

รายงานผลการประเมินตนเอง

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2564

คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬารักษ์ ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์



คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬารักษ์ ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประจำปีการศึกษา 2564 ได้จัดทำขึ้นตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx 2563-2566) ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์นี้เป็นปีที่สอง ตามนโยบายของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ หลังจากที่ได้รับการตรวจประเมินเป็นครั้งแรกในปีการศึกษา 2563 คณะฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองข้อเสนอแนะของภาพรวม Key Theme และดำเนินการตามแผน และมีการติดตามแผนพัฒนาคุณภาพทุกไตรมาส ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ สามารถตอบสนองต่อข้อเสนอแนะในภาพรวมได้ในทุกประเด็น ทำให้กระบวนการทำงานมีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม รายงานฉบับนี้เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงาน ทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและส่วนที่เป็นผลลัพธ์ของทุกพันธกิจของคณะฯ ที่แสดงความต่อเนื่องของข้อมูลของทุกหลักสูตรและหน่วยงาน ซึ่งในปีการศึกษา 2564 ข้อมูลมีความครบถ้วนมากขึ้นกว่าปีที่แล้ว คณะฯ ได้รายงานข้อมูลตามข้อเท็จจริงที่ปฏิบัติอยู่เพื่อสะท้อนภาพการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะฯ ได้ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ทั้งในส่วนที่เป็นจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่คณะฯ สามารถนำไปดำเนินการให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและมีความต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลต่อไป



(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง จิรพร เหล่าธรรมทัศน์)
คณบดีคณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร	1
P.1 ลักษณะองค์กร	1
P.2 สภาวะการณ์ขององค์กร	8
ส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์	11
หมวด 1 การนำองค์กร	11
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	11
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	14
หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy)	18
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	18
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	27
หมวด 3 ลูกค้า	30
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	30
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	34
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	39
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	39
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	42
หมวด 5 บุคลากร	44
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	44
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	48
หมวด 6 การปฏิบัติการ	51
6.1 กระบวนการทำงาน	51
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	58
หมวด 7 ผลลัพธ์	60
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	60
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	66
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	68
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	71
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	73
เอกสารอ้างอิง	76

สารบัญตาราง

OP- 1 : หลักสูตรและบริการ วิธีการบริหารจัดการ/กลไกการส่งมอบ	1
OP- 2 : บุคลากรสายวิชาการ	4
OP- 3 : บุคลากรสายสนับสนุน	4
OP- 4 : ตารางปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	4
OP - 5 : ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8
OP- 6 : ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ	9
1.1- 1 แนวทางการปฏิบัติตนของผู้ในระดับสูงที่สะท้อนความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร	12
1.1- 2 กระบวนการสื่อสารสู่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ	13
1.2- 1 ความกังวลของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ/วิชาชีพ	16
2.1- 1 การดำเนินงานวางแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2565	19
2.1- 2 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่บรรลุต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	20
2.1- 3 แผนยุทธศาสตร์คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2570	23
3.1- 1 การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ	32
3.2- 1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ	34
3.2- 2 การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำ	37
3.2- 3 ผลการวิเคราะห์ประเด็นความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำ	37
4.1- 1 ระบบการวัดผลการดำเนินการของแต่ละพันธกิจ	41
4.2- 1 ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่นำมาบูรณาการใช้กับแต่ละพันธกิจ	42
5.1- 1 เป้าประสงค์และตัวชี้วัดปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน	46
5.1- 2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ววจ.	46
6.1- 1 ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	51
6.1- 2 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของคณะฯ	55
6.2- 1 การดำเนินการด้านความปลอดภัย	59

สารบัญญภาพ

OP- 1 แผนภูมิโครงสร้างองค์กร (Organization Chart)	6
OP- 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร (Administration Chart)	7
1.1- 1 ระบบการนำองค์กร คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ	11
2.1- 1 กระบวนการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี	Error! Bookmark not defined.
2.1- 2 แผนยุทธศาสตร์คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพประจำปี พ.ศ. 2565-2570	20
3.2- 1 กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ	34
4.2- 1 กระบวนการจัดการความรู้	43
5.2- 1 ระบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	49
6.1- 1 SIPOC กระบวนการจัดการศึกษา	53
6.1- 2 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน	54
6.1- 3 กระบวนการจัดการวิจัย และนวัตกรรม	54
6.1- 4 BMC กระบวนการบริการวิชาการ/วิชาชีพ	55
6.1- 5 การจัดการเครือข่ายอุปทาน	57
6.1- 6 กระบวนการจัดการด้านนวัตกรรม (PCCMS/CRA Innovation Management)	57
7.1- 1 ร้อยละของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด แยกตามหลักสูตร	60
7.1- 2 ร้อยละของบัณฑิตที่ดำเนินงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ/เป็นเจ้าของกิจการ/ ศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี	60
7.1- 3 ร้อยละของมหาบัณฑิตที่ดำเนินงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ/เป็นเจ้าของกิจการ/ศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี หลักสูตรว. ม.สัทภาพการแพทย์	60
7.1- 4 ค่าเฉลี่ยรายได้ของบัณฑิตปริญญาตรีที่ดำเนินงานทำภายใน 1 ปี (บาท)	60
7.1- 5 ร้อยละของผลงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารหรือได้รับการตีพิมพ์ ในงานประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (Proceeding)	60
7.1- 6 จำนวนผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	60
7.1- 7 ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษเพื่อสำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564	61
7.1- 8 จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก	61
7.1- 9 จำนวน MOU/MOA ที่คณะ หรือผ่าน วจ/รจก. ลงนามความร่วมมือด้านการจัดการศึกษา (Active)	61
7.1- 10 ผลการสอบใบประกอบโรคศิลปะรังสีเทคนิคในการสอบครั้งแรก	61
7.1- 11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ต่อปี	62
7.1- 12 จำนวนองค์กรที่มีความร่วมมือในด้านการวิจัย	62
7.1- 13 จำนวนผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ได้ยื่นจดทะเบียน (นับวันยื่น)	62
7.1- 14 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	62
7.1- 15 จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มี Impact Factor ≥ 1	62
7.1- 16 ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารที่จัดอยู่ใน Q1/Q2	62
7.1- 17 ตำรา หนังสือ หรือบทความวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่	62
7.1- 18 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยภายใน	62
7.1- 19 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยภายนอก	63
7.1- 20 จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ หรือพัฒนาชุมชนและ สังคม หรือปรับปรุงกฎหมายหรือนโยบายของประเทศ	63
7.1- 21 จำนวนโครงการบริการวิชาการ/วิชาชีพ	63
7.1- 22 ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย	63
7.1- 23 ร้อยละของผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะและศักยภาพเพิ่มขึ้น (สอบผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด) *เฉพาะหลักสูตรที่มีการประเมิน	63
7.1- 24 จำนวนระบบบริหารจัดการด้านการให้บริการวิชาการ/วิชาชีพ	63
7.1- 25 จำนวนเครือข่ายที่มีความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมด้านการให้บริการทางวิชาการ/วิชาชีพ	64
7.1- 26 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ไม่แสวงหารายได้ต่อปี	64
7.1- 27 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ต่อปี	64
7.1- 28 ร้อยละจำนวนนักศึกษาที่รับได้ตามเป้าหมาย	64

7.1- 29	ร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา	64
7.1- 30	ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐานตัวชี้วัดที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร	65
7.1- 31	ร้อยละของหลักสูตรที่ใช้เกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรตามนโยบายของ ววจ.	65
7.1- 32	ร้อยละการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิท	65
7.1- 33	ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเข้ากิจกรรมจิตอาสา	65
7.1- 34	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	65
7.1- 35	ร้อยละของงานวิจัยที่สำเร็จในเวลาที่กำหนด	65
7.1- 36	จำนวนองค์กรที่มีความร่วมมือในด้านการวิจัย	65
7.1- 37	จำนวนชุมชนที่ได้รับบริการต่อเนื่อง	66
7.1- 38	จำนวนชุมชนที่สามารถดำเนินงานด้วยตนเองได้ต่อเนื่อง (3 ปี)	66
7.1- 39	จำนวนชุมชนที่เข้าร่วมฝึกอบรม > 3 ปี	66
7.1- 40	ร้อยละโครงการบริการวิชาการที่จัดทำแผนร่วมกับชุมชนเป้าหมาย	66
7.2- 1	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีต่อหลักสูตรในภาพรวม	67
7.2- 2	คะแนนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานหลักสูตรของนักศึกษา	67
7.2- 3	คะแนนความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อของนักศึกษา	67
7.2- 4	จำนวนข้อร้องเรียนต่อคณะฯ จากนักศึกษา	67
7.2- 5	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	67
7.2- 6	จำนวนหน่วยงานภายนอกที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดบริการวิชาการซ้ำ	68
7.2- 7	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดซ้ำมากกว่า 1 ครั้งภายใน 1 ปี เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า	68
7.2- 8	ร้อยละของจำนวนโครงการที่ค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ/วิชาชีพ ≥ 4	68
7.2- 9	ร้อยละของบุคลากรที่ถูกเชิญเป็นวิทยากรระดับชาติ	68
7.2- 10	ร้อยละของบุคลากรที่ถูกเชิญเป็นวิทยากรระดับนานาชาติ	68
7.2- 11	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ/วิชาชีพ	68
7.2- 12	จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	68
7.3- 1	ร้อยละของบุคลากรที่เทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ควรมี (สัดส่วนบุคลากรเทียบกับกรอบอัตรากำลัง)	69
7.3- 2	สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร (FTEs)	69
7.3- 3	จำนวนบุคลากรที่รับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอก	69
7.3- 4	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	69
7.3- 5	จำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ : ผศ.: รศ. :ศ	69
7.3- 6	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	70
7.3- 7	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากร	70
7.3- 8	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	70
7.3- 9	จำนวนอุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงาน	70
7.3- 10	คะแนนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประเภทของบุคลากร	70
7.3- 11	จำนวนการลาออกของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	70
7.3- 12	จำนวนผู้บริหารอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาองค์กร TQA	71
7.3- 13	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน	71
7.3- 14	ร้อยละของบุคลากรอบรมเกณฑ์คุณภาพ EdPEX, AUN-QA	71
7.3- 15	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนอบรมภาษาอังกฤษ	71
7.4- 1	ร้อยละของการเข้าประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ	71
7.4- 2	ร้อยละของการเข้าประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ	71
7.4- 3	จำนวนครั้งในการถ่ายทอดนโยบายการบริหารของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ	72
7.4- 4	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	72
7.4- 5	จำนวนครั้งที่มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์	72
7.4- 6	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การนำองค์กรของผู้บริหาร	72
7.4- 7	ร้อยละแผนปฏิบัติการประจำปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	72
7.4- 8	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	72
7.4- 9	ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านภาวะผู้นำ	72
7.4- 10	ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านการพัฒนาองค์กร	72
7.4- 11	ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านการกำกับดูแลบริหารจัดการที่ดี	73

7.4- 12 จำนวนระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานของคณะ	73
7.4- 13 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง	73
7.4- 14 จำนวนโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	73
7.4- 15 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้	73
7.4- 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการด้านสืบสานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	73
7.4- 17 ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกผูกพัน จงรักภักดีต่อสถาบันและประเทศชาติ	73
7.4- 18 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมีผู้บริหาร	73
7.5- 1 รายได้จากเงินงบประมาณ (แยกตามแหล่งเงิน)	74
7.5- 2 ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	74
7.5- 3 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน_งบดำเนินการ	74
7.5- 4 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากเงินรายได้_งบดำเนินการ	74
7.5- 5 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน_งบลงทุน	74
7.5- 6 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากเงินรายได้_งบลงทุน	74
7.5- 7 จำนวนเงินทุนวิจัยทั้งหมด	75
7.5- 8 ค่าเฉลี่ยเงินทุนวิจัยต่ออาจารย์	75
7.5- 9 รายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ/วิชาชีพ (คิดรวมต้นทุน)	75
7.5- 10 ต้นทุนการผลิตบัณฑิตต่อหัวต่อปี (รวมทุกหลักสูตร)	75
7.5- 11 จำนวนนักศึกษาที่รับต่อนักศึกษาที่สมัคร	75

อภิธานศัพท์และคำย่อ

คณะฯ	คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ
ววจ.	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ
รจภ.	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
ผู้บริหาร	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการโรงเรียน
รองฯ RI	รองคณบดีด้านวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์
รองฯ QA	รองคณบดีด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ผช วิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีด้านวิชาการ
ผช บริหาร	ผู้ช่วยคณบดีด้านบริหาร
ผช กนศ	ผู้ช่วยคณบดีด้านกิจการนักศึกษา
ผช กมน	ผู้ช่วยคณบดีด้านกิจการภายนอก
ผอ.	ผู้อำนวยการโรงเรียน
คกก.	คณะกรรมการ
คกบ.	คณะกรรมการบริหารคณะฯ
คกจ.	คณะกรรมการประจำคณะฯ
พ.รจภ.	พนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
นศ.	นักศึกษา
ปชส.	ประชาสัมพันธ์
BUU	มหาวิทยาลัยบูรพา
CMU	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
CU	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ER	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง)
HKH	โรงเรียนวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ
HR	บริหารทรัพยากรบุคคล
INV	โรงเรียนนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานพยาบาล
IPA	Individual performance agreement
ITA	Integrity and Transparency Assessment
KU	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
MPH	กระทรวงสาธารณสุข
MSc	โรงเรียนวิทยาศาสตร์การแพทย์
MU	มหาวิทยาลัยมหิดล
OKRs	Objective key results
RT	โรงเรียนรังสีเทคนิค
RH	โรงพยาบาลรามาชิปดี
SONO	โรงเรียนนักอัลตราซาวด์ทางการแพทย์
SWU	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

P.1ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ จัดตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 12 ตุลาคม 2561 ตามมติสภाराชวิทยาลัยจุฬารณในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เป็นหน่วยงานทางวิชาการภายในสังกัดของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ (ววจ.) ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ (รจภ.) มีพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิต สร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ให้บริการวิชาการและวิชาชีพ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เติบโตบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาที่ขาดแคลนให้แก่ประเทศไทย และ ววจ. ได้มีคำสั่งที่ 280/2561 ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 แต่งตั้ง ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง จิรพร เหล่าธรรมทัศน์ ให้ดำรงตำแหน่ง คณบดีคณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นสมัยที่ 1 และขณะนี้ดำรงตำแหน่ง คณบดี เป็นสมัยที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564

ววจ. และ รจภ. สนองพระปณิธานของศาสตราจารย์ ดร. สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี องค์ประธานสภाराชวิทยาลัยจุฬาภรณและองค์ประธานผู้ก่อตั้งโรงพยาบาลจุฬาภรณ โดยจัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข ในปีการศึกษา 2560 และจัดตั้งโรงเรียนนักรังสีการแพทย์ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2560 โดยจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น และในปีการศึกษา 2561 ได้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหภาพการแพทย์ นอกจากนี้ รจภ. ได้อนุมัติหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2561 คณะพยาบาลศาสตร์

วันที่ 4 ธันวาคม 2561 คณะกรรมการประจำ ววจ. ในการประชุม ครั้งที่ 6/2561 มีมติเห็นชอบ “ร่าง”ประกาศวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ เรื่อง โครงสร้างการบริหารงานคณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ และต่อมาวันที่ 13 ธันวาคม 2561 ได้มีการออกประกาศเพื่อให้มีผลบังคับใช้ โดยสาระสำคัญ คือ โอนโรงเรียนนักรังสีการแพทย์ จาก รจภ., หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค จากคณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข, และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ จากคณะพยาบาลศาสตร์ มาสังกัดคณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ พร้อมทั้งจัดตั้งโรงเรียนรังสีเทคนิคและโรงเรียนวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพขึ้น เพื่อรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ ตามลำดับ

วันที่ 17 มกราคม 2563 รจภ. ได้ออกประกาศเรื่องปรับปรุงผังโครงสร้างการบริหารงานของคณะฯ จัดตั้ง “โรงเรียนนักรังสีการแพทย์” ขึ้น เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะฯ วันที่ 21 เมษายน 2563 คณะกรรมการประจำ ววจ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2563 มีมติเห็นชอบ จัดตั้ง “โรงเรียนนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานพยาบาล” ขึ้นเป็นหน่วยงานในสังกัดและปรับเปลี่ยนชื่อ “โรงเรียนนักรังสีการแพทย์” เป็น หลักสูตร วท.บ.นักรังสีการแพทย์ (ต่อเนื่อง) อยู่ภายใต้โรงเรียนวิทยาศาสตร์การแพทย์

P.1 ก (1) หลักสูตรและบริการ

คณะฯ มีภารกิจด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางวิชาการและวิชาชีพ ปีการศึกษา 2564 มีการจัดการศึกษา จำนวน 8 หลักสูตร (ตาราง OP-1)

ตาราง OP-1 : หลักสูตรและบริการ วิธีการบริหารจัดการ/กลไกการส่งมอบ

หลักสูตรและบริการ	ความสำคัญ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 3 หลักสูตร		
<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ผลิตบัณฑิตเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 	จัดการเรียนการสอนภายในคณะฯ ร่วมมือกับ BUU ในโครงการ EEC และฝึกภาคปฏิบัติ/ประสบการณ์วิชาชีพที่โรงพยาบาลจุฬาภรณ และโรงพยาบาลอื่น ๆ ของรัฐทั่วประเทศ

<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง) (หลักสูตร 2 ปี) 		
ระดับปริญญาโทบัณฑิต มีจำนวน 1 หลักสูตร		
<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหภาพการแพทย์ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลิตบัณฑิตเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางและตอบสนองความขาดแคลนของประเทศ 	จัดการเรียนการสอนภายในคณะฯ ในรูปแบบ Onsite, Online และ Hybrid ฝึกปฏิบัติการที่โรงพยาบาลจุฬารัตน์ และโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่มีความพร้อม
ระดับประกาศนียบัตร (1 ปี) จำนวน 5 หลักสูตร		
<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรอบรมเฉพาะทางด้านรังสีเทคนิค (หลังปริญญา, หลักสูตร 1 ปี) 3 หลักสูตร <ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตรประกาศนียบัตรฝึกอบรมเฉพาะทางรังสีเทคนิค สาขาการสร้างภาพเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ -หลักสูตรประกาศนียบัตรฝึกอบรมเฉพาะทางรังสีเทคนิค สาขาการสร้างภาพด้วยเครื่องสนามแม่เหล็กไฟฟ้า -หลักสูตรประกาศนียบัตรอบรมนักอัลตราซาวด์สำหรับนักรังสีเทคนิค หลักสูตรอบรมเฉพาะทางด้านรังสีเทคนิค (หลังปริญญา, หลักสูตร 1 ปี) สาขาวิชาการสร้างภาพด้วยคลื่นเสียงความถี่สูง/อัลตราซาวด์ หลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการงานธุรการสถานพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อเพิ่มพูนทักษะเฉพาะทางด้านต่าง ๆ ของรังสีเทคนิค (อัลตราซาวด์ CT MRI) เพื่อสร้างและเพิ่มพูนทักษะเฉพาะทางด้านอัลตราซาวด์ เพื่อผลิตบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานธุรการในสถานพยาบาล 	-จัดการเรียนการสอนภายในคณะฯ ในรูปแบบ Onsite และ Online และฝึกปฏิบัติการที่โรงพยาบาลจุฬารัตน์ และโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่มีความพร้อม -จัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Work Integrated Learning (WIL)
ด้านการวิจัย:	ความสำคัญ	วิธีการบริหารจัดการ/กลไกการส่งมอบ
<ul style="list-style-type: none"> วิจัยมุ่งเป้าร่วมกับชุมชน วิจัยพื้นฐาน, วิจัยประยุกต์, วิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ตอบสนองนโยบายของประเทศเพื่อสร้างความมั่นคงแก่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสาธารณสุข 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างโมเดลในการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนผู้รับบริการผู้สูงอายุ สร้างระบบและเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านการเรียนการสอน การจัดตั้งและการทำงานให้กับคู่ความร่วมมือในชุมชน ดำเนินการวิจัยตามเงื่อนไขแหล่งทุน ระเบียบวิจัยของ รจก. จัดกระบวนการสนับสนุนการวิจัย : เจ้าหน้าที่ประสานงานฐานข้อมูลรายงานผลโครงการ การประชุมวิชาการ การตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย จัดอบรมและ ปชส. การอบรมออนไลน์เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรม แหล่งทุนและข่าวสาร เครือข่ายการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมในระดับ นศ.และบุคลากร
ด้านการบริการวิชาการ/ วิชาชีพ	ความสำคัญ	วิธีการบริหารจัดการ/กลไกการส่งมอบ
<ul style="list-style-type: none"> การให้ความรู้ในการดูแล/ส่งเสริมสุขภาพ การให้บริการด้านสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี บนหลักความเสมอภาคและไม่เหลื่อมล้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดอบรม/ประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติแบบ onsite และ online ให้ความรู้/คำแนะนำในการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนด้วยการลงชุมชน และในรูปแบบ Online เป็นวิทยากรภายนอกหรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะทาง การออกหน่วยตรวจสุขภาพหรือบริการให้แก่ประชาชน การให้บริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลจุฬารัตน์

P.1 ก (2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

ปรัชญา (Philosophy)

“สร้าง ครูผู้สร้าง”

“เติมเต็ม บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพในสาขาที่ขาดแคลนให้แก่ประเทศไทย”

“พัฒนา ทูตทางปัญญาและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์สุขภาพ”

“ก่อเกิด บ้านแห่งการเรียนรู้ชั่วชีวิต

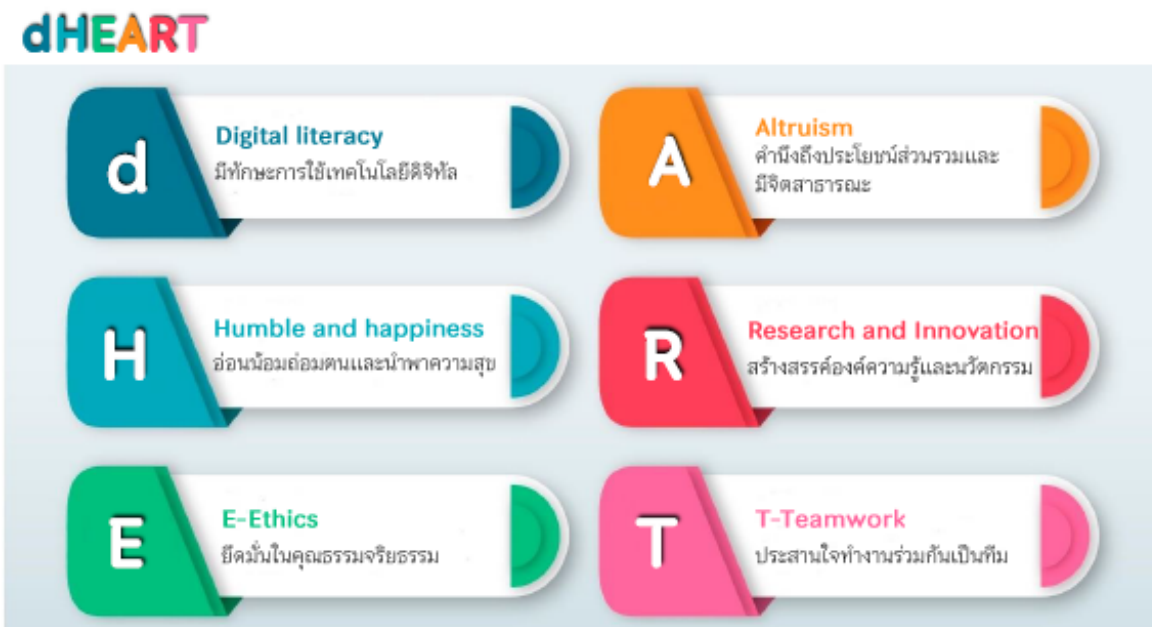
วิสัยทัศน์ : เป็นบ้านดิจิทัลแห่งการเรียนรู้ ที่เปิดกว้างให้ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมเป็นที่พึ่ง ของประเทศไทยและประชาชน ด้วยความเป็นเลิศในระดับสากล

พันธกิจ :

1. การศึกษา: บูรณาการการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อความขาดแคลนและความต้องการของประเทศไทย
2. การวิจัย: สร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริง
3. บริการวิชาการ: ให้บริการวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เป็นเลิศ ด้วยความเสมอภาค
4. จัดการองค์กร: บริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืน
5. ศิลปวัฒนธรรม: สืบสานและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. สืบสานพระปณิธาน: สืบสานพระปณิธานในการช่วยเหลือประชาชน ด้วยความเพียรและจิตเมตตา

วัฒนธรรมองค์กร : ปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีจิตสาธารณะ

ค่านิยมองค์กร (Core Value) : D-HEART



ค่านิยมองค์กร (Core Value) : D-HEART

P.1 ก(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะฯ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 77 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 55 คน บุคลากรสายสนับสนุน 22 คน ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565 ทุกคนมีสถานะเป็น พนักงาน รจก. (ตาราง OP-2, OP-3) ซึ่งมีปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม (ตาราง OP-4)

ตาราง OP- 2 : บุคลากรสายวิชาการ

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งวิชาการ	ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
สายวิชาการ	ผู้ช่วยอาจารย์	3	16	-	1	-	-
	อาจารย์	-	3	6	13	5	4
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	1	-	-	-
	รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	2
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	1
	รวม	22		21		12	
	รวมทั้งสิ้น	55					

ตาราง OP- 3 : บุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	ต่ำกว่า ป. ตรี		ป. ตรี		ป. โท	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
สายสนับสนุน		1	5	9	-	7
รวม	1		14		7	
	22					

ตาราง OP- 4 : ตารางปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ปัจจัยความผูกพัน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ผู้บริหาร
ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓
ภาพลักษณ์ขององค์กรและการยอมรับทางสังคม	✓	✓	✓
ความพึงพอใจกับงานของท่าน	✓	✓	✓
การทำงานเป็นที่ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน		✓	✓
การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารกันเป็นประจำ	✓	✓	✓
ระบบการทำงานขององค์กรสามารถให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	✓	✓	✓
ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการนำทีมของผู้บังคับบัญชา	✓	✓	
การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	✓	✓	
การได้รับการยอมรับสำหรับทักษะใหม่ที่ต้องใช้ในการทำงานขององค์กร	✓	✓	
ความพึงพอใจกับงานและขอบงานปัจจุบัน	✓	✓	
การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓
ความมีอิสระในการทำงาน	✓	✓	
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้บริหารความสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว	✓	✓	
ความปลอดภัยในงาน	✓	✓	
ความก้าวหน้าในงานและเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	✓	✓	
สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรเป็นที่ที่น่าทำงาน	✓	✓	
ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความพยายามในการทำงาน	✓	✓	
การจัดสรรสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	✓	✓	
การสนับสนุนให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด	✓	✓	
การแนะนำผู้อื่นมาทำงานที่นี่	✓	✓	

P.1 ก(4) สิ้นทรัพย์ คณะฯ มีสินทรัพย์จำแนกได้ดังนี้

อาคารสถานที่ : คณะฯ มีพื้นที่ตั้ง ห้องสำนักงาน ห้องประชุม ห้องบรรยายและห้องปฏิบัติการ ในการสนับสนุนพันธกิจต่างๆ ของคณะฯ ภายใต้หลักการใช้สิ่งสนับสนุนและสถานที่ร่วมกัน โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ดังนี้

RT: ณ อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (อาคาร 2) ชั้น 1 (โซน C-D) ประกอบด้วย ห้องบรรยาย 4 ห้อง ห้องปฏิบัติการทางรังสีเทคนิค 5 ห้อง ห้องเตรียมสอน 1 ห้อง

<p>SONO: ณ อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (อาคาร 2) ชั้น 2 (โซน C-D) ประกอบด้วย ห้องบรรยาย 3 ห้อง ห้องปฏิบัติการ 2 ห้อง ห้องทำงานอาจารย์ 1 ห้อง ห้อง Co-working Space 1 ห้อง</p> <p>HKH: ณ อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (อาคาร 2) ชั้น 1 (โซน A-D) ประกอบด้วย ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ 4 ห้อง (ห้องตรวจประเมินร่างกาย ห้องออกกำลังกาย ห้องทดสอบสรีรวิทยา ห้องทดสอบชีวกลศาสตร์) ห้องปฏิบัติการทางชีวเคมี 1 ห้อง และห้องให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา 1 ห้อง</p> <p>สำนักงานคณบดี ณ อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (อาคาร 2) ชั้น 3 (โซน C-D) ประกอบด้วย ห้องผู้บริหาร 7 ห้อง, ห้องประชุม 2 ห้อง ห้องทำงานอาจารย์ 3 ห้อง ห้องเทคโนโลยีสารสนเทศและโสตทัศนศึกษา 1 ห้อง, และ Co-working space สำหรับปฏิบัติงานของสำนักงานคณบดี</p> <p>นอกจากนี้ยังมี Co-working space อีก 2 แห่งของส่วนกลาง ที่อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (อาคาร 2) ชั้น 2 (โซน B-C) และที่อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (อาคาร 1) ชั้น 2</p>
<p>ครุภัณฑ์ : ครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่สื่อการประชาสัมพันธ์และสื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ชุดคอมพิวเตอร์ โสตทัศนอุปกรณ์และอิเล็กทรอนิกส์ ครุภัณฑ์สำนักงาน</p> <p>RT : เครื่องอ่านสัญญาณภาพชนิด CR และอุปกรณ์, เครื่องเอกซเรย์ชนิดดิจิทัล ราบดิโอกราฟฟี, เครื่องเอกซเรย์ทั่วไปขนาดไม่เกิน 500 mA, เครื่องมือสำหรับปฏิบัติการไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์, เครื่องตรวจอวัยวะภายในด้วยคลื่นความถี่, ชุดอุปกรณ์ป้องกันรังสี, ชุดอุปกรณ์ Resolution Pattern, ชุดหุ่นจำลองมนุษย์สำหรับฝึกปฏิบัติการ, ชุดอุปกรณ์วัดปริมาณรังสี, Fixed Laser for Radiotherapy, เครื่องสแกนฟิล์ม ชนิด Flatbed, เตียงจำลองจัดทำผู้ป่วย, หุ่นจำลองช่วงอกแบบจำลองการหายใจ, ชุดอุปกรณ์สำหรับห้องปฏิบัติการเวชศาสตร์นิวเคลียร์, หุ่นจำลองเอ็มอาร์ไอโดยใช้เนื้อเยื่อจำลอง, โครงกระดูกจำลองพร้อมขาตั้ง, หุ่นจำลองตรวจสอบคุณภาพเครื่องอัลตราซาวด์, เครื่องบันทึกรังสีประจำตัวบุคคล พร้อมเครื่องอ่าน, เครื่องมือช่วยจัดยึดผู้ป่วยขณะฉายรังสี, ระบบเก็บและสื่อสารภาพทางรังสีวิทยา (Picture Archiving and Communication System: PACS)</p> <p>SONO : เครื่องอัลตราซาวด์ทางการแพทย์ทั้งหมด 8 เครื่อง (ยี่ห้อ Toshiba 5 เครื่อง, Hitachi 1 เครื่อง, Wisonic 1 เครื่อง และ Sonoscape 1 เครื่อง), หุ่นจำลองการตรวจอัลตราซาวด์ช่องท้อง, เต้านม, ถุงอัณฑะ</p> <p>HKH : ชุดระบบวิเคราะห์การเคลื่อนไหวพร้อมแผ่นปฏิริยาจากพื้น, ชุดทดสอบสมรรถภาพของหัวใจและปอดในขณะออกกำลังกายแบบพกพาพร้อมลู่วิ่งไฟฟ้าประสิทธิภาพสูงและจักรยานสำหรับทดสอบ, จักรยานวัดงานสำหรับทดสอบสมรรถภาพและการฝึกพร้อมคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการทดสอบ, เครื่องฝึกกล้ามเนื้อด้วยแรงสั่นสะเทือนพร้อมจอแสดงผลภาพ, ลู่วิ่งสำหรับฝึกเดิน (ความเร็วเริ่มต้น 0.1 กิโลเมตร/วินาที), เครื่องวัดองค์ประกอบร่างกายพร้อมจอแสดงผล, เครื่องฝึกและทดสอบการทรงตัว, เครื่องมือวัดเวลาและความเร็วสำหรับการทดสอบและฝึกนักกีฬา, แผ่นวัดการกระจายแรงกดใต้ฝ่าเท้าสำหรับวัดและฝึกการทรงตัว, เครื่องบำบัดความร้อนและความเย็นแบบพกพา, อุปกรณ์วัดและวิเคราะห์แรงกดใต้ฝ่าเท้า ส่งสัญญาณแบบไร้สาย, ชุดวัดอัตราการเต้นของหัวใจ, เครื่องวัดและติดตามสัญญาณไฟฟ้ากล้ามเนื้อแบบไร้สาย, เครื่องทดสอบและฝึกกำลังกล้ามเนื้อแบบไอโซโคเนติกพร้อมอุปกรณ์วัดการเหยียดและงอหลัง, ลู่วิ่งไฟฟ้าช่วยพยุงน้ำหนักตัวด้วยแรงกดอากาศ สำหรับการออกกำลังกายพร้อมชุดอุปกรณ์วิเคราะห์การเดิน, แผ่นทางเดินวัดและวิเคราะห์แรงกดใต้ฝ่าเท้าแบบบาง</p>
<p>เทคโนโลยี: ระบบบริการการศึกษาด้านการลงทะเบียนออนไลน์ของนักศึกษา ระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Moodle และ Microsoft team, ระบบบริหารงานสารบรรณเอกสาร (e-Saraban) ระบบบริหารการเงิน การงบประมาณ ERP และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (ใบลา Online งานพัสดุ) และ Dashboard โดย Google และ Power BI, กลุ่ม server บริหารจัดการงานวิจัยและ AI</p>

P.1 ก(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ ดำเนินงานภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม สำนักนายกรัฐมนตรี, รกจ., เกณฑ์มาตรฐานสภาวิชาชีพ และกฎระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการศึกษา : มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2558, กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF), ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA), Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX), เกณฑ์มาตรฐานกรรมการวิชาชีพ, พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2-6) พ.ศ. 2559, พ.ร.บ. การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562, ประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561, ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ด้านการศึกษา, กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ: สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ด้านวิจัย : พ.ร.บ. การส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2562, พ.ร.บ. สภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2502 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2507, จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2554, ระเบียบราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วยการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรมของราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. 2562, ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วย การบริหารเงินอุดหนุนโครงการวิจัยเชิงทดลองทางคลินิก จากแหล่งทุนภายนอก วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬารักษ์ พ.ศ. 2562, ประกาศราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เรื่อง จรรยาบรรณนักวิจัย พ.ศ.2562, ระเบียบ/ ข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมการวิจัยในคน/ สัตว์, จริยธรรมการวิจัย (Institutional review board: IRB), มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (Standard of Research Ethics Committee: SREC)

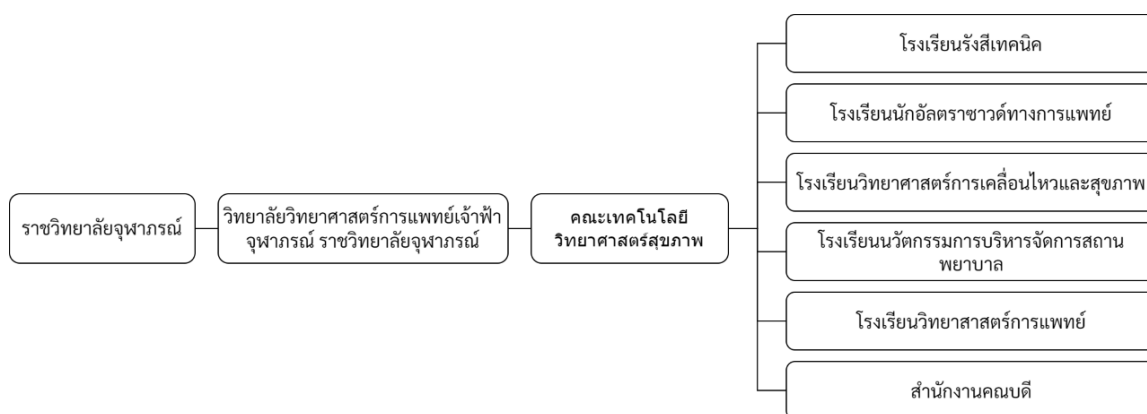
ด้านการบริหาร : พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, พ.ร.บ.ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2560, ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ว่าด้วยการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของราชวิทยาลัยฯ, ระเบียบราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ว่าด้วยการบริหารงานวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าฟ้าจุฬารักษ์ (แก้ไขครั้งที่ 1) พ.ศ. 2562, ประกาศราชวิทยาลัยว่าด้วยโครงสร้างการบริหารราชวิทยาลัยฯ และวิทยาลัยฯ , ระเบียบ และ กฎกระทรวง อว. ที่เกี่ยวข้อง, ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2564, คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ด้านการเงิน : ระเบียบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.), ระเบียบ/ ข้อบังคับ/ ประกาศด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณของกระทรวงการคลัง, ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2563, ระเบียบราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. 2560, ระเบียบราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วย การจัดทำงบประมาณเงินรายได้ของราชวิทยาลัย พ.ศ. 2560

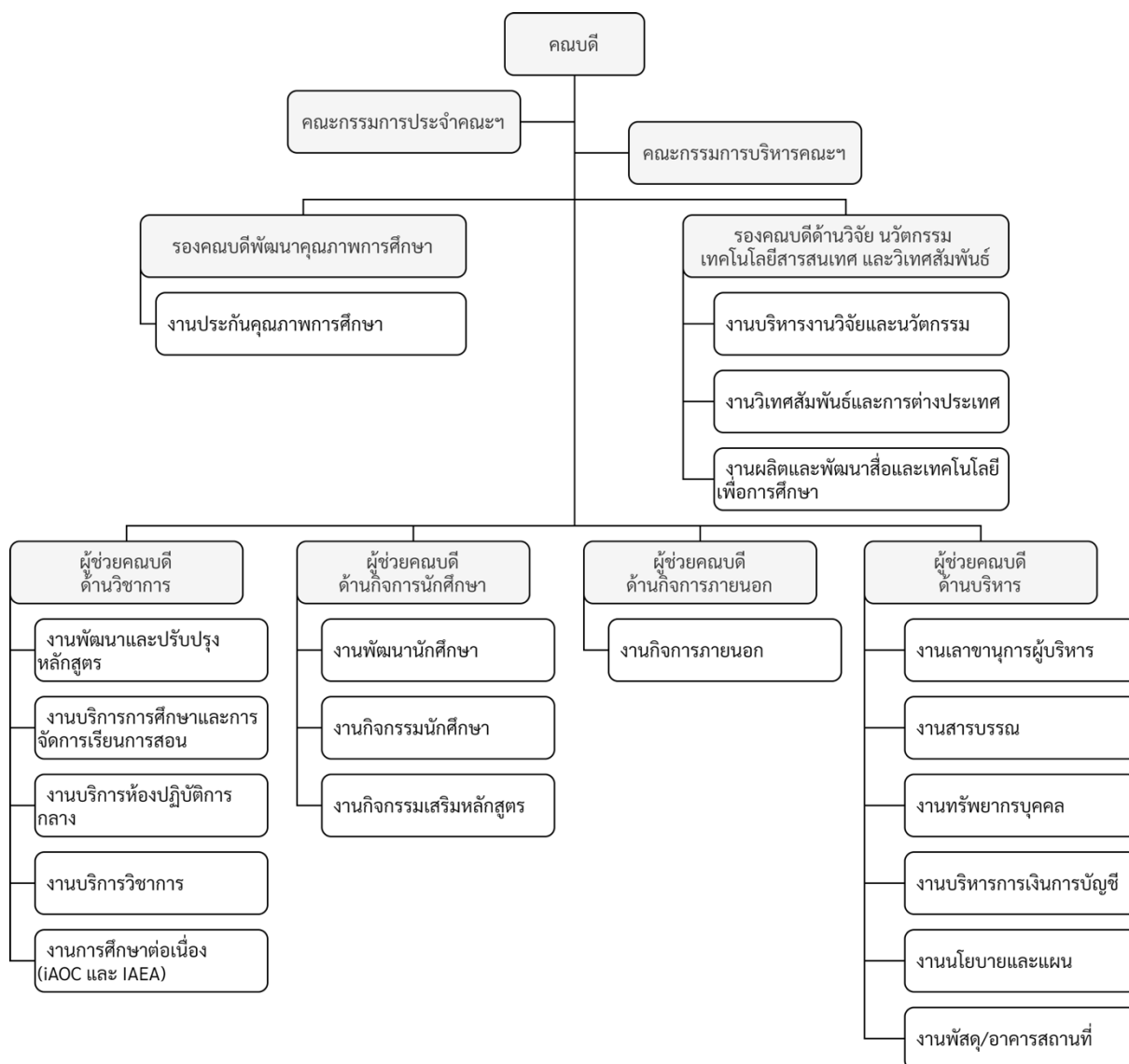
P.1 ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

P.1 ข.(1) โครงสร้างองค์กร

คณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดี ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง จิรพร เหล่าธรรมทัศน์ โดยมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและติดตามภาระงานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ด้านการกำกับดูแลการบริหารงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ววจ. โดยอธิการบดี ศาสตราจารย์คลินิกพิเศษ แพทย์หญิง โฉมศรี โฆษิตชัยวัฒน์ และ รจก. โดยเลขาธิการราชวิทยาลัย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ นิธิ มหานนท์ ตามที่ปรากฏในข้อบังคับและระเบียบของ รจก. โดยมีสภาราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ทำหน้าที่กำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี แบ่งโครงสร้างองค์กร (ภาพ OP-1) และ โครงสร้างการบริหารงาน (ภาพ OP-2) รจก. มีสำนักงานตรวจสอบภายใน ที่มีการดำเนินงานโดยอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่แต่งตั้งโดยสภาราชวิทยาลัย



ภาพ OP- 1 แผนภูมิโครงสร้างองค์กร (Organization Chart)



ภาพ OP- 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร (Administration Chart)

P.1 ข.(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะฯ แบ่งกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจเป็นกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ววจ. ดังนี้ (ตาราง OP-5)

ตาราง OP-5 : ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ	ความคาดหวัง
ด้านการผลิตบัณฑิต		
1. นักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรี	1. มีทุนการศึกษาที่เพียงพอ 2. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการเพียงพอและทันสมัย 3. มีสนามกีฬา โรงอาหารเพียงพอ	1. รถรับ-ส่งที่เพียงพอระหว่างอาคารเรียน 2. wifi ที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกอาคารเรียน
2. นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร (1 ปี)	4. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี 5. มีวัสดุอุปกรณ์การศึกษาพร้อมใช้งาน	
3. นักศึกษาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	6. ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 7. ต้องการได้งานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา	
ด้านวิจัย		
- แหล่งทุนวิจัยภายใน - แหล่งทุนวิจัยภายนอก	1. ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 2. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ 3. การส่งมอบผลงานเป็นไปตามเวลาที่กำหนด	1. ผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับโดยได้รับการเผยแพร่ในฐานข้อมูลวิจัยระดับชาติและนานาชาติ 2. ผลงานจดสิทธิบัตรนวัตกรรม
ด้านบริการวิชาการ / วิชาชีพ		

กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ	ความคาดหวัง
- บุคคลทั่วไป/ผู้สนใจ - บุคลากรทางการแพทย์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ ต้องการพัฒนาตนเอง	1. ได้รับความรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ 2. ได้รับความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาการ ตรวจรักษาในโรงพยาบาลต้นสังกัด 3. ผู้ที่ให้บริการเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่เป็น ความต้องการของสังคม	1. มีเครือข่ายความร่วมมือกับอาจารย์ ผู้สอนและเพื่อนร่วมอาชีพที่สามารถเป็นที่ ปรึกษาได้ในอนาคต 2. สามารถนำความรู้ไปพัฒนาองค์ความรู้ เกิดทักษะหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ 3. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตหรือ ประกอบวิชาชีพได้

P.1 ข.(3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะฯ มีคู่ความร่วมมือหลักกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายในประเทศ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข (MPH), กระทรวงมหาดไทย, MU, BUU, และ RH นอกจากนี้ แต่ละหลักสูตรมีคู่ความร่วมมือทั้งสถาบันภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้ **SONO** : SWU (รอลงนาม), รพ.บำรุงราษฎร์, มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, มูลนิธิโรงพยาบาล 80 ชั้นฟ้า, Canon medical **INV**: วิทยาลัยสงฆ์มหานิติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, **RT** : BUU, โรงพยาบาลจุฬารัตน์, **HKH** : Beijing Sport University (BSU) **MSc** : สาขาวิชาฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง): กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม

ผู้ส่งมอบที่สำคัญของคณะฯ เพื่อตอบสนองพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ผู้รับเหมาก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสำนักงาน, 2) บริษัทที่ให้เช่า/จำหน่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือแพทย์ ยา สารเคมี อุปกรณ์การออกกำลังกาย 3) บริษัทให้เช่า/จำหน่ายซอฟต์แวร์ สำหรับการเรียนการสอน

P.2 สภาวะการณ์ขององค์กร

P.2 ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

P.2 ก.(1) ลำดับการแข่งขัน

คณะฯ เป็นองค์กรที่เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2561 การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนที่ديمเต็มส่วนที่ประเทศชาติยังขาดแคลน ตามพระราชปณิธานขององค์พระชนก ดังนั้น ในการผลิตบัณฑิตบางสาขาอาจไม่มีคู่แข่งจำเพาะ

อย่างไรก็ตามคู่แข่งในบางหลักสูตร ได้แก่ วท.บ.รังสิตเทคนิค, วท.บ. ฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง) เทียบเคียงกับ MU, วท.บ. วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ เทียบเคียงกับ CU และ MU, วท.ม.สัทภาพการแพทย์ เทียบเคียงกับ Monash University อย่างไรก็ตามหลักสูตร วทบ.รังสิตเทคนิค ซึ่งทั้งประเทศมี 11 สถาบัน ผลการสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปสาขารังสิตเทคนิค บัณฑิตรุ่นแรกของหลักสูตรสอบผ่าน 100% ในการสอบครั้งแรก และคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเทียบกับทั้ง 11 สถาบัน โดยสถาบันที่สอบผ่าน 100% มีเพียง 2 สถาบัน

P.2 ก.(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน การสร้างโอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ จำแนกเป็น 3 ด้าน ตามพันธกิจหลักดังนี้

ด้านการศึกษา ปัจจุบันเทคโนโลยีและการสื่อสารเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะอย่างเปิดกว้าง ทำให้มีการแสวงหาความรู้แบบเฉพาะเจาะจงได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลให้จำนวนผู้ต้องการศึกษาเพื่อปริญญาลดน้อยลงประกอบกับประชากรในวัยเรียนลดลง และสถาบันการศึกษาเปิดหลักสูตรที่ใกล้เคียงกันเป็นทางเลือกให้นักเรียนมากขึ้น นโยบายอว. ในด้านการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย นโยบายเรื่อง Higher Education Sandbox นโยบายในการสนับสนุนการศึกษารูปแบบ Non-degree การ Relearn, Up-skill, Re-skill ซึ่งคณะฯ มองเห็นเป็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา เช่น ในปีการศึกษา 2566 หลักสูตรฉุกเฉินการแพทย์ (4+1) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติให้สอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมการบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศไทย รจก. ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะรัฐมนตรี โดยร่วมกับ 10 สถาบันในการผลิตนักฉุกเฉินการแพทย์บัณฑิตให้กับประเทศ จำนวน 15,000 คนใน 10 ปี จะเริ่มเปิดในปีการศึกษา 2566 สำหรับปีการศึกษา 2564 หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการสถานพยาบาล พัฒนารูปแบบของการศึกษาที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ต่อยอดโอกาสสามารถเข้าถึงได้มากขึ้นตามแนวคิดของ Open Universities

ด้านการวิจัย คณะได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจาก วช.ด้านสร้างต้นแบบวิสาหกิจชุมชนเพื่อผู้ประกอบการผู้สูงอายุ จำนวนสูงสุดในประเทศ (16 ล้าน) และยังได้รับทุนสนับสนุนให้ขยายผลการใช้ผลงานวิจัยสู่ชุมชนอื่น ๆ ในประเทศเพิ่มเติม (20 ล้าน) ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำหรับทุนสนับสนุนภายใน รจก. คณะได้รับงบประมาณสนับสนุนเพิ่มขึ้นจาก 3 ล้านในปีที่แล้วเป็น 10 ล้าน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 การพิจารณาทุนให้บริหารจัดการที่ฝ่ายวิจัย รจก.

ด้านการบริการวิชาการ/วิชาชีพ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ร่วมกับการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ทำให้เป็นโอกาสในการให้บริการรูปแบบใหม่ เช่น การบริการวิชาการในรูปแบบ Webinar หรือการบริการฝึกอบรมแบบ Online และ Hybrid การฝึกอบรมทักษะการทำอัลตราซาวด์ และพัฒนาวิธีการอบรมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรคติดต่อในปัจจุบันและอนาคต เป็นการประหยัดเวลาและลดต้นทุน แต่ยังคงประสิทธิผล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ ในโครงการ “โครงการทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณฯ เนื่องในโอกาสสมหามงคล พระชนมายุครบ 60 พรรษา เพื่อพัฒนานักอัลตราซาวด์ทางการแพทย์สำหรับโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล”

P.2 ก.(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันที่สำคัญของคณะฯ จะเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในหลักสูตรที่เป็นสาขาเดียวกัน กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สภาวิชาชีพ ฐานข้อมูล CHE QA Online ของกระทรวง อว. สถิติอุดมศึกษาของสำนักงานกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการวิจัยใช้การอ้างอิงจากฐานข้อมูล TCI สำหรับผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ และฐานข้อมูล ISI (The Institute of Scientific Information) และ SCOPUS สำหรับผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ข้อจำกัดคือ แหล่งข้อมูลที่ได้มักเป็นข้อมูลที่ล้าช้าไปประมาณ 3-4 ปี ไม่มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลกลางของประเทศและทำให้ข้อมูลมีความทันสมัย ที่สำคัญสถาบันส่วนใหญ่มักไม่ต้องการเปิดเผยข้อมูล

คณะฯ จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยเปรียบเทียบกับตนเอง สำหรับ RTเปรียบเทียบกับภาควิชารังสีเทคนิค คณะเทคนิคการแพทย์ MU, ภาควิชารังสีเทคนิค คณะสหเวชศาสตร์ CU สำหรับ HKH เปรียบเทียบกับวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการกีฬา MU

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ตาราง OP- 6 : ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ
ด้านการศึกษา	
SC1: การสร้างความน่าเชื่อถือในหลักสูตรใหม่ที่เป็นวิชาชีพ SC2: สรรหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด SC3: การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลแบบออนไลน์ที่ทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	SA1: มีหลักสูตรใหม่ที่ไม่เคยมีในประเทศไทย มีความทันสมัยและต่อยอดความรู้เฉพาะทางที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ SA2: มีหลักสูตรเพื่อการศึกษาต่อ/เพิ่มพูนทักษะ (Upskill) มีระบบธนาคารหน่วยกิตสามารถสะสมหน่วยกิตเพื่อต่อยอดไปสู่การศึกษาเพื่อปริญญาได้ทั้งระดับปริญญาบัณฑิตและมหาบัณฑิต SA3: อาจารย์ผู้สอนมีศักยภาพและความรู้เฉพาะทางด้านวิชาการ/ วิชาชีพที่โดดเด่น SA4: มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย ครบถ้วน ที่สุดของประเทศ SA5: มีแหล่งฝึกงานภายใน รจก. เพื่อรองรับการฝึกงานภายนอกอย่างพอเพียง
ด้านการวิจัย	
SC4: การสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นภายในประเทศ และช่วยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	SA6: มีแหล่งเงินทุนสำหรับการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมจากทั้งภายในและภายนอก รจก. SA7: เครื่องมือที่ทันสมัยที่สุดของประเทศ
ด้านการบริการวิชาการ/ วิชาชีพ	
SC5: การจัดการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ SC6: งานบริการวิชาการและวิชาชีพที่ผู้เข้าอบรม มีความรู้และทักษะ เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	SA8: บุคลากรมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ SA9: ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ทันสมัย
ด้านการปฏิบัติการ/บุคลากร	
SC6: การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการติดตามผลการดำเนินการ SC7: การทำงานแบบข้ามสายงาน (cross functional)	SA10: มีทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมากเพียงพอสำหรับทุกคน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะฯ ปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในระดับปฏิบัติการของทุกพันธกิจ และมีระบบการประเมินผลการดำเนินการประจำปี ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ นำแนวทางของเกณฑ์คุณภาพ EdPEx มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานระดับคณะฯ ในด้านการบริหารงานโดยใช้แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีที่มีระบบการติดตาม และใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร AUN-QA V.4.0 เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ภายในคณะฯ ด้านจริยธรรมมีการใช้การประเมิน ITA มาเพื่อการพัฒนาปรับปรุง และกระบวนการเรียนรู้ผ่านทางการจัดทำ KM เช่น KM การทำ Dashboard ติดตามและรายงานผลลงประมาณนโยบายและแผนงาน, การพัฒนาระบบใบลา Online พร้อมรวบรวมสถิติการลาทุกประเภท

ส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้นำระดับสูง มีการทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของคณะฯ เป็นประจำทุกปี โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกคณะฯ แล้วจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ ววจ. และ รจก. โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะฯ ในรูปแบบการสัมมนาคณะฯ โดยเชิญวิทยากรภายนอก มาร่วมการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2570 เมื่อวันที่ 6, 16, 20 สิงหาคม 2564 มีการวิเคราะห์ด้วย SWOT และ TOWS Matrix ทบทวนผลการดำเนินงาน ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และปรัชญา ทำให้มีการปรับวิสัยทัศน์ “เป็นบ้านดิจิทัลแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างให้ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม เป็นที่พึ่ง ของประเทศชาติและประชาชน ด้วยความเป็นเลิศในระดับสากล” และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในเดือน ตุลาคม 2564 (ตาราง 2.1-1) มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ (ตามขั้นตอนที่ 3) สู่วิทยาลัยและสำนักงานคณบดีเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (ตามขั้นตอนที่ 4) ในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรม โดยมีสาระสำคัญ คือ คณะฯ จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ช่วยประเทศสร้างคน ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ประเทศขาดแคลน “สร้างคน เพื่อสร้างชาติ” และช่วยกัน “ถนอมหลุมแห่งความขาดแคลน” และนำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อ คกก.คณะฯ และ คกก.คณะฯ จากนั้น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และ ผอ. โรงเรียน ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และทำหน้าที่กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป็นรายราย เดือนและรายไตรมาส เพื่อรายงานต่อที่ประชุม คกก.คณะฯ และที่ประชุม คกก.คณะฯ และมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเมื่อไม่ป็นตามเป้าหมาย ดังแสดงตามภาพ 1.1-1



ภาพ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ

กลยุทธ์และกำกับการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ ในทุกพันธกิจให้เป็นไปตามค่านิยมที่กำหนดไว้ (ตาราง 1.1-1) ตัวอย่างที่ชัดเจน คือในช่วงสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้นำระดับสูงริเริ่มและเข้าร่วม 4 โครงการ สำคัญของ ววจ. และ รจก. คือ การให้ความรู้ประชาชน ทางวิทยุ สวพ. 91 สัปดาห์ละ 2 ครั้ง, การเปิดรับคำปรึกษาทางโทรศัพท์โดยจิตอาสาที่เป็นบุคลากรของคณะฯ เป็นหลัก, การตอบคำถามและให้ความรู้ทาง line และการนำบุคลากรของคณะฯ เข้าร่วมให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโควิด 2019 ภาคสนามที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระหว่าง 7 ก.ค. - 13 ต.ค. 64 โดยทุกโครงการมีผู้นำระดับสูงเป็นผู้นำของบุคลากรในการดำเนินการรวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมโครงการด้วย ซึ่งเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในด้าน Heart, Altruism, Ethics และ Teamwork ซึ่งผลจากโครงการดังกล่าวทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นและภาคเอกชนในเรื่องอื่นๆ (ตาราง 1.1-1)

เพื่อสร้างชาติ” และช่วยกัน “ถนอมหลุมแห่งความขาดแคลน” และนำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อ คกก.คณะฯ และ คกก.คณะฯ จากนั้น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และ ผอ. โรงเรียน ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และทำหน้าที่กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป็นรายราย เดือนและรายไตรมาส เพื่อรายงานต่อที่ประชุม คกก.คณะฯ และที่ประชุม คกก.คณะฯ และมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเมื่อไม่ป็นตามเป้าหมาย ดังแสดงตามภาพ 1.1-1

ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่บุคลากร ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการ ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คกก. และ คกก. และไม่เป็นทางการ เช่น เว็บไซต์, Facebook และ Line กลุ่มของคณะฯ ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมด้วยการปฏิบัติตน วางแผน

ตาราง 1.1- 1 แนวทางการปฏิบัติตนของผู้ในระดับสูงที่สะท้อนความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร

ค่านิยม	การปฏิบัติตนของผู้นำ
Digital literacy	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนการใช้ทักษะของดิจิทัลทั้งในพันธกิจ โครงการ และระดับบุคคล สนับสนุนการวางระบบงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกพันธกิจ
Heart	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตนและ กำกับดูแลการดำเนินงานทุกด้านของคณะฯ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
Ethics	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เช่น การต่อต้านคอร์รัปชัน การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน นโยบายการรับของกำหนด รับการประเมินความมีคุณธรรมและความโปร่งใสจากองค์กรภายนอก
Altruism	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้นำของบุคลากรในกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เสมอ ริเริ่มและแนะนำการทำพันธกิจที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสาธารณะ
Research and Innovation	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการวิจัยของบุคลากร ทั้งในการจัดหาทุน และจัดกระบวนการสนับสนุน เป็นผู้ร่วมวิจัย หรือที่ปรึกษา หรือให้คำแนะนำ กับบุคลากร
Teamwork	<ul style="list-style-type: none"> เข้าร่วมกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จของงานในทุกพันธกิจ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา ของคณะฯ องค์กร/หน่วยงาน เพื่อสนับสนุนความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้ในระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม โดยการแสดงเป็นแบบอย่าง ดังนี้ (1) การดำเนินพันธกิจทั้งหมดมีการกลั่นกรองเพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ ตามที่ระบุใน P.1 ก (5), (2) เมื่อมี พ.ร.บ หรือ กฎหมาย หรือ ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ ที่ออกโดยหน่วยงานภายนอก หรือ ภายใน รจก. หรือ วจจ. จะมีการส่งประกาศแจ้งเวียนภายในคณะฯ ผ่านทาง E-Saraban รวมทั้งเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางให้ดำเนินการสอดคล้อง (3) ปฏิบัติตนตามประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เรื่องกรอบแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ประกาศโดยเลขาธิการราชวิทยาลัยฯ เมื่อปี พ.ศ.2562 ซึ่งปัจจุบันได้ปรับปรุงให้เป็นข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2564 ซึ่งมีรายละเอียดความจำเพาะเกี่ยวกับจริยธรรมของกรรมการสภาราชวิทยาลัยฯ (อธิการบดีเป็นกรรมการสภาราชวิทยาลัยฯ โดยตำแหน่ง) จริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรทุกประเภท, (4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม โดยกำหนดค่านิยม E= Ethics ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และ A=Altruism เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีจิตสาธารณะ (5) รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช.

ข. การสื่อสาร (Communication)

ผู้ในระดับสูง มีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร นักศึกษา คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ แหล่งทุนวิจัยที่สำคัญ และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเน้นการสื่อสารที่เป็นลักษณะสองทิศทางตามตาราง 1.1-2 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร นักศึกษา คู่ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน นอกจากนั้นในการพบปะกับบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้ในระดับสูงจะเน้นย้ำเรื่องค่านิยม และการให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการโดยเฉพาะผู้เรียน ให้บุคลากรพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสนับสนุนนักศึกษา และผู้ในระดับสูงทำตัวเป็นแบบอย่างด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีการสื่อสารที่ช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานในเชิงบวก ประสานความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคลากรภายในและภายนอกคณะฯ รวมถึงนักศึกษา หน่วยงานภายนอกที่เป็นคู่ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน โดยมีการจัดประชุม การพบปะหรือพูดคุยในวาระต่างๆ การอบรมวิชาการ และการสื่อสารผ่านทางสื่อออนไลน์ มีการแจ้งข่าวสารนโยบาย และประกาศต่าง ๆ ทั้งอย่างเป็นทางการผ่านระบบ e-Saraban, Microsoft team และอย่างไม่เป็นทางการผ่านทางไลน์กลุ่ม ซึ่งบุคลากรทุกคนของคณะฯ รับรู้ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยเฉพาะกรณีเร่งด่วน เช่น ในสถานการณ์ COVID-19 ผู้บริหารได้แจ้งข่าวสารและประกาศให้ทราบถึงการปรับระบบการทำงานต่างๆ การเฝ้าระวังตลอดจนการขอข้อมูลป้อนกลับ รวมถึงการติดตามและดูแลนักศึกษา สามารถดำเนินการได้ในเวลารวดเร็วและได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง

ในกรณีที่สมาชิกในคณะฯ ต้องการถามข้อปัญหาต่างๆ กับผู้บริหารก็สามารถทำได้ผ่านทางไลน์กลุ่มของคณะฯ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าพบผู้บริหารเพื่อขอข้อมูลหรือคำแนะนำในการดำเนินงาน ได้โดยง่ายตลอดเวลา โดยไม่ต้องผ่านชั้นตอนใดๆ (ตาราง 1.1-2)

ตาราง 1.1-2 กระบวนการสื่อสารสู่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

วิธีการสื่อสารและสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้บริหารระดับสูง * ทิศทางเดียว ** สองทิศทาง	จุดประสงค์การสื่อสาร							กลุ่มเป้าหมาย						ความถี่
	วิสัยทัศน์ คำขวัญ	นโยบาย /แผนการดำเนินงาน	การตัดสินใจเรื่องสำคัญ	การติดตามความก้าวหน้า	รายงานผลการดำเนินงาน	รับฟังปัญหา/ความต้องการข้อเสนอแนะ	ให้ข้อมูล / การพัฒนาต่าง ๆ	สร้างความผูกพัน	บุคลากรระดับบริหาร	บุคลากรทั่วไป	นักศึกษา	ผู้ความร่วมมือ	แหล่งทุนวิจัย	
การประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ **	√	√	√	√	√	√	√	√	√					2-3 ครั้ง/ เดือน
พิธีมอบเสื้อกาวน์ **	√				√	√		√		√				ปีละ ครั้ง
ปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ *	√						√	√		√				ปีละ ครั้ง
ผู้บริหารระดับสูงพบบุคลากร คณะ **	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√				2 ครั้ง/ ปี
การประชุมสัมมนาต่าง ๆ กับ บุคลากร **	√	√				√	√	√	√	√				1-2 ครั้ง/ปี
Intranet/จ.ม. ข่าว/ Microsoft team **	√	√		√	√		√	√	√	√				ต่อเนื่อง
Internet/Website/FB/Youtube *	√				√	√	√	√	√	√	√	√	√	ต่อเนื่อง
Line/E-mail **	√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	ต่อเนื่อง
E-Saraban *	√	√	√	√	√		√		√	√				ต่อเนื่อง
บันทึก /ประกาศต่าง ๆ *	√	√	√		√		√	√	√	√	√		√	ต่อเนื่อง
การประชุมกับผู้ร่วมมือ **	√	√	√	√	√	√		√			√			1-2 ครั้ง/ปี
ประชุมกับแหล่งทุนวิจัยภาครัฐ / เครือข่ายภาครัฐ **				√	√	√		√				√		1-2 ครั้ง/ปี
ประชุมกับตัวแทน /หน่วยงาน ใน ชุมชน **	√	√		√	√	√		√					√	1-2 ครั้ง/ปี

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

เพื่อให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ดำเนินการดังนี้ (1) ใช้กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของคณะฯ ที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ ววจ. และ รจภ. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อประเมินความสำเร็จของแผนฯ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่ทุกหน่วยงานของคณะฯ ออกมาเป็นโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ (2) มีการกำหนดและทบทวนยุทธศาสตร์ทุกปี ติดตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกเดือนในระดับ คกบ. และทุกไตรมาสระดับ คกจ. ทำให้มีการปรับแผนปฏิบัติการโครงการ และตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับผลการดำเนินงาน (3) นำเกณฑ์คุณภาพระดับชาติ EdPEX มาใช้ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานระดับคณะฯ และใช้เกณฑ์ AUN-QA V.4.0 ในการดำเนินการทุกหลักสูตรของคณะฯ (4) ผู้บริหารระดับสูง ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการดำเนินงานของทุกหลักสูตร เช่น การจัดหาอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรสายวิชาการให้ได้ตามแผนพัฒนาบุคลากร (5) เตรียมบุคลากรเพื่อการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต โดยการส่งเข้ารับการอบรมการบริหารจัดการ เช่น อบรมเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติ TQA อบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก และอบรม AUN-QA Criteria V.4.0 (6) ปรับกระบวนการทำงานให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลเต็มรูปแบบตามยุทธศาสตร์ของ รจภ. และ ววจ. โดยคณะฯ จัดทำ Dash board สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์บูรณาการกับแผนงบประมาณ รายงานการวิจัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การศึกษาต่อ การอบรม การพัฒนางานวิชาการต่างๆ

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังที่ทำให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ ผู้นำระดับสูงดำเนินการ (1) จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ ววจ. และ รจภ. กำหนดผู้รับผิดชอบที่เป็นผู้นำระดับสูง ระบุระยะเวลาดำเนินการ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการทุกด้าน มีการติดตามการดำเนินการโดย คกบ. และ คกจ. ด้วย Dashboard (2) เสริมสร้างสภาวะความสำเร็จตาม 1.1ค(1) (3) บุคลากรทุกคนทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (IPA) กับผู้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับแผนและเป้าหมายของคณะฯ และประเมินผลการปฏิบัติงานตาม IPA ปีละ 2 ครั้ง (4) กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนโดย คกบ., คกจ., คกก.พัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะฯ, คกก.วิชาการคณะฯ, คกก.วิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์, คกก.กิจการนักศึกษา, คกก.บริหารความเสี่ยง (5) ใช้ระบบประกันคุณภาพ AUN-QA, EdPEX, และมีการประเมินตาม พ.ร.บ. การศึกษาทุกปีเพื่อให้ทราบระดับความสำเร็จและนำโอกาสพัฒนามาปรับปรุง โดยมีการทำแผนพัฒนาคุณภาพระดับคณะฯ และระดับโรงเรียน (6) ทบทวนผลการดำเนินงานและปรับปรุงในแต่ละปี ตามขั้นตอนที่ 6 และ 7 ของระบบการนำองค์กร

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

ระบบการกำกับดูแลของคณะฯ ตามแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร (Administration Chart) (ภาพ OP-2) โดย การดำเนินงานของคณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงจากอธิการบดี ววจ. และ เลขานุการ รจภ. เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานของ ววจ. และ รจภ. ตาม พ.ร.บ. รจภ. พ.ศ. 2559 และ พ.ร.บ. รจภ. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มีสำนักงานตรวจสอบภายใน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของสภา รจภ. ทำหน้าที่ตรวจสอบด้านการเงิน การใช้งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และรายงานในที่ประชุมสมการาชวิทยาลัยฯ ทุกไตรมาส นอกจากนี้ทางด้านการเงินใช้วิธีตรวจสอบบัญชีจากภาคเอกชนมาดำเนินการและรายงานให้สภา รจภ. ให้ความเห็นชอบทุกปี

เพื่อให้การดำเนินการมีความโปร่งใสคณะฯ ดำเนินการตามที่ รจภ. กำหนดโดยผู้นำระดับสูงดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการอย่างเคร่งครัด ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) นำนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุไว้ใน P1ก.(5) มากำหนดเป็นแนวทางการกำกับดูแลคณะฯ นอกจากนั้นสภา รจภ. ได้แต่งตั้ง คกก. ตรวจสอบและติดตามผล คกก.การกลั่นกรองการจัดซื้อจัดจ้าง คกก.กลั่นกรองร่างกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ คกก.

มาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมธรรมาภิบาล คกก.บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อกำกับติดตามการดำเนินการของคณะฯ และ ววจ. เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

ปีงบประมาณ 2565 คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะฯ ตาม IPA ที่ได้เริ่มจัดทำไว้ในปีงบประมาณ 2564 ทาง รจก. และ ววจ. กำลังวางแผนทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงซึ่งอาจได้ใช้ในปีงบประมาณต่อไป นอกจากนี้คณะฯ ได้ทำการสำรวจผลการนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูงด้วยแบบสอบถามที่ฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจัดทำขึ้นและทำการประเมินในช่วงเดือนมิถุนายน 2565 ดังปรากฏผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด 7.4-9 – 7.4-11

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีการดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ของ ววจ. รจก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจ ในด้านคุณภาพการศึกษา คณะฯ ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรเกณฑ์มาตรฐานสากล AUN-QA V. 4.0 ซึ่งมีเกณฑ์ที่ครอบคลุมคุณภาพหลักสูตร การเรียนการสอน การบริหารบุคลากร สิ่งสนับสนุนและบริการทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเป็นหลัก จึงเป็นการดำเนินการเชิงรุกสำหรับลดข้อกังวลของชุมชนที่อาจมีต่อหลักสูตร นอกจากนี้คณะฯ ยังได้นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการตรวจประเมินผลการดำเนินงานและพัฒนาปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ซึ่งครอบคลุมพันธกิจด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารงาน นอกจากนี้ รจก. ยึดหลักความเป็นองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์ ป.ป.ช. อย่างเคร่งครัด โดยให้บุคลากรทุกคนตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีละ 2 ครั้ง ผู้ในระดับสูงดำเนินการให้มีการประเมิน/คาดการณ์ ถึงความกังวลของชุมชนต่อการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ/วิชาชีพ และการปฏิบัติการต่าง ๆ และผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคม โดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม สื่อออนไลน์ เช่น Website, Facebook Page และ Line เป็นต้น (ตาราง 1.2 -1) มาพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ ด้านการบริหาร โดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่คาดคิดด้านภัยธรรมชาติ ความผันผวนทางการเมืองและอุบัติเหตุ เพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ให้คณะฯ ดำเนินพันธกิจได้อย่างต่อเนื่องและไม่เกิดผลกระทบต่อชุมชนและสังคม

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณะฯ ววจ. และ รจก. ให้ความสำคัญกับเรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรม และคุณธรรม อย่างมาก และเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม จึงมีการดำเนินการโดย (1) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม E: Ethics มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน การต้านทุจริต ตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยตรงของก้านัล และของขวัญ (2) มีการแต่งตั้งคกก.มาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมธรรมาภิบาลของ รจก. ที่มีอธิการบดีและผู้แทนคณาจารย์และบุคลากรทั่วไปทำหน้าที่ในการวางแผนงาน กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีคกก.ที่กำกับดูแลด้านจริยธรรม เช่น คกก.จริยธรรมการวิจัย คกก.กิจการนักศึกษา (3) สนับสนุนเขตชุมชนที่มีจริยธรรมดี เช่น คัดเลือกนักศึกษาที่มีการประพฤติปฏิบัติดีส่งเข้าพิจารณาขอรับรางวัลเยาวชนดีเด่นสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ จัดให้มีรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี (4) กำหนดโทษกรณีที่มีการกระทำที่ผิดจริยธรรมทั้งบุคลากรและนักศึกษา โดยอยู่ในข้อบังคับบุคลากรและข้อบังคับเรื่องวินัยนักศึกษา โดยโทษมีตั้งแต่กล่าวตักเตือนไปจนถึงให้ออก

ผู้บริหารคณะฯ ปฏิบัติตนและกำกับดำเนินการของคณะฯ อย่างมีจริยธรรม คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เมื่อมีข้อสงสัยหรือมีประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมจะดำเนินการโดยทันทีทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น พบพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตของนักศึกษาหรือบุคลากรจะตั้งกรรมการสอบหาข้อเท็จจริง และพิจารณาลงโทษตามกฎหมาย ระเบียบที่มีอยู่อย่างไม่ยืดหยุ่น รวมถึงคณบดีมีการกล่าวตักเตือนเป็นการส่วนตัว มีการประเมินกันเองในกลุ่มอาจารย์ และประเมินการสอนโดยนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในด้านพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติต่อนักศึกษา

ตาราง 1.2- 1 ความกังวลของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ/วิชาชีพ

ความกังวลของสังคม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการจัดการศึกษา			
คุณภาพของหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> นำมาตรฐานการจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ และทำการประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน ระดับหลักสูตรจำนวนหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพหลักสูตร AUN-QA (ตัวชี้วัด 7.1 -34) ร้อยละของหลักสูตรที่ใช้เกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA (ตัวชี้วัด 7.1 -35) 	ผู้บริหารระดับสูง/ผู้บริหารหลักสูตร/คกก.วิชาการ
การปฏิบัติตน / คุณลักษณะของผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตตามค่านิยม D-HEART แจกคู่มือนักศึกษาเพื่อให้รับทราบเรื่องค่านิยม การแต่งกาย วินัยนักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนานักศึกษา (ตัวชี้วัด 7.1 -36) ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เข้ากิจกรรมจิตอาสา (ตัวชี้วัด 7.1 -37) 	ผู้บริหารระดับสูง /ผู้บริหารหลักสูตร/คกก.กิจการนักศึกษา
ด้านการวิจัย			
จริยธรรมการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดให้ผู้วิจัยทุกคนต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัย โครงการวิจัยทุกโครงการต้องผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของโครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นตามสัญญาทุน (ตัวชี้วัด 7.1 -44) 	ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารโครงการวิจัย/ คกก.วิจัย
ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ			
คุณภาพเนื้อหาการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการพัฒนาความรู้ของอาจารย์และบุคลากรที่เป็นวิทยากรทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนโครงการที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ ≥ 4 (ตัวชี้วัด 7.2 -13) ร้อยละของผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะและศักยภาพเพิ่มขึ้น (สอบผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดของหลักสูตรการอบรม) *เฉพาะหลักสูตรที่มีการประเมิน (ตัวชี้วัด 7.1 -24) ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย (ตัวชี้วัด 7.1 -26) 	ผู้บริหาร/คกก.โครงการ

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะฯ ดำเนินการโดยนำเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน โดย (1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม รวมถึงยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้าน เพื่อประโยชน์ของสังคมเป็นหลัก (2) ดำเนินการภายใต้ปรัชญาขององค์ประธานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ “เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต” โดยใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ ในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ/วิชาชีพ และการสร้างเครือข่าย ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะเรื่องวิทยาศาสตร์สุขภาพ (3) ในการจัดทำแผนปฏิบัติการและการ

ปฏิบัติการประจำวัน ใช้แนวทางของ UN Sustainable Development Goals และ แนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของในหลวงรัชกาลที่ 9 ตัวอย่างเช่น ความต้องการของสังคมด้านการผลิตบัณฑิต คณะฯ มีการสำรวจความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น ๆ และสร้างหลักสูตรทั้งระดับปริญญา และประกาศนียบัตร รวมถึงการฝึกอบรม ที่ช่วยให้มีการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ประเทศมีความขาดแคลน ด้วยจิตวิญญาณที่เป็น public servant ที่จะช่วยประเทศปิดช่องว่างที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน เช่น การบริการวิชาการในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ด้านอัลตราซาวด์ทางการแพทย์ การผลิตนักฉุกเฉินการแพทย์ที่ประเทศยังขาดแคลนเป็นจำนวนนับหมื่นคน นอกจากนี้ผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในคณะได้ดำเนินโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ เช่น “การพัฒนาศักยภาพชุมชนต้นแบบสู่วิสาหกิจชุมชน ด้านการบริหารผู้สูงอายุ” โครงการแม่หมอกโมเดล ที่จังหวัดลำปาง และในสถานการณ์ COVID-19 คณะฯ ดำเนินถึงการได้รับวัคซีนของประชาชนที่มีประสิทธิภาพได้ร่วมมือกับ ววจ., AIS และ KU ในการพัฒนาโมเดลการฉีดวัคซีน COVID-19 ที่มีประสิทธิภาพ สามารถฉีดวัคซีนให้ประชาชนได้วันละมากกว่าหนึ่งหมื่นราย โดยผู้รับวัคซีนไม่ต้องเคลื่อนย้ายไปตามจุดต่าง ๆ เมื่อเข้ารับบริการจะอยู่ที่จุดเดียวจนเสร็จสิ้นกระบวนการทั้งหมด

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะฯ ดำเนินการในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง โดยแบ่งชุมชนออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ชุมชนสหวิชาชีพทางการแพทย์ (Paramedical Professional Community) หมายถึง กลุ่มวิชาชีพที่ประเทศขาดแคลนและต้องการการสนับสนุนเพื่อยกระดับความเป็นวิชาชีพ และยกระดับของการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน ได้แก่ วิชาชีพทันตกรรม เทคนิค วิชาชีพทันตอัลตราซาวด์ วิชาชีพนักฉุกเฉินการแพทย์ และผู้ช่วยงานธุรการในสถานพยาบาล 2. ชุมชนที่คณะฯ จัดโครงการไปพัฒนา คือ ชุมชนแม่หมอก อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง พัฒนาบุคลากรในพื้นที่ให้เป็นนักบริหารผู้สูงอายุมืออาชีพ “โครงการการพัฒนาศักยภาพชุมชนต้นแบบสู่วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านการบริหารผู้สูงอายุ” เป็นการบูรณาการระหว่างบริการวิชาการและงานวิจัย ที่ได้รับการอนุมัติจัดสรรงบประมาณจากสภาวิจัยแห่งชาติและได้ขยายผลไปอีก 4 จังหวัดคือ เชียงราย นครสวรรค์ น่าน และ ระยอง, และชุมชนโดยรอบ รจภ. เช่น กองบัญชาการกองทัพไทย ให้บริการตรวจสุขภาพกำลังพลและครอบครัวของข้าราชการสังกัดชุมชนเขตหลักสี่ ให้ความรู้ การส่งเสริมสุขภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาพร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ และ ววจ.

หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คณะฯ มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ทุกปีโดยผู้บริหารของคณะฯ ร่วมกับบุคลากร ดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ประจำปี พ.ศ. 2565-2570 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 5 ปี และแผนระยะสั้น 1 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ รจก. และ ววจ. พ.ศ. 2565-2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องเชื่อมโยงกัน และมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของคณะฯ สู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ตามกระบวนการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์มี 8 ขั้นตอน ตามรูป 2.1-1 โดยในปีการศึกษา พ.ศ. 2564 คณะฯ ดำเนินงานวางแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2565 ตามรอบเวลาในตาราง 2.1-1



ภาพ 2.1-1 กระบวนการจัดทำทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: สร้างงานวิจัย นวัตกรรมและเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นเลิศ เพื่อประโยชน์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ด้วยจิตมุ่งมั่นในการสานต่อพระปณิธานขององค์ประธาน

แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ มีการกำหนดกลยุทธ์ให้มีความครอบคลุมพันธกิจทั้ง 6 ด้าน ที่ รจก. กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การจัดการองค์กร ศิลปวัฒนธรรม และสืบสานพระปณิธาน จากการประชุม สัมมนาในครั้งนี้ได้มีการปรับวิสัยทัศน์ใหม่ คือ **“เป็นบ้านดิจิทัลแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างให้ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม เป็นที่พึ่งของประเทศชาติและประชาชนด้วยความเป็นเลิศในระดับสากล”** หลังจากที่ได้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์แล้ว ผู้บริหารของคณะฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะฯ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจทั้ง 6 ด้าน (ตาราง 2.1-2)

คณะฯ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์เดิมของคณะฯ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2568) โดยจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 16 และ 20 สิงหาคม 2564 โดยเชิญทีมวิทยากรจาก CU เป็นการจัดประชุมออนไลน์ เนื่องจากอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของ Covid-19 โดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โดยวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมโดย SWOT Analysis ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ววจ. และ รจก. ได้จัดทำกลยุทธ์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2570) ประกอบด้วย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการ ซึ่งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ประเด็น ได้แก่

ตาราง 2.1- 1 การดำเนินงานวางแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2565

กระบวนการ	วิธีการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเตรียมงาน	- กำหนดคณะทำงาน - รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ก.ค. 2564	คณะทำงาน
P การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์	- วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)	6 ส.ค. 2564	ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรคณะฯ
	- ทบทวนผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา - กำหนดวิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าประสงค์, กลยุทธ์, OKRs, KPI และค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์	16 และ 20 ส.ค. 2564	
	- จัดทำแผนยุทธศาสตร์	- ส.ค.-ก.ย. 64	
	- ปรับปรุงตัวชี้วัด	- รอบที่ 1: 6, 8, 13-15, 20, 23, 28 ก.ย. 2564 และ 15 ต.ค. 2564 - รอบที่ 2: 4 เม.ย. 2565	
P การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	- จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และกรอบงบประมาณ (ขัณฑ์ค่าขอ)	ต.ค. 2564	สำนักงานคณบดีและโรงเรียน
	- จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปี (ขัณฑ์กรรมมาธิการ)	เม.ย. 2565	สำนักงานคณบดีและโรงเรียน
	- ทบทวนแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณ หลังไตรมาส2	เม.ย. 2565	สำนักงานคณบดีและโรงเรียน
D การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปี	ต.ค. 2564 - ก.ย. 2565	สำนักงานคณบดีและโรงเรียน บุคลากรคณะฯ
C ติดตามผล	ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกเดือน / ทุกไตรมาส	ต.ค. 2564 - ก.ย. 2565	คกบ.
A การทบทวนผลการดำเนินงาน/ วิเคราะห์ แก้ปัญหากรณีไม่เป็นไปตามแผนทบทวนกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ	- วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	ต.ค. 2564-ก.ย. 2565	คกบ.

(2) นวัตกรรม

ผู้บริหารคณะฯ ริเริ่มและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์จาก TOWS Matrix นำมากำหนดเป็นความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA1-SA10) ที่สำคัญและพิจารณาให้เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน คือ 1) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน 2) ความพร้อมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 3) ตอบสนองต่อความต้องการ/ความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผลงานวิจัย และความต้องการของประเทศชาติ 4) เกิดคุณค่าใหม่ต่อผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผลงานวิจัย และสังคมผู้บริหารคณะฯ จึงนำ SA มาสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ (ตาราง 2.1-2)

 แผนยุทธศาสตร์คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประจำปี พ.ศ. 2565 - 2570							
วิสัยทัศน์	"เป็นบัณฑิตที่เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม มีจิตวิญญาณนักวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม สืบสานความเป็นเลิศในระดับสากล"						
พันธกิจ	1. การศึกษา, การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง 2. นวัตกรรมทางการแพทย์ 3. นวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง	2. การวิจัย, สร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพสูง 3. การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง			4. องค์กรองค์กร ภาครัฐและเอกชนที่มีคุณภาพสูง 5. องค์กรองค์กร ภาครัฐและเอกชนที่มีคุณภาพสูง 6. องค์กรองค์กร ภาครัฐและเอกชนที่มีคุณภาพสูง		
เป้าหมาย	พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เป็นสายกลางและสายเฉพาะทาง			สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เต็มเปี่ยม เชิงวิทยาศาสตร์ นำไปใช้ประโยชน์ได้		องค์กรองค์กร ภาครัฐและเอกชนที่มีคุณภาพสูง	
ยุทธศาสตร์	S1 พัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล			S2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรมและเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นเลิศ เพื่อประโยชน์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ		S3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยจิตวิญญาณในการสานต่อพันธกิจของ องค์กร	
Platform	Education & Service Platform			Research Platform		Operation Management Platform	
เป้าประสงค์	S1-O1 ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงประสงค์ของนายจ้าง มีทักษะชีวิต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีความรู้ในวิชาชีพของตนเอง สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (10 ค่านิยม)	S1-O2 มุ่งสร้างความเป็นเลิศด้านบริการวิชาการด้วยความรู้ที่ทันสมัยและมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์สุขภาพ (10 ค่านิยม)	S1-O3 พัฒนาระบบนิเวศน์ให้มี Digital Ecosystem (Human, Infrastructure, Technology, Culture) สำหรับการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ (5 ค่านิยม)	S2-O1 ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพสูง นำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (10 ค่านิยม)	S2-O2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันในการวิจัยและนวัตกรรม (6 ค่านิยม)	S3-O1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยจิตวิญญาณในการสานต่อพันธกิจของ องค์กร	
กลยุทธ์	1) บูรณาการ หลักสูตร (Degree and Non Degree) ที่มีความสัมพันธ์กัน 2) พัฒนาระบบนิเวศน์ที่มีคุณภาพ พร้อมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1) สนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพสูง นำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (10 ค่านิยม) 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันในการวิจัยและนวัตกรรม (6 ค่านิยม) 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1) พัฒนาระบบนิเวศน์ที่มีคุณภาพสูง นำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (10 ค่านิยม) 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1) พัฒนาระบบนิเวศน์ที่มีคุณภาพสูง นำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (10 ค่านิยม) 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร (Faculty and QA) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ภาพ 2.1- 1 แผนยุทธศาสตร์คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพประจำปี พ.ศ. 2565-2570

ตาราง 2.1- 2 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่บรรลุต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ
1: พัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี และบริการวิชาการ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	SA1: มีหลักสูตรใหม่ที่ไม่เคยมีในประเทศไทย มีความทันสมัยและต่อยอดความรู้เฉพาะทางที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ SA2: มีหลักสูตรเพื่อการศึกษาต่อ/เพิ่มพูนทักษะ (Upskill) มีระบบธนาคารหน่วยกิตสามารถสะสมหน่วยกิตเพื่อต่อยอดไปสู่การศึกษาเพื่อปริญญาได้ทั้งระดับปริญญาบัณฑิตและมหาบัณฑิต SA3: อาจารย์ผู้สอนมีศักยภาพและความรู้เฉพาะทางในด้านวิชาการ/วิชาชีพที่โดดเด่น SA4: มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย ครบถ้วน ที่สุดของประเทศ SA5: มีแหล่งฝึกงานภายใน รรจก. เพื่อรองรับการฝึกงานภายนอกอย่างพอเพียง	S1-O1 : ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของประเทศ มีทักษะดิจิทัล มีอัตลักษณ์จุฬารักษ์ มีความรอบรู้ และเป็นนักปฏิบัติที่สามารถประยุกต์องค์ความรู้ใช้ได้ทุกสภาวะอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตและมีจิตสาธารณะ S1-O2 : มุ่งสร้างความเป็นเลิศด้านบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ S1-O3 : พัฒนาและส่งเสริมให้มี Digital Ecosystem (Human, Infrastructure, Technology, Culture) สำหรับการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการธุรกิจ สถานพยาบาล เริ่มรับผู้เรียนปีการศึกษา 2564 รับได้ปีละ 3-4 รอบ จำนวนผู้เรียนปีแรก 100 คน หลักสูตรปฏิบัติการฉุกเฉินรูปแบบใหม่ รองรับผู้เรียนได้ถึง 1,000 คน กำลังเริ่มเตรียมการเรื่องเครือข่ายและหลักสูตร วางแผนเปิดเรียนปีการศึกษา 2566 หลักสูตรประกาศนียบัตรรังสีเฉพาะทาง หลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาการสร้างภาพเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ หลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาการสร้างภาพด้วยสนามแม่เหล็กไฟฟ้า หลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาด้านการสร้างภาพด้วยคลื่นเสียงความถี่สูง/ด้านอัลตราซาวด์
2: สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และเครือข่าย	SA6: มีแหล่งเงินทุนสำหรับการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมจากทั้งภายในและภายนอก รรจก. SA7: เครื่องมือที่ทันสมัยที่สุด	S2-O1 : ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เติมเต็มแก้ปัญหาสุขภาพ นำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและ	<ul style="list-style-type: none"> โครงการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวของผู้สูงอายุ เริ่มดำเนินการปีงบประมาณ 2565 เป็นจดอนุสิทธิบัตร “ห้องเอกซเรย์

ยุทธศาสตร์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ
ความร่วมมือที่เป็นเลิศเพื่อประโยชน์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	ของประเทศ	นานาชาติ S2-O2 : สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพ การวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ การแก้ไขปัญหาสุขภาพและเติมเต็มสุขภาพของชุมชนสังคม	คอมพิวเตอร์สนามต้นแบบและระบบที่พร้อมรับโรคระบาดหนัก” ร่วมมือกับองค์กรหน่วยงานและสถาบันต่างๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน <ul style="list-style-type: none"> โครงการวิจัย “อุบัติเหตุการณ์และปัจจัยเสี่ยงต่อปริชานปัญญา หลังจากการเปลี่ยนคลื่นหัวใจเออดิกส์เทียมผ่านสายสวน” ระบบสารสนเทศฐานข้อมูลผลงานวิจัยของคณะเทคโนโลยี http://hst.pccms.ac.th/วิจัยและนวัตกรรม/งานวิจัยและนวัตกรรม
3: พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้วยจิตมุ่งมั่นในการสานต่อพระปณิธานขององค์ประธาน	SA8: บุคลากรมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ SA9: ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ ที่ทันสมัย SA10: มีทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมากเพียงพอสำหรับทุกคน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว	S3-O1 : พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงทั้งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน S3-O2 : พัฒนาศักยภาพทุกระดับในองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามสาขางาน มีคุณลักษณะตามค่านิยมหลัก (Core Value) ของ รจก. คือ ทักทะสูง มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานเป็นทีม เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ระบบใบลาออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรคณะ Dashboard รายงานผลแบบ Real time ด้านการเงิน การใช้จ่ายงบประมาณ ผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯ รวบรวมข้อมูลที่สำคัญจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ รจก. พ.ศ. 2565-2570 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2680) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และผลการทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ซึ่งครอบคลุมรายละเอียดสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของคณะ เช่น วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น และได้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานในแผนกลยุทธ์คณะฯ พ.ศ. 2565-2570 โดยกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงพัฒนาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยได้มีการระดมสมองบุคลากรพร้อมทั้งแปลงแผนสู่การปฏิบัติในรูปของโครงการ หลังจากนั้น คกบ. นำมาใช้ในการกำกับและติดตามแผนเพื่อความเป็นไปได้ในการบรรลุผลตามที่กำหนด

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะฯ กำหนดระบบงานเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีในปัจจุบันของคณะฯ คือ บุคลากรงบประมาณ ครุภัณฑ์ ระบบสารสนเทศ จึงกำหนดระบบงาน ระบบงานหลัก และระบบงานสนับสนุน

- ระบบงานหลัก ได้แก่ การผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพผ่านการจัดการเรียนการสอน การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และงานบริการวิชาการและวิชาชีพ
- ระบบงานสนับสนุน ทำหน้าที่สนับสนุนระบบงานหลักในด้านต่างๆ ได้แก่ งานบริหารสำนักงาน งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ งานบริการวิชาการและวิชาชีพ งานบริการการศึกษา พัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ คณะฯ ยังใช้ระบบสนับสนุนที่ดำเนินการโดย รจก. เช่น ด้านกายภาพ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดสรรงบประมาณ และ ระบบ HR

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้มาจากขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการจัดทำ/วางแผนกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1) ที่ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะหลักของคณะฯ รวมถึงสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ ววจ. และ รจภ. จนสามารถกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ร่วมกัน ได้แก่ 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เป็นสาขาขาดแคลนของประเทศ 2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เต็มเต็ม แก้ปัญหาสุขภาพ นำไปใช้ประโยชน์ได้ และ 3) องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ตามตาราง 2.1-3

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของประเทศชาติและความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผลงานวิจัย ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรทุกอย่าง จากการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ทำให้สามารถตอบสนอง SC และ SA ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งหมด ซึ่งผ่านกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าที่สำคัญในขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการจัดทำ/วางแผนกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1) และใช้ในการทบทวนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มั่นใจว่าการพิจารณายุทธศาสตร์ มีความสมดุล และบุคลากรของคณะฯ มีส่วนร่วมอยู่ในกระบวนการทั้งหมด มีการนำเสนอในที่ประชุม คกบ. และ คบจ. เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะก่อนนำไปดำเนินการ

ตาราง 2.1- 3 แผนยุทธศาสตร์คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2570

ประเด็นสำคัญเชิงยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์ (Strategic/ objective)													
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ					
				2565	2566	2567	2568-2570						
S1: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล													
S1-O1	ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของประเทศ มีทักษะดิจิทัล มีอัตลักษณ์ จุฬาภรณ์ มีความรอบรู้ และเป็นนักปฏิบัติที่สามารถประยุกต์องค์ความรู้ใช้ได้ทุกสภาวะอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ไม่เรียนรู้ตลอดชีวิตและมีจิตสาธารณะ	1) บัณฑิตปริญญาตรี (Degree และ Non Degree) ที่สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ที่กำหนด ตอบสนองต่อวิชาการและวิชาชีพมีความเป็นสากลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หลักสูตรนำเกณฑ์คุณภาพ AUN-QA มาบริหารจัดการและดำเนินงานหลักสูตร 3) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศิษย์เก่า	S1-O1(1)	ร้อยละของหลักสูตรปริญญาที่ได้รับรองมาตรฐาน	ร้อยละ	100	100	100	100	- รองฯ QA - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร			
			S1-O1(2)	ร้อยละของหลักสูตรที่มีผู้สำเร็จการศึกษา (ตั้งแต่จบ รุ่นขึ้นไป) มีผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ได้ระดับ Adequate as Expected	ร้อยละ	0	50	75	90				
			S1-O1(3.1)	ร้อยละของหลักสูตร วท.บ. (รังสีเทคนิค) ที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นไปตามเป้าหมายการรับ	ร้อยละ	≥90	≥90	≥90	≥90	- ผศ. วิชาการ - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร			
			S1-O1(3.2)	ร้อยละของหลักสูตร วท.บ. (วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ) ที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นไปตามเป้าหมายการรับ	ร้อยละ	≥90	≥90	≥90	≥90				
			S1-O1(3.3)	ร้อยละของหลักสูตรวท.บ. (ฉุกเฉินการแพทย์) หลักสูตรต่อเนื่อง ที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นไปตามเป้าหมายการรับ	ร้อยละ	≥90	≥90	≥90	≥90				
			S1-O1(4)	ร้อยละของหลักสูตรที่รับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายการรับ	ร้อยละ	100	100	100	100				
			S1-O1(5)	ร้อยละของหลักสูตรที่รับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรเป็นไปตามเป้าหมายการรับ	ร้อยละ	100	100	100	100				
			S1-O1(6)	ร้อยละของอัตราที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร (นักศึกษาระดับปริญญาตรี) (ผลลัพธ์ 7.1-1)	ร้อยละ	100	100	100	100				
			S1-O1(7)	ร้อยละของอัตราที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร (นักศึกษาระดับปริญญาโท) (ผลลัพธ์ 7.1-1)	ร้อยละ	50	75	80	80				
			S1-O1(8)	ร้อยละของอัตราที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร (นักศึกษาระดับประกาศนียบัตร)	ร้อยละ	100	100	100	100	- รองฯ QA - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร			
			S1-O1(9)	ร้อยละของอัตราคงอยู่ของนักศึกษา (ผลลัพธ์ 7.1-29)	ร้อยละ	90	90	90	90				
			S1-O1(10)	คะแนนประเมินของบัณฑิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร (คะแนนเต็ม 5.0) (ผลลัพธ์ 7.2-1)	คะแนน	3.51	3.60	3.70	3.80				
						S1-O1(11)	ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพในการสอบครั้งแรก (ใบประกอบวิชาชีพ) (ผลลัพธ์ 7.1-10, รังสี)	ร้อยละ	85	90	90	95	- ผศ. วิชาการ - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร
						S1-O1(12)	ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพจากบัณฑิตทั้งหมด (ใบประกอบวิชาชีพ)	ร้อยละ	100	100	100	100	
						S1-O1(13)	ร้อยละของบัณฑิตที่ใ้ทำงานทำตรงสาขาภายใน 1 ปีหลังจากสำเร็จการศึกษา (ผลลัพธ์ 7.1-2)	ร้อยละ	85	90	90	95	
						S1-O1(14)	ร้อยละของบัณฑิตที่ใ้ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปีหลังจากสำเร็จการศึกษา (ผลลัพธ์ 7.1-2)	ร้อยละ	85	90	90	95	
						S1-O1(15)	จำนวนบัณฑิตที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านการปฏิบัติงาน	คน	-	1	1	1	
S1-O1(16)	คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อสมรรถนะด้านวิชาชีพของบัณฑิต (ผลลัพธ์ 7.2-5)	คะแนน				≥ 4.00	≥ 4.25	≥ 4.50	≥ 4.50				
S1-O1(17)	ร้อยละโครงการพัฒนานักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ 7.1-32)	ร้อยละ				85	90	90	95	- ผศ. กษศ - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร			

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ		
				2565	2566	2567	2568-2570			
		S1-O1(18)	จำนวนศิษย์เก่าที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเพิ่มเติมทั้งรูปแบบ Onsite และ Online	คน	10	15	20	25	- ผศ. วิชาการ - ผศ. กนศ - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร	
S1-O2	มุ่งสร้างความเป็นเลิศด้านบริการวิชาการ ด้วยองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมทั้งพัฒนาระบบและการแก้ไขปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการบริการวิชาการ ร่วมกับเครือข่ายด้านวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้น ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้	S1-O2(1)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากร ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ (ผลลัพ์ 7.2-9, 10)	คน	≥ 3	≥ 3	≥ 3	≥ 3	- ผศ. บริหาร	
		S1-O2(2)	จำนวนบุคลากรที่นำเสนอผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพ ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ	คน	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	- รองฯ RI	
		S1-O2(3)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเชิญแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/บรรณาธิการ/กรรมการวิชาชีพ/ประธานสอ/กรรมการประเมินผลงาน/ผู้ประเมินบทความวิชาการ	คน	6	8	10	12	- ผศ. บริหาร	
		S1-O2(4)	จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการ/วิชาชีพในระดับชาติ (ผลลัพ์ 7.1-21)	โครงการ	10	12	14	20		
		S1-O2(5)	จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการ/วิชาชีพในระดับนานาชาติ (ผลลัพ์ 7.1-21)	โครงการ	3	4	5	5		
		S1-O2(6)	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ผลลัพ์ 7.1-22)	ร้อยละ	90	95	95	95		
		S1-O2(7)	จำนวนกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการสู่ชุมชน	กิจกรรม/โครงการ	7	10	12	12		
		S1-O2(8)	ร้อยละของผู้อบรมที่สอบผ่านมาตรฐานเกณฑ์ที่หลักสูตรระยะสั้นกำหนด (ผลลัพ์ 7.1-23)	ร้อยละ	85	85	90	90		
		S1-O2(9)	จำนวนรายได้ที่เกิดจากโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพ (ผลลัพ์ 7.5-9)	ล้านบาท	1	1.5	2	2.5		
		S1-O2(10)	จำนวนรายรับหลังหักค่าใช้จ่ายจากที่เกิดจากโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพ	ล้านบาท	0.2	0.4	0.5	1		
S1-O3	พัฒนาและส่งเสริมให้มี Digital Ecosystem (Human, Infrastructure, Technology, Culture) สำหรับการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ	S1-O3(1)	ร้อยละรายวิชาในภาคบรรยายของแต่ละหลักสูตร (ต่อรายวิชาภาคบรรยายทั้งหมดของหลักสูตร) ที่มีการจัดการเรียนการสอนใน E-Learning Platform หรือ Online Courses	ร้อยละ	60	80	100	100	- ผศ. วิชาการ - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร	
		S1-O3(2)	ร้อยละบทเรียนในหลักสูตรการอบรมระยะสั้น (บริการวิชาการ) (ต่อบทเรียนทั้งหมดของหลักสูตร) ที่มีการจัดการเรียนการสอนใน E-Learning Platform หรือ Online Courses	ร้อยละ	60	80	100	100	- ผศ. บริหาร - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร -	
		S1-O3(3)	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาที่ใช้ E-Learning Platform หรือ Online Courses	ร้อยละ	80	85	90	90	- ผศ. วิชาการ - ผอ.โรงเรียน - ประธานหลักสูตร	
		S1-O3(4)	ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันในปีที่จบการศึกษา ที่สอบผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)	ร้อยละ	≥ 80	≥ 85	≥ 90	≥ 95	- ผศ. บริหาร	
		S1-O3(5)	จำนวนครั้งที่นักศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้าน Digital literacy ตามเกณฑ์มาตรฐานของ รจก.	ครั้ง	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2		
S2: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นเลิศ เพื่อประโยชน์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ										
S2-O1	ผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เพิ่มเติม แก้ปัญหา	1) สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มุ่งเน้นการยกระดับด้านสุขภาพ	S2-O1(1)	จำนวนผลงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ (ผลลัพ์ 7.1-14)	เรื่อง	1	2	3	4	- รองฯ RI

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ	
				2565	2566	2567	2568-2570		
สุขภาพ นำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	<p>ของประชาชน มีความสอดคล้องกับนโยบายของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์</p> <p>2) ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตด้านงานวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>3) จัดให้มีกลไกและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกรรม ให้มีทักษะในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ และเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>4) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ</p>	S2-O1(2)	จำนวนผลงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (ผลลัพ์ 7.1-14)	เรื่อง	5	8	10	12	
		S2-O1(3)	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	เรื่องต่อคนต่อปี	0.3	0.4	0.5	0.5	
		S2-O1(4)	จำนวนผลงานนวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และสุขภาพ	เรื่องหรือชิ้นงาน (Cumulative)	3	4	5	5	
		S2-O1(5)	จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) (ผลลัพ์ 7.1-13)	เรื่องหรือชิ้นงาน (สะสม)	2	3	4	5	
		S2-O1(6.1)	ร้อยละของการใช้ทุนวิจัย/นวัตกรรมจากแหล่งทุนภายในที่จัดสรรให้กับงานวิจัย	ร้อยละ	90	90	90	90	
		S2-O1(6.2)	ร้อยละของงานวิจัยที่สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด (ผลลัพ์ 7.1-35)	ร้อยละ	80	85	90	90	
		S2-O1(7)	จำนวนเงินทุนวิจัย/นวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (ผลลัพ์ 7.5-7)	ล้านบาท	20	20	20	20	- รองฯ RI
		S2-O1(8)	จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์หรือการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ (ผลลัพ์ 7.1-20)	โครงการ (สะสม)	2	2	3	3	
		S2-O1(9)	จำนวนนักวิจัยที่ได้รับรางวัลการนำเสนองานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ	คน	1	3	4	5	
		S2-O1(10)	จำนวนนักวิจัยที่ได้รับรางวัลการนำเสนองานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	คน	0	≥ 1	≥ 1	≥ 1	
S2-O2	สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพ การวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ การแก้ไขปัญหาสุขภาพและเติมเต็มสุขภาพของชุมชนสังคม	S2-O2(1)	จำนวนเครือข่ายหรือคู่ความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ กับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ (ที่มีกิจกรรมร่วมกัน) (ผลลัพ์ 7.1-25)	เครือข่าย	≥5	≥5	≥5	≥5	- รองฯ RI
		S2-O2(2)	จำนวนเครือข่ายหรือคู่ความร่วมมือ (หุ้นส่วน, partner) ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ที่มีกิจกรรมร่วมกัน) (ผลลัพ์ 7.1-36)	เครือข่าย (หุ้นส่วน)	≥5	≥5	≥5	≥5	
		S2-O2(3)	จำนวนงาน (โครงการ) วิจัยที่มีความร่วมมือกับสถาบัน (หน่วยงาน/เครือข่าย) ภายนอกในระดับชาติ	โครงการ (สะสม)	5	7	10	12	
		S2-O2(4)	จำนวนงาน (โครงการ) วิจัยที่มีความร่วมมือกับสถาบัน (หน่วยงาน/เครือข่าย) ภายนอกในระดับนานาชาติ	โครงการ (สะสม)	1	1	1	1	
S3: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ด้วยจิตมุ่งมั่นในการสานต่อพระปณิธานขององค์พระอาน									
S3-O1	พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	S3-O1(1)	ระดับคะแนนการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	คะแนน	200	220-250	250-300	≥300	- รองฯ QA
		S3-O1(2)	ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ที่บรรลุเป้าหมาย (ผลลัพ์ 7.4-8)	ร้อยละ	80	85	90	95	- ผช. บริหาร
		S3-O1(3)	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี (ผลลัพ์ 7.4-7)	ร้อยละ	80	85	90	95	
		S3-O1(4)	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (ผลลัพ์ 7.4-16)	โครงการ	5	5	5	5	
S3-O2	พัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามสาขางาน มีคุณลักษณะตามค่านิยมหลัก (Core Values) ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ คือ ทักษะสูง มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	S3-O2(1)	ร้อยละของอาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (ผลลัพ์ 7.3-5)	ร้อยละ	15	30	40	50	- รองฯ RI - ผช. วิชาการ - ผช. บริหาร
		S3-O2(2)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย (ผลลัพ์ 7.3-12, 13, 14)	ร้อยละ	≥ 90	≥ 90	≥ 90	≥ 90	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ		
				2565	2566	2567	2568-2570			
เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจริยธรรม	<p>ปรับตัวเพื่อรองรับสังคม Digital สถานการณ์และความท้าทายใหม่ๆ</p> <p>2) พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านตามพันธกิจให้มี multi skills/multi tasks</p> <p>3) สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร</p>	S3-O2(3)	จำนวนผู้ช่วยอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์	ร้อยละ (Cumulative)	2	3	7	12	- ผช. บริหาร	
		S3-O2(4.1)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงานและผ่านตามเกณฑ์ที่ รจก. กำหนด (ผลลัพธ์ 7.3-3)	ร้อยละ	80	85	90	95		
		S3-O2(4.2)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้าน Digital literacy / English proficiency ตามเกณฑ์ที่ รจก. กำหนด (ผลลัพธ์ 7.3-15)	ร้อยละ	80	85	90	95		
			S3-O2(4.3)	ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) ตามข้อกำหนดขององค์กร	ร้อยละ	80	85	90	95	- ผช. บริหาร
		S3-O2(5)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการของคณะ/ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อสังคมหรือชุมชนเป็นไปตามเป้าหมาย	ร้อยละ	80	85	90	90		
		S3-O2(6)	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยการเข้าร่วมโครงการของคณะ/ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อสังคมหรือชุมชน	ชั่วโมง/คน/ปี	40	40	40	40		
		S3-O2(7)	ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำหรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานการดำเนินงาน และสามารถนำไปใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ	10	30	50	70		
		S3-O2(8)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีการปฏิบัติงานแบบ Dual Appointment	ร้อยละ	40	50	60	95		
		S3-O2(9)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติงานแบบ Cross-Functionals	ร้อยละ	75	80	80	95		

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

คณะ จัดทำแผนปฏิบัติการตามขั้นตอนที่ 6 ของกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (ภาพ 2.1-1) ซึ่งถ่ายทอดมาจากแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เป็นแผนระยะยาวระยะเวลา 6 ปี และแผนระยะสั้นระยะเวลา 1 ปี เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ และมีขั้นตอนในการถ่ายทอดสู่หน่วยงานต่างๆ ขั้นตอน ได้แก่ 1) ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ สู่แต่ละโรงเรียนและส่วนงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมเสนองบประมาณ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ โดยแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดพร้อมทั้งเป้าหมายในแต่ละโครงการ/กิจกรรม 2) กลุ่มภารกิจด้านบริหารสำนักงาน รวบรวมและวิเคราะห์แผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละโรงเรียนและส่วนงาน เพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ 3) นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ ต่อที่ประชุม คกบ. และ คบจ. เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ 4) ประกาศใช้แผนปฏิบัติการประจำปี คณะฯ ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยคณะฯ จะมีการชี้แจงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารในแต่ละส่วนงานนำไปถ่ายทอดยังบุคลากรในส่วนงานได้รับทราบ อีกทั้งมีการเผยแพร่ผ่าน Website ของคณะฯ และทาง One Drive ของคณะฯ (HST Datacenter) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบถึงแผนการปฏิบัติงานประจำปีและนำแผนมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

คณะฯ มีวิธีการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

การติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ อยู่ใน ขั้นตอนที่ 7 ภาพ 2.1-1 ทั้งนี้มีการติดตามสัมฤทธิ์ผลการดำเนินการเป็นรายเดือน และรายไตรมาส เสนอต่อ คกบ. และ คบจ. ซึ่งแสดงรายงานผลแบบ realtime : Financial and Action Plans Report of HST Dashboard (Dashboard) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวมถึงประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ ซึ่งอาจมีการยกเลิกหรือปรับแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(3) การจัดสรรทรัพยากร

เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประสบความสำเร็จ คณะฯ จัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายและภาระผูกพันในปัจจุบัน ฝ่ายการเงินและงบประมาณจะช่วยกำกับและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณของแผนปฏิบัติการประจำปีให้เป็นตามกรอบงบประมาณที่คณะฯ ได้รับการจัดสรรจาก รกบ. โดยให้ทุกหน่วยงานจัดทำข้อเสนอ ค่าขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งจากแหล่งเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ รวมถึงการทบทวนปรับลดงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร และให้หน่วยงานนำไปดำเนินการผ่านการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ววจ. และ รกบ. คณะฯ มีการติดตามผลการใช้งบประมาณในที่ประชุม คกบ. ทุกเดือน เพื่อพิจารณาความต้องการในการปรับแผนด้านการเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงมีการตรวจสอบงบประมาณที่เหลือจ่ายในแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อปรับแผนปฏิบัติการด้วยการเพิ่มโครงการ/กิจกรรมที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ตัวอย่างเช่น โครงการเพิ่มพูนความรู้เชิงปฏิบัติการทางกายวิภาคศาสตร์แก่นักศึกษารังสีเทคนิค โครงการฝึกอบรมการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในภาวะภัยพิบัติโดยใช้เชือกของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง) นอกจากนี้การใช้จ่ายเงินงบประมาณ จะถูกตรวจสอบ โดยงานการเงินและงบประมาณของคณะฯ เพื่อตรวจสอบการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้

(4) แผนด้านบุคลากร

คณะฯ ได้เตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ในขั้นตอนที่ 6 ของภาพ 2.1-1 มีการจัดการประชุม คกบ. เพื่อวางแผนการบริหารกรอบอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการสำรวจความต้องการในเรื่องของกรอบอัตรากำลังของบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากร โดยมอบหมายให้

ผอ. โรงเรียนแต่ละโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนดังกล่าวโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และกรรมการวิชาชีพที่มีข้อกำหนดระบุไว้ชัดเจนในส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา เพื่อเสนอต่อ คกบ. ผลการสำรวจพบว่าคณะฯ ยังขาดบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นจำนวนมาก ทำให้คณะฯ ได้ดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยจัดสรรให้บุคลากรสายสนับสนุนในคณะฯ ให้ปฏิบัติงานในรูปแบบ cross function ส่วนบุคลากรสายวิชาการในสาขาที่ขาดแคลน ทางคณะฯ ได้มอบหมายให้ ผช. บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรเสนอต่อ รจก. ให้เป็นไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน

คณะฯ ดำเนินการตามแผนเพื่อสรรหาคณะกรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อที่จะเพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เพียงพอในแต่ละปี และมีการกำหนดภาระงานของทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ ตาม job description และจัดทำ IPA ซึ่งมีการแบ่งสัดส่วนภาระงานของอาจารย์เป็นไปตามข้อกำหนดของ รจก. และเป็นไปตามความเหมาะสมต่อภาระหน้าที่ของอาจารย์แต่ละบุคคล โดยมีผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นเป็นผู้กำกับติดตามการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ตาม IPA และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นประจำทุก 6 เดือน และ 12 เดือน โดยผู้บริหารคณะฯ เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปีต่อไป ทั้งนี้ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 20 - 50 ปี คณะฯ จึงยังไม่ทำแผนเกษียณอายุในระยะเวลา 6 ปีข้างหน้า

นอกจากนี้คณะฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามผลการสำรวจเพื่อเสนอต่อที่ประชุม คกบ. เพื่อพิจารณา ในกรณีต่างๆ เช่น การยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับภาระงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสายงาน และเป็นตามพันธกิจนโยบายและแผนพัฒนาของคณะฯ และของ รจก.

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อติดตามความสำเร็จของแผนทั้งในระดับโครงการ/กิจกรรม แผนปฏิบัติการประจำปี และระดับแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลลัพธ์ในทางที่ดี ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 ตามยุทธศาสตร์การบริหารคณะฯ ครอบคลุมการวัดประสิทธิผลของการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านและยุทธศาสตร์ทุกประเด็น โดยมีทั้งสิ้น 63 ตัวชี้วัด แบ่งเป็นตัวชี้วัดด้านการศึกษา 18 ตัวชี้วัด ด้านวิจัยและนวัตกรรม 11 ตัวชี้วัด ด้านบริการวิชาการและวิชาชีพ 10 ตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาบุคลากร 5 ตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 4 ตัวชี้วัด และด้านการบริการจัดการองค์กรและการพัฒนาบุคลากร 15 ตัวชี้วัด และมีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในระดับแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและตอบสนองตัวชี้วัดในระดับกลยุทธ์ โดยผลักดันให้เกิดแผนปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกกลยุทธ์ ซึ่งมีทั้งกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นงานพัฒนางานประจำตามพันธกิจ แผนงานยุทธศาสตร์ และจะกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน รวมทั้งมีการกำกับติดตามประเมินผล โดยวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการและยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการถ่ายทอดสู่โรงเรียน ส่วนงานและระดับบุคลากรทุกระดับผ่านทางระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน IPA มีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อรายงานต่อที่ประชุม คกบ. และ คกจ. และเพื่อให้มั่นใจว่าส่วนงานมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน หากผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารคณะฯ จะทำการวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน และถ่ายทอดไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไปทำให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถรับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และวางแผนแก้ไขปรับปรุงได้ทันที

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะฯ มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผู้บริหารคณะฯ จะร่วมกันวิเคราะห์และพิจารณาแนวโน้มของผลการดำเนินการ มีการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในปีที่แล้ว รวมทั้งปัจจัยตามสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังพิจารณาจากการเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ค่ามาตรฐาน รวมถึงการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของคู่เทียบที่สามารถหาข้อมูลได้หรือระดับเทียบเคียงที่สำคัญที่หาได้จากสื่อออนไลน์ที่เชื่อถือได้ หากมีโครงการหรือกิจกรรมใดที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้หรือมีข้อติดขัดในการดำเนินงาน ผู้บริหารคณะฯ จะพิจารณาหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัด และนำข้อสังเกตไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อไป

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ มีการพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติการด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) กรณีที่ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินผลมาวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อปรับเปลี่ยนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 2) กรณีที่เกิดมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดคิด เช่น นโยบายจากรัฐบาล/กระทรวง อว. ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ/วิชาชีพ หรือเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบทำให้แผนปฏิบัติการไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ 3) เมื่อมีโอกาสเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ หรือโอกาสการสร้างนวัตกรรม

โดยกระบวนการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการจะเริ่มจากการที่ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานหรือเข้าเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งใน 3 ข้อ ผู้บริหารคณะฯ ประชุมร่วมกับผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์โอกาสและสาเหตุ แล้วหาแนวทางในการดำเนินการเพิ่มเติมหรือกำหนดแผนปฏิบัติการใหม่ เสนอต่อที่ประชุม คกก. และ คกจ. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับเปลี่ยนแผน เมื่อสิ้นสุดไตรมาส 2 จะมีการทบทวนแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณที่ได้จัดสรรไว้ เพื่อปรับเปลี่ยนแผนการจัดโครงการและจัดสรรงบประมาณในแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ อีกทั้งเพื่อเป็นการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด หากโครงการหรือกิจกรรมใดที่โรงเรียนหรือส่วนงานพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ววจ. และ รจภ. จะขอยกเลิกโครงการเดิม และนำเสนอแผนงานโครงการใหม่ ตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนแผนในปีงบประมาณ 2565 เนื่องจากมีงบประมาณเหลือจ่าย มีการขอยกเลิกโครงการเดิม และบางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ จำนวน 23 โครงการ คณะฯ ผู้บริหารจึงพิจารณาให้มีการจัดทำโครงการนอกแผนงบประมาณ จำนวน 29 โครงการ เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ : การจัดทำหลักสูตรฉุกเฉินการแพทย์บัณฑิตในรูปแบบการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา, โครงการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการ: บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการพัฒนาหลักสูตรฉุกเฉินการแพทย์ด้วยการจัดการศึกษาที่แตกต่าง (Higher educational sandbox paramedics emergency medicine) ซึ่งสนองตอบนโยบายของกระทรวง อว. และเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมในการทำหลักสูตรที่เอื้อให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในการสร้างบุคลากรทางการแพทย์ที่ขาดแคลนได้รวดเร็วขึ้น

หมวด 3 ลูกค้ำ (85 คะแนน)

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ (40 คะแนน)

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะฯ แบ่งกลุ่มลูกค้ำตามพันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ โดยมีผู้บริหารและ คกก. ที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่พิจารณาจัดทำช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้ำกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น รวบรวมและวิเคราะห์สารสนเทศที่ได้รับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงและออกแบบระบบงานการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการวิชาชีพ ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปี กำหนดแผนงานโครงการที่มุ่งตอบสนองความต้องการลูกค้ำกลุ่มผู้เรียน กลุ่มวิจัย และกลุ่มผู้รับบริการวิชาการ/วิชาชีพ รวมถึงการค้นหาปัจจัยความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ผู้รับผิดชอบจัดทำช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้ำ กำกับและติดตามการรับฟังเสียงของลูกค้ำ การประมวลผลการรับฟัง และนำไปใช้ มีดังนี้ **ด้านการศึกษา** มอบหมาย ผช วิชาการ, ผช กนศ, ผอ. โรงเรียน และประธานหลักสูตร **ด้านการวิจัยและนวัตกรรม** มอบหมาย รอง RI **ด้านการบริการวิชาการ/วิชาชีพ** มอบหมาย คกก. บริการวิชาการ และวิชาชีพ โดยทั้ง 3 กลุ่มพันธกิจมีกระบวนการรับฟังเสียงจากหลากหลายช่องทาง ตามตาราง 3.1-1

(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ รับฟังผู้เรียนในอนาคต และมีการประชาสัมพันธ์ พบปะพูดคุย ให้ข้อมูล และรับฟังความต้องการของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายตามโรงเรียนทั่วประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณฯ คณะฯ จัดกิจกรรม Roadshow กิจกรรม Open House เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสและเป็นช่องทางการสื่อสาร-รับฟังนักเรียน โรงเรียนนักศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ที่สนใจเข้าศึกษา ให้รับรู้จุดเด่นของหลักสูตร จำนวนและวิธีการคัดเลือกผู้เข้าศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยตรงกับคณาจารย์และผู้บริหารคณะฯ

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะฯ จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามพันธกิจ และส่วนแบ่งทางการตลาด ดังนี้

ด้านการศึกษา ส่วนแบ่งการตลาดที่สำคัญของหลักสูตร RT และ HKH ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาจากกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณฯราชวิทยาลัย หลักสูตร ER ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร โรงเรียนนาวิกเวชกิจ โรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้ำที่เฉพาะทาง สำหรับหลักสูตร SONO ได้แก่ นักรังสีเทคนิคและแพทย์ด้านรังสี

ส่วนแบ่งการตลาดที่สำคัญสำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของ SONO ได้แก่ นักรังสีการแพทย์ทั้งในภาครัฐและเอกชน ผู้ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และหลักสูตรนวัตกรรมการฯ ได้แก่ บุคคลอายุ 20 ปีขึ้นไปที่มีวุฒิการศึกษาขั้นต้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือปวช. ทั้ง 3 หลักสูตรจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2564 เป็นปีแรก จึงรับผู้เรียนไม่ได้ตามเป้าหมาย คณะฯ จึงเพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้มากขึ้น โดยมีการลงพื้นที่ตามโรงพยาบาลต่างๆ ที่มีบุคลากรและต้นสังกัดที่มีศักยภาพพร้อมที่จะศึกษาต่อ เช่น โรงพยาบาลน่าน โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลอุ้มผาง เป็นต้น และการประชาสัมพันธ์ผ่าน อสม. สถานีวิทยุชุมชน เสียงตามสายในพื้นที่เป้าหมาย

สำหรับปริญญาโท หลักสูตร SONO ส่วนแบ่งการตลาดที่สำคัญ คือ ลูกค้ำที่มาจากกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และรังสีเทคนิค จากการดำเนินงานที่ผ่านมายังรับนักศึกษาได้ต่ำกว่าเป้าที่ตั้งไว้ ดังนั้นหลักสูตรฯ จึงเพิ่มการประชาสัมพันธ์แบบลงพื้นที่ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เช่น โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชารังสีเทคนิค โรงเรียน RT ของคณะฯ เป็นต้น และหลักสูตรยังให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สนใจเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัยภายใน ได้แก่ ทุนวิจัยภายในคณะฯ และทุนวิจัยศูนย์การเรียนรู้และวิจัย 60 พรรษา สำหรับแหล่งทุนวิจัยภายนอก เช่น ทุนวิจัยกระทรวงดิจิทัลและเศรษฐกิจ ทุนวิจัยกระทรวง อว. ทุนสำนักงานวิจัยแห่งชาติ เป็นต้น กลุ่มภารกิจวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์ ทำการประชาสัมพันธ์รายละเอียดทุนและข้อกำหนดไปยังอาจารย์และนักศึกษาภายในคณะฯ เพื่อให้ทราบข้อมูลและส่งข้อเสนองานวิจัยตามเวลาที่กำหนด อย่างต่อเนื่อง และช่วยดำเนินการจัดส่งข้อเสนอวิจัยไปยังแหล่งทุน

ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ ส่วนแบ่งการตลาดที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ทั้งในภาครัฐและเอกชน และผู้รับบริการวิชาชีพ เช่น กองทัพไทยที่เข้ารับการตรวจอัลตราซาวด์ช่องทางกับทาง SONO ต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา

2563 เป็นต้นมา จากการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าลูกค้าที่เข้ารับบริการฯ ยังเป็นฐานที่แคบ ผู้รับผิดชอบโครงการฯ จึงประชาสัมพันธ์เชิงรุก เช่น การลงพื้นที่หรือการออกบริการฯ นอกสถานที่ของโครงการทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณฯ เนื่องในโอกาสสมหามงคล พระชนมายุครบ 60 พรรษา เพื่อพัฒนานักอัลตราชาวัดทางการแพทย์สำหรับโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเพิ่มขนาดของฐานลูกค้าให้กว้างมากขึ้นที่จังหวัดเชียงราย เมื่อเดือนมิถุนายน 2565 เป็นต้น

(2) การจัดการศึกษา และบริการฯ

คณะฯ จัดการศึกษาและบริการ ด้วยกระบวนการดังนี้

1) นำเสียงและความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในตลาดและอนาคต รวมถึงความต้องการตามนโยบายภาครัฐ มากำหนดหลักสูตรและบริการ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของคณะฯ ค้นหาความจำเป็น และความต้องการ/ความคาดหวังของกลุ่มลูกค้า ผ่านแบบสอบถาม การจัดประชุมย่อย และการสัมภาษณ์ลูกค้า เพื่อนำมากำหนดรูปแบบการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ของคณะฯ ดังนี้

ด้านการศึกษา คณะฯ กำหนดและปรับการจัดการศึกษาโดยนำเสียงของลูกค้า ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและความต้องการของตลาด เพื่อรับฟังถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพ และสมรรถนะของบัณฑิตมาใช้ในการเลือกเปิดหลักสูตร วิธีการและรูปแบบที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร RT, ER, SONO ที่เปิดสอน เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนของระบบสาธารณสุขของไทย จัดรูปแบบการเรียนการสอนทั้งแบบในสถานที่และออนไลน์ และมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติงาน (Work integrated learning) เป็นต้น ด้านการวิจัย ดำเนินการโดยนายยุทธศาสตร์ชาติด้านการวิจัย ความต้องการของแหล่งทุนภาครัฐ ได้แก่ วช. สกสว. อววน. ยุทธศาสตร์ของ รจภ. ววจ. ความสนใจของผู้วิจัย เกณฑ์การพิจารณาทุน และเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดเรื่องวิจัยที่จะขอทุนจากแหล่งทุนภายนอก และออกแบบกระบวนการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ/วิชาชีพ คณะฯ กำหนดและปรับการบริการฯ จาก วิสัยทัศน์ พันธกิจของทั้งระดับ รจภ. ววจ. และคณะฯ สมรรถนะหลักของบุคลากรภายในคณะฯ และความต้องการของลูกค้า โดยแต่ละโรงเรียน/หน่วยงานภายในจะนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการกำหนด และออกแบบการบริการวิชาการ/วิชาชีพ เช่น การจัด Webinar ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับลูกค้าภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้ารับบริการได้ โดยไม่ต้องเดินทางมาประชุมในสถานที่ เป็นต้น

2) นำเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพตามกรอบมาตรฐานอุดมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐาน AUN-QA มาพิจารณาออกแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตร รวมถึง กฎระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยกระทรวง อว.

3) นำ Digital Technology มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน และใช้เป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และเสริมการใช้ชีวิตในสถาบันการศึกษา

4) พิจารณาถึงกระแสความเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและสังคมโลก ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของประเทศ เช่น ค่านิยมและความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่ไม่ยึดติดกับการได้รับใบปริญญาบัตร ต้องการมีงานทำเพื่อสร้างรายได้ จึงเกิดหลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาวิชานวัตกรรมจัดการงานธุรการสถานพยาบาล (หลักสูตร 1 ปี) ขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงที่ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กอปรกับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงของคนไทยกับการพึ่งพาเทคโนโลยี ส่งผลให้การเคลื่อนไหวร่างกายลดลง ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลงนี้ คณะฯ จึงจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร HKH ขึ้น เพื่อให้มี Healthy aging society เป็นต้น

ผลิตภัณฑ์/บริการ	ลูกค้า	ช่องทางการสื่อสาร	วิธีการ		เวลา/ความถี่	สารสนเทศที่ต้องการสื่อสาร			ผู้รับผิดชอบ		สารสนเทศที่ได้รับ			การใช้สารสนเทศ			
			One way	Two way		VMV	P & S	Perform.	คณะฯ	หลักสูตร	N & Exp.	S & DS	Comp.	1	2	3	
4. หลักสูตรระยะสั้น (ประกาศนียบัตร)	ผู้เรียนภาคต่อ	Website, Social Network: Facebook YouTube คณะฯ/ หลักสูตร	✓		ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓						✓	
		การติดต่อเจรจาระหว่างผู้บริหารคณะฯ กับหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ร่วมกัน	✓		ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓		✓	✓						✓
	ผู้เรียนปัจจุบัน	การประเมินความพึงพอใจและประสิทธิภาพการเรียนการสอนของรายวิชา/หลักสูตรระยะสั้น	✓		ปีละ 2 ครั้ง		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Website คณะฯ/ หลักสูตร			ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
		Social Network: Facebook, YouTube, Line คณะฯ/ หลักสูตร		✓	ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
		โทรศัพท์		✓	ต่อเนื่อง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		จดหมายที่เป็นทางการและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)		✓	ต่อเนื่อง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. วิจัย	ลูกค้าภาคต่อ	การหาแหล่งทุนหรือความร่วมมือในการทำวิจัยกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคม		✓	ต่อเนื่อง		✓	✓		✓	✓					✓	
		การติดตามข้อมูลแหล่งทุนเผยแพร่ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ / Website	✓		ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		จดหมาย/หนังสือราชการ		✓	ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. กรมการศึกษากิจการชีพ	ลูกค้าภาคต่อ	Website, Social Network เช่น Facebook, Line, Application ที่ใช้ประชาสัมพันธ์/สมัคร/ลงทะเบียนร่วมงาน	✓		ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓						✓	
		แผ่นพับ, โบรชัวร์, ไปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์	✓		ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓		✓	✓					✓	
		การร่วมประชุมกับหน่วยงานโรงพยาบาล/ชุมชนเป้าหมาย เพื่อรับฟังความต้องการและการสนับสนุน		✓	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓
	ลูกค้าปัจจุบัน	การประเมินความพึงพอใจ เมื่อให้บริการฝึกอบรม		✓	ทุกครั้งที่ให้บริการ		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Website คณะฯ / หน่วยงาน		✓	ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
		Social Network: Facebook, YouTube, Line, Application ที่ใช้ในการประสานงาน/ติดต่อ/ประเมินฯ		✓	ต่อเนื่อง	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
		โทรศัพท์		✓	ต่อเนื่อง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
จดหมายที่เป็นทางการและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)		✓	ต่อเนื่อง			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

หมายเหตุ : สารสนเทศที่ต้องการสื่อสาร

VMV = วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

P & S = ผลิตภัณฑ์และบริการ

Perform. = ผลการดำเนินการ

: สารสนเทศที่ได้รับ

N & Exp. = ความต้องการและความคาดหวัง

S & DS = ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

Comp. = ข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ

: การนำสารสนเทศไปใช้

1 = ออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ

2 = ปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ

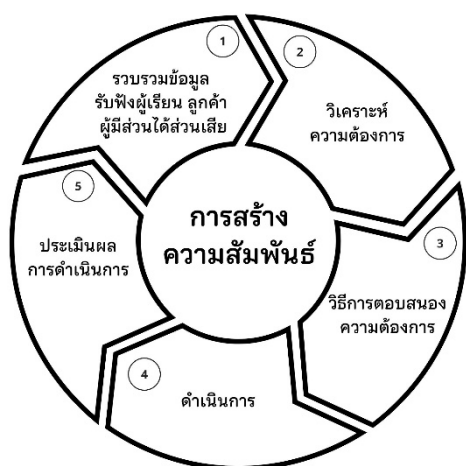
3 = สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้า

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ (45 คะแนน)

ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากตาราง 3.1-1 มาวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจถึงบทบาทและส่วนร่วมที่จะช่วยกันสร้างเสริมความผูกพันของลูกค้ำ และระดมความคิดเห็นในการวางแผนดำเนินงานตลอดจนกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ เพื่อวางแผนสร้างความสัมพันธ์ (P) และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ ตามพันธกิจทั้ง 3 ด้าน จากนั้นจึงดำเนินการตามแผนการสร้างความสัมพันธ์ (D) ประเมินผลการดำเนินการ (C) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป (A) ดังแสดงในภาพ 3.2-1 กลไกการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำ โดยคณะฯ มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ดังแสดงในตาราง 3.2-1



ภาพ 3.2- 1 กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ

ตัวอย่างการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับนักศึกษาด้วยการปรับปรุง/พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษา ได้แก่ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขอปรับขยายเวลาการให้บริการห้องสมุดและการใช้ Co-working space ชั้น 2 อาคาร บริหาร รจก. และ PCCMS Student HUB ในช่วงเวลาสอบถึง 24 น. นอกจากนี้ ววจ. ได้จัดสรรห้องเรียนให้เพียงพอต่อจำนวนหลักสูตรและจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น และเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ยังคงมีอยู่ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและตามกำหนดการปฏิบัติการศึกษา ทางคณะฯ ได้จัดหาวัดขึ้นป้องกันไวรัส COVID-19 ให้แก่นักศึกษา และมีมาตรการการปฏิบัติตัวสำหรับการเข้ามาเรียนที่ ววจ. และมีการจัดการเรียนการสอนทั้งแบบออนไลน์ และในสถานที่ตามความเหมาะสมของรายวิชา อีกทั้ง คกก. กนศ ได้จัดทำระบบติดตามและสงครักษาเมื่อพบนักศึกษา

ติดเชื้อไวรัส COVID-19 เพื่อให้นักศึกษาได้รับการรักษาที่เหมาะสม รวดเร็ว และป้องกันการแพร่ระบาดในหมู่คณะ

ด้านการวิจัย คกก.วิจัย ได้นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาพัฒนาระบบ Software เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการส่งผลงานวิจัย กำกับ ติดตาม และประสานงานกับแหล่งทุน นอกจากนี้ยังเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ผู้วิจัยเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่ายและหลากหลายมากขึ้น และสนับสนุนให้ผู้วิจัยสร้างผลงานวิจัยที่มีผลต่อชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ได้รับทุนวิจัยต่อเนื่อง เช่น โครงการวิจัยชุมชน

ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญไปเป็นวิทยากร แก่หน่วยงานภายในและภายนอก รจก. ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานที่ขอรับบริการ และนอกจากนี้บางโครงการของ SONO ยังมีการติดต่อลูกค้ำผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม เพื่อใช้เป็นช่องทางการติดตามความรู้และทักษะที่ได้หลังการรับบริการฯ และเป็นช่องทางที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์โครงการใหม่ ๆ ที่คณะฯ จัดอีกด้วย

ตาราง 3.2- 1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ

ลูกค้ำ	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	ความถี่	การติดตาม ประเมินผล
พันธกิจด้าน การศึกษา - นักศึกษา	เพื่อให้ นักศึกษาได้รับการดูแลที่ดี มี สิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ที่	- กิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ - กิจกรรมรับพระราชทานพระโอวาท - กิจกรรมเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาใหม่ - กิจกรรมสานสัมพันธ์จุฬารณณ์ - กิจกรรมพบอาจารย์ที่ปรึกษา	ปีละ 1 ครั้ง	- การประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

	ครบถ้วน และ ศึกษานจนจบ หลักสูตร	- กิจกรรมสโมสรนักศึกษา/ ชมรม - กิจกรรมพิธีไหว้ครู - กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ - กิจกรรมอบรมการเฝ้าระวังอาชญากรรมทางไซเบอร์ - กิจกรรมแสดงความยินดีแก่บัณฑิต		- ผลการประเมิน กิจกรรมและการ ปรับปรุง
พันธกิจด้าน การวิจัย - แหล่งทุน วิจัย	เพื่อรักษา ลูกค้าเดิมและ สร้างลูกค้าใหม่	- ร่วมการประชุมกับแหล่งทุนเพื่อกำหนดโจทย์การวิจัยและสนับสนุน ทุนวิจัย - การให้ความร่วมมือกับ แหล่งทุนวิจัยในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การรับ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโครงการวิจัย, การเป็นที่ปรึกษาของแหล่ง ทุน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ, การเข้าร่วมเสนอผลงานวิจัย เป็นต้น - สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมอบรมที่จัดโดยแหล่งทุนทั้งภายในและ ภายนอก	ทุกครั้งที่มีการ จัดประชุม/ อบรม	- การประเมินความ พึงพอใจในการเข้า ร่วม กิจ ร ร ม กับ แหล่งทุน - ผลการได้รับทุนวิจัย จาก แหล่งทุน
พันธกิจด้าน การบริการ วิชาการ - ผู้รับ บริการ วิชาการ/ วิชาชีพ	เพื่อรักษา ลูกค้าเดิมและ สร้างลูกค้าใหม่	- การแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมหรือบริการวิชาการ ต่างๆ ของคณะฯ - การติดตามและประเมินผลหลังการอบรม - การให้ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง เช่น Facebook live เป็น ต้น - การเป็นวิทยากรให้หน่วยงานภายนอก - การเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เช่น คณะกรรมการ สอบป้องกันวิทยานิพนธ์ เป็นต้น - การให้บริการทางวิชาชีพ	ทุกครั้งที่มีการ จัดอบรม ทุกปี การศึกษา ทุกปี	- การประเมินความ พึงพอใจ - การประเมินความรู้ อัตราการให้บริการ ซ้ำ - ผลการประเมิน กิจกรรม และการ ปรับปรุง

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีหลากหลายช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม ให้สามารถ
สืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ และรับการสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีการ
นำเอา Digital Technology มาใช้พัฒนาระบบบริการ และปรับปรุงระบบ IT infrastructure อำนวยความสะดวกแก่
ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นให้เข้าถึงได้ ทั้งการสื่อสารผ่านระบบ Online, Website และ Social Network เช่น Facebook,
กลุ่ม Line Official ที่นักศึกษาสามารถตรวจสอบการลงทะเบียนและผลการเรียนของตนเองได้ รวมถึงการติดต่อสื่อสาร
กับงานทะเบียนของ ววจ. เพื่อขอเอกสารต่างๆ เช่น ระบบสารสนเทศการบริหารการศึกษา งานทะเบียน PCCMS ที่
นักศึกษาสามารถ และแหล่งเรียนรู้เพื่อบริการแก่นักศึกษา เช่น ห้องปฏิบัติการทางรังสีวิทยา ห้องปฏิบัติการทาง
วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้คณะฯ ยังมีการจัดห้องสำหรับบริการให้คำปรึกษาด้าน
สุขภาพและการออกกำลังกายแก่นักศึกษา อาจารย์และบุคลากร และศูนย์ให้คำปรึกษา Happy Place for Happy Mind
ของคณะพยาบาลศาสตร์ บริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่นักศึกษาทุกชั้นปี ทุกคณะ ที่สังกัด ววจ. ซึ่งได้จัดให้มี
อาจารย์ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และการพยาบาลจิตเวชที่มีทักษะด้านการให้
คำปรึกษาให้ทุกวันจันทร์-ศุกร์ นอกเหนือจากนี้ คณะฯ กำหนดให้ผู้แทนจากแต่ละหลักสูตรที่เป็นกรรมการใน คกก.
กนศ เป็นผู้รับการติดต่อจากนักศึกษาในทุกเรื่อง โดยเฉพาะการสนับสนุนที่เป็นของส่วนบริการการศึกษาทั้งหมด

ด้านการวิจัย รอง IR มอบหมายเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบประสานงานและร่วมมือกับศูนย์การเรียนรู้เฉลิม
พระเกียรติฯ และแหล่งทุนภายนอก ดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คณาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ ขออนุมัติยื่น
ข้อเสนอโครงการวิจัย ประสานงาน จัดเตรียมเอกสาร สอบถามและติดตามด้านการวิจัย รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่
เกี่ยวกับงานวิจัยและเผยแพร่บน website คณะฯ เช่น การเปิดรับทุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก, ฐานข้อมูล
ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ (Scopus, ISI, TCI, THAIJO) และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
เพื่อให้อาจารย์และนักศึกษาสามารถเข้าถึงใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ซึ่งส่งผลให้คณะฯ ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุน
วิจัยเดิมอย่างต่อเนื่อง และมีแหล่งทุนใหม่เพิ่มขึ้น

ด้านการบริการทางวิชาการ/วิชาชีพ ลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลและสิ่งสนับสนุนที่ต้องการ ผ่านทางช่องทาง
ต่างๆ ของคณะฯ เช่น เว็บไซต์, Facebook คณะฯ เป็นต้น นอกจากนี้คณะฯ ยังมีการใช้ Moodle เป็น platform สำหรับ

การเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้รับบริการ สำหรับโครงการที่มีรูปแบบการจัดการศึกษาแบบ Asynchronous learning เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบทเรียนจากที่ไหนก็ได้

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะฯ มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนของนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้ากลุ่มต่างๆ โดยคณะฯ แต่งตั้ง คกก.จัดการข้อร้องเรียนระดับคณะฯ คกก.กิจการนักศึกษา ได้จัดทำคู่มือและแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนของนักศึกษา โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกทั่วไปเสนอเรื่องร้องเรียนผ่านกลุ่มภารกิจบริหารสำนักงานซึ่งจะทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนและรวบรวมส่งให้ คกก.จัดการข้อร้องเรียนดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ จนนำผลการจัดการแจ้งผู้ร้องเรียนและรวบรวมข้อร้องเรียนเพื่อเสนอต่อผู้บริหารตามลำดับชั้น พร้อมทั้งมีการติดตามและรายงานผลการปรับปรุงพัฒนาภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำและเกิดผลกระทบต่อชื่อเสียง/ภาพลักษณ์ของคณะฯ นอกจากนี้ยังมีสายตรงคอมพิวเตอร์ผ่านหน้าเว็บไซต์ของคณะฯ ที่สามารถกรอกข้อร้องเรียนได้อย่างทันทีที่สายตรงคอมพิวเตอร์เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าข้อร้องเรียนได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารโดยตรง และได้มีการสำรวจความพึงพอใจทุกครั้งหลังใช้ช่องทางการจัดการข้อร้องเรียนทุกช่องทาง เพื่อพัฒนาระบบและปรับปรุงให้การจัดการข้อร้องเรียนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้นักศึกษาสามารถใช้ระบบการจัดการข้อร้องเรียนแก่นักศึกษา ของ ววจ. ได้อีกช่องทางหนึ่ง การมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนที่หลากหลายเพื่อรองรับข้อร้องเรียนตามความเหมาะสมนั้น เป็นการอำนวยความสะดวกต่อนักศึกษา บุคลากร และลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการจัดการข้อร้องเรียนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่มอย่างแท้จริง ในปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา คณะฯ ยังไม่พบกรณีข้อร้องเรียนที่เป็นเรื่องรุนแรงหรือเกิดความเสียหายต่อคณะฯ แต่อย่างใด (ตัวชี้วัด 7.2-4, 7.2-12)

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และสร้างความผูกพันให้กับลูกค้าทุกกลุ่ม โดยมี คกก.พัฒนาหลักสูตร คกก.บริหารหลักสูตร คกก.กิจการนักศึกษา สำรวจและติดตามความพึงพอใจของนักศึกษา ผ่านการทำแบบสอบถาม สือออนไลน์ การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการติดตามดูแลด้วยระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งมี คกก.วิจัย คกก.บริการวิชาการและวิชาชีพ คอยติดตามลูกค้าด้านวิจัยและบริการวิชาการ ในหลากหลายช่องทาง อาทิเช่น ผ่านทางสื่อออนไลน์ การทำแบบสอบถาม การจัดสนทนากลุ่มย่อย เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนากระบวนการจัดการและปรับปรุงการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมถึงสร้างความผูกพันให้กับลูกค้าทุกกลุ่ม โดยแบ่งรายละเอียดออกเป็น 2 ด้านดังนี้

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

คณะฯ ได้กำหนดวิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า (ตาราง 3.2-2) และวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า (ตาราง 3.2-3) ส่วนผลการประเมินสำหรับปีการศึกษา 2564 ไม่พบประเด็นความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

คณะฯ ดำเนินการรวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้าผ่านช่องทางเว็บไซต์ www.hst.pccms.ac.th ของคณะฯ ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดของลูกค้าผ่านฝ่ายสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการเรียกใช้งานข้อมูลได้ง่ายขึ้นรวมถึงการพัฒนา ระบบบริการวิชาการที่รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าทั้งหมดที่เข้ารับบริการวิชาการ และรวมถึงไปถึงข้อมูล ความสนใจของลูกค้าที่มีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับคณะฯ จนกลับมาเข้ารับบริการซ้ำ ก่อนจะพิจารณานำข้อมูลมาวางแผนงานเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น โดยแผนที่ทางคณะฯ พิจารณาไว้เบื้องต้น คือการนำข้อมูลเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นภายใน รจภ. ที่มีการดำเนินการด้านการเรียนการสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการ และวิชาชีพที่มีความคล้ายคลึงกันเปรียบเทียบกันเบื้องต้นก่อน

ตาราง 3.2-2 การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำ

ผู้ประเมิน	วิธีการประเมิน	ความถี่การประเมิน	ผู้รวบรวมข้อมูล	ผู้รับผิดชอบและดำเนินการตอบสนอง	ผู้ทบทวนระบบการประเมินฯ	ระยะเวลาทบทวนระบบ
ด้านการจัดการศึกษา						
นักศึกษา	แบบสอบถามออนไลน์ ข้อร้องเรียน	ปีละ 1-2 ครั้ง ต่อเนื่อง	- นักกิจการ นักศึกษา - นักวิชาการ หลักสูตร	- ผช. กนศ - ผอ. โรงเรียน	- คกก. กิจการ นักศึกษา - คกก. บริหาร หลักสูตร	ก่อนเริ่มปี การศึกษาใหม่
ด้านการวิจัย						
แหล่งทุน/ หน่วยงานผู้ให้ ทุน	แบบประเมิน ความพึงพอใจ ออนไลน์	1 ครั้ง/ เมื่อ สิ้นสุด โครงการวิจัย	- เจ้าหน้าที่ งานวิจัยและ นวัตกรรม	- รองฯ RI	- รองฯ RI - คกก. วิจัยฯ	1 ครั้ง/ โครงการ/1 แหล่ง ทุน
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ						
ผู้เข้าร่วม โครงการบริการ วิชาการ	แบบสำรวจ ความพึงพอใจ เมื่อเสร็จสิ้น โครงการแต่ ละรุ่น	เมื่อเสร็จสิ้น โครงการ	- กลุ่มการกิจ งานบริการ วิชาการและ วิชาชีพ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ/ ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ผู้รับผิดชอบ โครงการ	เมื่อเสร็จสิ้น โครงการตาม ปีงบประมาณ

ตาราง 3.2-3 ผลการวิเคราะห์ประเด็นความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำ

ลูกค้ำ	ประเด็นของความพึงพอใจจาก ลูกค้ำ	วิธีการได้มาซึ่งประเด็น ความพึงพอใจ	การใช้ประโยชน์
ด้านการเรียนการสอน			
นักศึกษาทุกหลักสูตร	1. ชื่อเสียงของสถาบัน 2. การจัดการเรียนการสอน 3. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 5. สภาวะการมีงานทำ 6. เป็นอาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพ/ โรคศิลปะ 7. ระบบและกระบวนการดูแล ผู้เรียนให้สำเร็จการศึกษาตาม กำหนด (ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและ ระบบดูแล กำกับ ติดตามผล การศึกษา) 8. การจัดการข้อร้องเรียนของ นักศึกษา	- แบบสอบถามหรือ แบบสอบถามผ่านระบบ ออนไลน์จากผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย - ผ่านระบบและกลไกรับ เรื่องร้องเรียนของคณะฯ	- การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร - การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา - พัฒนาระบบการจัดการเรียนการ สอน - พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และ สิ่งสนับสนุนการสอน - พัฒนาระบบและกลไกในการรับ เรื่องร้องเรียนของคณะฯ และ กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน
ผู้ที่สำเร็จการศึกษา	1. ทักษะและวิทยาการที่ทันสมัยเพื่อ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3. การยอมรับในสายวิชาชีพ	- แบบสอบถามจากนักศึกษา - แบบประเมินความพึงพอใจ ของนักศึกษาในแต่ละ รายวิชา	- การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร - การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา - พัฒนาระบบการจัดการเรียนการ สอน

	<p>4. ค่าตอบแทน (Top up) หลังสำเร็จการศึกษา</p> <p>5. การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเป็นไปตามกำหนด</p> <p>6. การจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองผู้เรียน</p> <p>7. การกำกับ ดูแล ติดตามนักศึกษา อย่างใกล้ชิดด้วยหลากหลายช่องทาง</p>		<p>- พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการสอน</p> <p>- พัฒนาระบบการกำกับ ดูแล ติดตามนักศึกษา</p>
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	<p>1. กระบวนการทำวิจัย</p> <p>2. คุณภาพของงานวิจัย</p> <p>3. เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>4. ได้รับการเผยแพร่หรือจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร</p>	<p>- การสำรวจความคิดเห็นจากแหล่งทุนวิจัย</p> <p>- การอ้างอิงงานวิจัย</p>	<p>- ประกอบการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำวิจัยให้สำเร็จ</p>
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ			
ลูกค้าจากบริการวิชาการแบบแสวงหารายได้ (แพทย์, พยาบาล, นักรังสีเทคนิค, ผู้สูงอายุ, ผู้ฝึกสอนด้านออกกำลังกาย) ลูกค้าทางอ้อมหรือผู้ให้ทุนสนับสนุนทั้งภาครัฐ (สำหรับนายกรัฐมนตรี) และเอกชน	<p>1. คุณภาพโปรแกรมวิชาการ</p> <p>2. สื่อประกอบการอบรมที่สามารถทบทวนได้</p> <p>3. สนับสนุนค่าเล่าเรียนผ่านงบประมาณรัฐบาลและและค่าใช้จ่ายเดินทาง</p> <p>4. จำนวนเวลาที่ได้ฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>5. การติดตามดูแลของ trainer</p>	<p>แบบสำรวจความพึงพอใจเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแต่ละรุ่น</p>	<p>- คัดสรรอาจารย์และวิทยากรที่มีประสบการณ์สูง</p> <p>- ประสานงานกับหน่วยงานราชการเรื่องโครงการ</p> <p>- จัดทำเอกสารประกอบการอบรมและสื่อวิดีโอออนไลน์ (e-learning)</p> <p>- เน้นการอบรมโดยวิธีฝึกปฏิบัติ</p> <p>- Trainer ให้การแนะนำดูแลใกล้ชิดและต่อเนื่องผ่าน social media</p>

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

คณะฯ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด มาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียน และสนับสนุนการตัดสินใจ โดย **ด้านการศึกษา** นำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและบริการ ให้ตอบสนองต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวอย่างที่ เช่น หลักสูตร RT ผลิตนักรังสีการแพทย์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลมนักรังสีการแพทย์ของประเทศ หลักสูตร SONO เป็นหลักสูตรที่ผลิตนักอัลตราซาวด์ทางการแพทย์เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงการตรวจวินิจฉัยได้ง่ายขึ้น และลดระยะเวลาในการรอตรวจอัลตราซาวด์ การจัดทำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาฉุกเฉินการแพทย์ 4+1 และ Educational Sandbox ใช้วางแผนการตลาดด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตร เป็นต้น **ด้านการวิจัย** คกก. วิจัยฯ นำความต้องการของแหล่งทุนวิจัยภายนอกและภายใน มาใช้ในการสร้างงานวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศโดยเฉพาะการมุ่งเน้นงานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญ เช่น โครงการวิจัย "การพัฒนาศักยภาพชุมชนต้นแบบสู่วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านการบริบาลผู้สูงอายุ" เป็นต้น **ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ** เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาโครงการ และรวมไปถึงการสร้างกิจกรรม/โครงการ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของเสียงของลูกค้าและตลาด เช่น โครงการทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณ ในโอกาสสมหามงคลพระชนมายุครบ 60 พรรษา เพื่อพัฒนานักอัลตราซาวด์ทางการแพทย์สำหรับโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น จากสถานการณ์โควิด-19 ทางผู้รับผิดชอบโครงการได้เปลี่ยนแปลงการจัดโครงการจากในสถานที่ 100% เป็นแบบ hybrid กล่าวคือมีการเรียนภาคทฤษฎีผ่านช่องทางออนไลน์และเรียนภาคปฏิบัติในสถานที่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

การปฏิบัติงานประจำวันของคณะฯ มีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติงานและแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นประจำในการประชุม คกบ. ทุกเดือน รวมถึงติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ โดยฝ่ายการเงิน การงบประมาณทุกเดือน ซึ่งนำเสนอแบบ realtime : Financial and Action Plans Report of HST Dashboard ผู้บริหาร คณะฯ มีวิธีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวม โดยเลือกตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญจาก 1) ความสอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 2) มีความชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงาน ที่รับผิดชอบรวบรวม วิเคราะห์และใช้สารสนเทศ เข้าใจตรงกัน 3) สามารถวัดผลปฏิบัติงานได้จริงและสามารถนำไปวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ร่วมกับข้อมูลอื่นได้ 4) สามารถบรรลุผลสำเร็จได้จริง 5) สามารถใช้ในการติดตาม เข้าใจ และนำมาวิเคราะห์ทำแผนการปรับปรุงได้ ผู้บริหารคณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ ระดับโครงการและแผนปฏิบัติการ ทั้งด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ตามตาราง 4.1-1 คณะฯ กำหนดผู้รับผิดชอบและดำเนินการร่วมกับผู้บริหารเพื่อพิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อติดตามการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ

แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ปัจจุบันมีตัวชี้วัดจำนวน 62 ตัวชี้วัด โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ข้อมูลสำหรับตัวชี้วัดเหล่านี้จะถูกกำหนดให้แต่ละส่วนงานทำการเก็บข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศหลัก ได้แก่ Google data studio (Dashboard), Microsoft teams และ In-house software สำหรับทุกพันธกิจ ยกเว้นด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ ส่วนด้านการศึกษา ใช้ระบบสารสนเทศการศึกษา ที่พัฒนาและกำลังปรับปรุงโดย ววจ. โดยมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้ดูแลในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ รองฯ RI ดูแลข้อมูลงานบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม, งานวิเทศสัมพันธ์และการต่างประเทศ, และงานผลิตและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา, รองฯ QA ดูแลข้อมูลงานประกันคุณภาพการศึกษา, ผช. วิชาการ ดูแลข้อมูลงานพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร งานบริการการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน และงานบริการห้องปฏิบัติการกลาง, ผช. กนศ. ดูแลข้อมูลงานพัฒนานักศึกษา, งานกิจกรรมนักศึกษา และงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร, ผช. ด้านกิจการภายนอก ดูแลข้อมูลงานกิจการภายนอก, ผช.บริหาร ดูแลงานสำนักงานคณบดี ได้แก่ งานสารบรรณ, งานทรัพยากรบุคคล, งานบริหารการเงินและงบประมาณ, งานนโยบายและแผน, งานอาคารสถานที่, งานพัสดุ และงานบริการวิชาการ/วิชาชีพ

ระบบสารสนเทศที่คณะฯ ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้ 1) ฐานข้อมูลบุคลากรของ รจภ. และของคณะฯ ที่พัฒนาขึ้นเองเสริมให้ครอบคลุมให้เป็นปัจจุบัน, 2) ข้อมูลงานวิจัย ผลงานวิจัย และนวัตกรรม ใช้ฐานข้อมูลของคณะฯ และ รจภ., 3) ข้อมูลการศึกษา ใช้ฐานข้อมูลจากระบบสารสนเทศการบริหารการศึกษา ของ ววจ., ระบบ OneDrive และ Microsoft Teams, 5) ระบบ e-Saraban ในปัจจุบันคณะฯ กำลังร่วมปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการศึกษาโดยให้มีความสะดวกในการใช้งานโดยให้รองฯ RI เป็นผู้ดูแลการปรับปรุงระบบดังกล่าว โดยข้อมูลตัวชี้วัดที่สำคัญจะถูกเลือกให้สามารถแสดงผลแบบ real time บน Dashboard เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ มีแนวทางการเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบสำคัญเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง ดังนี้ 1) พิจารณาข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ในการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน 2) คัดเลือกองค์กรที่จะเปรียบเทียบ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ได้แก่ องค์กรที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถหาข้อมูลเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบได้ 3) พิจารณาการได้มาของข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งข้อมูล วิธีการรวบรวมและบันทึกข้อมูล รอบเวลาการบันทึก และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่มีส่วนช่วยพัฒนาผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ ดังนี้

ด้านการศึกษา เปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาภายนอก โดยใช้ข้อมูลจากระบบ CHECO และเปรียบเทียบภายในจากคณะฯ ภายใน ววจ. และ รจภ. ตัวอย่างเช่น หลักสูตร RT เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาและช่วงคะแนนสูง-ต่ำของผู้สมัครสอบเข้าของแต่ละสถาบันทั่วประเทศ และผลการสอบใบประกอบวิชาชีพเป็นครั้งแรกของผู้สำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์และเทียบเคียงกับผลการดำเนินงานกับปีที่ผ่านมา เช่น จำนวนนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนระดับชั้น, การลาออกกลางคัน, การสำเร็จการศึกษา, และอัตราการได้งานทำของบัณฑิต ซึ่งดำเนินการโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ และอาจารย์ประจำหลักสูตร และมีการรายงานผลผ่านทาง คกก. วิชาการของคณะฯ และ คกบ. สำหรับหลักสูตรของคณะฯ ที่เริ่มเปิดดำเนินการเป็นสถาบันแรกจึงยังไม่มีคู่มือเทียบโดยตรง ดังนั้น จึงติดตามผลการดำเนินงานภายในของหน่วยงานตนเอง อย่างต่อเนื่อง

ด้านวิจัย คณะฯ ใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับกลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของ ทปอ. เช่น จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์, Quartile, Impact factor, จำนวนสิทธิบัตร เป็นต้น

ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ภายในหน่วยงานเอง เช่น ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย และ ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะและศักยภาพที่เพิ่มขึ้นภายหลังการอบรม และหลังการอบรมแล้วในระยะเวลาหนึ่ง เป็นต้น ตัวอย่างเช่น โครงการทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณฯ เนื่องในโอกาสมหามงคล พระชนมายุครบ 60 พรรษา เพื่อพัฒนานักอัลตราชาวดาว์ทางการแพทย์สำหรับโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล (จำนวน 7 รุ่น ตั้งแต่ 18 ส.ค. 2564 - 8 ส.ค. 2565) และ Webinar & Live Demonstration จำนวน 5 ครั้ง ตั้งแต่ 5 ก.ย. 2564 - 29 พ.ค. 2565 เป็นต้น

นอกจากนี้คณะฯ ดำเนินการศึกษาข้อมูลในด้านการศึกษาและงานวิจัยจากเว็บไซต์ U-Multirank (<https://www.umultirank.org/>) และข้อมูลตัวชี้วัดเพื่อเตรียมการใช้เปรียบเทียบในอนาคต ตัวอย่างเช่น ด้านการเรียนการสอน เช่น student-staff ratio, academic staff with doctorates, และ ความคิดเห็นจากนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น overall learning experience, quality of courses and teaching, organization of program, contact with teachers, inclusion of work/practical experience, IT provision, digital teaching, room facilities, เป็นต้น และติดตามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานเอง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณะฯ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถสื่อสารและสั่งการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เช่น ด้านการบริหารการเงิน การงบประมาณ และการบริหารโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ได้นำระบบรายงานความคืบหน้าของโครงการโดยใช้ Dashboard ซึ่งเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามความก้าวหน้าของโครงการได้ตลอดเวลา โดยมอบหมายให้ฝ่ายนโยบายและแผนติดตามการดำเนินงานของทุกโครงการทุกเดือนและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบเพื่อเสนอที่ประชุม คกบ. ทุกเดือน ในด้านการศึกษา คณะฯ สามารถติดตามข้อมูลสำคัญและตัวชี้วัดทางด้านการศึกษาได้ตลอดเวลาผ่านระบบสารสนเทศการบริหารการศึกษาของ ววจ. ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาของคณะฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการบันทึกและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นอกจากนี้ คณะฯ ยังใช้ระบบสื่อสารสังคมและระบบสารสนเทศประเภทอื่น ๆ ได้แก่ Microsoft team, ระบบ e-Saraban, OneDrive, Line เพื่อเป็นช่องทางรับและส่งข้อมูล ข่าวสาร ภายในเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิดได้ทันเวลา โดยแต่ละพันธกิจใช้ระบบการวัดผลการดำเนินการที่ต่างกัน ดังแสดงในตาราง 4.1-1 สำหรับงานวิจัย คณะฯ ร่วมกับ ววจ. กำลังพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับงานวิจัยที่อ้างอิงตามระบบ KU Forest ซึ่งคาดว่าจะพัฒนาแล้วเสร็จภายใน 2 ปี

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

คกบ. มีการติดตามผลการดำเนินงานของคณะฯ ทุกเดือน ผ่านการใช้ Dashboard ที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินและงบประมาณ รวมถึงผลการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ตามพันธกิจ ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละโครงการ เป็นผลให้สามารถประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ผลของการทบทวนทำให้มีการปรับ ลด หรือเพิ่มโครงการ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2565 มีการยกเลิกโครงการจำนวน 23 โครงการ และมีโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการแทนและโครงการใหม่รวมทั้งสิ้นจำนวน 29 โครงการ ตัวอย่างของการทบทวนผลดำเนินการเรื่องผลการรับนักศึกษาของหลักสูตรสหภาพการแพทย์ ที่จำนวนต่ำกว่าเป้าหมาย การวิเคราะห์ โดยการสอบถามข้อมูลจากผู้สมัคร และกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ประสงค์เรียนต่อ พบว่านักเรียนสี่เทคนิคส่วนใหญ่ไม่ต้องการเรียนต่อ เนื่องจากไม่ส่งผลต่อรายได้และการมาเรียนทำให้ไม่มีรายได้ในช่วงที่เรียน และจากการหาข้อมูลจากสถาบันการผลิตอื่นๆ ยังไม่มีสถาบันใดที่ผลิตมหาบัณฑิตสหภาพการแพทย์ ซึ่งขณะนี้ คาดการณ์ได้ว่า หากไม่ดำเนินการใด ๆ เลย ในปีการศึกษา 2565 อาจไม่มีผู้เรียนเลย หรือเพียง 1 คน ผลกระทบที่มากกว่านั้น คือการผลิตบัณฑิตสาขานี้ในอนาคตจะต้องมีอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทหรือเอก ก็จะยิ่งขาดแคลนอาจารย์มากขึ้น ผู้บริหารคณะฯ จึงมีการปรับแผนการรับผู้เรียนใหม่ พร้อมไปกับแผนการผลิตอาจารย์ในสาขานี้ โดยให้ทุนการศึกษาต่อในหลักสูตรมหาบัณฑิตสหภาพการแพทย์แก่นักศึกษารังสีเทคนิคควบคู่กับการปฏิบัติงานทางอัลตราซาวด์ และให้خذใช้ทุนเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยมาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ในหลักสูตร ปีการศึกษา 2564 นี้หลักสูตรได้รับนักศึกษาที่รับทุนจำนวน 4 คน

ตาราง 4.1- 1 ระบบการวัดผลการดำเนินการของแต่ละพันธกิจ

พันธกิจ	ระบบการวัดผลการดำเนินการ					
	ฐานข้อมูล HR	ฐานข้อมูลงานวิจัย	ระบบบริหารการศึกษา วว.	ระบบ e-Saraban	Microsoft teams	Dashboard
การศึกษา			✓	✓		
วิจัย		✓		✓		✓
บริการวิชาการ/วิชาชีพ				✓	✓	
การบริหาร	✓			✓		✓

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

ผู้บริหารระดับคณะฯ คาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศภายในที่ได้รับจากแต่ละหน่วยงาน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องภายในคณะฯ ได้แก่ ผลการดำเนินงานในรอบ 1 ปี ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรในปีปัจจุบัน และข้อมูลจากแหล่งภายนอก เช่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงอว. และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เช่น สถานการณ์โรคระบาด การเมือง เศรษฐกิจ โดยนำข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้มาพิจารณาปรับแผนการดำเนินงาน และแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คณะฯ ใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX และ AUN-QA เป็นแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรและการบริหารงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA คณะฯ ใช้ผลการประเมินประจำปีมาเป็นกรอบในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ และผลการดำเนินงานของแต่ละหลักสูตร โดยเมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินแล้ว ระดับคณะฯ และระดับหลักสูตร นำมาจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุง (Improvement plan) และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง โดย คกก. ด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะฯ ทุก 3 เดือน ตัวอย่างการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมภายในคณะฯ เช่น การพัฒนา In-house software เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ไลน์ออนไลน์ และฐานข้อมูลบุคลากรด้านการจัดการพัสดุ ได้แก่ ERP-Inventory นอกจากนี้คณะฯ ยังมีการประยุกต์ใช้ Microsoft teams ในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยจัดทำระบบประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนทุกคาบในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งเริ่มใช้งานในภาคต้นปีการศึกษา 2565 แล้ว

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบ รองฯ RI เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการกำกับดูแลข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่รับผิดชอบแต่ละกลุ่มภารกิจ และผู้อำนวยการโรงเรียนรับผิดชอบในการตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ และความเป็นปัจจุบันของข้อมูลสารสนเทศ และทบทวนโดย คกก. บริหารหลักสูตร คกก.ด้านวิชาการ คกก.ด้านกิจการนักศึกษา และ คกก.ด้านวิจัยฯ ก่อนนำข้อมูลและสารสนเทศนั้นไปใช้ โดยข้อมูลสารสนเทศถูกจัดเก็บไว้ในระบบ Cloud storage ซึ่งเป็นระบบที่รักษาข้อมูลให้คงสภาพ และกำหนดเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT เป็นผู้รับผิดชอบดูแลระบบ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรฐานการใช้อุปกรณ์กับระบบเครือข่าย รวมทั้งการใช้ Firewall และ Virtual Private Network (VPN) software เพื่อเพิ่มความปลอดภัยของข้อมูลจากการโจมตีจากบุคคลภายนอก

(2) ความพร้อมใช้

ผู้บริหารของคณะฯ ปรับรูปแบบการบริหารจัดการของคณะฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ ววจ.และ รจก. และรัฐบาล ในเรื่องการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการ ดังนั้นคณะฯ จึงนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีแบบออนไลน์มาบูรณาการใช้กับแต่ละพันธกิจ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา ดังตาราง 4.2-1

ตาราง 4.2-1 ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่นำมาบูรณาการใช้กับแต่ละพันธกิจ

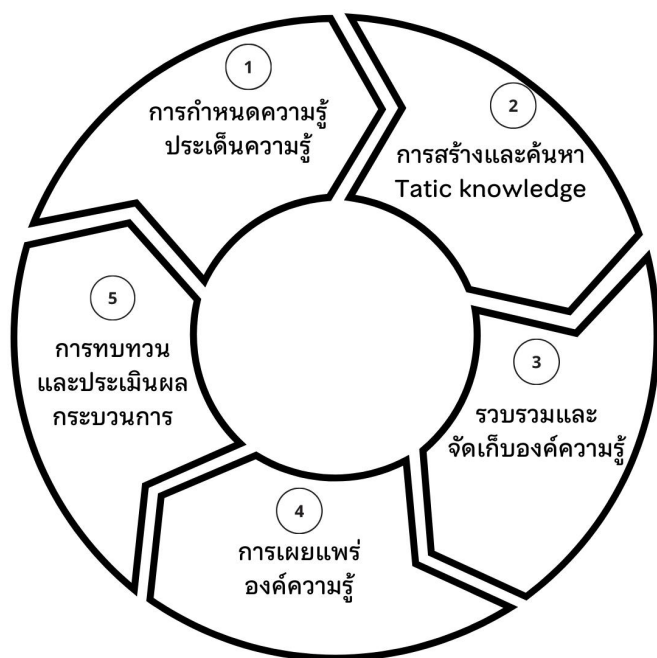
กลุ่ม	ระบบสารสนเทศ/ เทคโนโลยี	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
นักศึกษา	- e-learning: Moodle	บทเรียนออนไลน์แบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous learning)	- ผอ. โรงเรียน - ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
	- Online learning	การเรียนการสอนในระบบออนไลน์แบบประสานเวลา (Synchronous learning)	- ผอ. โรงเรียน
	- ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา ของ ววจ.	กำกับ ติดตามผลการเรียนรู้ของนักศึกษา	- งานทะเบียนนักศึกษา ววจ.
	- Social media: Line group, Facebook	การประชาสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	- ผู้บริหาร, อาจารย์
บุคลากร	- Intranet	แหล่งรวมข้อมูลและสารสนเทศของ ววจ.และ รจก.	- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
	- E-Saraban - E-mail	แหล่งข้อมูลเอกสารราชการและการสื่อสารภายในหรือภายนอก ววจ.และ รจก.	
	- Microsoft Teams	ประชาสัมพันธ์ภายในคณะฯ	
	- OneDrive	แหล่งข้อมูลเอกสารของทุกหน่วยงานภายในคณะฯ	- ผู้รับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน
	- Social media: Line group	การประชาสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	- ผู้บริหาร
ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ และ คู่ความร่วมมือ	- Website	ประชาสัมพันธ์และสื่อสารข้อมูลภายนอกคณะฯ	- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่การเป็นบ้านดิจิทัลแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาและวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยกำหนดกระบวนการจัดการความรู้เป็น 5 ขั้นตอน (ภาพ 4.2-1) และจัดระบบข้อมูลการจัดการ

ความรู้ เป็น 6 ระบบงาน คือ งานจัดการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานบริการวิชาการ/วิชาชีพ งานวิจัยและนวัตกรรม งานกิจการนักศึกษา และงานบริหารสำนักงาน ปีการศึกษา 2564 งานนโยบายและแผนริเริ่มการทำ Dashboard เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน และได้ถ่ายทอดกระบวนการทำ Dashboard ให้แก่งานการเงินและงบประมาณ ต่อมาได้พัฒนาควมรวม Dashboard เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ ยุทธศาสตร์และการใช้จ่ายงบประมาณ จากนั้น ได้ถ่ายทอดความรู้เรื่องการทำ Dashboard ให้งานวิจัยฯ ใช้นำเสนอใน คณฯ ได้แต่งตั้งคกก. ด้านการจัดการความรู้ โดยมีรองฯ RI เป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้เพื่อ (1) สร้างกลไกสนับสนุนการเผยแพร่การจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ สร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพื่อต่อยอดความรู้ภายใต้การจัดการความรู้ของบุคลากร



ภาพ 4.2- 1 กระบวนการจัดการความรู้

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณฯ มีวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของบุคลากรภายในคณะ เช่น คณ. พบว่า Dashboard มีประโยชน์ในการนำเสนอ และติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real time จึงกำหนดให้ทุกส่วนงานในสำนักงานคณบดี เริ่มการจัดทำ Dashboard และถ่ายทอดไปสู่ งานต่างๆ ซึ่งทำสำเร็จแล้ว 3 ระบบในปี การศึกษา 2564 คือ งานแผนและนโยบาย งาน การเงินการงบประมาณ และงานวิจัย ภายใน คณฯ นอกจากนี้ คกก. การจัดการความรู้ หรือ คกก.ตามพันธกิจอื่นๆ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ประเด็นองค์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติที่ดี มา นำเสนออย่างเป็นทางการในรูปแบบ Wednesday Club ใน เวลาที่เย็นวันพุธ เดือนละ 1 ครั้ง รวมถึงการแสวงหาความรู้จากหน่วยงาน ภายนอกโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมา ถ่ายทอด ความรู้ด้านต่างๆ ตามที่คณฯ กำหนด ตัวอย่างเช่น เชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่อง

สถิติเพื่อการวิจัย เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 และการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2565

(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

คณฯ มีวิธีการปลูกฝังการเรียนรู้ให้กับบุคลากรภายในคณะฯ รวมถึงการนำเข้าสู่วิถีการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันภายในคณะฯ ยกตัวอย่างเช่น กระบวนการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ระดับหลักสูตร ซึ่งมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหลักสูตร รวมถึงการแบ่งปันข้อมูลที่ใช้ร่วมกันได้ ผ่านระบบจัดเก็บข้อมูลของคณะฯ ใน Microsoft Teams และการถ่ายทอดและพัฒนาระบบ Dashboard ที่ทำให้เกิดเป็นวิถีในการปฏิบัติงานภายในคณะฯ

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

โครงสร้างทรัพยากรบุคคลของคณะฯ มี 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยผู้บริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบการวางแผน การจัดหาทรัพยากร การสั่งการและการจูงใจ และกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน บุคลากรสายวิชาการมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการและวิชาชีพ และบุคลากรสายสนับสนุนมีหน้าที่รับผิดชอบการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ตามกลุ่มภารกิจงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านการบริหารสำนักงาน กลุ่มภารกิจด้านการบริการวิชาการ กลุ่มภารกิจด้านการบริการการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา และกลุ่มภารกิจด้านการวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคณะฯ ประจำปีงบประมาณ 2565-2568 ของบุคลากรทั้งกลุ่มวิชาการและสายสนับสนุน ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ รจก. เพื่อเตรียมบุคลากรให้พอเพียงกับพันธกิจที่รับผิดชอบและทดแทนผู้เกษียณอายุงาน โดยมอบหมายให้แต่ละโรงเรียน/กลุ่มภารกิจเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ วุฒิการศึกษา และขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ของบุคลากรใหม่ที่ต้องการเปิดรับทั้งกลุ่มวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งจะระบุคุณสมบัติ วุฒิการศึกษาที่ต้องการอย่าง โดยอัตรากำลังสายวิชาการ จะคิดคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานของกรมการวิชาชีพ (ถ้ามี) โดยเทียบอัตราส่วนของจำนวนอาจารย์ และจำนวนนักศึกษา สำหรับสายสนับสนุน กรอบอัตรากำลังจะถูกกำหนดโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ รจก. โดยการกำหนดอัตรากำลังของสายสนับสนุน ใช้การคำนวณภาระงานจากการคำนวณ Workload ของแต่ละตำแหน่งงาน

คณะฯ มีการประเมินขีดความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกตำแหน่งตั้งแต่การพิจารณาคุณสมบัติเมื่อสมัครเข้าทำงานตามประกาศ และผ่านการประเมินตาม IPA ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มจะต้องถูกประเมินในหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ งานประจำ งานยุทธศาสตร์ งานพัฒนากระบวนการ งานบริการวิชาการ งานพัฒนาตนเอง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยในกลุ่มผู้บริหารจะมีการประเมินงานด้านการบริหารเพิ่มเติม บุคลากรจะได้รับการประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยทีมผู้บริหาร และส่งผลการประเมินให้ฝ่าย HR ของ รจก. นอกจากนี้ยังนำผลการประเมินร่วมกับผลสำรวจความต้องการในการพัฒนา/เพิ่มศักยภาพตามความต้องการของแต่ละบุคคล (Training need) มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2564 - 2568 เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ และแผนยุทธศาสตร์ รจก. โดยบุคลากรสายวิชาการจะเน้นการเพิ่มคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้นตามมาตรฐาน สกอ. อาทิเช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นอกจากนี้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทั้งหมดเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล โดย ววจ. จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลระดับ Mature อย่างน้อยร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2564

(2) บุคลากรใหม่

เมื่อคณะฯ ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังของบุคลากร งาน HR คณะฯ ดำเนินการขออนุมัติสรรหาบุคลากร รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่ต้องการ ให้ฝ่าย HR รจก. ดำเนินการประกาศรับสมัครในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเชิญชวน การประกาศรับผ่านเว็บไซต์ของ ววจ. เว็บไซต์ทางานต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Jobthai เป็นต้น และดำเนินการคัดเลือกโดยมีผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจากคณะฯ เป็นผู้สอบสัมภาษณ์ เมื่อผ่านการคัดเลือก ฝ่าย HR รจก. ดำเนินการประกาศผลการคัดเลือก ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพและตรวจประวัติอาชญากรรม และให้เริ่มการทดลองงาน ไม่เกิน 180 วัน การประเมินผลการทดลองงานครั้งแรก คือ เมื่อครบ 4 เดือนหลังเริ่มปฏิบัติงาน จะมีการประเมินความเหมาะสมของบุคลากรต่อตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน หากบุคลากร “ผ่าน” การประเมินก็จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน รจก. ตามระเบียบโดยนัยระยะเวลาการจ้างปฏิบัติงานย้อนหลัง ตั้งแต่วันเข้ารับการทดลองงาน กรณีที่คณะฯ เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อาจบอกเลิกจ้างโดยแจ้งล่วงหน้า 30 วัน บุคลากรที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จะได้รับการปฐมนิเทศจากฝ่าย HR รจก. ในวันแรกของการเริ่มงานในวันที่ 1 หรือวันที่ 16 ของเดือน โดยจัดเดือนละ 2 รอบ ปีละ 24 รุ่น วัตถุประสงค์เพื่อบุคลากรใหม่มีความรู้และเข้าใจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างองค์กร มีความรู้ในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับในการ

ทำงาน ตลอดจนถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน มีการบันทึกข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรและจัดทำบัตรต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเริ่มต้นทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานใหม่ พนักงานใหม่ทุกคนจะได้เข้ารับพระราชทานพระโอวาท จากศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้าญาณางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี ซึ่งจัดโดย ฝ่าย HR รจก. ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งปี พ.ศ. 2565 จัดเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565 และสำหรับบุคลากรสายวิชาการทาง ววจ. มีการจัดโครงการปฐมนิเทศน์อาจารย์ใหม่ เพื่อแนะนำบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ เทคนิคการสอน บทบาทหน้าที่ในการประกันคุณภาพการศึกษา และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้จัดโครงการดังกล่าว ที่จันทร์ราตรีสอร์ท จังหวัดนครนายก ระหว่างวันที่ 23-24 กรกฎาคม 2565 สำหรับการดูแลบุคลากรใหม่ของคณะฯ ระหว่างการทดลองงาน โรงเรียนหรือกลุ่มภารกิจใช้ “ระบบพี่เลี้ยง” ที่บุคลากรสายวิชาการ รุ่นพี่จับคู่กับอาจารย์ใหม่ เพื่อ ดูแล และสอนงานให้แก่อาจารย์ใหม่

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

เนื่องจากคณะฯ เพิ่งเริ่มดำเนินงานได้เกือบ 4 ปี ปัญหาหลักในเรื่องการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรจึงเป็นการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะสายวิชาการ เนื่องจากหลักสูตรที่จัดการเรียนการ เป็นหลักสูตรที่เน้นผลิตบุคลากรทางการแพทย์และการสาธารณสุขซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน ผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ ด้วยความเห็นชอบของ ววจ. จึงมีนโยบายที่จะผลิตบุคลากรสายวิชาการเอง โดยการรับสายสนับสนุนวิชาชีพวุฒิปริญญาตรีและการรับอาจารย์วุฒิปริญญาโทเข้ามาปฏิบัติงาน และมอบทุนสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอก ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อผลิตอาจารย์ให้เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละหลักสูตรในอนาคต เช่น นักรังสีการแพทย์ ได้รับทุนจากโครงการทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณณ์เนื่องในโอกาสสมหามงคลพระชนมายุ 60 พรรษา เพื่อพัฒนาผู้มีอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ด้านกายวิบัติ เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เป็นต้น กรณีที่ไม่สามารถสรรหาอาจารย์ได้ทันคณะฯ ใช้ความร่วมมือจากคู่ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน หรือการเชิญอาจารย์ที่มีศักยภาพสูงจากสถาบันการศึกษาภายนอกมาเป็นอาจารย์พิเศษ

คณะฯ ได้มีการวางแผนรองรับกับสถานการณ์ด้านบุคลากรที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และลดผลกระทบจากการขาดแคลนอัตรากำลัง จากกรณีที่มีบุคลากรกลางาน ขาดงาน ลาป่วย และลาออก โดยการให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสนับสนุน ปฏิบัติงานแบบ Cross Functional Team กล่าวคือ กำหนดให้บุคลากรที่มีทักษะที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน โดยในสายวิชาการแบ่งตามโรงเรียนที่สังกัด ส่วนสายสนับสนุนแบ่งตามกลุ่มภารกิจงาน และวางแผนให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedures : SOPs) เพื่อให้บุคลากรภายในคณะฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และถูกต้องตามขั้นตอน นอกจากนี้ คณะฯ มีการกำหนดให้อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน อย่างน้อย 2 คน และกำหนดให้หลักสูตรฯ ที่มีอาจารย์ประจำเพียงพอ จัดไว้ใน 1 รายวิชา มีอาจารย์ผู้สอนอย่างน้อย 2 คน ซึ่งหลักสูตรส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแล้ว

ปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี 2 หลักสูตรและระดับประกาศนียบัตร จำนวน 3 หลักสูตร ซึ่งจะเปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้วางแผนด้านบุคลากรสายวิชาการ โดยเชิญอาจารย์ที่มีศักยภาพสูงจากสถาบันการศึกษาภายนอกและ/หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นอาจารย์พิเศษ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกระทรวง อว.

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ บริหารงานแบบกระจายอำนาจ โดยกระจายอำนาจการบริหารไปยังรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียน และหัวหน้าสำนักงานคณบดี ซึ่งมี คกก.วิชาการ, คกก.วิจัย, คกก.กิจการนักศึกษา, คกก.บริการวิชาการ, จัดการประชุมเป็นประจำทุกเดือน และ มีการจัดระเบียบวาระการติดตามผลการดำเนินงานของคณะฯ ในการประชุม คกก. ทุกเดือน และ คกก. จัดประชุมทุก 2 เดือน ทำหน้าที่กำกับและติดตามการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ทั้งนี้ ระบบการกำกับดูแลการทำงานให้บรรลุผลของคณะฯ ใช้ Dashboard เป็นเครื่องมือในการรายงานผลและติดตามความก้าวหน้าแบบ Real time

คณะฯ มีการดำเนินการให้บุคลากรทุกคนจัดทำตามข้อตกลงภาระงานการปฏิบัติงานรายบุคคล (IPA) ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน และได้รับการอนุมัติจากคณบดี เพื่อใช้ IPA ในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 ครั้ง โดยทีมผู้บริหารคณะฯ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม และมีการแจ้งผลการประเมินครั้งปีแรก ให้บุคลากรรับทราบเพื่อการพัฒนาปรับปรุงต่อไป หากผลการประเมินในครั้งปีแรก บุคลากรมีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” จะต้องทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสำหรับการประเมินในรอบครั้งปีหลัง หากบุคลากรมีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” 2 ปีต่อเนื่อง คณะฯ จะต้องดำเนินการส่งผลการประเมินของบุคลากรไปให้ฝ่าย HR รจก.ดำเนินการเลิกจ้าง ตามระเบียบ รจก.

ข. บรรยาภาสการทำงานของบุคลากร

(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานของบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ รจก. ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์ที่ 5 มีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย สวยงาม และรักษารัฐธรรมนูญ รจก. มีการจัดพื้นที่สีเขียวรอบๆ อาคาร เพื่อเป็นแหล่งพักผ่อนให้กับบุคลากร และมีพนักงานทำความสะอาดแต่ละอาคาร มีบริการตู้กดน้ำดื่มให้บุคลากร ด้านความปลอดภัย มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลความปลอดภัยทุกทางเข้า - ออกอาคาร ตลอด 24 ชม. มีระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย ระบบรักษาความปลอดภัยภายในอาคาร โดยการใช้เคียวการ์ด สแกนใบหน้าและลายนิ้วมือ คณะฯ จึงร่วมดำเนินการกับ รจก. ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2564 ได้มีการปรับปรุงอาคารราชวิทยาลัยชั้น 2 ส่วน C-D เพื่อใช้เป็นห้องบรรยาย ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม Co-working Space และห้องธุรการ สำหรับ SONO และ ER นอกจากนี้ รจก. ยังจัด Co-working Space ส่วนกลางให้นักศึกษาและบุคลากรใช้ในการเรียนการสอน การประชุม และการพักผ่อน เช่น มีโต๊ะบิลเลียด โต๊ะบอล โต๊ะปิงปอง เปียโน และห้องระบายความเครียดส่วนบุคคล ห้องทำงานกลุ่มย่อย นอกจากนี้คณะฯ ยังได้สำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกอาคารเป็นประจำทุกปี ซึ่งมีเป้าประสงค์และตัวชี้วัดตาม ตาราง 5.1-1

ตาราง 5.1-1 เป้าประสงค์และตัวชี้วัดปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. บุคลากรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	● ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากร (7.3-7)	4.0	3.58
2. บุคลากรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายกับสุขภาพ	● จำนวนอุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงาน (7.3-9)	≤ 2	0

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะฯ ดำเนินการตามนโยบายและการจัดสรรสิทธิประโยชน์ของ รจก. ซึ่งมีการกำหนดนโยบายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทุกระดับ ครอบคลุมทุกส่วนงานโดยมีความแตกต่างกันเฉพาะวงเงินความคุ้มครองประกันสุขภาพและอุบัติเหตุและเครื่องแบบพนักงาน ตามตาราง 5.1-2 โดยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีการปรับปรุงทุกปี เช่น รางวัลบุตรพนักงานเริ่มในปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินความพึงพอใจต่อสวัสดิการสูงกว่าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น นอกจากนี้ คณะฯ มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการให้แก่บุคลากรภายในคณะฯ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรกรณีการคลอดบุตร การเข้ารับฯ พยาบาล อุบัติภัย/ภัยพิบัติ/ภัยธรรมชาติ และการเสียชีวิต

ตารางที่ 5.1-2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร วว.

รายการ	ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาชีพ / ทั่วไป
1. เครื่องแบบพนักงาน	ผ้าตัดสูท+กระดุม (ปี เว้น 2 ปี)	ผ้าตัดสูท+กระดุม (ปี เว้น 2 ปี)	เสื้อ 3 + กางเกง 3 + สูทสำเร็จ 1 ตัว (ปีเว้นปี)
1. ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ	1. ค่าห้อง+ค่าอาหาร 2,000 บาท/ปี 2. วงเงิน OPD ไม่เกิน 1 ครั้ง/วัน 1,500 บาท จำนวน 30 ครั้ง/ปี	1. ค่าห้อง+ค่าอาหาร 1,000 บาท/ปี 2. วงเงิน OPD ไม่เกิน 1 ครั้ง/วัน 700 บาท จำนวน 30 ครั้ง/ปี	

รายการ	ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาชีพ / ทั่วไป
	3. กายภาพ/กิจกรรมบำบัด และฝังเข็ม ไม่เกิน 1 ครั้ง/วัน 1,500 บ จำนวน 10 ครั้ง/ปี 4. ชุดหินปูน/อุดฟัน/ถอนฟัน/รักษาราก ฟัน/ X-ray 1,000 บาท/ปี 5. ค่ารักษาพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน 4,000 บาท/ปี	3. กายภาพ/กิจกรรมบำบัด และฝังเข็มไม่เกิน 1 ครั้ง/วัน 700 บาท จำนวน 10 ครั้ง/ปี 4. ชุดหินปูน/อุดฟัน/ถอนฟัน/รักษารากฟัน/X-ray 1,000 บาท/ปี 5. ค่ารักษาพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน 2,000 บาท/ปี	
3. ค่ารักษาพยาบาล (ผู้ปฏิบัติงานและ ครอบครัว)	ต้องใช้สิทธิประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ (ตามรายการที่ 2) ก่อน เบิกได้ตามสิทธิกรมบัญชีกลาง ส่วนเกินเบิกได้ตามส่วนเกินสิทธิ (Top up) ดังนี้ - อายุงานน้อยกว่า 2 ปี = 20,000 บาท/ปีงบประมาณ - อายุงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี = 40,000 บาท/ปีงบประมาณ - อายุงานตั้งแต่ 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี = 60,000 บาท/ปีงบประมาณ - อายุงานตั้งแต่ 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี = 80,000 บาท/ปีงบประมาณ - อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป = 100,000 บาท/ปีงบประมาณ		
4. ประกันสังคม	1. รักษาพยาบาลในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ 2. เบิกค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายได้ 13,000 บาท ต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง ผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับ เงินสงเคราะห์ การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้อีก 3. เสียชีวิต ได้รับเงินค่าทำศพ 40,000 บาท และเงินสงเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ 4. เงินสงเคราะห์บุตร 600 บาท/เดือน/บุตร 1 คน (แรกเกิด-6 ปี ไม่เกิน 3 คน) 5. เงินบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพ (อายุ 55 ปีบริบูรณ์และเกษียณอายุ)		
5. ของเยี่ยมใช้ พนักงาน	ต้องเป็นผู้ป่วยในและนอนพักรักษาตัวตั้งแต่ 3 คืนขึ้นไป จัดซื้อกระเช้าหรือของเยี่ยม ไม่เกิน 2,000 บาท		
6. ตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	รายการตรวจตามช่วงอายุ (น้อยกว่า 40 ปี, 40 - 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป)		
7. เงินช่วยเหลืองาน ศพ	1. 3 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย แต่ไม่เกิน 50,000 บาท (เฉพาะพนักงาน) 2. เงินช่วยเหลือเป็นเจ้าภาพ + พวงหรีด 4,000 บาท (พนักงาน+ครอบครัว)		
8. กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	1. ผ่านการทดลองงานและบรรจุเป็นพนักงานประจำ และอายุไม่เกิน 60 ปี 2. อัตราเงินสะสม 4-15% ของค่าจ้าง (เลือกได้) เปลี่ยนแปลงอัตรา หรือเปลี่ยนนโยบายได้ปีละ 1 ครั้ง 3. อัตราเงินสมทบจากนายจ้าง 8% ของค่าจ้าง 4. อายุงานสมาชิก 3 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี ได้รับเงินสมทบ+ผลประโยชน์ 50% 5. อายุงานสมาชิก 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ได้รับเงินสมทบ+ผลประโยชน์ 75% 6. อายุงานสมาชิก 10 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสมทบ+ผลประโยชน์ 100%		
9. ค่าเล่าเรียนบุตร	จำนวนบุตรที่เบิกได้ไม่เกิน 3 คน (อายุบุตร 3 - 25 ปี)		
10. เงินกู้ธนาคารออม สิน	ดอกเบี้ยเงินกู้อัตราพิเศษสำหรับพนักงาน		
11. สิทธิการลาต่าง ๆ	1. ลาป่วย (อายุงานไม่ครบ 1 ปี ลาได้ 30 วัน และอายุงาน 1 ปีขึ้นไป ลาได้ 60 วัน) 2. ลาคลอด 90 วัน (ไม่รวมลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้อีก 8 วัน) 3. ลากิจ (อายุงานไม่ครบ 1 ปี ลาได้ 10 วันไม่ได้รับเงินเดือน และอายุงาน 1 ปีขึ้นไป ลาได้ 45 วัน)		

รายการ	ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาชีพ / ทั่วไป
	4. ลาเพื่อรับราชการทหาร ตามกำหนดเวลาที่จำเป็นแก่ทางราชการ 5. ลาเพื่อฝึกอบรม ลาได้ตามมติคณะกรรมการกฤษฎีกาการลาฝึกอบรม		
12. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	คุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบเครื่องราชฯ ปี 2564 1. สัญชาติไทย อายุงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี 2. มีความประพฤติดีและผลการประเมินประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับดี 3. ต้องไม่เคยมีพระบรมราชานุญาตให้เรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์มาก่อน		
13. ทูณบุตรพนักงาน	1. อายุงานครบ 1 ปี และมีรายได้ไม่เกิน 40,000 บาท 2. ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ไม่มีประวัติได้รับโทษทางวินัยในรอบ 1 ปี 3. มีบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงบุตรบุญธรรม ศึกษาในภายในประเทศไทย 4. ผลการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความประพฤติดี และความสามารถพิเศษ		
14. รางวัลพนักงานดีเด่น	1. อายุงานครบ 2 ปี และอายุไม่เกิน 60 ปี 2. ไม่เคยถูกกล่าวหา ร้องเรียน ถูกลงโทษทางวินัย และต้องเป็นผู้ปฏิบัติตนในคุณธรรม		

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

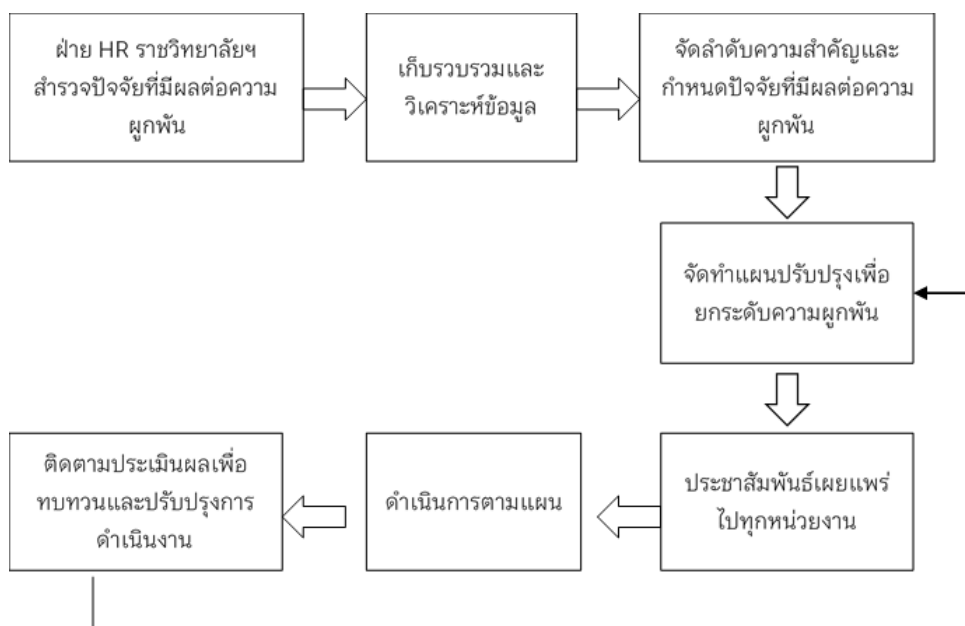
ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะฯ ใช้ผลสำรวจที่ดำเนินการโดย ววจ. ในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทุกสาย (Engagement Survey) โดยใช้ Aon Hewitt Engagement Model สำรวจปัจจัย 17 ปัจจัยควบคู่กับการประเมินความผูกพันด้วย 3S คือ Say, Stay, Strive และหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับของความผูกพัน การสำรวจดำเนินการเป็นประจำทุกปี ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายน ผลสำรวจในปีการศึกษา 2564 แสดงในตาราง OP-4 : ตารางปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และผลลัพธ์ที่ได้จะมีการจำแนกกลุ่มบุคลากร เพื่อนำมาพิจารณาจัดทำแผนปรับปรุงให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละสายอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันกับบุคลากร ได้แก่ การเข้ารับพระราชทานโอวาท จัดงานทำบุญวันเกิดคณะฯ วันที่ 12 ตุลาคม ของทุกปี พิธีรดน้ำดำหัวขอพรจากผู้บริหาร ในเทศกาลสงกรานต์ จัดงานเลี้ยงและจับฉลากภายในคณะฯ ในเทศกาลปีใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสุขและมีความผูกพัน เกิดความเชื่อมั่น อันเป็นผลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีความสุข เนื่องจากสถานการณ์โควิด 2019 ทำให้ต้องดัดแปลงรูปแบบเป็นแบบ hybrid

(2) การประเมินความผูกพัน

การประเมินความผูกพันของบุคลากร ววจ. เป็นผู้ดำเนินการโดยมีวิธีการแบ่งเป็น 2 แบบ 1) แบบเป็นทางการ โดยฝ่าย HR รจก. (ภาพ 5.2-1) สำรวจความผูกพันบุคลากรด้วยแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ให้บุคลากรตอบแบบสำรวจ มีการจำแนกข้อมูลเฉพาะบุคลากรของ ววจ. สำหรับการสำรวจในปีงบประมาณ 2564 เนื่องจาก รจก. มีการปรับแบบสำรวจโดยสำรวจปัจจัย (Key Drivers) เพียง 9 ตัว ซึ่งทาง ววจ. เห็นว่าข้อมูลบางอย่างและปัจจัยที่เคยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันหายไป ววจ. จึงดำเนินการประเมินความผูกพันโดยยังคงมีการประเมินทั้ง 17 ปัจจัยเหมือนปีงบประมาณ 2563 ซึ่งจะแตกต่างจากที่ รจก. ดำเนินการ ในการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ สำหรับ ปีการศึกษา 2564 ยังไม่เสร็จสิ้นกระบวนการ จึงยังไม่สามารถแสดงผลได้ 2) แบบไม่เป็นทางการ โดยพิจารณาจากอัตราการลาออก ผลลัพธ์ของงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขอร้องเรียน ผลลัพธ์การดำเนินการซึ่งนำเข้าพิจารณาในที่ประชุม คกบ.



ภาพ 5.2- 1 ระบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต้องค์กร

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “ปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น มุ่งเห็นผลสัมฤทธิ์ มีจิตสาธารณะ” ผ่านการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามค่านิยมที่กำหนด dHEART ได้แก่

D-Digital literacy บุคลากรมีความรอบรู้และสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในทุกหน่วยงาน โดยใช้ระบบของ รจภ., ววจ. และระบบที่คณะฯ พัฒนาขึ้นเองเช่น งานกำกับติดตามของ HR งานการเงิน การงบประมาณ งานแผนและยุทธศาสตร์ งานวิจัย เป็นต้น

H-Humble and happiness บุคลากรประพฤติและปฏิบัติงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน นำพาความสุขสู่บุคลากรทุกระดับ

E-Ethics ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามกฎระเบียบจรรยาบรรณและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

A-Altruism ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมและมีจิตสาธารณะ เช่น HKH ร่วมงานบริการสาธารณสุขกับคณะพยาบาลที่ชุมชนหลักสี่ งานฉีดวัคซีน covid-19 ที่ KU ระหว่าง 7 ก.ค. 63 ถึง 13 ต.ค. 64 ทั้งหมด 24 ครั้ง

R-Research and Innovation ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อวงวิชาการและเพื่อสร้างภาพที่ดีและคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น แม่หมอโมเดลการดูแลผู้สูงอายุ การให้บริการ Tele-ultrasound ที่ อ. อุ้มผาง จังหวัดตาก

T-Teamwork ผู้บริหารและบุคลากรร่วมปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างพลังความสำเร็จในแต่ละกิจกรรม เช่น งานฉีดวัคซีน covid-19 ที่ KU ที่มีผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกหน่วยงาน รวมถึงนักศึกษา เข้าร่วมงานทุกครั้ง

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ จัดการผลการปฏิบัติงาน โดยจัดทำ IPA ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ งานประจำ งานตามยุทธศาสตร์ งานพัฒนาตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อติดตามผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 85 และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของ รจภ. ร้อยละ 15 ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งการประเมินขั้นต้นโดยหัวหน้าหน่วยงาน แล้วนำผลมาพิจารณาร่วมกันในคณะผู้บริหารทั้งหมด ผลการประเมินจะมีทั้งหมด 5 ระดับ ได้แก่ ดีเลิศ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ซึ่งฝ่าย HR รจภ. จะนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ส่วนคณะฯ นำผลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ พัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (IPA) ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นรายบุคคล การสอบถามความความต้องการในการพัฒนาหรือฝึกอบรมจากบุคลากร (Training Need) รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา และเป้าหมายการบรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์คณะฯ มาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และกำหนดให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้ารับการอบรม ทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ซึ่งต้องเป็นการอบรมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกลุ่มสายงาน พันธกิจ และยุทธศาสตร์คณะฯ โดย รจก. กำหนดทุนพัฒนารายบุคคลไว้ตามสายงาน คือ

ทุนพัฒนาระยะสั้นของบุคลากรสายวิชาการ ปีละ 5,000 บาท/คน สายสนับสนุน ปีละ 3,000 บาท/คน ทุนพัฒนาระยะยาว ระยะเวลามากกว่า 1 เดือน ซึ่งรวมการอบรมระยะสั้น ระยะยาว และการศึกษาต่อ ทั้งของสายวิชาการและสายสนับสนุน กำหนดให้แต่ละหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเสนอขออนุมัติส่งบุคลากร โดยพิจารณาคุณสมบัติตามประกาศ รจก. เรื่อง ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2565-2567

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีการประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรที่การเข้าร่วมโครงการอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา/ประชุมวิชาการ โดยคณะฯ แบ่งการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา ออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) การออกแบบสำรวจการประเมินตนเองภายหลังการอบรมฯ ทันทีและ 3 เดือนหลังการอบรม เพื่อแจ้งผลการปรับปรุงงานที่กำลังดำเนินการหรือรับผิดชอบ 2) การถ่ายทอด ประเมินจากจำนวนการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับไปถ่ายทอดภายในและภายนอกคณะฯ เช่น รูปแบบการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ และการบริหารจัดการ และ 3) การพัฒนางานใหม่ ประเมินจากจำนวนชิ้นงานใหม่ที่เกิดขึ้นหลังจากเข้าร่วมอบรม ตัวอย่างของประสิทธิผลจากการอบรม เช่น การริเริ่มจัดทำระบบ Dashboard ขึ้นเป็นครั้งแรก คือ การติดตามแผนปฏิบัติการประจำปีและมีการถ่ายทอดไปสู่หน่วยงานต่างๆ ภายในสำนักงานคณบดี

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ ตระหนักถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทุกกลุ่ม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ คณบดีมอบหมายให้ ผช. บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบดูแลและจัดทำแผนการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งคณะฯ มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนและกำกับติดตาม โดยกลุ่มภารกิจด้านการบริหารสำนักงานและกลุ่มภารกิจด้านการวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ รับผิดชอบให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ตามข้อบังคับรจก. ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายสนับสนุน รจก. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและมีหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ รจก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานราชวิทยาลัยประเภทวิชาชีพ และ ประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง พ.ศ.2565 นอกจากนี้ รจก. ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร จึงกำหนดเกณฑ์คะแนนภาษาอังกฤษทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามประกาศ รจก. เรื่อง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษ สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ พ.ศ.2565 และสำหรับผู้ที่ผ่านการทดสอบคะแนนภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนั้น รจก. ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษเดือนละ 500 บาท เป็นเวลา 2 ปี ตามประกาศ รจก. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษสำหรับพนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566

หมวด 6 การปฏิบัติการ (85 คะแนน)

6.1 กระบวนการทำงาน (45 คะแนน)

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการ

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการ

คณะฯ มีการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ/วิชาชีพ จาก 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของทั้งระดับ รจก. ววจ. และคณะฯ 2) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุใน โครงร่างองค์กร 3) ความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายในคณะฯ 4) นโยบายจากภาครัฐ เช่น โครงการทุนเฉลิมพระเกียรติ เจ้าฟ้าจุฬาภรณณ์ เนื่องในโอกาสสมหามงคลพระชนมายุครบ 60 พรรษา เพื่อพัฒนานักอัลตราชาวด์ทางการแพทย์ สำหรับ โรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล และ 5) เสียงของลูกค้าในแต่ละพันธกิจ มาวิเคราะห์และถ่วงดุล โดยนำปัจจัยเรื่องต้นทุน และทรัพยากรที่ต้องใช้มาร่วมพิจารณาด้วย เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงการทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณณ์ เนื่องในโอกาสสมหามงคลพระชนมายุครบ 60 พรรษา เพื่อพัฒนานักอัลตราชาวด์ทางการแพทย์ สำหรับโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล จากรูปแบบ on site เป็นแบบ hybrid กล่าวคือ การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีในรูปแบบ on line ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Learning Management System; LMS) และภาคปฏิบัติในรูปแบบ on site และยังคงให้เกิด ผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งด้านความรู้และทักษะ ตามที่หลักสูตรกำหนด

(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

กระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ คือกระบวนการที่อยู่ในระบบงานขับเคลื่อนพันธกิจหลัก (Mission Driven Work System) แบ่งเป็นพันธกิจด้านศึกษา ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ ดังรายละเอียดใน ตาราง 6.1-1 ส่วนกระบวนการสนับสนุนเป็นกระบวนการรอง ที่มีทั้งแบบที่ดำเนินการเองโดย รจก. ววจ. คณะฯ ได้แก่ งานการเงิน การพัสดุ การบริหารทรัพยากรบุคคล งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และ กระบวนการที่ดำเนินการโดย รจก. ผ่านการจ้างเหมาบริษัทภายนอก ได้แก่ งานทำความสะอาดอาคารสำนักงาน งานรักษาความปลอดภัย และงานที่มีหน่วยงานบริหารจัดการเฉพาะ เช่น งานอาคารสถานที่ เป็นต้น

ตาราง 6.1- 1 ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติ ได้รับการรับรองตามมาตรฐานของกรรมการวิชาชีพ เกณฑ์มาตรฐานระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาของ รจก. ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	รองฯ QA ผช การศึกษา ผช กนศ ผอ. โรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนหลักสูตรผ่านการรับรองตามมาตรฐานการจัดการศึกษา (ตัวชี้วัด 7.1-34, 7.1-35) จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานกรรมการวิชาชีพ ร้อยละของหลักสูตรที่เปิดสอนตามแผนการศึกษาของรจก. สัดส่วนจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนเทียบกับจำนวนที่รับ (สัดส่วนการแข่งขันของผู้สมัครเข้าเรียน) ร้อยละจำนวนนักศึกษาที่รับได้ตามเป้าหมาย (ตัวชี้วัด 7.1-32) (7.5-13) สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร (FTEs) (ตัวชี้วัด 7.3-2) ร้อยละของการดำเนินงานทำหลังจบการศึกษาของบัณฑิต
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายการวิจัยแห่งชาติ/ วช/ แหล่งทุน ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ของแหล่งทุนภายนอก และภายใน จรรยาบรรณนักวิจัย 	รองฯ วิจัย คณาจารย์	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ (ตัวชี้วัด 7.1-41) จำนวนทุนวิจัยที่รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอก (ตัวชี้วัด 7.1-41)

	<ul style="list-style-type: none"> ● เกณฑ์คุณภาพแหล่งการตีพิมพ์ 		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการวิจัยผ่านการพิจารณาทางจริยธรรม - จำนวนงานวิจัยที่ได้รับตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ - จำนวนโครงการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ - จำนวนลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร
กา ร บ ริ ก า ร วิ ชา ก า ร / วิ ช า ชี พ	<ul style="list-style-type: none"> ● นโยบายภาคีรัฐด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ● ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ● ยุทธศาสตร์คณะฯ ววจ. และ รจก. ● จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ 	คณบดี ผอ. โรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งของการจัดบริการวิชาการ/วิชาชีพ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมบริการวิชาการ/วิชาชีพ - ความพึงพอใจต่อการบริการวิชาการ/วิชาชีพ - ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินหลังได้รับการอบรม (ถ้ามี) - จำนวนโครงการบริการวิชาการ/วิชาชีพที่สร้างรายได้

(3) แนวคิดในการออกแบบ

ด้านการศึกษ คณะฯ มีแนวคิดในการออกแบบการจัดการศึกษา โดยใช้รูปแบบ SIPOC Model (ภาพ 6.1-1) การออกแบบหลักสูตรโดยเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (OBE) และมีกระบวนการที่สำคัญสำหรับการดำเนินการจัดการเรียนการสอน 6 กระบวนการ (ภาพ 6.1-2) ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร 2) กระบวนการรับนักศึกษา 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอน 4) กระบวนการพัฒนานักศึกษา 5) กระบวนการสนับสนุนการสอน และ 6) กระบวนการติดตามประเมินผล โดยทีมผู้บริหารมอบหมายผู้รับผิดชอบในการนำกระบวนการไปปฏิบัติ และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน ผ่านการประชุมคกก.หลักสูตร คกก.วิชาการ และ คกก. ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นรายงานและสรุปผลการดำเนินงานผ่านการประชุม คกก. ทุกเดือน และ คกจ. ทุก 2 เดือน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ด้านการศึกษา มีกระบวนการที่สำคัญสำหรับการดำเนินการด้านการศึกษาทั้งหมด 3 กระบวนการ (ภาพ 6.1-3) ได้แก่ 1) กระบวนการขอทุน 2) กระบวนการดำเนินการวิจัย 3) กระบวนการผลิตนวัตกรรม โดยรองฯ RI เป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานผ่านการประชุมรูปแบบ คกก.วิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ที่ประกอบด้วยคณาจารย์จากโรงเรียนต่าง ๆ จัดประชุม เดือนละ 1 ครั้ง รวมถึงใช้ระบบ Dashboard ในการติดตามแบบ real time และรายงานในที่ประชุม คกก. เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์คณะฯ

ด้านงานบริการวิชาการ/วิชาชีพ ใช้รูปแบบการจัดการแบบธุรกิจ (Business Model Canvas - BMC) ในการออกแบบบริการฯ โดยการออกแบบแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ (ภาพ 6.1-4)

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหาลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในกระบวนการนี้ จะมีการระบุกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความชัดเจน (Customer Segments) ได้แก่ บุคลากร รจก., กลุ่มบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทาง, ประชาชนทั่วไป รวมถึงการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ไปยังลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relations)

ขั้นตอนที่ 2 บริการหรือผลลัพธ์ของกระบวนการ การกำหนดข้อแตกต่างหรือจุดเด่นของบริการที่จะส่งมอบที่สร้างคุณค่าให้กับลูกค้าและทำให้เกิดการบริการหรือผลลัพธ์ที่ดี (Value Propositions) แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคุณค่าของพันธกิจด้านการบริการวิชาการ/วิชาชีพที่จะมอบให้แก่ลูกค้า ได้แก่ องค์ความรู้ด้านวิชาการ/วิชาชีพ กระบวนการหรือผลลัพธ์ทางวิชาการ/วิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดขั้นตอนของกระบวนการ ด้วยการเลือกขั้นตอนหรือกิจกรรม (Key Activities) ที่เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เกิดบริการ/ผลลัพธ์ของกระบวนการ รวมถึงการเลือกสรรทรัพยากร (Key Resources) และคู่ความร่วมมือหรือพันธมิตร (Key Partners) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 4 การบริหารจัดการทุน การคำนวณต้นทุนของแต่ละกระบวนการ (Cost Structure) รวมถึงการประเมินรายได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Revenue Streams) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

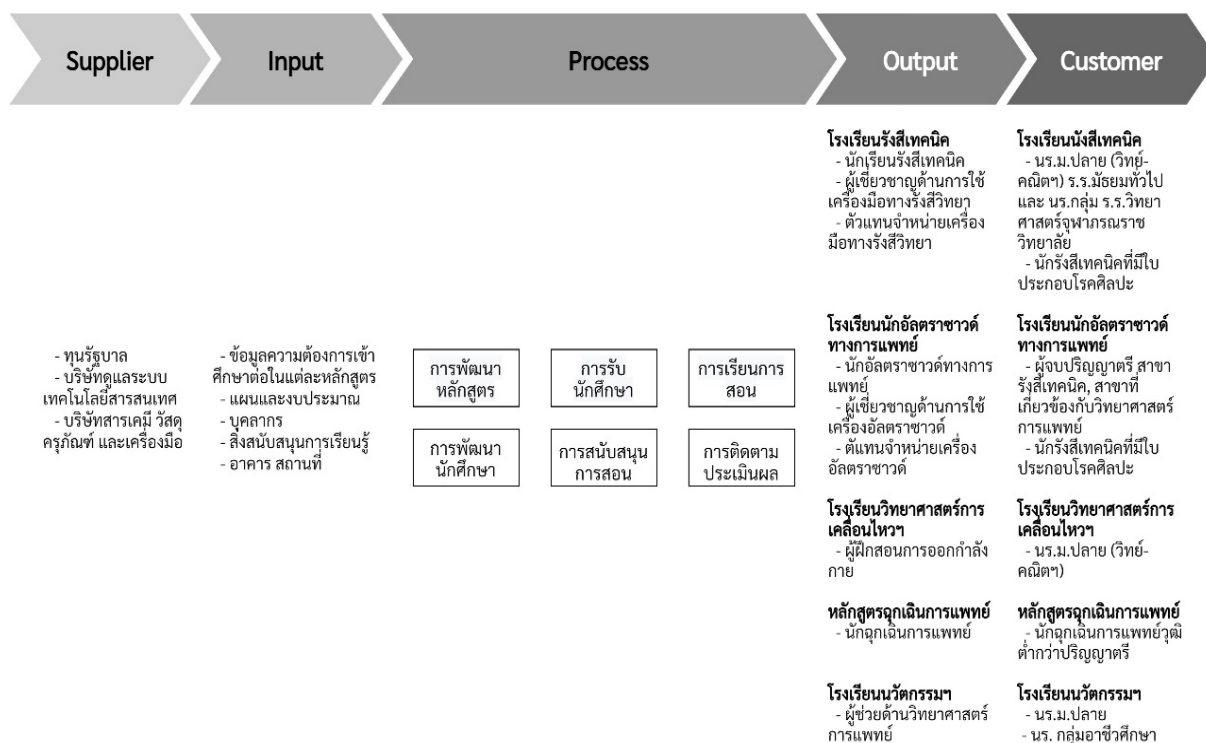
(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ คณะฯ ดำเนินการทั้งหมด 3 ขั้นตอน 1) มอบหมาย ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และแต่งตั้ง คกก. เป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ โดยผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนการ จะมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้ง 2) มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่สำคัญจัดทำเป็นคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติ เพื่อให้มีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด 3) มีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานประจำปี และตามตัวชี้วัดเป็นรายเดือน ผ่านคกก. รายไตรมาส ผ่านคกก. โดยใช้ Dashboard ในการแสดงผลการดำเนินงาน นำไปสู่การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

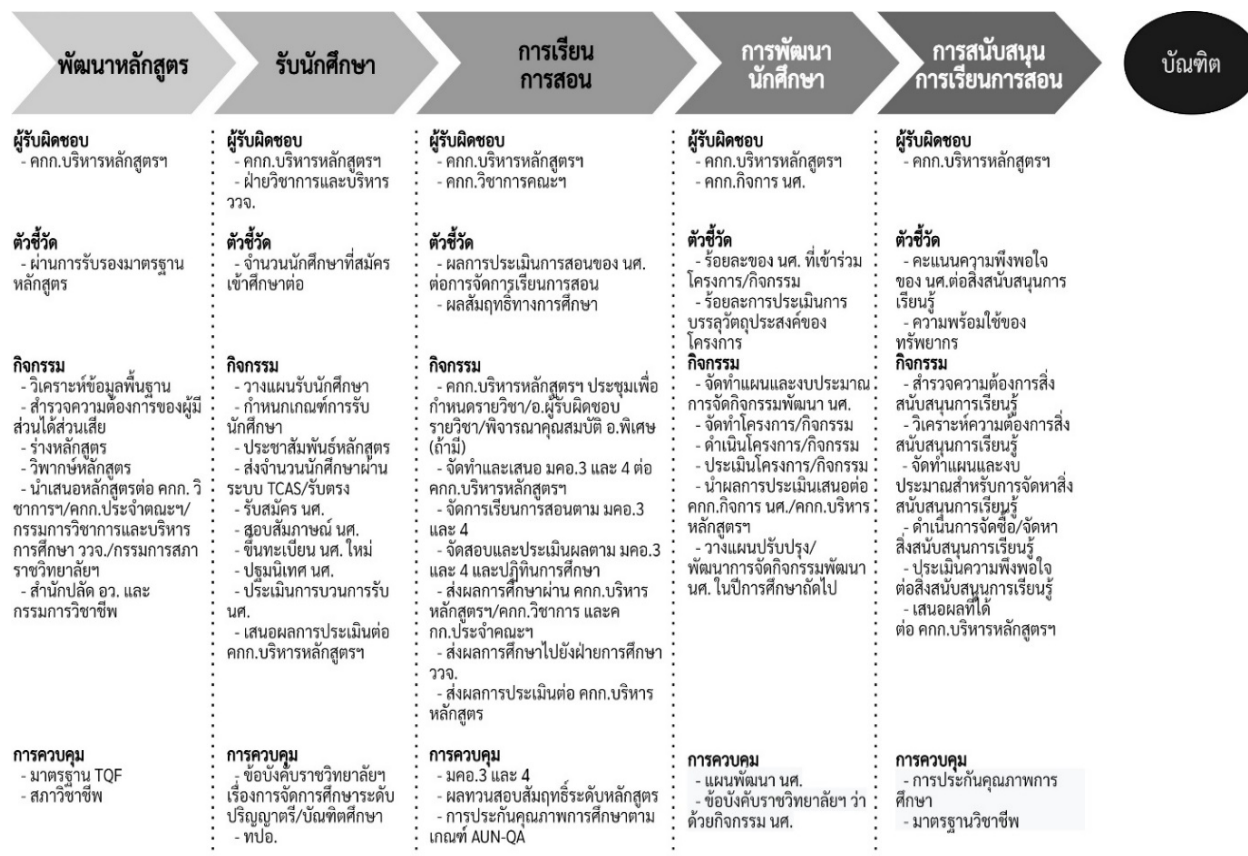
(2) กระบวนการสนับสนุน

คณะฯ มีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ 7 กระบวนการ ได้แก่ 1) ระบบ e-sarabun 2) งานบริหารทรัพยากรบุคคล 3) งานด้านการเงิน/การงบประมาณ 4) งานการประกันคุณภาพการศึกษา 5) งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) งานนโยบายและแผน และ 7) งานพัสดุและอาคารสถานที่ แต่ละกระบวนการสนับสนุน มีการออกแบบข้อกำหนดและตัวชี้วัดในการควบคุมกระบวนการ เพื่อให้สามารถสนับสนุนกระบวนการทำงานของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังตาราง 6.1-2

SIPOC กระบวนการจัดการศึกษา



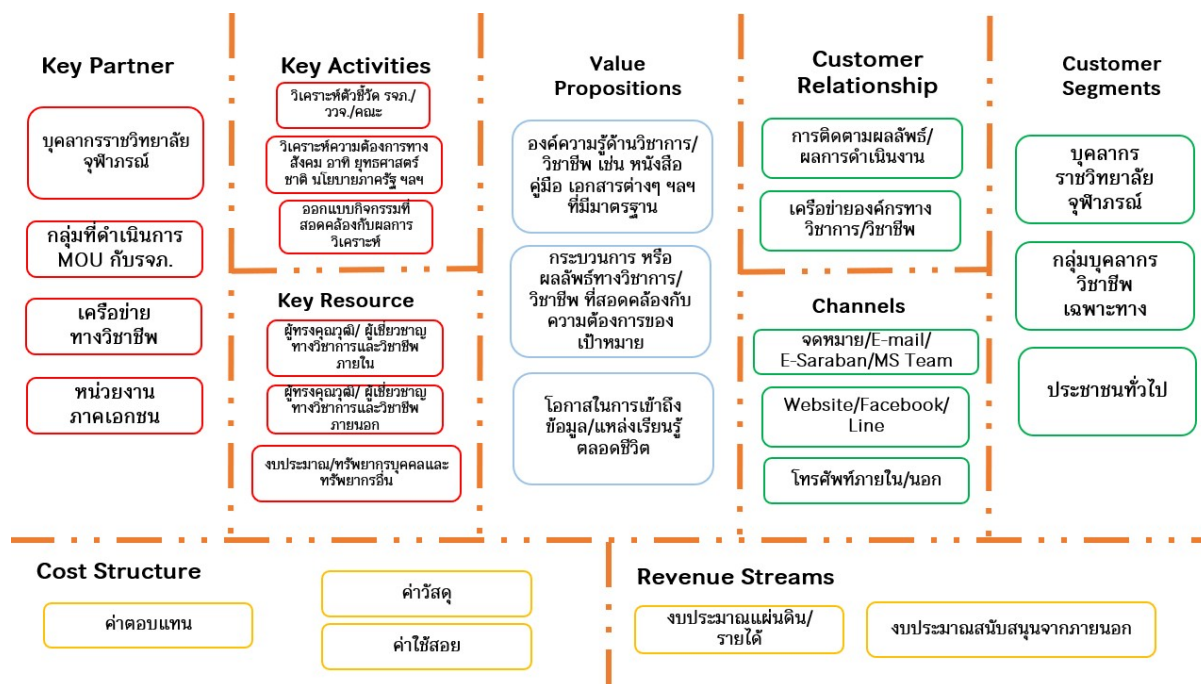
ภาพ 6.1- 1 SIPOC กระบวนการจัดการศึกษา



ภาพ 6.1- 2 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน

กระบวนการทำงานสำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัด	ความถี่ของการทบทวน	ผู้รับผิดชอบติดตาม
ด้านการวิจัย				
1. กระบวนการขอทุน	- โครงการวิจัยตรงตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของแหล่งทุน	- จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ - จำนวนทุนวิจัยที่รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอก	ทุกไตรมาส	คกก. วิจัย รองฯ วิจัย
2. กระบวนการดำเนินการวิจัย	- จริยธรรมการวิจัย - ผลงานได้รับการเผยแพร่ - ผลงานตอบสนองความต้องการของแหล่งทุน	- โครงการวิจัยผ่านการพิจารณาทางจริยธรรม - จำนวนงานวิจัยที่ได้รับตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ - จำนวนโครงการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์	ทุกเดือน/ ไตรมาส	คกก. วิจัย รองฯ วิจัย
3. กระบวนการผลิตนวัตกรรม	- นวัตกรรม/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร จากการวิจัย	- จำนวนนวัตกรรม/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	ปีละครั้ง	คกก. วิจัย รองฯ วิจัย

ภาพ 6.1- 3 กระบวนการจัดการวิจัย และนวัตกรรม



ภาพ 6.1- 4 BMC กระบวนการบริการวิชาการ/วิชาชีพ

ตาราง 6.1- 2 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของคณะฯ

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
ระบบ e-sarabun	- การรับ-ส่ง เอกสารภายในคณะฯ และภายนอก ทันเวลา มีความถูกต้อง	ผช บริหาร	- จำนวนเอกสารรับเข้าและส่งออกรายวัน รายเดือน
งานบริหารทรัพยากรบุคคล	- พรบ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ รจก. - สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ ต้องการได้ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรใหม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของคณะฯ	ผช บริหาร	- ร้อยละของบุคลากรเทียบกับกรอบ อัตรากำลังที่ควรมี (สัดส่วนบุคลากรเทียบกับ กรอบอัตรากำลัง) (7.3-1) - ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญา เอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (7.3-4) - จำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ อาจารย์: ผศ.: รศ. :ศ (7.3-5) - คะแนนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ประเภทของบุคลากร (7.3-13) - อัตราการคงอยู่ของบุคลากร
งานด้านการเงิน/ การงบประมาณ	- ความถูกต้องในการเบิกจ่ายเงิน - เป็นไปตามกฎระเบียบทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ผช บริหาร	- จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จากงบประมาณแผ่นดินงบดำเนินการ (7.5-1) - จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จากเงินรายได้_งบดำเนินการ (7.5-2) - ร้อยละการใช้งบประมาณแผ่นดินตามแผน งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (7.5-5) - ร้อยละการใช้งบประมาณเงินรายได้ตาม แผนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (7.5-6) - ต้นทุนการผลิตบัณฑิตต่อหัวต่อปี (รวมทุก หลักสูตร) (7.5-10) - งบประมาณค่ากระดาษที่ลดลงจากการใช้ ระบบ e-saraban และ e-mail (7.5-11)
งานการประกัน คุณภาพการศึกษา	- กฎกระทรวง ว่าด้วย การประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 - เกณฑ์มาตรฐาน (อว.)	รองฯ QA	- ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมิน องค์กรประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด

	- ประกาศ รจก. นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2562 - เกณฑ์การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา AUN-QA - เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ EdPEX		ที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร (7.1-34) - ร้อยละของหลักสูตรที่ใช้เกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรตามนโยบายของ ววจ. (7.1-35)
งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- พรบ. คอมพิวเตอร์ / ความปลอดภัยของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ - พ.ร.บ. ความเป็นส่วนตัว PDPA - สะดวกเข้าถึงง่าย มีความเสถียร - ความปลอดภัยของข้อมูล	รองฯ วิจัยฯ	- จำนวนผู้ให้บริการด้านการผลิตสื่อออนไลน์ - จำนวนผู้ให้บริการด้านการจัดการระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร - ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (7.2-9)
งานนโยบายและแผน	- แผนยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ รจก. และ ววจ.	ผช บริหาร	- ร้อยละแผนปฏิบัติการประจำปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (7.4-7) - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ (7.4-8)
งานพัสดุและอาคารสถานที่	- การจัดซื้อจัดจ้างตรงตามความต้องการและทันกำหนดเวลา - การใช้จ่ายงบประมาณคุ้มค่า - การจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ผช บริหาร	

(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการ

การปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ/วิชาชีพ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินงาน เสริมสร้างสมรรถนะหลักของสถาบัน และลดความแปรปรวนของกระบวนการ คณะฯ ดำเนินการโดย 1) ใช้มาตรฐานคุณภาพในการรับข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุง/พัฒนา เช่น ผลการดำเนินการประเมินหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF), AUN-QA, EdPEX มาตรฐานกรรมการวิชาชีพฝรั่งเศสเทคนิค และคุณเงินการแพทย์ 2) นำข้อมูลเสียงลูกค้าและบุคลากรมาปรับปรุง/พัฒนาการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ/วิชาชีพ 3) ทบทวนผลการดำเนินงานของคณะฯ วิเคราะห์สมรรถนะหลักของคณะฯ และแนวทางที่ส่งเสริมให้สมรรถนะหลักของคณะฯ มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างของการปรับปรุง เช่น หลังการประเมินคุณภาพ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะฯ จะมีการจัดทำแผนการพัฒนา/ปรับปรุง (Improvement Plan) เช่น การเงิน ที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับว่าการติดตามการใช้งบประมาณยังไม่ชัดเจน การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่การใช้ Dashboard ในการกำกับ และติดตามงบประมาณแบบ real time ส่งผลให้ผู้บริหารวางแผน กำกับ ติดตาม และปรับเปลี่ยนการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามแต่ละไตรมาส

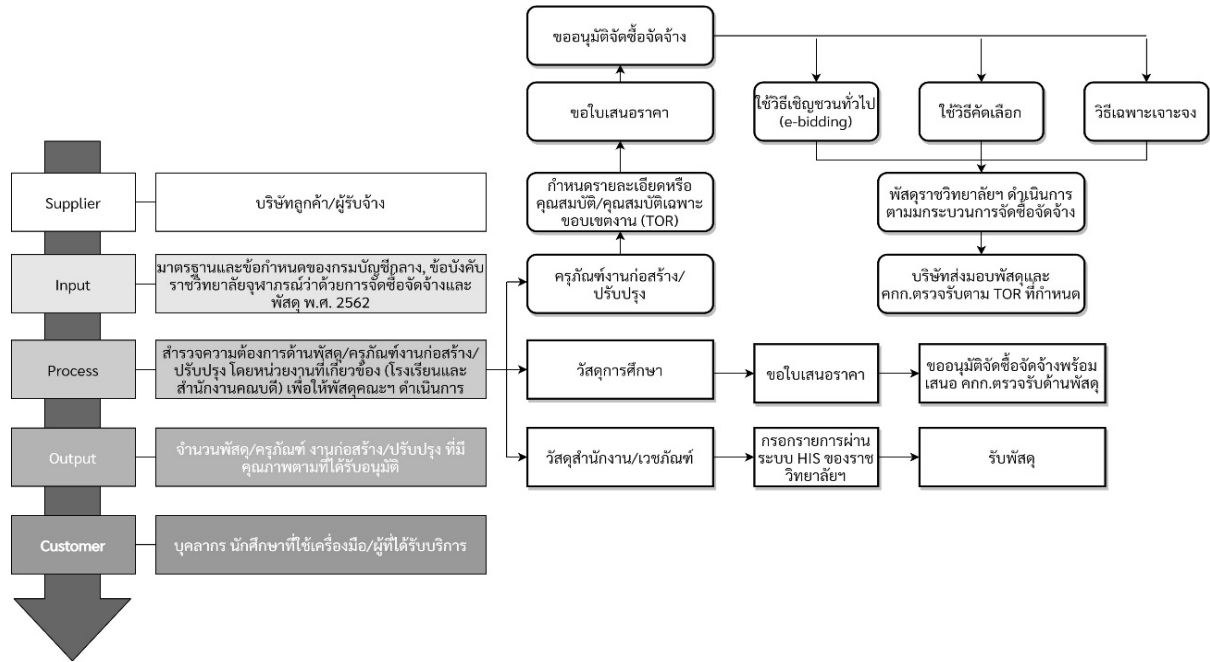
ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานต่าง ๆ ที่คำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียน การวิจัยและการบริการวิชาการและวิชาชีพ สำนักงานคณบดีที่เป็นฝ่ายสนับสนุนกลางที่ต้องทำงานสอดคล้องกัน การนำยุทธศาสตร์คณะฯ สู่อุปกรณ์ปฏิบัติได้ที่ต้องการจัดการด้านงบประมาณ การจัดหาพัสดุ/ครุภัณฑ์ งานก่อสร้าง/ปรับปรุงพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ให้มีคุณภาพและเพียงพอ การจัดหาด้านพัสดุ/ครุภัณฑ์ งานก่อสร้าง/ปรับปรุง มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน (ภาพ 6.1-5)

ง. การจัดการนวัตกรรม

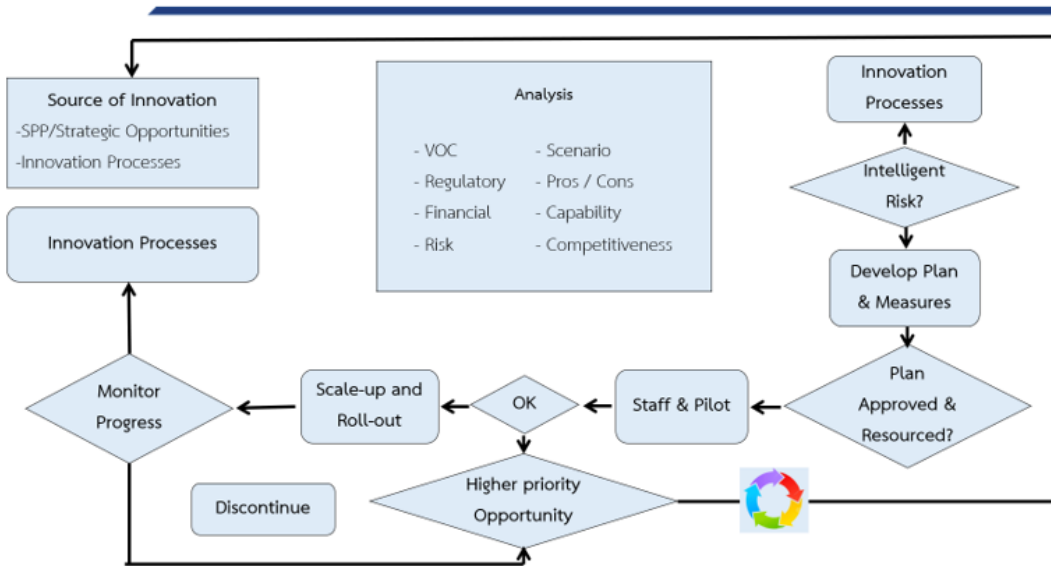
คณะฯ ใช้กระบวนการจัดการด้านนวัตกรรม (Innovation Management Process) (ภาพ 6.1-6) ซึ่งผ่านการพิจารณาในที่ประชุม คกก. ววจ. เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2563 โดยมีการดำเนินการตามโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่วิเคราะห์จาก SWOT analysis และ TOWS Matrix โดยคณะฯ มีการสนับสนุนโอกาสดังกล่าว ผ่านการสนับสนุนด้านทรัพยากรการเงินและทรัพยากรอื่น ๆ ตามที่คณะฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1: “พัฒนาการศึกษาและบริการวิชาการ ด้วย

นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล” ยุทธศาสตร์ที่ 2: “สร้างงานวิจัย นวัตกรรมและเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นเลิศ เพื่อประโยชน์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ” ตัวอย่างการดำเนินการที่เป็นนวัตกรรม เช่น การเปิดหลักสูตรอบรมเฉพาะทางด้านรังสีเทคนิค (หลังปริญญา, หลักสูตร 1 ปี) สาขาวิชาการสร้างภาพด้วยคลื่นเสียงความถี่สูง/อัลตราซาวด์ และหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการงานธุรการสถานพยาบาลการ (หลักสูตร 1 ปี) ซึ่งเป็นหลักสูตรแรกในประเทศไทย และกำลังดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฉุกเฉินการแพทย์แบบ Sandbox ที่ใช้ความร่วมมือของ 10 สถาบัน ด้วยการทำ MOU เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2565 การเรียนการสอนเป็น module แบบ on line และมีการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการจริง หลักสูตรจะเปิดในปีการศึกษา 2566 ส่วนนวัตกรรมที่เกิดจากโครงการวิจัย “การพัฒนาศักยภาพชุมชนต้นแบบสู่วิสาหกิจชุมชน ด้านการบริหารผู้สูงอายุ” เกี่ยวกับการบริหารผู้สูงอายุที่ชุมชนต้นแบบแม่มอก จังหวัดลำปาง เชียงราย น่าน นครสวรรค์ และระยอง



ภาพ 6.1- 5 การจัดการเครือข่ายอุปทาน

PCCMS/CRA Innovation Management



ภาพ 6.1- 6 กระบวนการจัดการด้านนวัตกรรม (PCCMS/CRA Innovation Management)

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (40 คะแนน)

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนงบประมาณที่สะท้อนความต้องการใช้เงิน เพื่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำกับติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณรายได้เป็นรายเดือน ด้วยระบบ **Dashboard** เพื่อควบคุมประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในคณะฯ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หรือลดการเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ ส่วนการควบคุมประสิทธิผลของผลการดำเนินงานคณะฯ ในทุกพันธกิจที่ต้องอยู่ในรูปแบบของโครงการ ผ่านการตรวจสอบงบประมาณของแต่ละโครงการให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์คณะฯ และผ่านที่ประชุม คกก. ทุกเดือนด้วย **Dashboard** ที่รายงานควมรวมทั้งด้านแผนปฏิบัติงานประจำปีและการใช้งบประมาณที่เป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ในการทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถควบคุมต้นทุน และลดต้นทุนในการตรวจสอบ รจก. ได้นำระบบ **e-Saraban** มาใช้ในปี 2562 ทำให้ลดภาระการใช้เอกสารและขั้นตอนในการดำเนินงาน และในปี 2563 นำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากร (**Enterprise Resource Planning-ERP**) มาดำเนินการ โดยเริ่มใช้งานระบบเต็มรูปแบบในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564

ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

เพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญหรือเป็นสิทธิพิเศษ (Privilege) และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ รจก. ออกประกาศนโยบาย แนวปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ด้านสารสนเทศ พ.ศ. 2563 และมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ และสื่อสารให้บุคลากร นักศึกษา ผู้ให้บริการภายนอกได้รับทราบและถือปฏิบัติตาม โดยฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศจัดทำมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 27001 ที่มีการระบุถึงการบริหารจัดการทรัพย์สินสารสนเทศ (IT Asset Management) ข้อมูลที่เก็บในระบบสารสนเทศ รวมถึงการระบุทรัพย์สินสารสนเทศและได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันทรัพย์สินสารสนเทศ ข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ (Privilege) และสินทรัพย์ที่สำคัญมีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์

การบริหารจัดการทรัพย์สินสารสนเทศ (IT Asset Management) ได้ดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดให้มีการเก็บบันทึกข้อมูลทรัพย์สินสารสนเทศ โดยข้อมูลที่จัดเก็บต้องประกอบด้วยข้อมูลที่จำเป็นในการค้นหา เพื่อประโยชน์การใช้งานภายหลังได้
- 2) ให้กำหนดผู้มีหน้าที่ดูแลควบคุมการใช้งานและรับผิดชอบทรัพย์สินสารสนเทศไว้อย่างชัดเจน
- 3) ให้กำหนดกฎระเบียบในการใช้งานทรัพย์สินสารสนเทศ โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ผู้ปฏิบัติงานใน รจก./ววจ. รับทราบและปฏิบัติตาม
- 4) ให้มีการจำแนกประเภทของข้อมูลสารสนเทศ โดยจำแนกตามมูลค่าของข้อมูล ข้อกำหนดทางกฎหมาย ระดับชั้นความลับและความสำคัญต่อหน่วยงาน

5) มีการกำหนดและประกาศใช้ขั้นตอนที่เหมาะสมในการจำแนกประเภท และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ

นอกจากนี้คณะฯ ร่วมใช้ Server ของทาง รจก. ที่ได้มาตรฐานสากล 1) โปรแกรมที่ใช้ในการเฝ้าระวัง ความปลอดภัยที่เกิดขึ้นใหม่โดยใช้โปรแกรม McAfee AntiVirus เพื่อสแกนไวรัส ป้องกันและกำจัดไวรัสจากอินเทอร์เน็ตที่สามารถตรวจจับการคุกคามความปลอดภัยทางคอมพิวเตอร์ 2) มีระบบป้องกันอันตรายต่อเครื่องคอมพิวเตอร์ของ รจก. และมีระบบการช่วยเหลือคือ Help Deck ที่จะจัดส่งเจ้าหน้าที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือและกู้คืนข้อมูล 3) มีระบบการป้องกันอาชญากรรมทางอินเทอร์เน็ตทั้งการกำหนดสิทธิ์การใช้งาน ที่จะตั้งสิทธิ์เป็นผู้ดูแลระบบ (Admin) ในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ 4) การตั้งค่าด้านความปลอดภัยโดยการใช้ Secure Sockets Layer (SSL) เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่มีความพิเศษ (Privilege) ในการเชื่อมต่อระหว่างเครื่อง Client และ Server ในระยะไกล โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคล 5) การใช้ Proxy Server แยกส่วนของข้อมูลทางการแพทย์ของโรงพยาบาลจุฬารัตน์และส่วนงานอื่น ๆ เฉพาะเครื่อง Servers ที่กำหนดเท่านั้นจึงจะได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลในระดับนี้โดยผ่านตัวกลางในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (Confidential) ที่ถูกจัดเก็บไว้ได้ เพื่อประโยชน์ด้านความปลอดภัย ผู้ใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์อื่นๆ จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลนั้นๆ ได้ ทั้งนี้บุคลากร นักศึกษา ลูกค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบมีความเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบต่อการ ป้องกันและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

(1) ความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัยดำเนินการโดยฝ่ายบริการกลาง สำนักงาน รจภ. เป็นผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีการทบทวนผ่านการประเมินความเสี่ยงภายใน เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการด้านความปลอดภัย 3 ด้าน ดังตาราง 6.2-1

ตาราง 6.2-1 การดำเนินการด้านความปลอดภัย

ความปลอดภัย	มาตรการ	ตัวชี้วัด
1. ด้านทรัพย์สินและอาคารสถานที่	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย - การติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดสำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีเจ้าหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง - จำนวนครั้งของการขัดข้องของระบบกล้องวงจรปิด
2. ความปลอดภัยจากโรคติดเชื้อ (หลังมีการระบาดของโควิด-19)	<ul style="list-style-type: none"> - การคัดกรองอุณหภูมิของร่างกาย ในทุกทางเข้าออกภายในววจ. - การกำหนดทางเข้า-ออก ภายในววจ. - การดำเนินการเว้นระยะห่าง รวมถึงการควบคุมจำนวนคน ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข - การป้องกันการติดเชื้อโดยการให้บุคลากรเข้ารับวัคซีนตามเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรและนักศึกษา รวมถึงบุคคลภายนอก ต้องผ่านการวัดอุณหภูมิทุกครั้ง - ทางเข้า-ออกของ ววจ. ถูกจำกัด และมีการตรวจสอบ - ไม่มีการระบาดของโรคติดเชื้อที่เกิดจากการดำเนินงาน/กิจกรรมภายในววจ.
3. ความปลอดภัยจากอัคคีภัย	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนตอบสนองต่ออัคคีภัย - มีอุปกรณ์ที่สามารถใช้งานดับเพลิงได้ และเพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการซ้อมและอบรมการป้องกันอัคคีภัยประจำปี - มีการตรวจสอบการใช้งานอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำครบถ้วน

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)

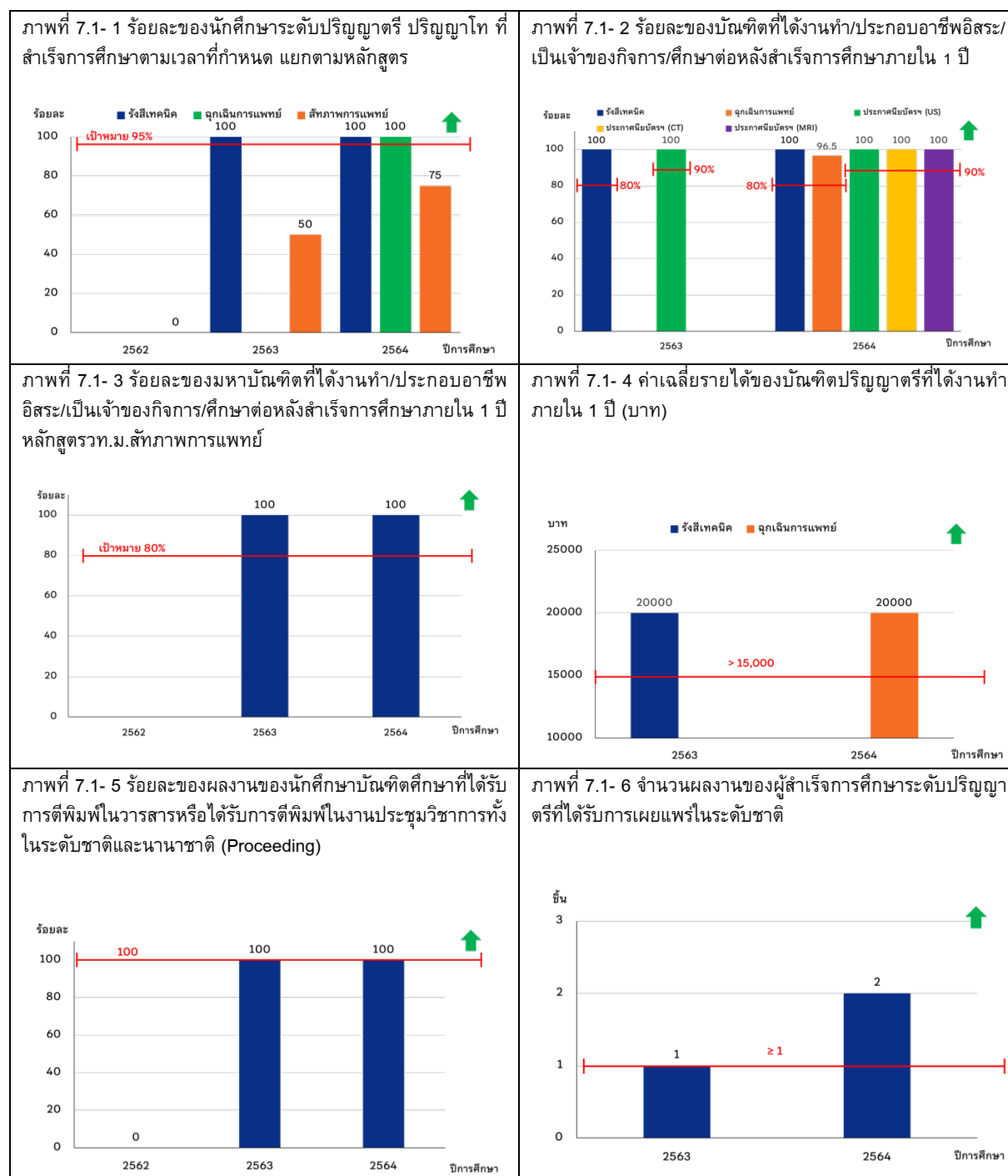
เมื่อเกิดสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน คณะฯ จะจัดการประชุมฉุกเฉินของผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข และปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ถ้าเป็นเหตุการณ์เร่งด่วนจะใช้การติดต่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์ **group line** ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทั้งคณะฯ จากนั้นคณะบดีเป็นผู้ถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานไปยังผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนดำเนินการตามแนวทางใหม่ที่เป็นมติ โดยยังคงผลลัพธ์เดิม ยกตัวอย่างเช่น โครงการประชาสัมพันธ์หลักสูตร จากเดิมที่กำหนดให้จัดกิจกรรมในรูปแบบ on site แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงมีการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบ **on line** เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งนี้คณะฯ มีฝ่าย IT ที่มีความเข้มแข็งและอุปกรณ์การทำงานที่ครบถ้วน พร้อมทั้งจะสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบ **on line** และ **hybrid** อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จและมีความต่อเนื่อง

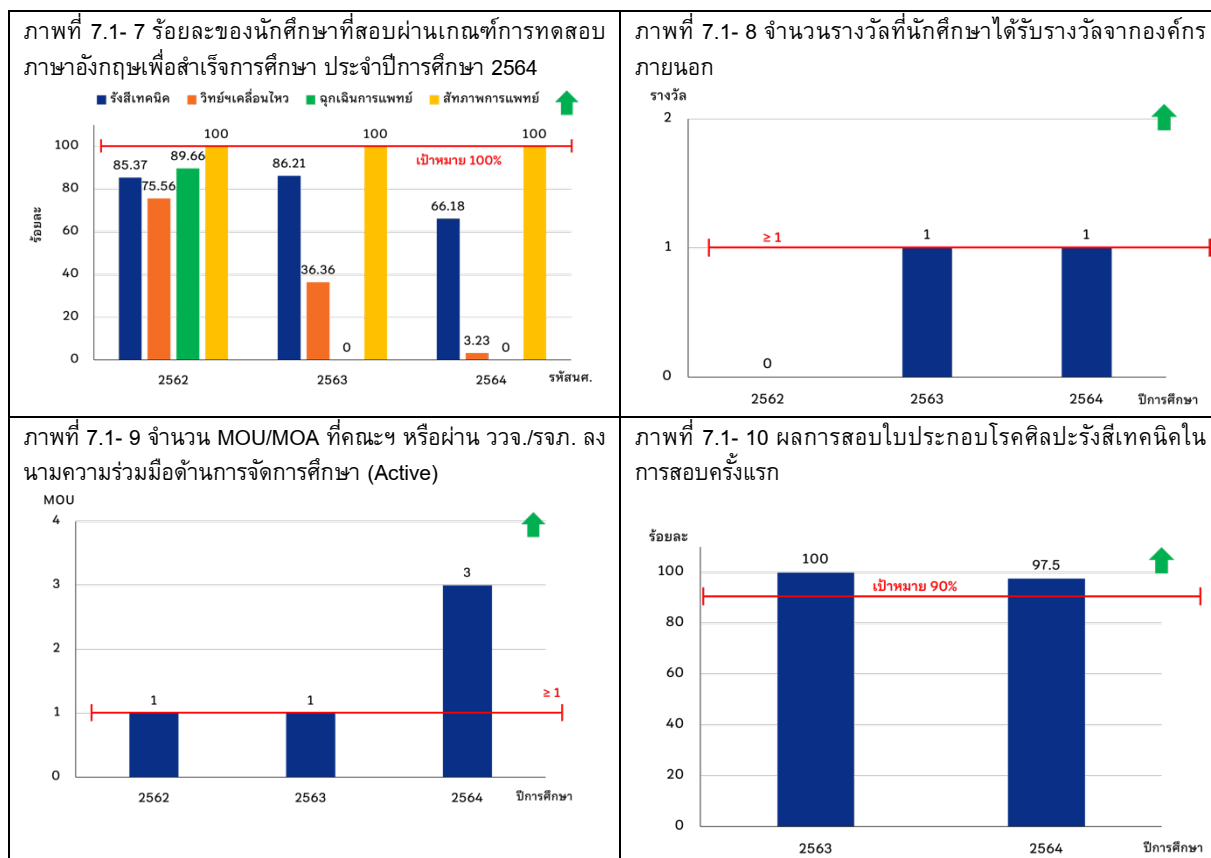
หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ผลลัพธ์ด้านการศึกษา ในปีการศึกษา 2564 มีผู้สำเร็จศึกษาหลักสูตรปริญญาโทจำนวน 1 หลักสูตร คือ วท.ม. สาขาสุขภาพการแพทย์ จำนวน 4 คน หลักสูตรปริญญาตรีจำนวน 2 หลักสูตรคือ หลักสูตรรังสีเทคนิคจำนวน 40 คน และหลักสูตรฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง) จำนวน 27 คน สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตร 4 หลักสูตร มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 17 คน ซึ่งผลลัพธ์ด้านการศึกษาทั้งหมดเป็นดังแสดงในภาพที่ 7.1-1 - 7.1-10





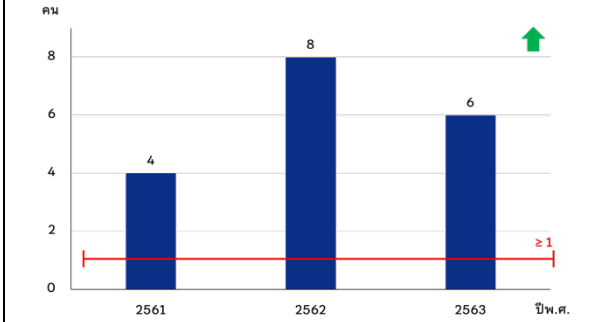
ปีการศึกษา 2564 บัณฑิตรังสีเทคนิคสอบใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขารังสีเทคนิคผ่าน 97.5% เป็นลำดับที่ 3 จาก 11 สถาบันผู้ผลิต ส่วนมหาบัณฑิตสหภาพการแพทย์ทุกคน ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในในงานประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (Proceeding) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563-64

บัณฑิตในหลักสูตรปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานขอใช้ทุนที่ รจก. บางส่วน และบางส่วนปฏิบัติงานที่รพ.รัฐบาลทั่วประเทศไทย ส่วนมหาบัณฑิตหลักสูตรสหภาพการแพทย์ส่วนใหญ่มีต้นสังกัด และบางส่วนได้รับทุนให้เป็น อ.ประจำ ดังนั้นบัณฑิตและมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาปี 2564 มีงานทำเกือบ 100%

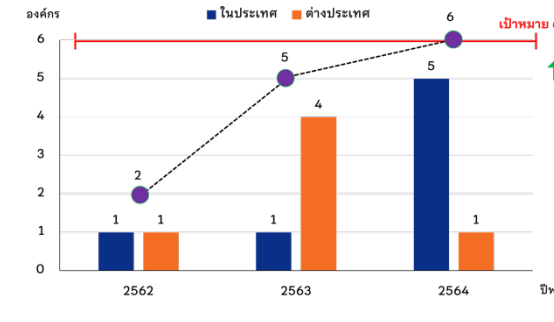
คณะฯ มีการติดตามผลการสอบผ่านภาษาอังกฤษเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บัณฑิตทุกคนสอบผ่านก่อนจบการศึกษาเพื่อรับปริญญาบัตร ตามข้อบังคับรจก. ซึ่งมีผลบังคับใช้กับผู้เรียนที่รับเข้าเรียนปีการศึกษา 2561 เป็นต้นไป ผลการดำเนินการดังภาพที่ 7.1-7

ผลลัพธ์ด้านการวิจัย คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การส่งเสริมให้บุคลากรใหม่/ไม่เคยทำวิจัยเข้าสู่การเป็นนักวิจัยรุ่นผ่านการสนับสนุนให้ได้รับทุนสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งมีผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่องทุกปี (ภาพที่ 7.1-11) รวมถึงการให้รางวัลค่าตอบแทนสำหรับการลงตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact Factor ส่งผลให้ผลลัพธ์งานวิจัยดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี นอกจากนี้คณะฯ ยังมีผลงานนวัตกรรม การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาทั้งสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร รวมถึงการได้รับรางวัลระดับนานาชาติ ดังแสดงดังภาพที่ 7.1-13 ยิ่งไปกว่านั้น คณะฯ ยังสนับสนุนให้บุคลากรสร้างงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ หรือพัฒนาชุมชนและสังคม หรือปรับกฎหมายหรือนโยบายของประเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนคนไทยอีกด้วย ดังแสดงในภาพที่ 7.1-20

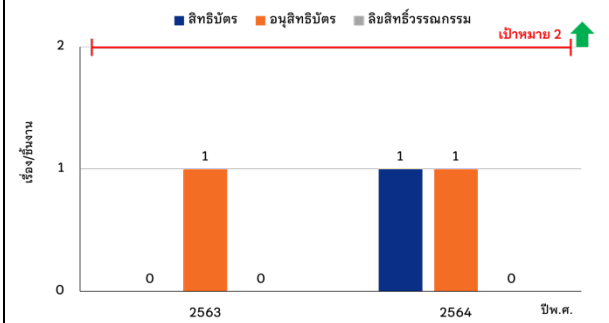
ภาพที่ 7.1- 11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ต่อปี



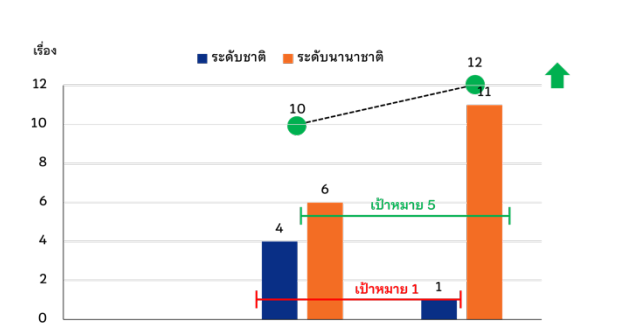
ภาพที่ 7.1- 12 จำนวนองค์กรที่มีความร่วมมือในด้านการวิจัย



ภาพที่ 7.1- 13 จำนวนผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ได้ยื่นจดทะเบียน (นับวันยื่น)



ภาพที่ 7.1- 14 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ



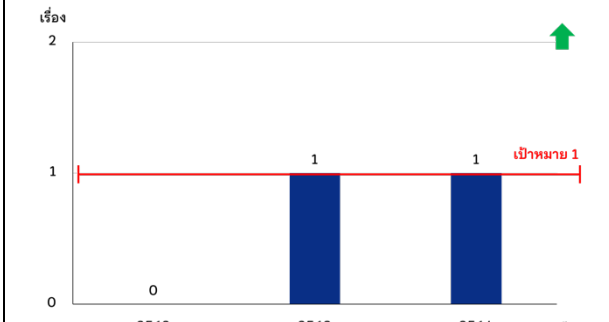
ภาพที่ 7.1- 15 จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มี Impact Factor ≥ 1

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีพ.ศ.		
		2562	2563	2564
จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มี Impact Factor ≥ 1	3 เรื่อง	N/A	N/A	10

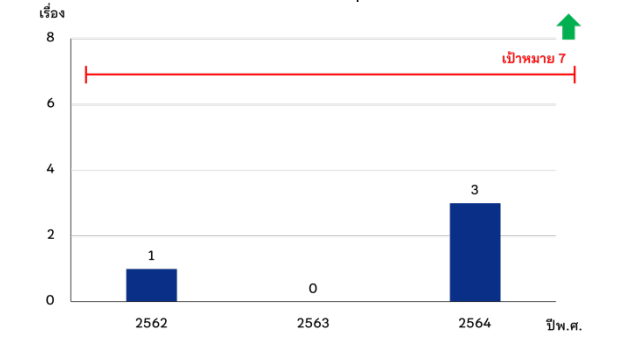
ภาพที่ 7.1- 16 ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารที่จัดอยู่ใน Q1/Q2

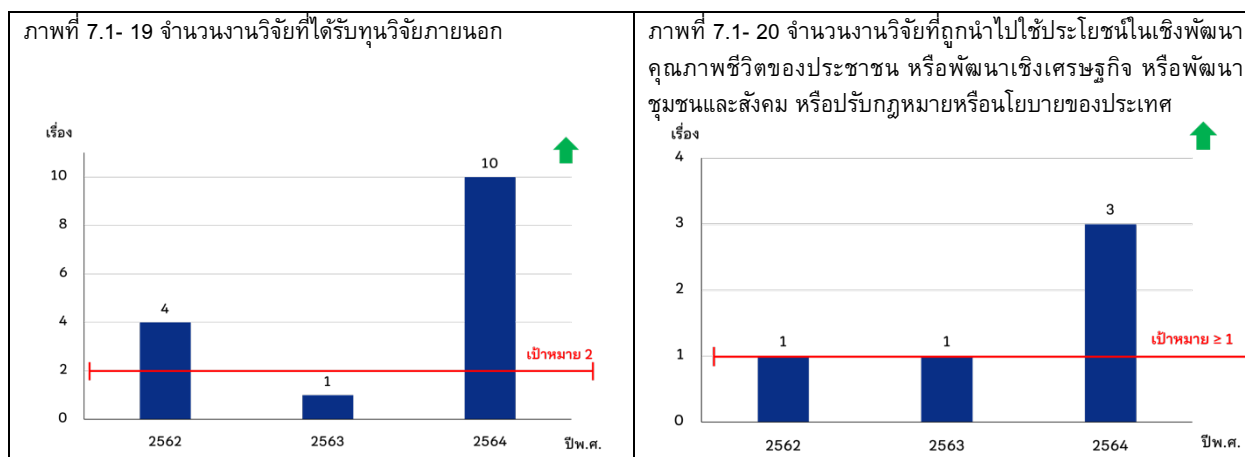
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ		
		2562	2563	2564
ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารที่จัดอยู่ใน Q1/Q2	ร้อยละ 50	-	-	2

ภาพที่ 7.1- 17 ตารา หนังสือ หรือบทความวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

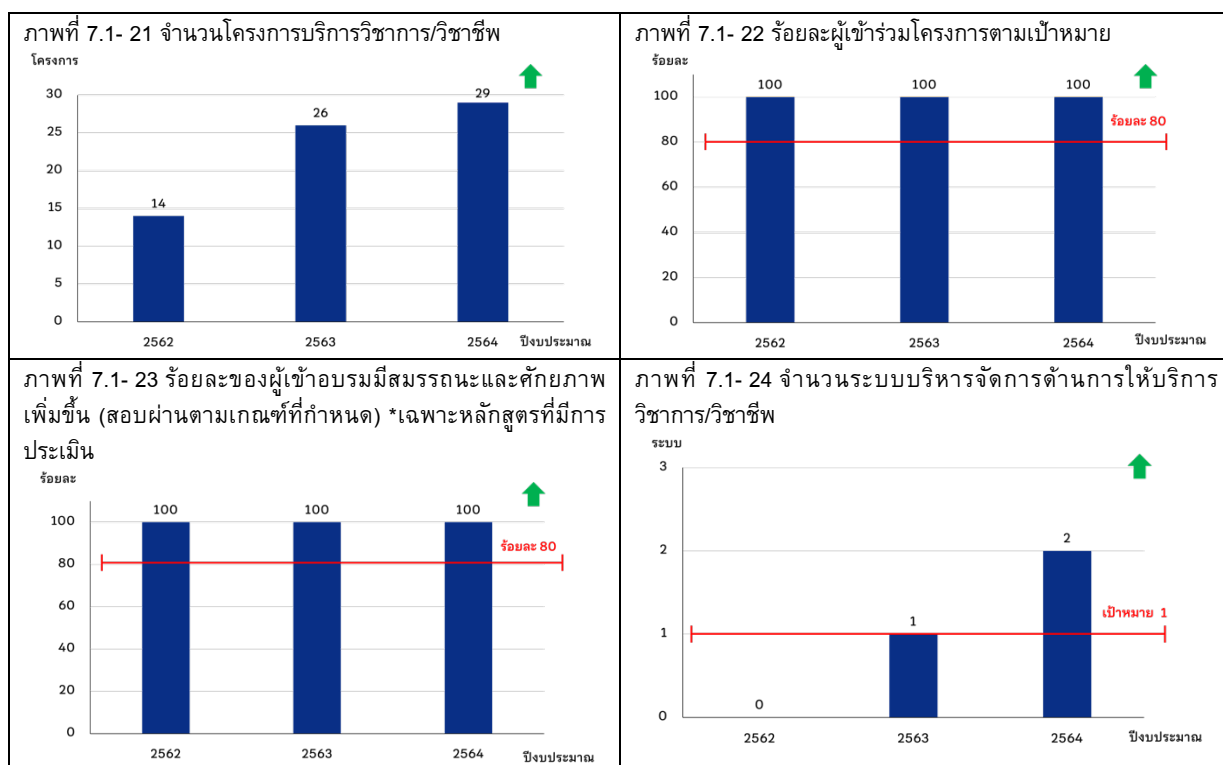


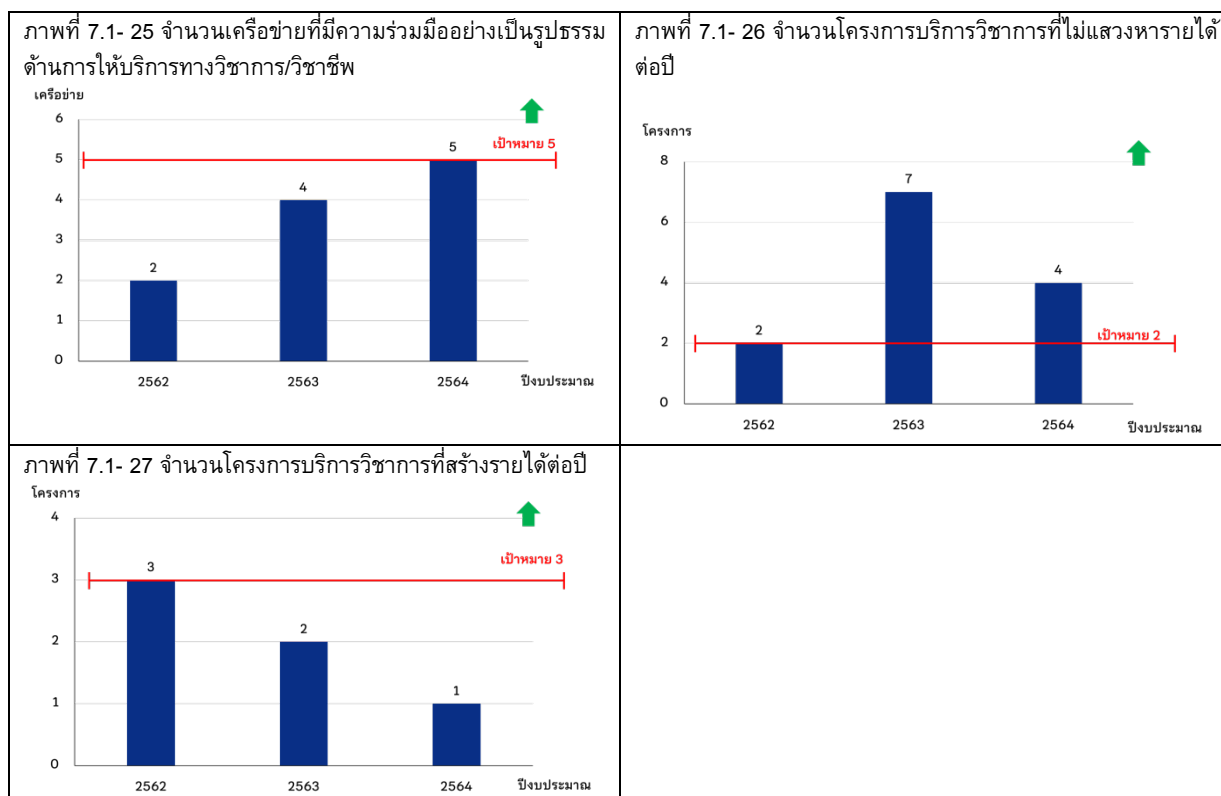
ภาพที่ 7.1- 18 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยภายใน





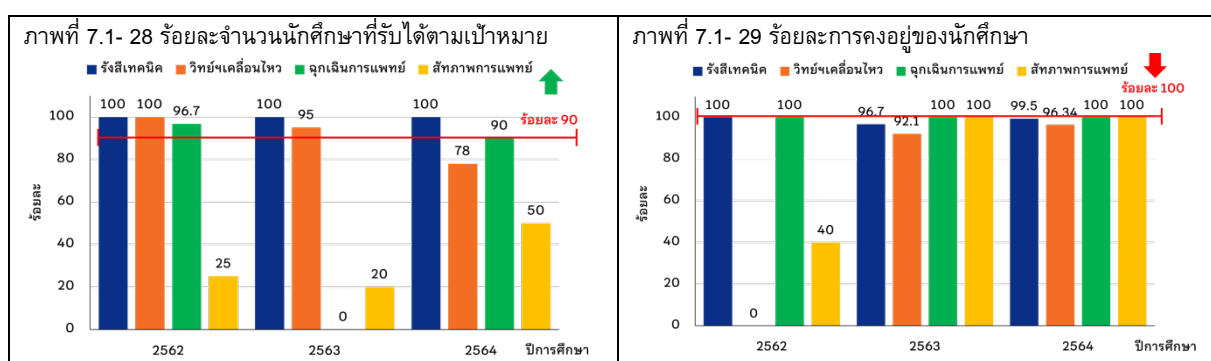
ผลลัพธ์ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ ปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมา คณะฯ มีการให้บริการวิชาการ/วิชาชีพทั้งสิ้น 29 โครงการ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นโครงการที่ไม่แสวงหารายได้ 4 โครงการ และสร้างรายได้ 1 โครงการ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกโครงการ และในโครงการที่มีการทดสอบความรู้หลังการอบรม ผลการทดสอบของผู้รับบริการ พบว่าผ่าน 100% นอกจากนี้ทางคณะฯ ยังมีเครือข่ายที่มีความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการจัดโครงการบริการวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ 5 เครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 7.1-21-27

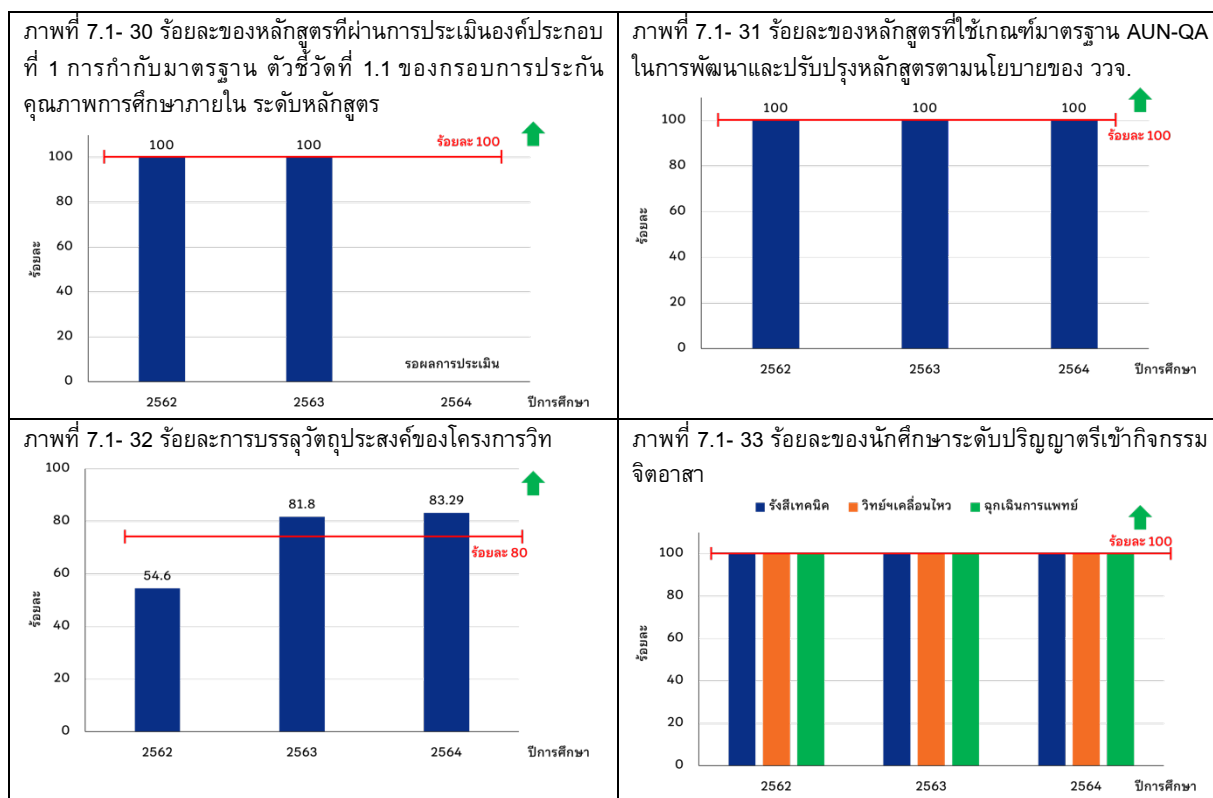




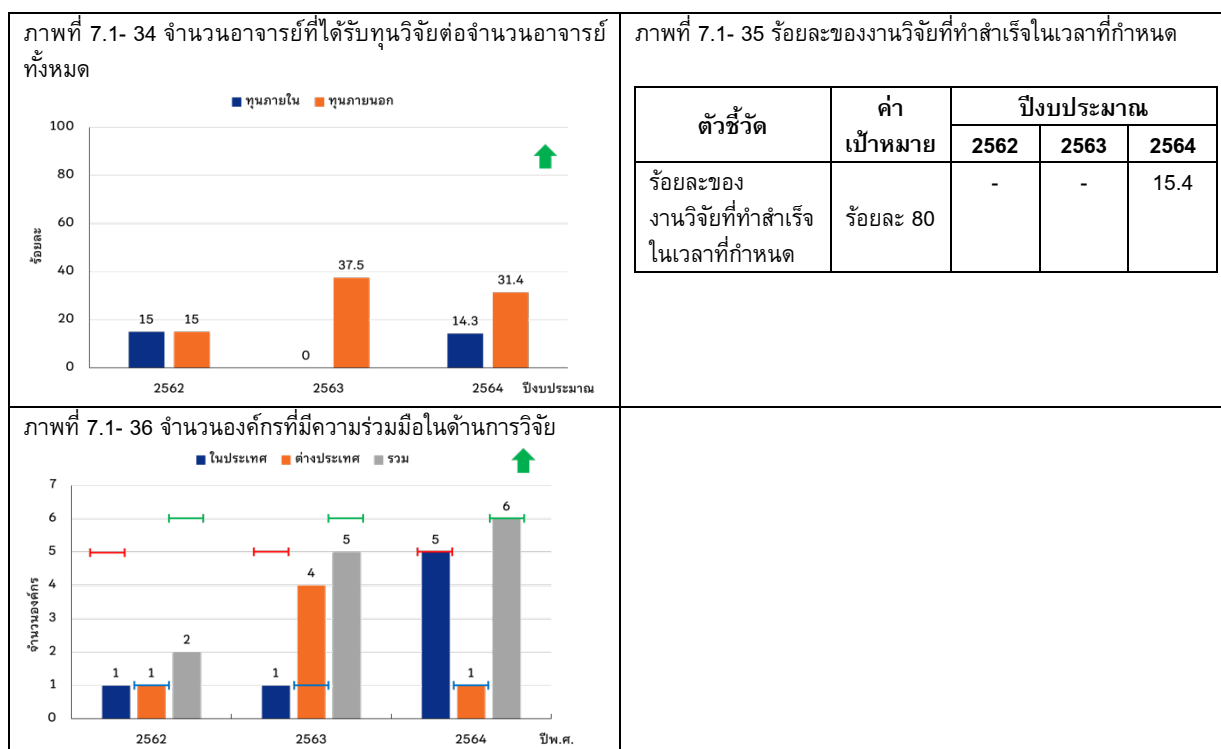
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

ด้านการศึกษา การรับผู้เรียนตามแผนในปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งอาจเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลต่อการประชาสัมพันธ์หลักสูตร จนจำนวนการรับเข้าลดลง แต่ในหลักสูตรที่เป็นสาขาขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างรังสีเทคนิค ยังคงมีจำนวนการรับเข้าที่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ และสัภาพการแพทย์มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์โดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการนักอัลตราซาวด์ทางการแพทย์ ส่งผลให้การรับเข้าสูงขึ้น ดังภาพที่ 7.1-28 จากภาพ 7.1-29 พบว่าร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษาในภาพรวมมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรสัภาพการแพทย์มีร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษาจากร้อยละ 40 ในปีการศึกษา 2562 และเพิ่มเป็นร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2564-65 เกิดจากทางหลักสูตรมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การรับเข้าใหม่ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถคัดเลือกผู้เรียนที่เหมาะสมกับหลักสูตรจริง ๆ จนทำให้ร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารคณะฯ ยังเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา จึงดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานของโครงการพัฒนานักศึกษาจากตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนานักศึกษา พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ดังภาพที่ 7.1-32 และเพื่อให้เกิดความมั่นใจในกระบวนการศึกษา คณะฯ ส่งเสริมให้ทุกหลักสูตรเข้ารับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ AUN-QA ทุกหลักสูตร ดังภาพที่ 7.1-30-31

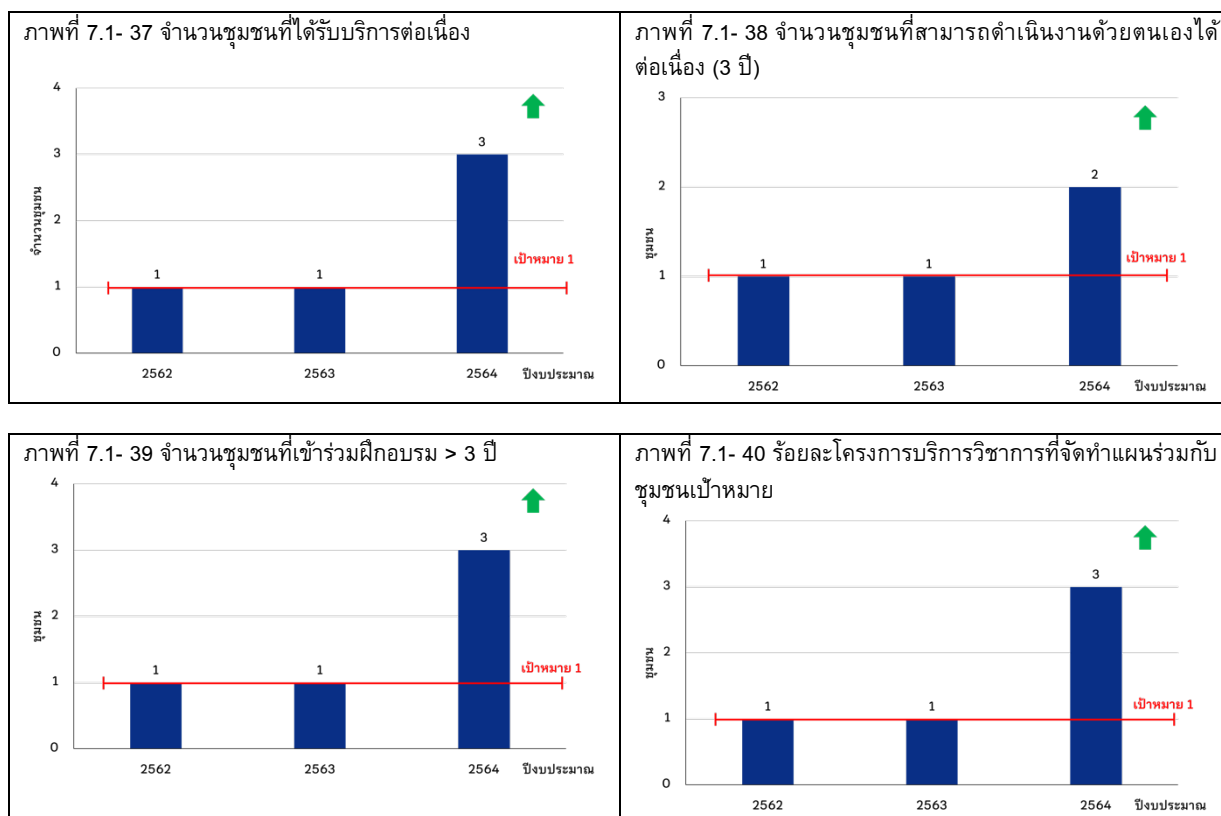




ด้านวิจัย คณะฯ สนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนดำเนินการขอทุนสำหรับการวิจัยจากทั้งแหล่งทุนภายใน และภายนอกคณะฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในด้านการผลิตงานวิจัย โดยปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมา พบว่า ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยภายในเท่ากับร้อยละ 14.3 และทุนวิจัยภายนอกร้อยละ 31.4 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2563 (ภาพที่ 7.1-34) นอกจากนี้คณะฯ เริ่มมีการกำกับ ติดตามความสำเร็จของการทำวิจัยที่ได้รับทุนของบุคลากรภายในคณะฯ ผ่านตัวชี้วัดที่ 7.1-35



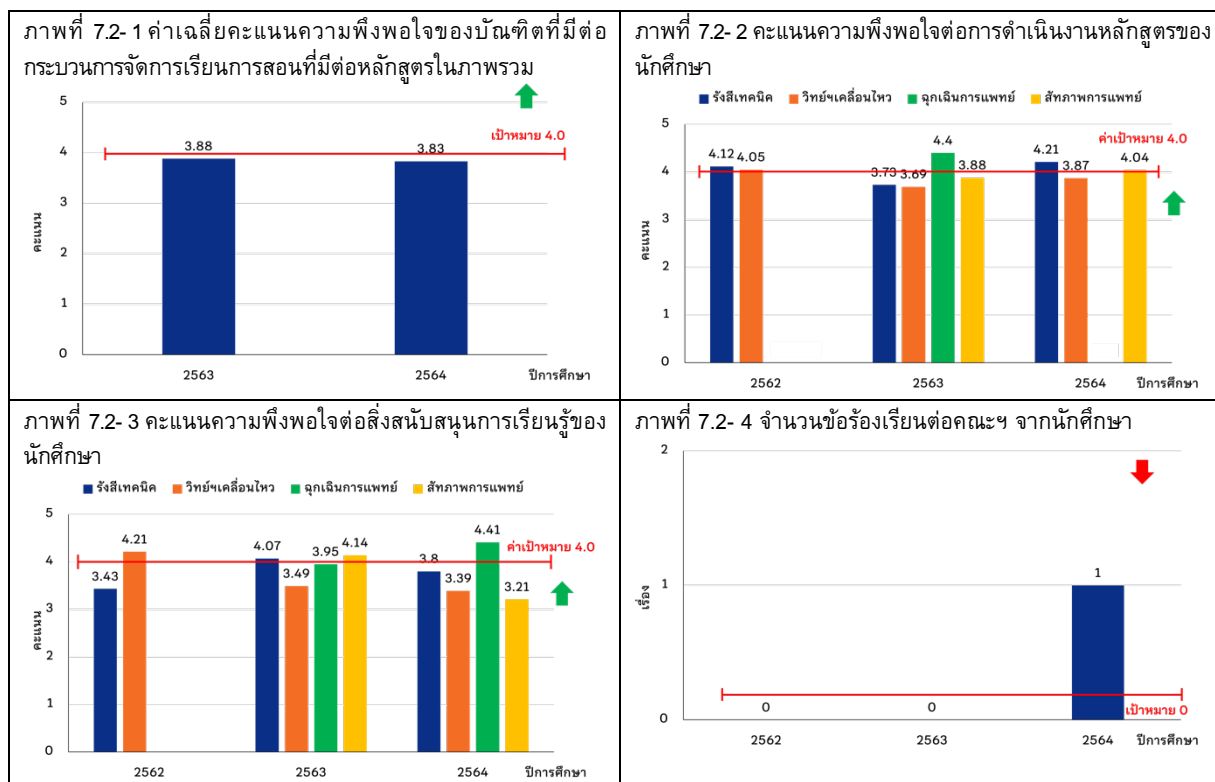
ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ ปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมา คณะฯ ดำเนินการให้บริการวิชาการ/วิชาชีพ ให้แก่ชุมชนทั้งหมด 3 ชุมชน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่แล้ว และเนื่องจากการให้บริการอย่างต่อเนื่องของคณะฯ ส่งผลให้ชุมชนสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองทั้งหมด 2 ชุมชน (ภาพที่ 7.1-37-38) และจากผลการให้บริการที่ดี ส่งผลให้มีชุมชนเข้ารับบริการฯ จากคณะฯ อยู่ตลอด ดังภาพที่ 7.1-39-40



7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

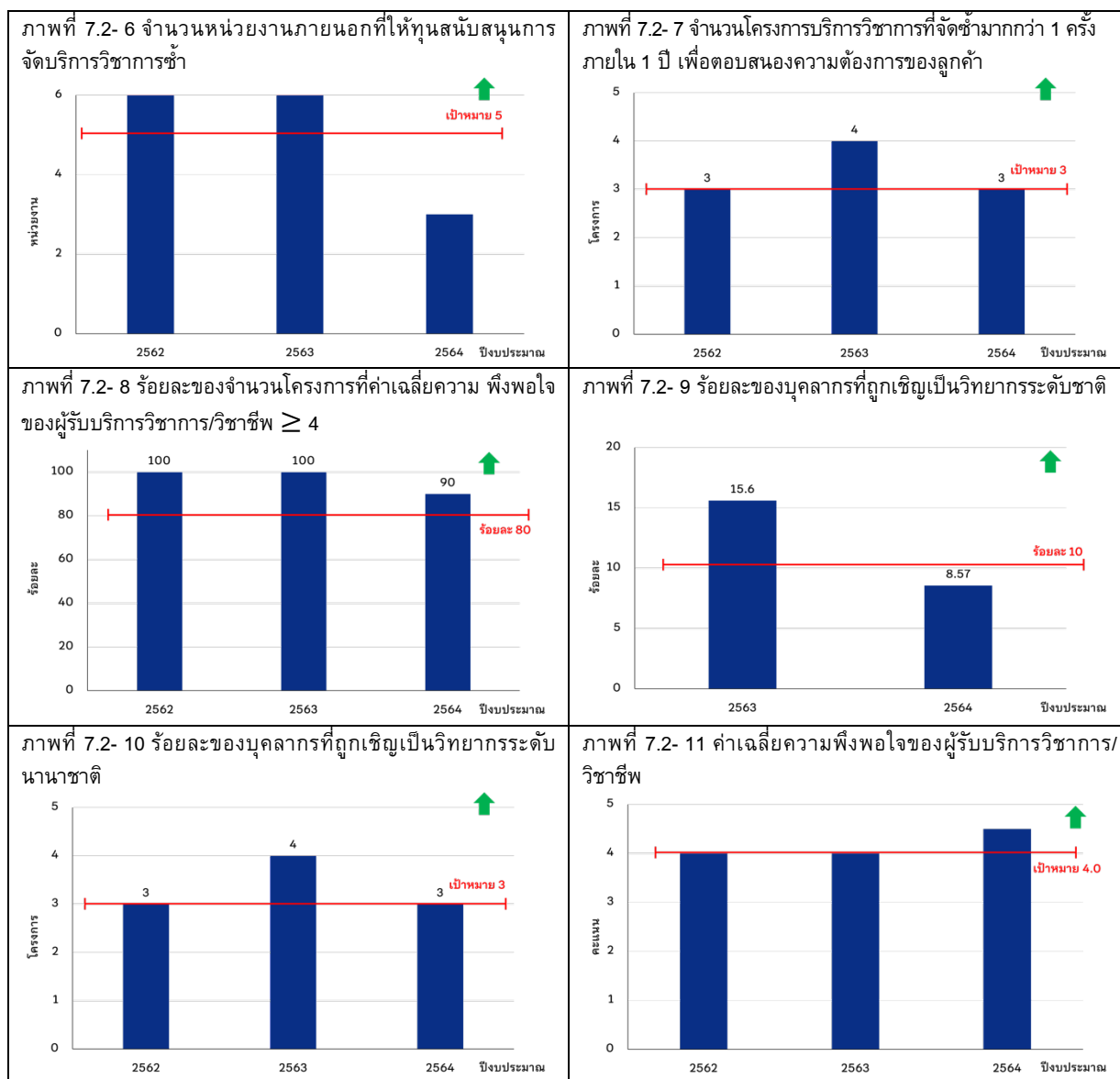
ด้านการศึกษา คณะฯ ได้ติดตามสำรวจความคิดเห็นจากผู้เรียน บัณฑิต และผู้ใช้งานบัณฑิตทุกหลักสูตรเกี่ยวกับความพึงพอใจของแต่ละบริการที่คณะฯ ดำเนินการในด้านการศึกษา พบว่านักศึกษามีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดศึกษาในภาพรวมอยู่ที่ 3.83 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานหลักสูตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังภาพที่ 7.2-1-2 ส่วนในด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้นักศึกษาในภาพรวม พบว่ามีแนวโน้มที่ลดลง เนื่องจากคณะฯ อยู่ในช่วงของการปรับปรุงสถานที่ กอปรกับสถานการณ์ COVID-19 ที่ยังมีการแพร่ระบาดอยู่ ส่งผลให้สถานที่ในการใช้สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้นั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา (ภาพที่ 7.2-3) นอกจากนี้คณะฯ ยังติดตามรับฟังความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการข้อร้องเรียน พบว่า ไม่มีข้อร้องเรียนใด ๆ จากผู้เรียน ดังภาพที่ 7.2-4 และเนื่องจากปีการศึกษา 2563 มีบางหลักสูตรที่มีบัณฑิตที่จบการศึกษาแล้ว คณะฯ จึงดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต พบว่าผู้ใช้งานบัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00 คะแนน) ดังภาพที่ 7.2-5 และสำเร็จปีการศึกษา 2564 คณะฯ กำลังดำเนินการสำรวจความพึงพอใจอยู่



ภาพที่ 7.2- 5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีการศึกษา		
		2562	2563	2564
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.0 คะแนน			
- รังสีเทคนิค		-	3.53	N/A
- วิทยาลัยเคลื่อนไหว		-	-	-
- ฉุกเฉินการแพทย์		-	4.42	N/A
- สหภาพการแพทย์		-	N/A	N/A

ด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพ แนวโน้มในการให้บริการวิชาการ/วิชาชีพของคณะฯ มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี ดังภาพที่ 7.1-21 และได้รับผลตอบรับที่ดี ดูได้จากเวลาที่ลูกค้าเรียกร้องให้จัดบริการวิชาการ/วิชาชีพซ้ำเพิ่มมากขึ้น ดังภาพที่ 7.2-6-7 ซึ่งร้อยละ 90 ของโครงการได้รับผลคะแนนความพึงพอใจจากลูกค้ามากกว่าเท่ากับ 4.0 คะแนน นอกจากนี้คณะฯ ยังสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไปให้บริการวิชาการ/วิชาชีพนอก รจก. ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ดังภาพที่ 7.2-9-10 และเพื่อให้การดำเนินงานด้านบริการวิชาการ/วิชาชีพเป็นไปอย่างราบรื่น และโปร่งใส คณะฯ ดำเนินการติดตามรับฟังข้อร้องเรียนของลูกค้าต่อการดำเนินงาน พบว่า ไม่มีข้อร้องเรียนใด ๆ ดังภาพที่ 7.2-12



ภาพที่ 7.2- 12 จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ

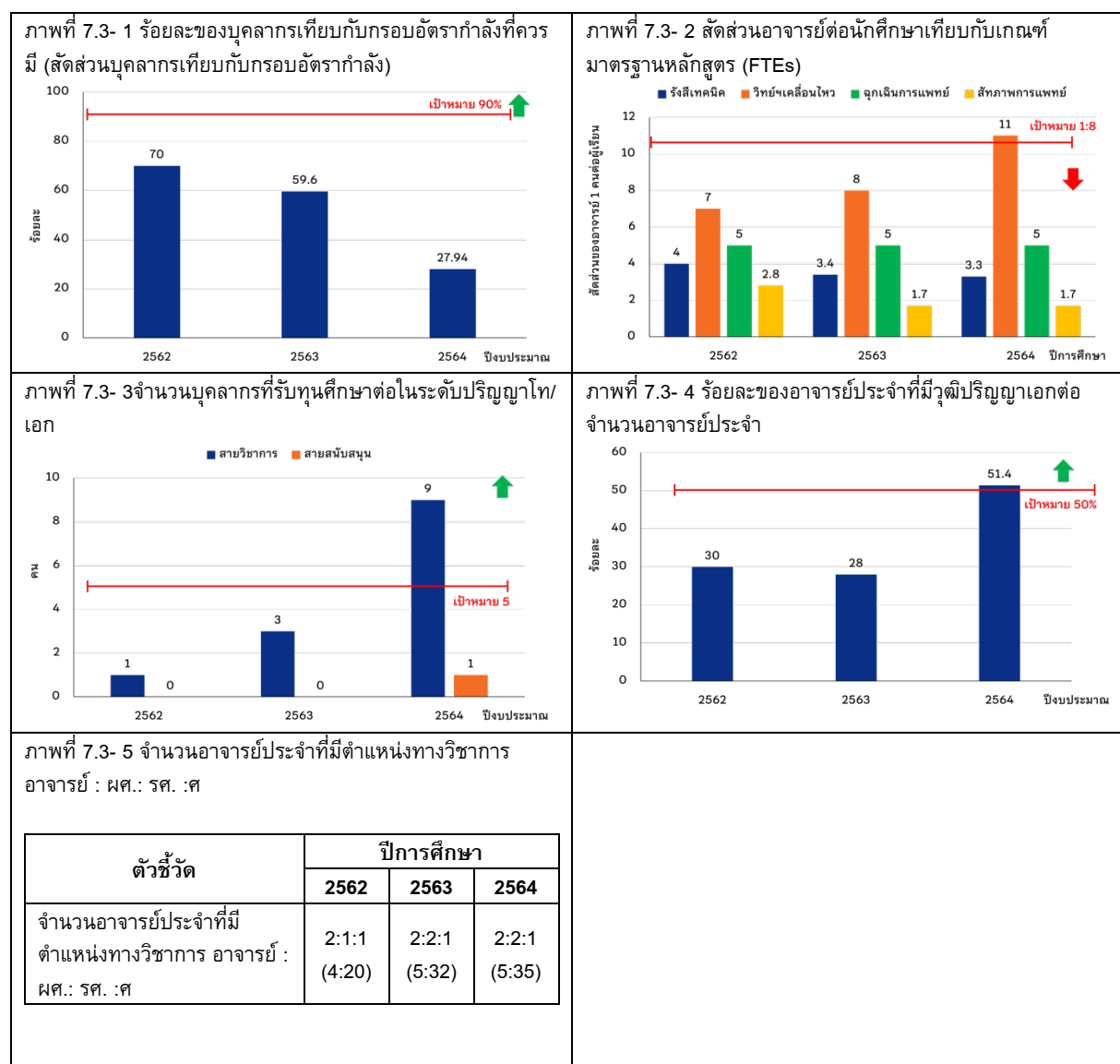
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีการศึกษา		
		2562	2563	2564
จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	0 เรื่อง	0	0	0

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

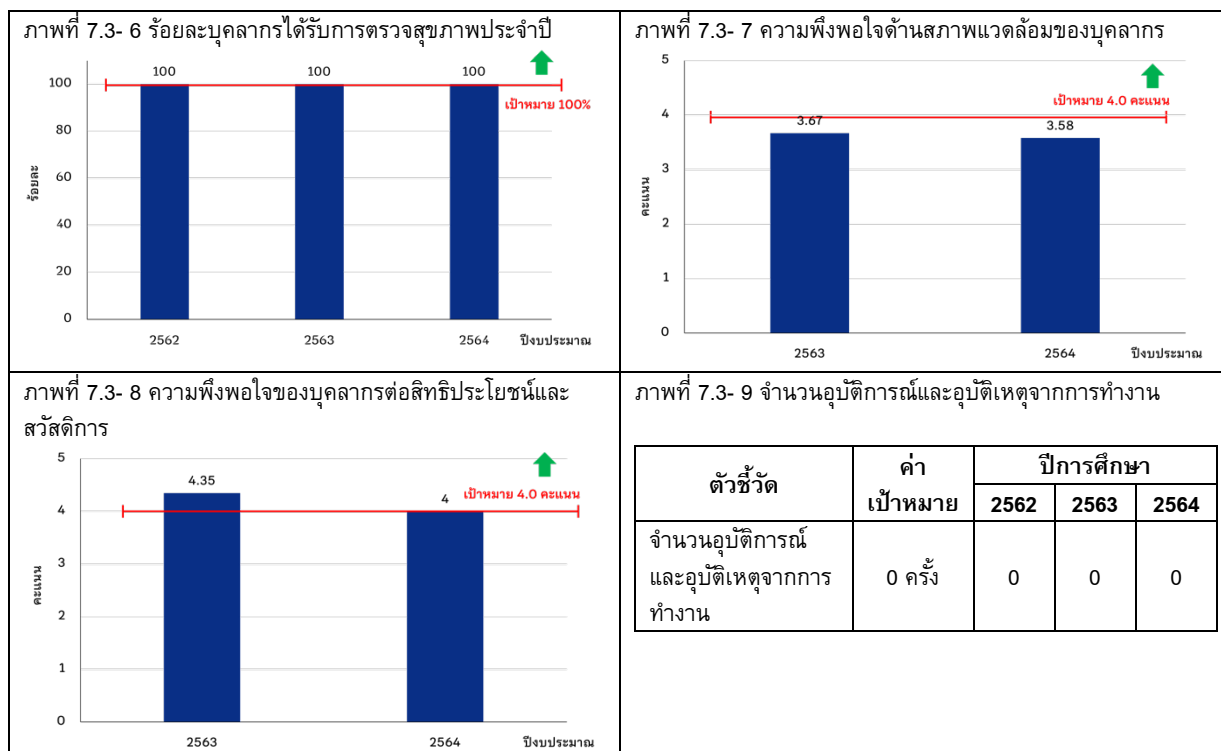
ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 คณะฯ มีบุคลากรจำนวน 77 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 10 คน สายวิชาการ 45 คน สายสนับสนุน 22 คน โดยสัดส่วนตำแหน่งวิชาการ ศ. : รศ. : ผศ. : อ. เท่ากับ 2 : 2 : 1 : 20 (ภาพที่ 7.3-5) ซึ่งสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของเกือบทุกหลักสูตร เป็นไปตามข้อกำหนดของกลุ่มสาขา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานระดับอุดมศึกษา แต่ยังมีหลักสูตร HKH ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ผู้บริหารคณะฯ เล็งเห็นถึงปัญหานี้ และดำเนินการขอเปิดกรอบอัตรากำลังให้หลักสูตรนี้ในปีงบประมาณ 2565 ต่อไป ดังภาพที่ 7.3-2

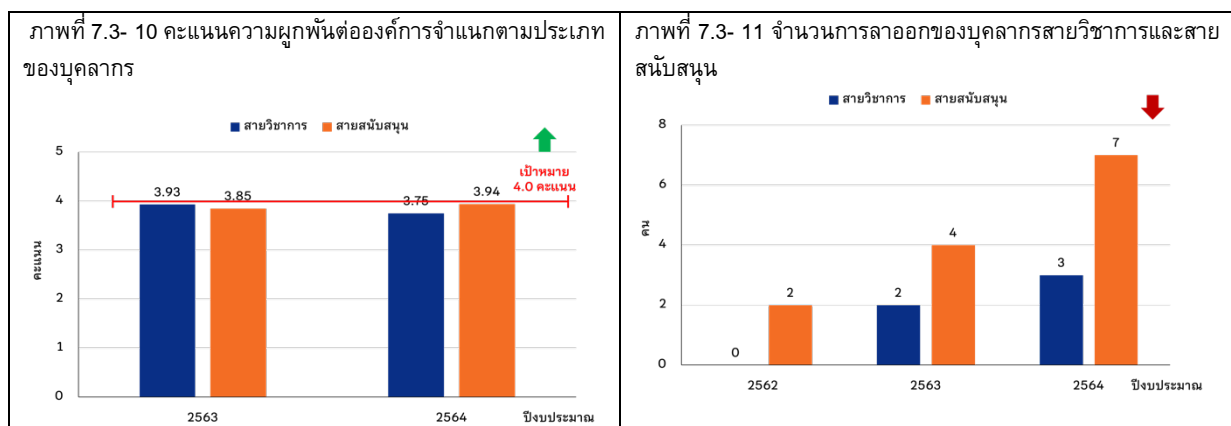
ด้านขีดความสามารถของบุคลากร คณะฯ ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยการให้ทุนการศึกษา ซึ่งพบว่ามีบุคลากรที่รับทุนการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี (ภาพที่ 7.3-3) ส่งผลให้ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสูงขึ้น ดังภาพที่ 7.3-4



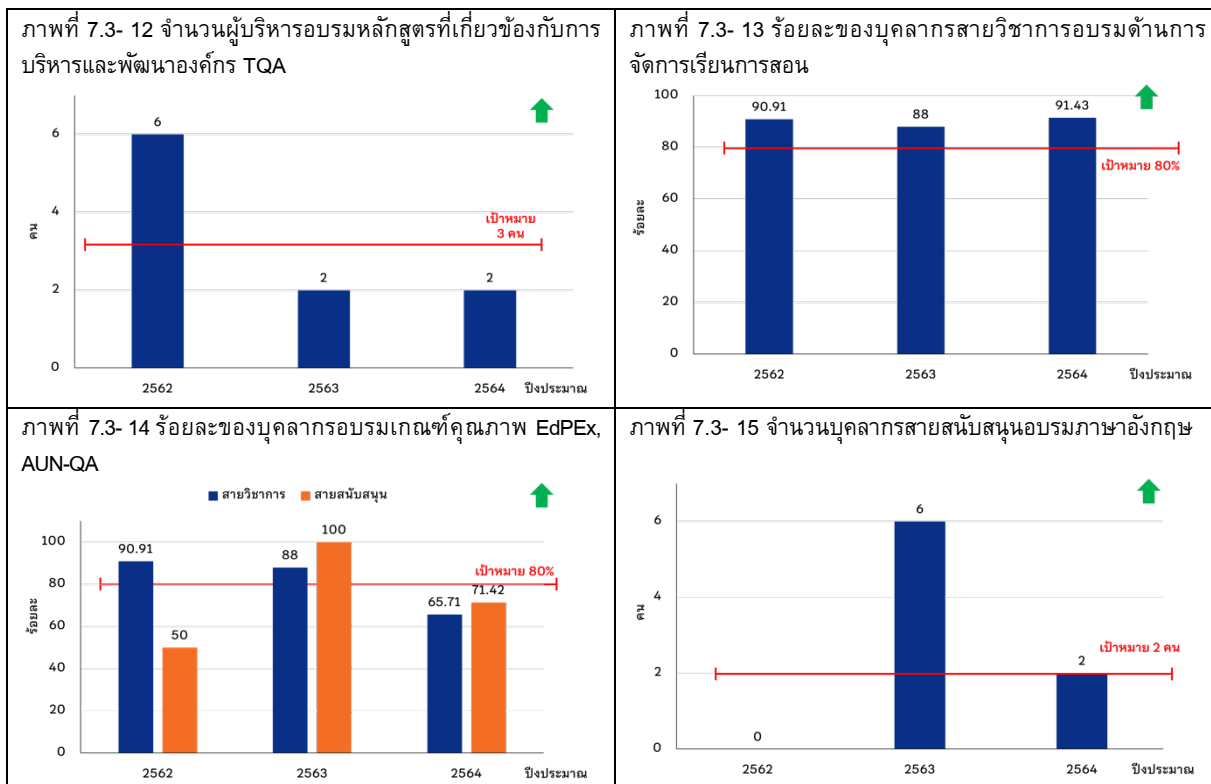
- (3) บรรยาภาศการทํางาน คณะฯ ให้ความสำคัญกับบรรยาภาศการทํางานของบุคลากร เห็นได้จากกรทําคณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และสำรวจความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทํางาน และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ามีคะแนนลดลง สาเหตุอาจเป็นเพราะคณะฯ อยู่ในช่วงการปรับปรุงอาคาร สถานที่ และมีการลดจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลลง จึงทำให้คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรลดลง (ภาพที่ 7.3-7-8)



(3) ความผูกพันของบุคลากร คณะฯ มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากร และจำนวนการลาออกของบุคลากรทุกปี (ภาพที่ 7.3-10-11) พบว่า ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงดำเนินการเร่งหาวิธีการที่จะเพิ่มความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้น



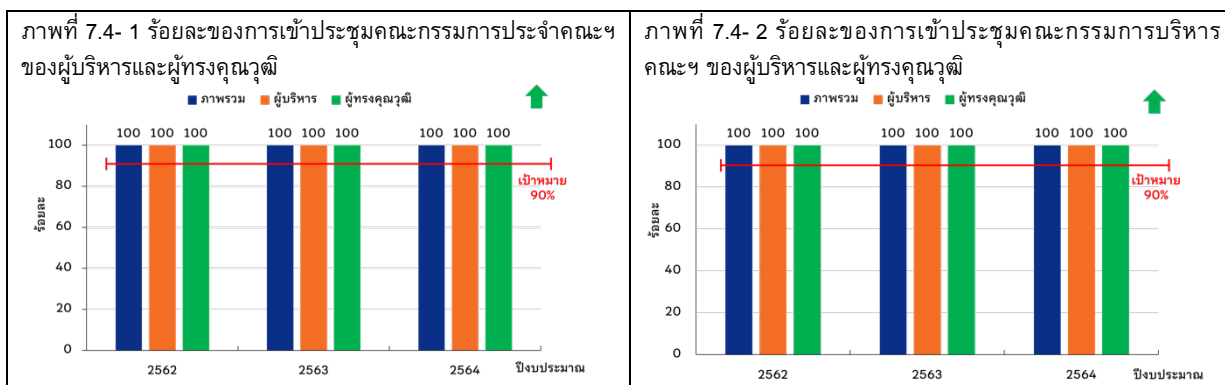
(4) การพัฒนาบุคลากร คณะฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นทุกปี ดังภาพที่ 7.3-12-15



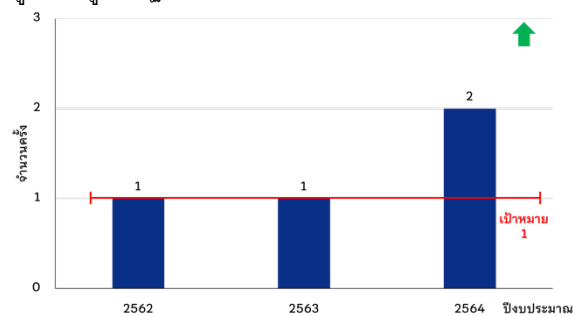
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

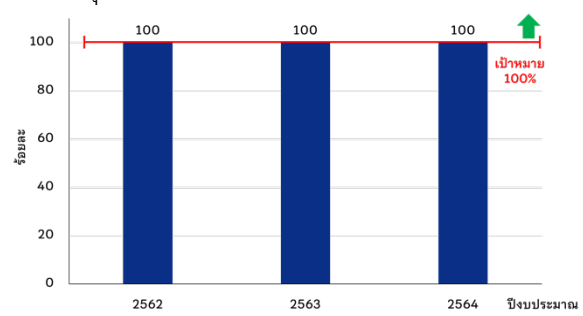
ผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ มีการสื่อสารกับบุคลากรทุกคนผ่านโครงการคณบดีพบบุคลากรเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ (ภาพที่ 7.4-3-4) โดยมีการจัดประชุมคณบดีเป็นประจำทุกเดือน และคณบดีทุก 2 เดือน ซึ่งคณะกรรมการเข้าร่วมการประชุมครบทุกครั้ง (ภาพที่ 7.4-1-2) นอกจากนี้ทางคณะฯ ยังดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารคณะฯ ของคณบดี ดังภาพที่ 7.4-9-11 และเพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ เป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง ผู้บริหารมีนโยบายให้ฝ่าย IT ของคณะฯ พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลขึ้น ปัจจุบันคณะฯ ใช้ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลอยู่ทั้งหมด 4 ระบบ (ภาพที่ 7.4-12) ผลลัพธ์ด้านการกำกับองค์กรในด้านอื่น ๆ แสดงในภาพที่ 7.4-13-18



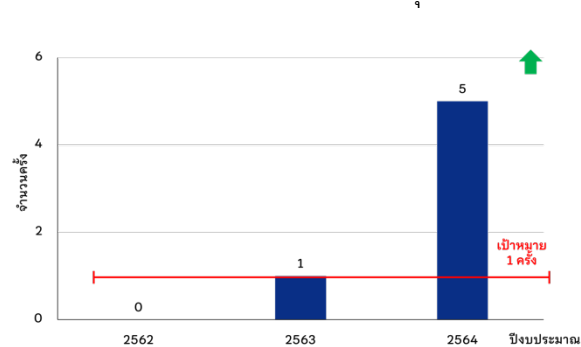
ภาพที่ 7.4- 3 จำนวนครั้งในการถ่ายทอดนโยบายการบริหารของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ



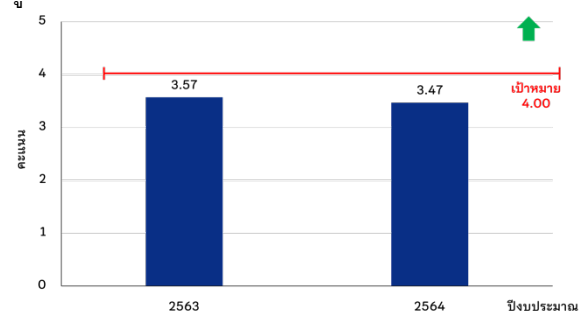
ภาพที่ 7.4- 4 ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร



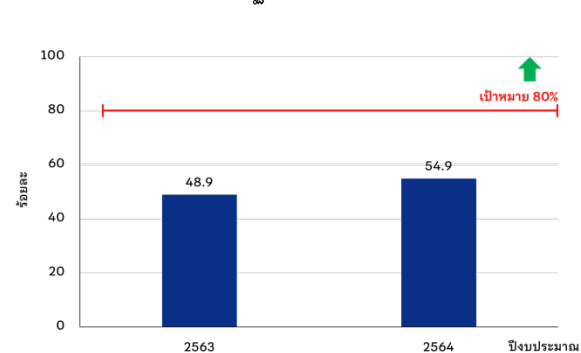
ภาพที่ 7.4- 5 จำนวนครั้งที่มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์



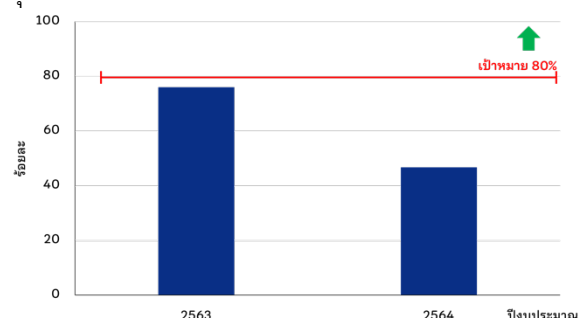
ภาพที่ 7.4- 6 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร



ภาพที่ 7.4- 7 ร้อยละแผนปฏิบัติการประจำปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ



ภาพที่ 7.4- 8 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

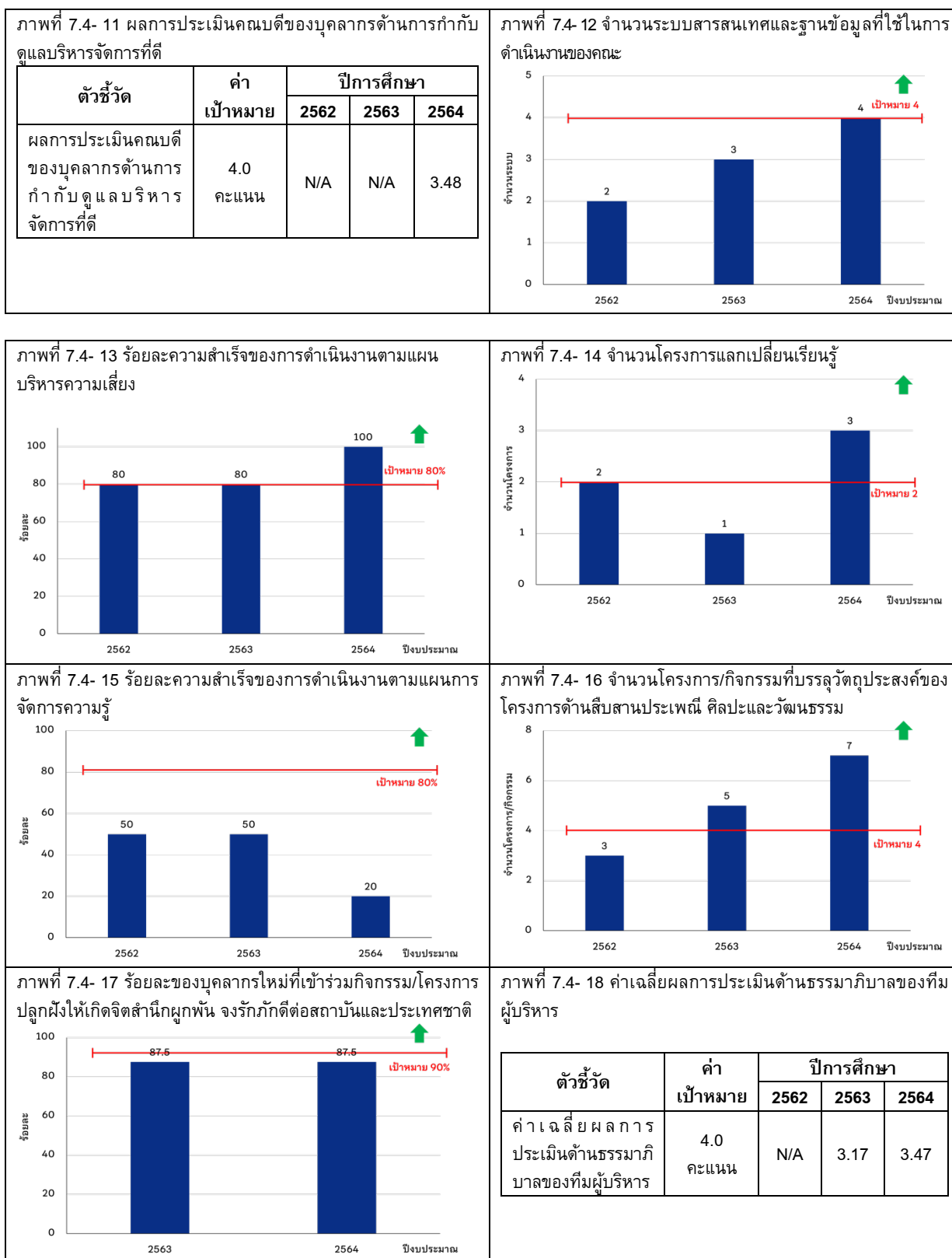


ภาพที่ 7.4- 9 ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีการศึกษา		
		2562	2563	2564
ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านภาวะผู้นำ	4.0 คะแนน	N/A	N/A	3.84

ภาพที่ 7.4- 10 ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีการศึกษา		
		2562	2563	2564
ผลการประเมินคณบดีของบุคลากรด้านการพัฒนาองค์กร	4.0 คะแนน	N/A	N/A	3.47

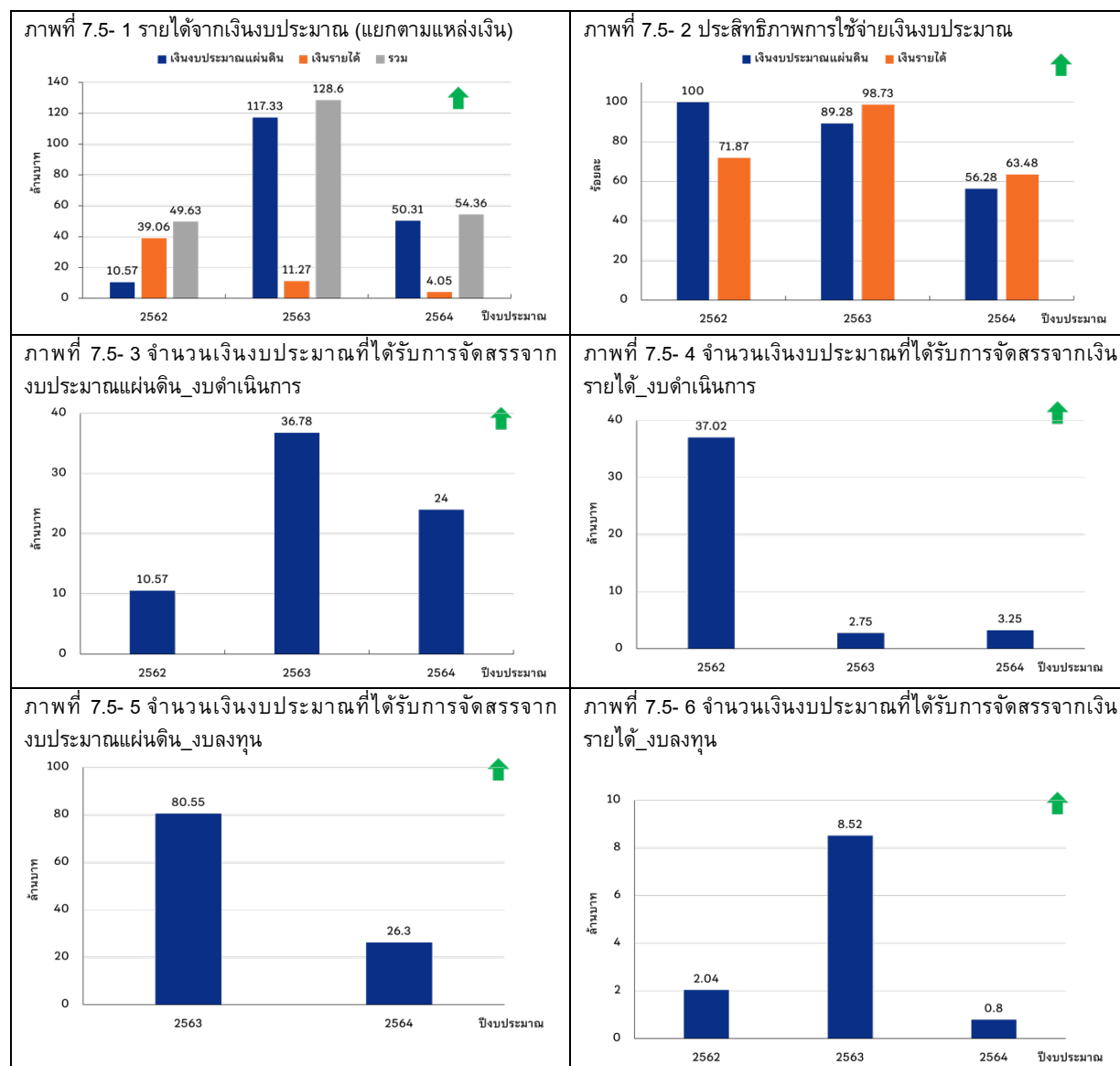


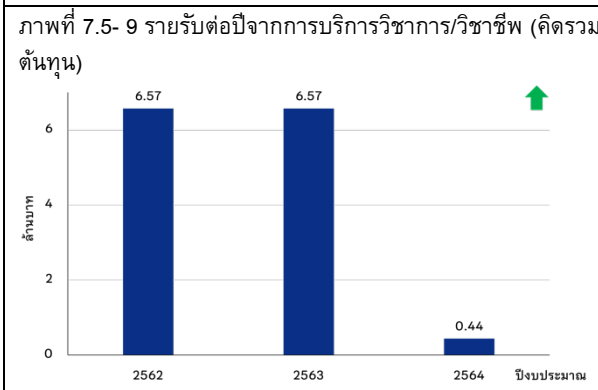
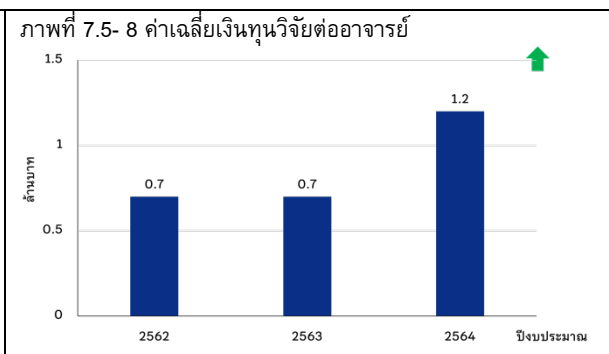
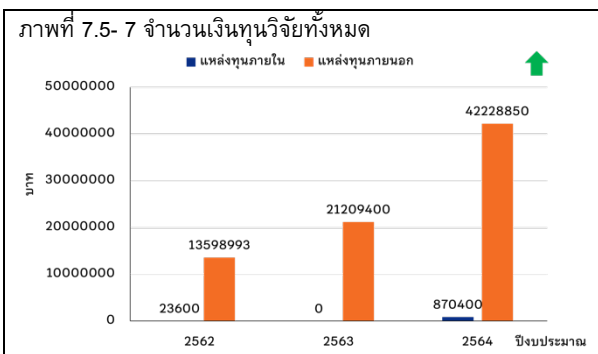
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

คณะฯ ได้รับความจัดสรรงบประมาณแผ่นดินและจากเงินรายได้ของ รจก. ซึ่งมีส่วนที่เป็นงบลงทุนและงบดำเนินการ โดยในปีงบประมาณ 2564 มีสัดส่วนที่ลดลงจากทั้ง 2 แหล่ง ซึ่งเป็นผลมาจาก รจก. มีมาตรการกำจัดการใช้จ่ายในหมวดงบดำเนินการ ทำให้ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้ตั้งไว้ล่วงหน้าลดลงเพราะไม่สามารถเบิกจ่ายได้

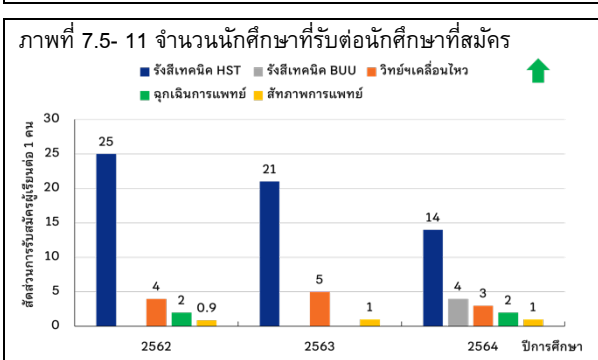
ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณในปีต่อมาดังแสดงใน ภาพ 7.5-1 – 7.5-6 ในขณะที่จำนวนเงินทุนวิจัยทั้งหมด และ ค่าเฉลี่ยเงินทุนวิจัยต่ออาจารย์ มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ภาพ 7.5-7 และ 7.5-8) ส่วนรายรับจากการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ไม่เป็นเป้าหมายหลักของคณะฯ ในบริบทที่เพิ่งเริ่มดำเนินการและโครงการ/กิจกรรมเป็นความต้องการของประเทศจึงได้รับงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้ทำบริการวิชาการ/วิชาชีพ แบบไม่คิดค่าใช้จ่าย เพื่อบริการผู้สังคมและงานสาธารณสุขของประเทศ (ภาพ 7.5-9) สัดส่วนการตลาดของแต่ละหลักสูตรยังไม่อยู่ในแนวทางที่คณะฯ คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามส่วนของ RT มีสัดส่วนอยู่ระหว่าง 1:14 ถึง 1:25 ซึ่งในปีการศึกษา 2564 หลักสูตร RT จัดการเรียนการสอนทั้งหมดที่ วว. ไม่ได้ส่งนักศึกษาไปเรียนที่คณะเทคนิคการแพทย์ MU เหมือนที่ดำเนินการมาใน 3 รุ่นแรก จึงอาจเป็นปัจจัยทำให้จำนวนผู้สมัครลดลงประกอบกับแนวโน้มจำนวนนักศึกษาที่ลดลงในเกือบทุกหลักสูตรทั่วทั้งประเทศ





ภาพที่ 7.5- 10 ต้นทุนการผลิตบัณฑิตต่อหัวต่อปี (รวมทุกหลักสูตร)

ตัวชี้วัด	ปีการศึกษา		
	2562	2563	2564
ต้นทุนการผลิตบัณฑิตต่อหัวต่อปี	-	110,445	รอข้อมูลจัดงานต้นทุนบริหารการการคลัง



เอกสารอ้างอิง

หมวด 1

- แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565
- ประกาศ รจก. เรื่อง คุณธรรมหลัก อัตลักษณ์เชิงคุณธรรมของ รจก.
- ภาพกิจกรรมโครงการ เสร็จ สำเร็จ ทันเวลา

หมวด 2

- ระบบไปลาออนไลน์
- Share drive HST DATACENTER
- แผนยุทธศาสตร์ ประจำปี 2565 - 2570 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2570)
- แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565
- ประกาศ รจก. เรื่อง คำตอบแทนเพิ่มพิเศษ สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ สาขาขาดแคลน

หมวด 3

- รายงานผลการดำเนินงาน (Feasibility Study) หลักสูตรนวัตกรรมฯ
- แบบฟอร์มการประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา
- ผลการประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้นักศึกษา ปีการศึกษา 2564
- การประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย
- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ ด้านบริการวิชาการและวิชาชีพ
- สรุปผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนานักศึกษาคณะฯ ปีการศึกษา 2564
- การประชุมหารือกับแหล่งทุนเพื่อกำหนดโจทย์การวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัย
- การลงนามเพื่อทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยกับแหล่งทุน
- การอ้างอิงงานวิจัย
- การประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการ
- อัตลักษณ์นักศึกษาของคณะฯ
- ประกาศทุนพระราชทาน เจ้าฟ้าจุฬาภรณ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการศึกษา
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกิจการนักศึกษาคณะฯ
- คู่มือการจัดการข้อร้องเรียนของนักศึกษา
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนระดับคณะฯ
- แบบรายงานผลการดำเนินโครงการเฉลิมพระเกียรติ
- โครงการทุนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา
- โครงการวิจัยการพัฒนาศักยภาพชุมชนต้นแบบสู่วิสัยกิจเพื่อสังคมด้านการบริบาลผู้สูงอายุ
- ภาพกิจกรรมโครงการประชาสัมพันธ์หลักสูตร คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- ระบบการจัดการเรียนการสอน E-learning ด้านบริการวิชาการและวิชาชีพ

หมวด 4

- แผนยุทธศาสตร์ ประจำปี 2565 - 2570 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2570)
- Improvement plan ของระดับหลักสูตรและคณะฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใน คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- คู่มือการแจ้งเส้นทางการเอกสารของงาน e-Saraban
- การจัดการความรู้ คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ

หมวด 5

- ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Individual Performance Agreement : IPA)
- แผนพัฒนาบุคลากรปี 2566 - 2570
- ประกาศ รจก. เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนสนับสนุนสำหรับการประชุมวิชาการและฝึกอบรม
- แผนอัตรากำลังคณะฯ ประจำปีงบประมาณปี 2566 – 25670
- ประกาศรับสมัครเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ฝ่ายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์
- ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ววจ.
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์ที่ 5 ของ รจก.
- สวัสดิการ
- ตารางประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรคณะฯ
- ข้อบังคับ รจก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

หมวด 6

- แผนบริหารความเสี่ยงระดับยุทธศาสตร์ คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
- แบบรายงานผลตามแผนบริหารความเสี่ยง ปย.1 และ ปย.2