รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตรวจเยี่ยมพื้นที่: วันที่ 16 กันยายน 2564

โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence (EdPEx)

ประจำปีการศึกษา 2563

สารบัญ

หน้า

1.	วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2.	ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)	2
3.	บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)	6
4.	ผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	7
5.	รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	10
6.	ตารางสรุปผลการประเมิน (Band Number)	29

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา **มหาวิทยาลัยทักษิณ** ที่ได้นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬาได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮ่องกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรม ทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) ฉบับปี 2563-2566 ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (Independent Review Workbook) หลังจากนั้นมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาให้กับคณะ

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จูหว้า ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

2. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ:

หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร 1)ส.บ.สาธารณสุขชุมชน 2)วท.บ.อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 3)วท.บ.วิทยาศาสตร์การกีฬา 4)พท.บ.การแพทย์แผนไทย ส่งมอบผ่าน จัดการเรียนการสอนตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร (โดยเน้น Active / community/project-based และ problem-based learning) ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสหกิจศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีทักษะวิชาชีพ ข้อบังคับว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ม.ทักษิณ พ.ศ. 2559

หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ ส.ม. สาธารณสุขศาสตร์ ส่งมอบผ่าน จัดการเรียนการสอนตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร เน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การแก้ปัญหาสาธารณสุข ต่อยอดองค์ความรู้เดิมด้านสาธารณสุข ทั้งจากรายวิชาต่างๆ และวิทยานิพนธ์ ข้อบังคับว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ม.ทักษิณ พ.ศ. 2559

การวิจัย ส่งมอบผ่าน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย ที่มุ่งสู่นวัตกรรมทางสุขภาพและการกีฬาดำเนินการวิจัยตามเงื่อนไขแหล่งทุน นำผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ ถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน

การบริการวิชาการ ส่งมอบผ่าน ถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬาเพื่อส่งเสริมสังคมสุขภาวะ

การบริหารจัดการ ส่งมอบผ่าน มุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยใช้ตัวแบบ EdPEx และตัวแบบการพัฒนาคุณภาพอื่นๆ เพื่อผลักดันสู่ วสก. นวัตกรรมสุขภาพ

2. วิสัยทัศน์:

เป็นคณะชั้นนำของประเทศด้านนวัตกรรมสุขภาพและการกีฬา ภายในปี 2568

3. พันธกิจ:

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพการกีฬาและการเป็นผู้ประกอบการ

2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬา เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

4. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

4. ค่านิยม:

คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตอาสา นำพาสังคม

Creativity, Result focus, Service mind, Social responsibility, (CRS2)

5. สมรรถนะหลัก:

community based, One health, Social innovation in health

6. ลักษณะโดยรวมของบุคลากร:

บุคลากรทั้งหมด 50 คน สายวิชาการ 32 คน สายสนับสนุน 18 คน สัดส่วนระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุน 2.05 : 1

สายวิชาการ : รศ. จำนวน 2 คน (6.25%) และ ผศ. จำนวน 5 คน (15.63%) อาจารย์ จำนวน 25 คน (78.12%)

7. สินทรัพย์:

1)Smart classroom, Active Learning room, Self learning room ห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง เช่น สาธารณสุขศาสตร์ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย วิทยาศาสตร์การกีฬาและการแพทย์แผนไทย

2)คลินิกแพทย์แผนไทย อาคารผลิตเวชภัณฑ์ทางการแพทย์แผนไทย สวนสมุนไพร/สวนสุขภาพราชาวดี

3)ห้องสำนักงาน ห้องผู้บริหาร ห้องอาจารย์ ห้องประชุม แต่ละห้องมีอุปกรณ์เอื้อในการใช้งานครบถ้วน (เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อโสตทัศนูปกรณ์ Projector Visualizer Power AMP Whiteboard)

4)ศูนย์วิทยาศาสตร์ออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ SEA -RC

8. สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ:

1)การจัดการศึกษา : เช่น พรบ.การศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2548 พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2558 พรบ.วิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2556 พรบ.วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2556 ข้อบังคับสภาการสาธารณสุขชุมชนว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพสาธารณสุข พ.ศ. 2562 พรบ.ส่งเสริมวิชาชีพวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพ.ศ. 2551 พรบ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทยพ.ศ. 2557

2)สวัสดิการและพัฒนานิสิต : เช่น ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยวินัยนิสิต พ.ศ.2558 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยกิจกรรมนิสิต พ.ศ.2555 ระเบียบคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินว่าด้วยกองทุนสวัสดิการนิสิต พ.ศ. 2554

3)การวิจัย : หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ ระเบียบคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินว่าด้วยการบริหารจัดการทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ระเบียบว่าด้วยกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยทักษิณพ.ศ. 2559

4)การบริหารการเงินและพัสดุ : เช่น พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2560 พรบ.มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ระเบียบคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน ว่าด้วยการยืมเงินมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ระเบียบคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าปฏิบัติงานนอกเวลา พ.ศ. 2555

5)การบริหาร : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการบริหารงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการจัดระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2557 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2562

6)การประกันคุณภาพการศึกษา : เช่น ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558 กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่องแนวทางการนำมาตรฐานการอุดมศึกษาสู่การปฏิบัติ พ.ศ. 2561

9. โครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร:

การบริหารงานของคณะฯ มีคณบดีเป็นผู้นำสูงสุด ดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี มีคณะกรรมการประจำคณะประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ประธานสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงาน และผู้ทรงคุณวุฒิภายในคณะฯ มีหน้าที่วางนโยบายและแผนงานของส่วนงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย

10. ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง:

ลูกค้า	ความต้องการและความคาดหวัง
ผู้เรียน	
C1 ระดับปริญญาตรี	จบแล้วมีงานทำ/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, อุปกรณ์ ครุภัณฑ์การเรียนการสอนเพียงพอ, อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความชำนาญและดูแลใกล้ชิด, สนับสนุนทุนการศึกษา, สวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิต
C2 ระดับบัณฑิตศึกษา	พัฒนาองค์ความรู้ สู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ, สนับสนุนทุนวิจัยและการนำเสนอผลงานวิจัยการเผยแพร่ตีพิมพ์งานวิจัย
ลูกค้ากลุ่มอื่น	
C3 ผู้ให้ทุนวิจัย	สร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชนและประเทศ, พัฒนานวัตกรรมเพื่อสุขภาพและการกีฬา
C4 ผู้รับบริการวิชาการ	ให้บริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง, แก้ปัญหาสุขภาพชุมชนได้อย่างยั่งยืน, ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม, เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ, ได้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิต/ประกอบอาชีพ
C5 ผู้รับบริการสุขภาพ	มีตารางบริการสุขภาพ และอัตราการบริการที่ชัดเจน, มีระบบนัดหมายชัดเจน, การบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และมีความเท่าเทียม, สถานที่ให้บริการสะอาด, ผู้ให้บริการมีความเชี่ยวชาญ, อุปกรณ์มีมาตรฐานและทันสมัย
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
S1 ผู้ปกครอง	การมีงานทำของบุตรหลาน, กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ, การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำการเรียนและการใช้ชีวิต, บ่มเพาะให้มีนิสิตมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต
S2 ศิษย์เก่า	ความต่อเนื่องของหลักสูตรที่สามารถศึกษาจนถึงระดับสูงสุดได้ตามที่ต้องการ, การจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ, เป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะฯ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต่อเนื่อง มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์
S3 ผู้ใช้บัณฑิต	มีความรู้ในสาขาที่เรียนและประยุกต์ใช้กับงานได้ มีความเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธดี มีความรับผิดชอบ ปรับตัวได้ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสา มีทักษะการสื่อสารดี และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาตนเอง และปรับปรุงทำงานอย่างสม่ำเสมอ โครงการแนะแนวโดยเข้ามาจัดในโรงงานเพื่อแนะนำหลักสูตรที่ผลิตนิสิตให้โรงงานทราบ
S4 โรงเรียน/ นักเรียนระดับม.ปลาย	การประชาสัมพันธ์รายละเอียดหลักสูตร ขั้นตอนการสมัครและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง, โอกาสการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา
S5 พนักงานสาววิชาการ	คณะฯ มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง .มุ่งมั่นตั้งใจให้มีการเรียนการสอนด้านวิทยาการสุขภาพและการกีฬาใน ม.ทักษิณ การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ถ่ายทอดให้ลูกศิษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับความต้องการขององค์กร ตำแหน่ง/ มีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น เงินเดือนสวัสดิการที่เหมาะสม มีสาขาวิชาและหลักสูตรที่น่าสนใจ การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบ มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ

ลูกค้า	ความต้องการและความคาดหวัง
S6 พนักงานสายสนับสนุน	เงินเดือนสวัสดิการที่เหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความคิดริเริ่ม ระบบส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภาระงานเหมาะสมกับตำแหน่ง การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน

11. ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ:

คู่ความร่วมมือ : สถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มี MOU ร่วมกัน เช่น UPSI , UPM UNY, Sharda University สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศที่มี MOU ร่วมกัน เช่น โรงพยาบาลสาธารณสุขจังหวัด โรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการภาคเอกชนด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

คู่ส่งมอบ : บริษัท/ห้างร้าน

12. ลำดับในการแข่งขัน:

-

13. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญ:

1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และอัตราการเกิดที่ลดลงทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง

2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ (Technology Disruption) และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กระทบต่อการจัดการศึกษา

3) นโยบายรัฐบาลในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อผลิตกำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

14. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สกอ. ก.พ.ร. ทปอ.สภาวิชาชีพ สำนักงานสถิติแห่งชาติ คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

15. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์:

ด้านพันธกิจ

1. การพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการรองรับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งการเป็น Learner person, Innovative co-creator และ Active citizen

2. การเพิ่มผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

3. การบริการวิชาการด้านสุขภาพและการกีฬาในรูปแบบที่สามารถดึงดูดผู้ใช้บริการเพื่อหารายได้

4. การสร้างเครือข่ายกับองค์กรภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ หรืออุตสาหกรรม ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ

ด้านปฏิบัติการ

1. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อพร้อมใช้ ในการบริหารและการตัดสินใจ

ด้านบุคลากร

1. การบริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการทำงาน Digital University

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

1. การสร้างสรรค์คุณค่า/องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดเป็นนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬา เพื่อสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง

16. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์:

1) มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศที่เข้มแข็ง

2) มีฐานชุมชนรอบมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนการวิจัยและการบริการวิชาการที่เข้มแข็ง

17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ:

โดยใช้วงจร PDCA และใช้เกณฑ์ AUN, EdPEx ในการขับเคลื่อนองค์กร

3. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ มีการนำองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้นำระดับสูงแสดงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการคณะฯ โดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx คณะฯ ดำเนินการตอบคำถามของหมวดกระบวนการต่าง ๆ ของเกณฑ์ ส่วนใหญ่มีประสิทธิผล ตอบเจตจำนงที่ตั้งไว้และสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของสถาบันในระดับพื้นฐาน มีการจัดทำทิศทางองค์กรแล้วได้วิสัยทัศน์และค่านิยม ดำเนินการจัดทำกลยุทธ์แล้วได้แผนกลยุทธ์ ดำเนินการรับฟังเสียงผู้เรียน ผู้รับบริการ ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วได้ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของคณะฯ ในการก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีผลการดำเนินการเป็นเลิศ (High-Performance Organization)

ข้อสังเกตในภาพรวม

- ☐ คณะฯ เริ่มมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ แต่ไม่พบรายงานผลการทบทวนกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง การทบทวนกระบวนการอย่างเป็นระบบอาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการพัฒนาคณะฯ และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- ☐ คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน

4. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงของคณะฯ แสดงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการคณะฯ โดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx ศึกษาเกณฑ์ ถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรในคณะฯ และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และการวางแผนกลยุทธ์ ความมุ่งมั่นของผู้นำระดับสูง จะช่วยส่งเสริมให้คณะฯ มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างก้าวกระโดด
- ผู้นำระดับสูงแสดงความมุ่งมั่นในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมกับตัวแทนบุคลากรทุกกลุ่ม ใช้ประโยชน์จากเครื่องมือที่หลากหลายในการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก มีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มั่นใจว่าแต่ละกลุ่มรับรู้ทิศทางของการพัฒนาคณะฯ สู่เป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้นำฯ ยังแสดงความมุ่งมั่นในการสร้างคณะฯ ให้ประสบความสำเร็จโดยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินงานของคณะฯ ดำเนินการบริหารตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบ และกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการทำ TOR เป็นรายบุคคล อีกทั้งมีแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มและจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง
- แนวทางที่คณะฯ ดำเนินการเพื่อตอบสนองคำถามของหมวดกระบวนการต่าง ๆ ของเกณฑ์ ส่วนใหญ่มีประสิทธิผล ตอบสนองเจตจำนงที่ตั้งไว้และสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของสถาบันในระดับพื้นฐาน เช่น ดำเนินการจัดทำทิศทางองค์กรแล้วได้วิสัยทัศน์และค่านิยม ดำเนินการจัดทำกลยุทธ์แล้วได้แผนกลยุทธ์ ดำเนินการรับฟังเสียงผู้เรียน ผู้รับบริการ ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วได้ข้อมูลความต้องการและความคาดหวัง เป็นต้น ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของคณะฯ ในการก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีผลการดำเนินการเป็นเลิศ (High-Performance Organization)

ข. Process OFI

- แนวทางที่คณะฯ ดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อต่าง ๆ ในเกณฑ์ ส่วนใหญ่ยังขาดความเป็นระบบ คือ ไม่พบมีการรายงานถึง ขั้นตอนที่ใช้ (ทำอย่างไร) ผู้รับผิดชอบ/ผู้ดำเนิน

ขั้นตอน (ใครทำ) สถานที่/เวทีที่ใช้ (ทำที่ไหน) และวันเวลา/กรอบเวลา (ทำเมื่อใด) ของวิธีการที่ใช้ ที่ทำให้เป็นแนวทางที่มีการจัดขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี ทำซ้ำได้ ประเมินได้ สามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงและการเรียนรู้ ส่งผลให้แนวทางนั้นมีระดับความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

☐ แนวทางที่คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่าง ๆ ในเกณฑ์ เกือบทั้งหมดขาดการทบทวน ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแนวทางอย่างเป็นระบบ เพื่อการเรียนรู้และการปรับปรุง อีกทั้ง ไม่พบมีรายงานหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการปรับปรุงแนวทางที่ใช้

☐ ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการนำสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาด หลักสูตรและบริการที่สำคัญ เพื่อนำมากำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงการคาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาดในอนาคต การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯสามารถปรับปรุงหลักสูตรและบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างตรงประเด็น

ค. Result Strength

☐ ผลลัพธ์ที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี *ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ* ได้แก่ 7.1ก-3 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 7.1ก-4 ร้อยละของหลักสูตรที่มีรายวิชาเรียนรู้ในชุมชน 7.1ก-7 ร้อยละของนิสิตที่เรียนรู้ในชุมชน ก-8 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ 7.1ก-9 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ 7.1ก-10 ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม *ด้านลูกค้า* ได้แก่ 7.2ก-1 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการของคณะฯ 7.2ก-3.ระดับความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตร 7.2ก-4 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์ 7.2ก-5.1 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ *ด้านบุคลากร* ได้แก่ 7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล 7.3ก-3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก 7.3ก-7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน 7.3ก-9 ดัชนีความสุขของบุคลากร 7.3ก-10 ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 7.3ก-11 ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา 7.3ก-12 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง *ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร* ได้แก่ 7.4ก-1 ระดับการรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์กร 7.4ก-2 คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะฯ 7.4ก-3 ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA 7.4ก-4 ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการกำกับมาตรฐาน 7.4ก-5 ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการรับรองสภา

วิชาชีพ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ได้แก่ 7.5ก-2 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 7.5ก-4 จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก

ง. Result OFI

☐ ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่องที่ส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ เช่น ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญในหลายประเด็น ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ประสิทธิผลด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน ประสิทธิผลการจัดการข้อร้องเรียน ความเหมาะสมของอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรและผู้นำ ประสิทธิผลของการสื่อสาร ถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กร ผลลัพธ์ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับหลายเรื่องตามโครงร่างองค์กร ประสิทธิผลของการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญและสร้างความเข้มแข็งแก่สังคม รวมถึงสภาพคล่องทางการเงิน การเจาะตลาดใหม่ที่สัมพันธ์กับลูกค้าในอนาคต การแสดงผลลัพธ์การดำเนินงานที่ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการปรับปรุงเรื่องต่างๆ เพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

☐ ผลลัพธ์ที่คณะฯ แสดงในทุกด้านไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ และครอบคลุมทุกกลุ่ม

5. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง **Overall score = 25 %**

Strength

- ☐ ก(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ผ่านกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและกลยุทธ์ตามภาพ 1.1 ก ในเวทีโครงการ “บูรณาการประสานแผนและการพัฒนาองค์กรสร้างสุข” และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย ได้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรคณะ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางที่หลากหลายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการดังตาราง 1-1ก(1)
- ☐ ค(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะประสบความสำเร็จ โดย1) รับข้อเสนอแนะทุกช่องทาง 2) ประเมินความพึงพอใจไม่พึงพอใจการดำเนินงาน 3)ปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี 4)ถ่ายทอดไปยังบุคลากรผ่าน TOR สาขาวิชาและรายบุคคล 5) คณบดีจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของคณะกับมหาวิทยาลัย ระหว่างคณะและสาขาวิชา และบุคคล
- ☐ ค(2) ผู้บริหารระดับสูง เริ่มแสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบันตาราง 1.1ค(2) โดย 1)ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด 2)กำกับให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านงบประมาณ ทรัพยากร แผนบริหารความเสี่ยง 3)ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด 4)ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานในคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน 5)ทบทวนการปฏิบัติงาน หากผลงานไม่บรรลุเป้าหมาย มีกระบวนการปรับปรุงด้วย PDCA

OFI

- ☐ ก(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม ทั้งในส่วนของการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำระดับสูง และการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติ พบเพียงการดำเนินการในรูปแบบของการจัดกิจกรรม เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นต้น การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามพันธกิจทั้งในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการบริหารจัดการ
- ☐ ข ไม่ชัดเจนถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการสื่อสารด้วยตนเองเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้าหลักกลุ่มอื่นที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น การสื่อสารตามที่รายงานในตารางที่ 1.1 ข ส่วนใหญ่เป็นการแจ้งข่าวสารเพื่อทราบ (inform) มากกว่าเป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน (communicate to engage) อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายการสื่อสารตามตารางที่ 1-2 ไม่สอดคล้องกับกลุ่มต่าง ๆ ที่สำคัญ ตามที่รายงานใน OP

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม Overall score = 20 %

Strength

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแล โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการนำองค์กร โดยกำหนดประเด็นสำคัญ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนการดำเนินงานดังตาราง 1.2ก(1) เช่น ในประเด็น ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหารระดับสูง มีวิธีการดำเนินงานโดยผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบาย มอบหมายงานและการกำกับติดตามผล ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ คณะกรรมการประจำคณะ การดำเนินดังกล่าวอาจส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ
- ค(1) คณะฯ คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำวัน โดยนำค่านิยมร่วม “คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ มีจิตอาสา นำพาสังคม” และน้อมนำปณิธานของพระราชบิดา “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศ จะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” ปลูกฝังแก่บุคลากรในคณะฯ ให้เป็นผู้ที่มีจิตอาสา กิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น พัฒนาสุขภาวะแก่ประชาชนในชุมชนและการเตรียมความพร้อมประชาชนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย การสร้างชุมชนต้นแบบสุขภาวะและสถาบันอายุยืน บูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย ร่วมกับ อบต. อสม. แกนนำประชาชน นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทันสถานการณ์ของชุมชนทุกปี

OFI

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯวางแนวทางการประเมินผู้บริหารระดับสูงและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น ยังไม่เห็นกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบ การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้นำ และระบบการนำองค์กร หากมีการนำผลการประเมินการดำเนินการของผู้นำระดับสูงมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ จะส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรโดยผู้นำระดับสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ข(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะฯ ใช้ในการบริหารจัดการความกังวลของชุมชน ที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา บริการฯ และการปฏิบัติการ เช่น ไม่พบมีรายงานวิธีคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสาธารณะ ที่มีต่อหลักสูตร บริการฯ และการปฏิบัติการที่แสดงถึงคณะฯ ดำเนินพันธกิจตามค่านิยม “Result focus ” ของสถาบัน

☐ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่พบกระบวนการ ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร ไม่พบกลไกที่ชัดเจนหรือผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล ติดตามสอดส่องการดำเนินการหรือการปฏิบัติที่ขัดต่อจริยธรรม การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมที่มีต่อคณะฯ

☐ ค(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการกำหนดชุมชนที่สำคัญ ตลอดจนการติดตามประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้นยังไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงได้มีส่วนร่วมกับบุคลากรในการสนับสนุนชุมชนอย่างไร หากประเด็นดังกล่าวมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะช่วยส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ **Overall score = 25 %**

Strength

☐ ก(1) คณะฯ มีแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ 7 ขั้นตอน แสดงดังภาพ 2.1ก(1) โดย 1)ผู้บริหารระดับสูงรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ 2)ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะฯ 3) เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อคณะกรรมการประจำคณะ 4) สื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ ไปยังบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) จัดทำแผนงาน โครงการผลักดันกลยุทธ์คณะ 6) ดำเนินการตามแผน และ 7) กำกับ ติดตาม ประเมินทุกไตรมาสและรายงานผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนฯ

☐ ก(2) คณะฯ มีแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม โดยได้กำหนดตัวชี้วัดระดับวิสัยทัศน์ 1) จำนวนนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬา 2)ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม คณะฯได้กำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะสร้างความสำเร็จและลดความเสี่ยง ได้แก่ 1)การจัดการศึกษาและการบริการรองรับคนทุกช่วงวัย 2)การพัฒนาหลักสูตรโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ 3)เปิดหลักสูตรใหม่ตามนโยบายรัฐบาลและความต้องการของสังคม 4)การวิจัยที่มุ่งเป้าทางสังคม 5)การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 และ 6)การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยสู่ Digital University

☐ ก(3) คณะฯ มีแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวบรวม 1) ข้อมูลของมหาวิทยาลัยในประเทศ (สภาวะการแข่งขัน, คู่แข่งขัน) 2) ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภายนอก 3) ข้อมูลองค์กร 4) การวิเคราะห์(SWOT analysis 5) การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SC/SA/SO) 6) การออกแบบระบบงาน ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ ดังตาราง 2.1 ก(3)

☐ ข(1) คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและการกีฬา 2) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬา 3) บริการวิชาการด้านสุขภาพและการกีฬาเพื่อพัฒนาสังคม 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาสู่ความเป็นสากล

OFI

☐ ก(4) A คณะระบุระบบงานของคณะ แต่ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยคณะฯ กระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ รอบเวลาทบทวน

☐ ข(2) ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างไร และไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ใช้ประโยชน์จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ อย่างไร หากคณะฯ มีกระบวนการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนอาจช่วยส่งเสริมความสำเร็จ ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และจะช่วยให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ **Overall score = 15 %**

Strength

☐ ก(2) คณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติตามแผนภาพ 2.2ก(2) โดยคณะฯนำแผนปฏิบัติการถ่ายทอดไปยังประธานสาขาวิชา คณะกรรมการชุดต่าง ๆ กำหนดค่าเป้าหมายให้แต่ละสาขาวิชา หลักสูตร และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการย่อยและถ่ายทอดต่อไปยังบุคลากรรายบุคคลเพื่อกำหนดเป็น TOR ระดับคณะ หลักสูตร และบุคคล นำไปปฏิบัติผ่านการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน การดำเนินการมี 3 ระดับคือ1) ระดับคณะลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างอธิการบดีกับคณบดี 2) ระดับหลักสูตรลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างคณบดีกับประธานหลักสูตร 3) ระดับบุคคล จัดทำ TOR รายบุคคลลงนามกับคณบดี มีระบบการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานรอบ 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือนโดยฝ่ายแผนงานและงานประกันคุณภาพ

OFI

- ☐ ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และไม่พบการกำหนดว่าแผนปฏิบัติการใดเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาว รวมถึงไม่มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการที่สำคัญจะมีประสิทธิผลเพียงพอต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิผล
- ☐ ก(3) ไม่พบมีรายงานวิธีการที่คณะฯ ใช้ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่คำนึงถึงความต้องการของแต่ละแผนปฏิบัติการในเรื่องทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มีทรัพยากรสนับสนุนพอให้สามารถดำเนินการจนสำเร็จได้ รวมทั้งไม่พบแนวทางที่คณะฯ ได้มีการระบุเรื่องการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงควบคู่กับโครงการหรือแผนงานที่มีความเสี่ยงในการดำเนินงาน
- ☐ ก(4) ไม่พบแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของคณะทั้งแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และคำนึงถึงความต้องการของแต่ละแผนปฏิบัติการในเรื่องบุคลากร เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมีขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรพอที่สนับสนุนการดำเนินแผนจนสำเร็จ
- ☐ ก(5) ไม่พบความชัดเจนเกี่ยวกับการระบุตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ
- ☐ ก(6) คณะฯ ไม่แสดงค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดเมื่อเปรียบเทียบกับค่าคาดการณ์ของคู่แข่ง ซึ่งจะทำให้ทราบถึงตำแหน่งของการแข่งขันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นคณะชั้นนำของประเทศด้านนวัตกรรมสุขภาพและการกีฬา ภายในปี 2568”
- ☐ ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้รับรู้และตอบสนองในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่คณะฯ ปรับแผนและนำแผนใหม่มาใช้ด้วยความรวดเร็วเพียงพอที่จะรองรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นของการปฏิบัติการเมื่อสถานการณ์ภายนอกและภายในบังคับให้มีการเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เช่น การระบุว่า เมื่อใด หรือมีสถานการณ์ใด หรือมีเกณฑ์อะไรที่ใช้เป็นเงื่อนไขในการปรับแผน การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ มีความคล่องตัวพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หมวด 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า **Overall score = 20 %**

Strength

- ☐ ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยมีการกำหนดช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารของแต่ละกลุ่ม กำหนดสารสนเทศที่ต้องการ ความถี่ ช่วงเวลา การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการของแต่ละกลุ่มตามตาราง 3.1ก(1) การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ☐ ข(1) คณะฯมีแนวทางในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด โดยคณะฯ แบ่งกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามพันธกิจหลักของคณะฯ คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนากำลังคนร่วมกับผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและบริหารบุคคลรับผิดชอบลูกค้าด้านการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการรับผิดชอบลูกค้าด้านวิจัยและการบริการวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารและการตลาด และสาขาวิชาฯ รับผิดชอบลูกค้าด้านบริการวิชาการ รายละเอียดตารางที่ 3.1ข(1)

OFI

- ☐ ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้ เช่น กระบวนการกำหนดกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนประเด็นสารสนเทศที่ต้องการ ผู้รับผิดชอบช่องทาง วิธีการและความถี่ในการรับฟัง หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ
- ☐ ข(2) คณะฯไม่ได้แสดงวิธีการในการค้นหาความต้องการด้านหลักสูตรและบริการจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อนำมากำหนดและปรับการจัดการศึกษา รวมทั้งกำหนดหลักสูตรและบริการ คณะฯ สามารถนำความต้องการของผู้รับบริการวิชาการมาออกแบบการให้บริการ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3.2 ความผูกพันของลูกค้า **Overall score = 20 %**

Strength

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจ เป็นผู้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ เช่น รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพรับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนานิสิตรับผิดชอบด้านการวิจัย ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบด้านบริการวิชาการ และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากรและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรับผิดชอบด้านส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญา มีกระบวนการ 1) รวบรวมเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร 2) จัดลำดับความสำคัญ 3) กำหนดวิธีการสร้างความสัมพันธ์ 4) ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ตามแผน 5) ประเมินผลความผูกพัน 6) นำผลการประเมินถ่ายทอดในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ 7) นำผลการประเมินไปพัฒนาดังตาราง 3.2ข(1)
- ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นให้สามารถเข้าถึง สืบค้นสารสนเทศเน้นเข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว ตรงตามความต้องการ ดังตาราง3.2ก(2) โดยมีขั้นตอน 1) คณะกรรมการฯ สำรวจความต้องการสิ่งสนับสนุน 2) วิเคราะห์ข้อกำหนดสำคัญ 3)จัดลำดับความสำคัญ 4) วางแผนและดำเนินงาน 5) การส่งมอบสิ่งสนับสนุนผู้เรียน 6) การกำกับ ติดตามและประเมินผล 7) นำผลการประเมินมาพัฒนา/เพิ่มช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ
- ข(1) คณะฯ มีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ทบทวน และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอย่างเป็นระบบตารางที่3.2ข(1) การดำเนินการที่เป็นระบบและครอบคลุมจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่สำคัญเพื่อปรับปรุงการให้บริการ ซึ่งอาจส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อคณะฯ

OFI

- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น ไม่พบเกณฑ์หรือแนวทางในการคัดกรองหรือจำแนกประเภทของข้อร้องเรียน ขั้นตอนและกรอบเวลาที่ชัดเจนในการจัดการข้อร้องเรียน การประเมินประสิทธิผลของช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนไม่ชัดเจนว่ามีการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการป้องกันการเกิดข้อร้องเรียนลักษณะเดียวกันในอนาคต การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนอาจช่วยลดความไม่พึงพอใจและเรียกคืนความเชื่อมั่น ตลอดจนเพิ่มพูนความผูกพันของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคณะฯ

☐ ข(2) A ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นอย่างเป็นระบบและครอบคลุม โดยคณะฯ แสดงเพียงข้อมูลความพึงพอใจเปรียบเทียบในสองหลักสูตรได้แก่ หลักสูตรการแพทย์แผนไทย กับ หลักสูตรสาธารณสุขชุมชน เปรียบเทียบกับ 2 สถาบัน ได้แก่ คณะการแพทย์แผนไทย ม.สงขลานครินทร์ และ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศ ม.บูรพา ส่งผลให้คณะฯ ได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน หากมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรและบริการ ซึ่งอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

☐ ค คณะไม่แสดงแนวทางในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด ในการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียน หรือการนำไปใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการต่าง ๆ หากมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯสามารถขับเคลื่อนพันธกิจทุกด้านที่มีการมุ่งเน้นลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิผล

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน Overall score = 20 %

Strength

☐ ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรวบรวมตัววัดเพื่อติดตามความก้าวหน้าของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยคณะฯ กำหนดผู้รับผิดชอบตามพันธกิจและมีการกำหนดตัวชี้วัดสอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินการ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังภาพ 4.1ก (1) ตัวชี้วัด มี 3 กลุ่มคือ 1) TSU หมายถึง ตัวชี้วัดตาม OKR2กระทรวง ออวน. 2) SUI หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และ 3) FHSS หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2568

☐ ข คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทบทวนผลการดำเนินการ โดยที่ผู้บริหารทบทวนผลการดำเนินตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี และตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ทำการวิเคราะห์ในประเด็นเรื่องที่กำหนดไว้ โดยระบุความถี่ วิธีการการวิเคราะห์ การนำไปใช้ประโยชน์ และผู้ที่รับผิดชอบในการทบทวน ดังตาราง 4.1ข. วิธีการดังกล่าวช่วยให้คณะฯ มีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมพันธกิจทุกด้าน

☐ ค(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงโดยกำหนดเกณฑ์ผลการดำเนินงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม 1) โครงการ/กิจกรรมที่ได้ตามค่าเป้าหมาย 2) โครงการ/กิจกรรมที่ห่างจากค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 5 3) โครงการ/กิจกรรมที่ห่างจากค่าเป้าหมาย เกินร้อยละ 5 และมีกลไกในการในการปรับปรุง 1) รวบรวมผลการดำเนินการ 2) วิเคราะห์ผลการดำเนินการโดยเทียบกับเป้าหมาย ค่าเทียบเคียง 3) จัดทำแผนปรับปรุง 4) กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน รายงานผลปรับปรุงไปยังผู้บริหาร ตามลำดับ

OFI

- ☐ ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างไรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น ไม่ชัดเจน ว่าคณะฯ มีหลักเกณฑ์ในการเลือกประเด็นสำคัญที่ใช้ในการเปรียบเทียบอย่างไร รวมทั้งการนำข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ มาวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ หากคณะฯ มีวิธีการเลือกและใช้สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างเหมาะสมอาจช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิผลและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ
- ☐ ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบการวัดผลการดำเนินงานของสถาบันที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา ทั้งด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ สภาวะแวดล้อมด้านการเมือง หลักสูตร และบริการใหม่ของคู่แข่ง เช่น การปรับใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่แตกต่างกัน หรือปรับความถี่ของการวัดผล การมีระบบดังกล่าว อาจทำให้คณะฯ เกิดความคล่องตัว สามารถวัดความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันเวลาและได้เปรียบในการดำเนินการเมื่อเทียบกับคู่เทียบ
- ☐ ค(1) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น การใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ การใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงการแข่งขันที่สำคัญ เพื่อนำมาคาดการณ์ผลการดำเนินการ หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถวางกลยุทธ์เพื่อยกลำดับในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิผล

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ **Overall score = 15 %**

Strength

- ☐ ข(2) คณะเริ่มมีแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีในการค้นหาการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ที่มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการบริการวิชาการ(ชุมชนต้นแบบสุขภาวะ) การเตรียมความพร้อมในการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การวัดและประเมินผลด้วย CHROME OS แล Google Workspace การเล่าสู่กันฟัง ครั้งที่ 1 EdPEx กับงานประจำ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บูรณาการความรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ องค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่กระบวนการรวบรวม/จัดเก็บเข้าสู่ระบบคลังความรู้ของคณะฯ และใช้ประโยชน์ต่อไป

OFI

- ☐ ก(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการทวนสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศเชิงอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่นๆ มีความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้ โดยคณะฯ ระบุวิธีการในตาราง 4.2ก(1) แต่ไม่พบรายละเอียดการดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นต่างๆ ดังกล่าว เช่น ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการและผู้รับผิดชอบนำเข้าข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การอัปเดทข้อมูล ระยะเวลาในการดำเนินการ การทำให้ระบบใช้งานง่าย หากมีแนวทางอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ☐ ก(2) ไม่พบมีรายงานวิธีที่คณะฯ ใช้ในการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศของสถาบันมีความพร้อมใช้ เช่น ข้อมูลมีรูปแบบที่ใช้งานง่ายและทันการสำหรับผู้ใช้ข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันเชื่อถือได้และใช้งานง่าย การอัปเดทข้อมูล ระยะเวลา และผู้ที่รับผิดชอบ เป็นต้น
- ☐ ข(1) กระบวนการจัดการความรู้ของคณะฯ ยังขาดความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการค้นหา การกำหนดประเด็นของการจัดการความรู้ การประเมินผล ตลอดจนการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ และไม่ชัดเจนว่าแนวทางที่คณะฯ รายงานในการจัดการความรู้จะทำให้ได้องค์ความรู้ตามที่คณะฯ ต้องการหรือไม่
- ☐ ข(3) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างการเรียนรู้ระดับสถาบัน โดยยังไม่เห็นแนวทางที่คณะฯ ใช้องค์ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกเข้าไปในวิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน การแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ จากการมองเห็นโอกาสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและมีนัยยะรวมทั้งการสร้างนวัตกรรม

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร **Overall score = 20 %**

Strength

- ☐ ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมีตามภาพ 5.1ก(1-1) และ ภาพ 5.1ก (1-2)
- ☐ ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง บุคลากรใหม่ โดย 1)สาขาวิชา/หน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือทดแทนอัตรากำลังเดิม กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่ต้องการ เสนอผ่านคณะกรรมการประจำคณะฯ 2)ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย 3)มหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบอัตรากำลัง 4)ประกาศรับสมัคร 5)ดำเนินการสอบคัดเลือก จัดกิจกรรมให้บุคลากรใหม่เตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน จัดระบบพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

- ข(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีความมั่นคงและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดย 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรคณะในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ และการป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน 2) จัดทำแผนดำเนินการ 3) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 4)เพิ่มห้อง active learning และ smart classroom 5) กำหนดแผนและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การตรวจสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน 6) สร้างกระบวนการติดตามประเมินผลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรแบบรายวัน 7) การรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหาร โดยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดการความเสี่ยง และคณะกรรมการอาคารสถานที่
- ข(2) คณะจัดให้มีสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของมหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มผู้บริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติการตามตาราง 5.1ข(2) มีแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุนการบริการ สิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร เช่น การรักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี ที่พัก รถรับส่ง สวัสดิการเยี่ยมไข้ เป็นต้น

<u>OFI</u>

- ก(3) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่แสดงให้เห็นว่าคณะฯ มีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การวิเคราะห์คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของตลาดเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์ ทบทวนอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งแผนการศึกษาและแผนการอบรม จัดทำแนวปฏิบัติในการทำงาน การสอนงาน การถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่ใกล้เกษียณให้กับบุคลากรท่านอื่น พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ทำงานได้มากกว่าหนึ่งหน้าที่ และผู้นำระดับสูงมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร และแผนการเตรียมบุคลากรทุกปี การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและลดผลกระทบเมื่อต้องมีการลดบุคลากร
- ก(4) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผล โดยยังไม่เห็นการใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ มาช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการ การส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า การใช้ตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินการมาขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ขับเคลื่อนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิผล

5.2 ความผูกพันของบุคลากร **Overall score = 25 %**

Strength

- ก(1) คณะฯเริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยมีกระบวนการ คือ 1)สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ดัชนีความสุขของบุคลากร 2) วิเคราะห์ผลการสำรวจ 3)นำผลมาวางแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ความก้าวหน้าในสายงาน กิจกรรมเชิดชูเกียรติ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองทั้งในและต่างประเทศ มีกิจกรรมที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรและขับเคลื่อนความผูกพันโดยวิธีที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ 1)การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการของคณะ 2)ความภาคภูมิใจและรักในสถาบัน
- ค(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี โดย 1) การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระดับบุคคล สาขาวิชา และคณะฯ 2) การประเมินโดยใช้คณะกรรมการประเมินตามรูปแบบที่กำหนด 3) แจ้งผลการประเมินและตอบข้อซักถาม 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล และมีการยกย่อง ชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการทั้งระดับคณะ วิทยาเขต และมหาวิทยาลัย เช่น ครูในดวงใจ อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ คณะมีการยกย่องเชิดชูบุคลากร ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ดังตาราง 5.2ค (1)
- ค(4) คณะฯ มีวิธีการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร โดย 1) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน 2) กำหนดระบบส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า 3) การกำกับ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดการความก้าวหน้า 4) ประเมินความก้าวหน้าของบุคลากรเทียบกับแผนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล 5) นำผลการประเมินมาวางแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทำหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อความต้องการในการพัฒนาผ่านการสำรวจข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหาร/ผู้มีศักยภาพเป็นผู้บริหารจะส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตร การเตรียมความพร้อมผู้บริหารรุ่นใหม่ของมหาวิทยาลัย

OFI

- ก(2) ไม่พบมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่แสดงให้เห็นว่าคณะฯ ใช้ในการประเมินความผูกพันอย่างไร เช่น นอกจากได้รายงานว่าใช้แบบสอบถาม ไม่พบมีรายงาน ขั้นตอนที่ใช้ (ทำอย่างไร) ผู้รับผิดชอบ/ผู้ดำเนินขั้นตอน (ใครทำ) สถานที่/เวทีที่ใช้ (ทำที่ไหน) และวันเวลา/กรอบเวลา (ทำเมื่อไหร่) ของวิธีการที่ใช้ ที่ทำให้แนวทางทำซ้ำได้

☐ ข ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีผลงานที่สร้างความสำเร็จแก่องค์กร

☐ ค(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการนำผลการเรียนรู้และการพัฒนา มาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และสนับสนุนปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ เช่น ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีการคำนึงถึงการบรรลุแผนปฏิบัติการของคณะ อย่างไร การกำหนดสมรรถนะที่จะเป็นของบุคลากรแต่ละกลุ่ม การสนับสนุนด้านจริยธรรมในการดำเนินการตามพันธกิจ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการขับเคลื่อนคณะฯให้บรรลุพันธกิจ

☐ ค(3) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนความต้องการของคณะฯ โดยยังไม่เห็นแนวทางการกำหนด วิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ผลลัพธ์ของการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรทุกสาย การเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้และการพัฒนากับผลการประเมินความผูกพัน การระบุโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ หากมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถวางแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิผล

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน **Overall score = 20 %**

Strength

☐ ก(1) คณะฯ มีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ใช้ข้อมูลจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาจัดทำข้อกำหนดตามตารางที่ 6.1ก(1) โดยมีผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานหลัก วิธีการการจัดทำข้อกำหนด กระบวนการทำงานที่สำคัญ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านสอดคล้องกับข้อกำหนดและความต้องการของลูกค้าและหน่วยงานภายนอก

☐ ก(2) คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างชัดเจน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านบริการวิชาการ และด้านการวิจัย และมีข้อกำหนดที่สำคัญในแต่ละกระบวนการทำงานที่สำคัญตามตารางที่ 6.1ก(1)

- ก(3) คณะฯ มีแนวทางในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบ 2) วิเคราะห์ระบบงาน 3) คัดเลือกระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก 4) นำผลการคัดเลือกเข้าระดมสมองและวิเคราะห์ข้อมูล 5) นำข้อมูลสู่การกำหนดเป็นข้อกำหนด 6) จัดลำดับความสำคัญของกระบวนการ 7) หากพบความบกพร่องในกระบวนการใด ผู้รับผิดชอบงานนำไปสู่การประชุมในคณะกรรมการของกระบวนการและร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและค้นหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป
- ข(2) คณะฯ มีแนวทางในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยใช้ SIPOC มาออกแบบกระบวนการสนับสนุน ดังภาพ 2.1 ก (4) Work system of FHSS กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการบริหารบุคคล การบริหารสินทรัพย์และอาคารสถานที่ การบริหารงบประมาณและการเงิน การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และการตลาด การจัดการนวัตกรรมสังคมที่เชื่อมโยงกับกำหนดข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ
- ข(3) คณะฯ มีแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ ตามตาราง 6.1ข(3)

<u>OFI</u>

- ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ทำให้มั่นใจอย่างไรว่าวิธีการที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทางานเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดยยังไม่เห็นการกำหนดตัวชี้วัดของกระบวนการดำเนินการที่ใช้กำกับ ควบคุม และปรับปรุงกระบวนการทำงาน กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตัวชี้วัดกับคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน การมีระบบและกลไกที่ชัดเจนอาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สาคัญซึ่งจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ค ยังไม่ชัดเจนว่าวิธีการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบที่เป็นไปตามคุณสมบัติและข้อกำหนด จะทำให้คณะฯ มั่นใจได้ว่าคู่ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่คณะต้องการ และสามารถยกระดับผลการดำเนินงานและสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะและมีระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพิ่มขึ้น การจัดการเครือข่ายอุปทานการออกแบบกระบวนการทำงานที่ชัดเจนอาจช่วยผลักดันให้คณะฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน

☐ ง ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการนวัตกรรมที่จะส่งเสริมความสำเร็จของโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไร โดยคณะฯ ไม่ได้แสดงโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม และดำเนินการเรื่องดังกล่าวผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การออกแบบกระบวนการทำงานที่ชัดเจนอาจช่วยผลักดันให้คณะฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ **Overall score = 20 %**

Strength

☐ ค(1) คณะฯ มีแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการให้มีความปลอดภัย โดยคณบดีกำหนดนโยบายและมอบหมายรองคณบดีที่ดูแลด้านความเสี่ยงด้านอาคารและสถานที่ร่วมกับคณะกรรมการด้านความปลอดภัยของวิทยาเขต มีการดำเนินงาน 1) ชี้บ่งความเสี่ยงด้านความปลอดภัย จำแนกการประเมินออกเป็นด้านกายภาพ เคมี ชีวภาพ การยศาสตร์และจิตสังคม 2) ประเมินและจัดลำดับความเสี่ยง 3) กำหนดแนวทางควบคุมความไม่ปลอดภัย 4) ดำเนินการแก้ไขและติดตามตรวจสอบ 5) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปัจจุบันและทบทวนความเสี่ยง และรายงานผลต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ พร้อมทั้งมีแผนการตรวจสอบถังดับเพลิงให้พร้อมใช้ การกำหนดเส้นทางหนีไฟและจุดรวมพล ตรวจเช็คระบบลิฟต์เป็นประจำทุกเดือน กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ห้อง Lab

☐ ค(2) คณะฯ มีแนวทางในการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โดยมีกระบวนการที่สำคัญ คือ 1) จัดทำแผนฉุกเฉินและอพยพหนีไฟ 2) กำหนดข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการและตัวชี้วัดผลลัพธ์ สถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน 3) ดำเนินโครงการรับภาวะฉุกเฉิน 4) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุมต่าง ๆ 5) นำผลเพื่อมาจัดทำแผนในปีต่อไป ดังตาราง 6.2(ค)

OFI

☐ ก ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการที่สำคัญ เช่น ไม่พบตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและต้นทุนเพื่อติดตามกระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ ไม่พบมีวิธีการคำนวณต้นทุนหลักของค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การวิเคราะห์สาเหตุของต้นทุน จัดทำแผนการลดต้นทุน

☐ ข ไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจได้ว่า ข้อมูลและสารสนเทศและสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัย โดยยังไม่เห็นผู้รับผิดชอบในการวางระบบและแนวทางในการเฝ้าระวังสิ่งคุกคามความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ การระบุและจัดลำดับความสำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงกระบวนการกู้คืนระบบ หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนพันธกิจคณะฯ มีความปลอดภัย

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 15 %

Strength

☐ ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.1ก-3 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 7.1ก-4 ร้อยละของหลักสูตรที่มีรายวิชาเรียนรู้ในชุมชน 7.1ก-7 ร้อยละของนิสิตที่เรียนรู้ในชุมชน ก-8 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ 7.1ก-9 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ 7.1ก-10 ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม

OFI

☐ ก คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์หลายด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตาราง ก. (3-1)หน้า 2 และผลลัพธ์ด้านการบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มอื่นในหน้าที่ 6 การมีผลลัพธ์ดังกล่าว จะทำให้คณะฯ ทราบถึงความสามารถของตน ในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม ในทุกประเด็นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นว่าสำคัญ

☐ ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการหลางเรื่องที่มีระดับและแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ เช่น 7.1ข-2 ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 7.1ข-4 อัตราการคงอยู่ของนิสิต ระดับปริญญาตรี (ไม่รวมนิสิตชั้นปีที่ 1) 7.1ข-5 อัตราการคงอยู่ของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา

☐ ข(2) คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

☐ กขค คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการทุกเรื่องไม่แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ และมีผลลัพธ์หลายเรื่องที่แสดงเฉพาะผลการดำเนินงานในปี 2563 เทียบกับค่าเป้าหมายทำให้ไม่เห็นแนวโน้มของผลการดำเนินงาน

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า **Overall score = 15 %**

Strength

☐ ก(1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.2ก-1 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการของคณะฯ 7.2ก-3.ระดับความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตร 7.2ก-4 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์ 7.2ก-5.1 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ

☐ ก(2) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ 7.2ก-7 อัตราการลาออกของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา

OFI

- ☐ คณะฯ ได้รายงานผลลัพธ์สำคัญน้อยเรื่องด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่พบมีรายงานผลลัพธ์ ความพึงพอใจ ความผูกพัน ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มลูกค้าตามที่รายงานในตารางที่ 3.1ก (1) เช่น ผู้เรียนในอนาคต ศิษย์เก่า ลูกค้าด้านวิจัย ผู้รับบริการ ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ให้ทุนวิจัย
- ☐ ก(1,2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทุกเรื่องไม่แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร **Overall score = 15 %**

Strength

- ☐ ก(1) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล 7.3ก-3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก
- ☐ ก(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.3ก-7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน
- ☐ ก(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.3ก-9 ดัชนีความสุขของบุคลากร 7.3ก-10 ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
- ☐ ก(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.3ก-11 ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา 7.3ก-12 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

OFI

- ☐ ก(1-4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายเรื่องที่สำคัญ เช่น ด้านความเหมาะสมของอัตรากำลังและขีดความสามารถ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศการทำงานซึ่งรวมถึงสุขภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร ประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนารวมถึงการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การคำนึงถึงผลลัพธ์ดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ เห็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับความมุ่งมั่นในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตามพันธกิจ
- ☐ ก คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรทุกเรื่องไม่แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 15 %

Strength

☐ ก(1-5) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.4ก-1 ระดับการรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์กร 7.4ก-2 คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะฯ 7.4ก-3 ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA 7.4ก-4 ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการกำกับมาตรฐาน 7.4ก-5 ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการรับรองสภาวิชาชีพ

OFI

☐ คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้นำ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของบุคลากรในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ประสิทธิผลของการสื่อสาร ถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กร การสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันร่วมมือทั้งองค์กรในการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงร่างองค์กร ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของการให้บริการชุมชนและความพึงพอใจของชุมชนต่อการให้บริการของคณะฯ รวมทั้งผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วนอาจช่วยให้คณะฯ มีข้อมูลการดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการนำองค์กร

☐ ก(1-5) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคมทุกเรื่องไม่แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 15 %

Strength

☐ ก(1) ผลลัพธ์ด้านการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงินที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.5ก-1 ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ (ปีงบประมาณ) 7.5ก-2 ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ปีงบประมาณ)

☐ ก(2) ผลลัพธ์ด้านการดำเนินการด้านตลาดที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.5ก-2 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 7.5ก-4 จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก (SIU10)

OFI

- ☐ ก(1-2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และกลยุทธ์ทุกเรื่องไม่แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ
- ☐ คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินหลายเรื่อง ได้แก่ รายได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น งบประมาณแผ่นดิน งบเงินรายได้ เงินบริจาค (ถ้ามี) รายได้จากการบริการวิชาการ ค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียม รายได้จากแหล่งทุนวิจัย เงินทุนสำรองสะสม งบประมาณรายจ่ายในการบริหารจัดการและด้านการเรียนการสอน จำนวนทุนการศึกษา ประสิทธิผลการใช้งบประมาณ สภาพคล่องทางการเงิน และผลตอบแทนการลงทุน รวมถึงผลลัพธ์ด้านการตลาดที่สำคัญ คือ ส่วนแบ่งหรือตำแหน่งในตลาด และการเจาะตลาดใหม่ ผลลัพธ์ด้านการตลาดด้านการวิจัย เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวสำคัญต่อการรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการหารายได้พึ่งพาตนเอง เพื่อใช้บริหารจัดการหลักสูตรและอื่น ๆ

6. ตารางสรุปผลการประเมิน (Band Number)

☐ ระดับการประเมินในภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) = **Band 1**

☐ ระดับการประเมินในภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) = **Band 1**

หมายเหตุ : ระดับการประเมินในภาพรวม (Band Number) เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 17 ข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

หมวด	หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% ที่ได้	คะแนนที่ได้
1 การนำองค์การ	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	25	18
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10
	ผลคะแนนรวม	**120**	**28**	
2 กลยุทธ์	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	25	11
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	15	6
	ผลคะแนนรวม	**85**	17	
3 ลูกค้า	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9
	ผลคะแนนรวม	**85**	**17**	
4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	20	9
	4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	15	7
	ผลคะแนนรวม	**90**	**16**	
5 บุคลากร	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11
	ผลคะแนนรวม	**85**	**19**	
6 ระบบปฏิบัติการ	6.1 กระบวนการทำงาน	45	20	9
	6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	40	20	8
	ผลคะแนนรวม	**85**	**17**	
	คะแนนรวม หมวด 1-6	**550**	**114**	
หมวด 7 ผลลัพธ์	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	15	18
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	15	12

หมวด	หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% ที่ได้	คะแนนที่ได้
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	15	14
	ผลคะแนนรวม หมวด 7	**450**	**68**	
รวมทั้งสิ้น		**1,000**	**182**	

ซึ่งมีความหมายของ Band Number ดังแสดงในตาราง

2013 Scoring Band Descriptors

Band Score	*Band Number*	**PROCESS** *Descriptors*
0–150	1	The organization demonstrates early stages of developing and implementing approaches to the basic Criteria requirements, with deployment lagging and inhibiting progress. Improvement efforts are a combination of problem solving and an early general improvement orientation.
151–200	2	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of the Criteria, but some areas or work units are in the early stages of deployment. The organization has developed a general improvement orientation that is forward-looking.
201–260	3	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of most Criteria items, although there are still areas or work units in the early stages of deployment. Key processes are beginning to be systematically evaluated and improved.
261–320	4	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the overall requirements of the Criteria, but deployment may vary in some areas or work units. Key processes benefit from fact-based evaluation and improvement, and approaches are being aligned with overall organizational needs.
321–370	5	The organization demonstrates effective, systematic, well-deployed approaches responsive to the overall requirements of most Criteria items. The organization demonstrates a fact-based, systematic evaluation and improvement process and organizational learning, including innovation, that result in improving the effectiveness and efficiency of key processes.
371–430	6	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple requirements of the Criteria. These approaches are characterized by the use of key measures, good deployment, and evidence of innovation in most areas. Organizational learning, including innovation and sharing of best practices, is a key management tool, and integration of approaches with current and future organizational needs is evident.
431–480	7	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple requirements of the Criteria items. It also demonstrates innovation, excellent deployment, and good-to-excellent use of measures in most areas. Good-to-excellent integration is evident, with organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices as key management strategies.
481–550	8	The organization demonstrates outstanding approaches focused on innovation. Approaches are fully deployed and demonstrate excellent, sustained use of measures. There is excellent integration of approaches with organizational needs. Organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices are pervasive.

Band Score	*Band Number*	**RESULTS** *Descriptors*
0–125	1	A few results are reported responsive to the basic Criteria requirements, but they 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 beneficial trends are evident.
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 comparisons.