



EdPEX

รายงานการประเมินตนเอง
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
ประจำปีการศึกษา 2564

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

2021
FHSS-TSU



รายงานการประเมินตนเอง
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2564

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา
มหาวิทยาลัยทักษิณ

สารบัญ

	หน้า
โครงร่างองค์กร	1
หมวด 1 การนำองค์กร	9
หมวด 2 กลยุทธ์	16
หมวด 3 ลูกค้า	21
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	33
หมวด 5 บุคลากร	39
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	47
หมวด 7 ผลลัพธ์	60
ภาคผนวก	66

หลักสูตร	ผู้เรียน	วิธีการจัดการศึกษา									กฎหมาย/ข้อกำหนด
		AUN/ TOF	21 st century skills	Double disruption	อัตถิภาสค์	Active learning	Project based learning	Problem based	ฝึกงาน/ประสบการณ์/สห	นวัตกรรมสังคม/ผู้	
3. ประกาศนียบัตรความปลอดภัย กฎหมาย มาตรฐานการจัดการด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	การประกอบกิจการหรือการทำงานด้านอาชีวอนามัยฯ - นิสิต/นักศึกษาที่กำลังศึกษา และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาสาธารณสุข	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2.ประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่องแนวทางปฏิบัติ
4.ประกาศนียบัตรวิศวกรรมและเทคโนโลยีด้านอาชีวอนามัยฯ	วิศวกรรมศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ - นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช./ปวส.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ในการจัดทำหลักสูตร
5.ประกาศนียบัตรการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาและการออกกำลังกาย	ประชาชนที่สนใจทางด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาและการออกกำลังกาย เช่น ครู ผู้ฝึกสอนกีฬานักกีฬา ผู้นำออกกำลังกาย อสม. ฯลฯ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ประกาศนียบัตรแบบชุดวิชา (Non degree) พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัดของ ปกศ 2-5: (1) จำนวนผู้เรียน/หลักสูตร (2) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา หมายเหตุ: หลักสูตรได้รับความเห็นชอบแต่ยังไม่เปิดรับผู้เรียน ปี 2564

*พระราชกฤษฎีกากำหนดวิชาชีพพิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคุม พ.ศ. 2565 มีผลบังคับใช้ วันที่ 21 พค. 2565 ซึ่ง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นวิชาชีพพิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคุม ประเภทที่ 4

ตาราง ก (1)-2 วิจัย และบริการวิชาการ ผู้รับบริการ การดำเนินงาน และตัวชี้วัดหลัก

บริการ	ผู้เรียนและผู้รับบริการ	กระบวนการส่งมอบ
การวิจัย	ประชาชน ผู้ป่วย ชุมชน แหล่งทุน	- ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย ที่มุ่งสู่นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา - ดำเนินการวิจัยตามเงื่อนไขแหล่งทุน - นำผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ - ถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชนจิตสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร
ตัวชี้วัดหลัก: (1) จำนวนนวัตกรรมสังคมและ/หรือผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา 64 ผลงาน (2) จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่จดอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร 12 ผลงาน (3) รางวัลด้านผู้ประกอบการหรือนวัตกรรมสังคมของนิสิตและบัณฑิต 50 รางวัล / บุคลากร 35 รางวัล		
การบริการวิชาการ	องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา ชุมชน ประชาชน ผู้ป่วย และมีสุขภาพดี	- ถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬาเพื่อส่งเสริมสังคมสุขภาวะ ให้องค์กรทั่วไป และองค์กรความร่วมมือ - ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน - การสนับสนุนชุมชน กลุ่มอาชีพ วิชาชีพชุมชน - บริการรักษาผู้ป่วย และส่งเสริมสุขภาพด้วยการแพทย์แผนไทย - บริการนันทนาการ และการออกกำลังกาย รวมถึง การฝึกซ้อมของนักกีฬา - บริการการส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้สุขภาพดี
ตัวชี้วัดหลัก: (1) จำนวนชุมชน/วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพที่คณะฯ สนับสนุน (จำนวนชุมชน)/ (จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ/ผู้ประกอบการ) (2) จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ (3) จำนวนการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร		

ตาราง ก (1)-3 การบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศ วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดหลัก

หลักสูตร/บริการ	ผู้รับบริการ	วิธีการดำเนินงาน
การบริหารจัดการ	บุคลากร	- มุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยใช้ตัวแบบ EdPEX และตัวแบบการพัฒนาคุณภาพอื่นๆ เพื่อผลักดันสู่ วสท. นวัตกรรมสังคมสุขภาพและการกีฬาระดับแนวหน้า ปี 2568
ตัวชี้วัดหลัก: (1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตัวแบบ EdPEX อย่างน้อย 1 ครั้ง (100%) (2) ตัวชี้วัดอื่นๆ ของการดำเนินงานตามระบบ EdPEX แสดงใน OP และ ในหมวด 7		

ตาราง ก (1)-4 กิจกรรมศิษย์เก่า วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดหลัก

กิจกรรม	ผู้รับบริการ	วิธีการดำเนินงาน
- ก่อตั้งสมาคมศิษย์เก่าคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา และอำนวยความสะดวกการดำเนินงาน - พัฒนาศรณะด้านการวิจัย - สนับสนุนการดำเนินงานประจำของศิษย์เก่า	ศิษย์เก่า	- ร่วมผลักดันการก่อตั้งสมาคมศิษย์เก่าคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา และสนับสนุนการดำเนินงาน - จัดหลักสูตรระยะสั้นด้านการวิจัย การเป็นที่ปรึกษาด้านการวิจัย หรือดำเนินการวิจัยร่วมกัน - สนับสนุน และ/หรือ ดำเนินงานร่วมกับศิษย์เก่า เช่น จัดประชุมวิชาการ
ตัวชี้วัดหลัก: (1) มีสมาคมศิษย์เก่าคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา : ดำเนินการแล้วเสร็จ (2) จัดงานศิษย์เก่าคืนสู่เหย้า และการระดมทุนสนับสนุนงานสมาคมฯ : ดำเนินการแล้วเสร็จ		

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม (MISSION, VISION, VALUES, and Culture)

วิสัยทัศน์	เป็นคณะชั้นนำของประเทศด้านนวัตกรรมสุขภาพและการกีฬา ภายในปี 2568
พันธกิจ (MARE)	จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน ที่มีสมรรถนะตามศาสตร์เฉพาะ และด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา [Produce manpower equipping with professional competency and core competency of social innovation / entrepreneur in health and sports science (M)] 2. บริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมสังคมและการร่วมพัฒนาผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา [Provide academic services to transfer social innovation and co-create entrepreneur in health and sports science (A)] 3. วิจัยแบบมุ่งเป้าควบคู่กับวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา [Conduct targeted research as well as research on social innovation/entrepreneur in health and sport science (R)] 4. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ [Improve management system and mechanism aiming to performance excellence (E)]
ค่านิยมหลัก (CRS²)	คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตอาสา นำพาสังคม Creativity, Result focus, Service mind, Social responsibility
วัฒนธรรมองค์กร (TOP²)	- เป็นทีม (Team): การทำงานร่วมกัน เกิดการทำงานเป็นทีม มีความผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับคณะ - เปิดกว้าง (Open): มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างนวัตกรรม ความรู้ รวมถึงมีการระดมความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผย มีทัศนคติเชิงบวก - สร้างสุขภาพอย่างมืออาชีพ (Promoted health/Professional): มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและความอยู่ดีมีสุข ความเป็นมืออาชีพ (วิชาชีพ) มุ่งเน้นผลลัพธ์ยึดข้อตกลง มุ่งเป้าหมายการเติบโตขององค์กร มุ่งเน้นเป้าหมายและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
อัตลักษณ์	รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน มีประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติ
สมรรถนะหลัก (SC-P)	- การทำงานร่วมกับชุมชน (Community Involvement) หมายถึง คุณลักษณะในการทำงานเชิงวิชาการร่วมกันระหว่างบุคลากรกับชุมชน บนหลักการพื้นฐานของการร่วมคิดร่วมทำแบบหุ้นส่วน (Partnership) เกิดประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit) มีการใช้ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดผลกระทบต่อสังคมที่ ประเมินได้ (Social impact) มีเป้าหมายสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่ดีขึ้น - นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา (Social Innovation in health and sports science) หมายถึง คุณลักษณะในการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยการนำทรัพยากรเทคโนโลยี องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไข และบรรเทาความรุนแรงผลกระทบที่เกิดขึ้น การส่งเสริมสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเป็นผู้ประกอบการการร่วมสร้างสังคมวิถีใหม่ รวมถึงการแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองในเชิงสถาบันที่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่นอย่างหลากหลาย ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สังคมไปในทางที่ดีขึ้น สมรรถนะหลักนี้เป็นพลังสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เสมือนเป็นพลังขับเคลื่อนที่เร่งให้เครื่องบินเคลื่อนไหวได้เร็วขึ้น

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (WORKFORCE Profile)

ตาราง ก.(3-1) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ความต้องการและความคาดหวังและปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับองค์กร**

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			จำนวน (รวม)	ความต้องการและความคาดหวัง และปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับองค์กร**
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
สายวิชาการ (37 คน) (ลาศึกษาต่อ 3 คน)					1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน** 2. การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ** 3. ระบบส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ** 4. มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน 5. ได้รับเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม 6. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศทางกายภาพ ที่น่าอยู่และปลอดภัย
ตำแหน่งบริหาร (5 คน)					
คณบดี	-	-	1	1	
รองคณบดี	-	1	1	2	
ผู้ช่วยคณบดี	-	-	2	2	
ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (6 คน)					
รศ.	-	-	3	3	1.การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เติบโตในตำแหน่งทางวิชาการ และมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น** 2. มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับความต้องการของคณะ และการนำความรู้และประสบการณ์ถ่ายทอด แก่ลูกค้ำและลูกค้ำกลุ่มอื่น 3.การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบ มีความยืดหยุ่น สะดวกสบายมากขึ้น มีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหาร สนับสนุนอย่างเต็มที่และการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน** 4.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึง การสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน** 5.ได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม และอยู่ใกล้ภูมิลำเนา 6.คณะ มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรทราบเป้าหมาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ**
ผศ.	-	-	3	3	
อาจารย์	-	15	11	26	
อยู่ระหว่างขอ กำหนด ตำแหน่ง			ผศ. 8 /รศ.1		
บุคลากรสายสนับสนุน (17 คน)					
นักวิชาการ	2	3	-	5	1.ได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม และอยู่ใกล้ภูมิลำเนา 2.การทำงานเป็นทีม เพิ่มความสามารถ การช่วยเหลือกัน** 3.การบริหารที่มีทิศทางชัดเจน กล้าเปลี่ยนแปลง การจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบ และพัฒนาระบบสารสนเทศ ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ** 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน 5.มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความคิดริเริ่ม 6.มีระบบส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และมอบหมายภาระงานเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดชั่วโมงการ ปฏิบัติงานที่ ยืดหยุ่น และให้ความอิสระในการทำงาน** 7.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน * 8.สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่น่าอยู่ ปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน
นักวิทยาศาสตร์	2	2	-	4	
จนท.บริหาร งาน	5	2	-	7	
ผู้ปฏิบัติงาน บริการ	-	-	-	1	
คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการ					
-ศ.รศ.ผศ.อ = 0:3:3:31 (1:1:10) (ร้อยละ 0:8.1:8.1:83.8) อาจารย์วุฒิการศึกษา โท.เอก = 16:21 (1:1.31)					
สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการสายสนับสนุน					
-ชำนาญการ.ปฏิบัติการ = 2:15 (1:7.5)					
สัดส่วนอาจารย์ต่อบุคลากรสายสนับสนุน = 37:17(2.18:1)					

** หมายถึง ความต้องการและความคาดหวังที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพันกับองค์กรด้วย

ตาราง ก.(3-3) ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ข้อกำหนดพิเศษ
บุคลากรในห้องปฏิบัติการ	ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยในห้องปฏิบัติการ มีความรู้ในการจัดการกับสารเคมี สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง การทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า การป้องกันและระงับอัคคีภัย การทำงานในที่อับอากาศ โดยคณะฯจัดอุปกรณ์รองรับอย่างเพียงพอ (บุคลากรไม่ต้องร่วมจ่าย)
บุคลากร	1. ใช้บริการศูนย์ออกกำลังกาย (SEA-RC) ฟรี 2.ได้รับส่วนลดในการใช้บริการรักษาโรคและฟื้นฟูสุขภาพจากคลินิกการแพทย์แผนไทย 3.ได้รับการตรวจวัดสภาพแวดล้อมทางอาชีวอนามัยฯ ในการทำงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4.การประเมินภาวะสุขภาพเบื้องต้นฟรี อย่างน้อยปีละครั้ง
การคุ้มครองสุขภาพ (คณะฯ)	1. คณะฯกำหนดนโยบายดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศสุนทรีย์และสิ่งแวดลอมที่ดีในการปฏิบัติงาน 2. มาตรการเฝ้าระวังและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) การดูแลบุคลากรและนิสิตที่ติดเชื้ออย่างมีมาตรฐานทางระบาดวิทยาและมีคุณธรรม มีบริการตรวจการติดเชื้อให้บุคลากรฟรีสัปดาห์ละครั้ง
การคุ้มครองสุขภาพ	1.ประกันสังคม 2.ประกันสุขภาพกลุ่ม 3.ตรวจสุขภาพประจำปี 4.มาตรการเฝ้าระวังและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ระลอกใหม่

ตาราง ก.(4) สินทรัพย์ (Assets)

สินทรัพย์	สนับสนุนการดำเนินงาน	
Smart classroom, Active Learning room, Self-learning room, ห้องปฏิบัติการเฉพาะทางสาขาสหศาสตร์ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย วิทยาศาสตร์การกีฬาและการแพทย์แผนไทย (ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์, อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม, สรีระวิทยาและการยศาสตร์, นวดไทย, สปา, ฟิตเนส) และเครื่องมือวิทยาศาสตร์การแพทย์และการกีฬาต่าง ๆ ครบถ้วน	ใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการ วิชาการ	
คลินิกแพทย์แผนไทย ห้องผลิตเวชภัณฑ์ทางการแพทย์แผนไทย/โรงผลิตยาแผนไทย/สวนสมุนไพร/สวนสุขภาพพระราชวดี ศูนย์วิทยาศาสตร์ออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (SEA –RC)		
ห้องสำนักงาน ห้องผู้บริหาร ห้องอาจารย์ ห้องประชุม ห้องประชุมทางไกล ห้องศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ห้องถ่ายทดสอบ แต่ละห้องมีอุปกรณ์เอื้อในการใช้งานครบถ้วน (เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสัททัศน์ Projector Visualizer, Power AMP, Whiteboard ,Microsoft Office 360)	ใช้ในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารและบุคลากร	
ห้องสมาคมศิษย์เก่าคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา	กิจกรรมสมาคมศิษย์เก่า	
ห้องสโมสรนิสิตคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา	กิจกรรมสโมสรนิสิต	
สำนักงานหอสมุด มี 1) ทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายทั้งในรูปแบบฉบับพิมพ์และดิจิทัล ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น หนังสือ/E-Book, วารสารวิชาการ, ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น, วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัย เป็นต้น 2) บริการในรูปแบบ E-Service และออนไลน์ เช่น การยืม/คืนทรัพยากรสารสนเทศ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้และวิจัยผ่าน (TSU LIB i-Training), TSU LIB Access รวมช่องทางเข้าถึงบริการที่จำเพาะตามผู้ใช้บริการ, Research Portal, TSU Intellectual Repository (IR) และ TSU LIB Clinic เป็นต้น 3) พื้นที่เรียนรู้ เช่น ห้องศึกษากลุ่ม พื้นที่อ่านหนังสือและทำกิจกรรม และ ห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Flip Classroom และ Active Learning (TSU LIB i-Classroom) เป็นต้น	ใช้ในการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การวิจัย และการบริการวิชาการ	
สำนักคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตแบบไร้สายภายในมหาวิทยาลัย ระบบสนับสนุนการจัดการการเรียนรู้ (TSU learning) การเรียนการสอนออนไลน์/การประชุมออนไลน์ด้วยโปรแกรม TSUMOOC, และ WebEx meeting ระบบ IPass ซึ่งสามารถเข้าใช้งานระบบงานทะเบียนนิสิต ระบบประเมินการเรียนการสอน ระบบบริหารจัดการหอพัก ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ TSU learning ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ การสืบค้นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ TSU Mobile Apps, TSU Bookshelf G Suite for Education”		
สินทรัพย์ทางปัญญา		
จดทะเบียนปีการศึกษา 2562 อนุสิทธิบัตร 1.บอลก่าจัดลูกน้ำ สิทธิบัตร 1.ผลิตภัณฑ์พอกหน้าจากสารสกัดขมิ้นชัน 2.ผลิตภัณฑ์พอกผิวจากเนื้อเมล็ดมะขาม 3.ผลิตภัณฑ์ชัตผิวจากข้าวสังหยด 4.สเปรย์สมุนไพรบรรเทาอาการปวดกล้ามเนื้อจากการเล่นกีฬา จดทะเบียนปีการศึกษา 2563 อนุสิทธิบัตร 1.ผลิตภัณฑ์สตีมบอมสมุนไพรอบน้ำ และกรรมวิธีการผลิต สิทธิบัตร 2.รองเท้าเมล็ดปาล์ม ลดอาการเท้าชาในผู้ป่วยเบาหวาน 3.สูตรกายานแบบผสมสมุนไพรน้ำร้อนสำหรับบรรเทาหลังคลอด และกรรมวิธีการผลิต 4.สูตรและกรรมวิธีการผลิตบalmจากสารสกัดสมุนไพรบรรเทาอาการผื่นคัน 5.สูตรเจลสมุนไพรจากลูกประคบและกรรมวิธีการผลิต	จดทะเบียนปีการศึกษา 2564 อนุสิทธิบัตร 1.สปูกระดาษจากสารสกัดกระชายขาว 2.ผลิตภัณฑ์เซรั่มผมจากสารสกัดข้าวสังข์หยดและสมุนไพรไทย 3.เซรั่มสมุนไพรบำรุงมือ 4.ผลิตภัณฑ์พอกผิวจากเนื้อเมล็ดมะขาม 5.ผลิตภัณฑ์บาล์มบรรเทาเซลล์ลูไลต์จากสารสกัดสมุนไพร 6.สูตรยาขี้ผึ้งรักษาโรคผิวหนังจากสารสกัดสมุนไพรและกรรมวิธีการผลิต 7.ชาชงพิกัดเกรสทั้งห้า 8. โลชั่นสมุนไพรป้องกันยุง สิทธิบัตร 1.สูตรโลชั่นแอลกอฮอล์สมุนไพรและกรรมวิธีการผลิต 2.สูตรบาล์มรักษาโรคผิวหนังจากน้ำมันสมุนไพรและกรรมวิธีการผลิต 3.สูตรและกรรมวิธีการผลิตเซรั่มจากน้ำมันหญ้าขี้ฉားเพื่อบรรเทาอาการนิ้วล็อก 4.สูตรและกรรมวิธีการผลิตครีมจากน้ำมันหญ้าขี้ฉားเพื่อบรรเทาอาการนิ้วล็อก	ใช้ในการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การวิจัย การบริการวิชาการ และต่อยอดเพื่อการหารายได้

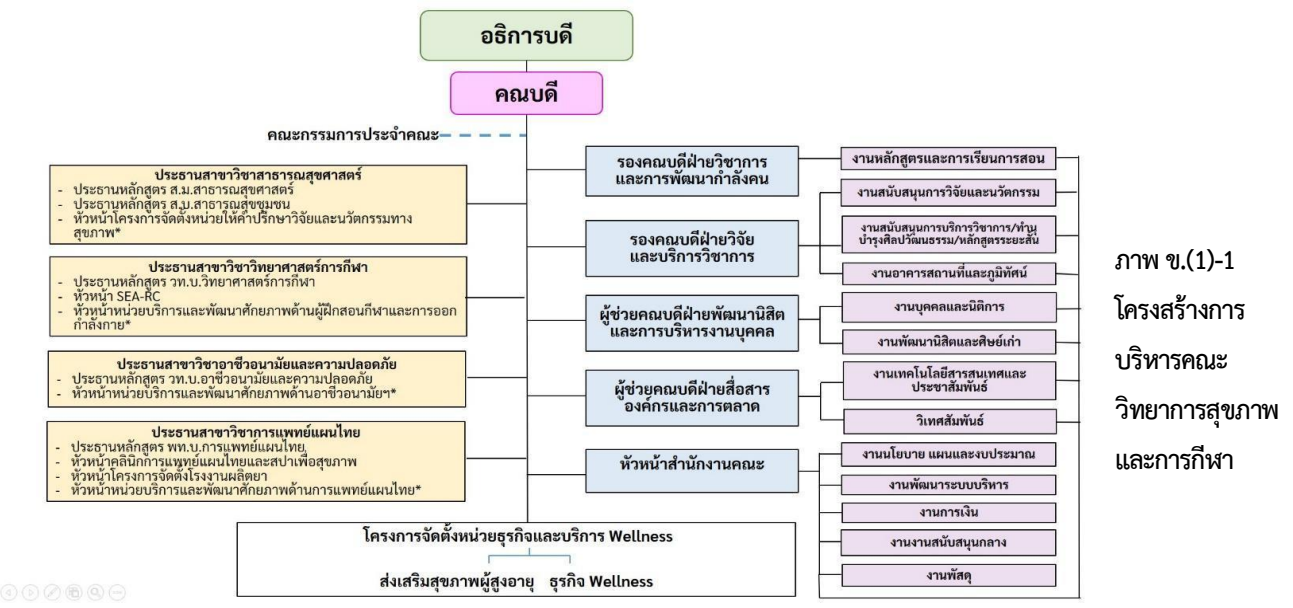
ตาราง ก.(5)สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Regulatory Environment)

ด้าน	กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ
การจัดการศึกษา	1. พรบ.การศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2548 พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2558 3. พรบ.วิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2556 4. พรบ.วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2556 5. ข้อบังคับสภาการสาธารณสุขชุมชนว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2562 6. พรบ.ส่งเสริมวิชาชีพวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพ.ศ. 2551 7. พรบ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 8. ข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทยพ.ศ. 2557 9. พรบ.คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 10. มาตรฐานวิชาชีพ: ข้อบังคับสภาการสาธารณสุขชุมชนว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2564 ข้อบังคับสภาการสาธารณสุขชุมชนว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2564 และมคอ.1 สาธารณสุขชุมชน ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาการแพทย์แผนไทย 2560
สวัสดิการและพัฒนานิสิต	ระเบียบคกก.การเงินและทรัพย์สิน ว่าด้วยว่าด้วยกองทุนสวัสดิการนิสิต มหาวิทยาลัยทักษิณพ.ศ. 2554
การวิจัย	1. หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์/ในสัตว์ 2. จรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ
การบริหารการเงินและพัสดุ	1. พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2. พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2560
การบริหาร	ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศเกี่ยวกับการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงาน
การประกันคุณภาพการศึกษา	1. กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 2.ประกาศคกก.การอุดมศึกษา เรื่องแนวทางการนำมาตรฐานการอุดมศึกษาสู่การปฏิบัติ พ.ศ. 2561 3. ระบบประกันคุณภาพ (ระดับหลักสูตรโดย AUN-QA และระดับคณะฯ โดย EdPEX)

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร (Organizational Relationships)

(1) โครงสร้างองค์กร(Organizational Structure)

การบริหารงานของคณะฯ มีคณบดีเป็นผู้นำสูงสุด ดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี มีคกก.ประจำคณะประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ประธานสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงาน และผู้ทรงคุณวุฒิภายในคณะฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานของคณะฯให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (1) กำหนดนโยบายและแผนงานของคณะฯให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย (2) พิจารณาหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อเสนอต่อสภาวิชาการ (3) พิจารณาวางระเบียบและออกประกาศเพื่อการบริหารงานภายในคณะฯ (4) ให้คำปรึกษาและเสนอข้อคิดเห็นต่อคณบดีเกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอื่นๆ (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของคณะฯ มหาวิทยาลัยมีระบบกำกับ ติดตามผลดำเนินงานของคณบดี โดยมี คกก.ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับในระดับคณะฯ นั้น คณบดีแต่งตั้ง คกก.ประเมินการปฏิบัติงานของรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงาน บุคลากรทุกประเภทโดยมีคณบดีเป็นประธานฯ ทั้งนี้มีการประเมินบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง คกก.ประจำคณะฯ มีการประเมินตนเอง ตามบทบาทหน้าที่ข้างต้น ปีละ 1 ครั้ง โครงสร้างการบริหารงาน ดังภาพ ข.(1)-1



ภาพ ข.(1)-1
โครงสร้างการบริหารคณะ
วิทยาการสุขภาพ
และการกีฬา

(2) ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Students, Other CUSTOMERS and STAKEHOLDERS)

ลูกค้า	ความต้องการและความคาดหวัง
ผู้เรียน	
C1 นิสิตระดับปริญญาตรี	จบแล้วมีงานทำ/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, อุปกรณ์ ครุภัณฑ์การเรียนการสอนเพียงพอ, อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความชำนาญและดูแลใกล้ชิด, สนับสนุนทุนการศึกษา, สวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิต
C2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	พัฒนาองค์ความรู้ สู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ, สนับสนุนทุนวิจัยและการนำเสนอผลงานวิจัยการเผยแพร่ตีพิมพ์งานวิจัย
C3 ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตร	พัฒนาองค์ความรู้ สู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Up-Skill/Re-Skill)
ลูกค้ากลุ่มอื่น	
C4 ลูกค้าในอนาคต (นักเรียนระดับม.ปลาย/ผู้เรียนบัณฑิตศึกษา)	การประชาสัมพันธ์รายละเอียดหลักสูตร ขั้นตอนการสมัครและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง, โอกาสการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา
C5 ผู้ให้ทุนวิจัย	สร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชนและประเทศ, พัฒนวัตกรรมการเพื่อสุขภาพและการกีฬา
C6 ผู้รับบริการวิชาการ	ให้บริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง, แก้ปัญหาสุขภาพชุมชนได้อย่างยั่งยืน, ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม, เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ, ได้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิต/ประกอบอาชีพ
C7 ผู้รับบริการสุขภาพ	มีตารางบริการสุขภาพ และอัตราค่าบริการที่ชัดเจน, มีระบบนัดหมายชัดเจน, การบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และมีความเท่าเทียม, สถานที่ให้บริการสะอาด, ผู้ให้บริการมีความเชี่ยวชาญ, อุปกรณ์มีมาตรฐานและทันสมัย
C8 บุคลากรในโรงพยาบาล/รพ.สต.และสถานประกอบการ	วิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
S1 ผู้ปกครอง	การมีงานทำของบุตรหลาน, กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ, การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำการเรียนและการใช้ชีวิต, บ่มเพาะให้มีนิสัยมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต
S2 ศิษย์เก่า	ความต่อเนื่องของหลักสูตรที่สามารถศึกษาจนถึงระดับสูงสุดได้ตามที่ต้องการ, การจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ, เป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะฯ การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์
S3 ผู้ใช้บัณฑิต	มีความรู้ในสาขาที่เรียนและประยุกต์ใช้กับงานได้ มีความเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบ ปรับตัวได้ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสา มีทักษะการสื่อสารดี และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงทำงานอย่างสม่ำเสมอ แนะนำหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตให้โรงงานทราบ

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Suppliers, PARTNERS, and COLLABORATORS)

ตาราง ข.(3) ผู้ส่งมอบที่สำคัญ

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร									
	กระบวนการ	การส่งเสริมขีดความสามารถ											
คู่ความร่วมมือ ทั้งสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศที่มี MOU และไม่มี MOU	กระบวนการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี	- พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน - จัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานเทียบเท่าสากล - ห้องปฏิบัติการ	- การแลกเปลี่ยนนิสิต - การแลกเปลี่ยนอาจารย์ - ความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและบริการวิชาการ	- โทรศัพท์ - จดหมาย อีเมล - การประชุม สัมมนา - หนังสือราชการ - สื่อออนไลน์									
	กระบวนการวิจัย	- วิจัยร่วม/การพัฒนานวัตกรรมและการนำไปใช้ประโยชน์/การจัดประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	- กำหนดประเด็นการวิจัยร่วมกัน - การดำเนินงานวิจัยร่วมกัน										
รายละเอียดคู่ความร่วมมือ คู่ความร่วมมือสถาบันในต่างประเทศ คู่ความร่วมมือที่มี MOU / MOA - Faculty of Health Science, Dehasen University - Faculty of Sports Science, Universitas Negeri Yogyakarta - Faculty of Sport Science and Coaching, Universiti Pendidikan Sultan Idris - Department of Environmental & Occupational Health, Faculty of Medicine and Health Science, University of Putra Malaysia - Bangkok Boxing Fitness ประเทศสหรัฐอเมริกา /- Sharda University ประเทศอินเดีย			คู่ความร่วมมือที่ไม่มี MOU / MOA - Manav Rachna International Institute Of Research คู่ความร่วมมือสถาบันภายในประเทศ ระดับคณะที่มี MOU -โรงพยาบาลผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง -สมาคมกีฬาแห่งจังหวัดพัทลุง จังหวัดพัทลุง -สสจ.จังหวัดพัทลุง /นครศรีธรรมราช / สสอ. ป่าพะยอม										
สถานประกอบการภายในและต่างประเทศที่มี MOU ร่วมกัน เช่น โรงพยาบาล สสจ. โรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการ	กระบวนการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกปฏิบัติงานให้กับนิสิต	- พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน - นิสิตพัฒนาหรือจัดทำโครงการเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ - จัดประชุมกับสถานประกอบการเพื่อวางแผน/กำหนดแนวทางฝึกปฏิบัติ รวมถึงโครงการที่เหมาะสม - เตรียมความพร้อมนิสิตก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/สหกิจ	- มีการนิเทศและติดตามงานอย่างน้อย 1 ครั้ง - แล่งฝึกต้องประเมินนิสิตในเวลาที่กำหนดพร้อมให้ข้อเสนอแนะ - ระยะเวลาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ/สหกิจ ไม่น้อยกว่า 4 เดือน - ความปลอดภัยและสวัสดิภาพของนิสิต	- โทรศัพท์ โทรสาร - จดหมาย อีเมล - การประชุม สัมมนา - หนังสือราชการ - สื่อออนไลน์									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>สาขาวิชา</th> <th>มี MOU</th> <th>ไม่มี MOU</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สาธารณสุขฯ</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>อาชีวอนามัยฯ</td> <td>16</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	สาขาวิชา	มี MOU	ไม่มี MOU	สาธารณสุขฯ	2	4	อาชีวอนามัยฯ	16	2				
สาขาวิชา	มี MOU	ไม่มี MOU											
สาธารณสุขฯ	2	4											
อาชีวอนามัยฯ	16	2											

กลุ่ม/ประเภท			บทบาทที่เกี่ยวข้อง				ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
			กระบวนการ		การส่งเสริมขีดความสามารถ			
วิทยาฯ การกีฬา	3	-	การจัดซื้อจัดจ้าง งาน/วัสดุครุภัณฑ์	ส่งมอบงาน/วัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ			- ผลงานต้องครบถ้วนตาม TOR ได้ มาตรฐาน มีคุณภาพ ถูกต้องเสร็จตาม กำหนดเวลา -ความพึงพอใจ/ความผูกพันของลูกค้า	ประชุมปรึกษาหารือ ส่งมอบเอกสาร TOR โทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย/ สื่อออนไลน์
แพทย์แผนไทย	10	11						
ผู้ส่งมอบ บริษัท/ห้างร้าน								

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน (Organizational Situation)

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)

ยังมีความต้องการบัณฑิตด้านสาธารณสุข อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การแพทย์แผนไทย วิทยาศาสตร์การกีฬา สืบเนื่องจาก 1) พรบ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยฯ พ.ศ. 2554 กำหนดให้นายจ้าง ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน 2) การมีสถานประกอบการประเภทโรงแรม ฟิตเนส และนันทนาการมากขึ้นอันเนื่องมาจากนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว 3) สภาพปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนไทยที่ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โรคติดต่อและโรคเรื้อรัง ดังนั้นเพื่อยกระดับการพัฒนาองค์กร คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เทียบเคียงเพื่อการแข่งขัน ดังนี้ (1) จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ของอาจารย์ (2) จำนวนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของอาจารย์และนิสิตที่ได้รับรางวัล (3) จำนวนการจดทะเบียนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร (4) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ตาราง OP2 (1)-1 ตารางแสดงคู่เทียบระดับหลักสูตร (ต่างมหาวิทยาลัย)

ประเด็นการ แข่งขัน/ ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดระดับหลักสูตร													
	สาธารณสุขฯ			อาชีวอนามัยฯ				วิทยาการกีฬา		การแพทย์แผนไทย			ส.ม.	
	วสก.	คู่เทียบ		วสก.	คู่เทียบ				วสก.	คู่เทียบ		วสก.	คู่เทียบ	
		มม.	มวล.		มบ.	มอ.	ม.อ.อ.	มมส.		มบ.	มอ.		มอ.	
ผลงานตีพิมพ์ของอาจารย์														
ปี 2563	16	15	2.2(6)	1(3)	-	1.4(5)	-	6	1: 0.66	3.7(7)	0.22(18)	1.37(16)	21	10
ปี 2564	44	15	3.8(6)	0.64(11)	3.6(10)	1(6)	1.56(14)	16	-	2.88(8)	0.22(18)	1.06(16)	51	18
ระยะเวลาในการศึกษา														
ปี 2563	4	4	4	4	-	4	-	4	4	4	4	4	2	2
ปี 2564	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	>2
อัตราการได้งานทำ														
ปี 2563	38.33	90.0	63.16	84.8	-	86.9	-	50.0	87.80	58.06	100	*	100	100
ปี 2564	56.0	76.5	77.42	-	80	76.2	95.40	75.0	97.5	53.33	*	*	100	100
ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต														
ปี 2563	4.16	4.61	4.46	4.33	-	4.30	-	4.59	4.58	4.43	N/A	*	4.43	N/A
ปี 2564	4.27	4.5	3.86	4.38	3.62	4.69	4.62	4.38	-	4.31	*	*	4.10	N/A

*ส่งทำตาราง Powerpoint แขว่นไฟล์ใน Google Drive ให้ทุกสาขาวิชาเพิ่มข้อมูลคู่เทียบ

ตาราง OP2 (1)-2 ตารางแสดงคู่เทียบระดับคณะฯ (ภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ และคู่เทียบภายนอก)

ตัวชี้วัด	ค่าคาดการณ์ (ร้อยละ)	คณะ วสก.	คู่เทียบภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ				คู่เทียบภายนอก	
			อกช.	วิทย	มนุษย์ฯ	เทคโนโลยี	มวล.	มอ.
1. (TSU 02) นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือที่มีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม	46	315	50	26.32	*	19.21	-	-
2. (TSU 03) รางวัลด้านผู้ประกอบการ หรือด้านนวัตกรรมสังคมของนิสิต/บัณฑิต	6	50	6.25	10.41	*	0	-	-
3. (TSU 07) ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม	48.72	27	23	21	*	37.50	*	*
4. จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่จดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์	6	15	15	17	*	1	*	*
5.จำนวนชุมชน/วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพที่คณะฯ สนับสนุน**		10	4	8	*	N/A		
5.1 จำนวนชุมชน	4 พื้นที่	7	4	2	*	5		
5.2 จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/ กลุ่มอาชีพ/ผู้ประกอบการ		3	-	6	*	5		

ตัวชี้วัด	ค่าคาดหวัง (ร้อยละ)	คณะ วสท.	คู่เทียบภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ				คู่เทียบภายนอก	
			อกช.	วิทย์	มนุษย์ฯ	เทคโนโลยี	มวล.	มอ.
6. จำนวนนวัตกรรมสังคมและ/หรือผู้ประกอบการทางสุขภาพที่ได้รับรางวัล (ชาติ/ นานาชาติ)	6	50	35	10	*	2	*	*
7. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (รวมลาศึกษาต่อ)	37	37	-	-	-	-	*	*

* หมายถึง รวบรวมข้อมูลเทียบเคียง ** หมายถึง การสนับสนุนทางวิชาการในลักษณะเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ และ/หรือการสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรอื่นๆ

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)

สถานการณ์ที่ส่งผลต่อการแข่งขันของคณะฯ ได้แก่ (1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ (2) จำนวนผู้เข้าเรียนระดับปริญญาตรีลดลงอย่างต่อเนื่อง (3) Technology Disruption และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนไป (4) นโยบายรัฐบาลในผลิตภัณฑ์กำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ/แข่งขัน รวมถึงการเพิ่มการผลิตแพทย์แผนไทย (5) ผลกระทบจาก Prolonged COVID-19 ต่อธุรกิจและบริการเพื่อสุขภาพดี (Wellness) (6) การพัฒนาระบบสุขภาพให้มีความอย่างยั่งยืน (จำเป็นต้องใช้การผลักดันด้วยนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ)

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

ข้อมูลจากสถาบัน/ สป อว. / ทบอ. / สภาวิชาชีพ / สำนักงานสถิติแห่งชาติ / สมศ. / Web site ของหน่วยงานที่เผยแพร่สู่สาธารณะ

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

ตารางที่ 2.2 ข บริบทเชิงกลยุทธ์

ด้านพันธกิจ	
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา และมี 21 st century & double disruption skills 2. การเพิ่มผลงานวิจัยและนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬานำไปใช้ประโยชน์ในสังคมได้และสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาการ (Academic branding) 3. การเพิ่มผลงานที่สามารถจดอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร รวมถึงนวัตกรรมสังคมที่ได้รับรางวัล 4. เอื้อการใช้ศักยภาพของบุคลากรในการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะ เอื้อประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา อันรวมถึง Talent mobility และ การมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ 5. เพิ่มการบริการวิชาการในลักษณะต่อยอดนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ (ถ่ายทอดเทคโนโลยี) และสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางบวกแก่ชุมชน/สังคม	โอกาสเชิงกลยุทธ์ 1. การพัฒนางานวิจัยที่มุ่งเป้าตามทิศทางการของประเทศ และ Academic branding ของคณะฯ เพื่อสร้างนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการด้านสุขภาพและการกีฬา และนำสู่การเรียนการสอน บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2. สร้างทักษะทางวิชาการ และทักษะวิชาชีพ (Up skill/ Re skill), 21st Century Skills และ Double Disruption Skills แก่คนทุกช่วงวัย โดย 2.1 การจัดการศึกษาแบบปริญญา และแบบ Pre degree program 2.2 การจัดหลักสูตรแบบอื่นๆ เช่น การจัดหลักสูตรควบสองปริญญา การจัด Non degree program 2.3 การบริการวิชาการ และหลักสูตรระยะสั้น
ด้านปฏิบัติการ	
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 1. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบ EdPEX และระบบคุณภาพอื่นๆ รวมถึงการจัดการข้อมูลสารสนเทศตามความเหมาะสมเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ยุทธศาสตร์/ TOP / CRS ² / SC-I ² 2. การสร้างความมั่นคงทางด้านการเงิน	โอกาสเชิงกลยุทธ์ 1. การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา 2. เพิ่มการปรับตัวสู่การเป็น Digital Faculty
ด้านบุคลากร	
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 1. การบริหารจัดการความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการทำงาน Digital University	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ 1. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และมีความสุขระดับดี 2. โอกาสเชิงกลยุทธ์ 2. การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยสู่ Digital Uni.
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 1. การสร้างสรรค์คุณค่า/องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดเป็นนวัตกรรมด้านสุขภาพและการกีฬา เพื่อสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง โอกาสเชิงกลยุทธ์ 1. การวิจัยที่มุ่งเป้าตามทิศทางการของประเทศและประโยชน์ของสังคม	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ 1. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิจัยทั้งใน/ต่างประเทศ 2. มีหลักสูตรสาธารณสุข อาชีวอนามัยฯ วิทยาศาสตร์ แพทย์แผนไทย ส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา บริการวิชาการ วิจัย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพแบบองค์รวม ต่อยอดสู่นวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการ

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Improvement System)

คณะฯ มีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการโดยใช้วงจร PDCA และใช้เกณฑ์ AUN, EdPEX ในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด มีการใช้เครื่องมือ เช่น R2R, 5ส., และ KM นอกจากนี้มีการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับทั้งภายในและภายนอกตามรอบระยะเวลาที่กำหนดเพื่อนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการที่สำคัญและสร้างนวัตกรรมระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

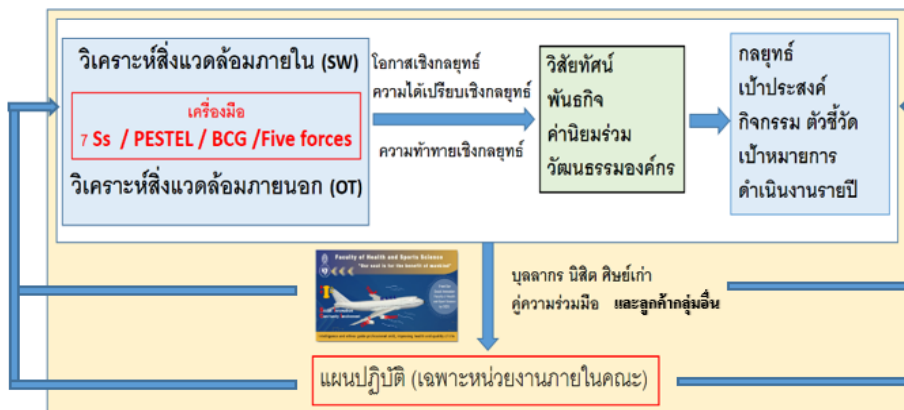
หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม (VISION and VALUES)

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม (VISION and VALUES)

ผู้นำระดับสูง ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสำนักงานร่วมกับบุคลากรทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทำความเข้าใจกับค่านิยมร่วมเดิม (CRS²) และจัดทำวิสัยทัศน์องค์กรใหม่ (TOP²) ดังรายละเอียดใน แผนกลยุทธ์คณะฯ พ.ศ. 2564 – 2568 (ฉบับปรับปรุง ปี 2564) และได้รับความเห็นชอบจากคกก.นโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2565 มีกระบวนการดำเนินงานดังภาพ 1.1 ก (1) ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดแผนสู่บุคลากรของคณะฯ 3 ครั้ง คือ วันที่ 4 มิถุนายน 2564 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564 และวันที่ 14 มีนาคม 2565 นอกจากนี้เป็นการถ่ายทอดเมื่อมีกิจกรรมสู่บุคลากรและนิสิตเป็นระยะ ๆ สำหรับศิษย์เก่าได้มีการถ่ายทอดในงานมอบรางวัลศิษย์เก่าตัวอย่าง วันที่ 27 พฤษภาคม 2565 และงานคืนสู่เหย้า เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2565 และถ่ายทอดสู่ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ นั้น ผู้นำระดับสูงมอบหมายให้บุคลากรของคณะฯ ได้ร่วมกันถ่ายทอดด้วยวิธีการและช่วงเวลาที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 1.1 ก(1)



ภาพ 1.1ก (1) กระบวนการปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วิสัยทัศน์องค์กร กลยุทธ์ เป้าประสงค์ กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมายรายปี และการถ่ายทอด ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากการสื่อสาร และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ฯ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และวิสัยทัศน์องค์กรแล้ว ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการปฏิบัติของบุคลากร และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรองรับ เช่น ตัวชี้วัดระดับวิสัยทัศน์ 3 ตัว มีตัวชี้วัด CRS2 และ TOP2 เพื่อให้มีการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน นำการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการดำเนินงานโดยรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร นิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย 1) เปิดรับข้อเสนอแนะ/คำร้องทุกข์/คำร้องเรียนทุกช่องทาง 2) ประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ การดำเนินงานส่งผลให้ได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ นำมาประกอบการจัดทำ/ปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี สำหรับการสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานนั้น ผู้นำระดับสูงสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานตาม TOR ที่ระบุเป็นรายปี สาขาวิชากำหนด TOR เช่นกัน ในภาพรวมของคณะฯ สร้างความมั่นใจโดยคณบดีจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของคณะฯ กับมหาวิทยาลัย

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญสูงสุดกับพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและจริยธรรม โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ 1) แจ้งบุคลากรทุกคนด้วย E-Doc เกี่ยวกับกฎหมายและจริยธรรมที่ต้องปฏิบัติ 2) กำหนดให้หนักวิจัยทุกคนต้องอบรมและมีใบรับรองการอบรมการ

ตาราง 1.1 ก. (1) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ช่องทางการถ่ายทอด	ผู้ถ่ายทอด (ความถี่)	ผู้รับการถ่ายทอด
1.การประชุมบุคลากร การสัมมนา การจัดกิจกรรมร่วมกัน คณบดีพบบุคลากร การเยี่ยมสาขาวิชา ประชุมสำคัญ	ผู้นำระดับสูง (ปีละ 2 ครั้ง/ทุกครั้งที่มีการประชุมสำคัญ)	อาจารย์ เจ้าหน้าที่
2. Website, Facebook, Line application ประกาศหนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์หน้าห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม	ผู้นำระดับสูง (ตลอดทั้งปี)	บุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบหลัก ผู้เรียน ลูกค้ำ กลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. แจ้งให้ทราบ ณ วันปฐมนิเทศ / ปังฉิมนิเทศ	ผู้นำระดับสูง (ปีละ 1 ครั้ง)	ผู้เรียน

ช่องทางการถ่ายทอด	ผู้ถ่ายทอด (ความถี่)	ผู้รับการถ่ายทอด
4. แจ้งในที่ประชุมผู้ปกครองวันปฐมนิเทศนิสิตใหม่ นิสิตใหม่พบสาขาวิชา นิสิตใหม่พบอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้นำระดับสูง /ประธานสาขา/อาจารย์ที่ปรึกษา (ปีละ 1 ครั้ง)	ผู้ปกครอง/นิสิต
5. ผู้รับผิดชอบโครงการ/ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบระหว่างการดำเนินโครงการ/แจ้งด้วยวาจา เอกสารประชาสัมพันธ์	ผู้รับผิดชอบโครงการ (ทุกครั้งที่เกิดโครงการ)	ผู้รับบริการวิชาการและวิจัย
6. สื่อสารให้ทราบโดยอาจารย์นิเทศ	อาจารย์นิเทศ (ทุกครั้งที่มีการนิเทศ)	ผู้ใช้บัณฑิต
7. สื่อสารในที่ประชุมออนไลน์ โดยใช้ภาพพื้นหลังเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ (ภาพเครื่องบิน)	ผู้นำระดับสูง/ประธานสาขา/บุคลากร (ทุกครั้งที่ประชุมออนไลน์)	นิสิต ลูกค้ำกลุ่มอื่น
8. แจ้งในกิจกรรมต่าง ๆ การพบปะศิษย์เก่า สื่อออนไลน์ของคณะ	ผู้นำระดับสูง /ประธานสาขา (ตามแผน)	ศิษย์เก่า
9. ติดตามผลการดำเนินงาน โดยการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร นิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้นำระดับสูง (ปีละ 1 ครั้ง)	บุคลากร นิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
10. กิจกรรม CSR และกิจกรรมในชุมชน	ผู้นำระดับสูง บุคลากร (ตามแผน)	โรงเรียน ชุมชน
11.การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ นานาชาติ NICoHSS2022	ผู้นำระดับสูง(ปีละ 1 ครั้ง)	คู่ความร่วมมือ
12. การปฐมนิเทศอาจารย์ที่เลี้ยงทุกสาขาวิชา	ประธานสาขา (ปีละ 1 ครั้ง)	อาจารย์ที่เลี้ยง

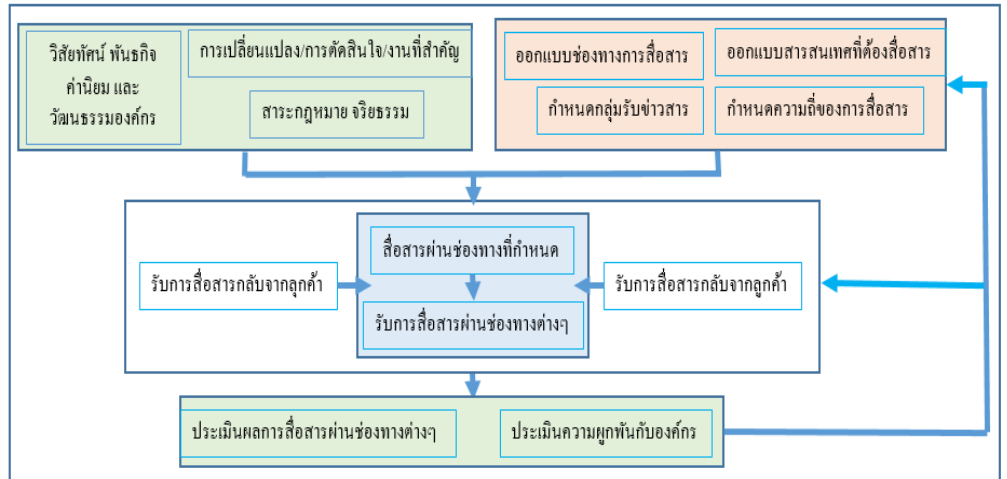
วิจัยในมนุษย์ 3) ผู้บริหารใหม่จะได้รับการสื่อสารบทบาทหน้าที่ของตนโดยเฉพาะจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 4) การคัดเลือกบุคลากรใหม่ต้องใช้จริยธรรมเป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดเลือก 5) บุคลากรใหม่ ต้องได้รับทราบข้อบังคับและประกาศที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม รวมถึงแนวทางการดำรงตนอย่างมีจริยธรรม 6) ผู้นำระดับสูงเน้นย้ำการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรมและต้องปฏิบัติตนเป็นเยี่ยงอย่าง 7) สื่อสารสาระสำคัญของ ITA และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และนำผลการประเมิน ITA สู่อุปกรณ์ประชุมคกก.ประจำคณะทุกครั้ง 8) การชื่นชมคนดี ต้องกระทำทุกครั้งที่มีผู้ปฏิบัติได้ดี รับรางวัล หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม ในปี 2564 นี้ คณะฯ ได้ปฏิบัติตามแนวทางนี้อย่างเคร่งครัด และไม่พบพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือขัดต่อจริยธรรมและแนวปฏิบัติที่ดี ผู้นำระดับสูง และประธานสาขาวิชามีความตระหนักและเคร่งครัด มุ่งมั่นกับการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีการประเมินความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิสัมพันธ์ที่มีจริยธรรม ประเมินมุ่งมั่นกับการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอันเป็นข้อหนึ่งในภาวะผู้นำ (โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการ) ผลการประเมินอยู่ระดับดี เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานวิชาการมีส่วนงาน 6 ส่วนงานที่มีผลการประเมินสูงและ 6 ส่วนงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าของคณะ ฯ

OF: การเรียนรู้การสร้างสิ่งแวดล้อมทางกฎหมายและจริยธรรม จากส่วนงานวิชาการที่มีผลการประเมินสูงกว่าช่วยให้การส่งเสริมประพฤติกกรรม มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข. การสื่อสาร

(Communication)

ผู้นำระดับสูงกำหนดแนวทางในการสื่อสารเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์โดยรูปเครื่องบินสื่อสารไว้ในสื่อต่างๆ และ สื่อสาร



อีกทุกครั้งที่จัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรและนิสิตด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การกล่าวเปิดงาน การบรรยายพิเศษ การสอดแทรกในกิจกรรม 2) การตัดสินใจเรื่องสำคัญ หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ต้องสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วกัน 3) สื่อสารความสำเร็จการขึ้นขมยินดีทุกกรณี เพื่อสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจร่วมกัน 4) เปิดช่องทางให้นิสิต บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น สื่อสารกับคณะผ่าน เว็บไซต์คณะฯ / Tik Tok / กล้องรับความคิดเห็น / เฟสบุ๊ก / ไลน์ / พบโดยตรง 5) ผู้นำระดับสูงทบทวนประสิทธิภาพการสื่อสารในการประชุมหารือของทีมทุกครั้ง ในปีนี้ จึงมีการสื่อสารกับบุคลากรด้วยช่องทางที่หลากหลายทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการในลักษณะทิศทางเดียวและสองทิศทาง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยวิธีการมีความเหมาะสมกับกลุ่ม

ผู้นำระดับสูง มีการประเมินประสิทธิภาพใช้ช่องทางสื่อสารด้วยรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การบันทึก พูดคุย และการส่งเกต Line กลุ่มคน ใช้เป็นช่องทางในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรม การประชุมทำให้การสื่อสารในองค์กรมีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์และสร้างการมีส่วนร่วมเป็นอย่างดี คณาจารย์และบุคลากรให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ แจ้งข่าวความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถานการณ์การระบาดและการป้องกันโรค ทำให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาศักยภาพในบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 1.1 ข. ตารางช่องทางการสื่อสาร กลุ่มเป้าหมาย สารสนเทศที่นำเสนอ และความถี่

ช่องทางการสื่อสาร	กลุ่มเป้าหมาย	สารสนเทศที่นำเสนอ	ความถี่
การสื่อสาร2ช่องทาง			
การประชุมทีมบริหาร	ทีมบริหาร	1-6	สัปดาห์ละครั้ง
การประชุมคกก.ประจำคณะฯ	ทีมผู้บริหาร /ผู้ทรงคุณวุฒิ	1-6	เดือนละครั้ง
การประชุมสาขาวิชา/คกกชุดต่างๆ.	คกก.คณะและบุคลากร	1-6	เดือนละครั้ง
การประชุมนิเทศนิสิต	นิสิตปัจจุบัน/ผู้ปกครอง /อง	1 และ 4	ปีละ1ครั้ง
การประชุมนิเทศบุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่	1,2,4และ5	ปีละ 1 ครั้ง
ผู้บริหารพบสาขาวิชา	ทีมบริหารบุคลากรในสาขาวิชา /	1-6	ปีละ 1 ครั้ง
การประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ทีมผู้บริหารนิสิต/แหล่งทุน/ผู้บริการวิชาการ /	1-6	ปีละ 2 ครั้ง
โทรศัพท์สายตรงเข้าพบและหารือกับคณบดี	บุคลากร ผู้รับบริการภายใน/ภายนอก	1-6	ตลอดทั้งปี
การเข้าร่วมกิจกรรมคณะฯ	บุคลากร นิสิต/ศิษย์เก่า/หน่วยงานภายใน/ภายนอก	1,4 และ 5	ตลอดทั้งปี
Line, Facebook	บุคลากรนิสิต/ศิษย์เก่า/หน่วยงานภายใน ภายนอก/	1-6	ตลอดทั้งปี
สื่อสารทางเดียว			
หนังสือเวียน e-doc	บุคลากร	1-6	ตลอดทั้งปี
ผ่านพัน/ป้ายประชาสัมพันธ์ดิจิทัล/website/ Facbook, page, เว็บไซต์	บุคลากรนิสิต/ศิษย์เก่า/หน่วยงานภายใน ภายนอก/	1-6	ตลอดทั้งปี

หมายเหตุ : วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กร = 1 กฎ ระเบียบ = 2 EdPEX= 3 จริยธรรม = 4 ธรรมภิบาล = 5 เรื่องที่เปลี่ยนแปลง/การตัดสินใจที่สำคัญ/งานที่สำคัญ=6

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน (MISSION and Organizational PERFORMANCE)

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success)

คณะกำหนดพันธกิจ 4 ข้อ (MARE) เพื่อขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ “เป็นคณะระดับแนวหน้าด้านนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา ภายในปี 2568” และสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้นำระดับสูงได้ดำเนินการเพื่อให้พันธกิจนี้ดำเนินด้วยความคล่องตัว คือ 1) การจัดสรรงบประมาณรองรับพันธกิจต่างๆ 2) ถ่ายทอดพันธกิจสู่กิจกรรมในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มั่นใจว่าทุกๆ ภารกิจได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน 3) ส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนากำลังคน (M) การวิจัยและบริการวิชาการ (AR) ที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา ด้วยการสนับสนุนต่างๆ เช่น ทุน การสร้างโอกาสทางการศึกษา และพัฒนากำลังคน และ การแสวงหาพันธมิตรจากทั้งในและต่างประเทศมาร่วมเสริมบรรยากาศตามพันธกิจ 4) ประกันการถ่ายทอดการดำเนินงานตามพันธกิจจากคณะสู่บุคลากร โดยการถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการระดับสาขาวิชา คกก.ชุดต่างๆ และบุคลากรทุกคนจัดทำ TOR ต่อปีเป็นรายบุคคล

ในปี 2564 คณะฯ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร นิสิต ในการผลักดันงานตามพันธกิจเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และสื่อสารถึงลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยประกาศให้ปี 2564 เป็นปีแห่งการ (1) “*สำรวจวิถีทางนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ*” ซึ่งคณะฯ ได้รับรางวัล จำนวน 50 รางวัล (2) “*การสร้างโอกาสทางการศึกษา*” ปีนี้คณะจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรแล้วเสร็จ 8 หลักสูตรเพื่อสร้างโอกาสในการ up skills/reskills ของลูกค้ำ และ (3) “*วสท. เป็นผู้นำในกลุ่มพันธมิตร*” คณะฯ เป็นประธานจัด NICoHSS 2022 โดยมีความร่วมมือจาก 15 สถาบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันด้านนวัตกรรมสังคม และการปรับตัวและเตรียมการในอนาคตในยุคการแพร่ระบาดของ COVID-19 สิ่งแวดล้อมเหล่านี้นอกจากจะทำให้บุคลากรมุ่งมั่น (Commitment) ต่อพันธกิจแล้ว ยังเป็นการสร้างความผูกพันกับองค์กร และเป็นแรงบันดาลใจในการเป็นแกนนำในภูมิภาคด้าน ‘นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา’ ทั้งนี้ประเมินความสำเร็จของการสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อความสำเร็จด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ (1) จำนวนนวัตกรรมสังคมและ/หรือผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา (2) จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่จดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร และ (3) จำนวนนวัตกรรมสังคมและ/หรือผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ และนานาชาติ และเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยในภาคใต้และส่วนกลาง

การเตรียมผู้นำในอนาคต ดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ 2) มอบหมายงานที่ท้าทาย 3) สร้างเวทีการแสดงศักยภาพ เช่น ประธานสาขาวิชาบรรยายพิเศษทิศทางของวิชาชีพ หัวหน้าสำนักงานกล่าวถึงความจำเป็นของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ อาจารย์บรรยายถึงการรอเริ่มธุรกิจ wellness เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวางระบบและพัฒนาเพื่อนร่วมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) คณะสนับสนุนทั้งงบประมาณ ผู้รู้มาช่วยต่อยอดความรู้ และทักษะเดิม เป็นต้น

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Creating a focus on action)

ผู้นำระดับสูงชี้แจงวิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการดำเนินงานรายปี โดยเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา 2563-2568 (ฉบับปรับปรุง ปี 2564) ไว้ที่เว็บไซต์ของคณะฯ เพื่อให้เข้าถึงได้ง่าย และเน้นย้ำเป็นระยะๆ ในการประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระดับคณะฯ สาขาวิชา และคกก.ชุดต่างๆ รวมถึงจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร ตลอดจนมีแผนบริหารความเสี่ยง รวมถึง ประกันการถ่ายทอดการดำเนินงานตามพันธกิจจากคณะสู่บุคลากร โดยการถ่ายทอดสู่แผนระดับสาขาวิชา คกก.ชุดต่างๆ และบุคลากรทุกคนจัดทำ TOR เป็นรายบุคคล

ผู้นำระดับสูงกำหนดให้คกก.ชุดต่างๆ ซึ่งทำหน้าที่กำหนดระบบและกลไกการดำเนินงานรองรับส่วนใดส่วนหนึ่งของพันธกิจ ได้พัฒนา Work Procedure เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์, gain/pain point กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ การประกันเวลา ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้จริงและต่อเนื่อง ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ดังตาราง 1.1ค (2)

ตาราง 1.1ค (2) การทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ด้าน	กระบวนการทบทวน	วัตถุประสงค์	ข้อมูลที่ถูกรทบทวน	การวิเคราะห์	การนำไปใช้ประโยชน์
การพัฒนา กำลังคน	- คกก. บริหารหลักสูตร - คกก.ประกัน คุณภาพการศึกษา	ทบทวน ELO, PLO การประเมินผลและการจัดการศึกษา	- Process and process innovation - แนวปฏิบัติที่ดี	- ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจคณะฯ ความต้องการ	- ปรับปรุงหลักสูตร/การเรียนการสอน - การพัฒนาการเรียนการสอน

				ของผู้เรียน และประเทศ ก เทียบเคียง	- การปรับกลยุทธ์การรับเข้าเรียน
	พัฒนาชุดวิชา 4 ชุด วิชา	เพื่อรองรับผู้เรียนกลุ่มที่ต้องการ พัฒนาทักษะเหล่านี้เพิ่มเติม	- ความต้องการของตลาด		เตรียมกลยุทธ์ การรับเข้าเรียน และการจัดประสบการณ์เรียนรู้
วิจัย	- คกก.พัฒนาและ สนับสนุนการวิจัย	- ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและแผน - ปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับพันธกิจ ตอบสนองวิสัยทัศน์ - ติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ	- Process and process innovation - แนวปฏิบัติที่ดี	-Gap analysis -การเทียบเคียง	- ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน การวิจัย - ปรับงบประมาณวิจัยตามจุดเน้น
บริการ วิชาการ	- คกก.บริการ วิชาการ	- ทบทวนและติดตามการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ	- วิธีการ/แนวปฏิบัติที่ดี - นวัตกรรม	-Gap analysis -การเทียบเคียง	- ปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันและความ ต้องการของผู้รับบริการ
บริหาร จัดการ	- ผู้นำระดับสูง	- ติดตามการดำเนิน - งานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายด้วย ระบบและกลไกที่รอบคอบ - รับฟังและร่วมแก้ไขปัญหาในการ ดำเนินงาน - ทบทวนความเข้าใจในระบบ EdPEX	- Process and process innovation - work procedure และ แนว ปฏิบัติที่ดี - ความเข้าใจของบุคลากรต่อบทบาท ของตนต่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	-Gap analysis -การเทียบเคียง	- ปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่าง ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

OF : การประเมิน Intelligence risk ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions)

ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational GOVERNANCE)

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE System)

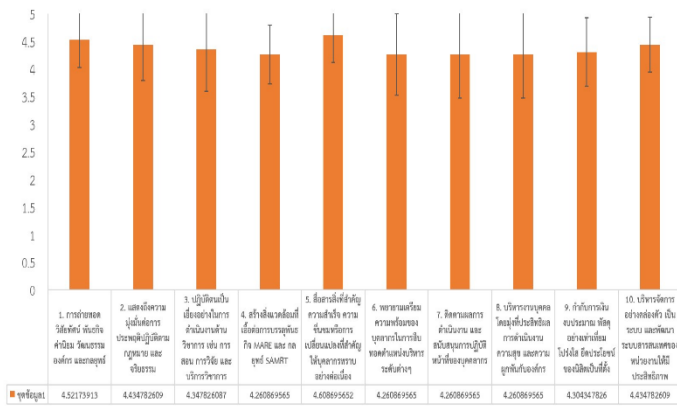
ผู้นำระดับสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ และความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำกับองค์กร มีการดำเนินการตามระบบธรรมาภิบาลและการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพ มีวิธีการทบทวนและกำกับดูแลให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในเรื่องที่สำคัญดังตาราง 1.2 ก (1)

ตาราง 1.2ก(1) แสดงวิธีการทบทวนและกำกับดูแลคณะฯ ให้ประสบความสำเร็จ

ประเด็นสำคัญ	วิธีการและระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ความรับผิดชอบในการ กระทำของ ผู้นำระดับสูง	ผู้นำระดับสูงรับผิดชอบในการมอบนโยบาย มอบหมายงานและการกำกับติดตามผล ภายใต้รูปแบบของคกก.ประจำคณะ - นำผลประเมินการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานในปีถัดไป - คกก.ชุดต่างๆ ประชุมทุกเดือน /คกก.ประจำคณะติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาสทุกปี)	ผู้นำระดับสูง
ความรับผิดชอบต่อกล ยุทธ์ที่กำหนด	- จัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯ และทบทวนทุกปี - การทบทวนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ผ่านตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ติดตามการดำเนินงานรายไตรมาส	ผู้นำระดับสูง
ภาระรับผิดชอบด้าน การเงิน	- กำหนดกรอบงบประมาณในการวางแผน การบริหารงานประจำปี - พิจารณาการจัดสรรงบประมาณกระจายสู่สาขาวิชา สำนักงานคณะ และคกก.ชุดต่างๆ รวมถึง เงินสำรองรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อการ หากมีการปรับแผนฯ ต่อเสนอ คกก. ประจำคณะฯ - ใช้ระบบบัญชี 3 มิติในการดำเนินการ และการรายงานการเงินแก่คกก.ประจำคณะฯ ทุกเดือน/ไตรมาส/ ปี เพื่อแก้ปัญหาได้ ทันท่วงทีที่กระทบความต่อเนื่องในการดำเนินงานน้อยที่สุด	คณบดี/งานนโยบาย และแผน/ งานการเงิน /งานพัสดุ
ความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน	- มีโครงสร้างการดำเนินงานที่แสดงผู้รับผิดชอบชัดเจน (ภาพที่ ข (1)) - มีการแต่งตั้งคกก.ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติงานที่สำคัญของคณะฯ - มีระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน - มีการเปิดเผยข้อมูลความโปร่งใส (ITA) ผ่านเว็บไซต์คณะฯทุกปี และรายงานผลการใช้จ่ายงบต่อ คกก.ประจำคณะฯทุกเดือน	คณะผู้บริหาร/ งาน การเงิน/ งานบุคคล/ งานแผน/งานวิชาการ / งานการประชุม
การสรรหาผู้บริหาร และคกก.ประจำคณะฯ	- คณบดีมาจากการสรรหาตามแนวทางที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และคกก.ประจำคณะฯ แต่งตั้งโดยอธิการบดี - สรรหาประธานสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยและสาธารณสุขศาสตร์ ตามระเบียบของม.ทักษิณและอธิการบดีแต่งตั้งตามวาระ - ปี 2564 ดำเนินการเสนอชื่อ คกก.ประจำคณะฯ ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ ตามระเบียบของม.ทักษิณและอธิการบดีแต่งตั้ง	คณะผู้บริหาร

นโยบายเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการประจำคณะฯ	- การปฏิบัติตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 - มีการรายงานสรุปมติของการประชุมคกก.ประจำคณะฯ แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบผ่านระบบ e-doc และประธานสาขาวิชาทำหน้าที่แจ้งบุคลากรในสาขาวิชา ข้อมูลข่าวสารอื่นที่เปิดเผยได้ ผศ.คมบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรรับผิดชอบ -คณะฯ ให้ความสำคัญกับข้อบัญญัติตาม พรบ. คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560	คกก.ประจำคณะฯ/ เลขาธิการ/ ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสนง.
การตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและสตรง.	มหาวิทยาลัยฯ มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของมหาวิทยาลัยและคณะฯ มีหน่วยงานจากภายนอก (บริษัทตรวจสอบบัญชี) ซึ่งได้รับมอบหมายจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้าตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของงานการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยและคณะฯ ปีละครั้ง	คณะผู้บริหาร/ฝ่ายตรวจสอบภายใน/ งานการเงิน/งานพัสดุ
การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- การแต่งตั้งคกก.ชุดต่าง ๆ ดำเนินงานตามพันธกิจ 4 ด้าน โดยมีการดำเนินงานบนพื้นฐานของการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม คกก.ชุดต่างๆ จัดประชุมตามแผน คกก.ประจำคณะฯ ประเมินตนเองเป็นรายปี ซึ่งครอบคลุมการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วน	คกก.ประจำคณะฯ/ ประธานคณะ กรรมการชุดต่าง ๆ
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูง	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้คณบดีมาจากการเล่นอาชีพ และสมัคร ผู้นำระดับสูง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้รับการพัฒนา และมอบหมายงานท้าทาย เพื่อให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารระดับคณะ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะฯ	ผู้นำระดับสูง

ผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินภาวะผู้นำของคณบดีปีละครั้ง (ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย) และคณะฯ ดำเนินการเองให้มีการประเมินผู้นำระดับสูง ปีละ 1 ครั้ง ผลการประเมิน ปี 2564 อยู่ในระดับมาก ดังภาพที่ 1.2 ก (1) ค่าที่สูงที่สุดคือการสื่อสารฯ รองลงมาคือการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แล้วนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป



ภาพที่ 1.2 ก (1) ข้อมูลการประเมินผู้นำระดับสูงคณะ

OF: ประเมินประสิทธิภาพของการวางแผนและดำเนินการสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้นำระดับสูง

(2) การประเมินผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Evaluation)

ระบบและกลไก ประกอบด้วย 1) คณบดีนำตัวชี้วัดสำคัญนามรับรองการปฏิบัติงานประจำปีกับอธิการบดี เพื่อแสดงถึงการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจ 2) คกก.ประจำคณะประเมินการปฏิบัติงานตนเองรายปี 3) การประเมินผลการดำเนินงานผู้นำระดับสูงเป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด กับคณะฯกำหนดเพิ่มเติมโดยไม่ขัดหรือแย้งกับของมหาวิทยาลัย 4) ให้ผู้นำระดับสูง/คกก.ที่ได้รับการประเมินนำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองและปรับปรุงการดำเนินงาน ปี 2564 คณบดีลงนามรับรองการปฏิบัติงานกับอธิการบดี โดยตัวชี้วัดหลักมาจากแผนกลยุทธ์ และการดำเนินงานเพื่อถ่ายทอดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยโดยอธิการบดีเป็นประธาน ประเมินคณบดีประจำปี ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด คณบดีนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเองและปรับปรุงการบริหารงาน สำหรับคกก.ประจำคณะฯนั้นมีการประเมินตนเองปีละครั้ง ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และนำผลการประเมินฯ ปรับปรุงการดำเนินงาน รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสำนักงาน ประเมินโดยคกก.ที่คณบดีเป็นประธาน ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย/คณะฯกำหนด และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงาน ผลการประเมินนำไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินการดำเนินงานประเด็นสำคัญของผู้นำระดับสูง 10 รายการ เป็นการรับฟังการสะท้อนที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและสร้างความผูกพันองค์กร

OF: ใช้ผลการประเมินการดำเนินงานในการพัฒนาตนเองและประสิทธิผลทั้งการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคนและคกก.ต่าง ๆ

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

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

คณะฯ ยึดแนวทางการปฏิบัติภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับและพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยทักษิณ มอบหมายทีมคกก.รับผิดชอบชัดเจน คณะฯ ยึดระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่างๆ ในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ด้านการเงิน มีการวิเคราะห์ทั้งด้านการเงินและนำเสนอต่อคกก. ประจำคณะฯ ทุกไตรมาส และนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยมาตรวจสอบเป็นประจำทุกปีตามรอบปฏิทิน มีการตรวจสอบเฉพาะเรื่องเป็นรายกรณี มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปี 2564 ไม่พบความผิดพลาดที่ร้ายแรง และเจตนากระทำ ในการกำกับดูแลด้านคุณธรรม จริยธรรมของคณาจารย์และบุคลากร มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรตามจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ และนักวิจัยต้องปฏิบัติตามกระบวนการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด ไม่มีข้อยกเว้น

ยึดถือการจัดการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA และบริหารจัดการตามระบบ EdPEx มาตรฐานวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วยมีระบบการกำกับติดตามผลกระทบทางสังคม ผ่านระบบการบริหารความเสี่ยง และติดตามการดำเนินงานต่างๆ โดยคกก.ประจำคณะฯ มีการคาดการณ์ถึงสิ่งที่เป็นความกังวลของสาธารณะทุกปีการศึกษา โดยผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิต และแหล่งฝึกงานของนิสิต ผู้ปกครอง ฯลฯ เช่น การได้งานทำของบัณฑิต การผลิตบัณฑิตที่ตรงตามความต้องการของสังคม เป็นต้น คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนการดำเนินงานเพื่อลดความกังวลของสาธารณะ ได้แก่ อัตราการได้งานทำของบัณฑิต ความพึงพอใจของนายจ้าง จำนวนนิสิตที่รับรางวัลประเภทต่างๆ การสอบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบวิชาชีพสุขภาพ ส่วนของนิสิตมีคกก.พัฒนานิสิต และระบบอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับดูแลจรรยาบรรณนิสิตและให้คำปรึกษา และติดตามการประพฤติตนตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด และมีระบบดูแลช่วยเหลือ พัฒนานิสิตที่มีปัญหาทางพฤติกรรมและวินัยนิสิต

OFI : คาดการณ์ล่วงหน้าถึง Public concern ที่มีผลต่อการปฏิบัติในอนาคต ส่งผลให้การการดำรงคุณภาพ

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (ETHICAL BEHAVIOR)

คณะฯ ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ยึดถือแนวทางการกำกับด้านจริยธรรมของคณะฯ ภายใต้กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมทางด้านวิชาชีพ จริยธรรมอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณโดยผู้บริหารคณะฯ มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มอบหมายคกก.พัฒนามหาวิทยาลัย ในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ทางด้านจริยธรรมให้กับบุคลากรและนิสิตในคณะฯ การเผยแพร่แนวปฏิบัติจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่านทางเว็บไซต์ คณะฯ และยังมีกำกับการกำกับติดตามโดยคกก.คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและความโปร่งใสให้อยู่ในจริยธรรมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ยังมีการประเมินผ่านข้อร้องเรียน หากมีข้อร้องเรียนเรื่องจริยธรรม มีการจัดการข้อร้องเรียน โดยคกก.ระดับคณะฯ และส่งต่อไปยังระดับมหาวิทยาลัยตามลำดับ ดังตาราง 1.2ข(2)

ตาราง 1.2ข(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ระเบียบ/กฎหมาย/จริยธรรมที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
วินัยนิสิต	คกก.จริยธรรมฯ ระดับคณะฯ / ระดับมหาวิทยาลัย	จำนวนนิสิตที่กระทำผิดวินัย	0
จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	คกก.พัฒนามหาวิทยาลัยทำหน้าที่กำกับจรรยาบรรณ ระดับคณะฯ / คณะกรรมการจรรยาบรรณระดับมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากรที่กระทำผิดวินัย	0
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	คกก.จริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ระดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละของงานวิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรม	100%
พรบ.วิชาชีพสาธารณสุขชุมชน	คกก.ของแต่ละวิชาชีพ	ร้อยละของนิสิตที่ขึ้นทะเบียนรับอนุญาต	60%
พรบ.วิชาชีพแพทย์แผนไทย		ประกอบวิชาชีพภายใน 1 ปี	80%
ระเบียบการเงินและพัสดุ	สตง. /ฝ่ายตรวจสอบภายใน	จำนวนความผิดที่ตรวจพบ	0

OFI : -

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

(1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being)

คณะฯ กำหนดค่านิยมร่วม “CRS²” เป็นการปลูกฝังค่านิยมแก่บุคลากรในคณะฯ เป็นผู้มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีกำหนดพันธกิจ บริการวิชาการด้านสุขภาพและการกีฬาเพื่อพัฒนาสังคม โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

ของคณะฯ มาเป็นองค์ประกอบการจัดการบริการวิชาการ และวิจัยเพื่อพัฒนาความผาสุกของสังคม รองคณบดีฝ่ายวิชาการและการพัฒนากำลังคน กำกับการศึกษาเพื่อที่ตอบสนองความต้องการของสังคมเพื่อความผาสุกโดยรวม นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงได้แสดงออก และผลักดันความ รับผิดชอบต่อความผาสุกระดับพื้นที่ ระดับชาติและระดับโลกไว้ในแผนกลยุทธ์ ในระดับพื้นที่เน้นการยกระดับสุขภาพสู่คุณภาพชีวิต ระดับชาติ คือ สุขภาวะผู้สูงอายุ ระดับโลก คือการตอบสนองต่อการลดภาวะโลกร้อน

OF:การจัดการสร้างความผาสุกของสังคมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่งผลให้บุคลากรและนิสิตถือเป็นรับผิดชอบต่อจนกลายเป็นวัฒนธรรมในที่สุด

(2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

คณะฯ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกชุมชน (5 เกณฑ์) และกำหนดให้ตำบลเกาะเต่า อำเภอป่าพะยอม เป็นตำบลเป้าหมายในการพัฒนามาตั้งแต่ ปี 2557 และพัฒนาการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน สำหรับตำบลเกาะเต่าอยู่ในช่วงถอยห่าง (Fade out) เนื่องจากชุมชนพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้ดี ระดับหนึ่ง นอกจากนี้ทุกสาขาวิชามีชุมชนหรือกลุ่มอาชีพที่ให้การสนับสนุนตามบริบทของสาขาวิชา ดังตัวอย่าง ตารางที่ 1.2 ค(2) ภาคผนวก

OF : การทบทวน และติดตามผลลัพธ์โครงการในการสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

หมวด 2 กลยุทธ์

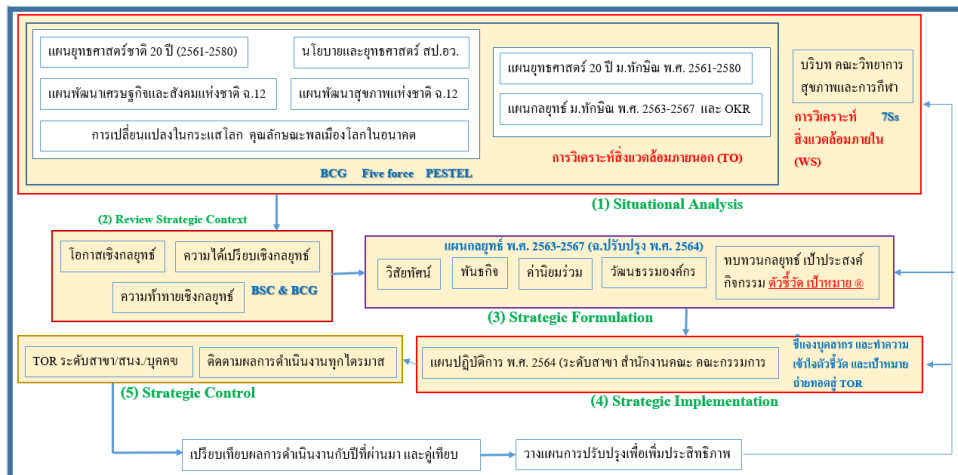
2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development PROCESS)

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning PROCESS) .

คณะฯโดยผู้นำระดับสูง ภายใต้คำแนะนำของที่ปรึกษาภายนอกและคกก.ประจำคณะ บุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมสืบค้นข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารและประธานสาขาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายประเด็นและแนวนิมทางวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็น นวัตกรรมสังคมและ การเป็นผู้ประกอบการ แล้วร่วมวิเคราะห์ A-TOWS® ดังภาพ 2.1(1)-2 (A หมายถึงการสร้างแรงบันดาลใจ R หมายถึงผลลัพธ์ที่คาดหวัง) นำสู่การ ทบทวนบริบทเชิงกลยุทธ์ และทบทวนกลยุทธ์ ทั้งนี้เพื่อให้เปลี่ยนตามทิศทางมหาวิทยาลัย และทันการเปลี่ยนแปลง และนำเรื่องสำคัญมาเร่ง ดำเนินการ เช่น การจัดทำ non degree program การเร่งสร้างนวัตกรรมสังคม การจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร เป็นต้น และเน้นความคล่องตัว มากขึ้นโดยดำเนินการ 5 ขั้นตอนหลัก ดังภาพ 2.1ก(1)-1 แผนนี้แบ่งเป็นระยะสั้น 2 ปี และระยะยาว 5 ปี มีการติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาส โดยคกก.ชุดต่างๆ โดยผู้นำระดับสูง ประธานสาขาฯ ดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ แล้วรายงานทุกไตรมาส

OF: -



ภาพที่ 2.1ก(1)-1กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

(2) นวัตกรรม (INNOVATION)

คณะกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม ระดมสมอง เพื่อใช้ความได้เปรียบของคณะผนวกกับสิ่งแวดล้อมภายนอกมาสร้างเป็นโอกาส และคัดเลือก 5 โอกาสที่จะสร้างความสำเร็จให้กับคณะ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ 1) การพัฒนางานวิจัยที่มุ่งเป้าตามทิศทางของประเทศ และ สร้าง Academic branding ของคณะฯ ด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการด้านสุขภาพและการกีฬา และนำสู่การเรียนการสอน บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) สร้างทักษะทางวิชาการ และทักษะวิชาชีพ (Up skill/ Re skill), 21st Century Skills และ Double Disruption Skills แก่คนทุกช่วงวัย 3) การจัดการศึกษาแบบปริญญา และแบบ Pre degree program เพื่อพัฒนาคนทำงาน และลูกค้ากลุ่มอื่น 4) การบริการวิชาการ และหลักสูตรระยะสั้น

OF: การเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ผ่านการพิจารณา intelligent risk มาดำเนินการในลำดับต้นๆ ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้มากขึ้นและเร็วขึ้น

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

คณะฯ จัดประชุมระดมสมองเพื่อช่วยกันรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์โดยผู้นำระดับสูง ประธานสาขา ผู้ทรงคุณวุฒิ บรรยายแนวโน้มที่กระทบคณะฯ และทิศทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์ ดังตาราง 2.1 ก(3) แล้วนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติ ระดับสาขาวิชา สำนักงานคณะและคกก.ฯ และมีการติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาสเพื่อให้มั่นใจว่าได้นำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ตามที่ระบุในภาพที่ 1.1 ก(1)-1

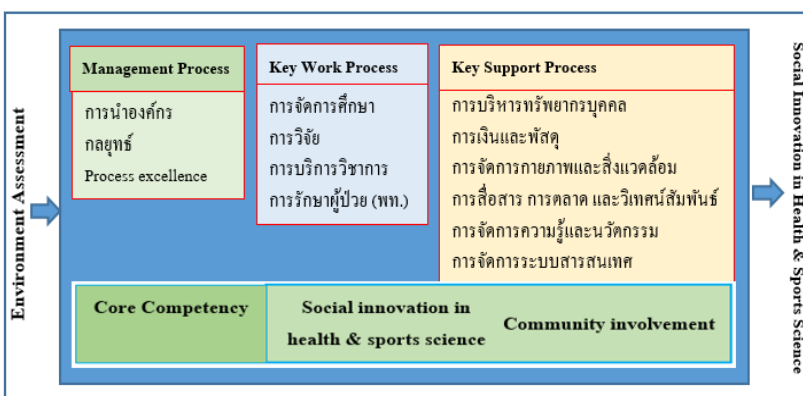
ตาราง 2.1 ก(3) ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์

เนื้อหา (หัวข้อ)	ข้อมูล	แหล่งที่มา	การวิเคราะห์ และนำไปใช้	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่
สิ่งแวดล้อมภายนอก (External environment) เพื่อประเมิน TO					
วิเคราะห์แนวโน้มต่างๆ ของโลกที่กระทบอุดมศึกษา และสุขภาพ (ใช้ PESTEL เป็นเครื่องมือ)	Double disruption & double disruption skills, distance learning, Global health, COVID-19 pandemic, NCDs, Wellness etc.	World economic Forum / McKinsey and Company/ UN / ASEAN Higher education Blueprint etc.	วิเคราะห์ผลกระทบ นำไปใช้กำหนด โอกาสเชิงกลยุทธ์	ผู้นำระดับสูง	ปีละครั้ง
การวิเคราะห์นโยบายภาครัฐ การเมือง กฎระเบียบ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ใช้ PESTEL เป็นเครื่องมือ)	ข้อกำหนดต่าง ๆ	สป อว.	วิเคราะห์การตอบสนอง นำไปใช้กำหนด โอกาสเชิงกลยุทธ์	คกก.วิชาการ	ตลอดปี
การวิเคราะห์สภาวะการแข่งขัน (ใช้ 5 forces/ BCG model เป็นเครื่องมือ)	ด้านการศึกษา/การวิจัย/ บริการวิชาการ	สป อว. (CHE), Web site ของคู่แข่ง	วิเคราะห์แรงกดดันต่าง ๆ นำไปใช้กำหนด โอกาสและความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ผู้นำระดับสูง/ คกก. ประจำคณะฯ	ปีละครั้ง
ข้อมูลขององค์กร (Internal environment) เพื่อประเมิน WS					
ความต้องการของผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ ความคาดหวัง	ผลสำรวจความต้องการ	การตอบสนองต่อความต้องการ /ข้อร้องเรียน	สาขาวิชา/คณะ กรรมการชุดต่าง ๆ	ปีละครั้ง
เสียงและข้อร้องเรียนของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	ข้อร้องเรียน	ข้อมูลเรื่องที่ร้องเรียน	นำไปใช้กำหนด โอกาส และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	สาขาวิชา/คณะ กรรมการชุดต่าง ๆ	ตลอดปี
ทรัพยากรบุคคล	ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ความต้องการของบุคลากร	คกก.พัฒนาบุคลากร	ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ความต้องการและความคาดหวัง	คกก.พัฒนาบุคลากร	ตลอดปี
การวิเคราะห์ผลลัพธ์จากขั้นตอน Strategic Implementation (R)	ด้านการศึกษา/การวิจัย/ บริการวิชาการ /การบริหารจัดการ	ระบบสารสนเทศของคณะฯ/ เว็บไซต์ของคู่แข่ง/คู่แข่งส่งข้อมูล	เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับคู่แข่ง		ไตรมาส 3 และ 4

เนื้อหา (หัวข้อ)	ข้อมูล	แหล่งที่มา	การวิเคราะห์ และนำไปใช้	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่
การวิเคราะห์แรงบันดาลใจ (หมายถึงพลังในบุคคล ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำต่างๆ ไปสู่วิสัยทัศน์)	พลังในบุคคล ได้แก่ ความผูกพัน ความมุ่งมั่น วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม	รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเทียบกับปีถัดไป วิเคราะห์ผลกระทบกับการนำสู่วิสัยทัศน์	ผู้นำระดับสูง	เกือบทุกครั้ง ที่มีการประชุมทีม ผู้นำระดับสูง
การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์					
การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SC/SA/SO)	ข้อมูลจาก A-TOWS®	นำผลการวิเคราะห์จัดทำขั้นตอน (2)-(5) ในภาพ 2.1ก(1)-1	นำไปกำหนด กลยุทธ์ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ จัดสรรงบประมาณ และระบบติดตาม ประเมินผลรวมถึงการปรับปรุง	ผู้นำระดับสูง	ปีละครั้ง

2.1ก(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะฯ ใช้(1)สมรรถนะหลัก SCI² (2)สมรรถนะตามวิชาชีพ (3)ทรัพยากร (4)โอกาส และ(5) การถ่ายโอนความเสี่ยงในการตัดสินใจเลือกกระบวนการใดมาดำเนินการเองหรือดำเนินการโดยคู่ความร่วมมือ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ (1)management process: ดำเนินการเอง [1,2,3,4] (2) การจัดการศึกษา: ดำเนินการเอง [1,2,3] และคู่ความร่วมมือดูแลการฝึกประสบการณ์ [4,5] (3) การวิจัยและบริการวิชาการ: ดำเนินการเอง [1,2,3,4] และร่วมมือกับแหล่งทุนและคู่ความร่วมมือ [1,2,3,4,5] (4)การบริหารทรัพยากรบุคคล การเงินและพัสดุ การจัดการความรู้/นวัตกรรม และการจัดการสารสนเทศ: ดำเนินการเอง [1,2,3] และ (5)การสื่อสาร การตลาด และวิเทศสัมพันธ์: ดำเนินการเอง [1,2,3,4] การประสานความร่วมมือจากบุคลากรและหน่วยงานอื่นๆ หรือการจ้าง[1,2,3,4,5]



ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES)

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (KEY STRATEGIC OBJECTIVES)

ผู้นำระดับสูงกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SMART จำนวน 4 ประการ

ตารางที่ 2.1 ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการประจำปี 2564

เป้าประสงค์	ความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	กิจกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดสำคัญ	แผนปฏิบัติการประจำปีที่สำคัญ
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ S: ยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา				
บุคลากรมีสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา	บุคลากรมีสมรรถนะหลักสูงขึ้น (Social innovation/ Community involvement)	จัดระบบนิเวศที่ส่งเสริมนวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละนวัตกรรมสังคมหรือผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา (ต่ออาจารย์ประจำ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ M: แสวงหาแนวทางสร้างสรรค์ในการพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะเฉพาะด้านวิชาชีพ และ สมรรถนะนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา				
กำลังคนทุกช่วงวัยเข้าถึงโปรแกรม/หลักสูตรของคณะ	ทุกสาขาวิชาให้บริการหลักสูตรประกาศนียบัตร	-พัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตร -ต่อยอดการสอนออนไลน์รองรับการเรียนรู้ทางไกลของทุกกลุ่มวัย	จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร	แผนปฏิบัติการวิชาการและการพัฒนากำลังคน ปี 2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ AR: ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการวิจัยและบริการวิชาการแบบมุ่งเป้า (โรคอุบัติใหม่/โรคอุบัติซ้ำ สุขภาพผู้สูงอายุ ภูมิปัญญาพื้นบ้านทางสุขภาพ) และสมรรถนะหลัก (การสร้างนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา)				
คณะฯ มีสมรรถนะการวิจัยและบริการวิชาการที่มุ่งเป้า และสมรรถนะหลักระดับแนวหน้า	-การวิจัยและบริการวิชาการมุ่งเป้าในทิศทางที่กำหนด จนเป็นที่รู้จัก	-จัดระบบนิเวศทางการวิจัยและบริการวิชาการที่ส่งเสริมบริการมุ่งเป้าและสมรรถนะหลัก -สร้างตัวตนทางวิชาการ (Academic Branding Creation) -ใช้บัณฑิตศึกษาร่วมขับเคลื่อน	-ตัวชี้วัด ใน S -จำนวนหน่วยวิจัย/หน่วยบริการวิชาการที่รองรับการบริการวิจัย/บริการวิชาการแบบมุ่งเป้าและสมรรถนะหลัก	แผนปฏิบัติการสนับสนุนการวิจัยและแผนปฏิบัติการบริการวิชาการ ปี 2564

เป้าประสงค์	ความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	กิจกรรมที่นำสู่การเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดสำคัญ	แผนปฏิบัติการประจำปีที่สำคัญ
			-จำนวนงานวิจัย/นวัตกรรมสังคมที่ได้รับรางวัล	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ T: ร่วมสร้างคุณภาพทั่วทั้งองค์กร				
-การนำองค์กร -การถ่ายทอดทิศทางมหาวิทยาลัยสู่คณะฯ และถ่ายทอดทิศทาง การเปลี่ยนแปลง/การตัดสินใจที่สำคัญของคณะสู่บุคลากรและลูกค้า	-แฉวงวิชาการ ลูกค้ำ รู้จักทิศทางของคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา -บุคลากรมี shared vision	-สื่อสารทิศทางของคณะฯ สู่ผู้เกี่ยวข้อง (Shared vision) -สื่อสารตัวตนของคณะฯ วสภ. (Branding communication) ถ่ายทอดบ่อยๆ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม	-ดัชนีความสุขของบุคลากร -ระดับความผูกพันของบุคลากร -การรับทราบทิศทาง การเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจที่สำคัญของคณะ	แผนปฏิบัติการ การงบประมาณ แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสารสนเทศ แผนปฏิบัติการประกันคุณภาพ ปี 2564
-การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ -ระบบข้อมูลสารสนเทศ	-มีระบบสารสนเทศที่ครบถ้วนสนับสนุน Management by fact/ Agility -มี knowledge vision/ asset ที่สะท้อนตัวตนของคณะ	พัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัล (Digital information system)	-ระดับความสำเร็จของ พัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัลรองรับการจัดการความรู้	
การดูแลบุคลากร -การส่งเสริมสุขภาพ -การพัฒนาสมรรถนะ (หลัก และวิชาชีพ) -การสร้างสุข -พัฒนาการเรียนรู้	-บุคลากรเก่ง (Mastery) -บุคลากรมีความสุขเพียงพอในการร่วมพัฒนาคณะสู่วิสัยทัศน์ (Shared vision) -บุคลากรเรียนรู้ต่อเนื่อง (Continuous learning)	ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของบุคลากรเพื่อยกระดับการร่วมพัฒนา (Co-creation) อย่างมีความสุข	-ดัชนีความสุขของบุคลากร -ระดับความผูกพันของบุคลากร	

OF:

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVE Considerations)

1) ผู้นำระดับสูงกำหนดเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้กับสาขาวิชา สำนักงานคณะ คกก.ชุดต่างๆ ได้แก่ ตามจำนวนหัวนิสิต / วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ / วิสัยทัศน์ / ภาวะเร่งด่วน 2) ผู้นำระดับสูงจัดประชุมร่วมกับประธานสาขาทุกสาขาวิชาและหัวหน้าสำนักงานให้แต่ละส่วนงานนำเสนอความต้องการและทรัพยากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) บูรณาการแผนของสาขาวิชา สำนักงานคณะ และคกก.ชุดต่างๆ เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน 3) คณะเตรียมงบประมาณสำรอง 15% รองรับการใช้จ่ายจำเป็นที่ไม่อยู่ในแผนฯ ด้วยวิธีการเหล่านี้ทำให้เกิดความสมดุลของการกระจายงบประมาณอย่างเหมาะสม

OF: -

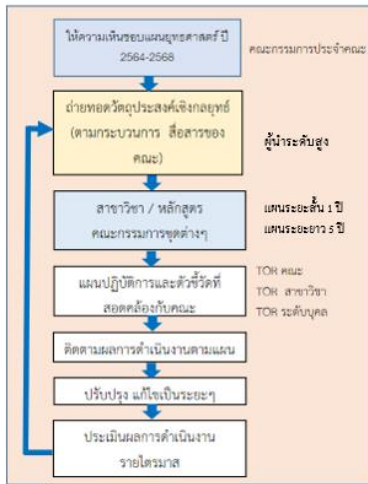
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (ACTION PLAN Development and DEPLOYMENT)

(1) แผนปฏิบัติการ (ACTION PLANS)

คณะฯ ได้วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมทางกลยุทธ์และระบุผลลัพธ์สำคัญ (A-TOWS®) ก่อนการระบุความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้คณะฯ นำความท้าทายเชิงกลยุทธ์อันเป็น Vision gap ที่ต้องการปิดมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SMART) เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าหากดำเนินการตาม SMART แล้วก็เป็นการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และช่องว่างระหว่างผลการดำเนินงาน ปัจจุบันกับวิสัยทัศน์จะแคบลงและปิดในที่สุด การทำแผนกลยุทธ์จึงเป็นการถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ สู่การปฏิบัติระดับสาขาวิชา สำนักงานคณะ และคกก.ชุดต่างๆ เนื่องจากบริบทต่างๆ เปลี่ยนเร็วมาก จึงให้แผนปฏิบัติการ 1 ปี เป็นแผนระยะสั้น (แผนกลยุทธ์ 5 ปีเป็นแผนระยะยาว) กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการนี้ **ตั้งตาราง 2.1ข (1)** กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 1) ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี และชี้แจงกรอบการจัดสรรงบประมาณ และคาดการณ์เงินรายได้ การติดตามผลการดำเนินงาน 2) สาขาวิชา สำนักงานคณะ และคกก.ชุดต่างๆ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ที่ถ่ายทอดมาจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) บูรณาการแผนฯ 4) ปรับแผนฯ 5) คกก.ประจำคณะฯ ให้ความเห็นชอบแผนฯ และอนุมัติอนุมัติแผนฯ 6) ติดตาม [1] ผลการดำเนินงานทุกไตรมาส [2] การใช้จ่ายเงินทุกเดือน

OF: -



(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (ACTION PLAN Implementation)

คณะฯ นำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ ผ่านกระบวนการถ่ายทอดจากระดับคณะ (จากแผนกลยุทธ์ 5 ปี) สู่ประธานสาขาวิชา สำนักงานคณะ และคกก.ชุดต่าง ๆ มีผู้นำระดับสูงที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ ร่วมกับสาขาวิชา สำนักงานคณะ และคกก.ชุดต่าง ๆ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่างๆ ปี 2564 และถ่ายทอดต่อไปยังบุคลากรรายบุคคลเป็น TOR สรุปดำเนินการ 3 ระดับคือ 1) ระดับคณะลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างอธิการบดีกับคณบดี 2) ระดับหลักสูตรลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างคณบดีกับประธานหลักสูตร 3) ระดับบุคคล จัดทำ TOR รายบุคคลลงนามกับคณบดี คณะมีระบบการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานรอบ 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือนโดยงานแผนงานฯ วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเข้าที่ประชุมคกก.ประจำคณะ ดังภาพที่ 2.2ก(2)

ภาพที่ 2.2 ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ระดับคณะ ระดับสาขาวิชา และระดับบุคคล

OFI: -

(3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

คณะฯ มีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ แม้จะได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยลดลงจากปี 2563 กว่า 30% ทั้งนี้ดำเนินการตามตารางที่ 2.2ก(3) ปรับปรุงกระบวนการจัดสรรงบประมาณในปี 64

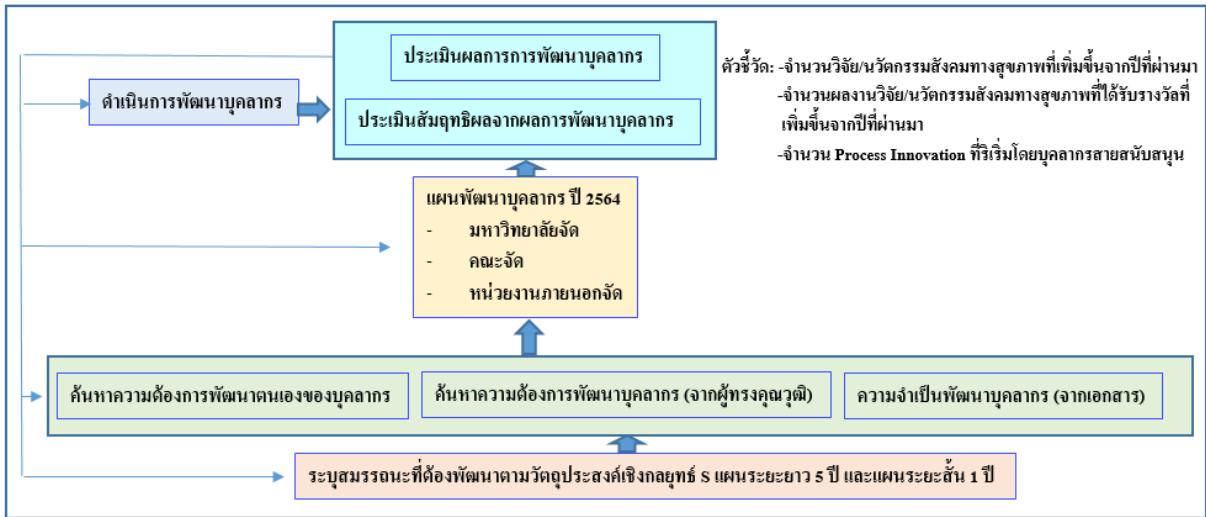
ตารางที่ 2.2 ก (3) การจัดสรรทรัพยากรรองรับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

หลักการ/เกณฑ์การจัดสรร	วิธีการจัดสรรงบประมาณ และแบ่งปันทรัพยากร	วิธีการ
1.ตามรายได้ต่อหัวนิสิต 2.ตามแผนปฏิบัติการที่ถ่ายทอดมาจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3. ตามความจำเป็น และความเร่งด่วน 4.ตามความเสี่ยง (หากไม่ดำเนินการ) 5.ตามจุดเน้นประจำปี 6.ทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันได้ ให้แบ่งปันกันใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1.วิเคราะห์ความจำเป็นใช้ทรัพยากร เน้นที่ทรัพยากรตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์ เรียงตามลำดับ คือ การจัดการศึกษา (M) และวิจัย บริการวิชาการ (AR) การบริหารจัดการ(T) การพัฒนาบุคลากร (S) ตามลำดับ 2. ทรัพยากรที่มี เช่น เครื่องมือ ห้อง และอื่นๆ แบ่งปันกันใช้ตามระบบที่คณะกำหนด	1.กำหนดหลักเกณฑ์โดยผู้นำระดับสูงและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร 2.คกก.ประจำคณะให้ความเห็นของวงเงินและแผนปฏิบัติการต่างๆ 3.กำหนดการใช้ การยืมคน ทรัพยากรต่างๆ
จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร: 1 ประเด็น คือ การบริหารงบประมาณจากการจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัยลดลงมาก		

OFI: การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงรองรับข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่ตอบสนองครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่าทุกแผนงานสามารถดำเนินการต่อเนื่องได้

(4) แผนด้านบุคลากร (WORKFORCE Plans)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ ระบุสมรรถนะที่ต้องพัฒนารองรับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนระยะสั้น/ระยะยาว และค้นหาความต้องการพัฒนา กำหนดแผนและดำเนินการผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาซึ่งเน้นนวัตกรรมสังคม 1) วิจัย/นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นจากปี 2563 (จาก 72 เป็น 133) 2)วิจัย/นวัตกรรมสังคมที่ได้รับรางวัลเพิ่มจากปี 2563 (จาก 12 เป็น 50) 3) จำนวน Process Innovation ที่ริเริ่มโดยบุคลากรสายสนับสนุน จาก 8 กระบวนงาน จำนวน 44 รายการ



ภาพที่ 2.2 ก(4) แผนการพัฒนายุทธศาสตร์

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE MEASURES)

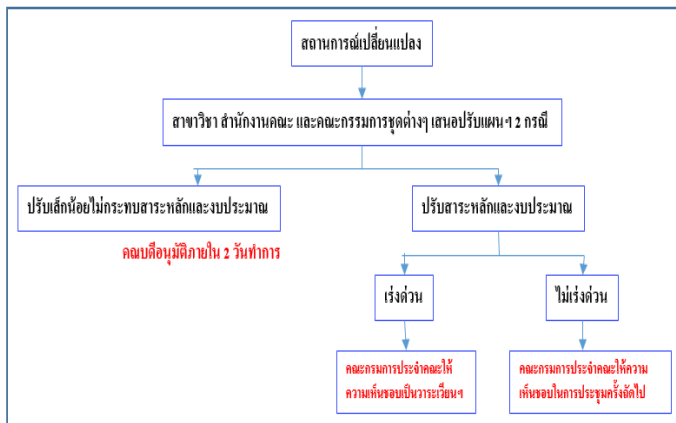
คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดสำคัญที่ใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ และกำหนดระยะเวลาการติดตามทุกไตรมาส เฉพาะตัวชี้วัดด้านการเงิน ติดตามทุกเดือน ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าการวัดผลตามแผนปฏิบัติการโดยรวมของคณะฯ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้มีการติดตามแผนปฏิบัติการที่ระบุใน ตาราง 2.1 ข (1) นอกจากนี้ยังมีตัวชี้วัดอื่นๆ อีกจำนวนหนึ่ง ดังรายละเอียดในตาราง 7.5 (ข)

OF: -

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (PERFORMANCE PROJECTIONS)

ผู้นำระดับสูงคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดหลักของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เปรียบเทียบกับคู่เทียบ การคาดการณ์ตามทรัพยากร ความชัดเจนและความเป็นไปได้ของแผนปฏิบัติการฯ ดัง ตาราง OP2 (1)-2

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (ACTION PLAN Modification)



กรณีที่มีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่กระทบแผนฯ เดิม ได้แก่ COVID-19 ระบาด อุปกรณ์บางอย่างไม่พร้อมใช้ในแผนฯ และอื่นๆ สาขาวิชา สำนักงานคณะ และ คกก.ชุดต่างๆ เสนอการปรับเปลี่ยน และคณะดี คกก.ประจำคณะพิจารณาโดยใช้ระยะเวลาที่สั้นที่สุดเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของแผนฯ ตามภาพที่ 2.2 (ข)

ภาพที่ 2.2 (ข) การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

หมวด 3 ลูกค้า (CUSTOMERS)

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to Students and Other CUSTOMERS)

(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Students and Other CUSTOMERS)

ผู้นำระดับสูงได้ดำเนินการเกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้ 1) กำหนดกลุ่มตามพันธกิจ 2) ทบทวนและออกแบบวิธีการในการรับฟัง 3) จัดทำกระบวนการ VOCs เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานตอบสนองความต้องการแต่ละกลุ่ม กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้าได้ดำเนินการโดยออกแบบสารสนเทศที่ต้องการ และการนำไปใช้ประโยชน์ ดังตารางที่ 3.1ก(1)

ตาราง 3.1ก(1) วิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ช่วงเวลา	สารสนเทศที่ต้องการ	นำไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
ผู้เรียน						
1. ผู้เรียน -ระดับปริญญาตรี	ประชุมผู้เรียน โดยแยกตามหลักสูตรและชั้นปี	ปีละ 2 ครั้ง	- วันปฐมนิเทศนิสิตใหม่ - ก่อนจบการศึกษา - ก่อนสิ้นสุดภาคการศึกษา	-ฐานข้อมูลการรับนิสิต การต้อออก การสำเร็จ การศึกษาและอัตราการได้งานทำของคณะฯ 3 ปี	จัดปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตอย่างปลอดภัย/การปรับปรุงหลักสูตร/การสื่อสาร	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
	ผู้บริหารพบนิสิต	ปีละครั้ง	วันปฐมนิเทศนิสิตใหม่	ย้อนหลัง - ฐานข้อมูลลูกค้ำปัจจุบัน และข้อมูลลูกค้ำกลุ่มอื่น	ปรับปรุงให้ได้ตามความคาดหวัง	ผู้อำนวยการระดับสูง
	การสำรวจความพึงพอใจและไม่พอใจ	ปีละครั้ง	สิ้นสุดปีการศึกษา	- ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีต่อ	ปรับปรุงการเรียนการสอน/ การบริการ/ทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
	สายตรงคณบดี/ ประธานสาขาวิชา	ตลอดปี	ทั้งปี	การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน	ปรับปรุงการให้บริการ	ผช.ฝ่ายสื่อสารฯ
	อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	เดือนละครั้ง	ทั้งปี	- ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อื่นๆ 3 ปีย้อนหลัง	ปรับปรุงการติดตามดูแลช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
	อาจารย์ที่เลี้ยง	ปีละครั้ง	สิ้นปีการศึกษา	- ความพึงพอใจไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของคณะฯ - ความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์ - ข้อมูลป้อนกลับอื่นๆ	ปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทักษะวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
-ระดับบัณฑิตศึกษา	ประชุมผู้เรียน	ปีละครั้ง	วันปฐมนิเทศนิสิตใหม่	-ฐานข้อมูลการรับนิสิต การต้อออก การสำเร็จ การศึกษาและอัตราการได้งานทำของคณะฯ 3 ปี	จัดปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตอย่างปลอดภัย/การปรับปรุงหลักสูตร/การสื่อสาร	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
	ผู้บริหารพบนิสิต	ปีละครั้ง	วันปฐมนิเทศนิสิตใหม่	ย้อนหลัง - ฐานข้อมูลลูกค้ำปัจจุบัน	ปรับปรุงให้ได้ตามความคาดหวัง	ผู้อำนวยการระดับสูง
	การสำรวจความพึงพอใจและไม่พอใจ	ปีละครั้ง	สิ้นสุดปีการศึกษา	/- ฐานข้อมูลลูกค้ำกลุ่มอื่น - ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของ	ปรับปรุงการเรียนการสอน/ การบริการ/ทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
	สายตรงคณบดี/ ประธานสาขาวิชา	ตลอดปี	ทั้งปี	คณะฯ - ความพึงพอใจของนิสิต	ปรับปรุงการให้บริการ	ผช.ฝ่ายสื่อสาร
	อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย	เดือนละครั้ง	ตลอดทั้งปี	ต่อการสอนของอาจารย์	ปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการให้คำปรึกษา	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
ลูกค้ำกลุ่มอื่น / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
ผู้ปกครอง	ประชุมร่วมกับผู้ปกครอง	ปีละครั้ง	วันปฐมนิเทศนิสิตใหม่	ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอน	- จัดปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตอย่างปลอดภัย/ปรับปรุงหลักสูตร/การสื่อสาร	ผู้บริหาร

ผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่น	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ช่วงเวลา	สารสนเทศที่ต้องการ	นำไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
ผู้ใช้บัณฑิต	แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม	ปีละครั้ง	หลังนิสิตได้ทำงานแล้ว 1 ปี	ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึง พอใจ ความคาดหวังของ ผู้ใช้บัณฑิต	ปรับปรุงหลักสูตร/การฝึก ทักษะแก่นิสิต	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
	การนิเทศงาน	ปีละครั้ง (นิสิตชั้นปี4)	การฝึกงานและสิ้นสุด การฝึก		การปรับปรุงหลักสูตร/ ทักษะจำเป็นของวิชาชีพ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
ผู้ให้ทุนวิจัย	ประชุมร่วมกับ แหล่งทุน	ตามประกาศของแหล่งทุนและที่ สวท. จัด		ฐานข้อมูลการขอรับ สนับสนุนทุนวิจัยจากทั้ง ภายในและภายนอก	ส่งเสริมการดำเนินงานให้ สำเร็จตามเวลาที่ กำหนด/ ข้อเสนอ โครงการวิจัย	รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ
ผู้รับบริการวิชาการ	-ประชุมร่วม -การสำรวจ VOC -การประเมินผล โครงการ	เมื่อสิ้นสุดโครงการ		- ผลการประเมินความพึง พอใจ/ไม่พึงพอใจของ ผู้ให้บริการวิชาการ - ผลการประเมิน SROI	จัดทำแผนและกระบวนการ สนับสนุนการบริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ
ศิษย์เก่า/บัณฑิต ใหม่	การรับฟังความเห็น ของศิษย์เก่า	ปีละครั้ง	ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1	ความคิดเห็นของศิษย์เก่า ต่อการพัฒนาตนเอง	การออกแบบหลักสูตรและ บริการสำหรับศิษย์เก่า	ผ.คณบดีฝ่าย พัฒนานิสิตฯ
	การสำรวจความพึง พอใจ/ไม่พึงพอใจ ผ่านช่องทาง ออนไลน์	ปีละครั้ง	ช่วงการปรับปรุง หลักสูตร/ช่วงการ ประเมินผลคุณภาพ การศึกษา	ระดับความพึงพอใจต่อการ ดำเนินการของหลักสูตร/ คณะ ระดับความพึงพอใจต่อ คุณภาพของหลักสูตร/คณะ	ปรับปรุงหลักสูตรและการ บริการ	ผ.คณบดีฝ่าย พัฒนานิสิตฯ

OF : การสื่อสารข้อมูลป้อนกลับไม่ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่ม

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students and Other CUSTOMERS)

คณะฯ กำหนดลูกค้าอื่นที่พึงมีต่อการบรรลุพันธกิจ ครอบคลุมถึง 1) ผู้เรียนและลูกค้าอื่นในอดีต 2) ผู้เรียนต่างประเทศ 3) ผู้เรียน และลูกค้า
ของสถาบันอื่นที่เทียบเคียง 4) ผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาอื่นๆ (ที่ไม่ใช่ ม.6) และต้องการ Up skill/Re skill กำหนดช่องทางการรับฟัง ความถี่
ช่วงเวลา สารสนเทศที่ต้องการ การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ และผู้รับผิดชอบ ดังตารางที่ 3.1 ก.(2)

ตารางที่ 3.1 ก(2) ตารางการรับฟังผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่นที่พึงมีเพื่อนำสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ

ผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่น	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ช่วงเวลา	สารสนเทศที่ต้องการ	นำไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
ศิษย์เก่า	-สัมมนาหลังสิ้นสุด การศึกษาชั้นปีที่ 4 -จัดทำ Focus Group	ปีละ 1 ครั้ง 2-3 ครั้ง/ปี	เม.ย. - พค. ส.ค.- ต.ค.	- จุดเด่นของหลักสูตรและการ บริการของคณะฯ - จุดแข็งและจุดอ่อนของ หลักสูตรที่ต้องปรับปรุง	1. เพื่อปรับปรุงหลักสูตร 2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรตาม ความต้องการของนายจ้าง	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ/ประธาน สาขาวิชา
ลูกค้ากลุ่มอื่น	1. ผู้ให้ทุนวิจัย การจัดประชุมนำเสนอโครง ร่างงานวิจัย	ปีละ 1 ครั้ง	ก.ค.	ข้อมูลนโยบายของแหล่งทุน วิจัย	พัฒนาโครงร่างงานวิจัยตาม ความต้องการของแหล่งทุน	รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ / ประธานสาขาวิชา
	2. ผู้รับบริการวิชาการ แบบสำรวจความพึงพอใจ/ ไม่พึงพอใจจากการรับ บริการ	หลังเสร็จสิ้น โครงการ	ตลอดทั้งปี	ร้อยละความพึงพอใจ/ไม่พึง พอใจจากการรับบริการ	แผนโครงการบริการวิชาการ พัฒนาและปรับปรุงการ ให้บริการ	
	3. ผู้รับบริการสุขภาพ	หลังรับ บริการ	ตลอดทั้งปี			

ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ช่วงเวลา	สารสนเทศที่ต้องการ	นำไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
	แบบสำรวจความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจจากการรับบริการสุขภาพ 4. บุคลากรในสถานประกอบการ/รพ. - จัดทำ Focus Group และสัมภาษณ์	ปีละ 1 ครั้ง	ก.พ.-มี.ค.	ร้อยละความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจจากการรับบริการสุขภาพ ฐานข้อมูลงานวิจัยและบริการวิชาการที่จัดทำร่วมกัน	เพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยและบริการวิชาการของคณะฯ	
ผู้เรียนต่างประเทศ	- การประชุมร่วมกับกับตัวแทนการรับผู้เรียนต่างชาติ/การศึกษาเอกสาร	ไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง	ม.ค. และ ก.ค.	-หลักสูตรที่ต้องการศึกษา -ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรที่สามารถจ่ายได้	ออกแบบหลักสูตร ค่าใช้จ่าย และสนับสนุนการให้บริการ	ผช. ฝ่ายสื่อสาร ฯ
ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตร Up skill/eskill	แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สทนทากลุ่ม	ปีละครั้ง	ธ.ค.-ก.พ.	-หลักสูตรที่ต้องการศึกษา -ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรที่สามารถจ่ายได้	ออกแบบหลักสูตร ค่าใช้จ่าย และสนับสนุนการให้บริการ	รองวิชาการฯ และ ประธานสาขาวิชา
ผู้เรียนของสถาบันอื่นที่เทียบเคียง	สนทนอย่างไม่เป็นทางการ	ปีละครั้ง	ธ.ค.-ก.พ.	-เหตุผลของการเลือกเรียนสถาบันการศึกษาอื่น -ความแตกต่างของหลักสูตรที่เรียนในสถาบันนั้นๆ กับหลักสูตรของคณะฯ	ออกแบบหลักสูตรและการดูแลผู้เรียน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	-รองวิชาการฯ -ประธานสาขาวิชา -อาจารย์ประจำหลักสูตร

OF : การออกแบบสารสนเทศที่ต้องการไม่ครอบคลุมกับกลุ่มลูกค้าอื่นที่พึงมี

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการฯ (Student and Other CUSTOMER Segmentation, and Program and Service Offerings)

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Segmentation)

คณะฯ นำข้อมูลสารสนเทศจากการรับฟังเสียงลูกค้า เช่น การถอดบทเรียน และนำมาวิเคราะห์เพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้า โดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยคณะฯ มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ ร่วมกับผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารและการตลาด สาขาวิชาฯ รับผิดชอบลูกค้าด้านการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ และสาขาวิชาฯ รับผิดชอบลูกค้าด้านวิจัยและการบริการวิชาการ ทีมบริหารนำข้อมูลสารสนเทศ มาประกอบการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ ดังตาราง OP-1 ข (2-1) มาวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาด้านวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ทิศทางการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการของกระทรวง อววน. คกก.วิชาการฯ และคกก.บริหารหลักสูตรดำเนินการขยายกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้วยการสำรวจความต้องการการศึกษาในหลักสูตรปัจจุบันและอนาคต ประเมิน Training need และนำข้อมูลสารสนเทศของการรับนิสิต 3 ปี ย้อนหลัง มาวิเคราะห์และกำหนดทิศทาง การรับนิสิตและการออกแบบหลักสูตรต่างๆ จัดกลุ่มความต้องการ นำสู่การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ดังตาราง 3.1ข(1-1) และ3.1ข(1-2) มีการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 20 ปี ของมหาวิทยาลัยฯ และแผนกลยุทธ์ 5 ปีของคณะฯ เพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้า โดยแบ่งเป็นกลุ่มนักเรียน นำมาปรับปรุงหลักสูตรในปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 หลักสูตร หลักสูตรปริญญาตรี และหลักสูตร Non degree และรายวิชา Credit Bank โดยแต่ละหลักสูตรนำไปปรับปรุงหลักสูตร การกำหนดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตาราง 3.1ข(1-1) และ3.1ข(1-2)

พันธกิจด้านการศึกษา

คณะฯ มีระบบการรับฟังเสียงผู้เรียน โดยใช้ประเมินผลการเรียนการสอนทุกภาคการศึกษาทั้งทางวาจาและการประเมินผลตามแบบประเมินผลในระบบอิเล็กทรอนิกส์ของระบบงานทะเบียน มีการใช้ line application และ Message chat ในเฟซบุ๊ก กลุ่มสำหรับนิสิตแต่ละชั้นปี รวมถึงการติดต่อโดยตรง และจากการทวนสอบรายวิชาของหลักสูตรที่ดำเนินการโดยสาขาวิชา ซึ่งข้อมูลและข่าวสารเหล่านี้จะถูกนำเสนอต่อคณะคกก.หลักสูตร

ระดับปริญญาตรี และผู้บริหารเพื่อพิจารณาหาแนวทางการแก้ไขให้ทันทั่วทั้งที่ ส่วนผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษานั้น ประธานคกก. มีระบบการรับฟังเสียงผู้เรียนโดยใช้ประเมินผลการเรียนการสอนทางวาจาและแบบฟอร์มในระบบออนไลน์ทุกภาคการศึกษา สามารถติดต่อโดยตรงกับประธานหลักสูตร หรือทาง e-mail หรือผ่านทาง line และในการสนทนากลุ่ม นอกจากนี้ทุกหลักสูตร ทุกระดับ มีระบบการทวนสอบที่มีการฟังเสียงจากผู้เรียน โดยคกก.บริหารหลักสูตร ผ่านเจ้าหน้าที่ของหลักสูตรโดยตรง ซึ่งในกรณีปัญหาที่เร่งด่วนประธานหลักสูตรโดยคกก.ฯ จะรีบดำเนินการปรับแก้ไขทันที และผลจากการรับฟังทุกช่องทางจะถูกนำมาพิจารณาในที่ประชุมคกก.หลักสูตรของทุกระดับ และเสนอต่อที่ประชุม คกก.ประกันคุณภาพการศึกษา และคกก.ประจำคณะ เพื่อพิจารณาทบทวนรูปแบบและช่องทางการรับฟังที่ตรงกับลักษณะผู้เรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาในปีต่อไป

พันธกิจด้านการวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ทำหน้าที่ที่ประธานของคกก.วิจัยฯ ได้กำหนดขั้นตอนการรับฟังเสียงของแหล่งทุน งานวิจัยและบริการวิชาการ มีหน้าที่ติดตามกำกับกำกับการดำเนินงานของอาจารย์ที่รับผิดชอบโครงการวิจัย เพื่อเสนอความก้าวหน้าให้กับแหล่งทุนตามกรอบเวลา นอกจากนี้ งานวิจัยฯ ยังจัดประชุมร่วมระหว่างผู้วิจัยและแหล่งทุนเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการด้านการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดทำกรอบโครงการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของแหล่งทุน

ตาราง 3.1ข(1-1) แสดงการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ

ลูกค้ำ	ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	ตลาดปัจจุบัน	ตลาดอนาคต	การกำหนดกลุ่มลูกค้ำ
ผู้เรียน				
C1 นิสิตระดับปริญญาตรี	นิสิต ทั้ง 4 หลักสูตร	นักเรียนมัธยมปลายในภาคใต้	นักเรียนต่างภูมิภาคและต่างชาติ	เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดในหลักสูตร
C2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	นิสิต สม.สาธารณสุขศาสตร์	บัณฑิตระดับป.ตรี/ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	ศิษย์เก่าและนิสิตต่างชาติ	
C3 ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตร	ผู้สนใจทั่วไปและผู้ที่ต้องการ Up Skill/Re Skill และ Credit Bank	-	-นักเรียนม.ปลาย นิสิต ศิษย์เก่า และผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ	
C4 ผู้เรียนในอนาคต	นักเรียนระดับม.ปลาย และผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา	นักเรียนม.ปลายในภาคใต้ บุคลากรด้านสุขภาพ	-นักเรียน ม.ปลายทั่วภาคใต้และนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีMOU	
ลูกค้ำกลุ่มอื่น				
C5 ผู้ให้ทุนวิจัย	ผู้ให้ทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	ผู้ให้ทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	ผู้ให้ทุนวิจัยจากต่างประเทศ	เป็นไปตามทิศทางการวิจัยของกระทรวง อววน.
C6 ผู้รับบริการวิชาการ	ประชาชนทั่วไป นักเรียน ผู้สูงอายุในจังหวัดพัทลุง	ประชาชนทั่วไป นักเรียน ผู้สูงอายุในเขตจังหวัดพัทลุง	ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบภาครัฐ/เอกชน	เป็นไปตามผลสำรวจความต้องการ ของคณะฯ
C7 ผู้รับบริการสุขภาพ	ผู้รับบริการการแพทย์แผนไทย	บุคลากร นิสิต ประชาชนทั่วไปในเขต อำเภอป่าพะยอม และจังหวัดพัทลุง	ประชาชนทั่วไปใน พื้นที่ใกล้เคียง	จำแนกกลุ่มผู้ป่วยตามการให้บริการคลินิกการแพทย์แผนไทย

OFI: ทบทวนกลุ่มผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำกลุ่มอื่นเพื่อให้ครอบคลุมมากกว่าเดิม

ตารางที่ 3.1 ข.(1-2) วิธีจำแนกลูกค้า สารสนเทศ ลูกค้าที่จำแนกได้ การคาดการณ์เกี่ยวกับกลุ่มลูกค้า และส่งเสริมกลุ่มลูกค้าให้ใช้บริการของคณะฯ

วิธีการ จำแนก ลูกค้า	สารสนเทศ	กลุ่มลูกค้าที่จำแนกได้	การคาดการณ์เกี่ยวกับกลุ่มลูกค้า	ความสำคัญของกลุ่มลูกค้า/ การส่งเสริมการใช้บริการ	
1. ทุกส่วน งานในคณะ ค้นหาและ วิเคราะห์ ลูกค้าที่ เกี่ยวข้อง 2. นำเสนอ ข้อมูลต่อ ผู้บริหาร 3. ผู้บริหาร ประชุมหารือ เพื่อจำแนก กลุ่มลูกค้าให้ ครอบคลุม ทุกกลุ่มที่ใช้ บริการคณะ ตามแนะนำ ของผู้ ประเมินในปี ที่แล้ว	1. ผู้เรียน - ฐานข้อมูลการรับนิสิต การตออก ของคณะฯ 3 ปีย้อนหลัง - ฐานข้อมูลของนิสิต 3 ปีย้อนหลัง และความต้องการและความคาดหวังต่อหลักสูตรและบริการ - ฐานข้อมูลสารสนเทศการสำเร็จการศึกษาและอัตราการได้งานทำ 3 ปีย้อนหลัง - ฐานข้อมูลลูกค้าปัจจุบัน /- ฐานข้อมูลลูกค้ากลุ่มอื่น - ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตร - ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การให้บริการของคณะฯ - ความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์	1.1 ผู้เรียน	- จำนวนผู้สมัครเรียนหรือยื่นยันสิทธิในบางหลักสูตร ต่ำกว่าแผน - อัตราการตออก อยู่ในอัตราต่ำ - อัตราการสำเร็จการศึกษา ภายในระยะเวลา 4 ปี อยู่ในระดับสูง	- เป็นตัวแทนในการ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรและ บริการของคณะฯ	
		1.1.1 ระดับ ปริญญา ตรี	- อัตราการสำเร็จการศึกษา ภายในระยะเวลา 4 ปี อยู่ในระดับสูง		
		1.1.2 ระดับ บัณฑิตศึกษา	- อัตราการได้งานทำมีแนวโน้มลดลง - ความพึงพอใจของผู้เรียนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น - อัตราการสำเร็จการศึกษา ภายในระยะเวลา 2 ปี อยู่ในระดับสูง		
			1.1.3ประกาศนียบัตร	- มีผู้เรียนที่เป็นกลุ่มผู้สนใจทั่วไป จำนวนรับเป็นไปตามแผน	
		- ฐานข้อมูลภูมิลำเนาของผู้เรียนปัจจุบัน ย้อนหลัง 3 ปี - ฐานข้อมูลพื้นฐานการเรียนวิทย-คณิตของนิสิตชั้นปีที่ 1 ย้อนหลัง 3 ปี	1.2 ผู้เรียนในอนาคต	- มีแนวโน้มลดลงและภูมิลำเนาส่วนใหญ่พื้นที่ภาคใต้ตอนกลางและตอนล่าง - ส่วนใหญ่มีจุดอ่อนพื้นฐานการเรียน วิทย-คณิต พื้นฐาน	มีผลต่อการเปิดหลักสูตร Pre/Non-degree
		- ฐานข้อมูลภูมิลำเนาของผู้เรียนปัจจุบัน ย้อนหลัง 3 ปี - ฐานข้อมูลความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของบุคลากรก.สาขาฯ	1.2.2 ระดับ บัณฑิตศึกษา	- มีแนวโน้มลดลง - ภูมิลำเนาส่วนใหญ่พื้นที่ภาคใต้ตอนกลางและตอนล่าง	
		2. ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ	2.1 ผู้รับบริการ วิชาการ	ผู้รับบริการกลุ่มหลัก : ภาคใต้ - มีความพึงพอใจสูงและมีผู้ต้องการรับบริการจำนวนสูงขึ้น	- มีผลต่อการเปิดบริการและ ดำเนินการบริการอย่างต่อเนื่อง
		- ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอน	2.2 ผู้ปกครอง	- มีความคาดหวังสูงต่อการดูแลและพัฒนาศักยภาพต่อการประกอบอาชีพ	- ตัดสินใจเข้าเรียน
		-ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	2.3 ผู้ใช้บัณฑิต	- ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้ใช้บัณฑิตมีแนวโน้มสูงขึ้นชัดเจน	- รับบัณฑิตเข้าทำงาน
		ร้อยละของการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	2.4 ผู้ให้ทุนวิจัย	การใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและนวัตกรรม	ให้ทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง
	ร้อยละความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการดำเนินงานของคณะฯ	2.5 ศิษย์เก่า	-มีความสนใจในการพัฒนาศักยภาพ หรือการต่อยอดประกอบอาชีพ	กลับมาใช้บริการคณะในการ พัฒนาศักยภาพตนเอง	

(2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการ (Program and Service Offerings)

ทีมบริหารจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ คลินิกแพทย์แผนไทย บริการ SEA-RC โดยค้นหาความต้องการของลูกค้า และนำมาปรับปรุงหลักสูตรและบริการฯ ระบุลักษณะที่สำคัญ ผลที่ได้จากหลักสูตร/บริการฯ และ องค์ประกอบที่มีผลต่อความชอบและความภาคีของลูกค้ากลุ่มต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับ จุดเน้นของหลักสูตร/บริการ รูปแบบการจัดการศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร/นอกชั้นเรียน ค่าเล่าเรียน/ค่าใช้จ่ายอื่น การสื่อสารระหว่างอาจารย์ บุคลากร และลูกค้า ที่สร้างความแตกต่างจากสถาบันทั่วไป และคู่เทียบ ดังตารางที่ 3.1 ก(2) ตารางการรับฟังผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่นที่พึงมีเพื่อนำสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ

OF: -กระบวนการจัดการดึงดูดเพิ่มกลุ่มนักวิจัยภายในคณะ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement)

ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ (Student and Other CUSTOMER Relationships and Support)

(1) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

ผู้รับผิดชอบพันธกิจต่าง ๆ ทบทวนและวิเคราะห์สารสนเทศจากกระบวนการ VOCs นำมาสร้างแผนกลยุทธ์ การจัดการความสัมพันธ์ให้ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่ม กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจ เป็นผู้ดำเนินการในรูปของคกก. โดยมีกระบวนการ 1) รวบรวมเรื่องที่ต้องการจะสื่อสารกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น หลักสูตรของคณะฯ รางวัลที่บุคลากรและนิสิตในคณะฯ ได้รับ กิจกรรมของคณะฯ 2) จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะสื่อสาร 3) กำหนดวิธีการสร้างความสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดโครงการ/กิจกรรมร่วมกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 4) ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ตามแผน ที่กำหนดไว้ในข้อ 3 5) ประเมินผลความผูกพันโดยวิธีต่าง ๆ เช่น สัมภาษณ์ ถอดบทเรียน สื่อออนไลน์ 6) นำผลการประเมินถ่ายทอดในที่ประชุมคกก.ที่เกี่ยวข้อง และคกก.ประจำคณะฯ 7) นำผลการประเมินไปพัฒนาในปีถัดไปดังตาราง 3.2ก(1)

ตารางที่ 3.2ก(1) วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มลูกค้า	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ผู้เรียน			
C1 นิสิตระดับปริญญาตรี	- กิจกรรมพัฒนานิสิตและกิจกรรมนอกชั้นเรียน (ออนไลน์) - โครงการเสริมทักษะการเรียนรู้ - การดูแลรุ่นน้องโดยระบบสโมสรนิสิตของคณะ - สายตรงคณบดีและประธานสาขา - การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์/การสื่อสารสองช่องทาง /F2F - การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ - การประชุมชี้แจง/ทำความเข้าใจและให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือเรื่องราวต่าง ๆ - ระบบการให้คำปรึกษาและดูแลนิสิตจากที่ปรึกษา/อ.ประจำหลักสูตร	ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนา นิสิตและบริหารงานบุคคล
C2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	- ระบบการให้คำปรึกษาและดูแลนิสิตจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/อ.ประจำหลักสูตร/อ.ผู้สอน - ระบบการดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนด้านการเรียนการสอน การทำวิทยานิพนธ์ - การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์/การสื่อสารสองช่องทาง /F2F/สายตรงคณบดีและประธานสาขา - การประชุมชี้แจง/ทำความเข้าใจและให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือเรื่องราวต่าง ๆ - การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
C3 ประชาชนนิยัตน์	- การประชาสัมพันธ์สื่อสาร ชี้แจงหลักสูตร การตอบข้อซักถาม	พ.ค.-ก.ค. 65	ผ.ข.ฝ่ายสื่อสาร ฯ
C4 ลูกค้าในภาค	- การประชาสัมพันธ์สื่อสาร ชี้แจงหลักสูตร การตอบข้อซักถาม - การแนะนำในการเลือกหลักสูตรและการสมัครเรียนแบบตัวต่อตัวโดยใช้ line group, facebook chat - การทำการตลาดและประชาสัมพันธ์โดยใช้วิธี facebook live การออกแนะนำแบบออนไลน์	ตลอดปี	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารฯ
ลูกค้ากลุ่มอื่น			
C4 ผู้ให้ทุนวิจัย	- การทำงานเชิงเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานที่ให้ทุน	ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
C5 ผู้รับบริการวิชาการ	- การจัดอบรม สัมมนาออนไลน์ฟรี - การจัดโครงการบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนชุมชนและหน่วยงานต่างๆ - คณะผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น - การทำ MOU ร่วมกับหน่วยงานอื่น	ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

C6 ผู้รับบริการสุขภาพ	- การประชาสัมพันธ์การให้บริการสุขภาพของคณะ - ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะมารับบริการของคลินิกการแพทย์แผนไทยและสปา, ศูนย์ CRC	ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
C7 บุคลากรในสถานประกอบการ	- การประชุมเพื่อทำความเข้าใจและพัฒนาระบบการในการร่วมเป็นผู้สอนของพี่เลี้ยงประจำแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ - การให้คำแนะนำปรึกษาในการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล	ตลอดปี	ประธานสาขา
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
S1 ผู้ปกครอง	- การประชุมชี้แจงผู้ปกครอง สื่อสารการดูแลนิสิตในด้านต่าง ๆ ของคณะ - การดูแลนิสิตเป็นการเฉพาะรายกรณีมีปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการเรียน สุขภาพ และส่วนตัว	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
S2 ศิษย์เก่า	- การจัดกิจกรรมคืนสู่เหย้า การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า - การจัดกิจกรรมที่ให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วม - การสร้างช่องทางการสื่อสารออนไลน์กับศิษย์เก่าของแต่ละสาขาวิชา	ตลอดทั้งปี	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ
S3 ผู้ใช้บัณฑิต	- การประชุมเพื่อทำความเข้าใจและพัฒนาระบบการเป็นผู้สอนของพี่เลี้ยงประจำแหล่งฝึก - การให้คำแนะนำปรึกษาในการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล - การทำ VOCs รับฟังความคาดหวังและความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	ตลอดปี	ประธานสาขา

OFl : -

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Access and Support)

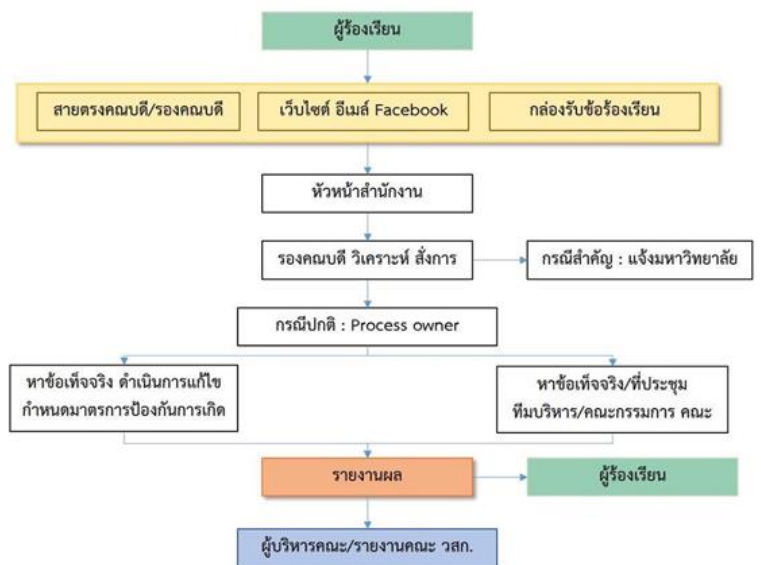
คกก.ฝ่ายสื่อสารและการตลาดและสาขาวิชาได้พัฒนาช่องทางการค้นหาความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นให้สามารถเข้าถึง สืบค้นสารสนเทศ เน้นเข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว ตรงตามความต้องการ ดังตาราง 3.2ก(2) 1) คกก.ฯ สสำรวจความต้องการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้จากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านระบบการเรียนการสอน การประเมินสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 2) วิเคราะห์ข้อกำหนดสำคัญให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 3) จัดลำดับความสำคัญผ่านการประชุมสาขาวิชา คกก.ชุดที่เกี่ยวข้อง 4) วางแผนและดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และมีความถูกต้องการจัดฝึกอบรม การจัดทำคู่มือ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง 5) การส่งมอบสิ่งสนับสนุนผู้เรียน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และลูกค้ากลุ่มอื่นผ่านระบบการวิจัยและบริการวิชาการ 6) การกำกับ ติดตามและประเมินผลการเข้าถึงสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยสถิติการใช้งานและการเข้าถึงระบบสารสนเทศ 7) นำผลการประเมินมาพัฒนา/เพิ่มช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ และการขอรับการสนับสนุนร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องปฏิบัติการสาขาวิชา สำนัก

คอมพิวเตอร์ สำนักหอสมุด ศูนย์เครื่องมือกลาง เป็นต้น

(3) การจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management)

คณะ โดยทีมบริหารได้ออกแบบและพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนหรือเสนอแนะ เมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่สะดวกในการรับบริการ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย ทั้งระบบ Onsite และระบบออนไลน์ และมีกระบวนการในการจัดการและแก้ปัญหาข้อร้องเรียน โดยหัวหน้าสำนักงานคณะเป็นผู้รวบรวมข้อร้องเรียนจัดประเภทข้อร้องเรียน ความเร่งด่วน และส่งมอบข้อร้องเรียนให้แก่ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการแก้ไข และตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เกิดความพึงพอใจแก่ลูกค้า รวมทั้งกระบวนการติดตามข้อร้องเรียนและผู้บริหารคณะดำเนินการวางแผนและแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนเดิมและปัญหาต่างๆ ในอนาคตดังภาพ 3.2ก(3)

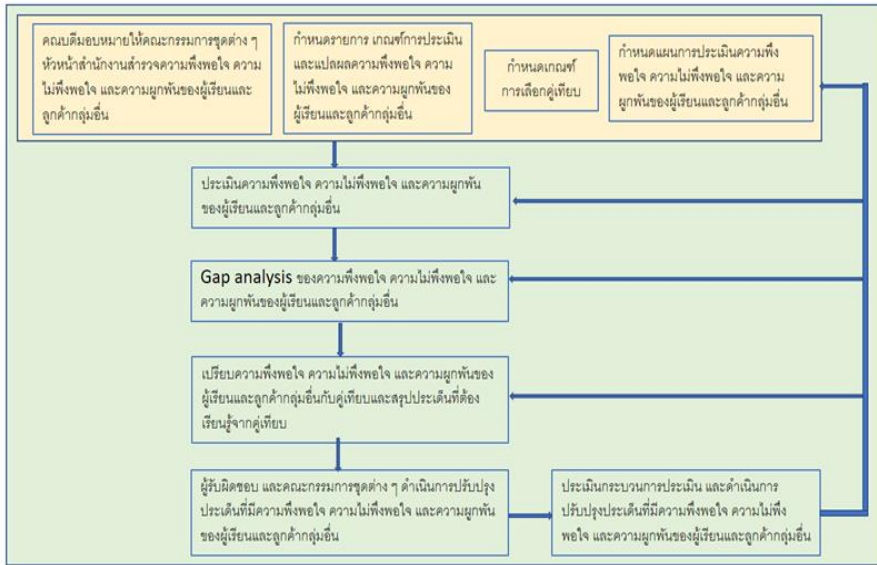
OFl: -



ภาพ 3.2ก(3) กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination of Student and Other CUSTOMER Satisfaction and ENGAGEMENT)

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction, and ENGAGEMENT)



คณะนิเทศศาสตร์ คกก.วิชาการ คกก.บริหาร
หลักสูตร คกก.บริการวิชาการ คกก.พัฒนานิสิต
คกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัยคกก. ฝ่าย
สถานที่ คณะอนุกรรมการประกันคุณภาพ
การศึกษา และหัวหน้าสำนักงาน เพื่อให้เกิด
ความมั่นใจว่าได้ประเมินความพึงพอใจ ไม่พึง
พอใจ และความผูกพันอย่างเป็นระบบ
ครอบคลุมกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และ
การนำไปใช้ประโยชน์ดังภาพ 3.2 ข(1)
OF: การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านความไม่
พึงพ้อมากขึ้น

ภาพที่ 3.2 ข(1)กระบวนการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียน

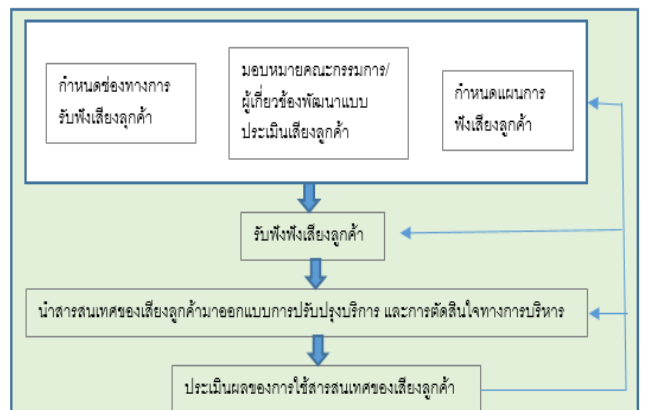
(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Satisfaction Relative to Other Organizations)

คณะฯ กำหนดเกณฑ์ในการเลือกคู่เทียบ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติทั้งในระดับหลักสูตรและระดับคณะ กำหนดวิธีรวบรวมสารสนเทศโดย
เลือกใช้ข้อมูลเปรียบเทียบสองรูปแบบ คือ เปรียบเทียบในภาพรวมของคณะกับคณะวิชาที่มีลักษณะการให้บริการที่เหมือนกันและมีผลการ
ดำเนินงานที่สูงกว่า และเปรียบเทียบเฉพาะด้านในสาขาวิชากับสาขาวิชา/หลักสูตรที่เปิดสอนโดยมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศ
โดยเริ่มจากหน่วยงานที่ให้บริการแสวงหาข้อมูลของคุณค่าจากการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอข้อมูลต่อคกก.ที่
เกี่ยวข้องและทีมบริหารเพื่อพิจารณา จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ล่าช้า หรือบางหน่วยงานไม่ประสงค์เปิดเผยข้อมูล
เนื่องจากเป็นข้อมูลที่อาจทำให้หน่วยงานสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน จึงปรับระบบการรวบรวมข้อมูลผ่านการเจรจาความร่วมมือเพื่อ
แลกเปลี่ยนข้อมูลกับคู่เทียบเคียง

OF : การแสดงคู่เทียบให้ครอบคลุมทุกหลักสูตรและการบริการที่มีของคณะ

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด (Use of VOICE-OF-THE-CUSTOMER and Market Data)

คณะฯ โดย ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรฯ พัฒนาช่องทางการรับฟัง
เสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต แหล่งทุนวิจัย ผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย
และผู้รับบริการวิชาการ ด้วยวิธีการหลากหลายตามตาราง 3.1ก(1) มี
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับปรุงแผนพัฒนา/
แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการที่สำคัญของคณะ(ภาพ 2.1ก-1) การกำหนด
หลักสูตร ทิศทางการวิจัย การบริการวิชาการ การออกแบบและปรับปรุง
หลักสูตร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ดังภาพ 3.2 ค
รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น



ภาพ 3.2 ค. การใช้ประโยชน์จากเสียงของลูกค้า

ตาราง 3.2ก(2) การค้นหาความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการค้นหาความต้องการและความคาดหวัง	ความต้องการและความคาดหวัง	การสนับสนุนความต้องการ	การถ่ายทอดความต้องการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
C1 นิสิตระดับปริญญาตรี	- การถอดบทเรียนในรายวิชา การถอดบทเรียนเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา/ปีการศึกษา - การประเมินการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - การประชุมนิสิต - การรับฟังผ่านช่องทางออนไลน์	- ต้องการมีผลการเรียนที่ดี - การได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา - สนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนจ้างงาน - สวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิต - อาจารย์ผู้สอนมีความเข้าใจนิสิตและดูแลใกล้ชิด	- ปรับปรุงหลักสูตรแบบ OBEปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ active learning - ระบบการติดตามผลการเรียนการสอน - ระบบการวัดและประเมินผลแต่ละชั้นปี (YLOs) - การประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานของหน่วยงานต่าง ๆ - การพัฒนาทักษะการเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน - จัดหาทุนการศึกษาและการจ้างงาน - จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ - อบรมอาจารย์ผู้สอนเรื่องทักษะการให้คำปรึกษา	- จัดกระบวนการถ่ายทอดแบบสองทางโดยวิธี down to top and top to down - การจัดทำแผนเพื่อสนับสนุนความต้องการ - การประชุมถ่ายทอดแนวปฏิบัติ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนา นิสิตฯ/ผ.คณบดีฝ่ายสื่อสารฯ
C2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	- การรับฟังความต้องการของนิสิตผ่านข้อที่ปรึกษา - การสนทนาพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ	- มีผลการเรียนที่ดี - อาจารย์ดูแลใกล้ชิด - ทุนการทำวิจัย/การเผยแพร่	- กิจกรรมติดตามความก้าวหน้าเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการของนิสิต การจัด workshop เพื่อสร้างและพัฒนาทักษะที่ต้องการ เพื่อการนำไปเผยแพร่ผลงาน	- การประชุมกก.บริหารหลักสูตร - การจัดทำแผนสนับสนุนความต้องการ	กรรมการบริหารหลักสูตร
C3 ระดับประกาศนียบัตร	- การสำรวจความต้องการและความคาดหวังต่อหลักสูตร	- ได้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน Credit bank	- ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร non degree	การประชุมถ่ายทอดนโยบายหลักสูตรบริหารหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ คกก.บริหารหลักสูตร
C4 ลูกค้าในอนาคต	- การตอบข้อซักถามผ่านระบบออนไลน์	- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครเรียนและหลักสูตร	- สนับสนุนข้อมูลสารสนเทศสำหรับการ live	การประชุม	ผ.ฝ่ายสื่อสารและการตลาด
ลูกค้ากลุ่มอื่น					
C4 ผู้ให้ทุนวิจัย	รับฟังความต้องการของแหล่งทุนตามระบบที่ สวท.จัดให้	- ตอบสนองความต้องการของผู้ให้ทุน - ผลงานทางวิชาการ	เสนอโครงการวิจัยและดำเนินการตามสัญญาโครงการ	-การประชุมและรายงานความก้าวหน้า	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
C5 ผู้รับบริการวิชาการ	- การประเมินผลโครงการ/ผลกระทบโครงการ - การสำรวจความพึงพอใจความไม่พึงพอใจ - การสนทนาไม่เป็นทางการ	- การให้บริการอย่างต่อเนื่องและชุมชนมีส่วนร่วม - สอดคล้องแก้ปัญหาสุขภาพชุมชนได้ - เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ	- จัดกิจกรรมบริการวิชาการตามความต้องการ	- การกำหนดนโยบายและจัดทำแผนบริการวิชาการ - ถ่ายทอดนโยบายลงสู่คกก.บริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
C6 ผู้รับบริการสุขภาพ	การสำรวจและรับฟังความต้องการ	- กระบวนการดูแลและรักษา - คุณภาพและราคา	- จัดกระบวนการรักษาและการติดตามหลังการเข้ารับบริการ - การจัดการตลาดให้เหมาะสมแก่กลุ่มผู้เข้ารับบริการ	- ประชุมและติดตามอย่างต่อเนื่อง	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
C7 บุคลากรในสถานประกอบการ	การสำรวจความต้องการ การเชิญประชุมร่วมกันและการตอบประเมิน	- คุณลักษณะและความต้องการของตลาดแรงงาน - ทิศทางในการพัฒนานิสิต	- การปรับปรุงหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนการสอน - กิจกรรมเสริมทักษะนิสิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน วิจัยร่วม	- ปช.หลักสูตร ถ่ายทอดและออกแบบการดำเนินงาน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ, คกก.หลักสูตร
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
S1 ผู้ปกครอง	แบบสอบถามและประชุมผู้ปกครอง	การดูแลนิสิตทั้งทางด้านวิชาการและการพัฒนานิสิต	กระบวนการและรูปแบบการพัฒนา นิสิตทางด้านวิชาการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ปช.หลักสูตรและอ.ที่ปรึกษาถ่ายทอดสู่ นิสิต	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ, คกก.บริหารหลักสูตร
S2 ศิษย์เก่า	การเชิญประชุมร่วมกัน	การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า	การวางแผนและดำเนินการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า โดยการแต่งตั้งคกก.และจดทะเบียนสมาคมฯ	ประชุมร่วมกับศิษย์เก่าจัดตั้งสมาคมฯ	ผ.ฝ่ายพัฒนา นิสิตฯ

OF: การสร้างความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งครอบคลุมทุกกลุ่ม

ตาราง 3.2ข(1)การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการใช้ข้อมูลเสี่ยงของลูกค้ำ

กลุ่มลูกค้ำ	ความพึงพอใจ				ความไม่พึงพอใจ				ความผูกพัน				การนำไปใช้ ประโยชน์ (การใช้ข้อมูล เขียนของ ลูกค้ำ)
	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลา ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ ประเมิน	ผลการ ประเมิน/ สารสนเทศ	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลา ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ ประเมิน	ผลการ ประเมิน/ สารสนเทศ	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลา ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ ประเมิน	ผลการ ประเมิน/ สารสนเทศ	
ผู้เรียน	ใช้แบบสอบถาม google form	ก่อนสิ้นปี การศึกษา	คกก.บริหาร หลักสูตร /คกก.วิชาการ /คกก.ประกัน คุณภาพ /คกก.พัฒนา นิสิต	ค่าเฉลี่ย 4.01	ใช้แบบสอบถาม google form	ก่อนสิ้นปี การศึกษา	คกก.บริหาร หลักสูตร /คกก.วิชาการ /คกก.ประกัน คุณภาพ /คกก.พัฒนา นิสิต	ร้อยละ 0.19	ใช้แบบสอบถาม google form	วันปัจฉิมนิเทศ	คกก.บริหาร หลักสูตร /คกก.วิชาการ /คกก.ประกัน คุณภาพ /คกก.พัฒนา นิสิต	ค่าเฉลี่ย 4.12	คกก.บริหาร หลักสูตร ↓ คกก.ประกัน คุณภาพ/ วิชาการ/พัฒนา นิสิต ↓ คกก.คณะ ↓ พัฒนาการ เรียนการสอน
	การถอดบทเรียน	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงานการถอด บทเรียน	การถอดบทเรียน	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงานการ ถอดบทเรียน	การถอดบทเรียน	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงานการ ถอดบทเรียน	
	การประชุมทั้ง ระบบ online และ onsite	ปีละ 2 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงาน การประชุมและ ภาพกิจกรรม	การประชุมทั้ง ระบบ online และ onsite	ปีละ 2 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงาน การประชุมและ ภาพกิจกรรม	การประชุมทั้ง ระบบ online และ onsite	ปีละ 2 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงาน การประชุมและ ภาพกิจกรรม	
	การสะท้อนกลับ	ตลอดทั้งปี	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงานประกัน คุณภาพ	การสะท้อนกลับ	ตลอดทั้งปี	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงานประกัน คุณภาพ	การสะท้อนกลับ	ตลอดปี	คกก.บริหาร หลักสูตร	รายงานประกัน คุณภาพ	
	การสัมภาษณ์/ สนทนากลุ่ม	ปีละ 1 ครั้ง	อ.ที่ปรึกษา/ คกก.พัฒนานิสิต	รายงานประกัน คุณภาพ	การสัมภาษณ์/ สนทนากลุ่ม	ปีละ 1 ครั้ง	อ.ที่ปรึกษา/ คกก.พัฒนานิสิต	รายงานประกัน คุณภาพ	การสัมภาษณ์/ สนทนากลุ่ม	ปีละ 1 ครั้ง	อ.ที่ปรึกษา/ คกก.พัฒนานิสิต	รายงานประกัน คุณภาพ	
ลูกค้ำใน อนาคต	แบบประเมิน (ทุก โครงการ/กิจกรรม) ข้อคิดเห็นจากการ ประชาสัมพันธ์	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร / คกก. วิชาการ / คกก. ประชาสัมพันธ์	การสื่อสารสอง ทางและ สะท้อนกลับ ข้อมูล	แบบประเมิน (ทุก โครงการ/กิจกรรม) ข้อคิดเห็นจากการ ประชาสัมพันธ์	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร / คกก. วิชาการ / คกก. ประชาสัมพันธ์	การสื่อสารสอง ทางและสะท้อน กลับข้อมูล	แบบประเมิน (ทุก โครงการ/กิจกรรม) ข้อคิดเห็นจาก ประชาสัมพันธ์	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหาร หลักสูตร / คกก. วิชาการ / คกก. ประชาสัมพันธ์	การสื่อสารสอง ทางและสะท้อน กลับข้อมูล	พัฒนาการรับ นิสิต

กลุ่มลูกค้า	ความพึงพอใจ				ความไม่พึงพอใจ				ความผูกพัน				การนำไปใช้ ประโยชน์ (การใช้ข้อมูล เขียนของ ลูกค้า)
	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลา ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ ประเมิน	ผลการ ประเมิน/ สารสนเทศ	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลา ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ ประเมิน	ผลการ ประเมิน/ สารสนเทศ	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลา ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ ประเมิน	ผลการ ประเมิน/ สารสนเทศ	
ผู้รับบริการ วิชาการ	แบบสอบถาม /สนทนากลุ่ม	ตลอดทั้งปี	คกก.บริหาร หลักสูตร / คกก.บริการ วิชาการ	รายงานการ ดำเนินการและ การประเมินผล โครงการ	แบบสอบถาม /สนทนากลุ่ม	ตลอดทั้งปี	คกก.บริหาร หลักสูตร / คกก.บริการ วิชาการ	รายงานการ ดำเนินการและ การประเมินผล โครงการ	แบบสอบถาม /สนทนากลุ่ม	ตลอดปี	คกก.บริหาร หลักสูตร / คกก.บริการ วิชาการ	รายงานการ ดำเนินการและ การประเมินผล โครงการ	พัฒนาระบบ การให้บริการ วิชาการที่มี ประสิทธิภาพ
ผู้รับบริการ สุขภาพ	สัมภาษณ์ /สนทนา		คลินิก การแพทย์แผน ไทย / SEA-RC	ความพึงพอใจ	สัมภาษณ์ /สนทนา		คลินิก การแพทย์แผน ไทย / SEA-RC	ความพึงพอใจ	สัมภาษณ์ /สนทนา		คลินิก การแพทย์แผน ไทย / SEA-RC	รายงานและ อัตราการใช้ บริการ	พัฒนา คุณภาพ บริการ
ผู้ปกครอง	สัมภาษณ์/ ประชุมกลุ่ม		คกก.บริหาร หลักสูตร/ อ.ที่ปรึกษา	ผลการสะท้อน กลับความพึง พอใจ	สัมภาษณ์/ ประชุมกลุ่ม		คกก.บริหาร หลักสูตร/ อ.ที่ปรึกษา	ผลการสะท้อน กลับความพึง พอใจ	พูดคุย / สัมภาษณ์		คกก.บริหาร หลักสูตร/ อ.ที่ปรึกษา	ผลการสะท้อน กลับ และ ข้อเสนอแนะ	พัฒนาระบบ การดูแลนิสิต
ผู้ใช้บัณฑิต	แบบสอบถาม/ ประชุม / สัมภาษณ์ / สนทนา /		คกก.บริหาร หลักสูตร	การสะท้อน กลับ/รายงาน การประกัน คุณภาพพระดับ หลักสูตร	แบบสอบถาม/ ประชุม / สัมภาษณ์ / สนทนา /		คกก.บริหาร หลักสูตร	การสะท้อน กลับ/รายงาน การประกัน คุณภาพพระดับ หลักสูตร	แบบสอบถาม/ ประชุม / สัมภาษณ์ / สนทนา /		คกก.บริหาร หลักสูตร	การสะท้อน กลับ/รายงาน การประกัน คุณภาพพระดับ หลักสูตร/ ความถี่ในการ รับนิสิตฝึกงาน/ การรับเข้า ทำงาน	พัฒนาการ เรียนการสอน ให้มีคุณภาพ
ศิษย์เก่า	สัมภาษณ์ / สนทนา / ประชุม / F2F		คกก.พัฒนา นิสิต / อ.ที่ ปรึกษา / คกก. บริหาร หลักสูตร	สัมภาษณ์ / สนทนา / ประชุม	คกก.พัฒนา นิสิต / อ.ที่ ปรึกษา / คกก. บริหาร หลักสูตร		สัมภาษณ์ / สนทนา / ประชุม	คกก.พัฒนา นิสิต / อ.ที่ ปรึกษา / คกก. บริหาร หลักสูตร	สัมภาษณ์ / สนทนา / ประชุม		คกก.พัฒนา นิสิต / อ.ที่ ปรึกษา / คกก. บริหาร หลักสูตร	การสะท้อน กลับ/รายงาน การประกัน คุณภาพพระดับ หลักสูตร	พัฒนาการ เรียนการสอน ให้มีคุณภาพ

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

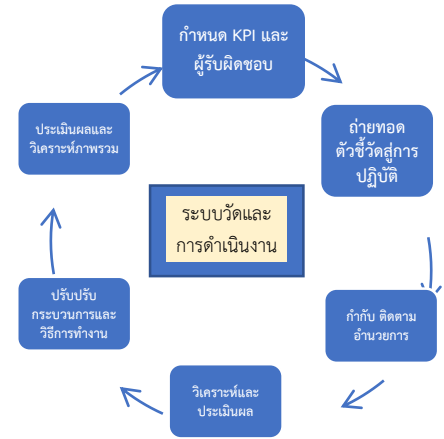
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance)

คณะมีระบบวัดผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีในการติดตามผลการปฏิบัติงาน บูรณาการกับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย โดยผู้ในระดับสูงกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดสำคัญ และผู้รับผิดชอบ สะท้อนข้อมูลผ่านคกก.ประจำคณะฯ ตามภาพที่ 4.1

ก.การวัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Measurement)

4.1ก (1) ตัววัดผลการดำเนินการ

ผู้ในระดับสูงและประธานสาขาวิชา ที่รับผิดชอบงานตามพันธกิจ พิจารณากำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจ และความคล่องตัวในการวัดทั้งตัวชี้วัดระยะสั้นและระยะยาว กำหนดผู้รับผิดชอบตามพันธกิจที่เกี่ยวข้อง และความถี่ของการวัด และกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อให้มีการนำสู่การปฏิบัติได้ รวมถึงการพัฒนากระบวนการสรรหาตัวชี้วัด

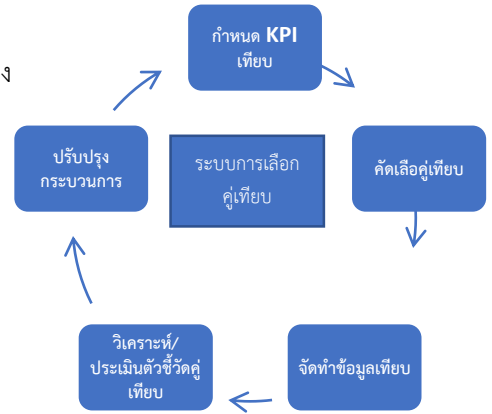


ภาพที่ 4.1 ระบบวัดและการดำเนินการ

พันธกิจ	ตัวชี้วัดสำคัญ	ความถี่ของการวัด	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
วิชาการและการพัฒนากำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน - ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี - ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต - ร้อยละผลงานวิชาการ/งานสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับการเผยแพร่ 	ทุก 6, 9 เดือน และรายปี	-งานประกันคุณภาพการศึกษา -สาขาวิชา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
การวิจัยและงานสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ยลผลงานวิชาการ/งานสร้างสรรค์ของนิสิต ที่ได้รับรางวัล - ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ - ร้อยละผลงานตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด - ร้อยละผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์ของอาจารย์นำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ - จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกต่อคณาจารย์และนักวิจัย - ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 	ทุก 6, 9 เดือน และรายปี	-งานวิจัยฯ -สาขาวิชา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ/ประธานสาขาวิชา
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการบริการวิชาการจากแหล่งภายนอก - จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก - จำนวนสังคมและชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการ 	ทุก 6, 9 เดือน และรายปี	-งานบริการวิชาการ -สาขาวิชา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
การบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน - อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน - ระดับความผูกพันของบุคลากร/ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรทุกระดับ - คะแนนการประเมินคุณธรรมของคณาจารย์ในการดำเนินงาน 	ทุก 6, 9 เดือน และรายปี	งานบริหารบุคคล	ผ.คณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ
การบริหารงบประมาณและการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลการจัดสรรเงินงบประมาณ, ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ - อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ 	ทุก 6, 9 เดือน และรายปี	-งานการเงิน	คณบดี/หน.สนง.

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

ทีมบริหารคณะฯ เลือกตัวชี้วัดเพื่อเทียบเคียงจากตัวชี้วัดตามแผน โดยใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากฐานข้อมูล CHE QA online ของ สปอว. เว็บไซต์ของสถาบัน และจากการเทียบเชิญ (OP.2) วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวบ่งชี้ระดับวิสัยทัศน์ แล้วนำผลมาเปรียบเทียบและปรับปรุงกระบวนการ เกณฑ์การเลือกคู่เทียบได้กำหนดตามที่ระบุไว้ และมีกระบวนการตามภาพที่ 4.1(2)



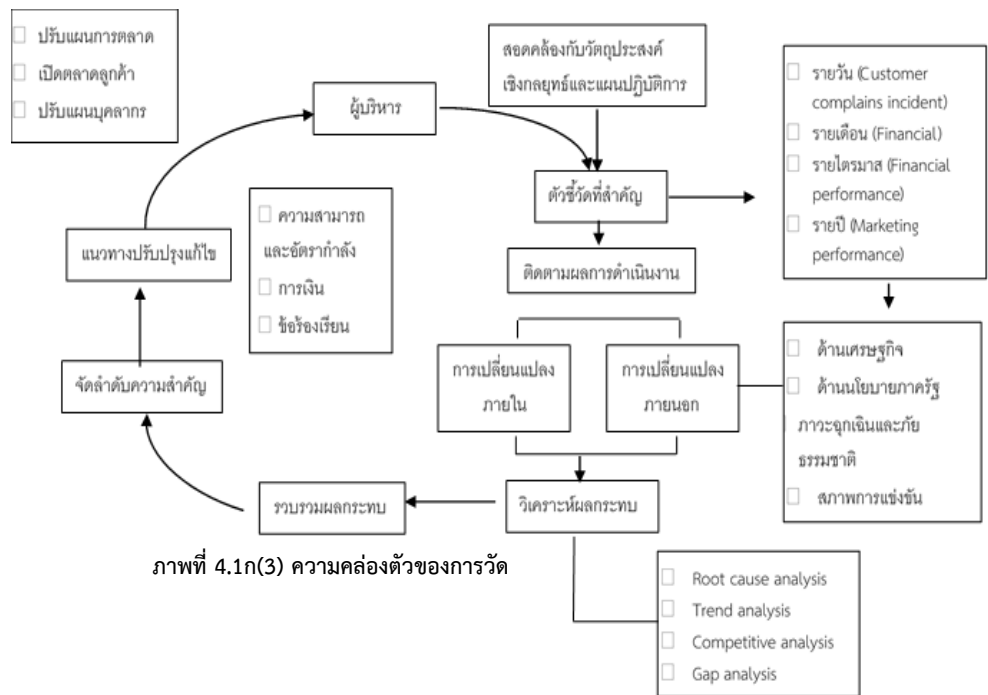
ภาพที่ 4.1(2) ระบบการเลือกคู่เทียบ

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล (Measurement Agility)

ทีมผู้บริหาร ประชุมวางแผนและจัดการระบบให้เกิดความคล่องตัวของการวัดผลการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่น โดยผ่านความเห็นชอบจากคกก.ประจำคณะ และสื่อสารไปยังผู้รับผิดชอบตามพันธกิจ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีที่รับผิดชอบงาน ประชุมติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามพันธกิจผ่าน Google form, Google drive รายงานรายเดือน รายไตรมาส รายปี และรายงานต่อคกก.ประจำคณะรายไตรมาส ส่งผลให้ทราบผลการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ทันเวลาที่ กรณีที่การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือไม่บรรลุตัวชี้วัด ทีมผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุงและพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (PERFORMANCE ANALYSIS and Review)

คณะฯ โดย ทีมบริหาร คกก.ประจำคณะและประธานสาขาวิชา มีการปรับตัวตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกระทรวง อววน. และของมหาวิทยาลัย อย่างรวดเร็ว โดยมีการปรับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะฯ โดยผ่านความเห็นชอบของคกก.ประจำคณะฯ และทบทวนผลการดำเนินงานโดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี และตาม



ภาพที่ 4.1(3) ความคล่องตัวของการวัด

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการวิเคราะห์ มีรอบเวลาที่ทบทวน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ถูกลำนำมาทบทวนตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และพันธกิจ ดังตาราง 4.1 ข. มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย ระบุสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานรวมถึงผลการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ การวิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินงานในระดับรายบุคคล หลักสูตร สาขาวิชา และคกก.ชุดต่างๆ ตามคำรับรอง การปฏิบัติงานการดำเนินงานประจำปี ข้อเสนอแนะจากคกก.ประเมิน เสี่ยงสะท้อนเชิงพัฒนาจากผู้เรียน ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ นำมาวางแผนร่วมกับการพิจารณาแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อความมั่นคงทางการเงินและนำมาพัฒนาขีดความสามารถของคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ต่อไปด้านการศึกษารองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ คกก.วิชาการ คณะอนุกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ประธานสาขาวิชาส่วนด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการ

วิชาการ และคกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัย คกก.บริการวิชาการ คกก.สถาบันอายุยืน และสาขาวิชาโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยการจัดประชุมร่วมกันเพื่อวางแผน และติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยแจ้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ได้สะดวกและรวดเร็ว ผ่านทางไลน์กลุ่ม หรือ E-mail หรือติดต่อทางโทรศัพท์ และหากต้องการพิจารณาร่วมกันจะดำเนินการโดยการจัดประชุมคกก.วิชาการ หรือประชุมสาขาวิชาเป็นประจำทุกเดือนผ่านระบบประชุมออนไลน์ หรือตามนัดหมายกรณีเร่งด่วนได้

OF: -

ตาราง 4.1 ข การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

เรื่องที่ทบทวน	ผู้ทบทวน	ความถี่	การวิเคราะห์	การใช้ประโยชน์
- ความก้าวหน้าของแผนกลยุทธ์ - ความสามารถในการแข่งขัน	คกก.ประจำคณะ	รายไตรมาส	Root cause analysis /Gap analysis /Trend analysis /CQI	ปรับทิศทางการพัฒนา ปรับกลยุทธ์ แนวทางการบริหารคณะ
การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	คกก.ประจำคณะ	ทุกเดือน	Trend analysis	ปรับการบริหารคณะรองรับการเปลี่ยนแปลง
ความมั่นคงทางการเงิน	คณบดีและผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง	ทุกเดือน	-การรายงานงบประมาณรายจ่าย -Strategic Based Budgeting System	ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPI Report) ในภาพรวมของคณะ	ทีมบริหารคณะ	รายไตรมาส	Root cause analysis/Gap analysis /Trend analysis	ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ
การดำเนินการด้านวิชาการ	คกก.วิชาการ	ทุกเดือน	Gap analysis/Trend analysis/CQI /Stakeholder analysis	ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ปรับปรุงแผนการดำเนินการ
การดำเนินการด้านการวิจัย	คกก.วิจัย	ทุกเดือน	Gap analysis/Trend analysis /Stakeholder analysis	ปรับปรุงกระบวนการและแสวงหาความร่วมมือ
การดำเนินงานด้านบริการวิชาการ	คกก.บริการวิชาการ	ทุกเดือน	Gap analysis/Trend analysis Stakeholder and Network analysis	ปรับปรุงกระบวนการและแนวทางการบริการวิชาการ
การดำเนินงานด้านพัฒนานิสิต	คกก.พัฒนานิสิต	ทุกเดือน	Gap analysis/Stakeholder analysis	ปรับปรุงแผนการดำเนินการ
การดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร	คกก.พัฒนาบุคลากร	ทุกเดือน	Performance Appraisal/Talent Management	เพิ่มขีดความสามารถบุคลากร

OF: - การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Improvement)

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต (Future PERFORMANCE)

1) ทีมผู้บริหาร กำหนดค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตระยะยาวตามแผนยุทธศาสตร์ ประชุมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ โดยพยากรณ์จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐาน กำหนดค่าคาดการณ์ระยะสั้นจากข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลจากการทบทวนผลการดำเนินงาน รวมถึงข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์หาแนวโน้ม กำหนดคู่เทียบระดับคณะ เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายทุกไตรมาส และคู่เทียบระดับหลักสูตรและงานตามพันธกิจทุกปี โดยคณบดีและทีมบริหารจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับแผนปฏิบัติการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน เพื่อให้บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ถ้อยทอดแผนการปรับปรุงไปยังผู้รับผิดชอบครอบคลุมทุกพันธกิจ และ 3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมาย

OF: - การเปรียบเทียบคู่เทียบระดับคณะ

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม (Continuous Improvement and INNOVATION)

ทีมผู้บริหารวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำผลนำเสนอและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาผ่านคกก.ประจำคณะฯ วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน โดยจัดลำดับความสำคัญของงานโดยใช้กระบวนการพิจารณาจากช่องว่างกับค่าเป้าหมาย ทั้งนี้ คกก.ได้กำหนดเกณฑ์ออกเป็น 3 กลุ่ม 1) โครงการ/กิจกรรมที่ได้ตามค่าเป้าหมาย 2) โครงการ/กิจกรรมที่ห่างจากค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 5 3) โครงการ/กิจกรรมที่ห่างจากค่าเป้าหมาย เกินร้อยละ 5 ผ่านกระบวนการถ้อยทอดผลการทบทวนและเกณฑ์ไปยังสาขาวิชาและคกก.ชุดต่าง

ๆ ซึ่งนำไปสู่นโยบายเชิงปฏิบัติในระดับสาขาวิชาและคกก.ชุดต่าง ๆ ทั้งนี้ มีกลไกในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) รวบรวมผลการดำเนินการจากการประเมินตนเอง จากเสียงของลูกค้ำและผลการประเมินจากคกก.ประเมินคุณภาพการศึกษา 2) วิเคราะห์ผลการดำเนินการ โดยเทียบกับเป้าหมาย ค่าเทียบเคียง ค้นหาสาเหตุจัดลำดับความสำคัญ และโอกาสพัฒนา ซึ่งพิจารณาจากผลกระทบต่อการทำงานของคุณ โดยเฉพาะประเด็นที่กระทบกับผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น ความยากง่ายในการดำเนินงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ งบประมาณ คน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) จัดทำแผนปรับปรุงโดยเทียบเคียงกับแผนกลยุทธ์เดิมและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สื่อสารแผนการปรับปรุงสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกภารกิจ 4) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน โดยหัวหน้างานผู้รับผิดชอบด้านนั้น ๆ และรายงานผลปรับปรุงไปยังผู้บริหาร ตามลำดับ ในการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564 คณบดีและผู้บริหารทุกระดับ ได้พัฒนางานให้เกิดความต่อเนื่องและการปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้นโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ได้พัฒนาขึ้น ร่วมกับการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประชุมสัมมนาบุคลากร รวมทั้งผลการประชุมคกก.หรือคณะทำงานชุดต่าง ๆ ภายใต้การกำกับของรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

OF: - เพิ่มระบบและกลไกส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคมทางด้านสุขภาพและการกีฬา

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management)

คณบดี ได้แต่งตั้งคกก.พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อวางแผนจัดลำดับความสำคัญ จัดการเชิงระบบเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สะดวก มีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้งานเพื่อการตัดสินใจ

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ (Data and Information)

(1) คุณภาพ (Quality)

ฐานข้อมูลและสารสนเทศ	วิธีการทวนสอบคุณภาพของข้อมูล	ผู้ใช้ประโยชน์	ผู้กำกับติดตาม
ระบบติดตามการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	ความถูกต้อง ระยะเวลา/ทันเวลา	- ผช.คณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต -บุคลากร	- คณบดี
ประสิทธิภาพการรับนิสิต ตามระบบ TCAS	ความถูกต้อง แนวโน้ม	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ -ประธานสาขาวิชาฯ	
อัตราการคงอยู่นิสิตระดับปริญญาตรี	ความถูกต้อง แนวโน้ม	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ -ประธานสาขาวิชาฯ	
ข้อมูล แผน-ผล การรับนิสิต	ความถูกต้อง แนวโน้ม	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ -ประธานสาขาวิชาฯ	
ระบบสารสนเทศภายในคณะ	ความถูกต้อง ตอบสนองการใช้งาน	-บุคลากร	

คณะฯ มีระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และในรูปแบบอื่น ๆ ภายใต้การควบคุม กำกับ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งข้อมูลสารสนเทศจะมีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ ปลอดภัย เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน โดยมีวิธีการจัดการจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย โดยมีสำนักคอมพิวเตอร์ เป็นผู้ดูแลระบบ ทั้งนี้ คณะฯ มีกระบวนการในการสะท้อนผลการดำเนินการหรือเกิดปัญหาไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุง แก้ไข ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน คณะฯ มีวิธีการจัดการข้อมูลให้มีความถูกต้องเชื่อถือได้ พร้อมใช้งาน ปลอดภัยเป็นความลับ โดยผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและข้อมูลสารสนเทศที่ถูกนำมาใช้ในพันธกิจเหล่านั้น การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของคณะฯ มอบผู้ดูแลแต่ละพันธกิจให้รับผิดชอบดูแล รวบรวม วิเคราะห์ รายงานและจัดเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้นรายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน ผ่านระบบจัดเก็บข้อมูล Google drive ของคณะฯ ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เป็นความลับและไม่เป็นความลับ สารสนเทศที่เป็นความลับจะต้องขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลจากผู้บริหารตามลำดับชั้น ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ประกอบด้วย 1)ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาที่ใช้สำหรับการประเมินการเรียนการสอนของอาจารย์ ผ่านระบบ MIS จะต้องมีการเข้ารหัสของอาจารย์ผู้สอน ข้อมูลสถิติต่าง ๆ ของนิสิตในคณะฯ ฐานข้อมูลนิสิต 2)ข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย ประกอบด้วย ฐานข้อมูลด้านการวิจัยของบุคลากรในคณะฯ ฐานข้อมูลที่มีมาตรฐานระดับที่ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ (TCI, Scopus, Web of science, PubMed) สัญญาเงินทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ ข้อมูลหรือเอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 3)ข้อมูลสารสนเทศด้านบริการวิชาการ ข้อมูลโครงการบริการวิชาการ แหล่งทุนต่าง ๆ และข้อมูลรายชื่อชุมชน 4)ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบรายงานการปฏิบัติงานด้วยลายนิ้วมือ การลาออนไลน์ การไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ฐานข้อมูลงานสารบรรณ (ระบบ E -document) ฐานข้อมูลทางการเงินและบัญชี (ระบบบัญชี 3 มิติ) ฐานข้อมูลงานการประชุมระดับคณะฯ (ระบบประชุมผ่าน E-Meeting) ระบบจองห้องประชุม ระบบจองห้องเรียน และระบบแจ้งซ่อม ฐานข้อมูลงานประกันคุณภาพ (ระบบ E-SAR) ฐานข้อมูลการจองห้องเรียน และห้องประชุมออนไลน์ 5) ข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่ต่อ

บุคคลภายนอก คือ เว็บไซต์คณะฯ มีการควบคุมความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ความเป็นปัจจุบัน และความปลอดภัย โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและประชาสัมพันธ์ และนักวิชาการ (ผู้รับผิดชอบงานสารสนเทศ) ข้อมูลสารสนเทศของคณะฯ เชื่อมต่อข้อมูลและสารสนเทศผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้พร้อมรับมือต่อการคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาการสำรองข้อมูล มีการมอบหมายผู้ดูแลระบบสารสนเทศของคณฯ กำหนดสิทธิการเข้าถึงและสารสนเทศผู้ใช้งาน และระบบฐานข้อมูลส่วนกลางซึ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดูแลระบบนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังตาราง 4.2ก(1), 4.2ก(2)ปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้ใช้ Server ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อรองรับระบบสารสนเทศของคณะฯ ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ได้แก่ ระบบจองห้องเรียน ระบบจองห้องประชุม และระบบแจ้งซ่อม

ตาราง 4.2ก(1) การดำเนินการให้มีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพโดยคณะฯ และระบบส่วนกลางของมหาวิทยาลัย

คณบดีกำหนดให้หัวหน้าสำนักงานรับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทั้งหมดของคณะ และมีคณก.พัฒนาระบบสารสนเทศในการออกแบบระบบและนำเข้าข้อมูลป้อนเข้ารวมถึงติดตามความครบถ้วนของข้อมูล

วิธีการดำเนินการ	ความถูกต้อง	ความน่าเชื่อถือ	ความเป็นปัจจุบัน/พร้อมใช้	ความปลอดภัย
ระดับคณะ	1. สํารวจความต้องการข้อมูลจากหลักสูตรและภารกิจต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการ ข้อมูล และออกแบบการจัดเก็บข้อมูล 2.การตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่ามีความถูกต้องและตรงต่อความต้องการ 3.การประเมินผลการใช้งานเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บข้อมูลปีละ 1 ครั้ง	1.มีการประชุมหารือกับผู้ใช้งานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการรายงานข้อมูล 2.มีการทดสอบการรายงานข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในระดัที่ยอมรับได้	1.มีการกำหนดผู้ดูแลรับผิดชอบข้อมูล 2.มีการประชุมเพื่อปรับปรุงข้อมูลเป็นระยะ ๆ 3.มีการรายงานผลข้อมูลที่จัดเก็บเป็นรายไตรมาส	1.มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล 2.มีระบบป้องกันการเข้ารหัสข้อมูลเพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับข้อมูลที่สำคัญ
ระดับมหาวิทยาลัย	1.มีการประชุมหารือระหว่างคณะฯ กับสำนักคอมพิวเตอร์ และสํารวจความต้องการข้อมูลสารสนเทศจากคณะฯ 2.มีการประเมินผลการใช้งานเพื่อปรับปรุงระบบปีละ 1 ครั้ง โดยบุคลากรในคณะฯ และหน่วยงานอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	1.มีการประชุมหารือกับบุคลากรของคณะฯ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของระบบ 2.มีการทดสอบระบบก่อนใช้งานจริง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร	1.มีผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศ 2.มีการประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศ ปีละ 1 ครั้ง โดยบุคลากรในคณะฯ และ ภายในมหาวิทยาลัย 3.ร่วมออกแบบรูปแบบระบบสารสนเทศให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีการประเมินผลการใช้งานและมีระบบMonitoring ให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา	1.กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล 2.ระบบป้องกันการเข้ารหัสข้อมูล 3.แผนป้องกันความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ 4.การป้องกันอุปกรณ์สารสนเทศจากไฟฟ้าขัดข้อง 5.มีระบบ Monitoring เพื่อเฝ้าระวังการทำงานของระบบ

OF: -

(2) ความพร้อมใช้ (Availability)

คณบดีและทีมบริหาร ให้ความสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ โดยมีเจ้าหน้าที่ไอทีที่ศนูปรกรณ์ประจำคณะฯ ในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ ระบบจองห้องเรียน ระบบจองห้องประชุม ระบบแจ้งซ่อม เพื่อให้บุคลากรและผู้บริหารสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำ Website ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายที่ www.fhss.tsu.ac.th ทั้งในระบบ Intranet สำหรับบุคลากรของคณะฯ และระบบ Internet สำหรับบุคคลภายนอก เพื่อให้บุคลากรของคณะฯ ลูกค้่า ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ ใช้ค้นหาข้อมูลและสืบค้นสารสนเทศได้สะดวกตามหมวดหมู่ที่จัดไว้ อย่างเป็นระบบมีการปรับปรุงสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ระบบสารสนเทศของคณะฯมีความเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์ของคณะฯ ระบบงานบุคคลที่มีบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ขึ้นตรงต่อสำนักคอมพิวเตอร์ คอยควบคุมดูแลระบบใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัยที่มีความเสถียรทั้งระบบการเรียนการสอน ระบบสารบรรณ และอื่น ๆ โดยคณะฯ ได้มอบหมายนักวิชาการ (ผู้รับผิดชอบงานสารสนเทศ) ดูแลระบบสารสนเทศ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ระบบและโปรแกรม ในส่วนของซอฟต์แวร์ เช่น ระบบปฏิบัติการวินโดวส์ โปรแกรมไมโครซอฟต์ออฟฟิศ โปรแกรมสื่อการเรียนการสอน มี License ทำให้มีความเสถียรและความปลอดภัยในการใช้งาน และโปรแกรมการจัดการต่างๆ อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยโดยสำนักคอมพิวเตอร์ กรณีที่มีการสำรองข้อมูลจะมีระบบจัดเก็บข้อมูล Google drive ของมหาวิทยาลัยไม่จำกัดพื้นที่ในการจัดเก็บ ปลอดภัยขั้นสูงด้วยการใช้รหัสส่วนบุคคล มีระบบรับประกันและบริการหลังการขายของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่มีมาตรฐาน มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ โดยเจ้าหน้าที่สารสนเทศของคณะฯและผู้ใช้งาน โดยการสร้างความน่าเชื่อถือ ปลอดภัยในการใช้งานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ดังตาราง 4.2ก(2)

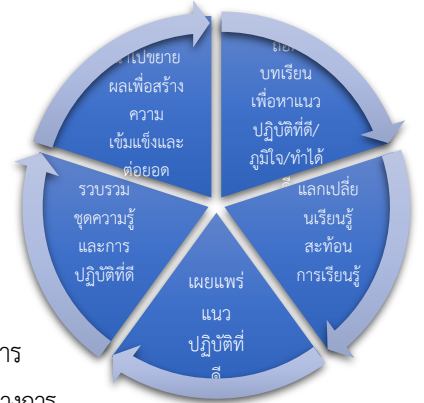
ตาราง 4.2ก(2) วิธีการเพื่อให้มั่นใจถึงความน่าเชื่อถือ ความปลอดภัยและการใช้งานง่ายของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

ด้าน	วิธีการ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
1. ความเชื่อถือได้			
- ฮาร์ดแวร์และเครือข่าย	1. มีสัญญาบำรุงรักษา จ้างเหมาดูแลระบบ 2. มีระบบสำรองข้อมูล 3. มีระบบไฟสำรอง 4. ผลการประเมินการใช้งาน	- ด้านการเรียนการสอน ความถี่ทุกวัน - ด้านบริหารจัดการ ความถี่ทุกสัปดาห์	นักวิชาการโสตฯ
- ซอฟต์แวร์	1. ใช้ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ 2. ใช้ระบบการควบคุม ดูแลจากส่วนกลาง	ทุกภาคการศึกษา	นักวิชาการโสตฯ/สน.คอมฯ
2. ความปลอดภัย	1. มีรหัสผ่าน ยืนยันตัวตน (MIS) 2. สิทธิ์การเข้าถึงของข้อมูลสารสนเทศ 3. มี Firewall และ Antivirus/spyware ที่เป็นลิขสิทธิ์ของสำนักคอมฯ	ทุกปีการศึกษา	User นักวิชาการโสตฯ และสำนักคอมพิวเตอร์
3. การใช้งานง่าย	1. มีการจัดอบรมการใช้โปรแกรม 2. ศูนย์ให้บริการ 3. มีคู่มือการใช้งาน	ตลอดปี	นักวิชาการและสน.คอมพิวเตอร์

ข. ความรู้ของสถาบัน (Organizational Knowledge)

(1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

คณบดีและทีมผู้บริหารได้มีนโยบายให้ทุกงานตามพันธกิจ และกำหนดให้ทุกงานวางแผนการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วม ให้ความรู้ที่สอดคล้องและจำเป็นกับความต้องการในการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยมีกระบวนการในการถ่ายทอดการดำเนินงาน และมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงานของฝ่าย/บุคคล การรวบรวมและสกัดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อสาร เผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ทั้งการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างคณะฯ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ



OF: การพัฒนาคลังความรู้ของคณะเพื่อเอื้อในการนำไปใช้ประโยชน์ และสื่อสารศักยภาพสู่ภายนอก

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ทีมผู้บริหาร ได้ทบทวนและถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ทั้งการปฏิบัติงานที่ดีและหน่วยงาน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่ดี ทั้งในคณะและภายนอกคณะ กระบวนการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good practice) พิจารณาทั้งความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างและจัดเก็บองค์ความรู้/แนวปฏิบัติที่ดี เผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษรและมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้โดย



บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญผ่านกิจกรรมการนำเสนอทั้งแบบเอกสารและแบบปากเปล่าในที่ประชุม งานด้านการเรียนการสอน ถูกถ่ายทอดผ่านระบบสารสนเทศ โดยทีมผู้บริหารทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานภายในคณะ ดำเนินการจัดการความรู้ตามแนวปฏิบัติที่กำหนดและค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ของคณะ นำไปใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของคณะในกรณีที่ต้องรู้จากภายในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อการพัฒนา คณะฯ นำองค์ความรู้จากภายนอกทั้งในและต่างประเทศมาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ คณะฯ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยการจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการบริการวิชาการ การเตรียมความพร้อมในการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การวัดและประเมินผลด้วย CHROME OS และ Google Workspace การเล่าสู่กันฟัง ครั้งที่ 1 EdPEX กับงานประจำ กิจกรรมบรรยายพิเศษเล่าสู่กันฟังครั้งที่ 2 อาชีว อนามัยและความปลอดภัย จากโครงการองค์กรสู่ผลลัพธ์ ตลอดจนการค้นหาและนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีระดับหลักสูตร AUN QA ของแต่ละหลักสูตรและสถาบันคู่เทียบผ่านการประชุมออนไลน์เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพหลักสูตร การแลกเปลี่ยน+เรียนรู้+ดูแบบ หลักสูตรสมรรถนะ (Degree/Non-Degree) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายองค์ความรู้เดิม บูรณาการความรู้สร้างสรรค์ องค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปสู่กระบวนการรวบรวม/จัดเก็บเข้าสู่ระบบคลังความรู้ของคณะฯ และใช้ประโยชน์ต่อไป

OF: ระบบการบันทึกแนวปฏิบัติที่ดี

(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน (Organizational LEARNING)

ทีมผู้บริหารมีนโยบายให้คกค.ชุดต่าง ๆ และสาขาวิชาขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ลงในวิถีการปฏิบัติงานประจำ โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรและลูกค้าสามารถใช้พื้นที่ทั้งห้องการเรียนรู้ที่คณะ ห้องประชุม และพื้นที่เสมือนผ่านระบบโซเชียลมีเดียเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับการพัฒนา และใช้ความรู้ที่ตกผลึกจากแนวปฏิบัติที่ดี บทเรียนที่ดี ชุดความรู้ในการพัฒนางาน เพื่อเอื้ออำนวยในการเรียนรู้และสร้างความรู้ในวิถีปฏิบัติงานประจำวัน กระตุ้น ส่งเสริมให้นำองค์ความรู้ไปสู่การทำงานในชีวิตประจำวัน เช่น การนำเอาระบบการเงิน การลาออนไลน์ จัดอบรมเทคนิคการจัดการเรียนการสอน มีการค้นหา Best practice เพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติและให้รางวัล และมีเวทีในการสะท้อนการเรียนรู้และการปรับปรุงพัฒนา

OF: การกำหนด knowledge vision ทำให้จัดการความรู้อย่างมีทิศทาง ส่งเสริมการเดินทางสู่วิสัยทัศน์

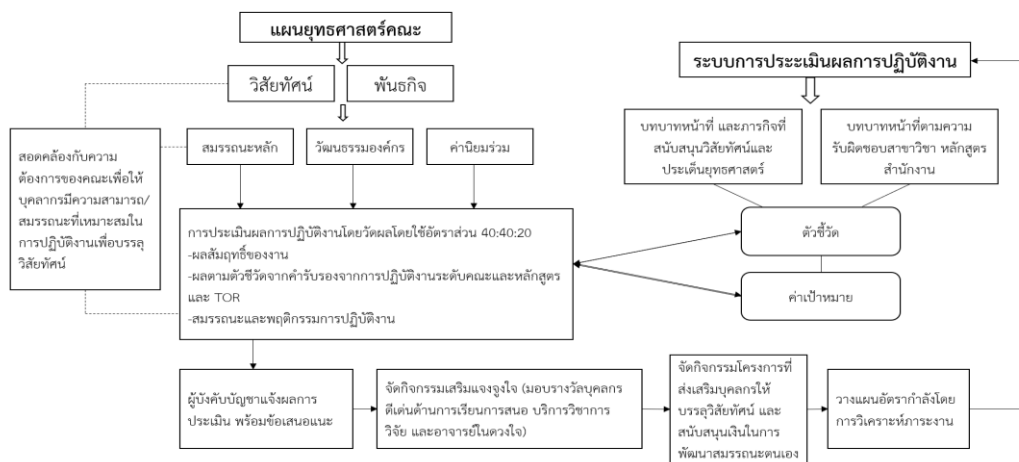
หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY)

ผู้นำระดับสูง มีกระบวนการประเมินความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ซึ่งกำหนดตาม ภาพ 1.1 ก (1) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกิดจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ดังภาพที่ 2.2 ก(4) และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 กำหนดบุคลากร 2 สาย คือ สายคณาจารย์และสายสนับสนุน 2) เป้าหมายตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ (SMART) 3) สมรรถนะหลัก ค่านิยม (CRS²) และวัฒนธรรมองค์กร (TOP²) ของคณะ 4) เกณฑ์/ข้อกำหนดของหลักสูตร/ข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ โดยคณะได้มอบหมายให้ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและการบริหารงานบุคคล ร่วมกับคกค.พัฒนาบุคลากรและประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานผู้ทรงคุณวุฒิ และจากการทบทวนเอกสาร มาประเมินความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรประจำสาขาและสำนักงานคณะฯ สนับสนุนทางอ้อมโดยการสนับสนุนเงินในการพัฒนาตนเองในการพัฒนาสมรรถนะหลักของคณะและความต้องการของสาขาต่าง ๆ รวมถึงการเตรียมบุคลากรทดแทนผู้เกษียณอายุงานในช่วงปี 2563-2567 ส่งข้อมูลไปฝ่ายแผนงานของมหาวิทยาลัยร่วมวางแผนอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์ภาระงานตามโครงสร้างของคณะและหน่วยงาน และข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ (ภาพ 5.1ก (1-1)) เมื่อบุคลากรเกษียณอายุคณะจะมีแผนเตรียมความพร้อมก่อน 1 ปีที่เกษียณในการถ่ายทอดงานและจ้างเพิ่มหลังเกษียณอายุเพื่อคอบเป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดงานต่อให้บุคลากรรุ่นใหม่ นอกจากนี้สำหรับฝ่ายมหาวิทยาลัยมีนโยบายไม่เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แต่ใช้แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการบุคลากรหนึ่งคนสามารถทำงานได้หลายหน้าที่และทดแทนกันได้ โดยระหว่างนั้นจะมีสนับสนุนการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหาจากผู้นำระดับสูง



ภาพ 5.1 ก(1-1) การเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนยุทธศาสตร์คณะ

(2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

มีระบบการขอจัดสรรอัตรากำลังโดย 1) ประธานสาขาวิชา/หลักสูตรที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือทดแทนอัตรากำลังเดิม ใช้เครื่องมือทาง HRM ในการกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่ต้องการ เสนอผ่านคกก.ประจำคณะฯ 2) ขอ อนุมัติกรอบอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย 3) มหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบ 4) ประกาศรับสมัคร ประชาสัมพันธ์การสรรหาผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความหลากหลายของผู้สมัคร โดยเกณฑ์ในการรับสมัครอาจารย์ใหม่พิจารณาจากความต้องการของหลักสูตร ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง คุณวุฒิ การศึกษาตามข้อกำหนดของหลักสูตรและสาขาวิชาชีพ มาตรฐานภาษาอังกฤษ ทักษะคิดและพฤติกรรมการทำงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวิชาการและความเป็นนานาชาติ กลุ่มสายสนับสนุนมีการทดสอบทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของหน่วยงาน เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ รวมทั้งประเมินพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเองฯ 5) ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยการพิจารณาจากความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง คุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ๆ และจริยธรรม จากเอกสารการสมัคร การสอบสัมภาษณ์ การสาธิตการสอน และผลการประเมินสุขภาพจิต โดยคกก.ที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง 6) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต และการบริหารงานบุคคล จัดระบบพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาเพื่อการปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพและจริยธรรมที่เกี่ยวข้องที่มีประสิทธิภาพ 7) ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ผู้นำระดับสูง มีการวิเคราะห์หาช่องว่างระหว่างขีดความสามารถปัจจุบันของบุคลากรและขีดความสามารถที่คณะฯ ต้องการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีกระบวนการในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล สาขาวิชาและคณะฯ โดยคณะฯ มีแผนในการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ (รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ) จากบุคลากรลงสู่นิสิต และความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมองค์กร (TOP²) และค่านิยมร่วม (CRS²) เสมือนลมใต้ปีกในการร่วมผลักดันบุคลากรให้มีการดำเนินงานสู่วิสัยทัศน์ ดังภาพ 5.1 ก(1-1) จากผลการประเมินพบว่า สาขาวิชา/หลักสูตรสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อ ระบบการสรรหาคัดเลือกฯ และมีความเห็นเพิ่มเติมว่า บุคลากรใหม่ยังขาด ประสบการณ์ทางวิชาชีพ เนื่องจากส่วนใหญ่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ซึ่งคณะฯ ได้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน ปรับปรุงระบบการสรรหาคัดเลือกฯ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีสมรรถนะที่จะดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะต่อไป

OF: การแลกเปลี่ยนความคิด และการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรใหม่และบุคลากรเดิมในองค์กร

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)

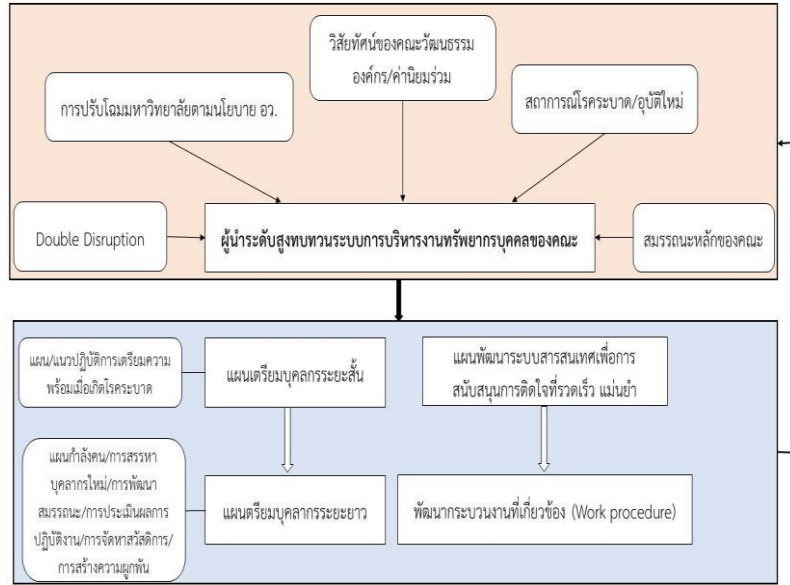
ผู้นำระดับสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ในระยะเวลา 4 ปี (2564-2568) เพื่อประโยชน์สูงสุดกับการเกลา (Shaping) ทิศทางของคณะฯ ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด กับบริบทของ Double Disruption และการปรับโฉมมหาวิทยาลัยตามนโยบายกระทรวงกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยใช้แนวทางดังกล่าวมา ทบทวนระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เพื่อจัดการการเปลี่ยนของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การเกษียณอายุราชการ การเกิดสถานการณ์โรคระบาด ภัยพิบัติและเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของคณะฯสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการโดยการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์กำลังคน วางแผนการบริหารกำลังคนและวางแผนรองรับให้เกิดความสมดุลด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้นำระดับสูงสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับมาตรฐานวิชาชีพและรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจของหน่วยงาน จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรทุกกลุ่ม เข้ารับการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนบุคลากรถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานระหว่างกันเพื่อทำงานทดแทนกัน บุคลากรสายสนับสนุนกำหนดให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับแผนการรวมศูนย์บริการประสานภารกิจ มีการนำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรมาใช้วางแผนขออัตรากำลังในอนาคตทั้งอัตราการศึกษาต่อ ลาออก เลิกจ้าง ดังภาพ 5.1 ก(3-1)

OF: การเตรียมการและจัดการในช่วงเวลาที่มีการเพิ่มจำนวนของบุคลากร

(4) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

คณบดีให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกสายงานในการทำงานให้บรรลุผล โดยมีระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังตาราง 5.1 ก(4-1) และบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยกระจายอำนาจไปยังรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย เพื่อผลักดันให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสาขาวิชา/หลักสูตร และรายบุคคล ได้มีส่วนในการขับเคลื่อนคณะตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยภาระงานของแต่ละบุคคลต้อง

ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลัก วัฒนธรรมองค์กร (TOP²) ค่านิยมร่วม (CRS²) ระบบงานที่สำคัญ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดที่กำหนด และกำหนด Quick win สำคัญของแต่ละงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายระยะสั้นได้อย่างรวดเร็ว คือ การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการประเมินนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การต่อเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไปโดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักที่ได้จากการประเมินประจำปีมาใช้



ภาพ 5.1 ก(3-1) ระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ ได้รับความรู้ที่มีประสิทธิภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละปี เพื่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลงานภาพรวมของคณะให้ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น คณะดียังส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุผล ได้แก่ การมอบหมายที่ท้าทาย (*ล่ำรางวัลทางนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ การสร้างโอกาสทางการศึกษา และ วสท. เป็นผู้นำในกลุ่มพันธมิตร*) การมุ่งเน้นพัฒนาให้มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งก่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพราะเป็นงานที่ท้าทาย ทำให้ดึงความสามารถ และสมรรถนะหลักของคณะมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คณะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร โดยการยกย่องชมเชยผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ การให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและ ผูกพันกับคณะ โดยสามารถทำ Quick win การเพิ่มจำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ ซึ่งอยู่ในกระบวนการขอตำแหน่ง ผศ. จำนวน 8 คน และตำแหน่ง รศ. จำนวน 1 คน สายสนับสนุนนั้น ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

OF: ระบบการทำงานและการบริหารบุคลากร ที่ส่งผลให้มีผลการดำเนินการที่เหนือความคาดหมาย

ตาราง 5.1ก (4) ข้อกำหนด และตัวชี้วัดของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

กระบวนการ	ข้อกำหนด/ข้อมูลสำคัญ	วิธีการ	ตัวชี้วัด
การวางแผนกำลังคน	ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง แต่งตั้งคกก.บริหารอัตรากำลัง พ.ศ. 2561	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและการบริหารงานบุคคลร่วมกับสาขาวิชา คำนวนและเสนอความต้องการกำลังคน ส่งไปยังฝ่ายแผนงานของมหาวิทยาลัย	คณะฯ มีคณาจารย์ประจำหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร
การสรรหา	ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือก พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563	สาขาวิชากำหนดคุณสมบัติ คณะทำคุณสมบัติส่งไปเพื่อขอเปิดรับสมัคร รับสมัครและคัดเลือก เมื่อได้บุคลากรมาแล้วจะแต่งตั้งที่เลี้ยง	คณะ ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
การประเมินความต้องการพัฒนา	ข้อมูลเส้นทางอาชีพ และความต้องการในการพัฒนาตนเอง	บุคลากรทุกคนกรอกข้อมูล	คณะมีแผนการพัฒนาบุคลากร - แผนพัฒนาบุคลากรประจำสาขาวิชา - แผนปฏิบัติการประจำปีของคกก.พัฒนาบุคลากร
การพัฒนาความก้าวหน้า	ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของ	การพัฒนาตนเองตามแผนของสาขาวิชา และคณะ	คณะมีแผนการพัฒนาบุคลากร - แผนพัฒนาบุคลากรประจำสาขาวิชา - แผนปฏิบัติการประจำปีของคกก.พัฒนาบุคลากร

กระบวนการ	ข้อกำหนด/ข้อมูลสำคัญ	วิธีการ	ตัวชี้วัด
	กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563		
การยกย่องเชิดชูเกียรติ	ประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2563 ระดับส่วนงาน	ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกณฑ์คัดเลือก และประกาศเชิดชู	- ประกาศการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการและการคัดเลือกครูในดวงใจ
การสร้างความผูกพัน	ข้อมูลสวัสดิการ ข้อมูลสถานการณ์โรคระบาด ข้อมูลงบประมาณ	การจัดหาสวัสดิการเพิ่ม การยกย่องเชิดชูการให้รางวัล การใช้ปัจจัยความผูกพันในการขับเคลื่อนกิจกรรมและโครงการ	การเชิดชูเกียรติ จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม (COVID ยา อาหาร การจัดหาวัคซีน) แจก ATK KIT การเตรียมความพร้อมอย่างรวดเร็วในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
การเทียบเคียงสมรรถนะ	ข้อมูลแนวคิดและทิศทางของสถาบันที่ผลิตบัณฑิตประเภทเดียวกับคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ในมหาวิทยาลัยและประเทศไทย	ขอเทียบเคียงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ระดับสมรรถนะที่เทียบเคียง ดังนี้ - TSU02 TSU03 TSU07 - จำนวนทรัพย์สินทางปัญญา - จำนวนชุมชน/วิสาหกิจ/กลุ่มอาชีพที่คณะสนับสนุน - จำนวนวิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ/ผู้ประกอบการ - จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมทางสังคม ที่ทำร่วมกับสถานประกอบการ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประกาศคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564	ดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - สายคณาจารย์ - สายสนับสนุน

5.1ข บรรยาการการทำงานของบุคลากร

5.1ข(1) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

คกก.พัฒนาบุคลากร คกก.จัดการความเสี่ยง และคกก.อาคารสถานที่ ทำหน้าที่ 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรคณะในการพัฒนาองค์รวมและการป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน 2) จัดทำแผนดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของคกก.ประจำคณะฯ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อเนื่องมาในปีงบประมาณ 2565 คณะฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม ห้องพักอาจารย์ รวมถึงครุภัณฑ์ประกอบอาคาร 3) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 4) เพิ่มห้อง Active learning และ Smart classroom 5) กำหนดแผนและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีหน่วยงานการรักษาความปลอดภัยประจำคณะฯ 24 ชม. 6) สร้างกระบวนการติดตามประเมินผลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรแบบรายวัน โดยในปี 2564-2665 จากกรณีที่เกิดสถานการณ์ฉุกเฉินในช่วงการเกิดโรคระบาดโควิด-19 คณะฯ มีแนวปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและควบคุมโรค COVID-19 ตามหลัก D-M-H-T-T การสลับวันทำงานเพื่อลดความแออัดในห้องทำงาน และการตรวจ ATK ในวันจันทร์ของทุกสัปดาห์ก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ของบุคลากรทุกคนในคณะ นอกจากนี้การรายงานผลการดำเนินการต่อคณบดี และกรรมการประจำคณะ รวมถึงการถอดบทเรียนการดำเนินการเพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน พรบ. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ไม่มีโรคและเกิดการบาดเจ็บที่เกิดการทำงาน นอกจากนี้ยังนำผลการสำรวจด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของนิสิตปริญญาตรีแต่ละหลักสูตรมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในปีต่อไป

OF: -

5.1ข (2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

บุคลากรของคณะฯ ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร และบริการต่าง ๆ ไปเป็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยสิทธิประโยชน์แตกต่างกันตามสภาพของการจ้างงาน ดังตาราง 5.1ข (2) เมื่อเกิดเหตุการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คณะ/มหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) การปฏิบัติงานแบบสลับวันทำงาน การอนุมัติให้บุคลากรเยี่ยมครอบครัวไปใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้าน การจัดหาวัคซีนในช่วงแรกที่วัคซีนขาดแคลน และจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน (เจลแอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อ น้ำยาฆ่าเชื้อ จุดคัด

กรองวัดอุณหภูมิ อุปกรณ์วัดไข้ และ ATK) และผู้นำระดับสูงยังสนับสนุนการทำงานของศูนย์พักคอยเพื่อรองรับกรณีบุคลากรและนิสิตติดเชื้อ

ตาราง 5.1ข (2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

ประเภท	ประกันสุขภาพประกันชีวิต	การรักษาพยาบาล	ตรวจสุขภาพประจำปี	ที่พัก	สวัสดิการเย็บผ้า	เงินร่วมทำบุญกรณีเสียชีวิต/พ่อ-แม่/ภรรยา/สามี	คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงาน	สิทธิประโยชน์	ประกันสังคม	สวัสดิการสิ้นเชื้อของธนาคารต่าง ๆ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	เงินชดเชยเกษียณ	รถรับส่งระหว่างวิทยาเขต
พนักงานมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓
พนักงานพิเศษ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓

OFI: -

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce engagement)

5.2ก การประเมินความผูกพันของบุคลากร

5.2ก (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

ผู้นำระดับสูง ได้กำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ (ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ขึ้นไป) และสายสนับสนุน ดังตาราง ก. (3-1) ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เกิดการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการของคณะ ความภาคภูมิใจและรักในสถาบัน และไม่มียึดติดการลาออกหรือย้ายงานของบุคลากร ด้วยเหตุผลความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้โดยคกก.พัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางการประเมินความต้องการโดยใช้เกณฑ์วัดปัจจัยความผูกพัน จำแนกบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม คือ สายวิชาการและสายสนับสนุน ดำเนินการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ดัชนีความสุขของบุคลากร วิเคราะห์ผลการสำรวจ นำผลมาวางแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ความก้าวหน้าในสายงาน กิจกรรมเชิงจิตอาสา สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้คกก.พัฒนาบุคลากรยังมีกิจกรรม Happy family day เพื่อให้บุคลากรเกิดค่านิยมร่วม และความผูกพันระหว่างบุคลากรแต่ละสายงานและเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีกิจกรรมที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรและขับเคลื่อนความผูกพันโดยวิธีที่เป็นทางการ เช่น ผู้บริหารพบปะสาขาวิชา ส่วนงาน และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะรับประทานอาหารร่วมกัน และการจัดงานเนื่องในวันสำคัญและการทำนุศิลปวัฒนธรรม เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันมหิดล วันสถาปนาของคณะ การทอดกฐิน และการทำบุญเลี้ยงพระ รวมถึงมีระบบการประเมินกลางของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับระดับความผูกพัน พร้อมติดตามตัวชี้วัด ระดับค่าเป้าหมายปีการศึกษา 2562 2563 และ 2564 มีการติดตามประเมินผลเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขโดยทุกด้าน ร้อยละ 75.28 75.70 และ 71.90 แบ่งเป็นสายวิชาการ ร้อยละ 75.38 76.31 และ 74.80 และสายสนับสนุน ร้อยละ 75.12 75.15 และ 69.06 ตามลำดับ อยู่ในระดับ Happy และ Very happy ดังแผนภาพ ภาพ 5.2ก(2-1)

OFI: -

5.2ก(2) การประเมินความผูกพัน

ผู้นำระดับสูง ร่วมกับมหาวิทยาลัยประเมินผลความผูกพันของบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วยกระบวนการด้วยโปรแกรมแบบสำรวจความสุขออนไลน์ (Happinometer) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ ดังตาราง 5.2ก(2-1) โดยในปีการศึกษา 2562 2563 และ 2564 มีความผูกพันในระดับมาก นอกจากนี้คณะฯ มีกระบวนการในการประเมินความผูกพันต่อองค์กรที่ผูกโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และใช้เป็นข้อมูลในการสะท้อนกลับแก่บุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานในปีต่อไป จากข้อมูลสารสนเทศดังกล่าว คณะได้เลือกปัจจัยความผูกพันเพื่อนำมาใช้ในการทบทวนและปรับรูปแบบโครงการ/กิจกรรม ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันกับคณะเพิ่มขึ้น เช่น บุคลากรสายวิชาการ ได้เลือกปัจจัยความผูกพันได้แก่ “คณะฯ มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรทราบเป้าหมายพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ” โดยได้จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน เช่น โครงการ/กิจกรรมผู้นำระดับสูงพบปะบุคลากรทั้งคณะ

กิจกรรมผู้นำระดับสูงพบสาขาวิชา คณบดีพบสาขาวิชา เป็นต้น บุคลากรสายสนับสนุน ได้เลือกปัจจัยความผูกพัน “การทำงานเป็นทีม เต็มความสามารถ การช่วยเหลือกัน” โดยได้ มอบหมายให้เป็นคกก.พัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาระบบสารสนเทศเทคโนโลยีสำนักงานคณะ นักวิชาการและนักวิชาชีพ ให้ทำงานร่วมกัน เป็นต้น

OF: นำปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันมาจัดโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันยังไม่ครบทุกปัจจัย

5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร

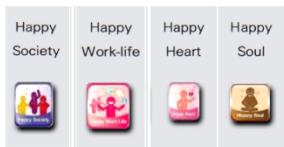
ผู้นำระดับสูงร่วมกับบุคลากรทั้งสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน ในการค้นหาวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้เครื่องมือ Canvas cultures ผ่านการประชุมกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ความหลากหลายของมุมมองและวิถีคิดของบุคลากร ได้ข้อสรุปวัฒนธรรมองค์กรของคณะ คือ เป็นทีม เปิดกว้าง สร้างสุขภาพ/สร้างมืออาชีพ (TOP²) ดังแผนภาพ 1.1ก โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งคณะ ผู้นำระดับสูงนำวัฒนธรรมองค์กร มาใช้ในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ สร้างการทำงานเป็นทีม สร้างพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความต้องการด้านต่าง ๆ ผ่านช่องทาง เช่น โทรศัพท์ ส่วนบุคคล สายตรงคณบดี ผู้บริหารพบบุคลากร สื่อสังคมออนไลน์ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสร้างสุขภาพโดยมีพีตเนส (SEA-RC) และคลินิกการแพทย์แผนไทยให้บริการในการดูแลสุขภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างความเป็นมืออาชีพในสายงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ตามความถนัดและความสามารถ มีความก้าวหน้าตามสายงาน กิจกรรมดังกล่าวช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตรงตามศักยภาพของตน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีผลงานที่สร้างความสำเร็จแก่คณะ นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงสอดแทรกการสร้างความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ผ่านกระบวนการส่งเสริมและปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ในงานที่รับผิดชอบให้มีผลงานที่สร้างความสำเร็จแก่องค์กร ผู้นำระดับสูงยังสื่อสารไปยังบุคลากรทุกสายงาน ในหลายช่องทางทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาทิ การประชุมคกก.ประจำคณะ การประชุมหัวหน้างาน สื่อประชาสัมพันธ์ โปสเตอร์ เฟสบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์ของคณะ ภาพพื้นหลัง และการจัดเวทีพบระหว่างผู้นำระดับสูงกับบุคลากรในช่วงเริ่มกลับมาปฏิบัติงานตามปกติภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้บุคลากรทุกสายงาน ได้รับทราบและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่คณะจัดขึ้น และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและ พูดคุยกับผู้บริหารได้อย่างอิสระเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับคณะ

ความหมาย: V=Happy H= Very Happy

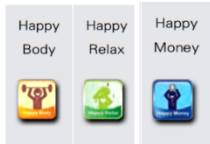
แนวโน้มสูงขึ้น VH=สายวิชาการ และสายสนับสนุน



แนวโน้มคงที่ VH=สายวิชาการ V=สายสนับสนุน

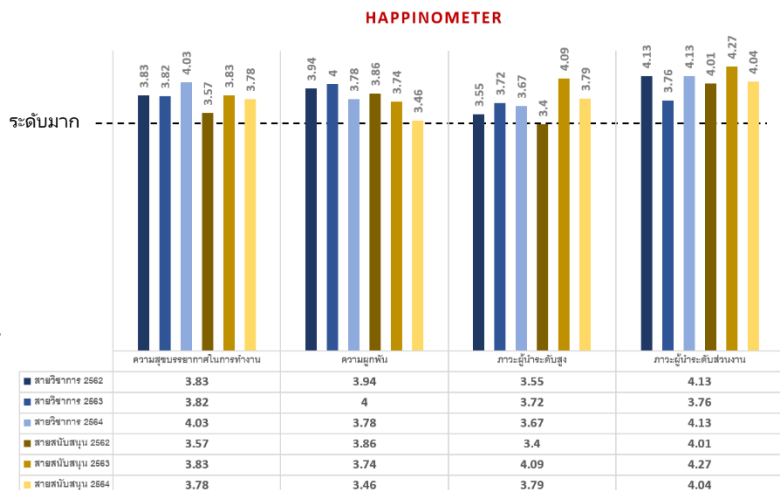


แนวโน้มลดลง H=สายวิชาการ และสายสนับสนุน



แปลผลค่าเฉลี่ยปีการศึกษา 2564

50-74.9 มีความสุข: Happy ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ใน ระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารควรสนับสนุนเพื่อให้เกิดความสุขในระดับมาก



ภาพ 5.2ก(2-1) ดัชนีความสุข และ happinometer คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

5.2ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

5.2ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

ผู้นำระดับสูง มีระบบการจัดการผลการดำเนินงานของบุคลากรทุกสายงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่ดีและสอดคล้องกับทิศทางแผนยุทธศาสตร์ของคณะ โดยคกก.พัฒนาบุคลากร ได้มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยผ่านความเห็นชอบจากคกก.ประจำคณะ มีขั้นตอนในการทำงานดังนี้ 1) การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระดับบุคคล สาขาวิชา และคณะฯ 2) การประเมินโดยใช้คกก.ประเมินตามรูปแบบที่กำหนด 3) แจ้งผลการประเมินและตอบข้อซักถาม 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีธรรมภิบาล นอกจากนี้ยังนำผลการประเมินมาใช้ในการยกย่อง ชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการทั้งระดับคณะ วิทยาเขต และมหาวิทยาลัย เช่น ครูในดวงใจ อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ คณะมีการยกย่องเชิดชูบุคลากร ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ดังตาราง 5.2ค (1-1)

ตาราง 5.2ค (1-1) ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

การจัดการผลการดำเนินการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กระบวนการหลักด้านความผูกพัน	วิธีการประเมินความผูกพัน
ระบบยกย่อง เชิดชู	บุคลากรทั้งหมด	1.บุคลากรรายงานผลการเรียนรู้และพัฒนา 2. ฝ่าย QA และประชาสัมพันธ์ ประกาศยกย่องเชิดชูผ่าน Web site Facebook และ Line ของคณะ	1. Happinomete 2. การสนทนากลุ่ม
ระบบให้รางวัล	บุคลากรทั้งหมด	1.คณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการการคัดเลือกรางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา 2. ประกาศคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และครูในดวงใจ	1. Happinomete 2. การสนทนากลุ่ม 3. การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ (เช่น ไลน์กลุ่ม การพบปะ)

OF: -

5.2ค (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ผู้นำระดับสูง สนับสนุนและวางแผนระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากบุคลากร (Training need) รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา และเป้าหมายการบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัด และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของคณะ มาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนดเป็นเกณฑ์ประเมินต่างๆ นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงมีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา โดยผ่านกระบวนการรายงานผลการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้และการพัฒนา กับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะ คณบดีวางโครงสร้างการพัฒนาบุคลากร เริ่มจาก 1) สาขาวิชาวางแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละสาขาวิชา/สำนักงาน 2) บุคลากรไปอบรมหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะ 3) รายงานผลการพัฒนาตนเองและแผนในการพัฒนาดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน บริการวิชาการ และวิจัย มายังคณะ 4) หลังจากนั้นมีการเผยแพร่ในที่ประชุมสาขา คณะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบถัดๆ ไป นอกจากนี้คณะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ 1) มอบหมายคกก.พัฒนาบุคลากรการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการจัดการกิจกรรมส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ทางจริยธรรมให้กับบุคลากรในคณะฯ 2) การตั้งงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคนละ 13000 บาท/ปี (สายวิชาการ) และ 10000 บาท/ปี (สายสนับสนุน) หรือขอสนับสนุนจากคณบดีเพิ่มเติมในบางหลักสูตรที่มีค่าลงทะเบียนสูงกว่าวงเงินที่ได้รับจัดสรร และคณะสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการแบบให้ฟรี 3) บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4) มีระบบที่เลี้ยงทำหน้าที่สอนและถ่ายทอดงานให้แก่บุคลากรใหม่ 5) มีการมอบหมายให้ทำงานแทนกันได้ กรณีผู้รับผิดชอบโดยตรงไม่อยู่ 6)

บุคลากรคนหนึ่งต้อง สามารถทำงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ 7) กรณีบุคลากรลาออก ก่อนลาออกต้องมีการส่งมอบงาน และถ่ายทอดงานต่อไปยังผู้รับผิดชอบตามลำดับ 8) มีการนำเสนอกระบวนการงานที่ได้มีการทบทวนปรับปรุง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน ในเวทีประชุม

OF: สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบันและความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน

5.2ค (3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

ผู้นำระดับสูงมีระบบในการประเมินผลสำเร็จของการสนับสนุนระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยประเมินจาก 1) จำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม 2) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม 3) การประเมินแผนงานด้านพัฒนาบุคลากรระดับคณะฯ ระดับรายบุคคล 4) การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนงานด้านพัฒนาบุคลากร ทุกไตรมาส เช่น เปรียบเทียบการประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาปีการศึกษา 2562-2564 พบว่าบุคลากรมีสมรรถนะทางวิชาชีพและสมรรถนะนวัตกรรม สังคมและการเป็นผู้ประกอบการรวมถึง เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาซึ่งเน้นนวัตกรรมสังคม (จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับรางวัลเพิ่มขึ้น และจำนวน Process Innovation ที่ริเริ่มโดยบุคลากรสายสนับสนุน) ทำให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของหลักสูตรและคณะฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ นอกจากนี้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะฯ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน และมีการถ่ายทอดระดับตัวชี้วัดจากคณะลงมาแต่ละสาขาวิชา และถ่ายทอดสู่ระดับบุคคล ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นส่วนที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถสื่อสารได้อย่างเปิดเผยกับผู้นำระดับสูงและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้งานสำเร็จ และสร้างความเป็นมืออาชีพในงานที่รับผิดชอบจนได้ผลลัพธ์ที่ดี นำไปสู่การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับคณะฯ มีขวัญกำลังใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งมอบผลลัพธ์การดำเนินงานที่มีคุณค่าแก่ผู้รับบริการ

OF: การเชื่อมโยงผลการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกับผลการประเมินความผูกพัน

5.2ค (4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คณบดีให้ความสำคัญกับการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรทุกสายงาน มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยการใช้กระบวนการฝึกปฏิบัติและการให้โอกาสในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก คณะฯ แก่บุคลากรระดับผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง โดยมีได้ระบุกำหนดเป็นผู้หนึ่งผู้ใดเป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิดความ เป็นผู้นำที่มีความพร้อมด้วยศักยภาพ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน นอกจากนี้คณบดีพัฒนาบุคลากร มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าตามสายงานดังนี้ 1) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน 2) กำหนดระบบส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า 3) การกำกับ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดการความก้าวหน้า 4) ประเมินความก้าวหน้าของบุคลากรเทียบกับแผนการพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล 5) นำผลการประเมินมาวางแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้มีคณบดีพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทำหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้นำข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา และภารกิจหลักของคณะฯ เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หัวข้อความต้องการในการพัฒนาผ่านการสำรวจข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ และความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในการวิเคราะห์ ลงสู่แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม เช่น การพัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สายคณาจารย์ใช้เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ. สายสนับสนุนใช้เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการ พิเศษ เชี่ยวชาญ ตาราง 7.3 ก(1)(2)(3)(4) และผู้นำระดับสูงบรรลุตัวชี้วัดที่รับผิดชอบและการเปลี่ยนหรือการตัดสินใจที่สำคัญของคณะ

OF: -

หมวด 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes)

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และ กระบวนการ

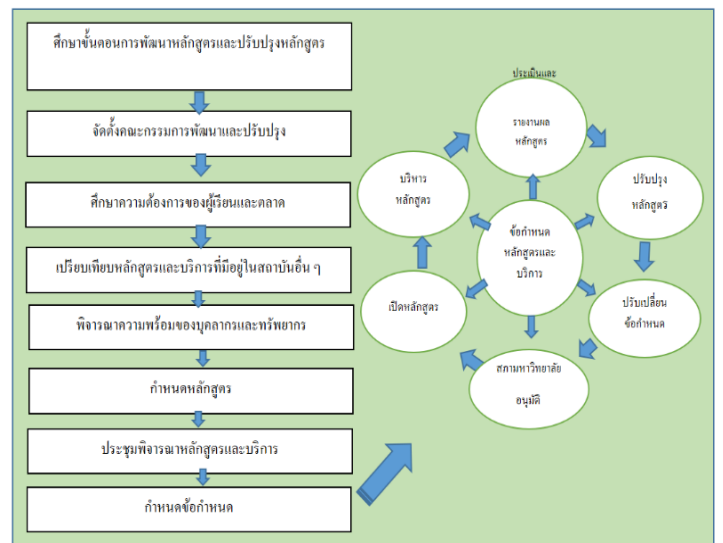
คณะฯ มีกระบวนการในการจัดการศึกษา การวิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยทีมบริหาร วิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแต่ละกระบวนการที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี ระยะกลาง 5 ปี เพื่อขับเคลื่อนงานตามพันธกิจหลัก เพื่อผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามกรอบ TOF การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสังคม การบริการวิชาการที่ตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและสังคม โดยบูรณาการภูมิปัญญากับวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่น ดังตาราง 6.1 ก (1)

(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Key WORK PROCESSES)

กระบวนการทำงานที่สำคัญประกอบด้วยด้านการจัดการศึกษา บริการวิชาการ และวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการจัดการศึกษา

คกก.ประจำคณะฯ และคกก.วิชาการฯ ดำเนินการออกแบบ หลักสูตร กระบวนการทำงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) ศึกษาทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ พันธกิจคณะฯ ทิศทางการพัฒนา หลักสูตรและบริการ โดยวิเคราะห์จากแผนพัฒนาประเทศ สถานการณ์และบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก 2) ศึกษา ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตร 3) ตั้งคกก. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร 4) สำรวจความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต พี่เลี้ยงแหล่งฝึก ศิษย์เก่าพร้อมเปรียบเทียบหลักสูตร และบริการที่มีในปัจจุบัน 5) วิเคราะห์ Gaps 6) พิจารณาความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร 7) กำหนดหลักสูตรและบริการ 8) ออกแบบระบบและกลไกสนับสนุน 9) กำหนดข้อกำหนด 10)



ภาพ 6.1ก(2) กระบวนการกำหนดหลักสูตร

เมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติเปิดหลักสูตร จึงขอเปิดหลักสูตร กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลักสูตรทำหน้าที่ในการบริหารหลักสูตร 10) ใช้ AUN QA เป็นเครื่องมือในการประเมินหลักสูตรและกำกับบริหารคุณภาพหลักสูตร และมีการประเมินที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุย ซักถาม การแจ้งรายงานปัญหาในที่ประชุม การรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี นำผลการประเมินสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนและประเภทบริการดังภาพ 6.1ก(2)

ด้านบริการวิชาการ

คกก.บริการวิชาการ สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการบริการวิชาการจากกลุ่มลูกค้าอื่น นำมาวางแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการที่ชัดเจนมาจากทั้งสาขาวิชาและคกก.บริการวิชาการ และนำเข้าพิจารณาเห็นชอบในคกก.ประจำคณะฯ ทบทวนและปรับปรุงข้อกำหนดโดยผู้ในระดับสูงและกรรมการบริการวิชาการปีละ 1 ครั้งและมีการติดตามการดำเนินงานเดือนละ 1 ครั้ง โครงการที่ได้ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา ได้แก่ การเผยแพร่สื่อออนไลน์ด้านการดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย นวัตกรรมทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ การออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การเฝ้าระวังและควบคุมป้องกันโรค COVID-19 ในสถานประกอบการ และการให้บริการวิชาการลงสู่ชุมชนต่าง ๆ ตามความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ด้านการวิจัย

คกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัย นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาใช้ในการวางแผน พัฒนาด้านการวิจัย ใช้กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานวิจัย อาจารย์และบุคลากรที่เป็นนักวิจัยรุ่นใหม่ คณะฯ ส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสทำวิจัยโดยสนับสนุนทุนวิจัยระดับคณะฯ สนับสนุนทุนการนำเสนอการวิจัยทั้งอาจารย์และนิสิตและสนับสนุนค่าตอบแทนตีพิมพ์งานวิจัย ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการนำเสนอโครงการวิจัยต่อคกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกพิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย ทั้งนี้ คณะฯได้ส่งเสริมให้อาจารย์ไปขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คณะฯ ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนให้กับอาจารย์ มีระบบการกำกับติดตามความก้าวหน้างานวิจัยที่ได้รับการจัดสรรทุนของคณะฯ นักวิจัยต้องรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน และส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ให้กับคกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัย พิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรวจสอบคุณภาพ กำกับ ติดตามให้แก่นักวิจัยปฏิบัติตามเงื่อนไขการได้รับทุน เพื่อปิดโครงการตามกรอบเวลาที่กำหนด ในกรณีที่นักวิจัยไม่สามารถปิดโครงการวิจัยได้ คกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัยให้นักวิจัยชี้แจงเหตุผลเพื่อขยายระยะเวลาดำเนินการวิจัย และให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัยให้สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผน ดังตาราง 6.1ก(1)

(3) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts)

ทีมบริหารนำข้อมูลการประเมินด้านการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในคณะ และทรัพยากรที่มีอยู่ มาวิเคราะห์เพื่อออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบ 2) ผู้รับผิดชอบทำหน้าที่วิเคราะห์ระบบงานที่เกี่ยวข้อง 3) คัดเลือกระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลักและจำเป็น 4) นำผลการคัดเลือกเข้าระดมสมองและวิเคราะห์ข้อมูล 5) นำข้อมูลสู่การกำหนดเป็นข้อกำหนด 6) จัดลำดับความสำคัญของกระบวนการทำงานและกำหนดเป็นข้อกำหนดและแนวปฏิบัติและประเมินประสิทธิผล 7) หากพบความบกพร่องในกระบวนการใด ผู้รับผิดชอบงานนำสู่การประชุมในคกก.ของกระบวนการและร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและค้นหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

ด้านการจัดการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิชาการร่วมกับคกก.วิชาการและคกก.พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ทบทวนผลการประเมินการจัดการศึกษาของหลักสูตร และการนำผลการรับฟังเสียงผู้เรียนทั้งปัจจุบัน อนาคต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ ข้อเสนอแนะจากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการจากภาคเอกชน ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน มาวิเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และปรัชญาการศึกษาของคณะและมหาวิทยาลัย ทิศทางความต้องการและนโยบายการพัฒนาประเทศพร้อมทั้ง ทบทวนข้อกำหนดตามมาตรฐานอุดมศึกษา พรบ.วิชาชีพและกฎหมาย ข้อกำหนด ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ นำหลักการและข้อมูลส่วนดังกล่าวเข้าหารือร่วมกันในคกก.วิชาการพร้อมหาข้อสรุปและนำเสนอแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรต่อคกก.ประจำคณะฯ ดำเนินการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการจัดการศึกษา กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบกิจกรรม เสริมทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้ชีวิต เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้เรียนที่หลากหลาย ให้ตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศไทยเพื่อส่งมอบให้กับผู้เรียน

ด้านการวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการร่วมกับคกก.วิจัยวิเคราะห์ทิศทางการวิจัยตามกรอบการวิจัยระดับชาติและนโยบายมหาวิทยาลัย วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ภายในคณะฯที่สนับสนุนการวิจัย จากนั้นกำหนดกรอบการวิจัยระดับคณะฯ เพื่อนำไปสู่ทิศทางการวิจัยระดับคณะฯ พร้อมทั้งออกประกาศต่างๆที่รองรับและสนับสนุนการวิจัย อาทิเช่น ประกาศรับข้อเสนอโครงการวิจัยและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ ประกาศสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยและการตีพิมพ์เผยแพร่และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยและการตีพิมพ์เผยแพร่ กระบวนการในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยประกอบด้วยคกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัย พิจารณา 1)ข้อเสนอโครงการวิจัย 2)งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ 3)กระบวนการติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัยฯและรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ 4)กระบวนการประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและบทความวิจัย 5)การจัดการความรู้ด้านการวิจัยในระบบสารสนเทศของคณะฯ 6)ส่งเสริมให้นักวิจัยได้ทำวิจัยต่อเนื่องและสนับสนุนโดยการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้แก่ักวิจัย

ด้านการบริการวิชาการ

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการร่วมกับคกก.บริการวิชาการนำข้อมูลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการและนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย มาออกข้อกำหนดและออกแบบกระบวนการทำงานและระบบสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดประเด็นการส่งเสริมการพัฒนาโครงการบริการที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและต่อยอดผลงานบริการวิชาการสู่การสร้างนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา การนำผลงานไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม เชิงพาณิชย์หรือการเป็นผู้ประกอบการให้เพิ่มมากขึ้น

OF: -

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (PROCESS Management and Improvement)

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process Implementation)

ทีมบริหารทบทวนข้อกำหนดที่สำคัญในแต่ละพันธกิจ จากนั้นออกแบบกระบวนการทำงานและกำหนดตัวชี้วัดเป็นทั้ง Leading indicators และ Lagging indicators พร้อมทั้งถ่ายทอดไปยังคกก.ชุดต่างๆ จากนั้นมีการติดตาม ทบทวนกระบวนการทำงานที่ออกแบบ กำกับ และติดตามประเมินผล ควบคุม ผลสะท้อนกลับการประเมินเพื่อนำสู่การปรับปรุงและพัฒนา ดังตาราง 6.1ก

(2) และภาพ 6.1ข(1)

(2) กระบวนการสนับสนุน (Support PROCESSES)

ทีมบริหารกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยใช้

SIPOC มาออกแบบกระบวนการสนับสนุนส่งเสริมประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการหลักทั้ง 3 พันธกิจ ดังภาพ 2.1 ก

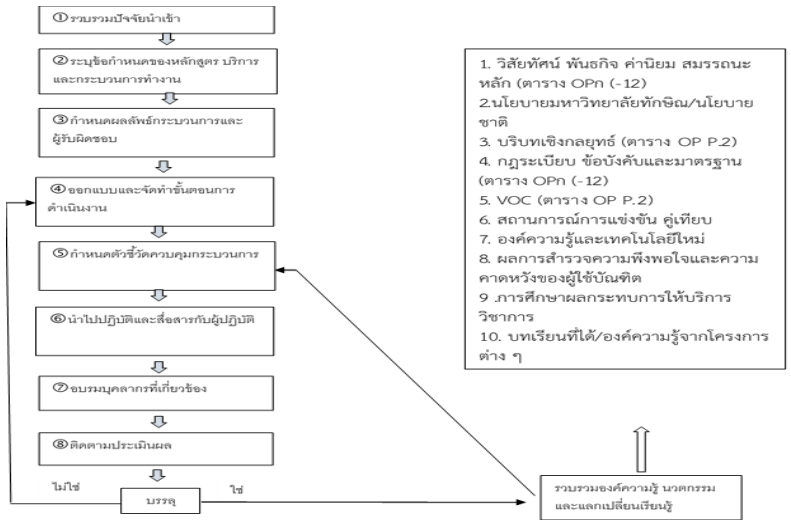
(4) และ Work system of FHSSกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการบริหารบุคคล การบริหารสินทรัพย์และอาคารสถานที่ การบริหารงบประมาณและการเงิน การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และการตลาด การจัดการนวัตกรรมสังคมที่เชื่อมโยงกับข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการสร้างความเข้าใจ สื่อสารกับผู้บริหารกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามข้อกำหนด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลแต่ละกระบวนการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เชื่อมโยงกับองค์ 2

(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ (Program, Service, and PROCESSES Improvement)

ทีมผู้บริหาร และคกก.ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ มีวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานของ อว.(TQF) AUN-QA EdPEx สภาวิชาชีพ และมาตรฐาน ข้อกำหนด กฎหมาย พรบ.วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดย 1) นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ข้อผิดพลาด ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ มาวิเคราะห์ร่วมกับการจัดการความรู้ 2) ค้นหาแนวทางการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 3) ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการและนำมาจัดทำแนวทางมาตรฐานการดำเนินงานใหม่ 4) นำกระบวนการที่ปรับปรุงแล้วสู่การปฏิบัติก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น 5) ประเมินกระบวนการดำเนินงานใหม่อีกครั้ง ดังตาราง 6.1ข(3)

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management)

คณะฯ มีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งรับผิดชอบโดยคณบดี ในการดำเนินงาน มีกระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลัก ตาราง 6.1ค ในการจัดหาสินค้า/บริการที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน และมีระบบการคัดเลือก การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดส่ง การรับมอบ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 มีระบบกำกับ ติดตาม ควบคุม การ



ภาพ 6.1 ข(1)การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

เบิกจ่าย โดยจัดทำข้อมูลการเบิกจ่าย และจัดทำรายการสิ่งของสำรองในคลังพัสดุ ทำให้มั่นใจว่า สาขาวิชาและคณะฯ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีข้อร้องเรียนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

OF: -

ง. การจัดการนวัตกรรม (INNOVATION Management)

ทีมผู้บริหารมีนโยบายในการสร้างนวัตกรรมสังคม จากการบูรณาการองค์ความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญของคณะด้านการแพทย์แผนไทย วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการพัฒนาสุขภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์แผนไทย และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนการด้านสุขภาพในสังคม คณะได้วางแผนการสนับสนุนทรัพยากร โดยจัดสรรงบประมาณ พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย/นวัตกรรม บริการวิชาการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่สังคม คณะสามารถสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์การแพทย์แผนไทยและได้ยื่นขอจดสิทธิบัตรเพื่อนำไปสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ต่อไปจำนวน 5 เรื่องและการพัฒนานวัตกรรมสังคมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการตรวจสอบด้านโภชนาการและความปลอดภัยของพืชผักในชุมชน เป็นต้น

OF: การขยายผลนวัตกรรมที่เป็นตัวแบบให้สามารถลงสู่การใช้ประโยชน์ของสังคมให้แพร่หลายมากขึ้น

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (PROCESS Efficiency and EFFECTIVENESS)

ทีมบริหารคณะฯ บริหารงบประมาณประจำปีเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักผ่านคกก.ชุดต่าง ๆ โดยคกก.ประจำคณะกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานรายเดือนและรายไตรมาสให้เป็นไป ตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งได้มีการบูรณาการแผนทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ลดต้นทุนในการดำเนินการ กรณีที่กรรมการชุดใดมีการปรับแผนงบประมาณให้ดำเนินการตามนโยบายและขั้นตอนที่คณะฯ ได้กำหนดไว้ คณบดีเป็นผู้แจ้งในที่ประชุมคกก.ประจำคณะพร้อมกำกับขับเคลื่อนปฏิบัติที่โปร่งใสตรวจสอบได้และยึดหลักประสิทธิผลและความคุ้มค่า นอกจากนี้มีการกำกับดูแลเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน การทำงานอย่างประหยัด รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบลาออนไลน์ ระบบ E-Meeting ระบบประกันคุณภาพ ระบบปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ระบบ TSU Mail ระบบรับสมัครงาน ระบบสถิติบุคลากร ระบบรายงานสุขภาพประจำวัน ระบบปฏิบัติงาน WFH ของบุคลากรสายสนับสนุน 2.ระบบบริการนิสิต ซึ่งประกอบด้วย ระบบทะเบียนนิสิต หอพักนิสิต TSU MOOCs หลักสูตรพัฒนานิสิตนอกชั้นเรียน วัตถุประสงค์คอมพิวเตอร์ รับสมัครนิสิต และศิษย์เก่า 3. ระบบแจ้งซ่อม ได้แก่ อาคารสถานที่พัสดุ ระบบสารสนเทศ 4. ระบบจอง-ยืม ประกอบด้วย ห้องพักรับรอง ห้องประชุมสงขลา ห้องประชุมพัสดุ ห้องเรียน ยานพาหนะ 5. ระบบตรวจสอบ สืบค้นโทรศัพท์ และคณะพัฒนาระบบสารสนเทศของคณะเพิ่มเติมอีก 3 ระบบ ได้แก่ ระบบแจ้งซ่อม ระบบจองห้องเรียน ระบบจองห้องประชุม การจัดทำฐานข้อมูลที่พร้อมใช้งานผ่านระบบ google drive เป็นต้น ดำเนินงานด้านการอนุรักษ์พลังงานตามนโยบาย Green university เช่น การใช้กระดาษ Reuse การงดใช้กล่องโฟม โดยมีคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้าสำนักงานเป็นผู้ควบคุม กำกับ นำผลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและให้อยู่ในวิถีการปฏิบัติงานประจำ

ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and Cybersecurity)

คณะฯ ใช้ระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งดำเนินการโดยสำนักคอมพิวเตอร์ในการเฝ้าระวัง สิ่งคุกคามความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของระบบเครือข่ายสารสนเทศบนโลกไซเบอร์ และระบบยืนยันตัวตน (MIS) ผ่าน Server กลางของมหาวิทยาลัย

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)

(1) ความปลอดภัย (Safety)

คณบดีกำหนดนโยบายและมอบหมายรองคณบดีที่ดูแลด้านความเสี่ยงด้านอาคารและสถานที่ร่วมกับคกก.ด้านความปลอดภัยของวิทยาเขต กำหนดแผนเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน คกก.บริหารความเสี่ยง มีกระบวนการดำเนินงาน 1) ชี้แจงความเสี่ยงด้านความปลอดภัย จำแนกการประเมินออกเป็นด้านกายภาพ เคมี ชีวภาพ การยศาสตร์และจิตสังคม 2) ประเมินความเสี่ยงและจัดลำดับความ

เสี่ยงพร้อมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุของความไม่ปลอดภัย 3) กำหนดแนวทางควบคุมความไม่ปลอดภัย การเตรียมความพร้อมรับมือภาวะฉุกเฉิน และฟื้นฟูให้สู่สภาพเดิม 4) ดำเนินการแก้ไขและติดตามตรวจสอบ 5) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปัจจุบันและทบทวนความเสี่ยงที่เหลือ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลต่อคกก.ประจำคณะฯ โดยคณะได้ดำเนินการเพิ่มเติมตาม พรบ. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ.2554 เรื่องการทำแผนฉุกเฉินป้องกันและควบคุมอัคคีภัย การติดตั้งระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเตือนภัย ระบบดับเพลิงด้วยน้ำ เครื่องดับเพลิงแบบมือถือ พร้อมทั้งมีแผนและดำเนินการตรวจสอบถึงดับเพลิงให้พร้อมใช้อยู่เสมอ การกำหนดเส้นทางหนีไฟและจุดรวมพล การติดป้ายเตือน ป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัย มีการตรวจเช็คการทำงานของระบบลิฟท์เป็นประจำทุกเดือน สำหรับความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ห้อง Lab กรณีการนำวัสดุออกไปมีประสบการณ์นอกสถานที่รายวิชาต่าง ๆ ยึดแนวปฏิบัติของสถานที่ที่ไปศึกษาดูงานการดำเนินการอื่นๆ เพื่อควบคุมความเสี่ยง เช่น จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น รปภ. ประจำคณะตลอด 24 ชั่วโมง กล้องวงจรปิดตามจุดต่าง ๆ รอบคณะ แม่บ้านร่วมแจ้งข้อมูลที่จะเสี่ยงต่อการเกิดความปลอดภัย การติดตามซ่อมบำรุงตามรอบระยะเวลา การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นลื่น และการจัดทำระบบเฝ้าระวังและป้องกันควบคุมโรค COVID-19 ภายในคณะ การจัดการแยกพื้นที่และจัดตารางในการมาทำงานเพื่อลดความแออัดของบุคลากร ลดโอกาสต่อการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

OF : ดำเนินการซ่อมอพยพหนีไฟและการตอบโต้เหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีและครอบคลุมกลุ่มนิสิตและบุคลากรทั้งหมด

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)

คณบดีแต่งตั้งคกก.ด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ความเสี่ยง ด้านอาคารและสถานที่ 1) จัดทำแผน การเตรียมความพร้อมกรณีการเกิดโรคระบาด (COVID-19) ซึ่งกระทบการการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) แผนการดำเนินงานฉุกเฉินกรณีไฟฟ้าขัดข้อง 3) แผนฉุกเฉินกรณีน้ำท่วมและ 4) แผนฉุกเฉินและอพยพหนีไฟ โดยมีการฝึกซ้อมการดำเนินการตามแผนและเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น ภูภัย หน่วยบริการรถฉีดน้ำดับเพลิงของเทศบาล ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกซ้อม มีกระบวนการที่สำคัญ คือ 1) จัดทำแผนฉุกเฉินและอพยพหนีไฟ 2) กำหนดข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการและตัวชี้วัดผลลัพธ์ สถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และเตรียมความพร้อมรับมือภาวะฉุกเฉิน 3) ดำเนินโครงการรับภาวะฉุกเฉิน 4) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุมต่าง ๆ 5) การนำผลการดำเนินงานมาทบทวนและจัดทำแผนในปีต่อไป **ดังตาราง 6.2(ค)** มีการกำหนด work procedure ด้านความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมาหรือผู้รับจ้างที่มาปฏิบัติงานภายในคณะ คณะมีการเผยแพร่แผนความปลอดภัยและสื่อสารด้านความปลอดภัยแก่บุคลากรและลูกค้ำกลุ่มอื่นผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์เว็บไซต์คณะฯ ป้ายประชาสัมพันธ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ประชุมคกก.ชุดต่าง ๆ

ตาราง 6.1ก(1) วิธีการออกแบบหลักสูตรและบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้บรรลุข้อกำหนด

กระบวนการทำงานหลัก (Core process)	กระบวนการทำงานย่อย (Sub process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการจัดทำข้อกำหนด	กระบวนการทำงานที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
1. กระบวนการจัดการศึกษา	1.1 กระบวนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศประกาศ/ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้อง - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 เกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2558 และ มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 - เกณฑ์คุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA (Version 4) และพ.ร.บ.วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาทิศทางการพัฒนาประเทศและความต้องการของสังคม - สำรวจความต้องการ ความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้าย้อนกลับ ผู้ใช้บัณฑิต พี่เลี้ยงและศิษย์เก่า - สำรวจข้อกำหนดของ อว. สภาวิชาชีพ พรบ. ข้อกำหนด ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เกณฑ์คุณภาพการศึกษา - กำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การรับฟังเสียงและทบทวนความต้องการของลูกค้ายุติมีส่วนได้ส่วนเสีย - การทบทวนเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง - การวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตร - การขออนุมัติหลักสูตรจากสภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาชีพ 	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนากำลังคน
	1.2 กระบวนการรับนิสิต	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ข้อมูลการศึกษา - จำนวนรับเป็นไปตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาความต้องการคุณสมบัติและปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต - ทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจ/ความคาดหวังของนิสิตและผู้ใช้บัณฑิต - ทบทวนนโยบายการรับนิสิต ประชุมร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - การทบทวนแผนรับนิสิตรายปี - การทบทวนคุณสมบัติ/โครงการรับนิสิต/จำนวนรับนิสิต/ช่องทางรับนิสิต - การประชาสัมพันธ์รับนิสิต - การคัดเลือกนิสิตและประกาศผล 	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนากำลังคน
	1.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามข้อกำหนดของพรบ วิชาชีพ/มาตรฐานการศึกษา อว. เกณฑ์ AUN-QA version 4 - การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลทางการศึกษาที่มีมาตรฐาน มุ่งเน้นผู้เรียนให้บรรลุ ELOs - จัดการเรียนการสอนที่เน้นแบบ active learning, PBL, CBL 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจและความคาดหวังของนิสิตและผู้ใช้บัณฑิต - ทบทวนผลการประเมินการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ผลการถอดบทเรียนในรายวิชา ผลการประเมินการบรรลุ ELOs - ทบทวนแผนที่เกี่ยวข้องและกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - การจัดการสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ - การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน 	ประธานหลักสูตร คกก.ประจำหลักสูตร
	1.4 กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาหลักสูตร/คณะ	ดำเนินการตามข้อกำหนดของ AUN-QA version 4 และ EdPex	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลลัพธ์การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหลักสูตรและคณะ - ทบทวน OFI - ทบทวนแผนที่เกี่ยวข้องและกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกันคุณภาพการศึกษาหลักสูตร AUN-QA/ระดับคณะ - การประเมินผลการเรียนการสอน 	- กรรมการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร/ระดับคณะ

กระบวนการทำงานหลัก (Core process)	กระบวนการทำงานย่อย (Sub process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการจัดทำข้อกำหนด	กระบวนการทำงานที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
	1.5 กระบวนการพัฒนานิสิต	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนานิสิตให้มีคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ - มี Double Disruption Skills - มี lifelong learning skills 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต - ทบทวนทิศทางความต้องการในการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ - จัดทำแผนพัฒนานิสิตและกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การดูแล/ให้คำปรึกษานิสิต - การดูแลกิจกรรม/โครงการนิสิต - กระบวนการงาน/การจ้างงาน - งานศิษย์เก่าสัมพันธ์ - การพัฒนา Double Disruption Skill 	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและบริหารงานบุคคล
2. กระบวนการวิจัยและนวัตกรรม	2.1 กระบวนการสนับสนุนทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการวิจัยในมนุษย์ - ระเบียบข้อบังคับและประกาศ ของมหาวิทยาลัย - ประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ของคณะ - หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการวิจัย - ระเบียบการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนนโยบายการวิจัยของคณะและทิศทางของประเทศ - บริบทความต้องการการแก้ไขปัญหาของสังคม - ทบทวนประกาศต่าง ๆ ของคณะ - จัดประชุมคกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัยเพื่อออกประกาศ 	<ul style="list-style-type: none"> - การออกประกาศสนับสนุนทุนวิจัย - การประชาสัมพันธ์ รับสมัครโครงการวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัย - การติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลการดำเนินโครงการ 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คกก.วิจัย
	2.2 กระบวนการหาแหล่งทุนวิจัย/บริหารทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและแหล่งทุนภายนอก - ยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ - ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และคณะ - ระเบียบการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนประกาศรับข้อเสนอโครงการของแหล่งทุนต่าง ๆ - กำหนดแนวปฏิบัติในการขอรับสนับสนุนทุนวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์ความต้องการแหล่งทุน - สารสนเทศของข้อมูลทุนวิจัย - การเสนอโครงการวิจัย และการติดตาม - การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของแหล่งทุนและนักวิจัย 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คกก.วิจัย
	2.3 กระบวนการพัฒนาศักยภาพการขอทุนวิจัยและนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ของคณะ มหาวิทยาลัย และแหล่งทุนภายนอก - จรรยาบรรณของนักวิจัย/จริยธรรมการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินศักยภาพนักวิจัยของคณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาศักยภาพการขอทุนวิจัย/การบริหารทุนวิจัย - สารสนเทศนักวิจัย - การจัดการความรู้การขอทุนวิจัย 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คกก.วิจัย
	2.4 กระบวนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม และระบบรายงานประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่ผลงานวิชาการ - ขั้นตอนการส่งผลงานลงวารสาร การจัดทำวารสารวิชาการ - ขั้นตอน วิธีการขอยื่นจด สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ทบทวนผลการประเมินการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย - จัดประชุมคกก.พัฒนาและสนับสนุนการวิจัยเพื่อกำหนดแผนและแนวปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมการจัดสิทธิบัตร - การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการวิจัยและนวัตกรรม และต่อยอดนวัตกรรมสังคมหรือเชิงพาณิชย์ - พัฒนาระบบข้อมูลวิจัยและการเผยแพร่ 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คกก.วิจัย

กระบวนการทำงานหลัก (Core process)	กระบวนการทำงานย่อย (Sub process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการจัดทำข้อกำหนด	กระบวนการทำงานที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
3.กระบวนการบริการวิชาการ	กระบวนการหาแหล่งทุนและแสวงหาความร่วมมือ	<ul style="list-style-type: none"> - มี MOU ความร่วมมือในการบริการวิชาการ - การมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของคู่ความร่วมมือ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและประเมินการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายที่มี - ประชุมร่วมกับเครือข่ายเพื่อแสวงหาแนวทางการร่วมมือและกำหนดข้อกำหนดในการบริการวิชาการร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์แหล่งทุน - การสร้างและบริหารจัดการความร่วมมือภายในและต่างประเทศ - สารสนเทศของข้อมูลทุนบริการวิชาการ - การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของแหล่งทุน/คู่ความร่วมมือ 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
	กระบวนการสนับสนุนการบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานห้องปฏิบัติการ/ มาตรฐานคลินิกแพทย์แผนไทย มาตรฐานพิสเนต - นโยบายการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยและคณะ (คุ่มค่าทุน/มีความต้องการจากชุมชน/ พัฒนาสู่นวัตกรรมสังคมได้/ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและลูกค้า/ บูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการเรียนการสอน หรือการวิจัย) 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ทบทวนนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะ - ทบทวนผลการประเมินผลกระทบการให้บริการวิชาการ - จัดประชุมคกก.บริการวิชาการเพื่อออกข้อกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจกลุ่มลูกค้า ความต้องการของลูกค้าและการตลาด - การจัดทำแผนการตลาด และความเสี่ยง - การออกแบบสินค้าและบริการ - การประชาสัมพันธ์และการตลาด - การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของลูกค้า - ประเมินการตลาดและความคุ้มค่าคุ้มทุน - การสนับสนุนการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการเรียนการสอน 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คกก.บริการวิชาการ
	กระบวนการใช้ประโยชน์จากการบริการวิชาการและการต่อยอดเชิงพาณิชย์	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการของชุมชนด้านวิชาการสุขภาพและการกีฬาให้กับชุมชน - สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการของชุมชน - สร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลการประเมินผลกระทบการให้บริการวิชาการ - ทบทวนนโยบายคณะและมหาวิทยาลัย - จัดประชุมคกก.บริการวิชาการเพื่อออกข้อกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานและการใช้ประโยชน์สู่ชุมชน/ ผู้ประกอบการ - การประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม - สารสนเทศการใช้ประโยชน์จากการบริการวิชาการและต่อยอดนวัตกรรมสังคมหรือเชิงพาณิชย์ - การสำรวจความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจงานบริการวิชาการ การตลาด ข้อร้องเรียนของลูกค้า 	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะกรรมการบริการวิชาการ

ตาราง 6.1ก(2) กระบวนการที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ

กระบวนการทำงานหลัก (Core process)	กระบวนการทำงานย่อย (Sub process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ (Key requirements)	ตัวชี้วัดกระบวนการ (Leading indicators)	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Lagging indicators)	ผู้รับผิดชอบ
1. กระบวนการจัดการศึกษา	1.1 กระบวนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามข้อกำหนด - ประกาศประกาศ/ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้อง - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2558 และมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 - เกณฑ์คุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA (V.4) - พ.ร.บ.วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการตรวจประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ - จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ - จำนวนหลักสูตรที่ อว. รับทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และพัฒนา กำลังคน
	1.2 กระบวนการรับนิสิต	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ข้อมูลการศึกษา - จำนวนรับเป็นไปตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งของการการนัดแนะแนวการศึกษา - จำนวนพื้นที่ใหม่ที่ทำการแนะแนวการศึกษา - ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้รับการแนะแนวและช่องทางทางสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการรับเข้าเทียบตามแผน 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และพัฒนา กำลังคน
	1.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามข้อกำหนดของพรบ วิชาชีพ/มาตรฐานการศึกษา อว., ประกาศ/ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา - การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลทางการศึกษาที่มีมาตรฐาน มุ่งเน้นผู้เรียนให้บรรลุ ELOs - จัดการเรียนการสอนที่เน้นแบบ active learning, PBL, CBL 	<ul style="list-style-type: none"> - รายวิชาที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน - ความพึงพอใจของสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอน - ร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนแบบ active learning, PBL, CBL 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการคงอยู่/ต้อออกของนิสิต - อัตราการจบการศึกษาภายใน 4 ปี - อัตราการได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และพัฒนา กำลังคน
	1.4 กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาหลักสูตร/คณะ	ดำเนินการตามข้อกำหนดของ AUN-QA V.4 และ EdPex	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกณฑ์ วิเคราะห์ Gap analysis และแนวปฏิบัติที่ดีของแต่ละหลักสูตร - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ good practice ของคู่เทียบ 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนประเมิน AUN-QA และ EdPex - ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของนิสิตปีสุดท้ายต่อคุณภาพหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และพัฒนา กำลังคน

กระบวนการทำงานหลัก (Core process)	กระบวนการทำงานย่อย (Sub process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ (Key requirements)	ตัวชี้วัดกระบวนการ (Leading indicators)	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Lagging indicators)	ผู้รับผิดชอบ
	1.5 กระบวนการพัฒนานิสิต	- ประกาศ/ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับการศึกษา - คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่ม.ทักษิณกำหนด - คุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่คณะกำหนด (Double disruption skills, lifelong learning skills)	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนานิสิต - ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัด โครงการ/ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา - ความพึงพอใจของนิสิตต่อการดูแลให้ คำปรึกษา	- อัตราการคงอยู่นิสิต - อัตราการจบการศึกษาภายใน 4 ปี - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนา นิสิตฯ
2. กระบวนการ วิจัยและ นวัตกรรม	2.1 กระบวนการสนับสนุนวิจัย	- มาตรฐานการวิจัยในมนุษย์- หลักจริยธรรมด้านการวิจัย - ระเบียบข้อบังคับและประกาศ ของมหาวิทยาลัย - ประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ของคณะ - ระเบียบการเงิน	- มีประกาศคณะ สนับสนุนทุนวิจัยและนการ ตีพิมพ์เผยแพร่ - จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุน	- จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ - จำนวนผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ
	2.2 กระบวนการหาแหล่งทุนวิจัย/ บริหารทุนวิจัย	- ประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและแหล่ง ทุนภายนอก - ระเบียบการเงิน - ยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ มหาวิทยาลัย และคณะ	- จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุน	- ความพึงพอใจของแหล่งทุน - จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ - จำนวนผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ
	2.3 กระบวนการพัฒนาศักยภาพ การขอทุนวิจัยและนวัตกรรม	- ประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ของคณะ มหาวิทยาลัย และแหล่งทุนภายนอก - จรรยาบรรณของนักวิจัย/ วิจัยในคน/ สัตว์ - การอบรมความปลอดภัยทางชีวภาพ	- จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุน - ร้อยละหัวหน้าโครงการวิจัย - จำนวนโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรม	- จำนวนโครงการวิจัยและเงินทุนที่ได้รับ ทุนจากภายนอก	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ
	2.4 กระบวนการเผยแพร่ผลงาน วิชาการ งานวิจัยนวัตกรรม และ ระบบรายงานประเมินผล	- การเผยแพร่ผลงานวิชาการ - ขั้นตอนการส่งผลงานลงวารสาร การจัดทำวารสารวิชาการ - ขั้นตอน วิธีการขอขึ้นจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร	- จำนวนของผลงานที่ส่งตีพิมพ์เผยแพร่ - จำนวนผลงานที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร อนุ สิทธิบัตร - จำนวนผลงานที่แล้วเสร็จตามสัญญา	- จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ/ นานาชาติ - จำนวนผลงานที่นำไปใช้ ประโยชน์ต่าง ๆ - จำนวน citation	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ
3.กระบวนการ บริการ วิชาการ	3.1 กระบวนการหาแหล่งทุนและ แสวงหาความร่วมมือ	- MOU ความร่วมมือในการบริการวิชาการ - การมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของคู่ความร่วมมือ	- จำนวนหน่วยงานที่มี MOU	-จำนวนแหล่งทุนที่สนับสนุน - การสนับสนุนของเครือข่าย	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ
	3.2 กระบวนการสนับสนุนการ บริการวิชาการ	- มาตรฐานห้องปฏิบัติการ/ มาตรฐานเครื่องมือ มาตรฐานคลินิก - นโยบายการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยและคณะ (คุ่มค่าทุน/- มีความต้องการจากชุมชน/ พัฒนาสู่นวัตกรรม สังคมได้/ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและลูกค้า/ บูรณาการ บริการวิชาการร่วมกับการเรียนการสอน หรือการวิจัย)	- จำนวนนวัตกรรมทางสังคมสุขภาพและการ กีฬา - จำนวนรายวิชาที่บูรณาการการเรียนการสอน กับบริการวิชาการ - จำนวนโครงการบริการวิชาการที่หารายได้ - จำนวนชุมชนที่ได้รับการสนับสนุน	- รายได้จากการให้บริการวิชาการ - ความพึงพอใจไม่พึงพอใจของ ผู้รับบริการวิชาการ - จำนวนผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและ บริการ วิชาการ

กระบวนการทำงานหลัก (Core process)	กระบวนการทำงานย่อย (Sub process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ (Key requirements)	ตัวชี้วัดกระบวนการ (Leading indicators)	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Lagging indicators)	ผู้รับผิดชอบ
	3.3 กระบวนการใช้ประโยชน์จาก การบริการวิชาการและการต่อยอด เชิงพาณิชย์	- สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการของชุมชนด้าน วิทยาการสุขภาพและการกีฬาให้กับชุมชน - สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการของชุมชน - สร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับชุมชน	- มีประกาศคณะ สนับสนุนทุนต่อยอดการ นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน – จำนวนโครงการที่ เสนอขอรับทุน – จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ – จำนวนผู้ประกอบการที่สนับสนุน	- จำนวนผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ (ทรัพย์สินทางปัญญา การต่อยอดเชิง สังคม เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย - ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและ บริการ วิชาการ

ตาราง 6.1ข(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการและการตอบสนองพันธกิจอื่น ๆ

<p>พันธกิจการปรับปรุงหลักสูตร นำโดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ และฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>กระบวนการรับเข้า: ฝ่ายประชาสัมพันธ์และฝ่ายวิชาการ จัดกิจกรรม Road show เครือข่ายความสัมพันธ์ของอาจารย์และบุคลากร, พัฒนาเว็บไซต์คณะและมหาวิทยาลัย ช่องทางประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook Page, Facebook live, Line เพื่อให้ลูกค้าในอนาคตเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้ง่ายและสามารถสื่อสารสองช่องทาง เพิ่มช่องทางการรับสมัคร</p> <p>การปรับปรุงหลักสูตร: ฝ่ายวิชาการติดตามผลลัพธ์ทางการศึกษา พัฒนาทุกหลักสูตรให้เข้าเกณฑ์ TQF และ พรบ. วิชาชีพ (การสาธารณสุขชุมชน การแพทย์แผนไทย) ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและตลาดแรงงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ AUN QA กับคู่เทียบ ปรับปรุงหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการ backward design</p> <p>การสนับสนุนผู้เรียน: จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทุนการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมนิสิตทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้นอกชั้นเรียน พัฒนาทักษะสากลและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา</p> <p>การวัดและประเมินผล: การประเมินผู้เรียนก่อน ระหว่างและหลังการเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนและคกก.ประกันคุณภาพระดับหลักสูตรและคณะเป็นผู้พิจารณา</p> <p>การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา: ใช้กลไกอาจารย์ที่ปรึกษาในการติดตามผลการเรียนของนิสิตโดยการให้คำแนะนำ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับผู้ที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ เช่น การวางแผนการลงทะเบียนเรียน สลับรายวิชา ระหว่างภาคการศึกษาและเตรียมความพร้อมก่อนสอบให้นิสิตอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>พันธกิจด้านวิจัย โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ และคกก.</p> <p>กระบวนการสนับสนุนทุนวิจัยภายในออกประกาศที่เกี่ยวข้องต่อการสนับสนุนงานวิจัยในระดับคณะ (การให้ค่าตอบแทนการเผยแพร่ตีพิมพ์สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ผลงานวิจัยของนิสิต)</p> <p>การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย :จัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยกับแหล่งทุน (สารส./สสส.) ร่วมกับสวท.</p> <p>การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์ : จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คัดข้อมูลสู่ชุมชน และกลุ่มเป้าหมาย</p>
<p>พันธกิจด้านบริการวิชาการ โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและคกก.</p> <p>กระบวนการสนับสนุนการบริการวิชาการ : การนำผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจมาวิเคราะห์ถึงกระบวนการทำงานที่ยังไม่สมบูรณ์ และนำไปทบทวนกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุง</p> <p>กระบวนการบริการวิชาการรับใช้สังคม: กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินผลกระทบทำให้บริการวิชาการในส่วนใหญ่และผู้รับบริการ นำผลการประเมินมาวางแผนโครงการและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>กระบวนการให้บริการวิชาการโดยบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอน หรือการวิจัย: กำหนดประเด็นบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอนจากฐานปัญหาและความต้องการของชุมชน การวางแผนการเรียนการสอนในรายวิชาให้สอดคล้องกับปัญหาในชุมชน ประเมินผลกระทบทำให้บริการวิชาการของนิสิต อาจารย์และชุมชน</p>

OFI : ระบบการประเมินผลกระทบจากการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย การประเมินผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ชุมชนที่คณะให้การสนับสนุน

ตาราง 6.1ค. กระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทาน

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	เครื่องมือควบคุม	ความถี่ในการควบคุม	วิธีการรายงาน	ผู้รับผิดชอบ
กำหนดคุณสมบัติพัสดุให้ตรงความต้องการ	ต้องการพัสดุที่มีคุณภาพและตรงความต้องการ	1. จัดตั้งคกก.ผู้กำหนดคุณสมบัติ 2. กำหนดคุณสมบัติพัสดุให้ตรงความต้องการ 3. ดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามกระบวนการของ ม.	พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ก่อนเปิดภาคการศึกษาที่ 1	รายงานผลการรับพัสดุแต่ละรายการ	สาขาวิชาสำนักงานคณะฯ หน่วยงานที่ใช้
การคัดเลือก/จัดซื้อ	คัดเลือกผู้รับจัดหาที่มีความรู้ความชำนาญในพัสดุ	1. วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป 2. วิธีคัดเลือก 3. วิธีเฉพาะเจาะจง		ทุกรายการ	รายงานผลการคัดเลือก	เจ้าหน้าที่พัสดุ
การจัดส่ง	ส่งมอบพัสดุตามข้อกำหนดของสัญญาและข้อตกลง	กำหนดระยะเวลาการส่งมอบพัสดุให้ชัดเจนและเหมาะสม	ใบสั่งซื้อ/ส่งจ้าง/สัญญาซื้อ/สัญญาจ้าง	ทุกรายการ	รายงานผลการตรวจรับ	เจ้าหน้าที่พัสดุ
การรับมอบ	รับมอบพัสดุตรงตามกำหนดระยะเวลาถูกต้องครบถ้วนตามข้อตกลงของสัญญา	คกก.ตรวจรับพัสดุ /ผู้ตรวจรับพัสดุทำการตรวจรับพัสดุ	คุณสมบัติของพัสดุที่ทำการจัดซื้อ	ทุกรายการ	รายงานผลการตรวจรับพัสดุ	คกก.ตรวจรับพัสดุ/
การเก็บรักษา	เก็บรักษาและครบถ้วนตามหลักบัญชี/พัสดุ	1. บันทึกรายการ/จำนวนรายละเอียด 2. บันทึกทะเบียนสินทรัพย์	1. ทะเบียนคุมพัสดุ 2.ทะเบียนคุมสินทรัพย์	ทุกรายการ	รายงานทะเบียนพัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ
การเบิกจ่าย	เบิกจ่ายตามความต้องการของผู้ใช้	สาขาวิชา/บุคลากรเขียนใบเบิกพัสดุ เพื่อขออนุมัติเบิกภายใน	ปฏิทินการเบิกจ่ายประจำปี	เดือนละครั้ง	สรุปรายงานผลการเบิกจ่ายวัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ
การเข้าพัสดุและการซ่อมแซมบำรุงรักษา	ลดต้นทุนในการซ่อมบำรุงรักษา	1. กำหนด TOR ในการเข้าพัสดุ 2.จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามกระบวนการของมหาวิทยาลัย 3.ทำสัญญาและดำเนินการตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ทะเบียนควบคุมและติดตามการให้บริการการเข้าพัสดุ/การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ	เดือนละครั้ง	สรุปรายงานทะเบียนควบคุม	เจ้าหน้าที่พัสดุ

ตาราง 6.2 (ค) กระบวนการทำงานที่สำคัญด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

ความเสี่ยง	ปัญหาที่พบ	กระบวนการป้องกันควบคุมความเสี่ยง/แผนควบคุมความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
1. ด้านกายภาพ	- ลิฟต์ขัดข้อง บันไดเลื่อน/ พื้นลื่น กระจกใส เสี่ยงต่อการมองเห็น - ระบบไฟฟ้าลัดวงจร ไฟรั่ว ไฟช็อต	- แผนการตรวจสอบดูแล และบำรุงรักษาลิฟต์ ระบบไฟฟ้าและมาตรการติดตั้ง เครื่องกำเนิดไฟฟ้าสำรอง และทดสอบระบบไฟฉุกเฉิน ระบบตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย, แผนการป้องกันอุบัติเหตุ	คกก.ฝ่ายอาคารสถานที่และเครือข่ายอุปทาน (บ. VR)
2. ด้านเคมี	- การปนเปื้อนการทกริ้วไหลสารเคมีทำความสะอาดและในห้องปฏิบัติการ, การปนเปื้อนของน้ำดื่ม	- แผนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ , การอบรมการใช้สารเคมีทำความสะอาด , การตรวจสอบคุณภาพน้ำดื่มจากเครื่องกรองน้ำ	- สำนักงานคณะฯ และส่วนกลางมหาวิทยาลัย, บริษัท VR
4. ด้านชีวภาพ	- การปนเปื้อนจากขยะติดเชื้อ, สัตว์มีพิษ, เชื้อราที่ฝ้าเพดาน, การระบาดของโรคติดต่อ COVID-19	- การกำจัดขยะติดเชื้อ, การตรวจสอบอาคารและสถานที่และภูมิทัศน์โดยรอบ, การจัดระบบเฝ้าระวังและควบคุมป้องกัน COVID-19 ตามมาตรการ DMHTT การจัดแยกพื้นที่ทำงานและการจัดตารางเวลาการทำงานเพื่อลดความแออัดและการพบปะของบุคลากร การให้ความรู้แก่นิสิตและบุคลากรในการปฏิบัติตนตามหลักการป้องกันและควบคุมโรค	- คกก. อาคารฯ -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและพัฒนาบุคลากร, หัวหน้าสำนักงาน
5.ด้านกายศาสตร์	- ปัญหาสุขภาพออฟฟิศ ซินโดรม , ความเครียดจากการทำงาน	โครงการสุขภาพที่ดี วิสก.	คกก. ฝ่ายบุคคล
6.อื่นๆ	- การป้องกันทรัพย์สินสูญหาย, การป้องกันการเกิดภัยธรรมชาติ	ระบบการดูแลความปลอดภัยของคณะฯ	หัวหน้าสำนักงาน

OF: การฝึกซ้อมและประเมินประสิทธิภาพของแผนตอบโต้ แผนเผชิญเหตุฉุกเฉินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

ชื่อตัววัด	หน่วยวัด	ปีการศึกษา			เป้าหมาย 2564	คู่เทียบ			คำอธิบาย
		2562	2563	2564		คณะ เทคโนโลยีฯ	คณะอกช.	คณะวิทย์ฯ	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ (Student Learning, Customer-Focused Service Results, Process Results)									
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Student LEARNING and CUSTOMER-Focused Service RESULTS)									
นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือที่มีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม	ร้อยละ	N/A	45.85	149.28	46	19.21	50	26.32	คณะฯ กำหนดพันธกิจ MARE และ กลยุทธ์ SMART เพื่อขับเคลื่อนสู่คณะนวัตกรรมสังคมแนวหน้าภายในปี 2568 ผลลัพธ์ 7.1 ก ตอบพันธกิจ M และ กลยุทธ์ M และคณะฯ ประกาศให้ ปี 2564 เป็นปีแห่งการสำรวจ ตัวชี้วัดทุกตัวมีแนวโน้มดีขึ้นและเกินค่าเป้าหมายมาก ยกเว้นระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต อันอาจจะเกิดจาก Prolonged COVID19 outbreak ทำให้มีข้อจำกัดในการฝึกประสบการณ์ในพื้นที่จริง
รางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards) หรือด้านนวัตกรรมสังคมของนิสิตและบัณฑิต	ร้อยละ	N/A	5.85	17.06	6	0	6.25	10.41	
จำนวนนวัตกรรมสังคมและ/หรือผู้ประกอบการทางสุขภาพที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	รางวัล	12	18	50	20	2	35	10	
ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	ค่าเฉลี่ย	4.20	4.41	4.27	4.42	4.27	4.00	4.27	
จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (Non-Degree) เพื่อพัฒนาทักษะการสรางนวัตกรรมสังคม	หลักสูตร	N/A	0	5	1	2	2	2	
จำนวนวิทยานิพนธ์ที่เป็นนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพฯ	เรื่อง	0	2	8	5				
ผลลัพธ์ด้านการวิจัย									
ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	150	194.59	259.50	197.44		221.43	226.53	
- ระดับชาติ	ร้อยละ	97.22	140.54	202.7	141.03				
- ระดับนานาชาติ	ร้อยละ	52.78	54.05	56.80	56.41				
TSU06 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	55.56	102.70	129.72	102.56		257.14	238.78	
- ระดับชาติ	ร้อยละ	5.56	24.32	27.02	25.64				
- ระดับนานาชาติ	ร้อยละ	50	78.37	97.29	76.92				
ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม	ร้อยละ	29.03	48.64	81.08	48.72	37.5	23	21	
จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่จดอนุสิทธิบัตรสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์	ผลงาน	N/A	5	15	6	1	15	17	
ผลลัพธ์ด้านการบริการวิชาการ/วิชาชีพ									
จำนวนชุมชน/พื้นที่/หน่วยงาน ที่ได้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ	พื้นที่	N/A	4	29	4	10	4	8	

ชื่อตัววัด	หน่วยวัด	ปีการศึกษา			เป้าหมาย 2564	คู่เทียบ			คำอธิบาย
		2562	2563	2564		คณะเทคโนโลยี	คณะอกษ.	คณะวิทย์ฯ	
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (PROCESS EFFECTIVENESS and Efficiency)									
หลักสูตรที่เน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	N/A	80	100	80		100	26.35	คณะฯ มุ่งมั่นในการเป็นคณะฯ นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ ทุกหลักสูตรจึงปรับปรุงให้สอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์นี้ ระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาดีขึ้น และสำเร็จได้ตามระยะเวลามาตรฐานของหลักสูตร อัตราการคงอยู่ของนิสิตระดับป.ตรีลดลง เล็กน้อย จากปัญหาการเงินที่รับผลกระทบมาจาก Prolonged COVID outbreak รองลงมาคือได้ที่เรียนที่อื่น เช่น ตำรวจ คณะฯ ได้ทบทวนปัญหานี้ และแสวงหาแหล่งทุนรองรับ ส่วนระดับบัณฑิตศึกษานิสิตลาออก 1 คน ด้วยปัญหาทางครอบครัว
ระยะเวลาเฉลี่ยการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับระดับปริญญาโท	ปี	2.25	2.25	2	2				
อัตราการคงอยู่ของนิสิตระดับป.ตรี (ไม่รวมนิสิตชั้นปี 1)	ร้อยละ	90.33	99.39	99.29	ไม่น้อยกว่า 99				
อัตราการคงอยู่ของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละ	88.46	100	95.45	100				
ประสิทธิผลของกระบวนการด้านวิจัย									
ร้อยละของโครงการวิจัยที่ส่งมอบงานวิจัยตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	50	66.67	75	67	คณะฯ ให้ความสำคัญกับเงินไข (ความต้องการ)ของแหล่งทุน จึงมุ่งมั่นแก้ปัญหานี้โดยการจัดตั้งเวทีย่อยเพื่อ เช่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารโครงการ เจ้าหน้าที่การเงินแนะนำการบริหารเงินและการเบิกจ่าย กระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่อง จัดประชุมวิชาการร่วมกับ 15 ภาศ์ ส่งผลให้ผู้วิจัยเร่งบริหารให้เกิดผลงานและปิดโครงการได้เร็วขึ้น			
ประสิทธิผลของกระบวนการด้านบริการวิชาการ									
ค่า SROI จากโครงการ U2T		N/A	N/A	6.8	4	ผลการดำเนินงานให้โครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดดำเนินการได้ผล 100% มาโดยตลอด ส่วน SROI จากโครงการ U2T ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย 9.14 เป็นอันดับสองของเครือข่ายภาคใต้ และสูงกว่าผล SROI ในภาพรวมของประเทศ 4.75			
ประสิทธิผลของกระบวนการเตรียมพร้อมต่อความปลอดภัยระบบไซเบอร์									
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัล (Digital information system)	ระบบ	N/A	N/A	5	1.00	ความปลอดภัยของสารสนเทศนั้น คณะฯ มีการตรวจสอบระบบเครือข่ายทุกเดือน และหากมีข้อผิดพลาด เจ้าหน้าที่จะเข้าดูแลระบบทันที แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลข้อมูลสารสนเทศ เพื่อดูแลไม่ให้เกิดการสูญหาย/ถูกทำลาย มีระบบจัดเก็บและประมวลผลที่เป็นปัจจุบัน			
(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)									
การเกิดอัคคีภัย	ครั้ง/ปี	0	0	0	0	คณะฯ ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมภาวะฉุกเฉินทางกายภาพ เช่น มีแผนป้องกันควบคุมอัคคีภัยระบบป้องกันอัคคีภัย และการเผชิญหน้าเมื่อเกิดอัคคีภัย โดยซ้อมการเผชิญเหตุปีละครั้ง ตรวจสอบสารดับเพลิง สายส่งน้ำ และน้ำสำรอง และระบบสายไฟฟ้าทุกเดือน สิ่งเปลี่ยนแปลงคือ บุคลากรตระหนักรู้มากขึ้น และขอฝึกซ้อมเมื่อมีโอกาส เช่น ในรายวิชาป้องกันและควบคุมอัคคีภัยของนิสิตชั้นปีที่ 3			
ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management Results)									
SIU04 ร้อยละของหลักสูตรที่มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ	N/A	N/A	100	80	ทุกหลักสูตรมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ส่งผลดีให้บุคลากรของคณะฯ ได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน			
SIU09 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาค ธุรกิจ/อุตสาหกรรมของคณะฯ	ร้อยละ	N/A	50	58.3	50	ส่วนความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการฯ บุคลากรได้รับประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยให้ใช้ประโยชน์ได้จริง และมีโอกาสเรียนรู้จากชาวบ้าน/ผู้ประกอบการ เพื่อต่อยอดผลงานให้มีคุณค่ากับสังคม และความรุ่งเรืองทางวิชาการของคณะฯ ทำให้ผลงานวิจัย/นวัตกรรมของคณะฯ สูงขึ้นแบบก้าวกระโดด คือร้อยละ 259.50 จาก ร้อยละ 154-59 ในปี 2563			
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า									
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER-Focused RESULTS)									
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Satisfaction)									

ชื่อตัววัด	หน่วยวัด	ปีการศึกษา			เป้าหมาย 2564	คู่เทียบ			คำอธิบาย
		2562	2563	2564		คณะเทคโนโลยี	คณะอกช.	คณะวิทยาฯ	
ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการของคณะฯ	ค่าเฉลี่ย	4.06	4.28	4.17	4.28	4.09	4.08	4.23	ระดับความพึงพอใจของนิสิต ป.ตรี มีแนวโน้มดีขึ้น ส่วนบัณฑิตศึกษาลดลงจากปี 2563 เล็กน้อย คณะฯ ได้ประเมินเบื้องต้นทราบว่าปัญหาการเรียนออนไลน์ที่ระบบบางช่วงไม่เสถียร คณะฯ ได้แก้ปัญหามาแล้วและคณะฯวางแผนศึกษาเชิงลึกเพื่อนำประเด็นอื่นๆมาปรับปรุงต่อไป
- ระดับปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย	3.90	3.98	4.01	3.98	4.09	4.08	4.11	
- ระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละ	4.22	4.58	4.34	4.58	4.09	-	4.35	
ร้อยละความไม่พึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการของคณะฯ	ร้อยละ	0.26	0.58	0.21	0.55	0.11	0.16	0.30	ความไม่พึงพอใจลดลงกว่าปี 2563 ซึ่งสะท้อนการตอบสนองความต้องการที่เข้าถึงผู้เรียนมากขึ้น คณะฯ วางแผนศึกษาเชิงลึกเพื่อนำประเด็นอื่นๆ มาปรับปรุงต่อไป
- ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ	0.26	0.53	0.21	0.50	0.11	0.16	0.46	
- ระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละ	0	0	0	0	0	0	0.15	
ระดับความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตร									ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตรมีแนวโน้มดีขึ้น คณะฯ ให้ความสำคัญกับความประทับใจและความผูกพันกับคณะฯ ในนิสิตชั้น ปีที่ 4 ซึ่งกำลังจะเป็นศิษย์เก่า แม้ว่าแนวโน้มดีขึ้น แต่ยังคงจำเป็นต้องพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ คณะฯ จึงกำหนดว่า ปีการศึกษา 2565 เป็นปีแห่งการสร้างความพึงพอใจให้ผู้เรียน
- ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	4.03	4.09	4.37	4.10	4.18	4.16	4.31	
- ความไม่พึงพอใจ	ร้อยละ	0	0.10	0	0	0.20	0.05	0.06	
ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์									ความพึงพอใจของผู้เรียนทุกระดับต่อการสอนของอาจารย์มีแนวโน้มดีขึ้นตามลำดับ และอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย	4.33	4.35	4.37	4.37				
- ระดับบัณฑิตศึกษา	ค่าเฉลี่ย	4.27	4.73	4.94	4.75				
ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ									ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการมีแนวโน้มดีขึ้น ทั้งนี้ ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 อาจารย์ปรับตัวเพื่อสอนออนไลน์ให้เกิดประโยชน์แก่ตัวนิสิตให้มากที่สุด ไม่พบความไม่พึงพอใจต่อการสอน
- ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	4.62	4.76	4.80	4.78	4.23	4.51	4.56	
- ความไม่พึงพอใจ	ร้อยละ	0.06	0	0	0	0	0	0	
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER ENGAGEMENT)									
อัตราการลาออกของนิสิต ป.ตรี	ร้อยละ	1	11.01	2.81	10				การลาออกของนิสิตระดับปริญญาตรีแม้จะลดลง ก็ยังต้องศึกษาเชิงลึกเพื่อการปรับปรุงต่อไป
อัตราการลาออกของนิสิต ป.โท	ร้อยละ	0	0	3.85	0				
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results)									
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (WORKFORCE - Focused RESULTS)									
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)									
บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (Talent/Academic Mobility Consultation)	ร้อยละ	15.50	18.92	27.03	20.51				บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมมีแนวโน้มดีขึ้น อันสร้างความมั่นใจในการรับผิดชอบต่อสังคม และร่วมพัฒนาศักยภาพคู่ความร่วมมือ และ supplier
ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	ร้อยละ	8.33	16.22	94.60	17.95				
- ระดับชาติ	ร้อยละ	8.33	16.22	72.98	15.38				
- ระดับนานาชาติ	ร้อยละ	0	0	21.63	2.56				คณะฯ จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัย/นวัตกรรมสังคมของทั้งอาจารย์และนิสิต และแสดงความมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยการประกาศให้ ปี 2564 เป็นปีแห่งการล่ารางวัล

ชื่อตัววัด	หน่วยวัด	ปีการศึกษา			เป้าหมาย 2564	คู่เทียบ			คำอธิบาย
		2562	2563	2564		คณะเทคโนโลยี	คณะกษ.	คณะวิทย์ฯ	
ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ	13.89	21.62	24.32	23.08				คณะฯ สนับสนุน และมีระบบส่งเสริมการแสวงหาแหล่งทุน และผลลัพธ์มีแนวโน้มดีขึ้นทั้งจำนวนทุน และจำนวนเงิน
ร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนเงินทุนสนับสนุนการบริการวิชาการจากแหล่งภายนอก	ร้อยละ	8.33	16.67	21.62	17.95				
(2) บรรยากาศการทำงาน (WORKFORCE Climate)									
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	3.73	3.82	3.91	3.84				ในภาพรวมความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ยังคงมีความจำเป็นที่ผู้นำระดับสูงต้องปรับปรุงให้มีความดีขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนบรรลุวิสัยทัศน์ และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งคณะกรรมการปรับปรุ่
(3) ความผูกพันของบุคลากร (WORKFORCE ENGAGEMENT)									
อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ	97.78	100	100	97.43				อัตราการคงอยู่คงที่
- สายวิชาการ	ร้อยละ	97.05	100	100	100				
- สายสนับสนุน	ร้อยละ	100	100	100	94.12				
ดัชนีความสุขของบุคลากร	ร้อยละ	75.28	75.73	72.06	76	71.41	72.76	71.61	ดัชนีความสุข และความผูกพันลดลงทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้วิเคราะห์เชิงลึกพบว่าปัญหาหลักอยู่ที่ ด้านการเงิน และร่างกาย ส่วนความผูกพันนั้น ปัญหาหลักอยู่ที่การทำงานที่บ้านร่วม 3 ปี จากการแพร่ของ COVID-19 ผู้นำระดับสูงได้ทบทวนเรื่องนี้แล้ว และวางแผนปรับปรุงอย่างเป็นระบบต่อไป
- สายวิชาการ	ร้อยละ	75.28	76.31	74.86	76.50	68.57	72.08	70.90	
- สายสนับสนุน	ร้อยละ	75.12	75.15	69.06	75.50	74.08	73.89	74.17	
ระดับความผูกพันของบุคลากรฯ	ค่าเฉลี่ย	3.91	4.01	3.63	4.10	3.61	3.53	3.65	
- สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย	3.94	4.02	3.78	4.10	3.63	3.36	3.53	
- สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	3.86	3.96	3.46	4.10	3.61	3.82	3.44	
(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ									
ผลงานวิจัย/นวัตกรรมของอาจารย์									ตามที่เสนอแล้วตอนต้น
ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	19.44	18.92	16.21	20.51				จำนวนที่แต่งตั้งน้อยกว่าปีที่ผ่านมามีผู้อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งอีก 8 ราย ความล่าช้าเกิดจากการเปลี่ยนเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับชาติ และเกิดการสับสนในขั้นตอนธุรการ ทำให้ 3 ใน 8 รายล่าช้าไปด้วย หากไม่มีอุปสรรคนี้ ผลการดำเนินงานเท่ากับร้อยละ 24.32
การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ/การตัดสินใจที่สำคัญ	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือการประกาศเป็นคณะแนวหน้าด้านนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา และให้ปี 2564 เป็นปีแห่งการล่ำรางวัล การตัดสินใจที่สำคัญ คือ (1) การพัฒนาหลักสูตร Non degree 8 หลักสูตร (2) การจัด NiCoHSS2022 ที่มีภาคีความร่วมมือจาก 15 สถาบันทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมีช่วงการเตรียมเพียง 4 เดือน และประสบความสำเร็จ								
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results)									
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Leadership, GOVERNANCE, and Societal Contribution RESULTS)									
(1) การนำองค์กร (Leadership)									
ระดับการรับรู้และเข้าใจทิศทางหรือนำองค์กร	ค่าเฉลี่ย	4.07	4.11	4.41	4.12				
- สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย	4.13	4.16	4.20	4.17				

ชื่อตัววัด	หน่วยวัด	ปีการศึกษา			เป้าหมาย 2564	คู่เทียบ			คำอธิบาย
		2562	2563	2564		คณะ เทคโนโลยีฯ	คณะอกซ.	คณะวิทย์ฯ	
- สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	4.01	4.07	4.63	4.08				คณะฯ มุ่งมั่นแก้ไข OFI เรื่องการสื่อสารทั้งระบบ อันรวมถึงการสื่อสารที่ศทาง การนำองค์กรด้วย ผลการดำเนินงานมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างมาก และผู้นำระดับสูงได้เสวนาเพื่อเรียนรู้ร่วมกันต่อการพลิกโฉมการสื่อสาร เพื่อต่อยอดการสื่อสารให้เป็นเลิศต่อไป
(2) การกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE)									
คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการประจำคณะฯ		4.32	4.40	4.64	4.42				คกก. ประจำคณะฯ ใช้ OFIs จากปี 2563 มาเป็นหมุดหมายในการปรับปรุง และวางแผน อย่างเป็นระบบ
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (Law, Regulation, and Accreditation)									
ผลการประเมินหลักสูตรตาม AUN QA	ค่าเฉลี่ย	3.04	3.25	3.25	3.25				คณะฯ จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจัดการศึกษาอย่างมี มาตรฐาน ผลการดำเนินงานตามกฎระเบียบ และมาตรฐานมีผลการดำเนินงานคงที่ใน รอบ 2 ปี แต่ดีกว่าปี 2562 มาก และหลักสูตรที่มีสภาวิชาชีพพร้อมรับได้รับการรับรอง จากสภาวิชาชีพทั้งหมด
-ระดับปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย	3.14	3.31	3.31	3.31				
-ระดับบัณฑิตศึกษา	ค่าเฉลี่ย	2.64	3.00	3.00	3.00				
ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านมาตรฐาน	ร้อยละ	100	100	100	100				
ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพ	ร้อยละ	100	100	100	100				
(4) จริยธรรม (Ethics)									
ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	คะแนน	83.68	67.09	รอข้อมูล	85				
(5) สังคม (Society)									
จำนวนชุมชนและจำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพที่คณะฯ สนับสนุน*									คณะฯ มุ่งมั่นสนับสนุนสังคม และขยายการดำเนินงานสู่หลากหลายชุมชน/หน่วยงาน มากขึ้น และได้วางแผนประเมิน SROI และ โอกาสอื่นๆ เพื่อปรับปรุงต่อไป
-จำนวนชุมชน	จำนวน	5	6	12		5	4	2	
-จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ	จำนวน	3	3	17		5	-	6	
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด (Budgetary, Financial, and Market RESULTS)									
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน (Budgetary and Financial PERFORMANCE)									
ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์	ร้อยละ	90	91.30	95.45	92				การบรรลุเป้าหมายมีแนวโน้มดีขึ้นเป็นลำดับทั้งนี้เกิดจากการกระจายทรัพยากรอย่าง เป็นระบบจากการร่วมคิด
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์									
งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนา ความเป็นผู้ประกอบการ ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	N/A	1.73	2.59	2.40				จากการสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนพันธกิจ AR และ กลยุทธ์ AR ส่งผลให้คณะฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมมากขึ้น
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด (Market PERFORMANCE)									
จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	บาท	17,518,200	16,195,000	18,710,600	16,200,000				

ชื่อตัววัด	หน่วยวัด	ปีการศึกษา			เป้าหมาย 2564	คู่เทียบ			คำอธิบาย
		2562	2563	2564		คณะ เทคโนโลยีฯ	คณะอกช.	คณะวิทยาฯ	
งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้าง ผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่	ร้อยละ	N/A	2.57	5.77	3.60				คณะฯ วิเคราะห์พบจุดอ่อนทางด้านการตลาด จึงออกแบบงานการตลาดอย่างเป็นระบบ โดยการสนับสนุนงบประมาณสำหรับขับเคลื่อน แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ให้การสนับสนุนแผนปฏิบัติการและทรัพยากรที่จำเป็น ติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาส แต่ผลการดำเนินงานไม่สูงกว่าเดิม แต่ไม่ได้ต่ำมากเมื่อเทียบกับกระแสชาลงด้านการตลาด คณะฯ ปรับเปลี่ยนกระบวนการตลอดทั้งปี นิสิตระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นอัตราเพิ่มที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับคณะภายในวิทยาเขตพัทลุง
ร้อยละการรับนิสิตใหม่ตามแผนรับนิสิต									
- ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ	97.16	97.16	112.56	98				
- ระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละ	53.33	74	40	75				

ภาคผนวก

ข้อ 1 ผลการวิเคราะห์จากรายงานการประเมินตนเองในเบื้องต้น

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง Overall score = 30 %

Strength

- ก(1) มีระบบและดำเนินการตามระบบการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมอย่างจริงจัง มีตัวชี้วัดรองรับ ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินการสื่อสารฯ จากบุคลากร อยู่ระดับมากที่สุด (4.52)
- 1.1 ข ระบบการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจทิศทางคณะฯ สามารถปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สื่อสารการเปลี่ยนแปลง/การตัดสินใจที่สำคัญความสำเร็จ ความชื่นชมหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยสร้างความผูกพันกับคณะฯ มีผลการประเมินระดับมากที่สุดและมีคะแนนสูงสุด (4.61) เน้นการสื่อสารทั้งทางเดียวและสองทาง (จาก OFI ปี 2563 เป็น จุดแข็งปี 2564 แต่เนื่องจากไม่ได้ประเมิน ปี 2563 จึงไม่สามารถเปรียบเทียบเชิงปริมาณได้)
- 1.1 ค(1)ผู้นำระดับสูงแสดงระบบการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คณะประสบความสำเร็จ: 1)การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ทำแผนปฏิบัติการ/ทำคำรับรองการปฏิบัติงานระดับคณะสาขาวิชา และระดับบุคคลจัดทำ TOR 2)การจัดสรรงบประมาณรองรับการวิจัยและบริการวิชาการด้านนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ 3) จัดประชุมวิชาการเพื่อการแสดงออกทางวิชาการ 4) กำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจน 5) ติดตามทุกไตรมาส และปรับปรุงอย่างจริงจัง ผลการประเมินการสร้างสิ่งแวดล้อมฯ โดยบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด (4.26)
- 1.1 ค(3)ผู้นำระดับสูงแสดงระบบและการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยทำความเข้าใจกับวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และให้ ปี 2564 เป็นปีแห่งการสร้างงานนวัตกรรมสังคม (พันธกิจ)และล่ารางวัล มีผลการดำเนินงานสูงขึ้นแบบก้าวกระโดด [ก(1)-1 และ ก(1)-2]ทบทวนเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

OFI

- MOST IMPORTANT GAP:

1.1 ก(2) การเรียนรู้การสร้างสิ่งแวดล้อมทางกฎหมายและจริยธรรม จากส่วนงานวิชาการที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่า ช่วยให้การส่งเสริมการประพฤติ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม Overall score = 25 %

Strength

- ก(1) มีแนวทางการปฏิบัติตามธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบ มีผู้รับผิดชอบ และติดตามประเมินผล ปรับปรุง ผลการประเมินสูงขึ้น ผลการประเมินจากบุคลากร'กำกับการเงิน งบประมาณ พัสดุ อย่างเท่าเทียม โปร่งใส ยึดประโยชน์ของนิสิตเป็นที่ตั้ง' อยู่ในระดับมากที่สุด (4.30) และการบริหารมีความคล่องตัว (4.43)
- ค(2) คณะฯ เน้นย้ำการปฏิบัติตามค่านิยม CRS2 ปณิธานของพระราชาบิดา คณะฯกำหนดการสนับสนุนชุมชน 3 ระดับ (ท้องถิ่น ประเทศ และโลก) ระดับท้องถิ่นมีเกณฑ์การคัดเลือกชุมชน ผู้นำระดับสูงสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรการจัดกิจกรรมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทุกสาขาวิชามีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สื่อสารแสดงความชื่นชมเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จ

OFI

- MOST IMPORTANT GAP:

ข(1) คาดการณ์ล่วงหน้าถึง Public concern ที่มีผลต่อการปฏิบัติในอนาคต ส่งผลให้การการดำรงคุณภาพและมุ่งสู่วิสัยทัศน์

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score = 30 %

Strength

- ก(1) คณะฯ มีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน 5 ขั้นตอน ดังภาพ 2.1 ก(1) ส่งผลให้ผลลัพธ์การดำเนินงานในภาพรวมดีกว่าปี 2563
- ก(2) มีแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม มีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ และมีผลการดำเนินงานสูงกว่า ปี 2563 ทุกตัว และสูงกว่าคู่เทียบทุกตัว
- ก(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ได้จริง และทบทวนเป็นระยะ ดังตารางที่ 2.1ก(3)
- ก(4) กำหนดเกณฑ์การตัดสินใจ (5 เกณฑ์) ว่ากระบวนการหลักใดดำเนินการเอง กระบวนการใดดำเนินการโดย ภายนอก เพื่อให้งานคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังภาพที่ 2.1ก(4)
- ข(1) คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SMART เสมือนเครื่องยนต์กำลังสูงของเครื่องบินที่ผลักดันสู่เป้าหมาย (วิสัยทัศน์) และจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนอย่างไม่ลำเอียง และโอกาสเสี่ยงต่ำ ผ่านการดำเนินการ 4 ขั้นตอน

OFI

- MOST IMPORTANT GAP:

ข(2) ประเมินและปรับปรุงการสร้างความสะดวกอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายจะลดโอกาสการแข่งขันกันเอง

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score = 25 %

Strength

- ก(2) การนำแผนปฏิบัติไปใช้ มีแนวทางการดำเนินงานและการประเมินผลที่ชัดเจน ภาพที่ 2.2ก(2) การนำลงสู่การปฏิบัติ ทั้งระดับคณะผ่านคณะกรรมการชุดต่างๆ สาขาวิชา สำนักงานคณะฯ และ TOR ระดับบุคคลเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามแผนมีความต่อเนื่องยั่งยืน
- ก(4) การดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SMART คณะฯ ได้ออกแบบระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความพร้อมขับเคลื่อน SMART ลดผลกระทบเชิงลบ
- ข การประเมินมีแนวปฏิบัติรองรับที่สามารถปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมความคล่องตัว ลดความเสียหายจากการไม่ได้ดำเนินการเรื่องสำคัญ

OFI

- MOST IMPORTANT GAP:

ก(3) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงรองรับข้อจำกัดด้านทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าทุกแผนงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Overall score = 30 %

Strength

- ผู้บริหารสูงสุดและทีมบริหารดำเนินการกำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้ชัดเจนมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางในการบริหาร อีกทั้งเห็นถึงการโอกาสในการขยายตลาดได้ง่ายขึ้น
- ผู้บริหารสูงสุดและทีมบริหารดำเนินการเพิ่มช่องทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำระบบ และระบบสารสนเทศในแต่ละงานต่อไป

OFl

- กระบวนการจัดลำดับความสำคัญของลูกค้ำ

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Overall score = 30 %

Strength

- การสื่อสาร รับฟังปัญหาและการร้องทุกข์จากหลักสูตรและ/หรือบุคลากร เพื่อนำไปสู่การจัดการเรื่องร้องทุกข์เหล่านั้น
- การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศ

OFl

- ข้อมูลความไม่พึงพอใจของลูกค้ำไม่ครบถ้วน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน Overall score = 20 %

Strength

- ระบบและความเชื่อมโยง ตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน
- ระบบและกลไกการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- ระบบการสะท้อนผลการดำเนินงานและการจัดการปัญหาเชิงรุกแบบบูรณาการ

OFl

- MOST IMPORTANT GAP:

ความต่อเนื่องและทันกาลของผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = 15 %

Strength

- การรับรู้และปฏิบัติสำหรับการใช้การจัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน
- ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของบุคลากร
- การใช้เครื่องมือที่หลากหลายสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

OFl

- MOST IMPORTANT GAP:

ทักษะและเทคนิคการสกัดขุมความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์

- ระบบการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบและครอบคลุม

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = 25 %

Strength

- ผู้นำระดับสูงมีวิธีการในการประเมินทักษะ สมรรถนะ การรับรองคุณวุฒิตามมาตรฐานวิชาชีพ และจำนวนบุคลากรที่จำเป็นจะต้องมีในแต่ละสาขาวิชา
- ผู้นำระดับสูงจัดสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร และบริการต่าง ๆ ไปเป็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และจัดสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเมื่อเกิดเหตุการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19

OFl

- MOST IMPORTANT GAP:

การเตรียมการและจัดการในช่วงเวลาที่มีการเพิ่มจำนวนของบุคลากร

- ระบบการทำงานและการบริหารบุคลากร ที่ส่งผลให้มีผลการดำเนินการที่เหนือความคาดหมาย

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = 25 %

Strength

- มีวิธีการค้นหาวัฒนธรรมองค์กร โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งคณะ ผู้นำระดับสูงนำวัฒนธรรมองค์กร มาใช้ในการสนับสนุนวิสัยทัศน์
- ผู้นำระดับสูง ได้กำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรและขับเคลื่อนความผูกพันโดยวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

OFl

- MOST IMPORTANT GAP:

นำปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันมาจัดโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันยังไม่ครบทุกปัจจัย

- สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบันและความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (Intelligent risk taking)

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score = 25 %

Strength

- การออกแบบระบบงานที่ตอบสนองการบรรลุวิสัยทัศน์

- การรับฟังเสียงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากคู่แข่งและนำมาปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้ใช้บัณฑิต

OFI

- MOST IMPORTANT GAP:

การประเมินผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ชุมชนที่คณะให้การสนับสนุน และทุกกลุ่มเป้าหมาย

- การขยายผลนวัตกรรมที่เป็นตัวแบบให้สามารถลงสู่การใช้ประโยชน์ของสังคมให้แพร่หลายมากขึ้น

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score = 25 %

Strength

- การบูรณาการแผนทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

OFI

- MOST IMPORTANT GAP:

การฝึกซ้อมและประเมินประสิทธิภาพของแผนตอบโต้ แผนเผชิญเหตุฉุกเฉินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 40 %

Strength

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

Strength

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการตอบสนองลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือมีผลงานนวัตกรรมสังคม ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวนวิจัย/นวัตกรรมฯ ที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ ผลการดำเนินงานดีกว่าคู่แข่ง

- ผลลัพธ์ด้านการวิจัย และด้านกระบวนการมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง การจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

- ผลลัพธ์ด้านบริการวิชาการและกระบวนการมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น จำนวนพื้นที่ หน่วยงานที่คณะฯ สนับสนุน ค่า SROI มีค่า 9.14

- ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ ความสำเร็จในการพัฒนาระบบ ดิจิทัล มีผลการดำเนินงานดีขึ้น แต่ยังไม่เห็นแนวโน้ม 3 ปี

OFI

- ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต อัตราการคงอยู่ของนิสิต ป.ตรี มีค่าลดลงกว่าปี 2563 แต่สูงกว่าปี 2562

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Overall score = 20 %

Strength

- ผลลัพธ์ด้านลูกค้าและกระบวนการมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น ระดับความพึงพอใจของนิสิตปีสุดท้ายต่อการบริหารหลักสูตร ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ

OFl

- ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าปี 2563 แต่สูงกว่าปี 2562 เช่น ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการบริการของคณะ ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Overall score = 20 %

Strength

- ชีตความสามารถของบุคลากรมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น บุคลากรที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย ร้อยละของอาจารย์ที่รับทุนสนับสนุนจากภายนอก ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน

OFl

- ดัชนีความสุขของบุคลากร ความผูกพันกับองค์กร และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการลดลง

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 25 %

Strength

- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น ระดับการรับรู้ทิศทางหรือนำองค์กร ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ คกก. ประจำคณะฯ จำนวนชุมชนที่คณะฯ สนับสนุน ร้อยละตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมาย มีแนวโน้มดีขึ้น

OFl

- -

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 20 %

Strength

- จำนวนงบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมฯ งบประมาณจากภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ การรับนิสิต ป.ตรี ตามแผน มีแนวโน้มดีขึ้น

OFl

- การรับนิสิตบัณฑิตศึกษาได้น้อยกว่าแผน

ข้อ 2 การจัดลำดับความสำคัญของแผนพัฒนาองค์กร (ตามผลการวิเคราะห์จากข้อ 1)

ลำดับ	ชื่อแผนพัฒนาองค์กร	เหตุผล
1	การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของบุคลากรในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (OFI 7.4)	มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 มีวิสัยทัศน์เป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้า ปี 2567 เป็นโอกาสที่คณะ วสท. ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอยู่แล้ว ได้ดำเนินงานภายใต้การมุ่งเป้าของมหาวิทยาลัยต่อไป จึงจำเป็นต้องปรับทิศทางของคณะให้ชัด และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน
2	แผนด้านบุคคลที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว	หมวด 2.2 ก(4) ไม่พบแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของคณะทั้งแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และคำนึงถึงความต้องการของแต่ละแผนปฏิบัติการในเรื่องบุคลากร เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมีขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรพอที่สนับสนุนการดำเนินแผนจนสำเร็จ
3	การทบทวนความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ทำให้เกิดการดำเนินการที่เป็นระบบในการ นำข้อมูลมาออกแบบหลักสูตรและบริการซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการ
4	การออกแบบกระบวนการและทบทวนตัวชี้วัด	มีระบบการทำงานที่เป็นระบบ มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสามารถกำกับติดตามการทำงานตามข้อกำหนดที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5	การเสริมแรง ชื่นชมและสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรและนิสิต	การสร้างความผูกพันองค์กรและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะ โดยกระบวนการเสริมแรง การยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรและนิสิตที่ได้รับทุนวิจัย การเผยแพร่และนำเสนอผลงานทั้งในระดับนานาชาติและระดับชาติ รางวัลจากการประกวดแข่งขัน รวมทั้งการแนะนำบุคลากรใหม่ และการนำเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะและบุคลากรดำเนินการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย
6	การพัฒนากระบวนการสารสนเทศการรายงานเชิงเปรียบเทียบ	การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่มีคุณภาพ และครอบคลุมทุกกลุ่ม
7	การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	พัฒนากระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและการใช้ประโยชน์

ตาราง 7.3 ก แสดงการเทียบเคียงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

การเทียบเคียงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	วสท.	อกช.	เทคโนโลยี	วิทยาศาสตร์	มนุษย์
ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับงบประมาณวิจัยจากแหล่งภายนอก	ร้อยละ 13.89	ร้อยละ 78.57	ร้อยละ 18.75	ร้อยละ 25	ร้อยละ 17.17
ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับงบประมาณบริการวิชาการจากแหล่งภายนอก	ร้อยละ 8.33	ร้อยละ 15	0	ร้อยละ 34	ร้อยละ 3.03
ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	ร้อยละ 8.33	ร้อยละ 21.43	ร้อยละ 18.75	ร้อยละ 88	ร้อยละ 2.02
ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 47.22	ร้อยละ 100	ร้อยละ 76.47	ร้อยละ 74	ร้อยละ 51.25
ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 19.44	ร้อยละ 57.14	ร้อยละ 31.25	ร้อยละ 52.78	ร้อยละ 30.30
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	3.78	3.95	3.65	3.82	3.66
อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ดัชนีความสุขของบุคลากร	75.28	79.40	72.72	76.08	73.55
ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	3.91	4.07	3.31	3.91	3.82
ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 96.43	ร้อยละ 98.80	ร้อยละ 89.52

ที่มา : ระบบประเมินคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตาราง 7.5 (1) การจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

แหล่งงบประมาณ		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	จำนวนเงินที่ เพิ่ม-ลด	งบม.เงินรายได้ที่ ใช้จัดสรร ปี 2565	
เงินรายได้		5,621,200.00	4,429,458.02	5,389,900.00	-231,300	5,389,900.00	
เงินรายได้ หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา		277,200.00	275,692.00	210,200.00	67,000	210,200.00	
เงินอุดหนุนรัฐบาล		2,539,700.00	รอเบิกจ่าย	6,794,000.00	4,254,300		
รายได้จากการบริการวิชาการ		263,871.76	19,352.00	231,911.84		231,911.84	
รวม		8,701,971.76	4,724,502.02	12,626,011.84		5,832,011.84	
รายละเอียดแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา							
ลำดับ	รายการ	การจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565					ร้อยละ
		งบประมาณ พ.ศ. 2565	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ พ.ศ. 2564	รวมงบประมาณ พ.ศ. 2565	ร้อยละ	นิสิต (คน)	
1	ค่าจ้าง	990,000.00	1,410,000.00	990,000.00	-	-	18.37
2	ค่าใช้จ่ายส่วนกลางของคณะฯ						
2.1	ค่าตอบแทน ให้อ้อยและวัสดุ และโครงการส่วนกลางคณะฯ		1,444,494.96	1,808,474.00	-	-	33.55
2.2	ค่าสาธารณูปโภค (โทรศัพท์, internet)	190,000.00	86,350.00	190,000.00			3.53
2.3	ค่าสมาชิกสมาคมนักวิชาชีพ และค่าใช้จ่ายในการประเมินสถาบัน	170,000.00	0.00	170,000.00			3.15
2.4	ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง :-						
2.5	ค่าครุภัณฑ์ส่วนกลางคณะฯ :-		132,960.00				
2.6	โครงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ	242,546.00		242,546.00			4.50
2.7	ค่าเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศ	30,000.00	237,620.74	30,000.00			0.56
3	งบสำรองคณะฯ (10 %)	546,780.00		546,780.00			10.14
4	จัดสรรลงสู่สาขาวิชา จัดสรรห้วงละ 800.-			648,800.00	ร้อยละ	จำนวนนิสิต	12.04
	สาธารณสุขศาสตร์ (252,000 + 87,094 + 15,800 = 354,894)	252,000.00	370,381.00		38.09	315	
	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (176,800 + 21,290.68 + 137,500 = 335,590.68)	176,800.00	161,919.32		26.72	221	
	วิทยาศาสตร์การกีฬา (119,200 + 65,218 + 37,638 = 222,056)	119,200.00	217,600.00		18.02	149	
	การแพทย์แผนไทย (100,800 + 24,856.76 + 78,317.92 = 203,974.68)	100,800.00	368,132.00		15.24	126	
	รวม		1,118,032.32		100.00	827	
5	งบประมาณเพื่อตั้งงบ. ของปี 64 ของสาขาวิชาไปยังฝ่ายแผนงาน ม.			153,300.00			2.84
	- สาธารณสุขศาสตร์	15,800.00					
	- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	137,500.00					
6	รายได้จากการบริการวิชาการ ยกมาปี 2565 = 231,911.84						
	จัดสรรคืนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา = 37,638.00						
	จัดสรรคืนสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย = 78,317.92		19,352.00				
	จัดสรรเข้าส่วนกลางคณะฯ 50% (37,638 + 78,317.92) = 115,955.92						
7	จัดสรรลงสู่คณะกรรมการชุดต่าง ๆ			610,000.00			11.32
	คณะกรรมการวิชาการและการพัฒนากำลังคน	85,000.00	33,900.00				
	คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา	40,000.00	17,580.00				
	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร	120,000.00	112,350.00				
	คณะกรรมการฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ	120,000.00	11,700.00				
	คณะกรรมการบริการวิชาการ การตลาดและจัดหารายได้	50,000.00	36,361.00				
	คณะกรรมการพัฒนานิสิต	80,000.00	44,900.00				
	คณะกรรมการฝ่ายสื่อสารองค์กรและวิเทศสัมพันธ์	50,000.00	91,078.00				
	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	5,000.00	2,815.00				
	คณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่	40,000.00	11,008.00				
	สำนักงานคณะฯ	20,000.00	-				
	รวมเป็นเงิน	5,389,900.00		5,389,900.00			100.00
8	สม.สาธารณสุขศาสตร์	210,200.00	275,692.00				
9	งบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล						
	ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว	138,000.00	225,290.00				
	ค่าครุภัณฑ์สาขาวิชา (อาชีวอนามัยฯ + วิทยาศาสตร์การกีฬา) (ปีงบ.พ.ศ. 2565)		6,656,000.00				
	ค่าครุภัณฑ์สาขาวิชา (สาขา + แผนไทย) (ปีงบ.พ.ศ. 2564 = 2,203,700.- รอเบิกจ่าย)						
	รวมเป็นเงิน	6,794,000.00	4,949,792.02	0.00			
	รวมงบประมาณเงินรายได้และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลทั้งสิ้น	12,394,100.00		5,389,900.00			

ตารางที่ 1.2 ค(2) ตัวอย่างการสนับสนุนชุมชน ปีการศึกษา 2563 - 2564

ชุมชน/กลุ่มคน	วิธีการกำหนดชุมชน	การมีส่วนร่วม/สนับสนุน	การมีส่วนร่วมของผู้ในระดับสูงและบุคลากร
ระดับคณะ			
ตำบลเกาะเต่า	<ul style="list-style-type: none"> - มีความพร้อมของชุมชน - มีความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น - ระยะเวลาเหมาะสมและมีความปลอดภัยในชุมชน - โจทย์ของชุมชนและปัญหาที่ต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค - พัฒนาชุมชนต้นแบบสุขภาพะ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินโครงการร่วมกับชุมชน - การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนและแกนนำเครือข่าย - สนับสนุนการบูรณาการการเรียนการสอนและบริการวิชาการลงสู่ชุมชน - สนับสนุนงบประมาณโครงการบริการวิชาการ
อำเภอป่าพะยอม	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในเขตอำเภอป่าพะยอม - ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการดำเนินงานหน่วยฉีดวัคซีน การสอบสวนโรค - ศูนย์กักกันโรคชุมชน (Community Isolation) 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณโครงการบริการวิชาการ บุคลากร และทรัพยากร - ผู้ในระดับสูง ประธานสาขาวิชาและบุคลากร ให้บริการร่วมกับเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอป่าพะยอม
	<ul style="list-style-type: none"> - บ้านไสกล้าย - ชุมชนมีความต้องการสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของคณะฯ - ระยะเวลาที่มีความเหมาะสม และมีความปลอดภัย - ผู้นำชุมชนและอสม. ให้ความร่วมมือสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนากิจกรรมในศูนย์สามวัย - การป้องกันและควบคุมโรค COVID-19 รวมถึงการสนับสนุนเครื่องอุปโภค บริโภคในช่วงวิกฤตการระบาด - พัฒนาตัวแบบการป้องกันโรคไข้เลือดออก 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ในระดับสูง บุคลากร และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ดำเนินโครงการบริการวิชาการ วิจัย
โรงพยาบาลสนามจังหวัดพัทลุง อำเภอควนขนุน	<ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน - นโยบายของมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการโรงพยาบาลสนามจังหวัดพัทลุง ด้านระบบสาธารณสุขและสุขภาพิบาล - สิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี และรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารจัดการโรงพยาบาลสนาม

ชุมชน/กลุ่มคน	วิธีการกำหนดชุมชน	การมีส่วนร่วม/สนับสนุน	การมีส่วนร่วมของผู้ในระดับสูงและบุคลากร
ตำบลเกาะเต่า ตำบลป่าพะยอม ตำบลมะกอกเหนือ ตำบลดอนทราย ตำบลร่มเมือง	- คัดเลือกชุมชนที่มีความต้องการพัฒนาสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของที่ปรึกษาประจำตำบล	- การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและสังคมรายตำบล - การพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมชุมชน - การพัฒนานวัตกรรมชุมชน - การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน - การส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหাসุภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชน - การท่องเที่ยวชุมชน	ที่ปรึกษาประจำตำบล อ.ดร.สุภาพร เมขสวีย์ อ.ดร.ธิติมา ณ สงขลา อ.ดร.เพ็ญพักตร์ หนูผุด อ.บุญเรือง ขาวนวน อ.ชไมพร ทองเพชร
บ้านท่านางหอม อ.หาดใหญ่ จ. สงขลา	- รพ.สต./ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งและสนใจภาวะสุขภาพ - มีนิติบัณฑิตศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่	พัฒนาตัวแบบการจัดการตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2	- คณบดีเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับ รพ.สต. ในการพัฒนาตัวแบบ
บ้านด่าน ต.เกาะเต่า อ. เมือง จ. สงขลา	รับผิดชอบงาน ทำให้เชื่อมั่นว่าโครงการจะดำเนินต่อไปได้ เมื่อคณะฯ ถอยห่าง (Fade out)	พัฒนาตัวแบบการป้องกันและควบคุมการระบาดของ COVID-19	
ตำบลหัวไทร อ.หัวไทร จ. นครศรีธรรมราช		พัฒนาตัวแบบการป้องกันการจมน้ำในนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	
อำเภอชะอวด จ. นครศรีธรรมราช		พัฒนาตัวแบบการกายภาพบำบัดในชุมชน (Community based physical therapy)	
นักเรียนโรงเรียนปันแต อ.ควนขนุน จังหวัดพัทลุง	- รพ.สต. และผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง - ระยะทางมีความเหมาะสมและเดินทางปลอดภัย - ชุมชนมีความต้องการสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของคณะฯ	การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคสำหรับเด็กวัยเรียนโรงเรียนปันแต	อาจารย์และนิสิต ปรียญาตรี สาธารณสุขชุมชน เข้าไปส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคสำหรับเด็กวัยเรียน
หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดพัทลุง (เลือกจากพื้นที่ที่ทำ MOU ร่วมกันระหว่างสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงและคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬามหาวิทยาลัยทักษิณ) ได้แก่ รพ. ควนขนุน รพ. ป่าพะยอม รพ. ศรีนครินทร์ รพ.		อาจารย์ บุคลากรและนิสิตทุกระดับสนับสนุนด้านการวิจัยในพื้นที่ ตามบริบทและปัญหাসุภาพของพื้นที่เป็นหลัก	

ชุมชน/กลุ่มคน	วิธีการกำหนดชุมชน	การมีส่วนร่วม/สนับสนุน	การมีส่วนร่วมของผู้ในระดับสูงและบุคลากร
ศรีบรรพต รพ.ตะโหนด รพ.ป่าบอน รพ.บางแก้ว รพ.ปากพะยูน รพ.เขาชัยสน ศูนย์แพทย์ชุมชนท่ามิหรำ ศูนย์แพทย์ชุมชนคูหาสวรรค์ รพ.สต.บ้านบ่อทราย รพ.สต.บ้านปรางหมู่ รพ.สต.หัวถนน และรพ.สต.บ้านสวน			
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา			
การท่องเที่ยวและการกีฬา จ.พัทลุง/การกีฬาจังหวัดพัทลุง	Ultra Trail Thailand Series Phatthalung	อาจารย์และนิสิตเข้าร่วมเป็นกรรมการดำเนินการจัดการแข่งขันบริการวิชาการนวดทางการกีฬาร่วมกับ กกท.ภาค 4	อ.กฤตยา อ.ดร.เพ็ญพักตร์ อ.ดุสิต และนิสิตจำนวน 60 คน
การท่องเที่ยวและการกีฬา จ.พัทลุง/การกีฬาจังหวัดพัทลุง	เทศกาลว่านนานาชาติ ประจำปี 2565 Coloring The Sky ณ แกรนด์แคนยอน เกะนางคำ ม.8 ต.เกะนางคำ อ.ปากพะยูน จ.พัทลุง	อาจารย์และนิสิตเข้าร่วมเป็นกรรมการดำเนินการจัดการแข่งขัน	อ.กฤตยา อ.ดร.เพ็ญพักตร์ อ.ดุสิต และนิสิตจำนวน 20 คน
การกีฬาจังหวัดพัทลุง	ทดสอบสมรรถภาพทางกายนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศจังหวัดพัทลุง	อาจารย์และนิสิตเข้าทดสอบสมรรถภาพ	อ.กฤตยา อ.ดร.เพ็ญพักตร์ อ.ดุสิต และนิสิตจำนวน 10 คน
สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์			
สมาคมหมออนามัย	-จัดโครงการบริการวิชาการตามโครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายหมออนามัยเพื่อขับเคลื่อนตำบลปลอดภัย ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด	-จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน สร้างความรู้ ความเข้าใจเข้าและแนวปฏิบัติระดับตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ	อาจารย์บุญเรือง ขาวนวล
สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย			
โครงการอมสิน ยุวพัฒน์ อ.ศรีบรรพต ต.เขาปู่	-เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของสมุนไพร -มีโจทย์ความต้องการในการพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชน -มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่รองรับ	-การพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันมะพร้าวรำน้า -การสนับสนุนการสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มให้วิสาหกิจและคนในชุมชน	อ.ดร.นิตา น้อยเด็น และนิสิตในการดำเนินงาน

ชุมชน/กลุ่มคน	วิธีการกำหนดชุมชน	การมีส่วนร่วม/สนับสนุน	การมีส่วนร่วมของผู้ในระดับสูงและบุคลากร
		-พัฒนาคุณภาพกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐาน	
โครงการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการชุมชน	-มีโจทย์ความต้องการในการพัฒนาชุมชน	สร้างองค์ความรู้ให้ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน บัณฑิตอาสา เขียนโครงการเพื่อขอทุนพัฒนาชุมชน พัฒนาหมู่บ้านจากกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โรงไฟฟ้า จะนะ จ.สงขลา	รศ.ดร. กุสุมาลย์ น้อยผา และนิสิต
โครงการดูแลสุขภาพประชาชนในชุมชนด้วยการแพทย์แผนไทย (ออนไลน์)	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยจัดกิจกรรมให้บริการวิชาการการดูแลสุขภาพคนในชุมชนด้วยการแพทย์แผนไทย		อาจารย์สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยและนิสิต
สถานประกอบการผ่านสำนักบ่มเพาะฯ (UBI)	-สถานประกอบการมีความสนใจต่อยอดผลิตภัณฑ์เซรามิกระบุงมือ (ต้นแบบจากคณะฯ)	การพัฒนาผลิตภัณฑ์เซรามิกระบุงมือสมุนไพร	รศ.ดร. กุสุมาลย์ น้อยผา
ศูนย์ลดอันตรายจากยาเสพติดจังหวัดนครศรีธรรมราช	เป็นความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการสร้างกิจกรรมฝึกอบรมทักษะอาชีพให้แก่ผู้ใช้สารเสพติด ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยาตมสมุนไพร)	ร่วมกับหน่วยงานเพื่อการสร้างและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ยาตมสมุนไพร	รศ.ดร. กุสุมาลย์ น้อยผา
การพัฒนาผลิตภัณฑ์บาล์มจากสารสกัดผสมของพริกขี้หนูของพริกไทยดำพริกไทยดำขมิ้นชันให้กับวิสาหกิจชุมชนชัยบุรีเมืองเก่าพัทลุงโฮมสเตย์ ต.ชัยบุรี อ.เมือง จ.พัทลุง	นำข้อมูลงานวิจัยส่งมอบให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนชัยบุรีเมืองเก่าพัทลุงโฮมสเตย์ เป็นผลิตภัณฑ์ 1 ผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์บาล์มจากสารสกัดผสมของพริกขี้หนูพริกไทยดำ ขมิ้นชัน เพื่อนำไปเป็นผลิตภัณฑ์ให้กับกลุ่มลูกค้าที่มารับบริการที่โฮมสเตย์ และส่งผลต่อไปให้เกษตรกรที่ปลูกพริกขี้หนูและสมุนไพรในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	สามารถส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์และส่งออกไปยังตลาดทั้งในและต่างประเทศ เพิ่มมูลค่าสินค้า และเพิ่มรายได้ กระจายรายได้สู่ประชาชน	รศ.ดร. กุสุมาลย์ น้อยผา

ชุมชน/กลุ่มคน	วิธีการกำหนดชุมชน	การมีส่วนร่วม/สนับสนุน	การมีส่วนร่วมของผู้ในระดับสูงและบุคลากร
วิสาหกิจชุมชน ผลิตภัณฑ์เพื่อ สุขภาพบ่อน้ำร้อน กันตัง อ.กันตัง จ.ตรัง	-มีโจทย์ความต้องการในการพัฒนา และต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชน -มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่รองรับ	ร่วมกับชุมชนพัฒนารูปแบบการ แปรรูปเกลือปลาเหลือทิ้งให้เป็น แผ่นแปะ แก้ปวด Green Product เพื่อสร้างมูลค่าต่อชุมชนอย่างยั่งยืน	อาจารย์ ดร.พิรุณรัตน์ แซ่ลิ้ม และ นิสิต
สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย			
ตำบลเกาะเต่า	- พื้นที่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัย - มีความร่วมมือกับชุมชน ชุมชน เข้มแข็ง ผู้นำชุมชนเข้มแข็ง	-ค้นหาปัญหาแก้ไขปัญหาให้แก่ ชุมชน	อาจารย์ บุคลากรและนิสิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย ชั้นปีที่ 3
อบต.ป่าพะยอม	- เป็นความต้องการของชุมชน - มีความพร้อมและยินยอมให้มีการ ติดตั้งอุปกรณ์	-สำรวจและประเมินความเสี่ยงของ ห้องน้ำสำหรับผู้สูงอายุ -พัฒนารูปแบบของห้องน้ำนำไปใช้ เป็นต้นแบบห้องน้ำปลอดภัยสำหรับ ผู้สูงอายุ	อาจารย์ประจำสาขาวิชาอาชีวอนามัย และความปลอดภัย
บริษัท ชูศักดิ์แอนด์ พรณีสตีเตอร์ จำกัด	-เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี ครอบคลุมตาม ประเด็นที่ต้องการดำเนินการ -การให้ความร่วมมือขอผู้บริหาร ระดับสูงของหน่วยงาน	- ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน - ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขให้กับหน่วยงาน - ส่งเล่มรายงานผลการตรวจวัด พร้อมรายละเอียดอ้างอิงตาม กฎหมาย	อาจารย์ บุคลากรและนิสิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย ชั้นปีที่ 3
บริษัท นวฉัตร จำกัด	-เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี ครอบคลุมตาม ประเด็นที่ต้องการดำเนินการ -การให้ความร่วมมือขอผู้บริหาร ระดับสูงของหน่วยงาน	- ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน - ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขให้กับหน่วยงาน - ส่งเล่มรายงานผลการตรวจวัด พร้อมรายละเอียดอ้างอิงตาม กฎหมาย	อาจารย์ บุคลากรและนิสิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย ชั้นปีที่ 4

ชุมชน/กลุ่มคน	วิธีการกำหนดชุมชน	การมีส่วนร่วม/สนับสนุน	การมีส่วนร่วมของผู้ในระดับสูงและบุคลากร
บริษัท พัทลุงพาราเท็กซ์ จำกัด	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี ครอบคลุมตามประเด็นที่ต้องการดำเนินการ -การให้ความร่วมมือขอผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้กับหน่วยงาน - ส่งเล่มรายงานผลการตรวจวัดพร้อมรายละเอียดอ้างอิงตามกฎหมาย 	<p>อาจารย์บุคลากรและนิสิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ชั้นปีที่ 4</p>
บริษัท เอสดีที พาราวัตุ จำกัด	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี ครอบคลุมตามประเด็นที่ต้องการดำเนินการ -การให้ความร่วมมือขอผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้กับหน่วยงาน - ส่งเล่มรายงานผลการตรวจวัดพร้อมรายละเอียดอ้างอิงตามกฎหมาย 	<p>อาจารย์ บุคลากรและนิสิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ชั้นปีที่ 4</p>
สหกรณ์โคนมพัทลุง จำกัด	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นพื้นที่ในจังหวัดพัทลุง -มีบุคลากรในหน่วยงานพอสำหรับจัดกิจกรรม -เห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง 	<ul style="list-style-type: none"> -ให้ความรู้แก่พนักงานด้านความปลอดภัย/การยศาสตร์ -จัดกิจกรรมให้แกพนักงานมีส่วนร่วมเล่นเกมส์แจกของรางวัล 	<p>อาจารย์ บุคลากรและนิสิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ชั้นปีที่ 4</p>