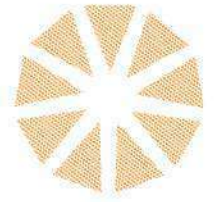




ราชวิทยาลัย
จุฬารักษ์
วิทยาลัยแพทยศาสตร์
ศรีสวางควัฒน



วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน
ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

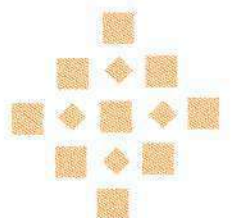
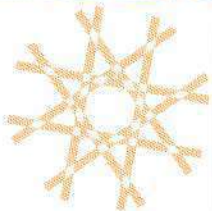
SELF ASSESSMENT REPORT

รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2564

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (2563-2566)



PSCM



คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินการตามระบบ และกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2564 ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยได้นำเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) ฉบับปี 2563-2566 มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพตามบริบทของหน่วยงาน และพัฒนาผลการดำเนินงานเพื่อเสริมในส่วนที่ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงสถานภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกมิติอย่างเหมาะสม ตามสมรรถนะ และพันธกิจหลัก รวมถึงค่านิยมองค์กรของวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

รายงานการประเมินตนเองฉบับนี้ ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ในการรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง และร่วมสังเคราะห์จัดทำขึ้น เพื่อให้ผลการประเมินตนเอง สะท้อนถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน ในนามวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน ขอบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยดีและมีคุณภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับคำชี้แนะจากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และพร้อมรับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จิรายุ เอื้อวรากุล

(ศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงจิรายุ เอื้อวรากุล)

คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

คำย่อ

กทปส.	กองทุนวิจัยและพัฒนากิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมเพื่อ ประโยชน์สาธารณะ	AUNQA	ASEAN. University Network Quality Assurance
กสทช.	สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ	BCP	Business Continuity Plan
กสพท.	กลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย	CC	Core Competency
คกก.	คณะกรรมการ	DKFZ	Deutsches Krebsforschungszentrum
ทปอ.	ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย	FB	Facebook
พ.ร.บ.	พระราชบัญญัติ	FTE	Full-Time Equivalent
ม.	มหาวิทยาลัย	IDP	Individual Development Plan
มจร.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	IQA	Internal Quality Audit
รจก.	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	ISO	International Organization for Standardization
รพ.	โรงพยาบาล	ITA	Integrity and Transparency Assessment
วช.	สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	KM	Knowledge Management
ววจ.	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์	KPI	Key Performance Indicator
วพศส.	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน	MOU	Memorandum Of Understanding
สกอ.	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	OFI	Opportunity For Improvement
สกสว.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	OKR	Objectives and Key Results
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	PA	Performance Agreement
สมพ.	สถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษาแพทยศาสตร์	PDCA	Plan Do Check Act
อว.	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	PSCM	Princess Srisavangavadhana College of Medicine
อววน.	การปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	SA	Strategic Advantage
		SC	Strategic Challenge
		SO	Strategic Objectives
		SOP	Standard Operating Procedures
		STIPI	Science Technology and Innovation Policy Institute
		SWOT	Strengths Weaknesses Opportunities Threats
		TCI	Thai-Journal Citation Index Centre
		TMDU	Tokyo Medical and Dental University
		TOR	Term of reference
		TQA	Thailand Quality Award
		TQC	Total Quality Control
		VMV	vision mission and values
		WFH	Work From Home
		WFME	World Federation for Medical Education

สารบัญ

หน้า

คำนำ

คำอธิษฐานศัพท์ คำย่อ

สารบัญตาราง

สารบัญรูปภาพ

ส่วนที่ 1	โครงสร้างองค์กร	1
	P.1 ลักษณะองค์กร	1
	P.2 สถานการณ์ของสถาบัน	9
ส่วนที่ 2	รายงานผลการดำเนินงานรายหมวด	
	หมวดที่ 1 การนำองค์กร	12
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	12
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	24
	หมวดที่ 2 กลยุทธ์	30
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	30
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	37
	หมวดที่ 3 ลูกค้า	41
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	41
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	44
	หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	49
	4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	49
	4.2 การจัดจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	57
	หมวดที่ 5 บุคลากร	62
	5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	62
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	68
	หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	74
	6.1 กระบวนการทำงาน	74
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	87
	หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	98
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	98
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	101
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	105
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	106
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	107

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ P.1 ก.(1)	2
ตารางที่ P.1 ก.(2)	4
ตารางที่ P.1 ก(3)-1	5
ตารางที่ P.1 ก(3)-2	5
ตารางที่ P.1 ก.(4)	6
ตารางที่ P.1 ก.(5)	6
ตารางที่ P.1 ข.(2)	7
	ความต้องการและความคาดหวัง
ตารางที่ P.1 ข.(3)	8
ตารางที่ P.2 ข.(1)	10
ตารางที่ 1.1-1	18
ตารางที่ 1.1-2	20
ตารางที่ 1.1-3	22
ตารางที่ 1.2-1	29
ตารางที่ 2.1-1	33
ตารางที่ 3.1-1	42
	พันธกิจ
ตารางที่ 3.2-1	45
ตารางที่ 3.2-2	47
ตารางที่ 3.2-3	48
ตารางที่ 4.1-1	51
ตารางที่ 4.1-2	55
ตารางที่ 4.2-1	58
ตารางที่ 4.2-2	58
	แผนการดำเนินการโครงการการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) ศูนย์ฯแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ ปีงบประมาณ 2565
ตารางที่ 5.1-1	63
ตารางที่ 5.1-2	64
	แผนการปฏิบัติการ
ตารางที่ 5.1-3	66
ตารางที่ 5.1-4	67
ตารางที่ 5.2-1	70
ตารางที่ 5.2-2	71
ตารางที่ 6.1-1	75
	กระบวนการทำงานที่สำคัญ วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ
ตารางที่ 6.1-2	76
	การจัดการศึกษา
	กระบวนการจัดการการวิจัยและนวัตกรรม
ตารางที่ 6.1-3	78
	กระบวนการทำงานที่สำคัญ วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ
	การบริการวิชาการและสังคม

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 6.1-4	กระบวนการสนับสนุนภายใต้สำนักงานคณบดี	81
ตารางที่ 6.1-5	การจัดการเครือข่ายอุปทานสำหรับผู้ส่งมอบ	84
ตารางที่ 6.1-6	การจัดการเครือข่ายอุปทานสำหรับคู่ความร่วมมือ	85
ตารางที่ 6.2-1	กระบวนการควบคุมต้นทุนด้านพลังงาน	89
ตารางที่ 6.2-2	การดำเนินการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความปลอดภัย	89
ตารางที่ 6.2-3	ระบบบริหารจัดการอาคารสถานที่	90
ตารางที่ 6.2-4	กระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ สถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และเตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน	91
ตารางที่ 6.2-5	ตัวอย่างการปรับปรุงเรื่องการบริหารความเสี่ยง	92
ตารางที่ 6.2-6	การจัดการเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน และแนวทางในการบริหารความต่อเนื่อง	92
ตารางที่ 6.2-7	ตารางสรุป Process, Process KPI และการควบคุมติดตาม	94

สารบัญรูป

	หน้า
รูปที่ 1.1-1	โครงสร้างวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน
รูปที่ 1.1-2	วัฒนธรรมองค์กร CHULABHORN ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ถ่ายทอดมายังวพศ.
รูปที่ 1.1-3	พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ของวพศ. (ปี 2565-2570)
รูปที่ 1.1-4	ค่านิยม ALTRUISM ของวพศ.
รูปที่ 1.1-5	Leadership system : PSCM-Star
รูปที่ 1.1-6	คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของวพศ.
รูปที่ 1.1-7	ระบบ PSCM – Star Communication System
รูปที่ 1.1-8	กลไกการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ผ่านระบบการนำองค์กร
รูปที่ 1.1-9	กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของวพศ.
รูปที่ 1.2-1	ระบบกำกับดูแลองค์กรของวพศ.
รูปที่ 1.2-2	หลักธรรมาภิบาลของวพศ.
รูปที่ 1.2-3	วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ไม่สำเร็จ
รูปที่ 1.2-4	การส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
รูปที่ 1.2-5	กระบวนการ Community engagement and societal contribution
รูปที่ 2.1-1	VMC และ ยุทธศาสตร์วพศ. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570)
รูปที่ 2.1-2	กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์วพศ. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570)
รูปที่ 2.1-3	กรอบแนวคิดและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในระบบงานหลัก
รูปที่ 2.1-4	ยุทธศาสตร์วพศ. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) แสดงตาม Value chain
รูปที่ 2.1-5	การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives ในรูปแบบ Strategic Packages
รูปที่ 2.1-6	แผนงานหลัก Strategic Move ที่ตอบสนองมุมมองด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการ ภายใน และการเรียนรู้และเติบโต
รูปที่ 2.2-1	กระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
รูปที่ 2.2-2	แผนปฏิบัติการเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ
รูปที่ 3.1-1	กระบวนการบริหารจัดการระบบรับฟังเสียงของลูกค้า
รูปที่ 3.2-1	กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนสำหรับผู้เรียน
รูปที่ 4.1-1	ระบบและกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลในวพศ.
รูปที่ 4.2-1	ข้อมูลที่แสดงผลแบบ Real-time บน Dashboard
รูปที่ 4.2-2	ขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้
รูปที่ 4.2-3	สัดส่วนที่บุคลากรนำข้อมูลที่ได้รับจากหัวข้อในโครงการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ 2564 ไปใช้ประโยชน์
รูปที่ 4.2-4	ระบบฐานข้อมูล KM ออนไลน์ของวพศ.
รูปที่ 5.1-1	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของวพศ.
รูปที่ 5.1-2	การดำเนินการระบบ Performance agreement
รูปที่ 5.2-1	PDCA การสร้างและประเมินความผูกพันองค์กร
รูปที่ 5.2-2	ระบบการจัดการความรู้ (KM)
รูปที่ 5.2-3	ระบบการพัฒนาบุคลากร

สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่ 6.1-1	แนวคิด PDCA ของการจัดการศึกษา	79
รูปที่ 6.1-2	แนวคิด PDCA ของการบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรม	80
รูปที่ 6.1-3	แนวคิด PDCA ของการบริการวิชาการและสังคม	80
รูปที่ 6.2-1	กระบวนการประเมินต้นทุน	88
รูปที่ 6.2-2	PDCA การบริหารจัดการงบประมาณ	88
รูปที่ 6.2-3	ระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยง	92

โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒนจัดตั้งขึ้นโดยพระปณิธานใน ศาสตราจารย์ ดร. สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี องค์ประธานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยแรกก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ได้รับพระราชทานนามว่า “สำนักวิชาแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข” สังกัดโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ มูลนิธิจุฬาภรณ์ เพื่อผลิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาที่ขาดแคลน เมื่อมีการจัดตั้งราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (รจภ.) ขึ้นในวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2559 จึงได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็น “คณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข” และย้ายเข้าสังกัดวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ (ววจ.) ภายใต้รจภ. ต่อมาในวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2564 สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้มีมติมอบพระดำริในองค์ประธานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่ให้เป็น “วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน (วพศส.)” เนื่องในโอกาสสมหามงคลทรงเจริญพระชนมายุ 64 พรรษา โดยมีการแยกวพศส. ออกจากววจ. เพื่อเป็นหน่วยงานภารกิจเฉพาะที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ในปีการศึกษา 2564 วพศส. ดำเนินการจัดการเรียนการสอนใน 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต 7 ปี 2 ปริญญา (iBSc/MD) โดยความร่วมมือกับ University College London (UCL) สหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยระดับ Top 10 ของโลก 2) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) โดยเป็นหลักสูตรแรกของประเทศไทยที่เป็น Joint degree ที่มีการผสมผสานข้ามศาสตร์และข้ามมหาวิทยาลัย และ 3) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อผลิตนักฟิสิกส์การแพทย์ซึ่งมีความขาดแคลนอย่างยิ่งในประเทศไทย โดยในปีการศึกษา 2565 วพศส. จะเปิดดำเนินการเพิ่มอีก 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาตจวิทยา ต่อยอดเฉพาะทางจากหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต 2) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพดิจิทัล ต่อยอดจากหลักสูตรระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ และ 3) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์และวิศวกรรมการแพทย์ ต่อยอดจากหลักสูตรระดับปริญญาโทฟิสิกส์การแพทย์ และเพิ่มเนื้อหาด้านวิศวกรรมการแพทย์เข้าไปเพื่อให้บัณฑิตมีศักยภาพพหุสาขา โดยนับเป็นหลักสูตรระดับปริญญาเอก (นานาชาติ) หลักสูตรแรกของวพศส.

สำหรับในด้านบริการวิชาการและสังคม วพศส. มุ่งมั่นสืบสานพระปณิธานในการช่วยเหลือประชาชนตามวัฒนธรรมองค์กรรจภ. “CHULABHORN” และค่านิยมวพศส. “ALTRUISM” โดยมีความใกล้ชิดกับชุมชนในเขตหลักสี่ที่อยู่ใกล้เคียงผ่านโครงการอาสาจุฬาภรณ์ และมีเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาลในต่างจังหวัด อาทิเช่น น่าน เพชรบูรณ์ ร้อยเอ็ด สำหรับในด้านวิจัยและนวัตกรรม ได้ตั้งเป้าที่จะเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 1 (Frontier and Global) ในอนาคตตามวิสัยทัศน์ของรจภ. และแม้จะเป็นวิทยาลัยที่เกิดใหม่ แต่บุคลากรสามารถคิดค้นและพัฒนางานวิจัยจนมีผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2564 เช่น รางวัลเหรียญทองและเหรียญเงินในการประกวดที่ Seoul International Invention Fair สาธารณรัฐเกาหลี และรางวัลเหรียญทอง เงิน และทองแดง และรางวัล Special Prize ที่ Geneva International Exhibition of Inventions สมาพันธรัฐสวิส รวมทั้งมีการจดสิทธิบัตรสิ่งประดิษฐ์ร่วมกับมหาวิทยาลัย UCL สหราชอาณาจักร และการเข้ารอบ Deep Space Food Challenge ขององค์กรนาซ่า เป็นต้น

วพศส. นับเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์น้องใหม่ของประเทศไทย โดยเป็นโรงเรียนแพทย์ลำดับที่ 23 ที่ได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานสากลของ World Federation for Medical Education (WFME) โดยสถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษาแพทยศาสตร์ (สมพ.) และแพทยสภา

P.1 ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

ตารางที่ P.1 ก. (1) หลักสูตร วิจัย และบริการ

หลักสูตร วิจัย และบริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร
การจัดการศึกษา - หลักสูตร แพทยศาสตร บัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563)	- เป็นหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตแนวใหม่ 7 ปี 2 ปริญญา (iBSc/MD) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย UCL สหราชอาณาจักร - แผนการเรียน ใช้ระยะเวลาเรียน 7 ปี จำนวน 258 หน่วยกิต โดยใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษ ดังนี้ ชั้นปีที่ 1-3 (Early Years) เรียนวิทยาศาสตร์การแพทย์พื้นฐาน และประยุกต์ที่วพศ. เป็นหลัก ชั้นปีที่ 4 (Research and Innovation) ปฏิบัติงานวิจัยที่ UCL ชั้นปีที่ 5-7 (Later Years) ฝึกปฏิบัติงานทางคลินิกที่โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ - นักศึกษาจะเริ่มเรียนรู้จากผู้ป่วย และฝึกปฏิบัติด้วยสถานการณ์จำลองการเป็นแพทย์ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ร่วมกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักศึกษาตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของวพศ. - การรับนักศึกษา เริ่มเปิดรับตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 จำนวน 32 คน โดยผู้สมัครต้องมีความสามารถทางภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด ร่วมกับผ่านเกณฑ์การรับสมัครอื่นๆ ในรอบ Portfolio ของวพศ. - การบริหารจัดการหลักสูตร ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการการศึกษา ทั้งระดับวิทยาลัยและระดับรพจ. และมีการประเมินคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ WFME ของสมพ. และ UCL ทุกปี - ภายหลังสำเร็จการศึกษา นักศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุน ณ รพจ. หรือ หน่วยงานของรัฐบาลตามที่ รพจ.กำหนด	- หลักสูตรผ่านการรับรองจากสถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษาแพทยศาสตร์ (สมพ.) และแพทยสภา ตามเกณฑ์ระดับสากล WFME - เป็นหลักสูตรแรกของประเทศไทยที่เป็นความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย UCL สหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ติดอันดับ Top 10 ของโลก - หลักสูตรตอบสนองต่อพระปณิธานขององค์ประธานในการผลิตแพทย์ที่มีศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม - นักศึกษาที่สอบผ่านตามเกณฑ์จะได้รับ 2 ปริญญาคือ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (iBSc) จากมหาวิทยาลัย UCL และแพทยศาสตรบัณฑิตจาก รพจ. - มหาวิทยาลัย UCL สหราชอาณาจักร จัดกิจกรรม Faculty Development ด้านการเรียนการสอนและการประเมินผล ให้อาจารย์ของวพศ. อย่างต่อเนื่องทุกปี
- หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ ข้อมูลสุขภาพ	- เป็นหลักสูตรร่วม (Joint degree) ระหว่างวพศ. กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. การอนุมัติปริญญาบัตรจะกระทำร่วมกันโดยทั้งสองสถาบัน - แผนการเรียน ใช้ระยะเวลา 4 ปี จำนวน 125 หน่วยกิต ใน 3 กลุ่มวิชา ทั้งการศึกษาทั่วไป วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาศาสตร์ข้อมูล ร่วมกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษาตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่วพศ. และ มจร. และนักศึกษาจะได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แล้วนำความรู้ไปฝึกใช้ในการทำงานจริงโดยการทำโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ และการบูรณาการเรียนรู้และการทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - การรับนักศึกษา เริ่มเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 รุ่นละ 40 คน โดยเปิดรับในหลายช่องทางทั้ง Portfolio, Admission, Direct admission รวมทั้ง Quota ของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย หรือโรงเรียนดรุณสิกขาลัย	- หลักสูตรตอบสนองต่อพระปณิธานขององค์ประธานในการผลิตนักวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลนของประเทศ - เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีหลักสูตรแรกด้าน HDS ในประเทศไทยและในอาเซียนที่มีการพัฒนาแบบข้ามสาขาวิชาและข้ามมหาวิทยาลัย และมีการผสมผสานองค์ความรู้ด้านการแพทย์ สุขภาพ และวิศวกรรมคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน - หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ข้อมูลที่เกี่ยวกับสุขภาพในประเทศไทยอื่นๆ มีเฉพาะระดับปริญญาโทเท่านั้น - หลักสูตรได้รับการสนับสนุนจากโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ของรัฐบาลโดยได้รับทุนสนับสนุนเป็นจำนวน 5 รุ่น นับตั้งแต่ปีแรก

หลักสูตร วิจัย และบริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร
	- การบริหารจัดการหลักสูตร ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์จากทั้งสองสถาบัน ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ด้านการศึกษาทั้งระดับวิทยาลัยและระดับมหาวิทยาลัยของทั้งสองสถาบัน และมีการประเมินคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพของ สกอ. และ AUN-QA - ภายหลังสำเร็จการศึกษา นักศึกษาที่ได้รับทุนต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุน ณ รจก. หรือ หน่วยงานของรัฐบาลตามที่ รจก. กำหนด	ที่ สกอ. ประกาศให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เสนอโครงการเพื่อเข้าร่วม - หลักสูตรได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA
- หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์	- หลักสูตรระดับปริญญาโท จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตนักฟิสิกส์การแพทย์ โดยใช้การบูรณาการองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อไปสู่การสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Approach) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและปริมาณ การปฏิบัติการเชิงคลินิก และการพัฒนานวัตกรรม - แผนการเรียน ระยะเวลา 2 ปี จำนวน 36 หน่วยกิต โดยจัดการเรียนการสอนที่วพศ. และโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ โดยใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษ - การรับนักศึกษา เริ่มเปิดรับตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สาขาฟิสิกส์คณิตศาสตร์ วัสดุเทคนิค วิศวกรรมชีวการแพทย์ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ หรือสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ที่มีเกรดเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ≥ 2.50 และคะแนนความรู้ภาษาอังกฤษตามหลักสูตรกำหนด - การบริหารจัดการหลักสูตร ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาทั้งระดับวพศ. รจก. และมีการประเมินคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพของ สกอ. และ AUN-QA - ภายหลังสำเร็จการศึกษา นักศึกษาที่ได้รับทุนต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุน ณ รจก. หรือ หน่วยงานของรัฐบาลตามที่ รจก. กำหนด	- หลักสูตรตอบสนองต่อพระปณิธานของ องค์ ปร ะ ธ า น ใน ก า ร ผลิตนักฟิสิกส์การแพทย์ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลนของประเทศ - หลักสูตรมีเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อจัดอบรมด้านวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักฟิสิกส์การแพทย์ เช่น Virtual Summer school ร่วมกับสถาบันมะเร็ง DKFZ, Germany และมีผลงานวิจัยระดับสากลร่วมกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ - หลักสูตรได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA
<u>การวิจัย</u> <u>นวัตกรรม</u> - โครงการวิจัย - ทุนวิจัย - การตีพิมพ์หรือนำเสนอ ผลงานวิจัย นวัตกรรม - ฐานข้อมูลวิจัย	การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของวพศ. มุ่งเน้นด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการชุดต่างๆ เช่น คกก.บริหารงานวิจัย นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา คกก.กลั่นกรองและติดตามผลโครงการวิจัยมุ่งเป้าของวพศ. และคกก.กลั่นกรองและติดตามโครงการวิจัยระดับรจก. - บุคลากรเสนอโครงการวิจัยและนวัตกรรมผ่านระดับวิทยาลัย และ รจก. เพื่อให้คณะกรรมการอนุมัติและประสานงานเรื่องงบประมาณทั้งจากภายในและภายนอกวพศ. - บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยหรือนวัตกรรม ดำเนินการวิจัย และรายงานผลต่อผู้ได้รับทุนตามเวลาที่กำหนด - มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับชาติและนานาชาติ โดยมีการนำเสนอในการประชุมต่างๆ หรือมีการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งมีการเผยแพร่ผ่าน website ของวพศ. และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการวิจัยผ่านกิจกรรมวิชาการของวพศ.	- มีโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกวพศ. - ผลงานวิจัยมุ่งเป้านำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม และสามารถต่อยอดและสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงเชิงพาณิชย์และเศรษฐกิจ - มีผลงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมที่สามารถจดอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร และได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ และ - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสามารถนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาวพศ. - มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและนวัตกรรมทั้งระดับชาติและนานาชาติ - งานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของวพศ. รจก. และยุทธศาสตร์ชาติ

หลักสูตร วิจัย และบริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร
การบริการวิชาการและสังคม - การบริการวิชาการสู่สังคม - การบริการวิชาการสู่ชุมชนเป้าหมาย	วพศส. ให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ ประชาชนทั่วไป และชุมชนเป้าหมาย - บุคลากรทางการแพทย์และประชาชนได้รับองค์ความรู้ที่ทันสมัยด้านการแพทย์และสุขภาพ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น FB, website, YouTube, Tiktok และ สื่อสิ่งพิมพ์ - ประชาชนได้รับประโยชน์จากการรับบริการทางการแพทย์ทั้งด้านการป้องกัน วินิจฉัย รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ - มีการสำรวจปัญหาสุขภาพและความต้องการในชุมชนเป้าหมาย - ชุมชนเป้าหมายให้ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของชุมชนตนเองผ่านการทำกิจกรรมอาสาจุฬาภรณ์ในชุมชน	- บุคลากรยึดถือค่านิยมองค์กร ALTRUISM และวัฒนธรรมองค์กร CHULABHORN ในการสืบสานพระปณิธานเพื่อการบริการวิชาการสู่สังคม - อาจารย์ของวพศส. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสหสาขา สามารถให้บริการวิชาชีพและวิชาการได้อย่างหลากหลาย - ชุมชนเป้าหมายมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นด้านสุขภาพ และเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างวพศส. กับชุมชน

ตารางที่ P.1 ก. (2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรม

ปรัชญา	เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต (Be Excellent for Lives)
ปณิธาน	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒนมุ่งมั่นผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้นำด้านสุขภาพและการบริการทางการแพทย์ มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งมีจิตวิญญาณอุทิศตนเพื่อสังคม เพื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับมวลมนุษยชาติ
วิสัยทัศน์	ผู้ให้ ผู้พัฒนา ผู้รักษาแห่งอนาคต The Giver, The Inventor and The Doctor of the Future
พันธกิจ	สืบสานพระปณิธาน บูรณาการการศึกษา พัฒนางานวิจัยนวัตกรรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการแพทย์และสาธารณสุข สู่ความเป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต
วัฒนธรรมองค์กร (รจภ.)	CHULABHORN C – Commitment H – Honesty U – Unity L – Loyalty A – Altruism B – Benevolence H – Happiness O – Opportunity R – Research Excellence and Innovation N – Networking
ค่านิยมหลัก (วพศส.)	ALTRUISM A – Achievement oriented & agility L – Learning for excellence T – Technology & innovation-driven R – Respect for people & collegiality U – Unity I – Interdisciplinary & integration S – Social responsibility & sustainability M – Morality, ethics and professionalism
เอกลักษณ์ของวพศส.	เป็นต้นแบบการบูรณาการสหสาขาด้านการบริหารจัดการการศึกษา การบริการวิชาการและสังคม และการวิจัยพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพอย่างเป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต
อัตลักษณ์ของบัณฑิตของวพศส.	มีปัญญาและทักษะชีวิตที่เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต
คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของวพศส.	CRAMDPH C – Continuous professional development, R – Research and Innovation Resilience, A – Altruism, M – Mastery, D – Digital literacy, P – Professionalism, H – Humility and Volunteerism
สมรรถนะหลักของวพศส.	CC1 การพัฒนาหลักสูตรที่โดดเด่นเพื่อผลิตแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพที่เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต CC2 การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมสหสาขาเพื่อเพิ่มศักยภาพทาง การแพทย์ CC3 การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพร่วมกับสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

P.1 ก. (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

วพศส. มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 111 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สายวิชาการ จำนวน 67 คน และสายสนับสนุน จำนวน 44 คน (ตารางที่ P.1 ก. (3)-1 และตารางที่ P.1 ก. (3)-2) สายวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี โดยเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรืออาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์ของวพศส. มีความชำนาญในหลากหลายสาขา (multidisciplinary faculty) เช่น เป็นแพทย์ วิศวกร นักฟิสิกส์ นักเคมี เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ กายภาพบำบัด สัตวแพทย์ เป็นต้น สำหรับสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และร้อยละ 36 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

Engagement driver ที่สำคัญของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้แก่ 1) คณบดีและทีมผู้บริหารที่มีการประชุมร่วมกันกับบุคลากรทั้งวิทยาลัยอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และมีการใช้ไลน์กลุ่มในการสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารเรื่องต่างๆ บุคลากรทุกคนได้เข้าพบคณบดีเพื่อทำ Individual development plan (IDP) ทุกปี 2) หัวหน้าสำนักงานคณบดีที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนและมีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ 3) เงินเดือนของสายวิชาการที่สูงกว่าองค์กรอื่นและการส่งเสริมและติดตามให้มีการขอตำแหน่งวิชาการ 4) ทูสนับสนุนการทำวิจัยที่มีให้อย่างเพียงพอ 5) สวัสดิการและการประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งครอบครัว 6) การส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีการพัฒนาตัวเองรวมทั้งร่วมนำเสนอความรู้ที่ตัวเองชำนาญผ่านกิจกรรม KM 7) ระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน (WFH) ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น โควิด-19 8) ค่านิยมองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อส่วนรวม “ALTRUISM” ตามพันธกิจของวพศส. ในการสืบสานพระปณิธานขององค์ประธานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และ 9) การสร้างความผูกพันผ่านการสัมมนาและกิจกรรมทั้งในและนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี และการแสดงความชื่นชมและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่โดดเด่นตามค่านิยมองค์กร

ตารางที่ P.1 ก. (3)-1 ตารางแสดงจำนวนและข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565)

สายวิชาการ	คุณวุฒิการศึกษา						อายุ (ปี)								อายุงาน (ปี)					
	ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก/ เทียบเท่า		≤ 30		31 - 40		41-50		51-60		≤ 5		6-9		≥ 10	
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ
ศาสตราจารย์						1							1		1					
รองศาสตราจารย์																				
ผู้ช่วยศาสตราจารย์					7	9			3	4	3	4	1		2	7	1	1	4	2
อาจารย์	4	2	5	4	15	13	9	4	15	13		3			15	18	2	1	2	4
ผู้ช่วยอาจารย์	2	5					2	5							2	5				
รวม	6	7	5	4	22	23	11	9	17	17	3	7	1	1	19	31	3	2	6	6
	13		9		45		20		35		10		2		50		5		12	

ตารางที่ P.1 ก. (3)-2 ตารางแสดงจำนวนและข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565)

สายสนับสนุน	คุณวุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)								อายุงาน (ปี)					
	ป.ตรี		ป.โท		≤ 30		31 - 40		41-60		≥ 61		≤ 5		6-9		≥ 10	
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ
หัวหน้าสำนักงานคณบดี				1								1						1
พนักงานราชวิทยาลัย	4	24	2	13	5	24	1	10		3			6	32		2		3
รวม	28		16		29		11		3		1		38		2		4	

P.1 ก. (4) ลินทรัพย์

ตารางที่ P.1 ก. (4) ลินทรัพย์

อาคารสถานที่	เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สำคัญ
อาคารสำนักงาน 1. สำนักงานคณบดี อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ชั้น 4 2. สำนักงานอาจารย์ อาคารสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ชั้น 4 ห้องเรียน/ห้องบรรยาย/ห้องประชุม/อื่นๆ 1. ห้องบรรยาย 01-04 จำนวน 4 ห้อง (บรรจุห้องละ 40 คน) 2. ห้องเรียนกลุ่มย่อย/ห้องศึกษด้วยตนเอง 1-4 จำนวน 4 ห้อง (ห้องละ 20 คน) 3. ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ห้อง (บรรจุ 40 คน) 4. ห้อง Common room มุม A (บรรจุ 20 คน) และ มุม B (บรรจุ 40 คน) 5. ห้องบรรยาย ชั้น B1 รังสิริรักษา โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ (บรรจุ 40 คน) 6. ห้องประชุมวทศ. (MC224) ชั้น 4 มุม A ห้องปฏิบัติการ/ห้องนวัตกรรม 1. ห้องปฏิบัติการทดลอง 1-4 จำนวน 4 ห้อง (บรรจุห้องละ 32 คน) 2. ห้อง Clinical Skill Lab จำนวน 1 ห้อง (บรรจุ 60 คน) 3. ห้องนวัตกรรม จำนวน 1 ห้อง (บรรจุ 40 คน) 4. ห้องปฏิบัติการวิจัย โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ชั้น 5 (บรรจุ 60 คน) อาคาร วทศ. (อาคารใหม่ 12 ชั้นพร้อมที่จอดรถใต้ดิน 2 ชั้น และห้องพัก 18 ชั้น)* *จะพร้อมใช้งาน เดือนตุลาคม 2565	เทคโนโลยี - เว็บไซต์วทศ. - เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ - ระบบอินเทอร์เน็ต - ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ - ห้องสมุด และ e-library - Learning management system อุปกรณ์ที่สำคัญ - ครุภัณฑ์ไอทีสนับสนุน เครื่องเสียงและอุปกรณ์เทคโนโลยี สารสนเทศประจำห้องเรียน/ห้องประชุม Visualizer, LCD projector, Computer, Teleconference, เครื่องเสียง - ครุภัณฑ์และวัสดุในห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ - ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

P.1 ก. (5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ดังแสดงในตารางที่ P.1 ก (5) และรูปที่ 1.2-5 หมวด 1

ตารางที่ P.1 ก. (5) กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญ

รายละเอียด	
กฎหมายและกฎระเบียบ 1. พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 5. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 6. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาแพทยศาสตร์ พ.ศ. 2561 7. พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 8. พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 9. พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 10. พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 11. พ.ร.บ. การส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 12. พ.ร.บ. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560 13. ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2562 14. ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วย การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2563 15. มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2556 16. กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 17. กฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 18. กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 19. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาอื่น พ.ศ. 2565 20. กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565	การประกันคุณภาพ 1. เกณฑ์มาตรฐานสากลสำหรับแพทยศาสตรศึกษา (WFME) 2. เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) 3. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี 2563-2566 4. จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2554 5. International Organization for Standardization (ISO)

P.1 ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

P.1 ข. (1) โครงสร้างองค์กร

วทศส. มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โครงสร้างแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ 1) สำนักงานคณบดี ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด แบ่งเป็น 10 งาน และ 2) สำนักวิชาการและวิจัยบูรณาการ ประกอบด้วยอาจารย์ที่เป็นสายวิชาการทั้งหมด โดยภายใต้สำนักวิชาการฯ จะไม่มีการแบ่งภาควิชา เพื่อให้อาจารย์ของวทศส. ซึ่งมี

หลากหลายสาขาวิชาชีพ ทั้งแพทย์ และไม่ใช่แพทย์ สามารถทำงานวิจัยวิชาการและการศึกษาร่วมกันได้อย่างบูรณาการ โดยไม่ต้องมีกำแพงของภาควิชาต่างกัน ในการกำกับดูแลวพศ. มีคณะกรรมการที่สำคัญ 2 ระดับ ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ 1) **ระดับคณะกรรมการบริหารวพศ.** ซึ่งประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และผู้แทนอาจารย์ และ 2) **ระดับคณะกรรมการประจำวพศ.** ที่มีทีมบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวน 3 ท่านร่วมเป็นกรรมการ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการชุดย่อยๆ ตามพันธกิจ อาทิเช่น คณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบริการวิชาการ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ ฯลฯ เพื่อทำงานขับเคลื่อนพันธกิจต่างๆ ให้บรรลุตามตัวชี้วัด ในการดำเนินการของหลักสูตรจะมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาหรือชั้นปี ซึ่งจะมีการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการการศึกษากลางของวพศ. สำหรับระบบการประกันคุณภาพวพศ. มีการดำเนินงานทั้งระดับหลักสูตร (WFME, AUN-QA) และระดับวิทยาลัย (IQA ในปีการศึกษา 2561-2562 และเริ่มใช้เกณฑ์ EdPEX ในปีการศึกษา 2563) โดยมีการเชิญคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาตรวจประเมินเป็นประจำทุกปี และมีการรายงานผลการดำเนินงานและแผนพัฒนาให้คณะกรรมการบริหารและประจำวพศ. รจภ. และสภารจภ. รับทราบทุกครั้ง ตามลำดับ ทั้งนี้คณบดีมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินการประจำปีแก่คณะกรรมการบริหารและประจำวพศ. และสภารจภ. ตามลำดับ

P.1 ข. (2) ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในตารางที่ P.1 ข. (2)

ตารางที่ P.1 ข. (2) พันธกิจหลัก ผลผลิต กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

พันธกิจ	ผลผลิต (Key Output)	กลุ่มเป้าหมาย (Key Customer)	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)	ความต้องการและความคาดหวัง
1) ด้านการจัดการศึกษา	- หลักสูตร - บัณฑิต	1. นักเรียนในโรงเรียนมัธยมปลาย	1.นักศึกษา 2.ศิษย์เก่า 3.อาจารย์ 4.ผู้ใช้บัณฑิต 5. ผู้ปกครอง	- ระบบการรับสมัคร การจัดการเรียนการสอนและประเมินผลโปร่งใส - มีระบบการอุทธรณ์ร้องเรียน - มีทุนการศึกษาและสิ่งสนับสนุนการศึกษา - การบริหารจัดการหลักสูตรได้มาตรฐานตามที่กำหนด - นักศึกษาสอบผ่านตามเกณฑ์วิชาชีพ และเมื่อเรียนจบมีงานทำทุกคน หรือศิษย์เก่ามีโอกาสศึกษาอย่างต่อเนื่อง - ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจ
2) ด้านการวิจัยนวัตกรรม	- ผลงานวิจัย - ผลงานนวัตกรรม - ทรัพย์สินทางปัญญา	1. ผู้ให้ทุนวิจัย 2. ผู้ใช้งาน 3. ผู้ได้รับผลประโยชน์จากงานวิจัย เช่น ชุมชนผู้ประกอบการ คณะ/มหาวิทยาลัย/กระทรวง/ นักวิจัย/ นักวิชาการที่นำไปต่อยอด นักศึกษา ประชาชน และผู้ป่วย	1.ผู้วิจัย 2.ผู้ให้ทุนวิจัย 3.ผู้ได้รับผลประโยชน์จากงานวิจัย เช่น ชุมชน/ผู้ประกอบการ/คณะ/มหาวิทยาลัย/กระทรวง นักวิจัย/ นักวิชาการที่นำไปต่อยอด นักศึกษา ประชาชน และผู้ป่วย	- มีจำนวนและคุณภาพผลงานวิจัยนวัตกรรมตามที่กำหนด - มีการเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน - มีการนำผลงานวิจัยนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม หรือในเชิงนโยบาย หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์ - การดำเนินการวิจัยได้มาตรฐานจริยธรรมการวิจัย
3) ด้านการบริการวิชาการและสังคม	- โครงการบริการวิชาการ	1. ผู้รับบริการ 2. ประชาชน 3. องค์กรที่ได้รับบริการวิชาการ	1. ประชาชนทั่วไป 2. บุคลากรการแพทย์ 3. สถาบันหรือองค์กรที่ได้รับการบริการวิชาการ	- ได้รับบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีความพึงพอใจในบริการ - ได้ความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงหรือในองค์กร

- โครงการอาสา จุฬาภรณ์เพื่อ ชุมชน - สื่อความรู้ใน รูปแบบต่างๆ	4. ชุมชนที่เข้าร่วม	4. ชุมชนเป้าหมาย 5. อาจารย์/วิทยากร 6. 2. ผู้สนับสนุน งบประมาณ	- ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเพื่อ สุขภาพ - เกิดสื่อความรู้ในรูปแบบใหม่ๆ ผ่าน ช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมกับระดับของ ผู้รับบริการ - อาจารย์เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับ
---	---------------------	---	--

P.1 ข. (3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังแสดงในตารางที่ P.1 ข (3)

ตารางที่ P.1 ข. (3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

ผู้ส่งมอบ

หน่วยงาน/บริษัท	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสาร
บริษัทจำหน่ายเครื่องมือแพทย์ และวัสดุอุปกรณ์/ ครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์	จัดส่งได้ตรงเวลา/อบรม วิธีการใช้งาน รับประกัน คุณภาพ/ให้คำแนะนำ/ คำปรึกษาในกรณีที่มี ปัญหา	ตามข้อเสนอ รายละเอียด คุณสมบัติและ กำหนดและ ขอบเขตงาน (TOR) ที่ทำไว้กับ ราชวิทยาลัย	- สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง ผ่านระบบพัสดุจก. - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล เอกสารทางการ
บริษัทจำหน่ายสารเคมีภัณฑ์			
บริษัทให้เช่าคอมพิวเตอร์/ระบบ IT	บำรุงรักษาเครื่อง คอมพิวเตอร์/IT system		
บริษัทให้เช่าเครื่องถ่ายเอกสาร	บำรุงรักษาเครื่องถ่าย เอกสาร		
ผู้ให้ทุนทำวิจัยหรือนวัตกรรม เช่น สกสว. กสทช. กทปส. วช. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ศูนย์ความ เป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) กรม ส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม แพทยสภา	สนับสนุนเงินวิจัย	การเบิกจ่ายทุน ตามเวลา	- สัญญาการให้ทุน - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล - การประชาสัมพันธ์ผ่าน สื่อต่างๆ
โรงเรียนมัธยมปลาย -โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย 12 แห่ง -โรงเรียนนานาชาติ -โรงเรียนอื่นๆ	แนะนำนักเรียนให้สมัคร เข้าเรียนในหลักสูตร ของวพศส.	นักเรียนมี คุณสมบัติตาม เกณฑ์การสอบ เข้าของวพศส.	- เข้าพบอาจารย์แนะแนว และทำกิจกรรม Roadshow - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล สื่อต่างๆ

คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

หน่วยงาน/องค์กร	บทบาท	กลไกการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา		
- มหาวิทยาลัย UCL, UK - คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. - University of Newcastle, Australia - มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล - คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล - คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - DKFZ, Germany - มหาวิทยาลัย TMDU, Japan - สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ - สถาบันดนตรีกลายณ์วัฒนา โดย สำนักวิชาดุริยางคศาสตร์	ร่วมมือในการจัดทำหลักสูตร หรือจัดการศึกษาเพื่อผลิต บัณฑิต หรือจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนานักศึกษา หรือกิจกรรม พัฒนาวิชาการ หรือบริการ วิชาการ	- มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล เอกสารทางการ - การประชุมร่วมกันที่เป็นทางการ/ ออนไลน์ - การเข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงาน และร่วมประชุม
แหล่งฝึกงาน		
- โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลพนมไพร โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ และ โรงพยาบาลอื่นๆ ในเครือข่ายความร่วมมือ	สถานที่ฝึกงานและร่วมสอน	- มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล เอกสารทางการ

หน่วยงาน/องค์กร	บทบาท	กลไกการสื่อสาร
		- การประชุมร่วมกันที่เป็นทางการ/ ออนไลน์ - การเข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงาน และร่วมประชุม
ด้านการวิจัยนวัตกรรม		
- มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล คณะวิทยาศาสตร์ และคณะ เวชศาสตร์เขตร้อน - มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ - โรงพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุข - โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ - University of Newcastle, Australia - DKFZ, Germany	ร่วมมือทำงานด้านวิจัย และ พัฒนานวัตกรรม	- มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) - มีการประชุมร่วมกันแบบทางการ/ ออนไลน์ - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล - การเข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงาน และร่วมประชุม
ด้านบริการวิชาการและสังคม		
- กทม. สำนักอนามัย และสำนักงานเขตหลักสี่ - ชุมชนการเคหะหลักสี่ และชุมชนในจังหวัดที่เป็น เครือข่าย - โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ และโรงพยาบาลในจังหวัด ที่เป็นเครือข่าย - โรงเรียนมัธยมวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย	ร่วมมือทำงานด้านบริการ วิชาการและบริการสังคม	- มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เช่น ระหว่าง รพ.กับกทม. และรพ.กับ กระทรวงสาธารณสุข - มีการประชุมร่วมกันแบบทางการ/ ออนไลน์ - โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล - การเข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงาน และร่วมประชุม

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

P.2 ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ลำดับในการแข่งขัน

วพศ. ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลตามโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ ทั้งด้านงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสถานที่ ทุนในการผลิตบัณฑิต และทุนพัฒนาอาจารย์และนักวิจัยในสถาบันชั้นนำในต่างประเทศ ทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการเติบโตเพิ่มจากไม่มีบุคลากรเลยในช่วงก่อตั้ง จนถึงปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 111 คน หากประเมินเฉพาะด้านการวิจัย วพศ. มีค่าเฉลี่ย H-index เพิ่มขึ้นจาก 6 เป็น 13 ภายในระยะเวลา 1 ปี และยังมีสัดส่วนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ต่ออาจารย์เท่ากับ 1.17 ในปี 2564 สำหรับข้อมูลลำดับด้านการศึกษา เนื่องจากในช่วง 2560-2564 มีความร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี อาจพออ้างอิงลำดับได้จากคะแนนสอบเข้าตามระบบกสพท. ของนักเรียนที่เลือกวพศ. ในโครงการผลิตแพทย์รามาธิบดี-จุฬาภรณ์ ซึ่งคะแนนของวพศ. สูงเป็นลำดับที่ 4 รองจากจุฬา ศิริราช และรามาธิบดี

P.2 ก. (2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขันของวพศ. ได้แก่ การมีโรงเรียนแพทย์ที่กำลังจะเปิดขึ้นอีกหลายแห่งในประเทศไทย รวมทั้งโรงเรียนแพทย์ที่เก่าแก่หลายแห่งได้ปรับหลักสูตรมาคล้ายคลึงกับหลักสูตร iBSc/MD ของวพศ. เช่น เปิดหลักสูตร 7 ปี MD/MEng ทำให้วพศ. มีโอกาสสูญเสียนักเรียนกลุ่มที่เป็นเป้าหมายไป จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์และรับสมัคร รวมทั้งสถานการณ์โควิด-19 ทำให้มีการยกเลิกการสอบมาตรฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสอบเข้าหลายประเภท ทำให้วพศ. ต้องมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ให้สอดคล้องและเป็นปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม สถานการณ์โควิด-19 ทำให้นักเรียนไทยที่ปกติจะเดินทางไปศึกษาแพทย์ในต่างประเทศ จำเป็นต้องเปลี่ยนมาสมัครเข้าสถาบันในประเทศไทย ทำให้วพศ. มีโอกาสได้กลุ่มลูกค้าที่จบจากโรงเรียนในต่างประเทศเพิ่มขึ้น นอกจากนี้สถานการณ์โควิด-19 ทำให้ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นมาใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของนักศึกษายุคใหม่ มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อย่างใหม่ มีการปรับการ

บริหารจัดการทุกพันธกิจของวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว อาทิเช่น จัดปฐมนิเทศนักศึกษาหรืออาจารย์ใหม่แบบออนไลน์ การจัดอบรมอาจารย์ด้านการศึกษากับ UCL ผ่าน Virtual Workshop รวมทั้งเกิดความร่วมมือใหม่ๆ กับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เช่น การทำ Virtual Student Exchange กับ TMDU, Japan การทำ Virtual Summer School ร่วมกับ DKFZ, Germany การจัด Virtual Evidence-based Medicine Workshop กับ McMaster University, Canada หรือมีการตีพิมพ์ผลงานนวัตกรรมด้านการศึกษารื่อง Virtual MMI ที่ใช้ในการสอบสัมภาษณ์นักศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ในวารสารชั้นนำระดับสากล รวมทั้งสามารถส่งประกวดนวัตกรรมทางการแพทย์ผ่านระบบออนไลน์ไป Geneva แม้จะเป็นช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งผลงานต่างๆ ทำให้วพศ. เป็นที่รู้จักมากขึ้นทั้งในและต่างประเทศ

ในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 เริ่มคลี่คลาย เป็นช่วงที่วพศ. จัดทำยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ระยะ 6 ปี พร้อมกับรจก.ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570) ซึ่งวพศ. มุ่งสู่การเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติภายในปี 2570 โดยได้มีการปรับโครงสร้างภายใน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการวพศ. ให้คล่องตัวยิ่งขึ้น รวมทั้งวพศ. มีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพในการแข่งขันและจะมีลำดับในการแข่งขันที่ดีขึ้นได้อีกในอนาคต

P.2 ก. (3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

วพศ. มีการเปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินการทุกปี (ตารางที่ 2.1-1) คู่เทียบจะแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) โรงเรียนแพทย์ใหม่ๆ ที่มีลักษณะ profile ใกล้เคียงกัน และ 2) โรงเรียนแพทย์เก่าแก่ที่ติดอันดับต้นๆ ของประเทศและของเอเชีย ในด้านการศึกษาจะใช้ข้อมูล อาทิเช่น ข้อมูลการผ่านการรับรองหลักสูตรและคณะแพทยศาสตร์ของสมพ. สัดส่วนผู้สมัครต่อจำนวนรับในแต่ละปี คะแนนการสอบ NL1-2-3 รวมทั้งจะทำการสำรวจ Ranking preferences ของนักเรียนมัธยมปลายในโรงเรียนระบบรัฐบาลและระบบเอกชน (นานาชาติ) และเมื่อนักศึกษาสำเร็จจากหลักสูตรต่างๆ วพศ. จะทำการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต เป็นต้น สำหรับการวิจัยนวัตกรรม วพศ. ใช้ข้อมูลผลงานที่ตีพิมพ์ระดับชาติผ่านฐานข้อมูล TCI และระดับนานาชาติผ่านฐานข้อมูล Pubmed, Google Scholar และ SCOPUS และค่า H-index หรือ citation index ของมหาวิทยาลัยไทยจากกระทรวงอว. โดยแหล่งข้อมูลจะมาจากการสำรวจของวพศ. เอง หรือจากกสพท. ทปอ. หรือจากรายงานประจำปี/เว็บไซต์ของวิทยาลัยอื่นๆ ในประเทศไทย ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการเปิดเผยข้อมูล ทั้งนี้ ในภาพรวมในอนาคต จะใช้ผลการจัดลำดับองค์กรด้าน Medicine and Life Science ในการเปรียบเทียบ เช่น U-Multirank, THE, QS ranking

P.2 ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ P.2 ข. (1) ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

การได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)
SA1 Collaboration and networking SA2 Multidisciplinary faculty SA3 Small and integrated organization	SC1 Brand recognition (increasing competitors) SC2 Financial stability	SO1 Technology enhanced organization SO2 Societal contribution

P.2 ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

1. มีระบบการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานและกระบวนการ โดยมีการทบทวนตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์และกระบวนการตามพันธกิจต่างๆ และขับเคลื่อนการปรับปรุงผลการดำเนินงานผ่านการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำวพศ. รวมทั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ และมีการประชุมสัมมนายุทธศาสตร์เป็นประจำทุกปี โดยมีการดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลในด้านต่างๆ

2. มีระบบการประเมินผลและปรับปรุงการบริหารจัดการหลักสูตร HDS และ Medical physics ด้วยเกณฑ์ระดับสากล AUN-QA ทุกปี หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตด้วยเกณฑ์ระดับสากล WFME โดยสมพ. และ UCL ทุกปี และกำหนดให้ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการพัฒนาระดับวิทยาลัย (เริ่มดำเนินการในปีการศึกษา 2563) โดยมีการประชุมปรับปรุง Process KPI ให้ชัดเจนขึ้นในแต่ละงาน และปลูกฝังแนวคิด ADLI/LeTCI ทั้งนี้ สำหรับสำนักงานคณบดี ในปีงบประมาณ 2566 กำหนดให้นำระบบ ISO9001:2015 มาใช้ในการบริหารจัดการส่วนสนับสนุน โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA รวมทั้งปรับปรุงแนวปฏิบัติ (SOP) ให้ครอบคลุม

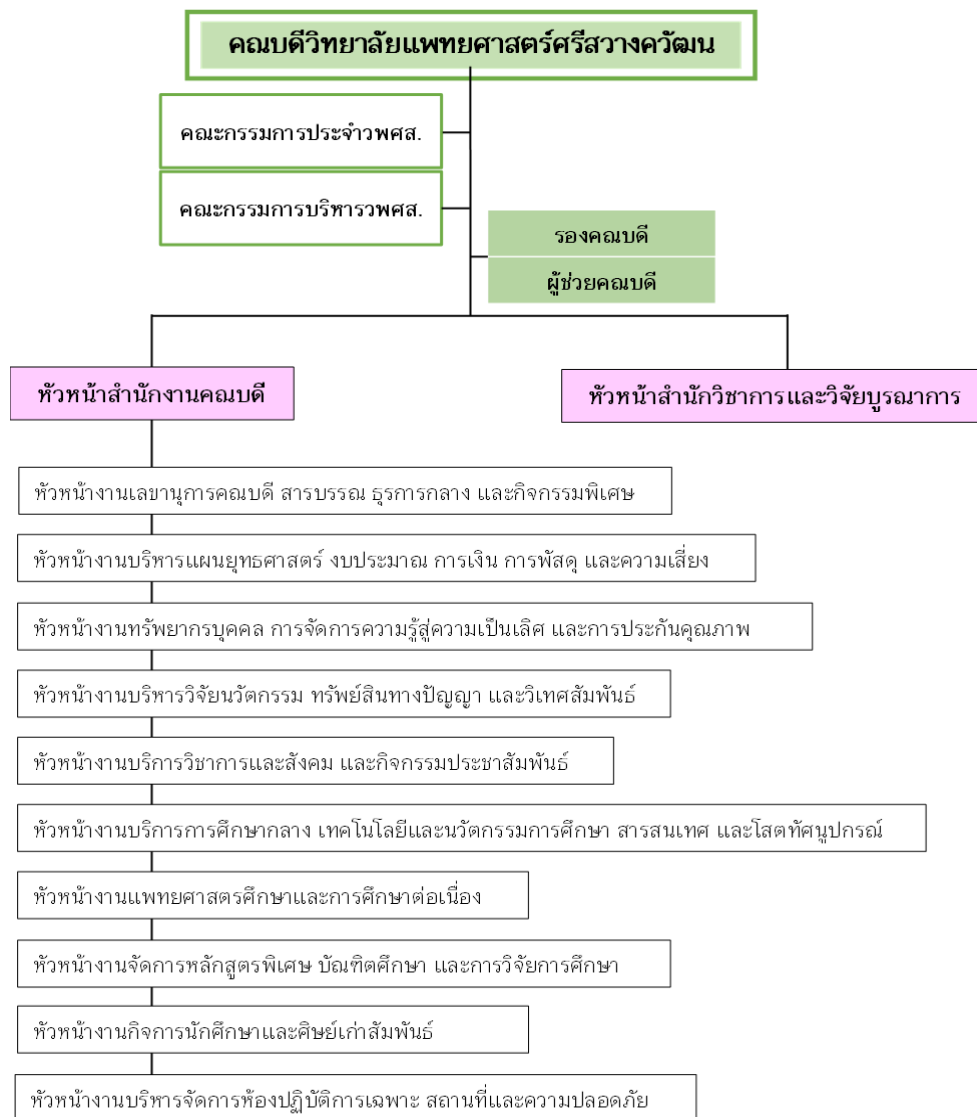
3. มีระบบในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วย PA และ IDP รวมทั้งมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้นำตามเกณฑ์ของวพศ. คือ “VISIONARY” เพื่อใช้การคัดสรรและพัฒนาผู้บริหารรุ่นต่อไป

4. ในปี 2565 วพศ. ได้รับเลือกเป็นหน่วยงานรับการประเมินตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ของรจก. โดยบริษัทที่ปรึกษาจากภายนอก และเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับรจก. ทั้งยังเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความดีเพื่อบูชาองค์กรคุณธรรมของรจก.

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน (วพศ.) มีโครงสร้างดังรูปที่ 1.1-1 ซึ่งมีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด และสายบังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป คือ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (รจภ.) โดยมีศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี ทรงเป็นนายกสภารจภ. และประธานรจภ. และมีเลขาธิการรจภ. เป็นผู้รับมอบหมายอำนาจจากสภารจภ. โดยมีคณะกรรมการสภาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งมีการถ่ายทอดนโยบาย ประกาศระเบียบ ข้อบังคับ และเรื่องต่างๆ ผ่านการประชุมส่วนงานระดับต่างๆ และผ่านระบบอินทราเน็ตรจภ. อาทิเช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริการสารสนเทศ เป็นต้น และผ่านการสื่อสารด้วยโปรแกรม Microsoft teams รวมทั้งไลน์กลุ่มผู้บริหารระดับต่างๆ



รูปที่ 1.1-1 โครงสร้างวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน

ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559 ได้กำหนดให้ รจภ. เป็นสถาบันการวิจัยและวิชาการชั้นสูง และจัดการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การแพทย์ และการสาธารณสุข โดยในช่วงระยะแรกก่อตั้ง เลขานุการรจภ.และคณะกรรมการสภารจภ.และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้จัดการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ฉบับแรกของรจภ. (ฉบับปี 2560-2564) เพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและเป้าหมายการดำเนินการของ รจภ. รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร “CHULABHORN” ดังรูปที่ 1.1-2 ซึ่งต่อมาได้มีการสื่อสารและถ่ายทอดลงมายังวพศ. โดยขณะนี้แผนยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ของวพศ. (ฉบับปี 2565-2570) ได้รับการอนุมัติโดยสภารจภ. แล้วเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

วพศ. ได้จัดสัมมนาระดมสมองบุคลากรทั้งวิทยาลัย เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์วพศ. ครั้งแรกเมื่อวันที่ 31 มกราคม - 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ โรงเรียนชานาษเรย์อิตยา จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงวิถีชาวบ้านและตระหนักถึงพันธกิจของรจภ. ในการสืบสานพระปณิธานเพื่อประชาชน โดยมีการใช้ SWOT analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สถานการณ์ภายนอก-ภายใน โอกาสและภาวะคุกคาม รวมทั้งวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำ การวิจัยนวัตกรรม การบริการวิชาการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงข้อมูลนำเข้าและปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในและเกิดเป็นแผนยุทธศาสตร์ฉบับแรก (ฉบับปี 2561-2565) หลังจากนั้นทุกปีจะจัดให้มีการประชุมสัมมนาบุคลากรทั้งวิทยาลัย เพื่อทบทวนผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและทบทวนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนยุทธศาสตร์ตามกระบวนการดังรูปที่ 2.1-2 ซึ่งคณบดีเป็นผู้มอบหมายภาระหน้าที่ผ่านการแต่งตั้งคณะทำงานย่อยเพื่อจัดทำแผนงานหลักและโครงการที่ตอบกลยุทธ์ พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์ในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้การติดตามวัดผลในแผนยุทธศาสตร์ชัดเจนมากขึ้น และรายงานผลการดำเนินงานในการประชุมคณะกรรมการทบทวนและติดตามยุทธศาสตร์ฯ คณะกรรมการบริหารวพศ. และคณะกรรมการประจำวพศ. ตามลำดับ ทั้งนี้การสัมมนาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2564 และ 7 - 11 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ได้มีการระดมสมองเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ (ฉบับปี 2565-2570) โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) และทีมงานสอวช. เข้าร่วมสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ของวพศ. และมีนักศึกษาในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมจัดทำแผนด้วย โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังรูปที่ 1.1-3 รวมทั้งขยายความค่านิยมองค์กรวพศ. จากตัว A ในวัฒนธรรมองค์กร “CHULABHORN” ออกมาเป็น “ALTRUISM” ดังรูปที่ 1.1-4

ในการดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรของวพศ. คณบดีมีการสื่อสารโดยผ่านระบบการนำองค์กร (Leadership System) ที่เรียกว่า “PSCM-STAR” ดังแสดงในรูปที่ 1.1-5 โดยคณบดีและทีมผู้บริหาร ทบทวนและตั้งเป้าหมายทิศทางการดำเนินงานของวพศ. (S) ตามปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อวพศ. และสอดคล้องตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ โดยการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงาน มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีมและสื่อสารให้ตรงกันผ่านทีมผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติการเป็นลำดับขั้น (T) เมื่อมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (A) จะมีการบันทึกผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์เข้าสู่ระบบสารสนเทศและมีการแสดงผลผ่านระบบ PSCM Dashboard เพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสะท้อนผลการดำเนินงานสู่ผู้บริหารและนำเสนอในการประชุมคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการประจำวพศ. ตามลำดับ ทีมผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้ความเห็นสะท้อนกลับสู่ผู้ปฏิบัติงาน (R) โดยคณบดีติดตามผลการดำเนินงานในพันธกิจต่างๆ ผ่านคณะกรรมการบริหารวพศ. และคณะกรรมการชุดต่างๆ เป็นประจำ ดังตารางที่ 1.1-1 แผนยุทธศาสตร์ของวพศ. จะมีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์วพศ.

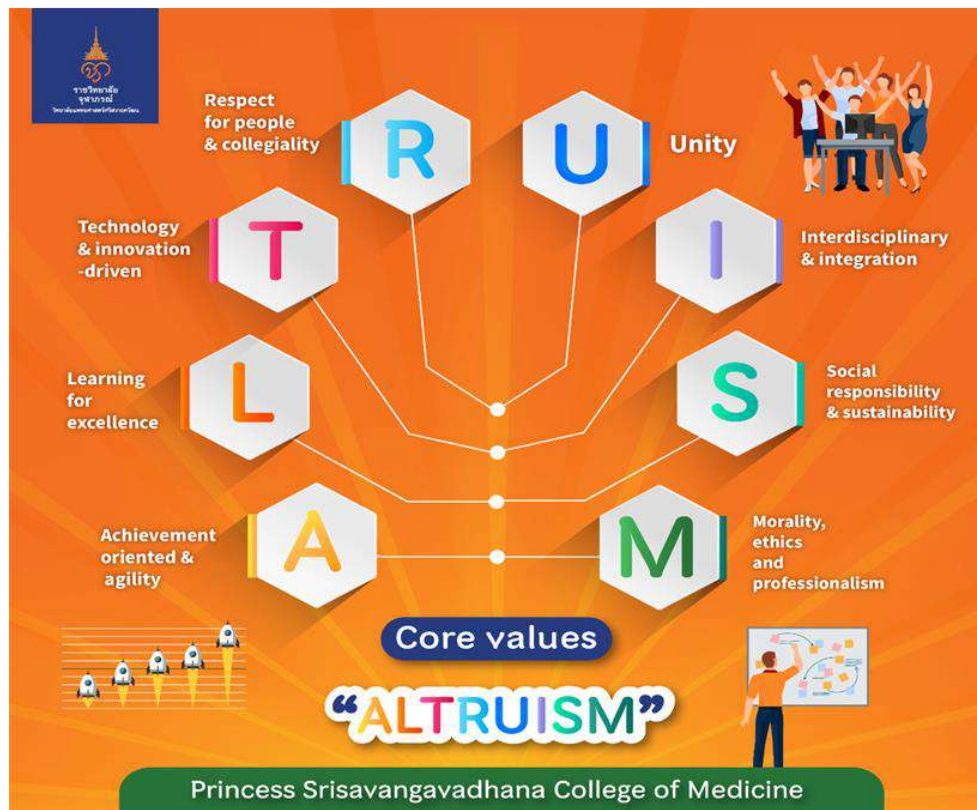
เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ หรือประชาชนทั่วไปได้รับทราบ (รูปที่ 1.1-7) สำหรับค่านิยม “ALTRUISM” ได้มีการสื่อสารให้ทุกคนรับทราบตรงกัน และนำมาใช้บูรณาการในทุกพันธกิจ ในแผนยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ (ฉบับปี 2565-2570) โดยจะมีการประเมินผู้บริหารและบุคลากรทุกคนตามค่านิยมองค์กรใน ทุรอบปีของการประเมิน Performance agreement (PA) (รูปที่ 5.1-2)



รูปที่ 1.1-2 วัฒนธรรมองค์กร CHULABHORN ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ถ่ายทอดมายังวพศ.



รูปที่ 1.1-3 พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ของวพศ. (ปี 2565-2570)



รูปที่ 1.1-4 ค่านิยม ALTRUISM ของวพศส.



รูปที่ 1.1-5 Leadership system : PSCM-Star

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

รจก. มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมธรรมาภิบาล ซึ่งกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม โดยผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของวิทยาลัย ได้เข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อประกาศเจตนารมณ์เรื่อง Zero tolerance to corruption และเข้าร่วมทำแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment- ITA) ที่จัดทำโดยปปช. ทุกปี โดยในปีงบประมาณพ.ศ. 2565 รจก. มีผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับ A นอกจากนี้ รจก. ยังได้รับเกียรติบัตรยกย่องให้เป็นองค์กรคุณธรรมจากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ทั้งนี้ คณบดีสนับสนุนและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมตามแนวทางของรจก. โดยมีการกำหนดเรื่องนี้ไว้ในค่านิยมองค์กรของวิทยาลัย คือ ตัว **M** ใน “**ALTRUISM**” ซึ่งย่อมาจาก Morality, ethics and professionalism และกำหนดไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ในส่วนของการประเมินสมรรถนะและการประเมินคุณลักษณะตามค่านิยมหลักของวพศส. โดยมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ดังแสดงในรูปที่ 1.2-4 เช่น กิจกรรมทางด้านศาสนา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมการบรรยายเรื่ององค์กรคุณธรรม ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 วพศส. ได้รับประกาศเกียรติคุณว่าเป็นหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมหลักระดับ “ดีเด่น” ของรจก. ประจำปี 2564

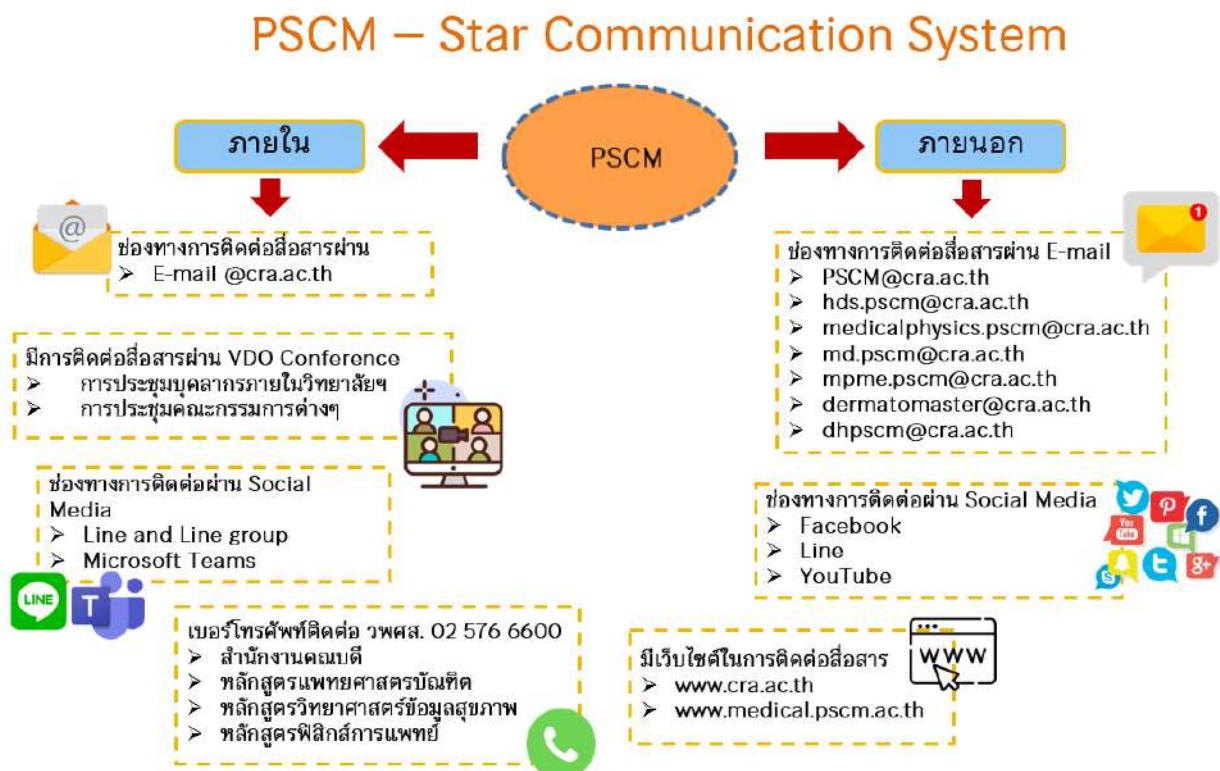
ในส่วนของนักศึกษาบวชศส. ได้มีการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ CRAMDPH ดังรูปที่ 1.1-6 ซึ่งกำหนดให้นักศึกษามีความเป็นมืออาชีพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งได้เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในคู่มือนักศึกษาใหม่ และในเว็บไซต์ของวพศส. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนต่อไป ทุกหลักสูตรของวพศส. มีการนำ CRAMDPH ไปใช้ และมีการติดตามคุณลักษณะทุกปีโดยหลักสูตร และงานกิจการนักศึกษา ของวพศส. โดยการประชุมติดตามพัฒนากระบวนการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง



รูปที่ 1.1-6 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของวพศส.

ข. การสื่อสาร

คณบดีใช้กลไก T ใน “PSCM-STAR leadership” ดังรูปที่ 1.1-5 เพื่อสร้าง Team aspiration, engagement and empowerment และเพื่อให้เกิด alignment ภายในทีมผู้ปฏิบัติงาน โดยคณบดีมีการประชุมสื่อสารกับทีมบริหาร เดือนละ 2 ครั้ง ผ่านคณะกรรมการบริหารวพศ. และคณะกรรมการประจำวพศ. และกับอาจารย์และบุคลากรทั้งวพศ. เดือนละ 1 ครั้ง ผ่านการประชุมอาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการสื่อสารให้ทราบสถานการณ์ต่างๆ ของวพศ. รวมทั้งชี้แจงการปรับเปลี่ยนนโยบายและทิศทางต่างๆ ของ รจก. หรือวพศ. โดยใช้การสื่อสารแบบ 2-way communication เปิดโอกาสให้ซักถามโต้แย้งได้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน นอกจากนี้คณบดียังนัดพบอาจารย์และสายสนับสนุนโดยใช้กลไก Individual development plan (IDP) เพื่อให้แต่ละคนมาพูดคุย หรือสนทนา ให้คณบดีฟังว่าต้องการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างไร โดยคณบดีจะสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้แต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสื่อสารอื่นๆ มีทั้งช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น E-mail, Microsoft Teams และไม่เป็นทางการ เช่น ผ่านไลน์กลุ่ม ดังตารางที่ 1.1-1 ซึ่งมีทั้งไลน์กลุ่มรวมบุคลากรของวพศ. กลุ่มแยกของอาจารย์ กลุ่มแยกของเจ้าหน้าที่ กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ และกลุ่มนักศึกษาแยกตามชั้นปีหรือรุ่น เป็นต้น นอกจากนี้วพศ. ยังมีการสื่อสารออกสู่ภายนอกหลายช่องทางเพื่อให้นักศึกษา ลูกค้ายุติมีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไปสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Facebook, Website, YouTube ดังแสดงในรูปที่ 1.1-7 และตารางที่ 1.1-1 โดยมีการพิจารณาช่องทางใหม่ๆ และปรับปรุงช่องทางการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังตัวอย่างการปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ดังแสดงในตารางที่ 1.1-2



รูปที่ 1.1-7 ระบบ PSCM – Star Communication System

ตารางที่ 1.1-1 ช่องทางการสื่อสารของวพศ.

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร									หัวข้อการสื่อสาร	รูปแบบการสื่อสาร		ความถี่
	E-mail	Letter	Line	Facebook	Website	Meeting	Roadshow	YouTube	Microsoft Teams		สื่อสารทางเดียว	สื่อสารสองทาง	
นักเรียนในโรงเรียนมัธยมปลาย	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	- VMV - ประชาสัมพันธ์หลักสูตร - แนะนำ วพศ.	-	✓	ตลอดทั้งปี
ผู้ประกอบการ	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	- VMV - ประชาสัมพันธ์หลักสูตร - แนะนำ วพศ.	-	✓	ตลอดทั้งปี
นักศึกษา	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	- VMV - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา (ปฐมนิเทศ) - ประชาสัมพันธ์ การศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ	-	✓	ทุกเวลา
ศิษย์เก่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	- VMV - สอบถามภาวะการมีงานทำ - ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมสโมสรศิษย์เก่าและวิทยาลัยฯ	-	✓	เป็นประจำต่อเนื่อง
อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- VMV - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ - ติดตามความคืบหน้าการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานโดยคณะบดี กรรมการประจำวิทยาลัยฯ - ประชาสัมพันธ์ทุนประเภทต่างๆ กิจกรรมภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ	-	✓	ทุกเวลา
บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- VMV - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ	-	✓	ทุกเวลา

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร									หัวข้อการสื่อสาร	รูปแบบการสื่อสาร		ความถี่
	E-mail	Letter	Line	Facebook	Website	Meeting	Roadshow	YouTube	Microsoft Teams		สื่อสารทางเดียว	สื่อสารสองทาง	
										- ประชาสัมพันธ์กิจกรรมภายในและภายนอก - ติดตามความคืบหน้าการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานโดยคณะบดี กรรมการประจำวิทยาลัยฯ - ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน			
ผู้เฝ้าบันทึก	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	- VMV - ความพึงพอใจต่อบันทึกที่สำเร็จการศึกษาจากวศส. - ความต้องการและข้อเสนอแนะ	-	✓	ทุกครั้งตามโอกาส
ผู้วิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	- VMV - ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัย	-	✓	เป็นประจำต่อเนื่อง
ผู้ให้ทุนวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	- รายงานความก้าวหน้าและการบริหารจัดการงบประมาณ - สรุปผลผลของโครงการวิจัย	✓	✓	เป็นประจำต่อเนื่อง
ประชาชนทั่วไป	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	- ประชาสัมพันธ์วิทยาลัยฯ - ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิทยาลัยฯ - ให้ความรู้ด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	✓	✓	เป็นประจำต่อเนื่อง
บุคลากรการแพทย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	- ประชาสัมพันธ์การประชุม ฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการต่างๆ	✓	✓	ทุกครั้งตามโอกาส
สถาบันหรือองค์กรที่ได้รับการบริการวิชาการและงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	- ติดตามความร่วมมือเครือข่ายทางวิชาการและวิจัย - ความพึงพอใจของบริการทางวิชาการและวิจัยที่ได้รับ	✓	✓	ทุกครั้งตามโอกาส

ตารางที่ 1.1-2 ตัวอย่างการปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร

ปี	การปรับปรุง
2562	➢ สร้าง Website เพื่อให้ประชาชนทั่วไป เข้าถึงข้อมูล และประชาสัมพันธ์ ➢ สร้าง Facebook เพื่อให้ประชาชนทั่วไป เข้าถึงข้อมูล และประชาสัมพันธ์ ➢ สร้าง Line Group วิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการรับรู้ และพฤติกรรม เช่น การเข้าร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น
2563	➢ ปรับปรุง Website ให้ทันสมัย และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล ➢ ปรับปรุง Facebook เพื่อให้ข้อมูลที่ต้องการประชาสัมพันธ์น่าสนใจ ➢ เพิ่ม Line Group กลุ่มย่อย เพื่อกระจายการสื่อสารทุกระดับอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว
2564	➢ ปรับปรุง Website และประชาสัมพันธ์ ➢ ปรับปรุง Facebook และการ Live เพื่อให้ข้อมูลที่ต้องการประชาสัมพันธ์น่าสนใจมากขึ้น โดยการลงวิดีโอให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพและสาธารณสุข ➢ เพิ่ม Line Group กลุ่มย่อย โดยแบ่งเป็นกลุ่มงาน และกลุ่มนักศึกษา เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลทุกระดับ และทั่วถึง ➢ สร้าง YouTube ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและด้านสาธารณสุข หรือให้ความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ เช่น ความรู้ในการดูแลป้องกันตนเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส COVID-19
2565	➢ ปรับปรุง Website ในชื่อ วทส. และประชาสัมพันธ์ ➢ ปรับปรุง Facebook และการ Live เพื่อให้ข้อมูลที่ต้องการประชาสัมพันธ์น่าสนใจมากขึ้น โดยการลงวิดีโอให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพและสาธารณสุข ➢ ปรับปรุง Line Group กลุ่มย่อย โดยแบ่งเป็นกลุ่มงาน และกลุ่มนักศึกษา เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลทุกระดับ และทั่วถึง ➢ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่าน Tiktok ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและด้านสาธารณสุข เช่น ความรู้ในการดูแลป้องกันตนเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส COVID-19 หรือ โรคฝีดาษลิง เป็นต้น ➢ เพิ่มการสื่อสารผ่าน Microsoft Teams

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

คณบดีใช้ระบบการนำองค์กร PSCM-Star leadership system ดังรูปที่ 1.1-5 และวัฒนธรรมองค์กร CHULABHORN ดังรูปที่ 1.1-2 และค่านิยมองค์กร ALTRUISM ดังรูปที่ 1.1-4 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้วิทยาลัย และวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จและสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานโดยใช้กลไก PSCM-Star เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจในการสืบสานพระปณิธานขององค์ประธานรจก. ในด้านการจัดการศึกษา ผลิตบัณฑิต การวิจัยนวัตกรรม และการบริการวิชาการและสังคม เพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต (Be excellent for lives) ดังรูปที่ 1.1-8 อีกทั้งคณบดีใช้ตัว T ใน “PSCM-STAR leadership” เพื่อสร้าง Team aspiration, engagement and empowerment และตัว A ใน “ALTRUISM” ซึ่งย่อมาจาก Achievement-oriented, agility เพื่อให้บุคลากรมุ่งเน้นให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกันวทส. มีความคล่องตัวพร้อมปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อน (Technology and innovation driven) ตาม T ใน ค่านิยมองค์กร อาทิเช่น ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 มีการสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนสามารถยืม Notebook เพื่อตอบสนองนโยบาย WFH และมีการประชุมบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนงานผ่าน Online platform ต่างๆ มีการมอบ IPAD ให้นักศึกษาของวิทยาลัยเพื่อใช้ในการเรียนจากที่บ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ วทส. เริ่มพัฒนาการใช้ dashboard ในการติดตามงานตามพันธกิจ เช่น ติดตาม H-index ของผลงานวิจัยนวัตกรรมของวทส. มีการเพิ่ม Virtual learning environment (VLE) หรือ Learning Management System (LMS) รูปแบบต่างๆ และใช้ My PSCM application ผ่านมือถือในการบันทึกกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษา รวมทั้งมีการสร้างค่านิยม L (Learning for excellence) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผ่านการทำกิจกรรม Knowledge Management (KM) และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานวิจัยจากงานประจำตามแนวคิด Routine to Research (R2R) เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาพัฒนาให้งานประจำดีขึ้น ในด้านความผูกพันของผู้เรียน

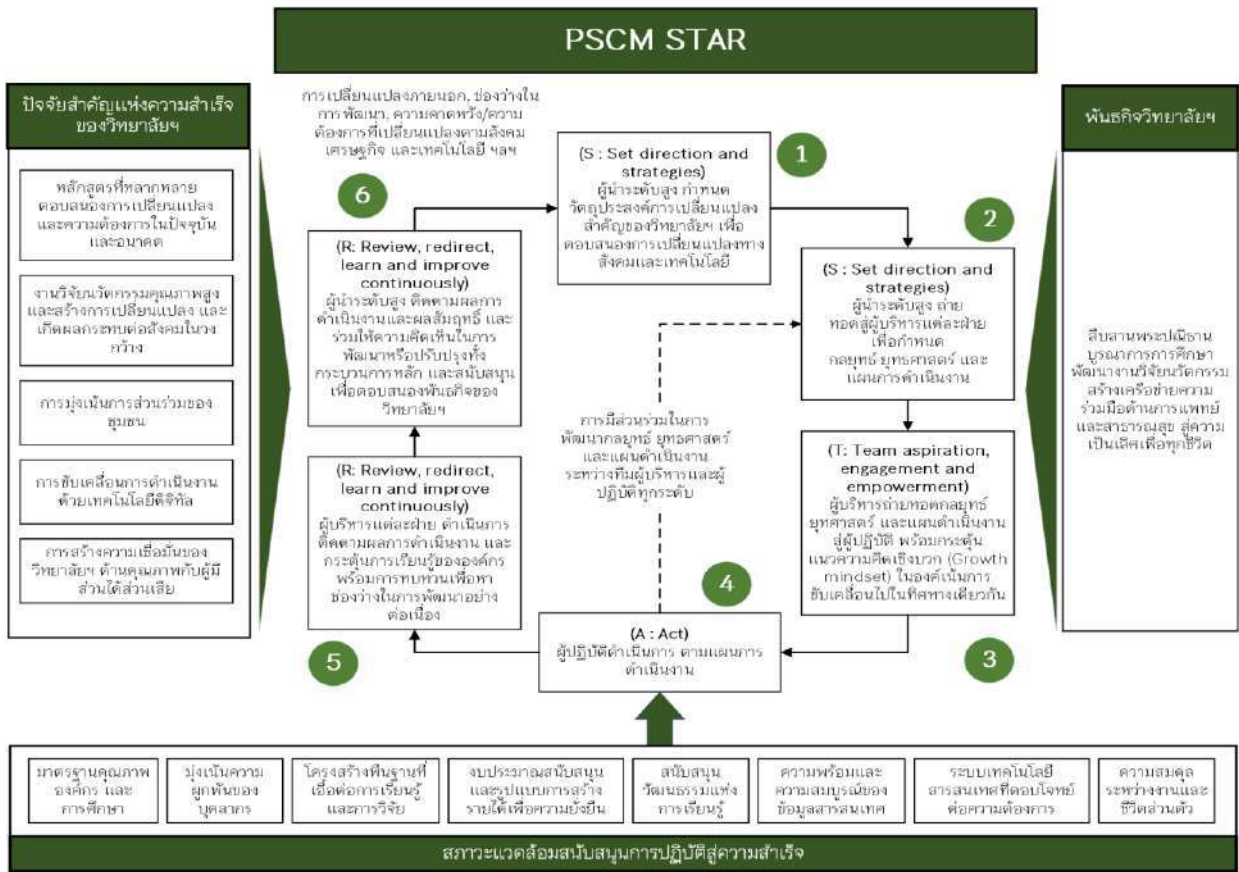
บุคลากร และชุมชนเป้าหมาย ใช้กลไกการทำงานจิตอาสาร่วมกันเพื่อพัฒนา CRAMDPH ในนักศึกษา และส่งเสริมค่านิยม ALTRUISM ในบุคลากรและชุมชน ผ่านกิจกรรมอาสาจุฬาภรณ์ในชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งและมีสุขภาพดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทุกคนร่วมใจกันออกไปช่วยเหลือประชาชน ตั้งแต่แจกข้าวสารอาหารแห้ง แอลกอฮอล์เจล ตรวจหาเชื้อ ฉีดวัคซีนให้ชุมชนในเขตหลักสี่และชุมชนใกล้เคียง และตามบ้านผู้สูงอายุที่เป็นผู้ป่วยติดบ้านติดเตียง หรือการทำกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับนักศึกษาวพศ. ณ โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน การสร้างความผูกพันยังทำผ่านกระบวนการอบรมสัมมนาของวพศ. ควบคู่ไปกับกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เช่น การไปเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่โครงการชั่งหัวมัน เพชรบุรี ในปีงบประมาณ 2562 และประวัติศาสตร์พระราชวังจุฬาภรณ์ราชฐาน ณ เกาะสีชัง ชลบุรี ในปีงบประมาณ 2564 เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมวิชาการและรับประทานอาหารร่วมกันในวพศ. อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (ในช่วงก่อนสถานการณ์โควิด-19) เช่น Journal club, Work-in-Progress การอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา การปฐมนิเทศอาจารย์และบุคลากรใหม่ และกิจกรรมสังสรรค์เพื่อเชิดชูบุคลากรของวิทยาลัยที่มีความโดดเด่นตามค่านิยมองค์กร โดยสรุปกลไกการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จตามรายละเอียดดังรูปที่ 1.1-8

ในด้าน intelligent risk taking วพศ. ได้เปิดหลักสูตรรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนในประเทศไทย ทั้งหลักสูตรแพทย์ 7 ปี 2 ปริญญา (IBSc/MD) ร่วมกับมหาวิทยาลัย UCL สหราชอาณาจักร และหลักสูตร joint degree ของ HDS แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ข้ามมหาวิทยาลัย ทั้ง 2 หลักสูตรถือเป็นการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างนวัตกรรมหลักสูตรให้กับประเทศไทย โดยได้มีการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านผ่านการระดมสมองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการสำรวจความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งเมื่อหลักสูตรเปิดดำเนินการ ปรากฏว่าได้รับผลตอบรับอย่างดีและแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งได้รับคำชมเชยจากหลายภาคส่วนที่มีความต้องการบัณฑิตแพทย์ที่มีลักษณะแตกต่างจากที่อื่น และหลายหน่วยงานมีความต้องการนักวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพซึ่งเป็นอาชีพที่ประเทศไทยไม่เคยมีมาก่อน จึงนับได้ว่าเป็น Intelligent risk taking ที่ประสบความสำเร็จอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับวิทยาลัยที่เพิ่งเกิดใหม่ไม่กี่ปี

ในการพัฒนาผู้นำในอนาคตของวพศ. ได้เริ่มจากการฝึกอบรมและ training on the job โดยคัดสรรอาจารย์ที่มีศักยภาพให้มาปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยคณบดี และเมื่อมีประสบการณ์มากพอ รวมทั้งผลการทำงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัยจึงได้ปรับตำแหน่งให้เป็นรองคณบดีจำนวน 2 คน (รองคณบดีคนที่ 1 และรองคณบดีคนที่ 2) โดยคณบดีมีการจัดทำประกาศมอบหมายงานให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนพันธกิจต่างๆ และสามารถรักษาการแทนคณบดีตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ได้มีการพัฒนากรอบแนวคิดการพัฒนาคูณลักษณะของผู้นำวิทยาลัยในอนาคต คือ Visionary leaders ดังตารางที่ 1.1-3 คณบดีมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกคนได้อบรมอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น ผู้บริหารทุกคนได้ผ่านการอบรมคอร์ส TQA โดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และหลักสูตร Leadership Development Program ของสถาบันปัญญาภิวัฒน์ หรือการอบรม Medical School Executives Course ของกสพท. สำหรับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่จะขึ้นเป็นหัวหน้างานได้ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรของกพ. จำนวน 12 หลักสูตร อาทิเช่น ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ จริยธรรมในการทำงานและการบริหารคน การบริหารองค์กร และหลักสูตร Leadership Development Program ของสถาบันปัญญาภิวัฒน์ เป็นต้น

ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ จะมีการกำหนดสัดส่วนการทำงานและแนวทางการพัฒนาตนเองในแต่ละปีดังตารางที่ 5.2-1 โดยมีทุนสนับสนุนการฝึกอบรมและการศึกษาต่อระดับสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณบดีกำหนดให้หัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นพี่เลี้ยง โดยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุน และมีทุนค่าใช้จ่ายในฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น บุคลากรสายสนับสนุนมากกว่าร้อยละ 70 ได้รับการอบรมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในเรื่อง TQA และทุกคนได้รับการอบรมเรื่อง EdPEX และ AUN-QA เพื่อให้เข้าใจกระบวนการทำงานอย่างมีคุณภาพทั้งระดับวพศ. และระดับหลักสูตร บุคลากร

ทุกระดับและทุกคนสามารถเข้าพบคนบติได้ตลอดเวลา และมีนัดเข้าพบคนบติเพื่อพูดคุยเรื่อง IDP ของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



รูปที่ 11-8 กลไกการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม ผ่านระบบการนำองค์กร

ตารางที่ 11-3 ลักษณะของ Visionary Leader ของวพศส.

Visionary Leader		ลักษณะ
V	Visionary	มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ
I	Inspiring	สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและนักศึกษา
S	Supportive	สนับสนุนผู้อื่น ให้กำลังใจลูกน้องและผู้ร่วมงาน
I	Integrity and accountability	มีความซื่อสัตย์โปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล ร่วมรับผิดชอบและรับชอบ
O	Organizational skills	มีทักษะในการบริหารจัดการให้สำเร็จตามเป้าหมาย
N	Networking	สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร
A	Altruism	เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
R	Responsive and decisive	ตอบสนองทันเหตุการณ์ กล้าตัดสินใจ
Y	You and I are a team!	สร้างความสามัคคี ทำงานเป็นทีม

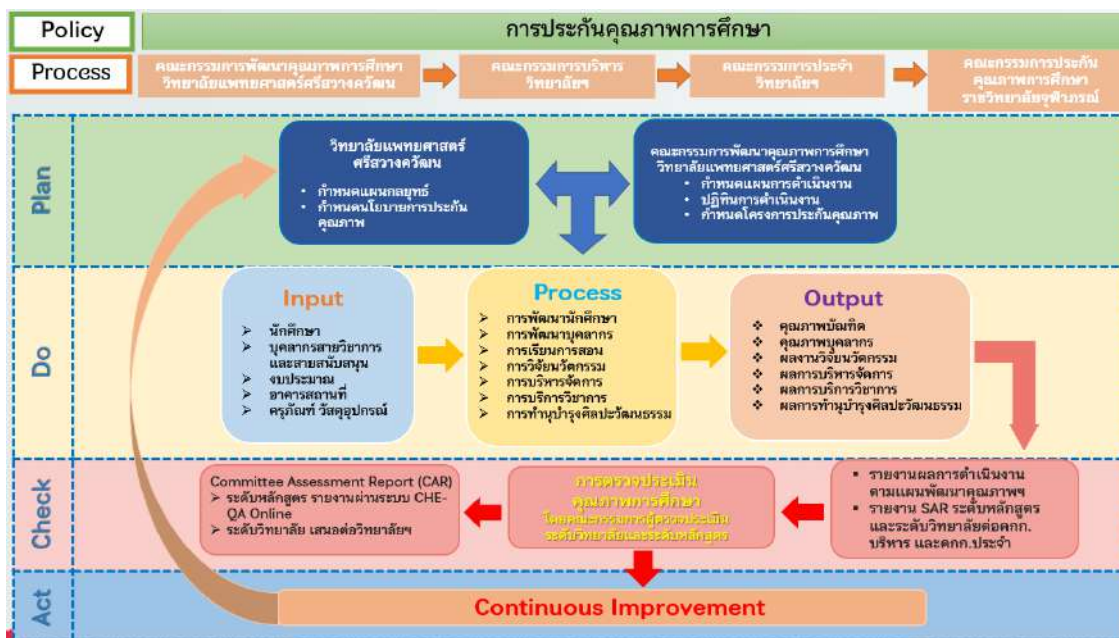
(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

คณะกรรมการบริหารและประจำวพศส. ให้การอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งตัวชี้วัดในระดับต่างๆ มีการประชุมสัมมนาแผนยุทธศาสตร์ทุกปี มีคณะกรรมการขับเคลื่อนและติดตามยุทธศาสตร์ซึ่งมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและรายงานผลการ

ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ให้คณะกรรมการบริหารและประจำพศส. ทราบทุกไตรมาส เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงให้พศส. ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ มีการกำหนดเรื่องและโครงการที่จำเป็นต้องทำตามพันธกิจในแผนยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับสมรรถนะของวิทยาลัย คือ “การพัฒนาหลักสูตรที่โดดเด่นเพื่อผลิตแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพที่เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมสหสาขาเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแพทย์ และการสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพร่วมกับสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน” และพิจารณาถึงการสร้างคุณค่าให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามรูปที่ 2.1-5 และตารางที่ P1ข (2) โดยเป็นคุณค่าในด้านการพัฒนาหลักสูตรแบบใหม่และผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐาน การผลิตผลงานวิจัยนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้ประเทศ และการบริการวิชาการเพื่อสังคม ตามความต้องการและความคาดหวังของชุมชน

กลไกที่ใช้ในการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ได้แก่ ค่านิยมองค์กร A (Achievement-oriented) ดังรูปที่ 1.1-4 และ PSCM-Star leadership system ดังรูปที่ 1.1-5 ได้แก่ 1) S (Set directions) ในการกำหนดทิศทางของวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์ 2) T (Team aspiration, engagement and empowerment) สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความร่วมมือและมี alignment ในการกำหนดโครงการที่จำเป็นต้องทำในช่วงเวลาต่างๆ ของปีการศึกษา/ปีงบประมาณ รวมทั้งพิจารณาถึงคุณค่าที่จะเกิดขึ้นจากแผนการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่างๆ อาทิเช่น คุณค่าในด้านการศึกษา การวิจัยนวัตกรรม หรือคุณค่าต่อสังคมและชุมชน 3) A (Act) คือการดำเนินการตามที่กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไว้ และ 4) R (review, redirect, learn and improve continuously) ทบทวนผลการดำเนินการและเรียนรู้เพื่อปรับทิศทางการดำเนินการในการพัฒนามพศส. อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตน ตามค่านิยมองค์กร ALTRUISM และตัวย่อ A ใน Visionary leader โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์โควิด-19 ที่ประเทศมีปัญหาในด้านงบประมาณ รจก. ได้มีการประกาศนโยบายในการตัดลดงบประมาณที่ไม่จำเป็น เช่น การงดจัด coffee break, lunch ระหว่างการประชุม การระดมกำลังออกไปช่วยฉีดวัคซีนให้ประชาชนโดยไม่มีค่าล่วงเวลา เป็นต้น

พศส. มีกลไกการติดตามแผนยุทธศาสตร์ ดังรูปที่ 2.2-1 มีคณะกรรมการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรและระดับวิทยาลัย ดังรูปที่ 1.1-9 และมีคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยงซึ่งมีการประชุมทุกไตรมาส เพื่อพิจารณาประเด็นความเสี่ยงในด้านต่างๆ และบริหารจัดการแก้ไขเพื่อให้มีความความยั่งยืนขององค์กร โดยมีระบบและกลไกดังรูปที่ 6.2-3 และตารางที่ 6.2-3



รูปที่ 1.1-9 กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของพศส.

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

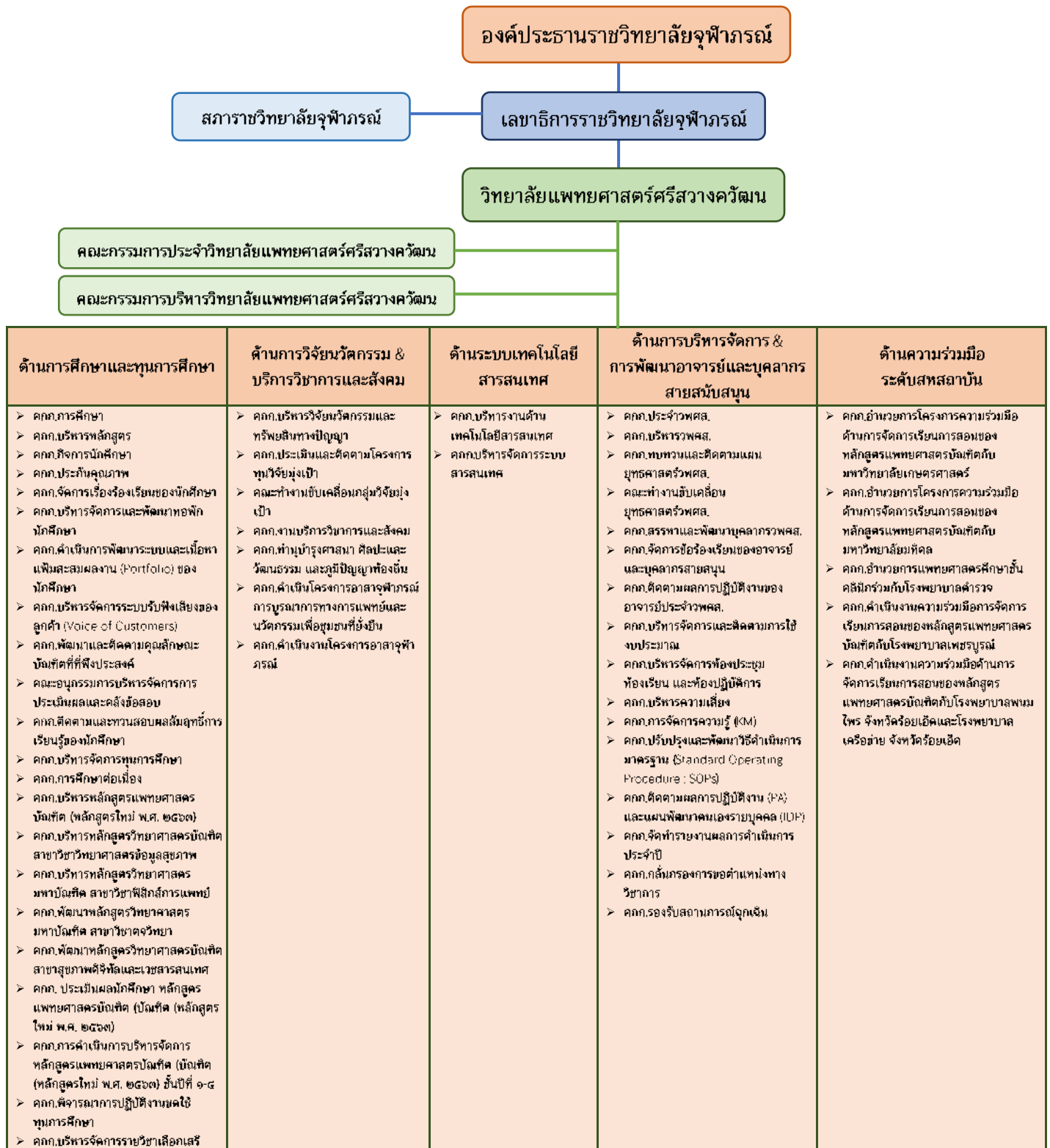
เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นคณบดี เลขาธิการรจก.จะมีการออกประกาศมอบหมายขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของคณบดี โดยมีสำนักงานรจก. และฝ่ายต่างๆ ระดับรจก. ทำหน้าที่กำกับติดตามการปฏิบัติงานของคณบดีในแต่ละภารกิจ เช่น อำนาจการลงนามในสัญญา อำนาจการเบิกจ่ายเงิน การขออนุมัติอัตราค่าจ้าง การประเมินและการขึ้นเงินเดือนบุคลากร ฯลฯ โดยในการดำเนินการโดยภาพรวมของวพศ. คณบดีจะได้รับการกำกับติดตามโดยคณะกรรมการชุดต่างๆ อาทิเช่น คณะกรรมการบริหารหน่วยงานภารกิจเฉพาะ คณะกรรมการยุทธศาสตร์รจก. คณะกรรมการประกันคุณภาพระดับรจก. คณะกรรมการตรวจสอบภายในของ รจก. คณะกรรมการบริหารรจก. และสภารรจก.

สำหรับภายในวพศ. มีระบบการกำกับดูแลองค์กร ดังรูปที่ 1.2-1 ซึ่งกำกับการดำเนินงานโดยคณบดีและทีมผู้บริหาร ผ่านการระดมความคิด และทบทวนผลการดำเนินการผ่านกรรมการชุดต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 1.1-1 เพื่อให้เกิดความรัดกุมในการตัดสินใจ ทั้งด้านความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การศึกษาผลกระทบด้านงบประมาณและการเงิน โครงสร้างการทำงานภายในวิทยาลัย ด้านกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบด้านกลยุทธ์ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์วิทยาลัยซึ่งกำกับผ่านรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีตามแต่ละยุทธศาสตร์โดยมีกลไก 2 ระดับในรจก. คือ 1) **ระดับคณะกรรมการประจำวพศ.** ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารวพศ. ตัวแทนอาจารย์ประจำ และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 3 คน ที่ได้รับการอนุมัติรายชื่อโดยเลขาธิการรจก. โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับวิทยาลัยอาทิเช่น การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัย การบริหารสาธารณสุข และการทำจิตอาสา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและไม่ได้เป็นบุคลากรของ รจก. 2) **ระดับกรรมการสภา รจก.** ซึ่งมีการอนุมัติแต่งตั้งรายชื่อโดยองค์ประธานรจก. นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการตรวจสอบภายในของ รจก. ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบทั้งองค์กร และมีการตรวจสอบบัญชีการเงินเป็นประจำจากบริษัทภายนอก รจก. ซึ่งมีมติที่ประชุมทุกการประชุมมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยสามารถยื่นขอมติที่ประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ รจก. ได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการทุกระดับจะมีกระบวนการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักเรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ต่างๆ และบุคลากร รวมทั้งมีระบบอุทธรณ์ร้องเรียนผ่านเวปไซต์วพศ. หรือ รจก. และกลั่นกรองแสดงความคิดเห็นที่วพศ.

คณบดีมีหลักในการบริหารองค์กรโดยยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ สร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรตามแนวทางของ รจก. ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษา และหลักความคุ้มค่า ดังรูปที่ 1.2-2 วพศ. มีนโยบายการบริหารตามพันธกิจต่างๆ มีการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน มีการติดตามผลการบริหารจัดการเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้เกิดการพัฒนาของวพศ. อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา ปี พ.ศ. 2561 และเกณฑ์ประกันคุณภาพต่างๆ ของหลักสูตร โดยมีการใช้วงจรคุณภาพ PDCA และแนวคิด ADLI เพื่อช่วยควบคุมและกำกับกระบวนการต่างๆ ของวพศ. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การประเมินผลการดำเนินการ

คณบดีมีหน้าที่ในการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานการขับเคลื่อนวพศ. ตามยุทธศาสตร์ ต่อคณะกรรมการบริหารและประจำวพศ. คณะกรรมการบริหารหน่วยงานภารกิจเฉพาะ และสภา รจก. ในแต่ละปี และนำข้อเสนอแนะจากกรรมการชุดต่างๆ มาปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป ทั้งนี้ ในปี 2565 วพศ. ได้รับเลือกเป็นหน่วยงานรับการประเมินตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ของรจก. โดยบริษัทที่ปรึกษาจากภายนอก ซึ่งจะมีการติดตามทุกไตรมาส



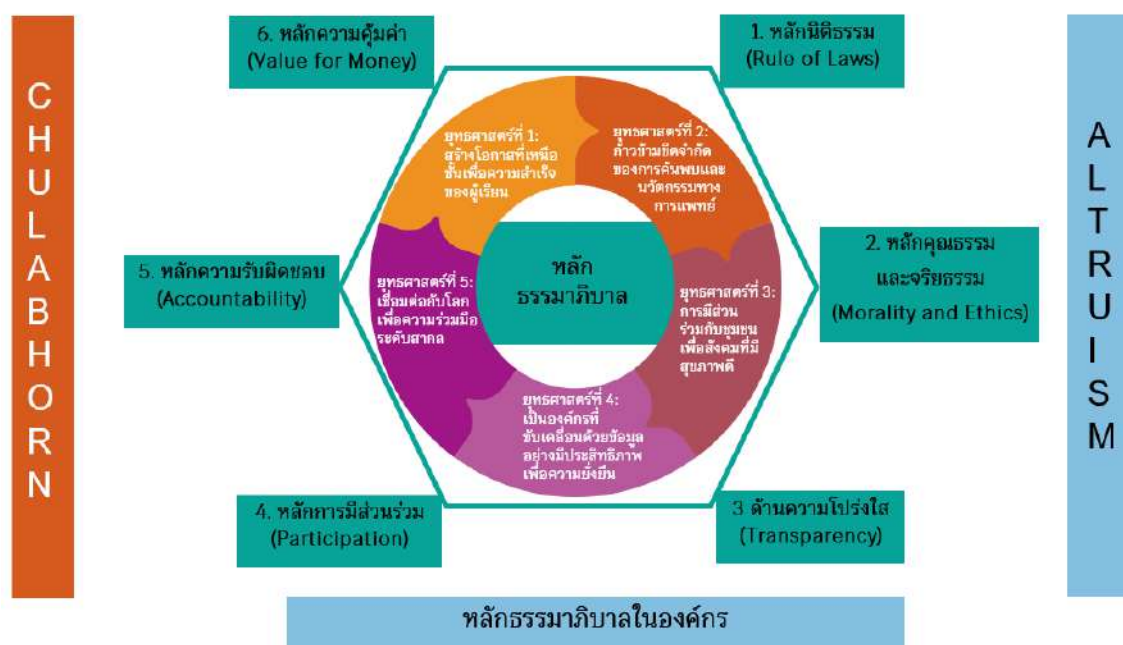
รูปที่ 1.2-1 ระบบกำกับดูแลองค์กรของวศส.

ภายในวพศ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในส่วนของผู้นำระดับสูง ทีมผู้บริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณบดี อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของรจก. ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนของคณบดี จะถูกประเมินโดยคณะกรรมการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ รจก. และเลขาธิการ รจก. เป็นประธาน ในส่วนของผู้บริหาร อาจารย์ และสายสนับสนุน วพศ. จะมี Performance agreement (PA) ของแต่ละคน ในรูปแบบ PA ดังรูปที่ 5.1-4 ซึ่งมีการตกลงกันในทุกต้นปีงบประมาณ เรื่องภาระงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละภารกิจชัดเจน และจะได้รับการประเมินจำนวนทั้งสิ้น 2 รอบต่อปี คือรอบ 6 เดือนและ 12 เดือน โดยคณบดีเป็นผู้ประเมินอย่างเป็นความลับ และให้ feedback อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิทยาลัยให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

วพศ. ได้มีการดำเนินงานตามภารกิจโดยเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและประกาศของรจก. และตามพ.ร.บ.ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และสนับสนุนและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย อาทิเช่น การทำเอกสารสัญญาหรือประกาศทางกฎหมายใดๆ จะมีการตรวจสอบโดยสำนักนิติการ รจก. การปรับเปลี่ยนข้อบังคับหรือระเบียบใดๆ จะต้องผ่านการอนุมัติจากสภารจก. การทำวิจัยในคนจะต้องผ่านการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน การปฏิบัติต่างๆ ของวพศ. จะเป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดโดยสภารจก. โดย วพศ. มีคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงในด้านต่างๆ ทั้งด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และอื่นๆ เพื่อแก้ไขและช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายในอนาคตและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อเป้าหมายความเสี่ยงที่ไม่สำเร็จ ตามรูปที่ 1.2-3 โดยมีการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจเกณฑ์ COSO Enterprise Risk Management ทั้งนี้คณบดีได้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับ รจก.ด้วย นอกจากนี้วพศ. ยังมีกลไกการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในระดับวิทยาลัย (EdPEX) และระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ AUN-QA หรือ WFME ดังตารางที่ P.1 ก (1)



รูปที่ 1.2-2 หลักธรรมาภิบาลของวพศ. รจก.

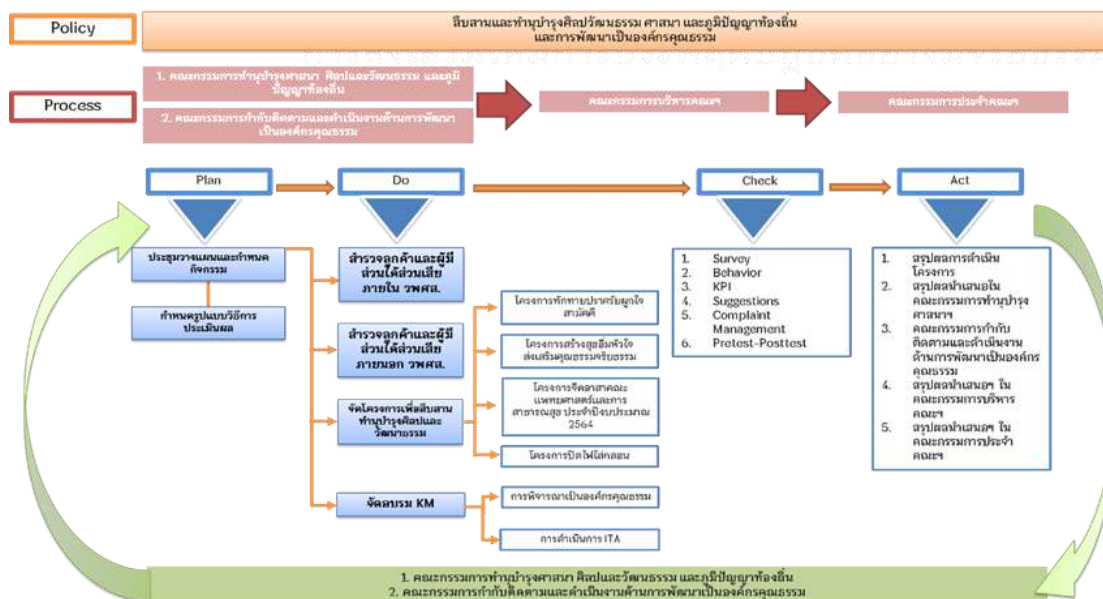
(2) การประพุดิปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

รจก. มีประกาศนโยบายขององค์กรคุณธรรม และวทศส. ได้ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยมีการสื่อสารให้ทราบเรื่ององค์กรคุณธรรม และมีการส่งเสริมความประพุดิปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมตามตัว M (Morality, ethics and professionalism) ในค่านิยม ALTRUISM โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนการประเมินสมรรถนะและค่านิยมหลักขององค์กรซึ่งระบุเรื่อง Morality, Ethics and Professionalism ในแบบฟอร์ม PA ของวทศส. รวมถึงมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ดังแสดงในรูปที่ 1.2-4 มีการแสดงความชื่นชมให้เกียรติบุคลากรดีเด่นของวิทยาลัย รวมทั้งเสนอชื่อบุคลากรเพื่อรับรางวัลระดับ รจก. ซึ่งมีการประเมิน 3 ด้าน คือ ครอบตอน ครอบคน และครอบงาน โดยในปีการศึกษา 2564 มีอาจารย์แพทย์ของวทศส.ได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่นของรจก. (Employee of the Year Award 2021) 1 ท่าน

สำหรับปัญหาข้อร้องเรียนจะมีช่องทางดังนี้ website, FB และการหย่อนความคิดเห็นในกล่องรับข้อร้องเรียนของวทศส. รวมถึงขอเข้าพบผู้บริหารตามความเหมาะสม และมีคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนต่างๆ ทั้งจากบุคลากรและนักศึกษา หรือประชาชนภายนอก โดยมีการกำหนดความเร่งด่วนของข้อร้องเรียนและกระบวนการจัดการแก้ไขให้ทันท่วงที



รูปที่ 1.2-3 วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ไม่สำเร็จ



รูปที่ 1.2-4 การส่งเสริมให้มีการประพุดิปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

วพศ. คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม โดยใช้ปรัชญาารจก. “เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต” และวิสัยทัศน์วพศ. ในการเป็น “ผู้ให้ ผู้พัฒนา ผู้รักษาแห่งอนาคต” และพันธกิจของวพศ. ที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนผ่านการให้บริการวิชาการและวิชาชีพ โดยได้มีการดำเนินการโครงการบริการวิชาการกับชุมชนเพื่อช่วยเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชน สนับสนุนความเข้มแข็งในชุมชน ได้แก่ โครงการอาสาจุฬาภรณ์ ซึ่งเป็นโครงการที่ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพภายในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ดังแสดงในรูปที่ 1.2-5 โดยมีการประเมินความพึงพอใจและความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้และนำมาใช้บูรณาการในการพัฒนาโครงการในปีต่อไป



รูปที่ 1.2-5 กระบวนการ Community engagement and societal contribution

(2) การสนับสนุนชุมชน

วพศ. มีการดำเนินการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยชุมชนที่สำคัญของวพศ. ได้เลือกจากชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับวิทยาลัย (รูปที่ 1.2-5) คือชุมชนการเคหะหลักสี่ริมคลองเปรมประชากร ใกล้กับบริเวณที่กำลังสร้างอาคารใหม่ของวิทยาลัย โดยประเมินจากสภาพทางสังคมและความเป็นอยู่ รวมทั้งได้มีการเข้าไปสำรวจความต้องการและความคาดหวังของประชาชนในชุมชนเป้าหมาย ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยวพศ. ใช้โครงการอาสาจุฬาภรณ์เป็นกลไกการขับเคลื่อนชุมชน ซึ่งชื่ออาสาจุฬาภรณ์ได้รับพระราชทานพระอนุญาตให้ใช้พระนามองค์ประธานรจก. โดยคณะกรรมการจากวพศ. มีการพบปะพูดคุยและร่วมแก้ปัญหาในชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ชุมชนเกิดเครือข่ายภายในชุมชนและเชื่อมโยงกับวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนชุมชน อาทิ ด้านความรู้ในเชิงสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน เป็นต้น วิธีการกำหนดชุมชนที่สำคัญของวิทยาลัยฯ ดังแสดงในตารางที่ 1.2-1 โดยมีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากโครงการอาสาจุฬาภรณ์ไปนำเสนอในการประชุมระดับชาติ Engagement Thailand ครั้งที่ 7 เมื่อเดือนกันยายน 2564 และขยายผลการจัดโครงการอาสาจุฬาภรณ์จากชุมชนหลักสี่ ไปยังชุมชนในเขตชนบท ณ อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เมื่อเดือนมิถุนายน 2565 ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ADLI

ตารางที่ 1.2-1 การดำเนินการด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

ชุมชนเป้าหมาย	วิธีการกำหนดชุมชน	เรื่องที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนร่วม
ชุมชนหลักสี่ กทม.	ประเมินจากตำแหน่งของชุมชน (Location) และสภาพแวดล้อมทางสังคม และความร่วมมือของผู้นำชุมชน	สุขภาพและการแพทย์สิ่งแวดล้อม	คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน บุคลากรทั้งวิทยาลัย นักศึกษาของวิทยาลัย ผู้นำชุมชนและผู้อาศัยในชุมชน
ชุมชนต่างจังหวัด ได้แก่ น่าน ร้อยเอ็ด	เป็นความร่วมมือเดิมก่อนเกิดวิทยาลัย ตามพระปณิธานองค์ประธานรจก.	สุขภาพและการแพทย์	องค์ประธานรจก. ผู้บริหารและบุคลากรในวิทยาลัย และบุคลากรโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

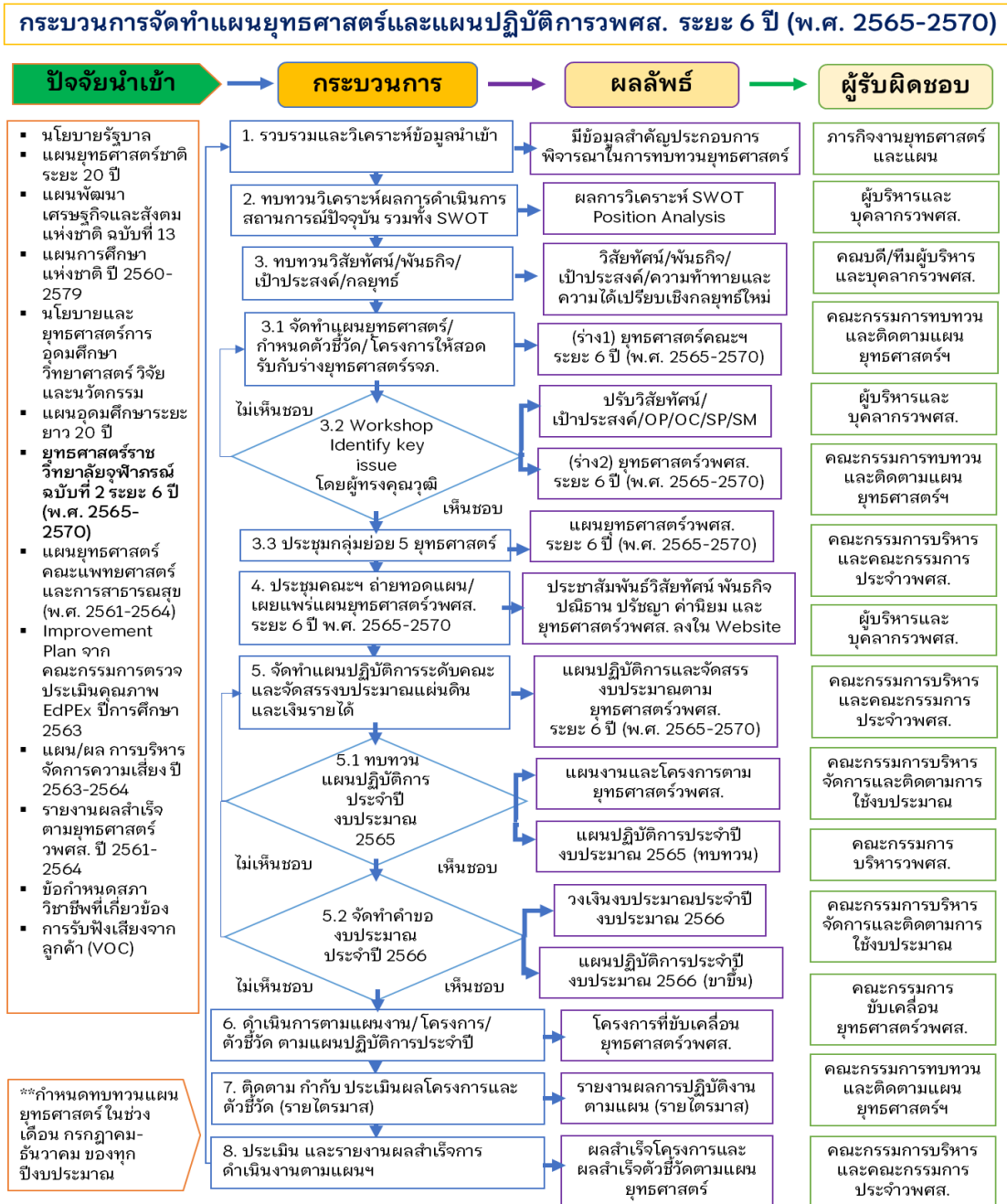
แผนยุทธศาสตร์ฉบับแรก (พ.ศ. 2561-2565) ซึ่งมีกระบวนการจัดทำ 5 ขั้นตอน เริ่มจากการนำเข้าสู่ข้อมูลจากการการระดมสมองและวิเคราะห์ SWOT ในการสัมมนาคณะฯ ในปี 2560 จากนั้นนำข้อมูลจากมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดยุทธศาสตร์พร้อมเป้าประสงค์ และจึงประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของรจก. ฉบับที่ 1 หลังจากสิ้นสุดแผนฉบับแรก วพศส. ได้เริ่มทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ใหม่ โดยคณะกรรมการทบทวนและติดตามยุทธศาสตร์จัดประชุมร่วมระดมสมองพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อวิเคราะห์ SWOT/Strategic context เพื่อนำข้อมูลใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยคณะบดี และดำเนินการจัดโครงการสัมมนาวพศส. ประจำปี 2564 เพื่อร่วมกันพิจารณา Positioning และกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ (Goals) 5 ยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนรวมทั้งตัวแทนนักศึกษาทุกหลักสูตร และนำข้อมูลที่ได้จัดทำร่างยุทธศาสตร์ระยะ 6 ปี ระหว่างนั้น รจก. ได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์รจก. ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570) สำนักงานคณบดีจึงจัดโครงการสัมมนาประจำปี 2565 ในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom โดยมีทีมวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจาก สอวช. และ STIPI ทำงานร่วมกันในการประชุมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ Strategic Issues Identification และ Strategic Package Formulation เพื่อสกัดหาประเด็นสำคัญ (Identify key issue) ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของวพศส. จาก Scenario ของยุทธศาสตร์รจก. เพื่อปรับวิสัยทัศน์และแบ่งกลุ่มระดมสมองคิดเป้าประสงค์ระดับยุทธศาสตร์ และ Chain of Outcome จากนั้นคณะบดีประกาศและถ่ายทอดร่างแผนยุทธศาสตร์ให้ประชาคมรับทราบและให้ข้อคิดเห็น ซึ่งถือว่า กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ในรอบนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของวพศส. ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (รูปที่ 2.1-1)



รูปที่ 2.1-1 VMV และ ยุทธศาสตร์วพศส. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570)

คณะทำงานยุทธศาสตร์ฯ ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยตามยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำแผนงานหลักและโครงการที่ตอบกลยุทธ์ พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์ในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้การติดตามวัดผลในแผนยุทธศาสตร์ชัดเจนมากขึ้น และนำส่งร่างแผนยุทธศาสตร์เข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการทบทวนและติดตาม

ยุทธศาสตร์ฯ พิจารณาและนำเสนอคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำวพศ. และประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์วพศ. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) ในเว็บไซต์ <https://pscm.cra.ac.th> โดยสรุปกระบวนการจัดทำ 8 ขั้นตอน ดังรูปที่ 2.1-2 ซึ่งกำหนดการทบทวนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีหลังได้ผลการดำเนินการในไตรมาส 3-4 ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนธันวาคม และมีการทบทวนและปรับแผนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

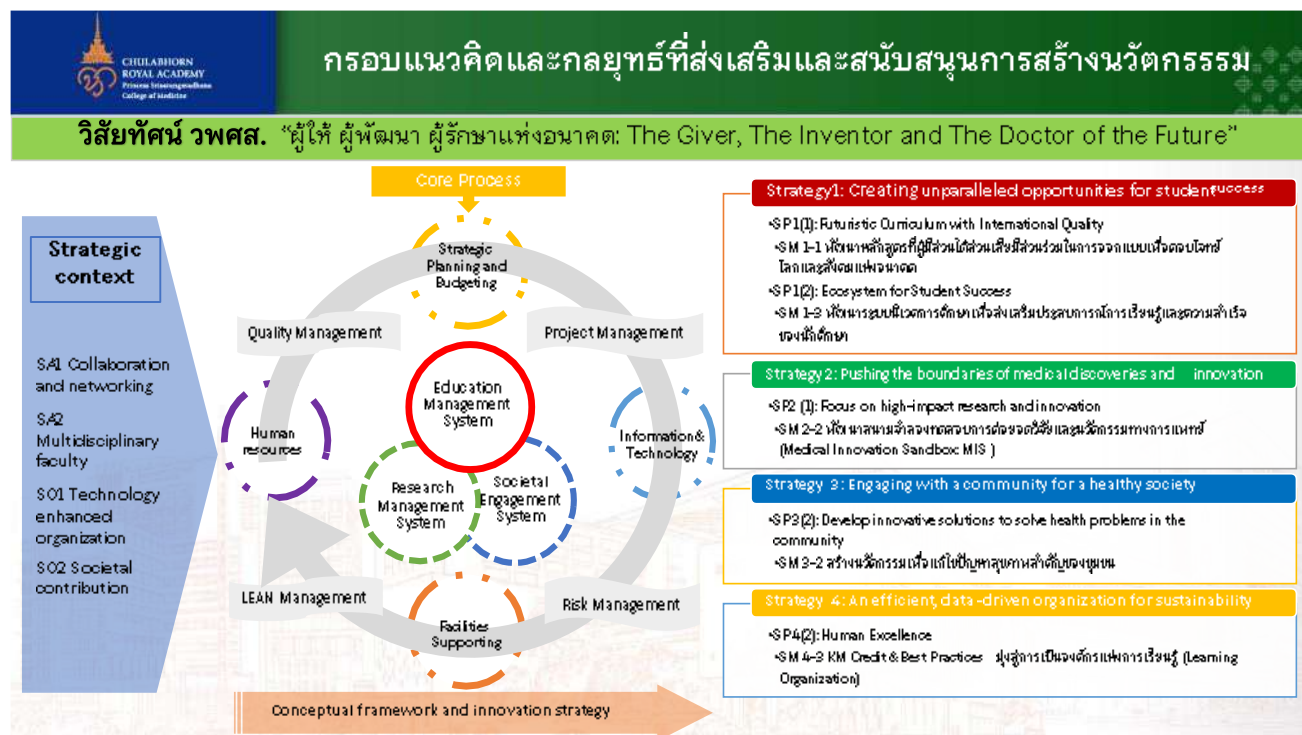


รูปที่ 2.1-2 กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์วพศ. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570)

(2) นวัตกรรม

จากการสัมมนายุทธศาสตร์ จึงนำผลสรุปความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้านศักยภาพของอาจารย์ที่เป็นพหุสาขาและมุ่งเน้นการวิจัยนวัตกรรม และด้านศักยภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศอันเป็นผลสืบเนื่องจากการที่องค์ประธานรจก. ทรงเป็นนักวิทยาศาสตร์ระดับโลกและทรงสร้างความร่วมมือกับองค์กรที่มีชื่อเสียงมา

อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับโอกาสเชิงกลยุทธ์คือ การพัฒนาอย่างก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่จะรองรับการพัฒนาหลักสูตรงานวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น และโอกาสที่สำคัญอีกข้อคือการทำให้ประโยชน์ให้สังคม ตามพระปณิธานขององค์ประธาน ตารางที่ P.2 ข (1) จึงเป็นที่มาของกลยุทธ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในระบบงานหลักของวพศ. ทั้ง 3 ด้านในปี 2564 ดังนี้ 1) ด้านการจัดการศึกษา คือ วพศ. นำความได้เปรียบด้านศักยภาพของอาจารย์ที่เป็นพหุสาขาและการสำรวจปัจจัยความต้องการของประเทศมาใช้ในการสร้างหลักสูตรใหม่ 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา Digital Health และหลักสูตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชา Medical Physics and Medical Engineering (MPME) ซึ่งจะเปิดดำเนินการในปีการศึกษา 2565 อีกทั้งอาจารย์วพศ. มีศักยภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการศึกษาใหม่ๆ เช่น การพัฒนาระบบ Medical School Digital DIY (MY PSCM) หรือ การนำ Learning management system รูปแบบใหม่มาใช้ 2) ด้านการวิจัยนวัตกรรม วพศ. ต้องการเสริมความเข้มแข็งด้านการสร้างวิจัยและนวัตกรรม จึงได้แสวงหาความร่วมมือกับองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิเช่น การจัด Virtual Summer School ร่วมกับ DKFZ, Germany ซึ่งมีผู้เข้าอบรมจากหลากหลายประเทศ หรือการจัด Research Capstone สำหรับนักศึกษาแพทย์ที่ NANOTEC และการเชิญนักวิจัยจาก NANOTEC เป็นอาจารย์พิเศษของหลักสูตรปริญญาโท-เอก ตามนโยบายใหม่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษาฯ โดยเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาด้านการวิจัยอีกด้วย สำหรับการพัฒนา Medical Innovation Sandbox: MIS อยู่ระหว่างการเตรียมการและจะดำเนินการหลังเข้าใช้งานอาคารใหม่ของวพศ. ในปลายปี 2565 และ 3) ด้านการบริการวิชาการและสังคม วพศ. ใช้ความได้เปรียบด้านการสร้างเครือข่ายในชุมชนในการเพิ่มชุมชนเป้าหมายในเขตชนบท และสร้างนวัตกรรมด้านการบริการวิชาการและสังคม รวมทั้งระบบสนับสนุนในการบริหารจัดการ ดังรูปที่ 2.1-3 โดยเริ่มดำเนินการพัฒนา Application อาสาจุฬาภรณ์ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชนเป้าหมาย และเริ่มวางระบบ KM Credit & Best Practices เพื่อส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทั้งภายในและภายนอกองค์กร



รูปที่ 2.1-3 กรอบแนวคิดและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในระบบงานหลัก

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

วพศ. กำหนดกลยุทธ์ในแผนยุทธศาสตร์ตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT analysis ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัจจัยภายใน เช่น ข้อมูลด้านการศึกษา การวิจัย การบริการ วิชาการ ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละหลักสูตรและสาขาวิชาชีพต่าง ๆ สัดส่วนเงินทุนวิจัยจากภายนอก สัดส่วนด้านการวิจัยและนวัตกรรมและการสืบค้นฐานข้อมูลวิจัย รายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน การตลาด ปฏิบัติการ สังคม สมรรถนะหลักขององค์กร และผลงานด้านบริการวิชาการและสังคม ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ผลงานคู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบและเสียงจากลูกค้า นวัตกรรมและความรู้เชิงลึก ความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร ความสามารถในการป้องกันและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งภัยพิบัติทางธรรมชาติและภัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของรจก. มาเป็นปัจจัยในการกำหนดกลยุทธ์ ทั้งยังได้นำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น สภาพการณ์ของโลก แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความต้องการกำลังคนของอุดมศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมการแข่งขัน เช่น ข้อมูลเปรียบเทียบอันดับสถาบันด้านแพทยศาสตรศึกษา ลำดับคะแนนการสอบเข้า นำมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ 5-Force Models และวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร 7S-Model รวมทั้งใช้การเทียบเคียง Benchmarking และใช้ Gap analysis และ Risk ทำให้ได้โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง และกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) โดยใช้เครื่องมือ Positioning analysis การวิเคราะห์ Horizon scanning เพื่อกวาดหาแนวโน้มของวิทยาลัยในอนาคต และ Scenario analysis จากนั้นได้เสริมการวิเคราะห์ Milestone เพื่อใช้วัดผลความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว (Output/Outcome) โดยนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ในแต่ละยุทธศาสตร์ในรูปแบบ Strategic Packages/Strategic Move ผ่านกระบวนการกลุ่มระดมสมองและตัดสินใจ โดยคณะผู้บริหาร สรุปการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.1-1

ตารางที่ 2.1-1 การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

ปัจจัยภายใน/ปัจจัยภายนอกและข้อมูลสำคัญ	วิธีการ/แหล่งที่มา	การนำไปใช้	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ปัจจัยภายใน				
1. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม	- การประชุมระดมสมองของบุคลากรทั้งหมด	เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ SWOT	1 ครั้ง/ปี	งานยุทธศาสตร์และแผน
2. ความต้องการ ความคาดหวังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- การสำรวจ VOC - ขั้วร้องเรียน - ผลการตอบแบบประเมินความพึงพอใจโครงการ	ปัจจัยภายใน (4Ms) และปัจจัยภายนอก (PEST) เพื่อกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความ	1 ครั้ง/ปี*	คณะกรรมการ VOC
3. การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ภายในองค์กรที่อาจมีต่อการบริการและการดำเนินงาน	Microsoft TEAM/ Intranet - ประกาศใช้ยุทธศาสตร์รจก.ฉบับที่ 2 - ประกาศโครงสร้างวพศ. (ใหม่) - ประกาศการเปลี่ยนแปลงระบบสารสนเทศในองค์กร เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ Microsoft	ยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	1 ครั้ง/ปี*	คณะกรรมการบริหารวพศ.
4. ศึกษาวิเคราะห์โอกาสการปรับเปลี่ยนทรัพยากรที่มี	- รายงานการเงิน - ระบบ ERP		1 ครั้ง/3 เดือน	งานงบประมาณและการเงิน

ปัจจัยภายใน/ปัจจัยภายนอก และข้อมูลสำคัญ	วิธีการ/แหล่งที่มา	การนำไปใช้	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
อยู่ไปใช้บริการกิจกรรมที่ สำคัญกว่า	- รายงานความเสี่ยงด้านงบประมาณ และการเงิน			
5. แผนปฏิบัติการและผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมา	- รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ และตามตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ - รายงานผลการตรวจประเมิน คุณภาพการศึกษา และ Improvement Plan	นำไปใช้กำหนดตัวชี้วัด และคาดการณ์ผลตาม เป้าหมายในอนาคต	1 ครั้ง/3 เดือน 1 ครั้ง/6 เดือน	งานยุทธศาสตร์ และแผน งานประกัน คุณภาพ การศึกษา
ปัจจัยภายนอก				
1. นโยบายและยุทธศาสตร์ ระดับชาติ บอกำหนด กฎหมายต่างๆ	- รวบรวมโดยงานยุทธศาสตร์และ แผน	กำหนดทิศทางการ พัฒนา	1 ครั้ง/ปี*	งานยุทธศาสตร์ และแผน ทีมผู้บริหาร
2. สภาพการณ์แข่งขันทั้ง ภายในและภายนอก ประเทศ	- สถานการณ์การศึกษาด้าน การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ - นโยบายรัฐบาล/กระทรวงอว. - แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 13 - แนวโน้มการตลาดทางการศึกษา และหลักสูตร - เทียบเคียงข้อมูลบน CHEQA - AUNQA/WFME/EdPEX	กำหนดทิศทางการ พัฒนา	1 ครั้ง/ปี*	งานยุทธศาสตร์ และแผน ทีมผู้บริหาร งานประกัน คุณภาพ การศึกษา
3. การเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจระดับประเทศ หรือระดับโลก	- การปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้อง กับสถานการณ์โรคระบาดและบริบท สังคมไทย - สถานการณ์และแนวโน้ม เศรษฐกิจโลก	กำหนดทิศทางการ พัฒนา การคาดการณ์	1 ครั้ง/ปี*	งานยุทธศาสตร์ และแผน ทีมผู้บริหาร

หมายเหตุ *รวบรวมข้อมูลเมื่อต้องการหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

วพศส. มีการประชุมระดมสมองและสรุปสมรรถนะหลักได้ 3 ข้อ คือ CC1 การพัฒนาหลักสูตรที่โดดเด่นเพื่อผลิต
แพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพที่เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต CC2 การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมสหสาขาเพื่อเพิ่มศักยภาพทาง
การแพทย์ และ CC3 การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพร่วมกับสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังตารางที่ P.1 ก (2) ผู้นำระดับสูง
และคณะกรรมการบริหารวพศส. จึงได้กำหนดระบบงานที่สำคัญซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจและสอดคล้องกับ
สมรรถนะหลักข้างต้น ซึ่งจริง. ส่งมอบให้วพศส. สามารถออกแบบระบบ กระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนดัง
รูปที่ 6.1-1 ได้เอง โดยทั้งหมดจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานขับเคลื่อนพันธกิจหลักของจริง. คือ ด้านการจัดการศึกษา
ด้านการวิจัยนวัตกรรม และด้านการบริการวิชาการและสังคม และมีความเชื่อมโยงกับระบบงานด้านการจัดการกลางและ
ระบบงานสนับสนุนตามโครงสร้างของจริง. ระบบบริหารจัดการวพศส. แบ่งได้เป็น ระบบงานหลักที่วพศส. ดำเนินการเอง
คือ ระบบบริหารจัดการการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ผ่านสำนักวิชาการและวิจัยบูรณาการ และระบบบริหารจัดการกลาง
ของสำนักงานคณบดี ซึ่งเป็นระบบงานสนับสนุนที่วพศส. ต้องประสานงานกับส่วนกลางของจริง. อาทิเช่น ระบบทะเบียน
และบริการการศึกษา ระบบบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบงานเทคโนโลยี

สารสนเทศ ระบบบริหารจัดการและติดตามงบประมาณตามยุทธศาสตร์จริง, ระบบสารบรรณและเอกสารคุณภาพ และระบบงานอาคารสถานที่และความปลอดภัย ในแต่ละระบบงานมีคณะกรรมการขับเคลื่อนดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ มีการติดตามผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดทั้งแบบรายเดือนและรายไตรมาส โดยคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำพศส. ดังแสดงในรูปที่ 1.2-1 และรูปที่ 2.2-1

คณะทำงานที่ได้รับมอบหมายฯ กำหนดเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ดังตารางที่ P.1 ข (3) ยกตัวอย่าง เช่น ผู้ส่งมอบ (โรงเรียนมัธยม) คู่ความร่วมมือ (ม.มหิดล มจร. UCL U of Newcastle รพ.จุฬาภรณ์ รพ.ตำรวจ รพ.เพชรบูรณ์ รพ.ร้อยเอ็ด) และ Outsource (ห้องปฏิบัติการ ม.เกษตรศาสตร์ และ ม.มหิดล) ตามความต้องการระบบงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างนวัตกรรม โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจ คือ 1. งานที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ผู้ใช้ผลงานวิจัยและผู้รับบริการวิชาการ 2. ความคุ้มค่าของต้นทุน 3. โอกาสในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างนวัตกรรม ซึ่งพศส. ส่งมอบคุณค่าให้แก่ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ให้ทุนวิจัย ชุมชนและสังคม โดยผ่านผลผลิตที่เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานและโดดเด่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งมอบองค์ความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมและองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพสู่ชุมชน ประชาชนทั่วไป และบุคลากรการแพทย์ ตาม Value chain ดังรูปที่ 2.1-4



รูปที่ 2.1-4 ยุทธศาสตร์พศส. ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) แสดงตาม Value chain

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) ได้มีการระดมสมองและกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่สร้างบัณฑิตที่เป็น “ผู้ให้ ผู้พัฒนา ผู้รักษาแห่งอนาคต” โดยกำหนด Strategic goals 5 ด้าน ดังรูปที่ 2.1-4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ Strategic Objectives ในรูปแบบ Strategic Packages จำนวน 15 ข้อ และกำหนดตัวชี้วัดกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Output/Outcome) ดังรูปที่ 2.1-5

ยุทธศาสตร์ (Strategy) วทศ.	ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างโอกาสที่เพิ่มขึ้นเพื่อความสำเร็จของผู้เรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ก้าวข้ามขีดจำกัดของการค้นพบและนวัตกรรมทางการแพทย์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อสังคมที่มีสุขภาพดี	ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 เชื่อมต่อกับโลก เพื่อความร่วมมือระดับสากล
เป้าประสงค์ (Goal) วทศ.	Goal: เป็นผู้นำในการผลิตบัณฑิตคุณภาพสูงด้านการแพทย์และสุขภาพที่ตอบโลกและสังคมแห่งอนาคต โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของนักศึกษา	Goal: เป็นผู้นำด้านการพัฒนานวัตกรรมและการค้นคว้าวิจัยเพื่อสุขภาพ โดยติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ และก้าวสู่ World Class research oriented medical school	Goal: เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์เพื่อชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน โดยเชิญชวนสร้างเสริมสุขภาพ	Goal: เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เพื่อความโปร่งใสและยั่งยืน โดยสามารถผ่านเกณฑ์ EdPEX200 และ TQC (350) และก้าวเข้าสู่การจัดอันดับโลก	Goal: เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่โดดเด่นและเป็นที่รู้จักทั้งระดับประเทศและระดับสากล และก้าวเข้าสู่การจัดอันดับโลก
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) วทศ.	01-1 พัฒนาและดำเนินการหลักสูตรที่ตอบโลกและสังคมแห่งอนาคต และได้มาตรฐานสากล 01-2 พัฒนาระบบนิเวศการศึกษาเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน 01-3 พัฒนาคูณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้และทักษะไปใช้เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 01-4 ปลูกฝัง Digital Culture & Mindset ในนักศึกษาทุกหลักสูตร เพื่อตอบโลกและสังคมแห่งอนาคต	02-1 มุ่งเน้นการทำงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูง (High-impact) 02-2 พัฒนาศักยภาพและระบบสนับสนุนงานวิจัยแบบครบวงจร 02-3 ขับเคลื่อนการวิจัยและนวัตกรรมด้วยทุนมนุษย์	03-1 สร้างเครือข่ายและกลไกในการพัฒนาชุมชนสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบและยั่งยืน 03-2 แก้ไขสุขภาพที่สำคัญของชุมชนด้วยนวัตกรรม 03-3 ส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านสุขภาพ	04-1 พัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการแบบบูรณาการ 04-2 มุ่งเน้นความเป็นเลิศของมนุษย์ 04-3 สร้างความยั่งยืนทางการเงิน	05-1 ส่งเสริมความเป็นสากล 05-2 สร้างเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรระดับโลก
ผลผลิต (Output) วทศ.	KR-OP 1-1 มีหลักสูตรที่ตอบโลกและสังคมแห่งอนาคต และสามารถผ่านการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากลทุกหลักสูตรภายใน 5 ปีนับตั้งแต่ปีที่เปิดหลักสูตร KR-OP 1-2 มีแพลตฟอร์ม Medical school digital DIY เพื่อส่งเสริมและติดตามความสำเร็จของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย 1 แพลตฟอร์ม KR-OP 1-3 บัณฑิตทุกหลักสูตรได้รับการประเมินตามเกณฑ์คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และผ่านการประเมิน Digital literacy ทุกคน KR-OP 1-4 นักศึกษาแต่ละหลักสูตรมีความพึงพอใจในประสบการณ์การเรียนรู้ไม่น้อยร้อยละ 80	KR-OP 2-1 H index โดยรวมของวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ไม่ต่ำกว่า 30 ภายในปี พ.ศ. 2570 KR-OP 2-2 มูลค่าทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกโดยรวมทั้งสิ้นไม่น้อยร้อยละ 10 ต่อปี KR-OP 2-3 มีโครงการวิจัยที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ Big data อย่างน้อยปีละ 2 โครงการ KR-OP 2-4 ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อยปีละ 1 ผลงาน	KR-OP 3-1 มีเครือข่ายและกลไกในการพัฒนาชุมชนสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบและยั่งยืน KR-OP 3-2 ชุมชนมีกิจกรรมหรือโครงการด้านสุขภาพที่ชุมชนริเริ่มและดำเนินการอย่างน้อย 1 โครงการต่อปี KR-OP 3-3 มีหลักสูตรและนวัตกรรมด้านสุขภาพที่เป็นมาตรฐานเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน หรือแก้ไขปัญาสุขภาพชุมชน 1 ผลงานต่อปี KR-OP 3-4 ดัชนีสุขภาพระดับชุมชน มีระดับดีขึ้นมากกว่าร้อยละ 10 ในแต่ละปี KR-OP 3-5 มีวิสาหกิจเพื่อสังคม 1 โครงการ	KR-OP 4-1 มีผลคะแนนในเกณฑ์ TQA หมวด 3, 4, 5 และ 6 ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 25-45-65-75-85-95 ตามลำดับ) KR-OP 4-2 บุคลากรมีศักยภาพและแนวคิดหลักตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย และผ่านการประเมิน digital literacy ทุกคน KR-OP 4-3 กระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการระบุข้อกำหนด lead KPI ได้ครบถ้วนร้อยละ 100 KR-OP 4-4 มีระบบฐานข้อมูลในงานที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพครบถ้วนร้อยละ 100 KR-OP 4-5 มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ในองค์กร อย่างน้อย 1 ระบบ KR-OP 4-6 มีสัดส่วนรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากทุกช่องทาง อย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี KR-OP 4-7 มีแผนปฏิบัติการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ และมีตัวชี้วัดที่เหมาะสม	KR-OP 5-1 มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่างชาติแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี KR-OP 5-2 มีสัดส่วนอาจารย์ต่างชาติเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี KR-OP 5-3 มีเครือข่ายกับองค์กรหรือนักวิจัยระดับโลกเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 เครือข่ายต่อปี KR-OP 5-4 ผลการสำรวจชื่อเสียงหรือระดับการรับรู้ขององค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นไป มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 85 (คะแนนมากกว่า 3.5 จากคะแนนเต็ม 5)
ผลลัพธ์ (Outcome) วทศ.	KR-OC 1-1 นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยสอบผ่านตามเกณฑ์วิชาหรือร้อยละ 100 และได้งานทำหรือศึกษาต่อระดับสูงร้อยละ 100 KR-OC 1-2 นักศึกษาแต่ละหลักสูตรมีความพึงพอใจในประสบการณ์การเรียนรู้ไม่น้อยร้อยละ 80	KR-OC 2-1 มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ และเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ KR-OC 2-2 มีนักวิจัยหรือนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ KR-OC 2-3 เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 500 ของโลกในระยะเวลา 6 ปี	KR-OC 3-1 มีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งและมีสัมพันธภาพอย่างยั่งยืน KR-OC 3-2 เกิดชุมชนต้นแบบในการสร้างเสริมสุขภาพและเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ KR-OC 3-3 มีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างยั่งยืน	KR-OC 4-1 ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาประจำปีตามรูปแบบมาตรฐาน EdPEX200 ภายในปีการศึกษา 2566 KR-OC 4-2 ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพประจำปีตามรูปแบบมาตรฐาน TQA และเข้าสู่ TQC (350) ใน 6 ปี KR-OC 4-3 ก้าวเข้าสู่ World Ranking และติดอันดับ 1 ใน 500 ของโลกในระยะเวลา 6 ปี	KR-OC 5-1 เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ KR-OC 5-2 ก้าวเข้าสู่ World Ranking และติดอันดับ 1 ใน 500 ของโลกในระยะเวลา 6 ปี

รูปที่ 2.1-5 การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives ในรูปแบบ Strategic Packages

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ วทศ. ได้พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองตาม SC และใช้ประโยชน์จาก CC และ SA ที่ได้จากการวิเคราะห์ระดมสมอง โดยได้สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผลงานวิจัย ผู้รับบริการในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนดำเนินการเปิดหลักสูตรและการรับฟังเสียงของลูกค้า VOC ในช่องทางต่างๆ รวมทั้งมีการระบุความเสี่ยงสำคัญ และนำข้อมูลในทุกส่วนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานในระบบสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรตลอดจนผลงานวิจัยและนวัตกรรม ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต และสังคม เป็นต้น และกำหนดเป็นแผนงานหลัก Strategic Move ที่ตอบสนองมุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต ดังรูปที่ 2.1-5 ถึง รูปที่ 2.1-6

ยุทธศาสตร์ วพศ.	ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างโอกาสที่เหนืออื่นเพื่อความสำเร็จของผู้เรียน			ยุทธศาสตร์ที่ 2 ก้าวข้ามขีดจำกัดของการค้นพบและนวัตกรรมทาง การแพทย์			ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อสังคมที่มีสุขภาพดี			ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความยั่งยืน			ยุทธศาสตร์ที่ 5 เชื่อมต่อกับโลก เพื่อความ ร่วมมือระดับสากล	
แผนงาน เชิงกลยุทธ์ (Strategic packages)	SP 1(1): Futuristic Curriculum with International Quality	SP 1(2): Ecosystem for Student Success	SP 1(3): Implement "CRAMPDH" characteristics and empower students to apply knowledge and skills to benefit others	SP 2(1): Focus on high- impact research and innovation	SP 2(2): R&D facility and resources readiness	SP 2(3): Human capital as a driver for research and innovation	SP 3(1): Engage and network with local communities to improve health	SP 3(2): Develop innovative solutions to solve health problems in the community	SP 3(3): Promote development of social enterprise for better health and better community	SP 4(1): Integrated Management Platform	SP 4(2): Human Excellence	SP 4(3): Financial sustainability	SP 5(1): Promote international ization	SP 5(2): Create international partnership with world class institutes
การเงิน					SM 2-5 ทุน สนับสนุนงานวิจัย และนวัตกรรม สำหรับอาจารย์ บุคลากรสาย สนับสนุน และ นักศึกษา				SM 3-3 ส่งเสริม ภาพพัฒนาวิสาหกิจ เพื่อสังคมด้าน สุขภาพ			SM 4-6 สร้าง ช่องทางจัดหา รายได้ หลากหลาย เพื่อ สร้างงาน เสถียรภาพ ทางการเงินใน ระยะยาว		
ลูกค้า (Strategic Moves)	SM 1-1 พัฒนา หลักสูตรที่ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียมีส่วน ร่วมเพื่อตอบโจทย์ โลกและสังคมแห่ง อนาคต	SM 1-3 พัฒนา ระบบนิเวศ การศึกษาเพื่อ ส่งเสริม ประสบการณ์การ เรียนรู้และ ความสำเร็จของ นักศึกษา	SM 1-7 ปลุกฝัง Digital Culture & Mindset ใน นักศึกษาทุก หลักสูตร เพื่อตอบ โจทย์โลกและ สังคมแห่งอนาคต	SM 2-1 ส่งเสริม วัฒนธรรมกลุ่ม วิจัยมุ่งเป้าขั้นแนว หน้า (Frontier) เพื่อสร้างงานวิจัย และนวัตกรรมที่มี Impact สูง โดย เน้นความร่วมมือ สหสาขาทั้งใน ประเทศและ ต่างประเทศ	SM 2-4 พัฒนา ระบบสนับสนุน งานวิจัยครบวงจร (One stop service)		SM 3-1 สร้าง เครือข่ายและ กลไกในการพัฒนา ชุมชนสร้างเสริม สุขภาพอย่างเป็น ระบบและยั่งยืน				SM 4-4 พัฒนา Digital Culture & Mindset ใน บุคลากร		SM 5-1 การ แลกเปลี่ยน นักศึกษา ร่วมกับ มหาวิทยาลัย พันธมิตรที่มี ชื่อเสียงระดับโลก	SM 5-5 สร้าง เครือข่ายและ สร้างเสริม พันธมิตร ระดับชาติและ นานาชาติ
กระบวนการ ภายใน	SM 1-2 กำกับและ ขับเคลื่อนให้ทุก หลักสูตรสามารถ ผ่านการรับรอง คุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานระดับ สากล	SM 1-5 พัฒนา ระบบเพื่อส่งเสริม และติดตาม ความสำเร็จของ นักศึกษาแบบ นิเทศศาสตร์ผ่าน แพลตฟอร์ม Medical school digital DIY		SM 2-2 พัฒนา สนามจำลอง ทดสอบการตอบ ข้อสงสัยและ นวัตกรรมทาง การแพทย์ (Medical Innovation Sandbox: MIS)	SM 2-3 พัฒนา ห้องปฏิบัติการ การวิจัยและ นวัตกรรมของ อาจารย์และ บุคลากรสาย สนับสนุน และ อาจารย์	SM 2-6 พัฒนา ระบบกำลังคนด้าน การวิจัยที่ สนับสนุนทั้ง ทางการเรียน และการประยุกต์ ใช้	SM 3-2 สร้าง นวัตกรรมเพื่อ แก้ปัญหา สุขภาพสำคัญของ ชุมชน			SM 4-1 ปรับ โครงสร้างให้ตอบ โจทย์การทำงาน ยุคดิจิทัล โดย มีการเสริมความ พร้อมสู่การเป็น วิทยาลัย แพทยศาสตร์ สมรรถนะสูง	SM 4-5 มีระบบ Career path ที่ ชัดเจนสำหรับ บุคลากรสาย สนับสนุนและสาย วิชาการ		SM 5-2 การ แลกเปลี่ยน อาจารย์ร่วมกับ มหาวิทยาลัย พันธมิตรที่มี ชื่อเสียงระดับโลก	SM 5-4 เข้าร่วม การจัดอันดับ U- Multirank เฉพาะ ด้าน
การเรียนรู้ และเติบโต		SM 1-4 สร้าง ส่งเสริม และเชิญ อาจารย์ต้นแบบ ด้านการเรียนการ สอน วิจัย นวัตกรรมการ วิชาการ สิ่ง แวดล้อม และคุณธรรม จริยธรรม	SM 1-6 พัฒนา คุณลักษณะ บัณฑิตที่พึง ประสงค์และ ส่งเสริมให้ นักศึกษามี ความรู้และ ทักษะไม่ใช้ เพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม		SM 2-7 ส่งเสริม การมีส่วนร่วมใน การพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมใน นักศึกษาศูนย์ สายสนับสนุน และ อาจารย์					SM 4-2 พัฒนา องค์กรคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติ (TQA)	SM 4-3 KM KM credit & Best Practices ปังสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)		SM 5-3 การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวิชาการของ บุคลากรในระดับ นานาชาติ	

รูปที่ 2.1-6 แผนงานหลัก Strategic Move ที่ตอบสนองมุมมองด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และเติบโต

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

วพศ. มีกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ดังรูปที่ 2.2-1 โดยแต่ละงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการในแต่ละปี ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของวพศ. คณะบดีและทีมบริหาร อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันระดมความคิดเห็นและจัดทำแผนงาน/โครงการ และนำเสนอผ่านคณะกรรมการทบทวนและติดตามยุทธศาสตร์วพศ. หลังจากนั้น จะมีการจัดคำของบประมาณตามแผนผ่านคณะกรรมการบริหารจัดการและติดตามการใช้งบประมาณ และเสนอเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารและประจำปีวพศ. ตามลำดับ เพื่อนำเสนอขึ้นสู่ระดับรอง. เพื่ออนุมัติงบประมาณตามแผนต่อไป ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการประจำปีของวพศ. จะประกาศในฉบับเดียวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของรอง. โดยมีแผนปฏิบัติการที่สำคัญของวพศ. ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตามตารางที่ 2.2-1

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

เมื่อแผนปฏิบัติการได้รับงบประมาณสนับสนุนและประกาศใช้ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณบดีจะเป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุมกำกับแผนและติดตามผลการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการทบทวนและติดตามแผนยุทธศาสตร์ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์วพศ. ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งการกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการชุดต่างๆ รวมทั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร เพื่อติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังรูปที่ 2.2-1 โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติการจะดำเนินการโครงการต่างๆ ตามแผนที่กำหนดโดยใช้หลักการ PDCA ในการดำเนินการโดยจะมีการรายงานผลการดำเนินการกลับขึ้นมายังคณะกรรมการดำเนินงานในชุดต่างๆ เพื่อเสนอไปยังคณะกรรมการบริหารทุก

เดือน และคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รวบรวมผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ รายงานผ่านคณะกรรมการ ทบทวนและติดตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสนอไปยังคณะกรรมการบริหารอีกครั้ง โดยคอมบิตติดตามความก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่องทุกไตรมาส รวมทั้งจะมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติการไปยังคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จริงในทุกไตรมาส และรวบรวมผลการดำเนินการที่สำคัญในรายงานประจำปีของวพศ. ในกรณีที่แผนปฏิบัติการมีปัญหาและไม่สามารถดำเนินการได้ จะมีการทบทวนโดยคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาว่าจะแก้ไขปัญหายังไง หรือยุติ โครงการ อาทิเช่น แผนปฏิบัติการด้านบริการวิชาการและสังคมที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นออนไลน์ใน สถานการณ์โควิด-19 และอาจไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ หรือโครงการค่ายนักศึกษาซึ่งไม่สามารถจัดได้ในเทอมหรือ ต่างจังหวัด จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป็นออนไลน์ทุกกิจกรรม เป็นต้น โดยผู้บริหารที่กำกับดูแลแผนปฏิบัติการต่างๆ จะต้องทบทวนเพื่อให้มั่นใจว่าผลการดำเนินการที่สำคัญตามพันธกิจหลักของวพศ. สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่าง ไม่สะดุด ทั้งนี้ เพื่อให้การติดตามแผนการปฏิบัติการที่สำคัญของวพศ. เป็นระบบมากขึ้น วพศ. ได้เริ่มปรับปรุง กระบวนการทำงานและพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูล Data Center โดยใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อแสดงผล Dashboard ใน Power BI โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเชื่อมโยง เพื่อให้การจัดเก็บและติดตามข้อมูล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในวิทยาลัยได้อย่างทันทั่วทั้ง



รูปที่ 2.2-1 กระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

(3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะกรรมการฯ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะบดีดำเนินการวางแผนทรัพยากร (Resources Planning) และการ จัดทำงบประมาณการณ โดยการนำข้อมูลค่าใช้จ่ายในอดีตมาวิเคราะห์เพื่อการวางแผนในปีถัดไป รวมทั้งนำแผน ยุทธศาสตร์ฉบับใหม่มาพิจารณา ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานดังกล่าวให้เป็นไปตามแผนในแต่ละปีงบประมาณนั้นๆ ซึ่งการดำเนินการจัดทำ งบประมาณให้เป็นไปตามแผนมีการตั้งข้อสมมติฐานในการจัดงบประมาณการตามแผนที่วางไว้ คือมีการพยากรณ์รายได้ รายจ่ายจากต้นทุนการผลิต ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและความต้องการเงินที่ลงทุนเพิ่มเติมสำหรับเป้าหมายใหม่ตาม แผน การจัดทำงบประมาณจะเป็นแบบแสดงแผนงาน (Planning or Programming Budget) โดยหลักสูตร/หน่วยงาน ภายในวพศ. เสนอแผนงานการดำเนินกิจกรรม/โครงการ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายส่งมายังคณะกรรมการบริหาร จัดการและติดตามการใช้งบประมาณเพื่อพิจารณารายละเอียดดังกล่าว โดยวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนงานที่

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และนโยบายของผู้บริหาร การจัดแจงทรัพยากร (Resources Allocate) ด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ จะเป็นการประมาณการรายจ่ายอย่างเหมาะสม รัดกุมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่มความเสี่ยงจากการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายด้วยจัดลำดับความสำคัญ (Define Priority) ของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม จากนั้นจึงนำผลการพิจารณาเบื้องต้นเสนอต่อผู้บริหารต่อไป ซึ่งเงินงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการวพศส. นั้นมี 2 ประเภทแหล่งเงิน คือ เงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐ และเงินนอกงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจรจ. และแหล่งทุนภายนอก เพื่อใช้ในการดำเนินการกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย และในปีงบประมาณ 2565 (ปีการศึกษา 2564) ได้มีการนำ Microsoft Teams มาเป็นช่องทางการสื่อสารสำหรับช่วยการกำกับติดตามความคืบหน้า (Track Progress) การบริหารงบประมาณ และควบคุมแผนงานที่มีการกำหนดเจ้าของงานอย่างชัดเจน (Assigned ownership) ยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้และบูรณาการจากปีก่อนหน้า

(4) แผนด้านบุคลากร

วพศส. มีคณะกรรมการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรและอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว 6 ปี ดังรูปที่ 5.1-1 และตารางที่ 5.1-3 เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการต่างๆ ของวิทยาลัย สำหรับบุคลากรสายวิชาการ อัตรากำลังพื้นฐานคิดจากหลักสูตรปัจจุบันและความต้องการ FTEs และอัตราส่วนของอาจารย์และนักศึกษาตามเกณฑ์ของสภาวิชาชีพ เช่น แพทยสภา และเกณฑ์ของสกอ. สำหรับแผนของบุคลากรสายสนับสนุนจะเป็นไปตามภาระงานในพันธกิจต่างๆ ของวพศส. โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ Work load/FTE โดยมีการกำหนดหน้าที่งาน (Job Description -JD) ที่ชัดเจนสำหรับแต่ละตำแหน่ง ทั้งนี้แผนอัตรากำลังจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามการขยายตัวของวิทยาลัยภายหลังการปรับโครงสร้าง โดยจะมีการเปิดหลักสูตรต่างๆ มากขึ้นในปี 2565-2566 ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกำลังคน ณ ปัจจุบัน และนำแผนเสนอคณะกรรมการบริหารและประจำวิทยาลัย และนำเสนอไปยังจรจ. ตามลำดับ ในการคัดเลือกอาจารย์ วพศส. มุ่งเน้นรับอาจารย์ที่มีศักยภาพด้านการวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรม และเป็นผู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองด้านเรียนการสอน ดังนั้น จึงมีการกำหนดแผนการอบรมด้านการศึกษา และการวิจัย เพื่อให้วพศส. สามารถขับเคลื่อนไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในวิทยาลัยในด้านต่างๆ (รายละเอียดเพิ่มเติมในหมวด 5)

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

วพศส. มีระบบการติดตามตัวชี้วัดทั้งระดับโครงการและระดับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย และระดับ Corporate KPI ตามแผนยุทธศาสตร์ของจรจ. โดยผู้บริหารที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติการที่สอดคล้อง รวมทั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรจะมีการติดตามการดำเนินการและผลที่ได้ทุกเดือนผ่านคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการติดตามผลการดำเนินงานผ่าน Dashboard และรายงานขึ้นสู่คณะกรรมการบริหาร/ประจำวพศส. ทุกไตรมาส โดยทุกโครงการจะมีการใช้วงจร PDCA ในการบริหารจัดการ ผลการดำเนินการจะมีการทบทวนและเรียนรู้เพื่อปรับปรุงหรือกลยุทธ์ในปีต่อไป (ดังรูปที่ 2.2-1) สำหรับการติดตามรายบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์จะใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล (PA) ซึ่งมีการแยกหัวข้อตามพันธกิจของวพศส. โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) เป็นรอบทุก 6 เดือน ดังรูปที่ 5.1-4 ทั้งนี้ วพศส. จะใช้ระบบสื่อสารองค์กรดังตารางที่ 1.1-1 และการสัมมนา วพศส. ทุกปี เพื่อให้บุคลากรรับทราบผลการดำเนินการของวพศส. เพื่อร่วมระดมสมองในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการต่างๆ ของวิทยาลัย ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ในแต่ละปีงบประมาณ วพศส. จะร่วมกันกำหนดและทบทวนเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ และนำมาปรับปรุงแผนการปฏิบัติการ ดังรูปที่ 2.2-1 และรูปที่ 6.2-2 โดยค่าคาดการณ์จะแสดงในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์วพศส. ระยะ 6 ปี มีการคาดการณ์ผลในอนาคตและนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หาก

ตัวชี้วัดใดไม่บรรลุเป้าหมายหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้รับผิดชอบตามภารกิจและคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์วพศ. จะดำเนินการหาสาเหตุและปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติงาน พร้อมพิจารณาตาม Improvement plan โดยวางระบบการกำกับติดตามการดำเนินงานทุกเดือน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและตามยุทธศาสตร์ทุกไตรมาส หากมีข้อขัดข้องหรืออุปสรรค คณะกรรมการบริหารวพศ. จะแก้ไขและปรับกลยุทธ์ได้ในทันที รวมทั้งมีการทบทวนระหว่างปี เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะกรรมการบริหารวพศ. และคณะทำงานชุดต่างๆ มีการทบทวนผลการดำเนินงานและร่วมปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ทุกปี และติดตามแผนปฏิบัติการทุกไตรมาส ดังรูปที่ 2.2-1 ในกรณีสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเร่งด่วน วพศ. มี Business Continuity Plan (BCP) ดังรูปที่ 2.2-2 โดยมีคณะกรรมการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน มีหน้าที่ดำเนินการกำหนดนโยบาย แนวทางและให้คำปรึกษาด้านการเตรียมการก่อนเกิดสถานการณ์ เมื่อเกิดสถานการณ์และการฟื้นฟูหรือการเกิดสถานการณ์ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับสภาวะวิกฤต ดำเนินการตามที่วางแผนการเตรียมการทั้งก่อนเกิดสถานการณ์วิกฤต เมื่อเกิดสถานการณ์และการฟื้นฟูหรือการเกิดสถานการณ์ โดยคณบดีและคณะกรรมการบริหารวพศ. จะเป็นผู้ตัดสินใจให้ปรับปรุงแผนและโยกงบประมาณตามสถานการณ์ ดังเช่น สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อใหม่ COVID-19 ในปี 2563-2564 ซึ่งวพศ. ไม่สามารถดำเนินงานในหลายโครงการตามแผนปฏิบัติการตั้งแต่ไตรมาสที่ 2 ของปี จึงจำเป็นต้องโยกงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ในการรองรับการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น



รูปที่ 2.2-2 แผนปฏิบัติการเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ

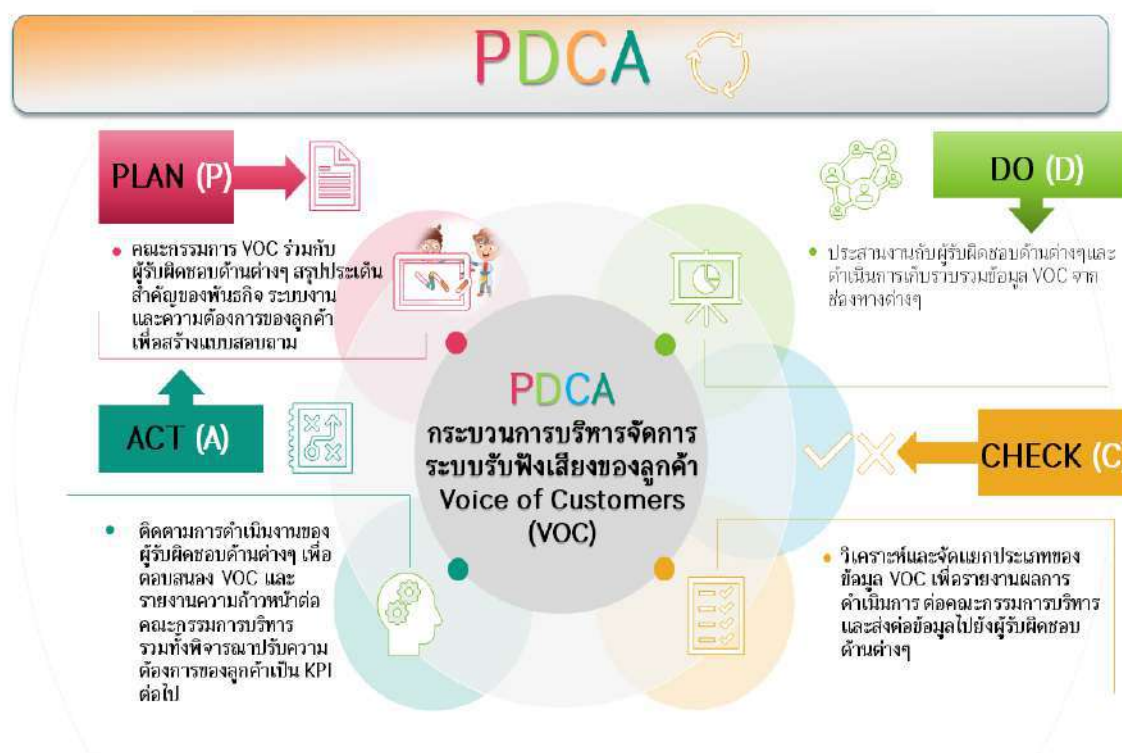
หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ายุุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ายุุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (2) ผู้เรียนและลูกค้ายุุ่มอื่นที่พึงมี

คณะกรรมการบริหารจัดการระบบรับฟังเสียงลูกค้า (VOC) โดยมีคณบดีเป็นที่ปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการอื่น ประกอบด้วยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีด้านต่างๆ อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนผู้ได้รับมอบหมาย มีการประชุมระดมสมองเพื่อสร้างระบบรับฟังเสียงลูกค้า กำกับติดตามการดำเนินการ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการรับฟังเสียงลูกค้า เพื่อนำมาประกอบการพัฒนาการดำเนินพันธกิจและระบบงานต่างๆ ของวพศ. และสร้างความพึงพอใจและความผูกพันให้กับผู้เรียนและลูกค้ายุุ่มอื่น รวมถึงการปรับปรุงตัวชี้วัดเพื่อกำกับติดตามการดำเนินการในอนาคตต่อไป ซึ่งคณะกรรมการ VOC ได้จัดกระบวนการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพันธกิจหลักของวพศ. ทั้งด้านการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการและสังคม โดยกระบวนการบริหารจัดการระบบรับฟังเสียงของลูกค้า แสดงดังในรูปที่ 3.1-1 สำหรับระบบการสื่อสารใช้แบบ 2 ทาง ทั้งการรับฟังเสียงของลูกค้าและการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่กลุ่มลูกค้าต่างๆ เช่น ผู้เรียน ลูกค้าในอดีตและอนาคต ผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และเว็บไซต์ โดยมีวิธีการในการค้นหาและให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวกับคุณภาพหลักสูตรและการให้บริการทางวิชาการและสังคมอย่างทันทั่วทั้งที่สามารถนำไปใช้ได้ ทั้งนี้คณะกรรมการ VOC ได้จำแนกกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามพันธกิจหลัก และทำการสำรวจความต้องการของลูกค้าผ่านช่องทางต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.1-1



รูปที่ 3.1-1 กระบวนการบริหารจัดการระบบรับฟังเสียงของลูกค้า

ตารางที่ 3.1-1 ช่องทางการรับฟังและสื่อสารไปยังลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยจำแนกตามพันธกิจ

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง/วิธีการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ต้องการ ⁽¹⁾	ผู้รับผิดชอบ
			ข้อมูลที่ต้องสื่อสารกลับ ⁽²⁾	
พันธกิจด้านการศึกษา				
1. นักเรียนระดับมัธยมปลาย (ผู้เรียนในอนาคต)	- เว็บไซต์ และ Facebook ของวิทยาลัย และหลักสูตร - กิจกรรมแนะนำหลักสูตร	ตลอดเวลา 1 ครั้งต่อปี	- ความคาดหวัง/ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ⁽¹⁾ - ความคาดหวังต่อการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ⁽²⁾	- นักวิชาการการศึกษา - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ผู้เรียนในอนาคต)			- ข้อมูลรายละเอียดของหลักสูตร ⁽²⁾ - รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ⁽²⁾ - กระบวนการและช่วงระยะเวลาในการรับสมัคร ⁽²⁾ - คุณสมบัติของผู้สมัครเข้าศึกษาต่อ ⁽²⁾ - ช่องทางในการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม ⁽²⁾	
3. นักศึกษาระดับปริญญาตรี	- การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา - การประเมินการสอนของอาจารย์ผู้สอน - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา - สื่อสังคมออนไลน์ เช่น LINE Group, กิจกรรมนักศึกษา, Facebook - การให้ข้อมูลป้อนกลับในกิจกรรม Annual Student Experience Review	1 ครั้งต่อปี 1 ครั้งต่อปี ตลอดเวลา ตลอดเวลา 1 ครั้งต่อปี	- ความคาดหวัง/ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร ⁽¹⁾ - ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อการเรียนการสอน การบริการวิชาการและสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลและการเข้าถึงบริการต่างๆ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ⁽²⁾ - ความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ⁽²⁾	- นักวิชาการการศึกษา - ฝ่ายกิจการนักศึกษา - อนุสาค - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
4. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	- การให้ข้อมูลป้อนกลับในวันปัจฉิมนิเทศ - แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการและบริการของ วพศส.	1 ครั้งต่อปี 1 ครั้งต่อปี	- ข้อมูลรายละเอียดของหลักสูตร/การบริหารจัดการหลักสูตรในด้านต่างๆ ⁽²⁾ - การให้คำปรึกษาต่อปัญหาในการเรียน และการใช้ชีวิต ⁽²⁾ - ข้อมูลกิจกรรมของวิทยาลัยฯ ⁽²⁾	
5. ผู้ปกครอง	- กิจกรรมแนะนำหลักสูตร	1 ครั้งต่อปี	- แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ⁽¹⁾ - รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ⁽²⁾ - ข้อมูลรายละเอียดของหลักสูตร/การบริหารจัดการหลักสูตรในด้านต่างๆ ⁽²⁾ - ข้อมูลวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ ⁽²⁾	- ฝ่ายกิจการนักศึกษา - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
6. ผู้ใช้บัณฑิต	- แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิตในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ - กระบวนการพัฒนาและวิพากษ์หลักสูตรใหม่ - แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	1 ครั้งต่อหลักสูตร 1 ครั้งต่อหลักสูตร 1 ครั้งต่อปี	- แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ⁽¹⁾ - ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อบัณฑิต (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะบัณฑิต เปรียบเทียบกับสถาบันอื่น) ⁽¹⁾ - ข้อมูลรายละเอียดของหลักสูตร ⁽²⁾ - แนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตร ⁽²⁾	- คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - คณะกรรมการการศึกษา
7. ศิษย์เก่า	- แบบสอบถามภาวะการดำเนินงานของบัณฑิต	1 ครั้งต่อปี	- สถานภาพการทำงาน/ความต้องการศึกษาต่อ ⁽¹⁾ - การประยุกต์ความรู้และทักษะในการทำงาน ⁽¹⁾ - ปัญหาจากการปฏิบัติงาน ⁽¹⁾ - ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร ⁽¹⁾ - ข้อมูล/คำแนะนำในการศึกษาต่อ ⁽²⁾	
พันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรม				
1. คณาจารย์	- แบบสอบถามความพึงพอใจ/ความต้องการของ	1 ครั้งต่อปี	- ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อการสนับสนุนการวิจัย ⁽¹⁾	

	บุคลากร		- ข้อมูลทุนวิจัย การจัดอบรมและการสนับสนุนด้านวิจัย ⁽²⁾	- คณะกรรมการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม
2. หน่วยงานภายในที่ให้ทุนวิจัย	- หนังสือแจ้งเวียนข่าวสารของฝ่ายวิจัย	ตลอดเวลา	- รอบการจัดสรรทุนวิจัย ⁽¹⁾ - ประเด็นวิจัยที่ต้องการ ⁽²⁾ - ผลลัพธ์โครงการขอทุนวิจัย ⁽²⁾ - ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการวิจัยของผู้รับทุน ⁽²⁾	
3. หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุนวิจัย	- เว็บไซต์ของแหล่งทุนภายนอก - หนังสือแจ้งเวียนข่าวสาร	ตลอดเวลา	- รอบการจัดสรรทุนวิจัย ⁽¹⁾ - ประเด็นวิจัยที่ต้องการ ⁽²⁾ - เครือข่ายวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง ⁽²⁾ - ผลลัพธ์โครงการขอทุนวิจัย ⁽²⁾ - ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการวิจัยของผู้รับทุน ⁽²⁾	
4. ผู้นำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์	- เว็บไซต์ของวพศ. หรือแหล่งทุน	ตลอดเวลา	- หัวข้อวิจัยที่สนใจ ⁽¹⁾ - การพัฒนาต่อยอดงานวิจัย ⁽¹⁾ - ข้อมูลนักวิจัย ⁽²⁾ - ผลงานวิจัย ⁽²⁾	
พันธกิจด้านการบริการวิชาการและสังคม				
1. ผู้รับบริการ ได้แก่ ชุมชน นักเรียนระดับมัธยมปลาย	- การประชุมร่วมกับชุมชนการเคหะหลักสี่ - การสำรวจความต้องการของชุมชนการเคหะหลักสี่ - การประชุมพัฒนางานวิจัยร่วมกับนักเรียนโรงเรียนมัธยมวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ ราชวิทยาลัย	1 ครั้งต่อปี	- ปัญหา/ความต้องการของชุมชน ⁽¹⁾ - ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อการบริการวิชาการแก่ชุมชน ⁽¹⁾ - ความต้องการในการเตรียมความรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ⁽¹⁾ - การจัดอบรมให้ความรู้ในโครงการอาสาจุฬาภรณ์ ⁽²⁾ - การจัดโครงการวิทยาลัยพี่เลี้ยงจุฬาภรณ์ ⁽²⁾	- คณะกรรมการการบริการวิชาการและสังคม
2. คู่ความร่วมมือ	- การประชุมร่วมกับโรงพยาบาลเครือข่าย	1 ครั้งต่อปี	- ความต้องการในการแลกเปลี่ยนความรู้/ความคิดเห็นเชิงวิชาการ ⁽¹⁾ - การจัดโครงการประชุมวิชาการ ⁽²⁾	

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (2) การจัดการศึกษา และบริการฯ

คณะกรรมการ VOC กำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นโดยจำแนกตามพันธกิจด้านต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.1-1 ดังนี้

พันธกิจด้านการศึกษา โดยจำแนกกลุ่มผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เรียนในปัจจุบัน และ 2) กลุ่มผู้เรียนในอนาคต โดยกลุ่มผู้เรียนในปัจจุบันจำแนกออกเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และกลุ่มผู้เรียนในอนาคตจำแนกออกเป็นนักเรียนระดับมัธยมปลายและนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งวพศ. ได้คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และศิษย์เก่า โดยใช้ระบบการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อรับทราบความต้องการ ความคาดหวัง และข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต อาทิ เช่น การพัฒนาหลักสูตรปริญญาโทด้าน Digital health เพื่อต่อยอดจากหลักสูตรปริญญาตรีด้าน Health Data Science ที่ได้เปิดดำเนินการมาแล้ว 4 ปี ของวพศ. โดยก่อนเปิดหลักสูตรได้มีการทำสำรวจเพื่อให้ได้สารสนเทศมาประกอบการคาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนในอนาคต

สำหรับหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต จาก Profile นักศึกษาทั้ง 3 รุ่น พบว่าส่วนใหญ่เป็นเด็กที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียนปกติ จึงได้นำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการวางแผน Roadshow ไปยังโรงเรียนนานาชาติ เช่น Shrewsbury, RIS, Harrow, NIST, ISB และโรงเรียนที่มี English program ต่างๆ เพื่อเชิญชวนให้มาสมัครในปีการศึกษาต่อไป ส่วนหลักสูตร

HDS สารสนเทศที่ได้พบว่า เป็นนักเรียนโรงเรียนมัธยมวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่งเป็นหลัก จึงจะมีการให้ความสำคัญและเชิญชวนให้สมัครในปีการศึกษาต่อไปเช่นกัน

พันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรม จำแนกกลุ่มลูกค้าออกเป็น 1) ผู้รับทุนวิจัย คือคณาจารย์และบุคลากรในวพศ. 2) ผู้ให้ทุนวิจัยซึ่งแบ่งเป็นแหล่งทุนวิจัยจากหน่วยงานภายใน เช่น ทุนมุ่งเป้าของ วพศ. ทุนวิจัยภายใน รจภ. และแหล่งทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก เช่น วช. สวสท. สวรส. เป็นต้น และ 3) ผู้นำผลงานวิจัยนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ โดยมีการใช้สารสนเทศจำนวนทุนและมูลค่าทุนที่ได้ต่อปีของบุคลากรวพศ. เทียบกับคณะอื่นๆ ในรจภ. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้คณาจารย์ของวพศ.ขอทุนจากแหล่งนั้นๆ มากขึ้น รวมทั้งทำความร่วมมือกับแหล่งทุน เช่น สวรส. และ TCESL เพื่อดำเนินโครงการวิจัยร่วมกัน สำหรับผู้นำผลงานวิจัยนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ได้มีโครงการสำรวจและทดลองตลาดเพื่อหาลูกค้าในอนาคต อาทิเช่น ในโครงการพัฒนาเจลกะหล่ำปลีเพื่อแก้อาการปวดเข่า เป็นต้น

พันธกิจด้านการบริการวิชาการและสังคม จำแนกกลุ่มลูกค้าออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้รับบริการ เช่น ประชาชน นักเรียนระดับมัธยมปลาย คนไข้ เป็นต้น และ 2) คู่ความร่วมมือ อาทิเช่น โรงพยาบาลเครือข่าย สถาบันวิจัยต่างๆ โดยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนเพื่อพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบสนองต่อชุมชน เช่น จัดหลักสูตรนักบริหารผู้สูงอายุ เพื่อสร้างอาชีพให้ชุมชนหลักสี่ หรือการจัดบริการให้ความรู้ด้านการแพทย์/ออกหน่วยแพทย์ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนหรือคนไข้รู้จัก รจภ.และวพศ. รวมทั้งปรับรูปแบบการสื่อสารให้ทันสมัย เช่น ให้ความรู้ด้านสุขภาพผ่าน Tiktok เป็นต้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ

(1) การจัดการความสัมพันธ์

วพศ. สร้างและจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือชื่อเสียงรักษาและสนองความต้องการให้ดีกว่าความคาดหวัง เพื่อเพิ่มความผูกพันด้วยวิธีการที่หลากหลายดังแสดงใน ตารางที่ 3.2-1 และทำการประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของวิทยาลัยผ่านทางการจัดกิจกรรม เช่น

กิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตร เช่น งาน CRA MD Open Day, การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook, เว็บไซต์, Youtube, Tiktok)

กิจกรรมเสริมสร้างภาพลักษณ์ โดยคณะกรรมการบริการวิชาการและสังคมได้ดำเนินโครงการอาสาจุฬาภรณ์กับชุมชนเคหะหลักสี่เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้รับการอบรมความรู้ด้านสุขภาพ ให้มีทักษะความรู้พื้นฐานด้านการดูแลสุขภาพ ซึ่งได้รับความสนใจจากสื่อทุกแขนง เช่น สื่อสังคมออนไลน์ รายการโทรทัศน์ จึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพของวพศ. โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการตรวจคัดกรองโรคและบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรค COVID-19

การสร้าง ความผูกพันกับสถาบัน โดยการพัฒนาหลักสูตรที่เกินกว่าความคาดหวัง เช่น การพัฒนาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต 7 ปี 2 ปริญญา หลักสูตรแรกของประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลตามเกณฑ์ WFME ร่วมกับ UCL เพื่อสร้างแพทย์ที่มีทักษะการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา HDS เป็นแห่งแรกในประเทศไทยและในโลก ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. เพื่อตอบโจทย์การขยายตัวอย่างรวดเร็วของข้อมูลทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับสถาบันในต่างประเทศ เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้ศึกษาต่อหรือร่วมทำวิจัย เช่น UCL สหราชอาณาจักร University of Newcastle (UON) ประเทศออสเตรเลีย สถาบัน German Cancer Research Center (DKFZ) และสถาบัน OncoRay ประเทศเยอรมนี Tokyo Medical and Dental University ประเทศญี่ปุ่น และมหาวิทยาลัย McMaster ประเทศแคนาดา เป็นต้น

ตารางที่ 3.2-1 วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์
พันธกิจด้านการศึกษา	
1. ผู้เรียนในอนาคต	- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรทั้งในรูปแบบ on-site / on-line หรือแบบ Hybrid เพื่อให้ทันนักเรียนและผู้ปกครองได้เข้าร่วม - จัดทำเว็บไซต์ / Facebook Page, YouTube, Tiktok เพื่อแนะนำหลักสูตร และวพศ.
2. นักศึกษาปัจจุบัน (ปริญญาตรี/บัณฑิตศึกษา)	- ปฐมนิเทศนักศึกษา - ปฐมนิเทศนักศึกษา - มีระบบอนุศาสนาในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา - จัดหาสถานที่ให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรม เช่น สโมสรนักศึกษา วพศ. - จัดระบบพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - เชิญตัวแทนนักศึกษาให้ความเห็นสะท้อนกลับด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล - เชิญตัวแทนนักศึกษาร่วมพัฒนาแผนยุทธศาสตร์วพศ.
3. ผู้ปกครอง	- การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตร เช่น CRA MD Open Day - การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศเพื่อแนะนำหลักสูตร ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน การดูแลนักศึกษา และการใช้ชีวิตในรั้ววพศ.
4. ผู้ใช้บัณฑิต	- สืบหาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต - ประสานสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้นายจ้าง/ผู้ใช้บัณฑิต รับทราบอย่างสม่ำเสมอ - การจัดทำเว็บไซต์วพศ. เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารและข้อมูล - เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการเข้าร่วมพัฒนาและวิพากษ์หลักสูตรใหม่ รวมถึงปรับปรุงหลักสูตรเดิม
5. ศิษย์เก่า	- สืบหาภาวะการดำเนินงานของบัณฑิต - แจ้งข่าวสารและการจัดกิจกรรมต่างๆ ของวพศ. ให้ศิษย์เก่าได้ทราบความเคลื่อนไหวผ่านทาง เว็บไซต์ และ Facebook Page
พันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรม	
6. คณาจารย์	- สืบหาความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจของคณาจารย์ต่อการสนับสนุนการวิจัย
7. หน่วยงานภายในที่ให้งานวิจัย	- ประสานสัมพันธ์ให้อาจารย์เข้าฟังนโยบายและทิศทางการวิจัย รวมถึงแนวทางการสนับสนุนการวิจัยของส่วนกลาง รจภ. รวมทั้งเชิญมาชี้แจงเพิ่มเติม หากมีข้อสงสัย
8. หน่วยงานภายนอกที่ให้งานวิจัย	- ส่งหนังสือเชิญหน่วยงานที่ควรสร้างความร่วมมือแหล่งทุน มาพบปะแลกเปลี่ยนกับคณาจารย์ - จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ด้านการวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่ให้งานวิจัย
พันธกิจด้านการบริการวิชาการและสังคม	
9. ผู้รับบริการ เช่น ชุมชน นักเรียนระดับมัธยมปลาย	- จัดโครงการอาสาจุฬาภรณ์ ให้ชุมชนหลักสี่ กทม. และชุมชนบ้านหลวง จ.น่าน - จัดโครงการวิทยาลัยพี่เลี้ยงให้โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย จังหวัดเลย และลพบุรี - จัดโครงการ Anatomy the series
10. คู่ความร่วมมือ	- จัดโครงการประชุมวิชาการประจำปี เรื่อง "COVID-19 Virtual Conference 2021" - จัดประชุมพัฒนาโครงการวิจัยและโครงการพัฒนาการบริการทางการแพทย์ร่วมกัน

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะกรรมการ VOC กำหนดวิธีการสื่อสาร การเข้าถึงสารสนเทศกับกลุ่มลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าแต่ละกลุ่มได้เข้าถึงสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ โดยลูกค้ากลุ่มต่างๆ สามารถเข้าถึงสารสนเทศผ่านผู้รับผิดชอบและช่องทางต่างๆ ดังตารางที่ 3.1-1 โดยผู้รับผิดชอบจะนำข้อมูลความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ นโยบายวพศ. นโยบายรจภ. และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นข้อกำหนดที่สำคัญในการสนับสนุนผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องได้รับเป็นหลัก ดังนี้

พันธกิจด้านการศึกษา วพศ. มีระบบและกลไกในการสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับวิทยาลัย และระดับหลักสูตร ผ่านช่องทางทั้งในรูปแบบออนไลน์และ

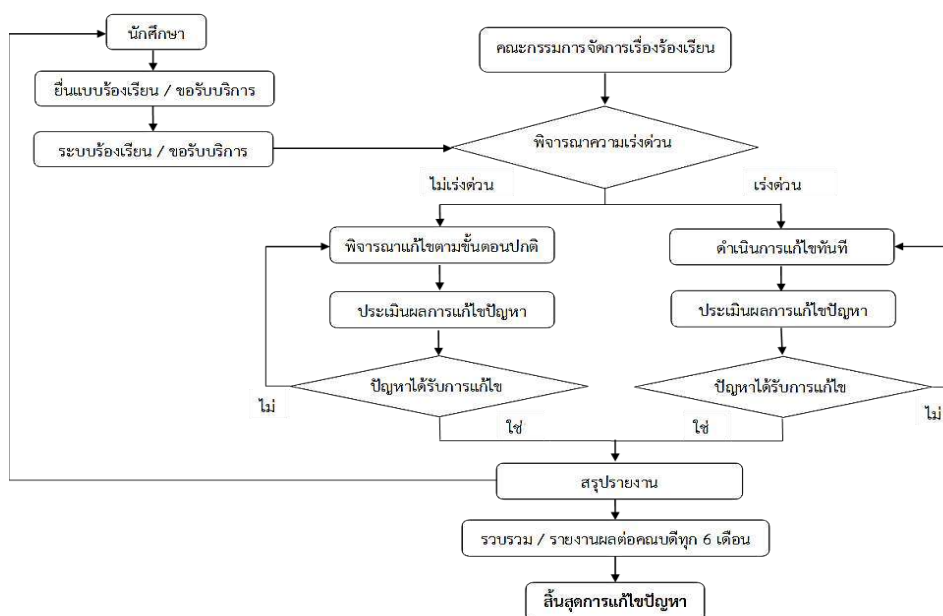
ออฟไลน์ ซึ่งผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงสารสนเทศของหลักสูตรผ่านทางเว็บไซต์ของวพศ. เว็บไซต์ของหลักสูตร Facebook Page หรือการสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์ และ E-mail เพื่อให้ได้สารสนเทศตามที่ต้องการ วพศ. ได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมถึงร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ของวิทยาลัย ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโดยนักศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียน และเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมของการเป็นส่วนหนึ่งของวพศ. อาทิเช่น กิจกรรมของสโมสรนักศึกษา วพศ. อีกทั้งยังมีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักศึกษา การมีระบบอนุสาวรีย์เพื่อคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ติดตามปัญหาเฉพาะบุคคลอย่างใกล้ชิด มีการส่งเสริมให้นักศึกษามีความโดดเด่น เช่น การเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ การแข่งขันด้านกีฬา นอกจากนี้ ยังสนับสนุนบริการปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกระหว่างการศึกษา อาทิเช่น Wi-Fi ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ รวมทั้ง LMS Platform และ Online tools ต่างๆ เช่น Moodle, Osmosis, Lecturio, MatLAB, Turnitin, Labster, STATA, Endnote, STATPEARLS เป็นต้น

พันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรม วพศ. มีนโยบายเปิดให้แหล่งทุนวิจัยและผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศผ่านทางเว็บไซต์ของวพศ. โดยมีระบบงานบริหารวิจัยส่วนกลางทำหน้าที่รับผิดชอบประสานงาน และร่วมมือกับศูนย์การเรียนรู้และวิจัยเฉลิมพระเกียรติ 60 ปี เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ ราชภ. ในการดำเนินการเรื่องขออนุมัติยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย รวมทั้งการประสานงาน จัดเตรียมเอกสาร สอบถาม และติดตามด้านการวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้วิจัย นอกจากนี้ ยังมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลงานวิจัย เช่น นโยบายและพันธกิจด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา แนวทางปฏิบัติการทำงานวิจัยและนวัตกรรม รายงานสถิติการตีพิมพ์วารสารวิชาการ รวมถึงงานนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ นำมารวบรวมและเผยแพร่บนเว็บไซต์วพศ. เพื่อให้คณาจารย์สามารถใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการแสวงหาแหล่งทุนใหม่เพิ่มขึ้น

พันธกิจด้านการบริการวิชาการและสังคม คณบดีและคณะกรรมการบริหารวพศ. กำหนดให้ผู้รับผิดชอบพันธกิจดูแลสนับสนุนลูกค้าโดยการรักษาฐานลูกค้าเดิม ขยายกลุ่มลูกค้าใหม่ และปรับกระบวนการดูแลลูกค้ากลุ่มต่างๆ ของงานบริการวิชาการและสังคมตามความเหมาะสมและความต้องการ เช่น กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมปลาย ใช้ช่องทางสื่อออนไลน์และเว็บไซต์ ในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูล หรือกลุ่มชุมชนการเคหะหลักสี่ ใช้วิธีลงพื้นที่สำรวจ พบปะพูดคุยเพื่อสอบถามความต้องการในการได้รับบริการทางการแพทย์ เป็นต้น

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

วพศ. มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้กับนักศึกษาผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น กล้องรับเรื่องร้องเรียน ร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์ (https://pscm.cra.ac.th/?page_id=836) หรือสามารถร้องเรียนด้วยตนเองโดยนัดพบกับอนุสาวรีย์ โดยมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนตามลำดับขั้นตอน ดังแสดงในรูปที่ 3.2-1 ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติการรับข้อร้องเรียน ดังแสดงในตารางที่ 3.2-2



รูปที่ 3.2-1 กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนสำหรับผู้เรียน

ตารางที่ 3.2-2 แนวทางปฏิบัติการรับข้อร้องเรียนสำหรับผู้เรียน

ลูกค้า	ประเภทเรื่องร้องเรียน	ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน	ขั้นตอนการจัดการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
นักศึกษา	- เรื่องร้องเรียนที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน - เรื่องร้องเรียนที่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากร - เรื่องร้องเรียนที่เกิดจากความบกพร่องหรือความเสี่ยงที่พบในวิทยาลัยฯ	- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของวิทยาลัยฯ - เว็บไซต์ - ติดต่ออนุศาสนา	- รับเรื่องร้องเรียน - รายงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและหาแนวทางแก้ไข - สรุปผลแจ้งผู้ร้องเรียน	คกก. จัดการเรื่องร้องเรียน	- จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับ - จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

พันธกิจด้านการศึกษา คณะกรรมการ VOC ร่วมกับคณะกรรมการการศึกษา ดำเนินการรับฟังเสียงด้านความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อติดตามคุณภาพการให้บริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางหลากหลายวิธี ดังแสดงในตารางที่ 3.1-1 โดยคณะกรรมการ VOC ดำเนินการประเมินผลปีละ 1 ครั้ง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการบริหารวศส. และคณะกรรมการประจำวศส. ตามลำดับ เพื่อทบทวนและบริหารจัดการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรยังดำเนินการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของนักศึกษาผ่านผู้ประสานงานรายวิชา และมีการบริหารจัดการผ่านคณะทำงาน MD-QMEC ในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ในทุกรายวิชา ตลอดหลักสูตร รวมทั้งมีกิจกรรมให้นักศึกษาสะท้อนกลับทั้งในรายวิชา และสรุปรวบยอดรายปี (Annual Student Experiences Review)

พันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรม คณะกรรมการ VOC ร่วมกับกลุ่มภารกิจด้านการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม ดำเนินการรับฟังเสียงด้านความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจของคณาจารย์ในด้านการสนับสนุนการวิจัย รวมถึงรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้คณาจารย์ได้รับทราบการให้ทุน รวมทั้งความต้องการ ความคาดหวัง และโจทย์วิจัยของแหล่งทุน

พันธกิจด้านการบริการวิชาการและสังคม คณะกรรมการบริการวิชาการและสังคมรับฟังเสียงด้านความพึงพอใจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการและคู่ความร่วมมือผ่านการใช้แบบสอบถาม (แสดงผลลัพธ์ในหมวด 7 ด้าน การบริการวิชาการและสังคม)

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

คณะกรรมการ VOC วางแผนที่จะรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท รวมถึงสอบถามข้อควรปรับปรุงเมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่นใน หน่วยงานเดียวกัน

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

คณะกรรมการผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจ จะนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการฟังเสียงของลูกค้า ความพึงพอใจ/ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ข้อร้องเรียน ความต้องการ/ความคาดหวัง จากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตารางที่ 3.1-1) ไปใช้ประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 3.2-3 รวมถึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัดเพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินการตามพันธกิจในอนาคตต่อไป โดยใช้กระบวนการ PDCA ดังรูปที่ 3.1-1

ตารางที่ 3.2-3 การนำข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาดไปใช้ประโยชน์

พันธกิจ	การนำข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาดไปใช้ประโยชน์
ด้านการศึกษา	นำข้อมูลสารสนเทศ ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ ความต้องการ/ความคาดหวัง ของ กลุ่มลูกค้า (นักศึกษาปัจจุบัน ผู้เรียนในอนาคต ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า) มา ทบทวน และใช้ข้อมูลสถิติจากการวิเคราะห์ผลมาวางแผนร่วมกับหลักสูตร เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร เช่น ปรับรูปแบบการ เรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในแต่ละปีการศึกษา ให้เหมาะสมกับนักศึกษาใน ปัจจุบัน หรือการสร้างหลักสูตรใหม่ให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ บัณฑิต
ด้านการวิจัยและนวัตกรรม	นำข้อมูลสารสนเทศ ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ ความต้องการ/ความคาดหวัง ของ กลุ่มลูกค้า (คณาจารย์และแหล่งทุนวิจัย) มาคัดเลือกและจัดลำดับ รวมถึงวางแผนปรับปรุง และพัฒนา เช่น วางแผนและสร้างกลไกการสนับสนุนทำงานวิจัยให้แก่คณาจารย์ กำหนดทิศ ทางการวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ แหล่งทุน แนวโน้มตลาด
ด้านการบริการวิชาการและ สังคม	นำข้อมูลสารสนเทศ ความพึงพอใจ ความต้องการ/ความคาดหวัง ของกลุ่มลูกค้า (ผู้รับบริการ และคู่ความร่วมมือ) มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขยายผลิตภัณฑ์ด้านบริการวิชาการและสังคมของวพศส. ให้ตอบโจทย์ความต้องการ ของลูกค้า

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

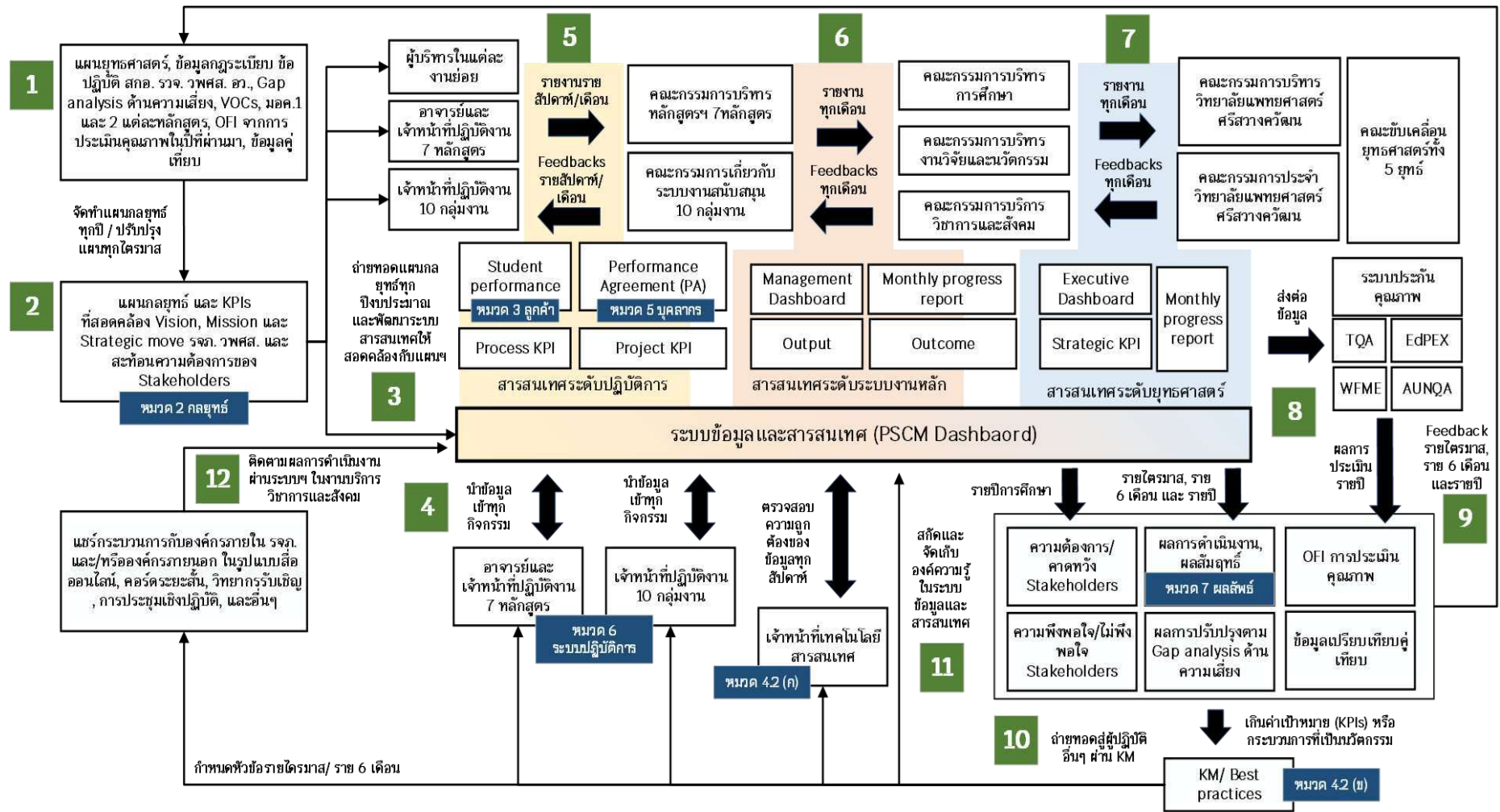
จากการประชุมสัมมนายุทธศาสตร์ มีการกำหนด Strategic objectives, Outputs, Outcomes และตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ในทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ของวพศ. ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของรจก.และวพศ. รวมถึงสะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการจัดทำ Strategic packages (SP) & Strategic moves (SM) และแผนปฏิบัติการพร้อมด้วย KPI ของแต่ละโครงการ มีการติดตามสารสนเทศดังกล่าวในรูปแบบ Dashboard โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนและติดตามยุทธศาสตร์ฯ ทุกไตรมาส เพื่อรายงานคณะกรรมการบริหารและประจำวพศ.

สำหรับตัวชี้วัดในระดับกระบวนการ (Process KPIs) มีการประชุมร่วมกันของเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้รับผิดชอบงานหรือภารกิจ (Process owner) เพื่อสรุปตัวชี้วัดระดับงานประจำวันและระดับภาพรวมของหน่วยงาน และนำข้อมูลเข้าประชุมร่วมกับคณบดีและผู้บริหาร โดยมีการพัฒนาฐานข้อมูลและระบบรายงานผลในรูปแบบ Dashboard

คณะกรรมการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของวพศ. จะมีหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาระบบติดตามสารสนเทศที่เป็นตัววัดผลการดำเนินการ (Performance measures) ผ่าน PSCM Dashboard และประสานกับทางผู้รับผิดชอบเพื่อติดตามและรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละเดือนหรือรายไตรมาส เพื่อนำไปป้อนกลับเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับแผนปฏิบัติการต่อไป

การแสดงผลสารสนเทศบนระบบ PSCM Dashboard พัฒนาระบบ Microsoft platform (SharePoint, Power BI, Power Automate, MS Team, Microsoft Office) โดยมีผู้รับผิดชอบหลักเป็นเจ้าหน้าที่และผู้บริหารฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งด้านการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกสัปดาห์และการพัฒนาการแสดงผลหรือการคำนวณตามตัววัดผลการดำเนินการที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบแต่ละภารกิจจะมีระบบแสดงผลสารสนเทศ ฐานข้อมูล และ Dashboard ของตนเอง การนำข้อมูลเข้านั้นจะถูกกำหนดสิทธิ์ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานโดยตรงเป็นผู้นำข้อมูลเข้า และมีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่อ่อนไหว ข้อมูลที่ถูกบันทึกเข้าฐานข้อมูล จะถูกรวบรวมขึ้นมาแสดงบน Dashboard และนำไปรายงานประจำเดือนในแต่ละลำดับขั้น และระบบสามารถดึงข้อมูลโดยอัตโนมัติเพื่อนำมารายงานรายเดือนในระบบงานหลัก และมีการเชื่อมต่อข้อมูลสู่การแสดงผลข้อมูลผลการดำเนินงานเทียบกับตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ที่มุ่งเน้นอัตราความสำเร็จและความเสี่ยงที่จะไม่สำเร็จในแต่ละตัวชี้วัด และต่อคณะกรรมการบริหารและประจำวพศ. โดยในแต่ละชุดกรรมการสามารถ feedback ให้ปรับปรุงหรือเร่งรัดการดำเนินงานกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุผลตามตัวชี้วัด หรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททุกเดือนหรือทุกไตรมาส

ระบบบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศของ วพศ. แสดงในรูปที่ 4.1-1 และตัววัดผลการดำเนินการ (Performance measures) ในแต่ละระดับแสดงในตารางที่ 4.1-1 และตารางที่ 6.2-7 นอกจากการแสดงผลข้อมูลผ่านระบบ PSCM Dashboard ผู้บริหารที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมจะนำเสนอความคืบหน้าในรูปแบบรายงานประจำเดือนต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด ข้อมูล (ที่อนุญาตสิทธิ์ให้เข้าถึง) จะถูกส่งต่อไปยังผู้รับผิดชอบในการดำเนินประเมินระบบประกันคุณภาพ (TQA, EdPEX, WFME, AUN-QA) ข้อมูลที่สำคัญเช่น ข้อมูลด้านการเงิน จะถูกแสดงและติดตามการใช้จ่ายตามแผนงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวพศ.จะกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลผ่านการผูกกับ Account ของ Microsoft แต่ละรายบุคคล เพื่อความปลอดภัยและการรักษาความลับของข้อมูลที่เหมาะสมภายในองค์กร บุคคลภายนอกไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงระบบ PSCM Dashboard ได้



รูปที่ 4.1-1 ระบบและกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลในวศส.

ตารางที่ 4.1-1 ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance measures) ระดับต่างๆ*

ประเภทตัวชี้วัด	งาน/ฝ่าย	รายละเอียดตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่ในการติดตาม
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 1	KR-OC 1-1 นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยรอบผ่านตามเกณฑ์วิชาชีพร้อยละ 100 และได้งานทำหรือศึกษาต่อระดับสูงร้อยละ 100	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 1	KR-OC 1-2 มีนักศึกษาปัจจุบันหรือศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลหรือมีชื่อเสียงระดับชาติหรือนานาชาติ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 1	KR-OP 1-1 มีหลักสูตรที่ตอบโจทย์โลกและสังคมแห่งอนาคต และสามารถผ่านการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากลทุกหลักสูตรภายใน 5 ปีนับตั้งแต่ปีที่เปิดหลักสูตร	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 1	KR-OP 1-2 มีแพลตฟอร์ม Medical school digital DIY เพื่อส่งเสริมและติดตามความสำเร็จของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย 1 แพลตฟอร์ม	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 1	KR-OP 1-3 บัณฑิตทุกหลักสูตรได้รับการประเมินตามเกณฑ์คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และผ่านการประเมิน Digital literacy ทุกคน	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 1	KR-OP 1-4 นักศึกษาแต่ละหลักสูตรมีความพึงพอใจในประสบการณ์การเรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ 80	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OC 2-1 มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ และเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OC 2-2 มีนักรั้วหรือนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OC 2-3 เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 500 ของโลกในระยะเวลา 6 ปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OP 2-1 H index โดยรวมของวิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ ไม่น้อยกว่า 30 ภายในปี พ.ศ. 2570	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OP 2-2 มูลค่าทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกโดยรวมเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OP 2-3 มีโครงการวิจัยที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ Big data อย่างน้อยปีละ 2 โครงการ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 2	KR-OP 2-4 ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อยปีละ 1 ผลงาน	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OC 3-1 มีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งและมีสัมพันธ์ภาพอย่างยั่งยืน	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OC 3-2 เกิดชุมชนต้นแบบในการสร้างเสริมสุขภาพและเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OC 3-3 มีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OP 3-1 มีเครือข่ายและกลไกในการพัฒนาชุมชนสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ในเมืองและชนบทอย่างละ 1 ชุมชน	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OP 3-2 ชุมชนมีกิจกรรมหรือโครงการด้านสุขภาพที่ชุมชนริเริ่มและดำเนินการอย่างน้อย 1 โครงการต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OP 3-3 มีหลักสูตรและนวัตกรรมด้านสุขภาพที่เป็นมาตรฐานเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน หรือแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชน 1 ผลงานต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OP 3-4 ดัชนีสุขภาพระดับชุมชน มีระดับดีขึ้นมากกว่าร้อยละ 10 ในแต่ละปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 3	KR-OP 3-5 มีวิสาหกิจเพื่อสังคม 1 โครงการ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OC 4-1 ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาประจำปีตามรูปแบบมาตรฐาน EdPEX200 ภายในปีการศึกษา 2566	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี

ประเภทตัวชี้วัด	งาน/ฝ่าย	รายละเอียดตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่ในการติดตาม
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OC 4-2 ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพประจำปีตามรูปแบบมาตรฐาน TQA และเข้าสู่ TQC (350) ใน 6 ปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OC 4-3 ก้าวเข้าสู่ World Ranking และติดอันดับ 1 ใน 500 ของโลกในระยะเวลา 6 ปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-1 มีผลคะแนนในเกณฑ์ TQA หมวด 3, 4, 5 และ 6 ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 25-45-65-75-85-95 ตามลำดับ)	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-2 กระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการระบุข้อกำหนด lead KPI ได้ครบถ้วนร้อยละ 100	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-3 มีระบบฐานข้อมูลในงานที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพครบถ้วนร้อยละ 100	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-4 มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร ที่สามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ในองค์กร อย่างน้อย 1 ระบบ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-5 บุคลากรมีค่านิยมและแนวคิดหลักตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ และผ่านการประเมิน digital literacy ทุกคน	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-6 มีสัดส่วนรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากทุกช่องทางอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 4	KR-OP 4-7 มีแผนปฏิบัติการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและมีตัวชี้วัดที่เหมาะสม	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 5	KR-OC 5-1 เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5	ติดตามทุกปี
Outcome	ยุทธศาสตร์ที่ 5	KR-OC 5-2 ก้าวเข้าสู่ World Ranking และติดอันดับ 1 ใน 500 ของโลกในระยะเวลา 6 ปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 5	KR-OP 5-1 มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่างชาติแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 5	KR-OP 5-2 มีสัดส่วนอาจารย์ต่างชาติเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 5	KR-OP 5-3 มีเครือข่ายกับองค์กรหรือนักวิจัยระดับโลกเพิ่มขึ้น อย่างน้อย 2 เครือข่ายต่อปี	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5	ติดตามทุกปี
Output	ยุทธศาสตร์ที่ 5	KR-OP 5-4 ผลการสำรวจข้อเสียด้านการรับรู้ขององค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นไป มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 85 (คะแนนมากกว่า 3.5 จากคะแนนเต็ม 5)	คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5	ติดตามทุกปี
Project KPI	การศึกษา	ร้อยละของหลักสูตรที่มีการระบุและการประเมิน Future Competence ใน Curriculum ตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยฯ กำหนด	คณะกรรมการการศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	การศึกษา	จำนวนของอาจารย์ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสหราชอาณาจักร (UKPSF)	คณะกรรมการการศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	การศึกษา	ร้อยละของผลสอบผ่านตามเกณฑ์วิชาชีพ หรือร้อยละของบัณฑิตที่ได้นำมาทำ หรือศึกษาค้นคว้าระดับสูง	คณะกรรมการการศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	การศึกษา	จำนวนผู้สมัคร > 2 เท่า ของจำนวนรับสมัคร	เจ้าหน้าที่หลักสูตร	ติดตามทุกรอบปีการศึกษา
Process KPI	การศึกษา	จำนวนนักศึกษารายงานตัวและขึ้นทะเบียนนักศึกษา	เจ้าหน้าที่หลักสูตร	ติดตามทุกรอบปีการศึกษา
Project KPI	กิจการนักศึกษา	จำนวนหลักสูตรที่มีการติดตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยระบบ E- Portfolio	คณะกรรมการกิจการนักศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	กิจการนักศึกษา	ร้อยละของนักศึกษาที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัยฯ โดยติดตามผ่านระบบ E-Portfolio	คณะกรรมการกิจการนักศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	กิจการนักศึกษา	จำนวนของหลักสูตรฝ่ายที่มีข้อมูลในระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า	คณะกรรมการกิจการนักศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	กิจการนักศึกษา	จำนวนโครงการพัฒนาระบบ PSCM ALUMNI Network	คณะกรรมการกิจการนักศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	กิจการนักศึกษา	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษา ≥ 80% ของจำนวนที่รับ	เจ้าหน้าที่กิจการนักศึกษา	ติดตามทุกเดือน

ประเภทตัวชี้วัด	งาน/ฝ่าย	รายละเอียดตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่ในการติดตาม
Process KPI	กิจการนักศึกษา	จำนวนข้อร้องเรียนของนักศึกษา ≤ 1 เรื่อง/ด้าน/ปี	เจ้าหน้าที่กิจการนักศึกษา	ติดตามทุกเดือน
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	ร้อยละความพึงพอใจระบบสนับสนุนงานวิจัย ของอาจารย์และนักวิจัย	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกปี
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอกและภายใน ต่อผู้วิจัย	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับ นานาชาติ	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	จำนวนบุคลากรวิจัยจากสถาบันชั้นนำในต่างประเทศมาร่วมวิจัยใน ทุกกลุ่มวิจัยมุ่งเป้า อย่างน้อย 2 คนต่อปี	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำโครงการวิจัย	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	ร้อยละของบัณฑิตที่มีส่วนร่วมในการทำโครงการวิจัย	คณะกรรมการ งานวิจัยฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	ร้อยละของการจัดสรรทุนวิจัยมุ่งเป้าเป็นไปตามแผน มากกว่า ร้อยละ 80	ผู้ช่วยวิจัย	ติดตามทุกเดือน
Process KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	จำนวนผลงานวิจัย1 เรื่อง/ คน/ ปี	ผู้ช่วยวิจัย	ติดตามทุกเดือน
Process KPI	วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	จำนวนการประชุมติดตามงานวิจัย 1 ครั้ง/เรื่อง/3เดือน	เจ้าหน้าที่ประสานงานวิจัย	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	จำนวนชุมชนสร้างเสริมสุขภาพทั้งในเขตเมืองและชนบท อย่างน้อยเขตละ 1 ชุมชน	คณะกรรมการ บริการวิชาการ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	ร้อยละของจำนวนอาสาสมัครที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีต่อจำนวนอ าสาสมัครทั้งหมด	คณะกรรมการ บริการวิชาการ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	ร้อยละของจำนวนโครงการวิจัย/บริการวิชาการ/หลักสูตรระยะ สั้น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	คณะกรรมการ บริการวิชาการ	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	จำนวนโครงการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ 1 โครงการ/ปี	เจ้าหน้าที่บริการวิชาการ และสังคม	ติดตามทุกเดือน
Process KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่าร้อยละ 80	เจ้าหน้าที่บริการวิชาการ และสังคม	ติดตามทุกเดือน
Process KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมที่มีต่อโครงการ มากกว่า 3.50 คะแนน	เจ้าหน้าที่บริการวิชาการ และสังคม	ติดตามทุกเดือน
Process KPI	งานบริการ วิชาการและสังคม	ร้อยละของโครงการบริการวิชาการและสังคมที่ดำเนินการ $\geq$ ร้อย ละ 80 ของแผน	เจ้าหน้าที่บริการวิชาการ และสังคม	ติดตามทุกเดือน
Project KPI	ประกันคุณภาพ	ร้อยละของหลักสูตรผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สากลหลัง เปิดหลักสูตร 5 ปี	คณะกรรมการประกัน คุณภาพการศึกษา	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	ประกันคุณภาพ	ร้อยละของผลคะแนนในเกณฑ์ TQA หมวด 3, 4, 5 และ 6 ตาม เป้าหมายที่กำหนด	คณะกรรมการประกัน คุณภาพ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	ประกันคุณภาพ	ร้อยละของกระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการระบุข้อกำหนด lead KPI ได้ครบถ้วน	คณะกรรมการประกัน คุณภาพ	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	ประกันคุณภาพ	รายงานผลการประเมินตนเอง SAR ระดับวิทยาลัย และหลักสูตร สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	คณะกรรมการประกัน คุณภาพ	ติดตามทุกรอบปี การศึกษา
Project KPI	บริหารยุทธศาสตร์	คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ มากกว่าร้อยละ 80	คณะกรรมการทบทวน และติดตามยุทธศาสตร์	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	บริหารยุทธศาสตร์	ร้อยละของผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่เป็นไปตาม เป้าหมาย มากกว่าร้อยละ 80	คณะกรรมการทบทวน และติดตามยุทธศาสตร์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	งบประมาณและ การเงิน	สัดส่วนรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากทุกช่องทางอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี	คณะกรรมการบริหาร จัดการและติดตามการใช้ งบประมาณ	ติดตามทุกไตรมาส

ประเภทตัวชี้วัด	งาน/ฝ่าย	รายละเอียดตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่ในการติดตาม
Process KPI	งบประมาณและการเงิน	จำนวนงานที่ไม่เป็นไปตามแผน ≤ 15 งาน/ปีงบประมาณ	คณะกรรมการบริหารจัดการและติดตามการใช้งบประมาณ	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	พัสดุ ครุภัณฑ์	ร้อยละของการสูญหายของครุภัณฑ์ จากการตรวจประจำปี น้อยกว่าร้อยละ 0.5	คณะกรรมการบริหารจัดการและติดตามการใช้งบประมาณ	ติดตามทุกปี
Process KPI	บริหารความเสี่ยง	ร้อยละความเสี่ยง/อุบัติเหตุการณ์ในวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒนได้รับการจัดการแก้ไข มากกว่าร้อยละ 80	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	บริหารความเสี่ยง	การดำเนินการตามแผนการจัดการความเสี่ยง มากกว่าร้อยละ 80	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวงจร PDCA / R2R / KM	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมิน Digital Literacy โดย ร.ก. และมีระดับ 80 คะแนนขึ้นไป	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนความก้าวหน้าทางสายงาน	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มากกว่าร้อยละ 80 ของผู้ยื่นขอตำแหน่ง	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมวิชาการและวิชาชีพตามเกณฑ์ ร้อยละ 80	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	บริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนโครงการและกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มากกว่าหรือเท่ากับ 4 โครงการ/ปี	คณะกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมฯ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	บริหารสารสนเทศ	ร้อยละความสำเร็จของระบบ online self-service	คณะกรรมการบริหารระบบสารสนเทศ	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	บริหารสารสนเทศ	มีระบบฐานข้อมูลในงานที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพครบถ้วนร้อยละ 100	คณะกรรมการบริหารระบบสารสนเทศ	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนอาจารย์ที่ไปทำงานวิจัย Postdoc ณ มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับโลก	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนอาจารย์ Visiting professor ที่มาจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับโลก	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนหลักสูตรที่มีนักศึกษาไปศึกษาแลกเปลี่ยน ต่างประเทศ	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนนักศึกษาต่างชาติที่มาศึกษาในหลักสูตรของ วพศส.	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับสมาคมนักศึกษาต่างชาติ	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนเครือข่ายที่มีกิจกรรมในระดับชาติและนานาชาติ ≥ 3 สถาบัน/ปี	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Project KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนผลงานวิจัย/วิชาการ ได้รับการนำเสนอในการประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติ	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนการสนับสนุนงานด้านเอกสารภาษาอังกฤษ > 1 ครั้ง/เดือน	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส
Process KPI	วิเทศสัมพันธ์	จำนวนการจัดการเรียนการสอนและวิจัยกับหน่วยงานต่างประเทศ ≥ 3 สถาบัน/ปี	คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ติดตามทุกไตรมาส

*Process KPI ดูเพิ่มเติมในตารางที่ 6.2-7 และตัวชี้วัดตามแนวทางของ VOC ในหมวด 3

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

จากตารางที่ 4.1-2 วพศส. มีการบริหารข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ 2 แบบ คือ 1) ข้อมูลผลลัพธ์การดำเนินการในแต่ละปี เทียบกับข้อมูลปีก่อนๆ เพื่อดูแนวโน้มของผลลัพธ์ด้านต่างๆ และมีการทำนายทิศทางผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Prediction) 2) ข้อมูลผลลัพธ์การดำเนินงานที่สำคัญเทียบกับผลการดำเนินงานของคู่เทียบ โดยคู่เทียบทาง วพศส. มีการ

กำหนดผ่านคณะกรรมการยุทธศาสตร์ฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคู่เทียบ คือ กลุ่มโรงเรียนแพทย์ที่เก่าแก่และมีผลงานติดอันดับ TOP 10 ของประเทศไทย (คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) และกลุ่มโรงเรียนแพทย์ที่มี Profile ใกล้เคียงกับ วพศส. (คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช) โดยข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจะมุ่งเน้นถึงงานหลัก 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลงานวิจัยและนวัตกรรม เช่น ค่า H-index ผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์ เงินทุนวิจัยภายนอก เป็นต้น 2) ด้านการศึกษา เช่น สัดส่วนผู้สมัครต่อจำนวนที่รับ คะแนนสูงสุด/ต่ำสุดของนักเรียนที่สอบติด ข้อมูลการผ่านการรับรองหลักสูตรและคณะแพทยศาสตร์ของสมพ. คะแนนสอบ NL-1-2-3 และ Ranking preferences ของนักเรียนมัธยมปลาย เป็นต้น และ 3) ด้านการบริการวิชาการและสังคม เช่น ระดับ Impact ของกิจกรรมบริการวิชาการและสังคม ผลการใช้สื่อออนไลน์ในการให้ความรู้กับองค์กรอื่น เป็นต้น โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบในการนำเข้าข้อมูลคู่เทียบ (อัปเดตข้อมูลรายเดือน) เพื่อไปแสดงในระบบ PSCM Dashboard เพื่อใช้ในการติดตามความก้าวหน้ารายเดือน และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจการปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือกระบวนการให้มีความสามารถในการแข่งขันได้

การคัดเลือกคู่เทียบจะมีการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับระดับของ วพศส. ผ่านกระบวนการปรับปรุงยุทธศาสตร์ทุกปี โดยมีการคัดเลือกคู่เทียบ และ Comparative data ผ่านการลงความคิดเห็นจากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ และมีข้อมูลสนับสนุน (เตรียมโดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ) ในสัมมนายุทธศาสตร์ คู่เทียบที่คัดเลือกมานั้น ต้องผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและประจำ วพศส. ก่อนที่จะดำเนินการดึงข้อมูลเทียบมาลงในฐานข้อมูลโดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.1-2 การจัดการข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

การเปรียบเทียบกับตัวเอง	การเปรียบเทียบกับคู่เทียบภายนอกจริง.
1. กำหนดตัวชี้วัดประจำปี 2. กำหนดแนวทางการประเมินติดตาม 3. ดำเนินการและถ่ายทอดตัวชี้วัดไปตามลำดับชั้น 4. ติดตามระดับผลการดำเนินการ เทียบกับระดับในปีก่อนๆ (ย้อนหลัง 3 ปี) เพื่อดูแนวโน้ม (Trend) 5. บูรณาการภาพรวมของผลลัพธ์ทั้งองค์กร เรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น 6. กำหนด Strategic initiative ใหม่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และเพื่อสร้างนวัตกรรม	1. ประเมินและคัดสรรคู่เทียบ 2. กำหนดตัวชี้วัดประจำปีที่จะใช้เทียบ 3. กำหนดแนวทางการประเมินติดตาม 4. ดำเนินการและถ่ายทอดตัวชี้วัดไปตามลำดับชั้น 5. ติดตามระดับผลการดำเนินการ เทียบกับระดับของคู่เทียบ (Comparison) โดยดูจากรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์ของคู่เทียบ หรือข้อมูลของกสพท. ทบอ. หรือ กระทรวง อววน. 6. บูรณาการภาพรวมของผลลัพธ์ทั้งองค์กร เรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น 7. กำหนด Strategic initiative ใหม่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และเพื่อสร้างนวัตกรรม

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล (Measurement Agility)

วพศส. มีระบบกลไกการวัดผล ดังรูปที่ 4.1-1 โดยมีแนวการใช้ PSCM Dashboard เป็นส่วนหนึ่งในการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายไตรมาส ข้อมูลจะถูกนำเข้าโดยผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบการนำข้อมูลเข้าโดยตรง และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลทั้งหมดถูกบันทึกลงในฐานข้อมูลกลางและมีการนำข้อมูลไปใช้จากแหล่งเดียวกัน อีกทั้งมีกระบวนการการตรวจสอบข้อมูลและกระตุ้นให้มีการนำข้อมูลเข้าในทุกสัปดาห์ ทำให้ข้อมูลที่แสดงใน PSCM Dashboard เป็นข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสามารถสะท้อนการดำเนินงานทุกฝ่ายของ วพศส. ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ข้อมูลจาก PSCM Dashboard จะช่วยให้คณะกรรมการในแต่ละชุด สามารถใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารในเรื่องต่าง ๆ มีการรายงานความคืบหน้าจากผู้บริหารงานในแต่ละฝ่ายผ่านการนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร/ประจำวพศส. และมีการนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก) มารายงานนำเสนอให้กับ

คณะกรรมการฯ ด้วยข้อมูลรอบด้านทั้งหมดนี้ จะช่วยให้คณะกรรมการฯ ในแต่ละชุด รวมถึงผู้บริหารของแต่ละฝ่ายที่สามารถเข้าถึง PSCM Dashboard ได้ตลอดเวลา สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

การประเมินความสำเร็จของ วพศส. จะใช้ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance measures) ดังแสดงในตารางที่ 4.1-1 รวมถึงความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งผ่าน Comparative Data ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานผ่านการประชุมผ่านชุดคณะกรรมการชุดต่างๆ ประจำเดือน นอกจากนี้ข้อมูลที่ถูกแสดงในระบบ PSCM Dashboard แล้วนั้น ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (ทั้งในระดับ วพศส. และระดับรจก.) และภายนอกองค์กร ถูกนำมารายงานในการประชุมนี้เช่นกัน เช่น ข้อมูลการจัดสรรและการใช้งบประมาณ ข้อมูลการรับนักศึกษาและผลการดำเนินการของหลักสูตร ระเบียบจาก อว. หน่วยงานผู้ให้ทุน นโยบายรจก. เป็นต้น ส่งผลให้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการตัดสินใจของคณะกรรมการแต่ละชุดเป็นข้อมูลปัจจุบัน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน และคำนึงถึงความเร่งด่วนและความสำคัญของกลยุทธ์ ส่งผลให้ วพศส. สามารถปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยอาศัยการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะกรรมการบริหาร/ประจำวพศส. ใช้การทบทวนผลการดำเนินการและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ดังตารางที่ 4.1-1 และเชิงแข่งขันเพื่อการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต โดยมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ฯ รับผิดชอบกำกับติดตามผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ถึง Gap analysis เทียบกับเป้าหมาย โดยกำหนดการวิเคราะห์ดังกล่าวภายในปีงบประมาณ และพัฒนาแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปที่ตอบโจทย์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทิศทาง และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของวพศส. ดังรูปที่ 2.1-2 และตารางที่ 2.1-1 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนของวพศส.

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

มีการพิจารณาการปรับปรุงทั้งกระบวนการและตัววัดผลให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่ถ่ายทอดจาก รจก. สู่วพศส. สมรรถนะหลักของวิทยาลัย และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการปรับปรุงมุ่งเน้นการรับฟังเสียงสะท้อนกลับทั้งจากภายในและภายนอกวิทยาลัย (ดังแสดงในหมวด 3) โดยวพศส. มีการสัมมนาเป็นประจำทุกปี เพื่อทบทวนผลการดำเนินการและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น ในรอบปีที่ผ่านมา มุ่งเน้นพัฒนา Process KPI และการพัฒนา Dashboard ของทุกภารกิจ รวมทั้งการปรับปรุง SOPs และการอบรมพัฒนาผู้นำในองค์กร ทั้งนี้ คณบดีจะมีการสื่อสารเป็นประจำกับบุคลากรทั้งวพศส. เดือนละ 1 ครั้ง มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยแผนปฏิบัติการประจำปี และสื่อสารอย่างต่อเนื่องผ่านไลน์กลุ่มของวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน และกำหนดให้มีการใช้ Microsoft teams เป็น platform หลักของรจก. รวมทั้งมีการสื่อสารกิจกรรมต่างๆ ของวพศส. และผลการดำเนินงานประจำปีหรือนวัตกรรมหลักสูตรใหม่ที่เกิดขึ้นทั้ง 3 หลักสูตรไปยังกลุ่มลูกค้าภายนอก เช่น โรงเรียนมัธยมต่างๆ หรือสถาบันที่ส่งนักศึกษาเรียนต่อ หรือประชาชนทั่วไปผ่าน Facebook, YouTube เป็นต้น

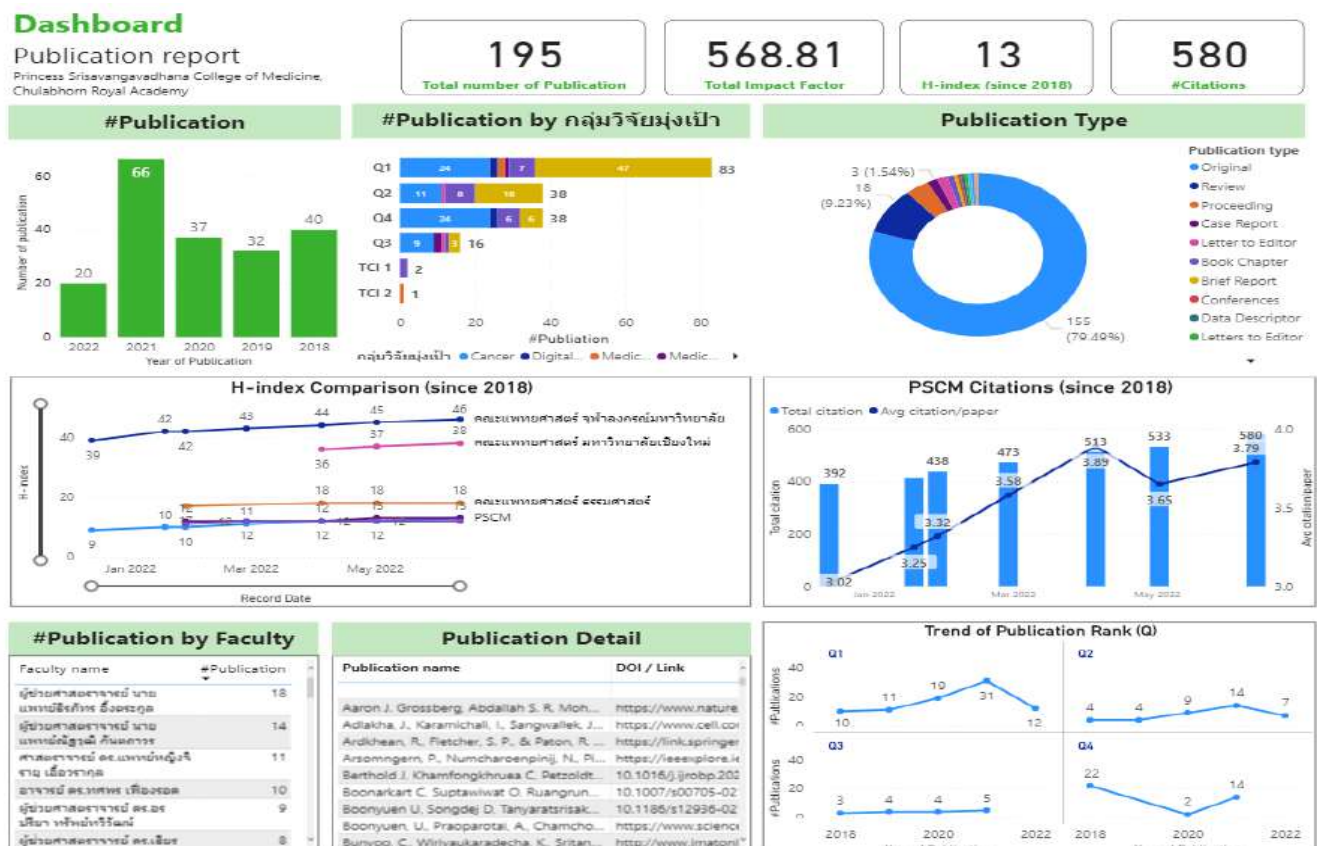
การทบทวนผลการดำเนินการในแต่ละปีจะเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในระบบงานหลัก ดังรูปที่ 2.1-3 ตัวอย่างนวัตกรรมการศึกษาในปีที่ผ่านมาได้แก่ OSCESim เพื่อพัฒนาทักษะทางคลินิก และ MY PSCM application ในการสื่อสารกับนักศึกษาผ่านมือถือ

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศฯ วพศส. กำหนดให้แต่ละคณะทำงานย่อยมีการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล และระบบสารสนเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความถูกต้อง 2) ความครบถ้วน 3) ความทันสมัย 4) ความเชื่อถือได้ 5) ความคงสภาพ โดยมีการตรวจสอบ 2 ระดับ ได้แก่ ผู้รวบรวมข้อมูลและผู้กำกับติดตามในปีการศึกษา 2564 กรรมการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศได้ทำการพัฒนาระบบข้อมูลของพันธกิจวิจัยและนวัตกรรม และบริการวิชาการ และมีการแสดงผลข้อมูลผ่าน Dashboard ดังรูปที่ 4.2-1 อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการทบทวนการนำไปใช้ประโยชน์ขอระบบข้อมูลดังกล่าว พบว่าควรมีการปรับปรุงแผนการจัดการระบบข้อมูล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างครอบคลุมแต่ละกลุ่ม คณะทำงานย่อย



รูปที่ 4.2-1 ข้อมูลที่แสดงผลแบบ Real-time บน Dashboard

(2) ความพร้อมใช้

รจก. มีการเปลี่ยนแปลงระบบจาก Google platform เป็น Microsoft teams platform ในรอบปีที่ผ่านมา โดยคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ได้มีการจัดอบรมวิธีการใช้ platform ใหม่ ให้กับบุคลากรและนักศึกษา รวมทั้งการใช้โปรแกรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและ power BI โดยมีการจัดกิจกรรม KM เป็นระยะเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการใช้งานระบบใหม่

อาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคน ในวพศส. จะได้ถูกกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล โดยผูกกับการเข้าถึงข้อมูลผ่านการ Login ด้วยอีเมล กำหนดโดยคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ซึ่งจะสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ทั้งรูปแบบ Dashboard ผ่านทาง MS Team และข้อมูลดิบได้โดยตรง โดยข้อมูลเหล่านั้นมีการอัปเดตแบบ real-time อีกทั้ง วพศส.

มีการเผยแพร่ข้อมูลบน Dashboard บางส่วนบนเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่บุคคลภายนอก ส่งผลให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้งานตามสิทธิ์ของตน ในกรณีที่ต้องการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วทศส. เพื่อร้องขอการเข้าถึงข้อมูล ผ่านแบบฟอร์ม การร้องขอการเข้าถึงข้อมูล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และการนำข้อมูลไปใช้ โดยกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศฯ จะเป็นผู้ลงมติอนุมัติการเข้าถึงตามเหตุผลที่ยื่นแจ้งมา

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คอมบิตีมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ (Knowledge Management; KM) เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงาน ส่งเสริมสนับสนุน สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) และจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่เป็นระบบและสืบค้นได้ คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับพันธกิจของวทศส. ประกอบด้วย ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการและสังคม ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ผ่านการจัดโครงการการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ โดยให้อาจารย์ บุคลากรทั้งภายในและภายนอก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ ในเรื่องต่าง ๆ ตามพันธกิจตั้งข้างต้น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพในปฏิบัติงานและตามความต้องการจากอาจารย์และบุคลากรที่มีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะนั้น โดยระบบขั้นตอนและแผนการจัดการความรู้ภายในองค์กร ดังรูปที่ 5.2-2 ตารางที่ 4.2-1 – 2 และรูปที่ 4.2-2 ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการประสานงานวิทยากรและประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 4.2-1 การดำเนินการจัดการความรู้ (KM)

ผู้รับผิดชอบ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ความถี่	ตัวชี้วัด	การนำไปใช้
คณะกรรมการการจัดการความรู้ (KM)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ตามพันธกิจของวิทยาลัย	เพื่อสร้างเครือข่ายและเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ผู้สนใจ	ทุกเดือน	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	1.บุคลากรสามารถขยายองค์ความรู้เดิมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ 2.เสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพทางด้านภาวะความเป็นผู้นำและทักษะการทำงานเป็นทีม

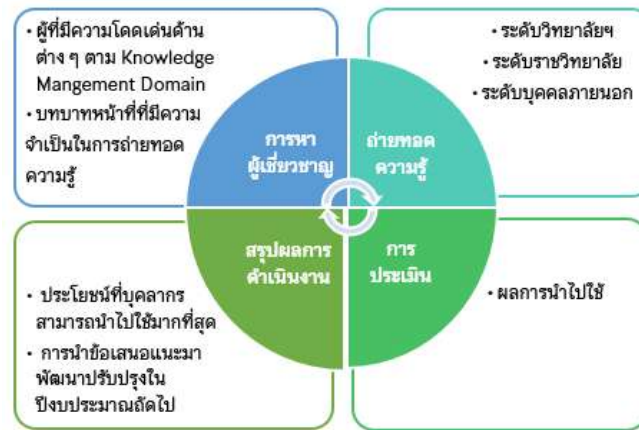
ตารางที่ 4.2-2 แผนการดำเนินการโครงการการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ ปีงบประมาณ 2565

ลำดับ ที่	ปี พ.ศ.	2564			2565								
	กิจกรรม / เดือน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	การเสวนาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่าง หลักสูตร หัวข้อ การสอบสัมภาษณ์แบบ Multiple Mini Interview (MMI) โดย ผศ.นพ.ธีรภัทร อึ้งตระกูล และ อ.ดร.ทศพร เพื่องรอด	✓											
2	การออกแบบและจัดทำโปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์		✓										

ลำดับ ที่	ปี พ.ศ.	2564			2565								
	กิจกรรม / เดือน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	โดยนางสาวศุภกิตา รอดดารา นักเทคโนโลยีการศึกษา												
3	Principles of evidence-based practice in healthcare โดยอาจารย์ เกสัชกรหญิง ดร.วิมลฉัตร ตั้งอมรสุขสันต์			✓									
4	แนวทางการจัดทำ Process KPI โดย นางสุภาพรรม เหลืองอิงคะสุต				✓								
5	การออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์ โดยนางสาวกมลพร สุขสมพิช นักเทคโนโลยีการศึกษา										✓		
6	ขั้นตอนการขอสร้างกิจกรรมและการขอรับ หน่วยกิตการศึกษาต่อเนื่อง CME ในการจัดโครงการทางวิชาการ โดย อาจารย์แพทย์หญิงธนิศา ลิ้มสกุล									✓			
7	การออกข้อสอบ Single Best Answer สำหรับนักศึกษาแพทย์ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงกัญญา จ้าวสุวรรณ									✓			
8	Introduction to Systematic Review and Meta Analysis โดยอาจารย์ เกสัชกรหญิง ดร.วิมลฉัตร ตั้งอมรสุขสันต์									✓			
9	การเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง หลักสูตร หัวข้อ การออกแบบหลักสูตร โดยใช้ Vertical module โดย ผศ.นพ.วิสุทธิ์ ถำเลิศธน และ ผศ.นพ.ธีรภัทร ยิ่งตระกูล				✓								
10	รูปแบบวิธีการเขียนบทความวิจัย (Manuscript) โดย ผศ.ดร.ตฤพล นันทจิต และ ผศ.ดร.พญ.กัญญา จ้าวสุวรรณ				✓								
11	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าของ ญาติผู้ดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย โดยนางสาวชลดา แสงนาค นักจิตวิทยา					✓							
12	แนวทางการจัดทำ มคอ. สำหรับอาจารย์ โดย ผศ.ดร.รจนกร พูลมานะอุลาทะกุล								✓				
13	การวัดผลและการประเมินผล (Assessment) โดยอาจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.วรณิชา หินทอง และอาจารย์ รพ.ตำรวจ									✓			
14	วิธีการกรอกแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (PA) โดยอาจารย์นายสัตวแพทย์ ดร.พิรุณห์ เขียววิชัย											✓	
15	การทำจิตอาสา โดย นางสาวกรรณิศา อีสระกุลฤทธา และนางสุภาพรรม เหลืองอิงคะสุต												✓

แผนการดำเนินการโครงการการจัดการความรู้ (KM) ส่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศได้มาจากปัจจัยนำเข้า 2 ส่วน ส่วนแรกมาจากการคัดเลือกบุคคลที่มีความโดดเด่นตามกรอบหัวข้อการจัดการความรู้ (Knowledge Domain) และ ส่วนที่สองมาจากการกำหนดความเชี่ยวชาญตามบทบาทหน้าที่หรือตามหัวข้อที่บุคลากรสนใจ เครื่องมือที่ใช้คัดเลือก ได้แก่ 1) แบบประเมินติดตามผลลัพธ์จากการนำความรู้ที่ได้จากหัวข้อต่างๆ ของการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังรูปที่ 4.2-3 และ 2) ผลงานที่โดดเด่นจากบุคลากรตามกรอบหัวข้อการจัดการความรู้ รูปแบบของการถ่ายทอดความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของการบรรยาย

ในทุกการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั้น จะมีการบันทึกวิดีโอการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ เพื่อให้บุคลากรใหม่และ บุคลากรท่านอื่นที่ไม่ได้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือบุคคลภายนอกที่สนใจ สามารถรับชมในภายหลังได้ วิดีโอการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อที่ไม่ได้เป็นความลับจะถูกเผยแพร่ในเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ ดังรูปที่ 4.2-4 แต่หากหัวข้อดังกล่าวมีเนื้อหาที่ไม่สามารถเผยแพร่ ให้บุคคลภายนอกทราบได้ วิดีโอจะถูกจัดเก็บใน shared drive ซึ่งมีเฉพาะบุคลากรของวพศ. ที่เข้าถึงได้ เมื่อสิ้นปีการศึกษา คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประเมินติดตามผลลัพธ์ของการ เข้าร่วมโครงการตามตัวชี้วัดในประเด็นต่าง ๆ รวมถึงประโยชน์ในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งผลการประเมิน พบว่าหัวข้อที่บุคลากรเลือกกว่ามีประโยชน์ลำดับสูงสุด จะเป็นหัวข้อที่บุคลากรสารณนำมาใช้ในการทำงานประจำวัน และ เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า อยากให้มีการจัดหัวข้อการจัดการความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการจัดหมวดหมู่ความรู้เพื่อให้สามารถเลือกเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ซึ่ง ผลการประเมินดังกล่าวได้รับการนำเสนอในที่ประชุมและได้มีการวางแผนพัฒนาระบบการจัดการความรู้บนเว็บไซต์ หรือโปรแกรมที่ทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้นำไปสู่การบูรณาการและเกิดชุมชน นักปฏิบัติต่อไป



รูปที่ 4.2-2 ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดการความรู้

สัดส่วนที่บุคลากรนำข้อมูลที่ได้รับจากหัวข้อในโครงการการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2564 ไปใช้ประโยชน์



รูปที่ 4.2-3 สัดส่วนที่บุคลากรนำข้อมูลที่ได้รับจากหัวข้อในโครงการการจัดการความรู้ KM ปีการศึกษา 2564 ไปใช้ประโยชน์



รูปที่ 4.2-4 ระบบฐานข้อมูล KM ออนไลน์ของวพศ.

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะบดีกำหนดให้คณะกรรมการการจัดการความรู้ (KM) ทำหน้าที่สรรหาองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญ หรือมีผลการดำเนินการที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านโครงการกิจกรรม KM หรือโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ นอกจากนี้ การทำกิจกรรม KM เรื่องการส่งประกวดนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ในเวทีนานาชาติ ทำให้อาจารย์ของวิทยาลัยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมผลักดันให้ผลงานได้รับรางวัล และยังส่งผลไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในการทำให้ผลงานได้รับการจดอนุสิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์ เป็นต้น ซึ่งในอนาคตอาจจะสร้างกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติด้านการประกวดนวัตกรรมระดับสากลได้ด้วย อีกทั้งมีการประกวด poster ที่เกี่ยวข้องกับ PDCA ของงานที่แต่ละคนปฏิบัติ เป็นประจำทุกปี และเลือกผลงานที่เป็นเลิศในแต่ละด้าน เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กร คณะกรรมการฯ มีการจัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยน ข้อเสนอแนะ แนวทาง วิธีการ ในหัวข้อต่างๆ ตามภารกิจของวพศ. มีการวางแผนและพัฒนากระบวนการต่างๆ โดยใช้ PDCA/ADLI ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย อาทิ โปรแกรมไลน์ อีเมล หรือ MS teams รวมทั้งมีการจัดเก็บข้อมูลผ่าน One drive ทำให้สามารถสังเคราะห์และการเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดของผลลัพธ์และติดตามผลผ่านกระบวนการดำเนินงานทุกฝ่ายแบบ real-time ผ่าน dashboard ของแต่ละส่วนงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ รจก.ยังส่งเสริมการประกวดผลงาน R2R โดยมีการให้ใบประกาศเกียรติคุณหน่วยงานและบุคลากรที่ทำวิจัยแบบ R2R ดีเด่น โดยสำนักงานคณบดีวพศ. ได้ร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยในรูปแบบ R2R เช่นกัน ซึ่งคำถามวิจัยในการทำ R2R จะได้มาจากการทบทวนกระบวนการทำงานแล้วพบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่คล่องตัว จึงเกิดแนวคิดที่จะพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ให้ได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม อาทิเช่น การพัฒนาการสอบสัมภาษณ์ ผู้สมัครเข้าเรียนหลักสูตรแพทย์แบบ Virtual Multiple Mini-Interview (MMI) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้มีการเขียนเป็นบทความนำส่งตีพิมพ์ในวารสารระดับสากล Medical Education Journal ซึ่งเป็นวารสารอันดับ 1 ด้านแพทยศาสตรศึกษา และได้มีการนำ Virtual MMI ไปใช้ในหลักสูตรอื่น ๆ เช่น Medical Physics อีกด้วย

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

บุคลากรวพศ. มีจำนวนทั้งสิ้น 111 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สายวิชาการ จำนวน 67 คน และสายสนับสนุน จำนวน 44 คน (ตารางที่ P.1 ก. (3)-1 และตารางที่ P.1 ก. (3)-2) โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพัฒนาบุคลากรของวพศ. ทำหน้าที่ประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขตามวัฒนธรรมองค์กร ตัว H (Happiness) ภายใต้พระนาม CHULABHORN ดังรูปที่ 1.1-2 มีการสร้างความผูกพันและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ดังรูปที่ 1.1-7 มีการสื่อสารภายในองค์กรผ่านช่องทางต่างๆ ดังตารางที่ 1.1-1 และมีกลไก Individual development plan (IDP) เพื่อให้โอกาสบุคลากรทุกคนในการเข้าพบ คณบดีเพื่อนำเสนอแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี นอกจากนี้ การพูดคุยกับคณบดีจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความผูกพัน และช่วยให้แผนพัฒนาตนเองมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของวพศ.

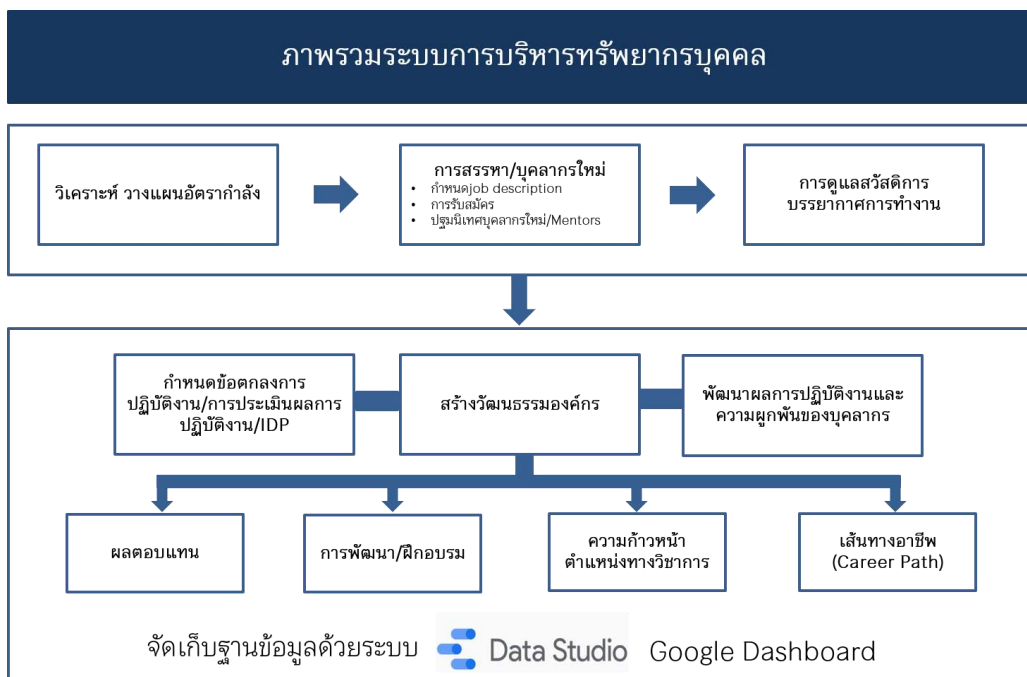
ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะกรรมการสรรหาและพัฒนาบุคลากรฯ ประเมินความต้องการบุคลากรทั้งในด้านของจำนวน และคุณวุฒิ โดยคณะกรรมการฯ ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกมิติ ได้แก่ คณะผู้บริหารของวพศ. ผู้รับผิดชอบพันธกิจด้านต่างๆ และตัวแทนหลักสูตร โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังรูปที่ 5.1-1 คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการ (needs) บุคลากร ตามพันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมายและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคาดการณ์แนวโน้มของอัตรากำลังในอนาคต (forecast) อาทิเช่น กำลังคน (อาจารย์และนักวิชาการศึกษา) ที่จำเป็นในหลักสูตรต่างๆ ทั้งที่มีอยู่เดิมและที่กำลังจะเปิดใหม่ 2) กำหนดและจัดทำแบบกำหนดหน้าที่งาน (Job description-JD) ของตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่แล้วและที่จะเปิดรับใหม่ รวมทั้งคุณสมบัติพื้นฐานของผู้สมัคร เช่น คุณวุฒิ สมรรถนะ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ของ รรจ. มีบุคลิกและเจตคติที่สอดคล้องกับค่านิยม ALTRUISM และ CHULABHORN เป็นต้น 3) จัดทำแผนอัตรากำลังของวิทยาลัยฯ 4) นำเสนอแผนอัตรากำลังพร้อม JD เพื่อขออนุมัติในระดับวิทยาลัยฯ และรรจ. 5) วิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน และช่องทางในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม 6) สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและตามคุณสมบัติที่ตั้งไว้ 7) ทบทวนและประเมินผลการสรรหาบุคลากรว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ ด้วยวงจร PDCA เพื่อให้มั่นใจว่าวิทยาลัยฯ จะมีการสรรหาบุคลากรตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับภาระงาน ทันที่ว่างที่ และสามารถให้วิทยาลัยฯ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น คณะกรรมการสรรหาและพัฒนาบุคลากรจะมีการประชุมเป็นประจำทุก 6 เดือน เพื่อกำกับติดตามการรับสมัคร และคัดเลือกบุคลากร โดยจะมีการทบทวนถึงจำนวน และคุณสมบัติของบุคลากรใหม่ที่เริ่มงานกับวพศ. และจะนำข้อคิดเห็นและคำแนะนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง และการดำเนินการรับสมัครต่อไป

ในปีการศึกษา 2564 คณะกรรมการฯ ได้ทำการประชุมและประเมินแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของวพศ. ที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลา 6 ปี (ปีงบประมาณ 2565 – 2570) พบว่าวพศ. จะมีภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างมาก ประกอบด้วย การเปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์และวิศวกรรมการแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพดิจิทัล และหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาตจวิทยา ในปีการศึกษา 2565 ทำให้มีจำนวนนักศึกษาสะสมเพิ่มขึ้น โดยในปีการศึกษา 2570 คาดว่าวพศ. จะมีนักศึกษาทั้งสิ้น 454 คน จาก 6 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 189 ของจำนวนนักศึกษาในปัจจุบัน นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2565 วพศ. ยังมีแผนที่จะเปิดใช้งานอาคารใหม่ ซึ่งเป็นอาคาร 12 ชั้น ประกอบด้วยห้องบรรยายขนาดใหญ่ ห้องเรียนกลุ่มย่อย ห้องปฏิบัติการ และห้องเรียนรูปแบบต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ทำให้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีจำนวน และความรู้ความสามารถเพียงพอในการดูแลใช้งานอาคารใหม่ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น คณะกรรมการฯ จึงได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หัวข้อการวิเคราะห์อัตรากำลังและการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น เพื่อวิเคราะห์ถึงความต้องการบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยได้เชิญผู้เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เข้าร่วม และกำหนด

แผนอัตรากำลังวพศ. ปีงบประมาณ 2565 – 2570 ออกมาดังตารางที่ 5.1-1 โดย ณ ปัจจุบันยังอยู่ระหว่างการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจก. ดังจะเห็นได้ว่า การดำเนินการดังกล่าวทั้งหมด เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 5.1-2



รูปที่ 5.1-1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของวพศ.

ตารางที่ 5.1-1 แผนอัตรากำลังของวพศ. ระยะ 6 ปี

แผนกรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 (ระยะเวลา 6 ปี)

บุคลากรสายวิชาการ

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน	แผนกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ					
			2565	2566	2567	2568	2569	2570
1	อาจารย์สาขาแพทยศาสตร์ / แพทย์ใช้ทุน	23	5	5	5	5	5	5
2	อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน	24	10	3	3	3	3	3
3	อาจารย์สาขา Engineering / Data Science / Medical Physics	13	7	2	2	2	2	2
4	ผู้ช่วยอาจารย์	0	4	2	2	2	2	2
รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น		60	26	12	12	12	12	12

บุคลากรสายสนับสนุน

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน	แผนกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ					
			2565	2566	2567	2568	2569	2570
1	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	0	0	0	0	0	0
2	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	0	0	0	0	0
3	นักวิเคราะห์งบประมาณและการเงิน	1	1	0	1	0	0	0
4	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	2	0	0	1	0	0	0
5	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	1	1	0	0	1	0	1
6	นักวิชาการศึกษา	15	4	4	2	2	1	1
7	บรรณรักษ์	0	1	1	0	0	0	0

8	นักสถิติ	0	0	1	0	1	0	0
9	เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีการศึกษา	2	1	2	0	0	0	0
10	เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	0	0	0	0
11	เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์	0	2	1	1	0	0	1
12	นักวิทยาศาสตร์	4	1	2	1	0	0	0
13	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	0	0	1	0	0	0	0
14	เจ้าหน้าที่กิจการนักศึกษา	4	1	1	1	0	1	0
15	นักวิจัย	0	0	0	2	0	2	0
16	ผู้ช่วยวิจัย	3	2	1	2	1	0	0
17	เจ้าหน้าที่ประสานงานวิจัย	2	0	1	0	1	0	0
18	เจ้าหน้าที่บริการวิชาการและสังคม	2	1	1	0	1	0	0
19	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และการตลาด	0	0	0	1	0	0	0
20	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6	4	1	2	0	0	0
21	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	0	0	1	0	0	0	0
22	พนักงานธุรการ	1	0	0	0	0	0	0
23	พนักงานปฏิบัติการ	0	0	0	1	0	0	0
24	นักวิชาการพัสดุ	0	0	1	0	0	0	0
รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น		46	23	20	15	7	4	3

ตารางที่ 5.1-2 ตารางแสดงการปฏิบัติงานของวพศ. ประจำปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบกับแผนการปฏิบัติการ

ลำดับ	ขั้นตอนการทำงาน	การดำเนินงานปีการศึกษา 2564	ผลการดำเนินงาน
1.	วิเคราะห์ความต้องการบุคลากร ตามพันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมายและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคาดการณ์แนวโน้มของอัตรากำลังในอนาคต	คณะกรรมการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรตามภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หัวข้อ การวิเคราะห์อัตรากำลัง และการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ	บรรลุผล
2.	กำหนดและจัดทำ JD ของตำแหน่งต่างๆ	นำผลจากโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หัวข้อ การวิเคราะห์อัตรากำลัง และการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดทำ	บรรลุผล
3.	จัดทำแผนอัตรากำลังของวิทยาลัยฯ	ดำเนินการผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หัวข้อ การวิเคราะห์อัตรากำลัง และการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ	บรรลุผล
4.	นำเสนอแผนอัตรากำลังพร้อม JD เพื่อขออนุมัติในระดับวิทยาลัย และรจน.	ดำเนินการตามระบบของรจน.	อยู่ระหว่างดำเนินการ
5.	วิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน และช่องทางในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม	ดำเนินการร่วมกับฝ่ายบริหารทรัพยากร เพื่อระบุสถานศึกษาที่คาดว่าจะผลิตบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของวพศ.	อยู่ระหว่างดำเนินการ
6.	สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและตามคุณสมบัติที่ตั้งไว้	รอการอนุมัติกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2565 – 2570	รอดำเนินการ
		มีการสรรหากรอบอัตราคงเหลือ ผ่านช่องทางออนไลน์ด้วยวิธีการต่าง ๆ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
7.	ทบทวนและประเมินผลการสรรหาบุคลากรว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ ด้วยใช้วงจร PDCA	จากการทบทวนผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 1 – 3 พบว่าสามารถรับสมัครบุคลากรสายวิชาการได้ ร้อยละ 50 และบุคลากรสายสนับสนุนได้ร้อยละ 100 ของอัตราที่มีเมื่อต้นปีงบประมาณ และในระหว่างปีงบประมาณ ได้มีการขออนุมัติอัตราเร่งด่วน จำนวน 15 อัตรา ซึ่งผลการดำเนินการสรรหาอัตราจำนวน 15 อัตรานี้จะมีการพิจารณาเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินการ

(2) บุคลากรใหม่

ในขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือกบุคลากร คณะกรรมการฯ จะแจ้งจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการไปยังฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจภ. เพื่อประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ทราบอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ รจภ. วพศ. เว็บไซต์ Jobthai, Facebook เป็นต้น สำหรับบุคลากรที่มีความต้องการจำเพาะด้านสาขาวิชาชีพ จะส่งประชาสัมพันธ์ไปยังสถาบันที่ผลิตวิชาชีพนั้น ๆ โดยตรง ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจภ. จะประเมินเอกสารหลักฐานการรับรองคุณวุฒิต่าง ๆ ของผู้สมัครในขั้นแรก แล้วจึงส่งเอกสารหลักฐานมาให้คณบดี เพื่อทำการประเมินอีกครั้งหนึ่ง โดยผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการสอบสัมภาษณ์กับคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากทั้งวพศ. ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจภ. เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ในปีการศึกษา 2564 คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจภ. เพื่อวางแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นกว่าปีก่อนๆ ด้วยแนวคิด ADLI โดยทำการระบุสถาบันการศึกษาที่คาดว่าจะผลิตบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของวพศ. จากนั้นทำการติดต่อประสานงานกับสถาบันนั้น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สมัครที่ตรงกับความต้องการของวพศ. มาสมัครงานมากยิ่งขึ้น

ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้สมัครต้องแสดงทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ทักษะคิด แนวคิดการแก้ปัญหา และการปรับตัวที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม/ค่านิยมองค์กร ให้ประจักษ์ต่อคณะกรรมการฯ ซึ่งมีเกณฑ์ในแบบฟอร์มการประเมินอย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะมีการชี้แจงขอบเขตหน้าที่งาน และวัฒนธรรม/ค่านิยมองค์กร ให้แก่ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ทราบ หากคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ลงความเห็นแล้วว่าผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์มีคุณสมบัติด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร จึงประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านการสอบสัมภาษณ์ และดำเนินการบรรจุเข้าเป็นบุคลากรของวพศ. ต่อไป ทั้งนี้ รจภ. ได้ประกาศนโยบายด้านบุคลากรที่ไม่เลือกชนชั้น ฐานะ ศาสนา วัฒนธรรม เพศ โดยบุคลากรของวพศ. จะมีองค์ประกอบที่หลากหลายและมาจากภูมิลำเนาและพื้นเพที่แตกต่างกันทุกภาคของประเทศไทย และมีบุคลากรที่นับถือศาสนาต่างๆ เช่น ศาสนาพุทธ อิสลาม และคริสต์ เป็นต้น

ระบบในการดูแลบุคลากรใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 5.1-3 ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของทั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจภ. และของวพศ. (โครงการก้าวแรกแห่งศักยภาพ ก้าวแรกบุคลากรใหม่) ซึ่งบุคลากรจะได้รับแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แผนยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมและค่านิยมของวพศ. และรจภ. เป็นต้น หลังจากนั้น บุคลากรใหม่จะได้รับการนัดหมายเข้าพบกับคณบดี เพื่อเข้ารับฟังวิสัยทัศน์ พันธกิจต่าง ๆ ค่านิยมองค์กรของวพศ. รวมถึงมอบหมายงาน และความคาดหวังกับบุคลากรใหม่ด้วย นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ได้กำหนดให้มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ โดยจะกำหนดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงานใกล้เคียงกับบุคลากรใหม่ คอยดูแล ถ่ายทอดวิธีการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในวพศ. เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานภายในวพศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรใหม่จะได้รับการประเมินผ่านการทดลองงานที่เวลา 4-6 เดือน โดยหัวหน้างานและผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับบุคลากรใหม่โดยตรงที่จะเป็นผู้ประเมินการผ่านทดลองงาน

ปัจจุบัน คณะกรรมการฯ อยู่ระหว่างการพัฒนากระบวน KM credit ซึ่งเป็นระบบที่ใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรวพศ. โดยในระบบ KM credit จะมีวิดีโอการอบรมในหัวข้อที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในวิทยาลัย เช่น การใช้ระบบ e-saraban การจัดประชุมและการจกรายงานการประชุม เป็นต้น โดยเมื่อบุคลากรใหม่เริ่มงานจะถูกกำหนดให้ต้องศึกษาเรื่องดังกล่าวทั้งหมด เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และปรับตัวเข้ากับระบบงานของวพศ. ได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ยังอยู่ระหว่างการจัดเตรียมแนวทางการประเมินระบบพี่เลี้ยงบุคลากรอีกด้วย

ตารางที่ 5.1-3 ตารางสรุปกิจกรรมสำหรับบุคลากรใหม่

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ช่วงเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	แจ้งข้อมูลที่เป็นของจริง. กฎระเบียบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	วันแรกของการเริ่มงาน	
2. โครงการก้าวแรกแห่งศักราช ก้าวแรกบุคลากรใหม่	แจ้งข้อมูลที่เป็นของวพศ. คำนึงมององค์กร การดำเนินงานต่าง ๆ ของวพศ.	ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง	มีการบันทึกไว้ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง
3. การนัดหมายเข้าพบกับคณบดี	แจ้งวิสัยทัศน์ พันธกิจต่าง ๆ คำนึงมององค์กรของวพศ. รวมถึงมอบหมายงาน และความคาดหวังกับบุคลากรใหม่	วันที่ 2 ของการเริ่มงาน	
4. ระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่	สอนงานในด้านต่าง ๆ และช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ภายใน 1 สัปดาห์แรกของการเริ่มงาน	

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

วพศ. มีแผนอัตรากำลังดังตารางที่ 5.1-1 และมีการจัดการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจำนวน และการโยกย้ายตำแหน่งงานของบุคลากรผ่านการกำหนดภาระงานของบุคลากร สำหรับบุคลากรสายวิชาการ คณะกรรมการฯ ได้ทำการจัดกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ กรณีที่ไม่สามารถหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานสอนทดแทนได้ หลักสูตรต่าง ๆ มีมาตรการการเชิญอาจารย์พิเศษเพื่อปฏิบัติงานสอนแทน เพื่อให้หลักสูตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะกรรมการฯ ได้กำหนดให้บุคลากรที่มีภาระงานใกล้เคียงกัน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างน้อย 2 คน เพื่อให้บุคลากรจะเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกจากนี้ หัวหน้าสำนักงานคณบดีได้จัดรวบรวมวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOP) ในทุกกลุ่มภาระงาน ทำให้มีแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร บุคลากรท่านอื่นจะสามารถปฏิบัติงานทดแทนได้ในมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้วพศ. สามารถเตรียมตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงบุคลากรได้อย่างทันทั่วทั้ง ในปีการศึกษา 2564 คณะกรรมการฯ ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หัวข้อการวิเคราะห์อัตรากำลังและการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของงานที่เพิ่มมากขึ้น และวางแผนอัตรากำลังวพศ. ระยะ 6 ปี และตอบสนองต่อการลดจำนวนบุคลากรด้วยการกำหนดให้บุคลากรที่มีความประสงค์จะลาออกต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 30 วัน เพื่อให้ส่งมอบงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะกรรมการฯ วางระบบเพื่อให้งานของวพศ. ประสบความสำเร็จผ่านการกระจายภาระหน้าที่ไปยังผู้ที่รับผิดชอบดูแลภารกิจต่าง ๆ ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ โดยคณบดีจะถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติเป็นลำดับขั้น ไปยังรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และถ่ายทอดไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการรายงานความคืบหน้าของการปฏิบัติงานผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารและประจำวพศ. ที่มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน โดยจะมีการติดตามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และบูรณาการระหว่างผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ

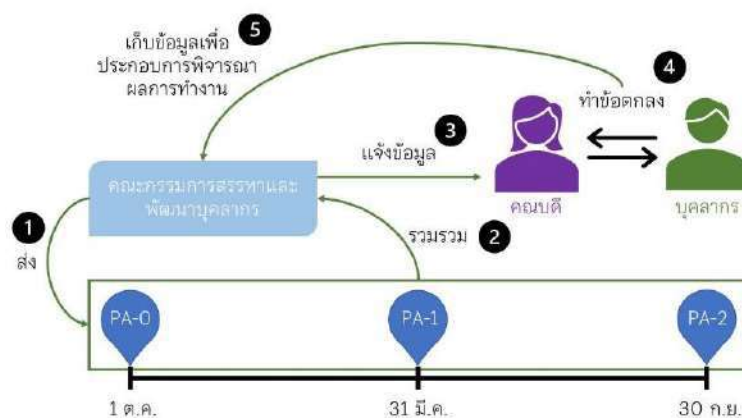
ทั้งนี้ เพื่อให้วพศ. บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ จึงได้กำหนดสมรรถนะของอาจารย์ให้ประกอบด้วยภาระงาน 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ วิชาชีพ และสังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้มีการแบ่งอาจารย์ออกเป็น 3 กลุ่มตามภาระงานที่

แตกต่างกัน ได้แก่ อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทางคลินิก อาจารย์ที่มีภาระงานทางคลินิก และอาจารย์ที่มีภาระงานบริหาร โดยอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มนี้จะมีสัดส่วนภาระงานที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 5.1-4

ตารางที่ 5.1-4 ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการแต่ละกลุ่ม

ภาระงานบุคลากรสายวิชาการ	อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทางคลินิก	อาจารย์ที่มีภาระงานทางคลินิก	อาจารย์ที่มีภาระงานบริหาร
ด้านการเรียนการสอน	30%	30%	25%
ด้านการวิจัยนวัตกรรม	50%	25%	25%
ด้านการบริการวิชาการ/วิชาชีพและสังคม	15%	40%	15%
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	5%	5%	5%
ด้านบริหาร			30%

การกำกับติดตามให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุตามสมรรถนะที่กำหนดไว้ คณะกรรมการฯ ใช้ระบบ Performance agreement (PA) กล่าวคือ เมื่อเริ่มต้นปีงบประมาณ บุคลากรทุกคนจะต้องเสนอข้อตกลงแก่คณะบดี ว่าในปีนี้จะปฏิบัติงานในแต่ละด้านจำนวนเท่าไรบ้าง ซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุตามที่ได้รับปากไว้ โดยข้อตกลงการปฏิบัติงานนี้ จะต้องไม่น้อยกว่าภาระงานของอาจารย์ที่กำหนดไว้ และเมื่อผ่านไป 6 เดือน คณะกรรมการฯ จะดำเนินการติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน จากนั้นเมื่อครบ 12 เดือน จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี ดังรูปที่ 5.1-2 ซึ่งการประเมินผลนี้จะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ และการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีต่อไป



รูปที่ 5.1-2 การดำเนินการระบบ Performance agreement

ในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจารย์จะต้องปฏิบัติงานให้ครบทุกด้านตามที่กำหนดไว้ และมีจำนวนที่พอเพียง โดยการปฏิบัติงานของอาจารย์จะถูกแปลงเป็นคะแนน ซึ่งวิธีการคิดคะแนนจะแยกรายด้าน ส่วนด้านการวิจัยจะมีการคิดคะแนนในลักษณะเดียวกัน เมื่อนำคะแนนจากทุกด้านมาประกอบกัน จะทำให้ภาพผล มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตรงตามที่กำหนด ทั้งนี้ หากบุคลากรที่ไม่บรรลุสมรรถนะตามที่คณะกรรมการฯ กำหนดไว้ และมีผลการประเมินในระดับควรปรับปรุง หัวหน้างานจะต้องวางแผนในการพัฒนาบุคลากรท่านนั้น ๆ หากบุคลากรได้รับการประเมินในระดับควรปรับปรุงต่อเนื่องกัน 2 ปี จะถูกพิจารณาไม่ต่อสัญญาการทำงาน

คณะกรรมการฯ ยังมีบทบาทกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต้องการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผ่านการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ดังโครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรรพศ. ผู้เป็นต้นแบบค่านิยม “CHULABHORN” และ “ALTRUISM” และมีการกระตุ้นให้บุคลากรทำการวิจัยนวัตกรรมผ่านการให้ทุนวิจัยมุ่งเป้า (ตารางที่ 6.1-1) การให้เงินสนับสนุนค่าตีพิมพ์และผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่มี impact factor และการสนับสนุนค่าเดินทางไปนำเสนอผลงานวิจัยและประกวดนวัตกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาตัวเองด้านต่างๆ โดยมีการสนับสนุนการฝึกอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อตามวิชาชีพและตามพันธกิจรพศ.

ข. บรรยาภาสการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

รจก. มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความปลอดภัย และมีความสุขในการทำงาน โดยสามารถแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย การสร้างระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งการมีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำอยู่บริเวณทางเข้าต่าง ๆ ของอาคาร การติดตั้ง Access Control และกล้องวงจรปิดในที่ทำงาน การสร้างความเข้าใจและซักซ้อมความปลอดภัยด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์ อัคคีภัย ความปลอดภัยทางชีวภาพ ในช่วงการระบาดของโรค COVID-19 รจก. ได้มีการออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดโอกาสในการติดเชื้อภายในองค์กร เช่น การทำ work from home การจัดหาเจลแอลกอฮอล์อย่างทั่วถึง การห้ามบุคลากรนั่งทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น รจก. ยังจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากรทั้งบุคลากรหน้าด่านที่ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย และบุคลากรสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง และยังมีการตรวจคัดกรองการติดเชื้อให้กับบุคลากรที่มีความเสี่ยงอีกด้วย

ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานของรจก. ได้แก่ การมีบริการรถรับส่งระหว่างอาคาร ศูนย์การแพทย์ต่างๆ ภายในรจก. มีการจัดสถานที่จอดรถไว้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรที่ใช้รถส่วนตัว การมีโรงอาหารและร้านค้าอย่างเพียงพอ ทำให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการรับประทานอาหาร และการมีสถานที่ออกกำลังกาย (Fitness) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ในช่วงการระบาดของโรค COVID-19 ทำให้บุคลากรของรพศ. ต้องทำงานที่บ้าน มีการจัดหาคอมพิวเตอร์แล็ปท็อปให้กับบุคลากร เพื่อที่จะได้สามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสะอาด รจก. ได้จัดจ้างแม่บ้านเพื่อดูแลรักษาความสะอาดบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสะอาดอยู่เสมอ และมีการควบคุมสัตว์รบกวนอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

รจก. มีสวัสดิการให้กับบุคลากรในหลายด้าน และแบ่งตามเพศ และช่วงอายุ โดยบุคลากรจะได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มเข้ารับการปฐมนิเทศ ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตรวจสุขภาพประจำปีตามอายุและเพศ ฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ ฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19 ของตนเองและครอบครัว เป็นต้น 2) สวัสดิการด้านการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ดอกเบี้ยพิเศษ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินชดเชยหลังเกษียณอายุ เป็นต้น 3) สวัสดิการอื่นๆ เช่น ชุดเครื่องแบบปฏิบัติงาน กระเป๋าเยี่ยมไข้ สวัสดิการช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต เป็นต้น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะกรรมการฯ ระบุปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันจากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดย รจก. ซึ่งจะมีการประเมินเป็นประจำทุกปี ในช่วงเดือนสิงหาคม โดยการสอบถามดังกล่าวได้เก็บข้อมูลปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของ

บุคลากรของรจก. แยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น จากแบบสอบถามดังกล่าว คณะกรรมการฯ ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อระบุปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่เข้ากับบริบทของวพศ. มากขึ้น โดยสอบถามทั้งปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน ระดับความผูกพันกับวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาความผูกพันกับวิทยาลัยที่บุคลากรต้องการ เป็นต้น จากผลการประเมินปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของวพศ. พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของวิทยาลัยฯ สูงสุด 5 อันดับแรก คือ สวัสดิการ (ร้อยละ 65.50) ความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 51.70) ความก้าวหน้าในการทำงาน (ร้อยละ 51.70) ค่าตอบแทน (ร้อยละ 44.80) และผู้บริหาร (ร้อยละ 31)/ภาพลักษณ์องค์กร (ร้อยละ 31) โดยระดับความผูกพันเฉลี่ยของบุคลากรเท่ากับ 3.52 โดยบุคลากรร้อยละ 96.5 มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับสูงและสูงมาก ร้อยละ 82.8 รู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีความหมายในระดับสูงและสูงมาก บุคลากรร้อยละ 72.4 ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

นอกจากการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันแล้ว คณะกรรมการฯ ยังได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กรเป็นประจำทุกปี ได้แก่ กิจกรรมสัมมนาพศ. กิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ กิจกรรมงานปีใหม่ กิจกรรมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและนักศึกษา เป็นต้น ในปีการศึกษา 2564 คณะกรรมการฯ ได้ตั้งเป้าพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร ความผูกพันกับองค์กร และการพัฒนาภาวะผู้นำภายในตนเองของบุคลากร จึงได้ทำความร่วมมือกับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขึ้น โดยอิงจากค่านิยมองค์กร CHULABHORN ของรจก. ค่านิยมองค์กร ALTRUISM ของวพศ. และวิสัยทัศน์ VISIONARY ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นการทำความเข้าใจและนำตนเอง การทำความเข้าใจและนำผู้อื่น การนำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความเปลี่ยนแปลงจากตนเอง ซึ่งโครงการดังกล่าวได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

(2) การประเมินความผูกพัน

คณะกรรมการฯ ประเมินความผูกพันของบุคลากรผ่าน 4 ช่องทาง ประกอบด้วย อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวพศ. จำนวนเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของวพศ. และการทำแบบสอบถามผ่าน google form โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายของแต่ละช่องทาง ดังนี้ อัตราการลาออกของพนักงานควรต่อน้อยกว่าร้อยละ 10 และระดับความผูกพันกับองค์กรควรต่อน้อยกว่า 3 คะแนน ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดำเนินการกำกับติดตามการประเมินความผูกพันผ่านคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยฯ โดยใช้กลไก PDCA ดังรูปที่ 5.2-1 ซึ่งจะนำผลการประเมินจากปีที่ผ่านมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้ม และช่องทางการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร โดยในปีการศึกษาต่อไปได้มีการวางแผนจะทำการสนทนากลุ่ม (Focus-group discussion) เพื่อประเมินความผูกพันเพิ่มเติมด้วย



รูปที่ 5.2-1 PDCA การสร้างและประเมินความผูกพันองค์กร

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณบดีและคณะกรรมการฯ ชี้แจงวัฒนธรรมองค์กรรจก. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจต่างๆ แก่บุคลากรใหม่ ผ่านโครงการก้าวแรกแห่งศักยภาพ ก้าวแรกบุคลากรใหม่ และมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรผ่านโครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้เป็นต้นแบบตามวัฒนธรรมองค์กร CHULABHORN ดังรูปที่ 1.1-2 และค่านิยมวพศ. ALTRUISM รูปที่ 1.1-4 โดยมีการยกย่องบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก และแสดงความยินดีขึ้นชมต่อบุคลากรในที่ประชุมของวพศ. หรือระหว่างการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ แรงบันดาลใจในการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติในการทำงาน (รูปที่ 5.1-3) รวมทั้งมีการเสนอชื่อบุคลากรเพื่อรับรางวัลบุคลากรดีเด่นของรจก. ที่ประเมินจากการ “ครองตน ครองคน และครองงาน” โดยในปี 2564 มีอาจารย์ของวพศ. ได้รับคัดเลือกให้ได้รับ Employee of the Year Award 2021 ของรจก. ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรระดับรจก.พัฒนามาจากพระนามองค์ประธานรจก. และค่านิยมองค์กรของวพศ. มาจาก A (ALTRUISM) ใน CHULABHORN ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของวิทยาลัยในการสืบสานพระปณิธานเพื่อประชาชน และสนับสนุนวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยในการเป็น “ผู้ให้ ผู้พัฒนา ผู้รักษาแห่งอนาคต” คณบดีมีการพบปะพูดคุยกับบุคลากรทั้งวพศ. อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยเป็นการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ของวพศ. และรจก. และเปิดโอกาสให้ซักถามแบบ 2-way communication รวมทั้งมีการทำ IDP รายบุคคลเพื่อให้พูดคุยกับคณบดีโดยตรงเป็นประจำทุกปี มีระบบไลน์กลุ่มเพื่อสื่อสารข้อมูลได้ตลอดเวลา มีระบบการอุทธรณ์ร้องเรียนของวพศ. รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมสัมมนานอกสถานที่ของบุคลากรทั้งวพศ. เพื่อสร้างความผูกพันและสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งมีทั้งกิจกรรมวิชาการ สันทนาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปลูกฝังเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของวพศ.

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการฯ ใช้ระบบ PA ดังรูปที่ 5.1-2 เป็นระบบหลักในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการพิจารณาคำตอบแทนในแต่ละปีด้วย การจัดการสารสนเทศจาก PA จะจัดการอย่างเป็นความลับระหว่างวพศ. และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของรจก. โดยจะมีการประมวลผลคะแนนและแสดงในรูปกราฟ และมีการระบุ cut-off point เพื่อแบ่งคะแนนของบุคลากรแต่ละคนเป็นดีมาก ดี พอใช้ และควรปรับปรุง โดยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตาม PA และมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น จะได้รับการพิจารณาคำตอบแทนที่ดีกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ครบถ้วน หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน หากบุคลากรที่ไม่บรรลุสมรรถนะตามที่คณะกรรมการฯ กำหนดไว้ และมีผลการประเมินในระดับควรปรับปรุง หัวหน้างานจะต้องวางแผนในการพัฒนาบุคลากรท่านนั้น ๆ หากบุคลากรได้รับการประเมินในระดับควรปรับปรุง ต่อเนื่องกัน 2 ปี จะถูกพิจารณาไม่ต่อสัญญาการทำงาน ทั้งนี้ ข้อมูลการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะเก็บในฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานย้อนหลังในแต่ละปีด้วย

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการฯ พัฒนาผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ และการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ นั้น คณะกรรมการฯ ได้กำหนดให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านที่ช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังตารางที่ 5.2-1

ตารางที่ 5.2-1 เกณฑ์การพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

หัวข้อการพัฒนาตนเอง	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุน
ด้านการศึกษา/แพทยศาสตรศึกษา	20 ชั่วโมง	12 ชั่วโมง
ด้านวิจัย วิชาการ และวิชาชีพ	20 ชั่วโมง	12 ชั่วโมง
ด้านภาษาอังกฤษ	-	12 ชั่วโมง
ด้านอื่นๆ เช่น การบริหารจัดการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้านประกันคุณภาพ ฯลฯ	5 ชั่วโมง	8 ชั่วโมง
รวม	45 ชั่วโมง	44 ชั่วโมง

ทั้งนี้ รรจ.จะให้ทุนสนับสนุนสำหรับการประชุมวิชาการและฝึกอบรมภายในประเทศ โดยการอบรมพัฒนาตนเองนั้น บุคลากรจะได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ได้แก่ ค่าลงทะเบียนเพิ่มเติมจำนวน ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยง หากเป็นการอบรมพัฒนา ณ ต่างประเทศ สามารถขออนุมัติเข้าร่วมการอบรมได้ปีละ 1 ครั้ง โดยได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพิ่มเติมจำนวน นอกจากการฝึกอบรมภายนอกจรจ. แล้ว คณะกรรมการฯ ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Faculty Development) เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรในเรื่องที่ได้รับการประเมินจากคณะกรรมการบริหารวพศ. แล้วว่ามีความสำคัญหรือเป็นประโยชน์หรือจากความต้องการของบุคลากร อาทิเช่น จัดอบรมด้านการเรียนการสอน การประเมินผล จิตวิทยาการให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติ จริยธรรมการวิจัยในคน หรืออบรมภาษาอังกฤษ เป็นต้น นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ยังใช้ระบบแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร กล่าวคือ การให้บุคลากรตกลงร่วมกับคณบดีในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรของวพศ. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดได้ และมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการตกลง IDP กับคณบดีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำหรับการส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในองค์กร รรจ. ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรที่สามารถสอบผ่านภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์ ที่ รรจ. กำหนด และยังมีการกำหนดขึ้นเงินเดือนให้ตามระดับการศึกษาของบุคลากรด้วย เป็นการจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอีกทางหนึ่ง

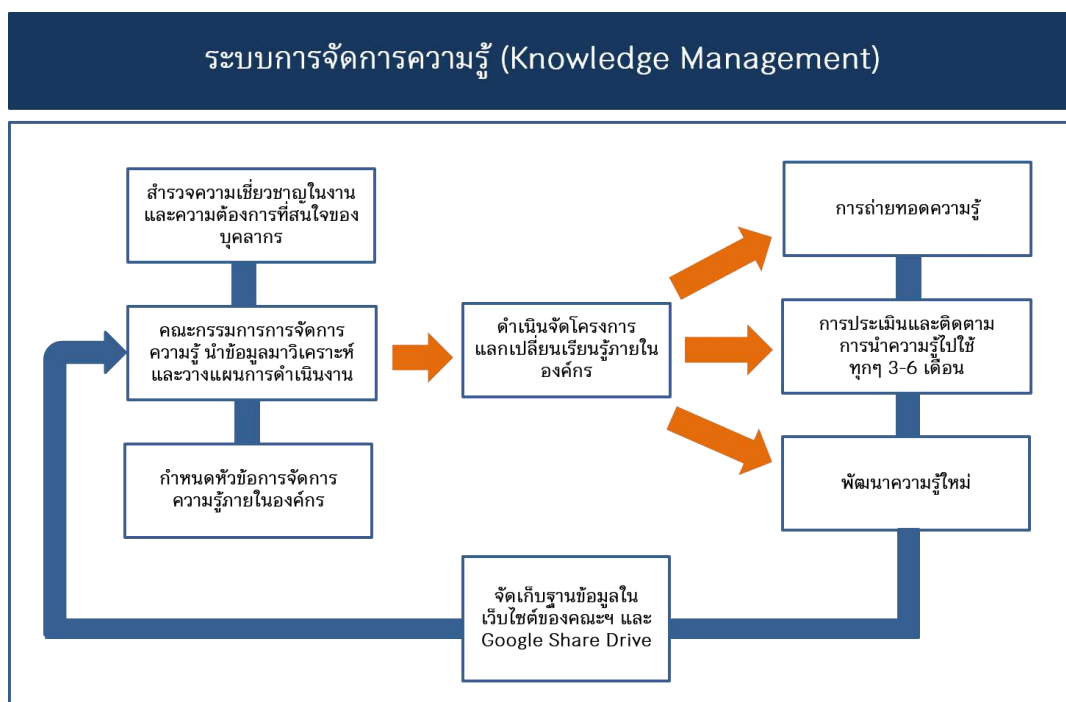
ตารางที่ 5.2-2 แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ลำดับ	ปี พ.ศ.	2564			2565									ความคืบหน้า
	กิจกรรม/เดือน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	โครงการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งวิชาการ			✓										เลื่อนการดำเนินการ
2	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร							✓						ดำเนินการโดย รจก.
3	โครงการ สร้างสุข อิ่มหัวใจ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์กร										✓	✓	✓	เตรียมการดำเนินการ
4	โครงการก้าวแรกแห่งศักยภาพ ก้าวแรกบุคลากรใหม่									✓				อยู่ระหว่างดำเนินการ
5	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเรียนการสอน										✓			อยู่ระหว่างดำเนินการ
6	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					✓						✓		เสร็จสิ้น
7	กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร/สร้างความผูกพันกับองค์กร										✓			เตรียมการดำเนินการ
8	โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน											✓		เตรียมการดำเนินการ
9	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Program) ร่วมกับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์		✓	✓										เสร็จสิ้น

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะกรรมการฯ กำหนดให้บุคลากรทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองแล้ว ต้องจัดทำรายงานการฝึกอบรม เพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยหัวข้อการฝึกอบรมที่มีความน่าสนใจจะได้รับการคัดเลือกให้มานำเสนอให้บุคลากรท่านอื่นได้รับฟังเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) ดังรูปที่ 5.2-2 โดยมีนโยบายให้สรรหาองค์ความรู้ในการ

ทำงานในตัวบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมาถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานผ่าน KM Forum เช่น หัวข้อเรื่อง การใช้ E-Saraban การจัดทำแผนการบริหารงบประมาณ การขอตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางการขอยื่นวิทยานิพนธ์ การใช้งาน Power BI หรือการพัฒนา Dashboard เป็นต้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถมาเรียนรู้ได้ในภายหลังได้ที่หน้าเว็บไซต์วพศส. <https://pscm.cra.ac.th/> และ one drive โดยมีคณะกรรมการ KM ซึ่งจะติดตามประเมินผล KM ทุก 3 เดือน เพื่อเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กรในพันธกิจต่างๆ ตัวอย่างของการเรียนรู้ในองค์กรและการนำไปใช้ ดังเช่น การทำ KM เรื่องการพัฒนา Dashboard เพื่อติดตามผลงานวิจัยของวพศส. ซึ่งต่อมานำมาซึ่งการพัฒนา Dashboard ของงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การนำเสนอ KM เรื่องประสบการณ์การขอยื่นวิทยานิพนธ์จากภายนอก ซึ่งส่งผลให้อาจารย์ของวพศส. ได้รับทุนจากภายนอก เช่น ทุนวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เป็นมูลค่าสูงมากขึ้น เป็นต้น โดยคณะกรรมการฯ มีการวางแผนจะเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้กับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรในอนาคต



รูปที่ 5.2-2 ระบบการจัดการความรู้ (KM)

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Development)

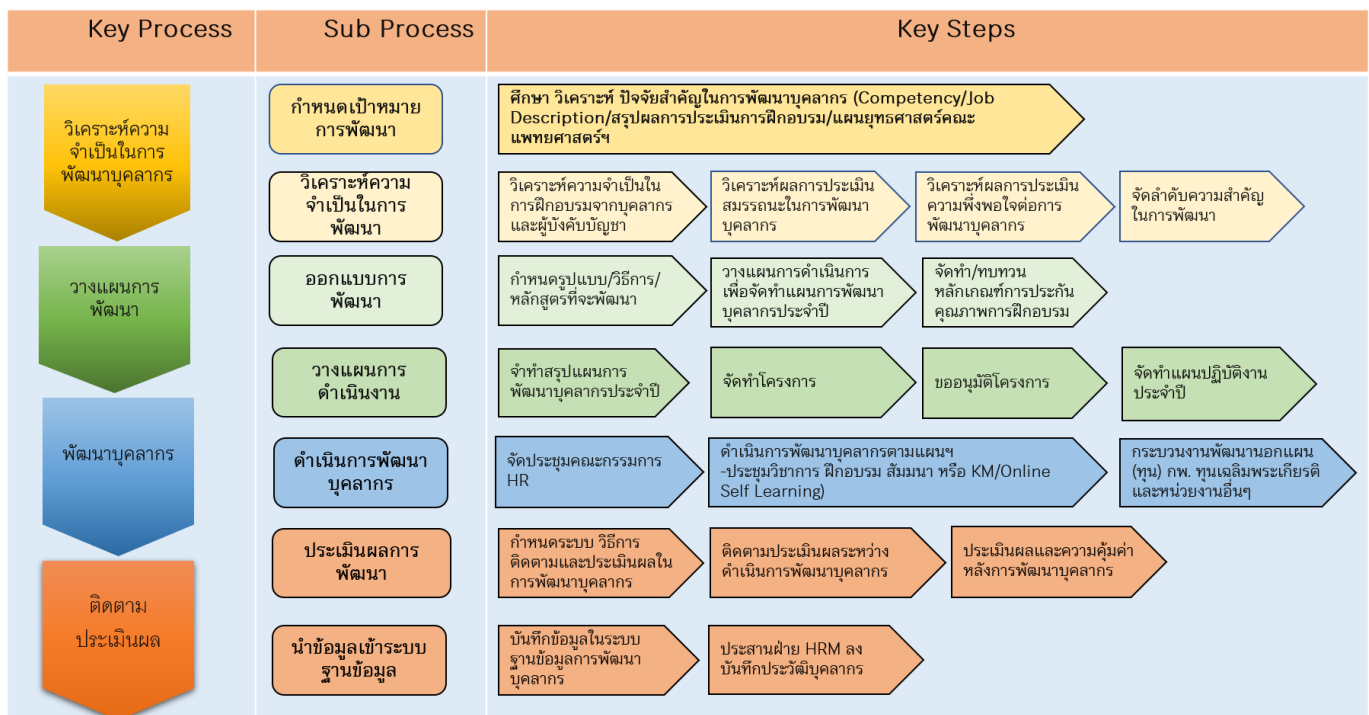
คณะบดีมีเป้าหมายให้บุคลากรสายวิชาการได้รับตำแหน่งวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยหลังจากบรรจุเข้าทำงานภายใน 3 ปี ให้ดำเนินการขอตำแหน่งวิชาการระดับ ผศ. ต่อด้วยระดับ รศ. ในเวลา 4 ปี และต่อด้วยระดับ ศ. ในเวลา 5 ปี โดยคณะบดีกำหนดให้รายงานรายชื่อผู้ที่ถึงเวลาต้องขอตำแหน่งวิชาการในที่ประชุมกรรมการบริหารวพศส. ทุกเดือน และกำหนดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ (ดังรูปที่ 5.1-1) และมีการจัดโครงการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งวิชาการ โดยวิทยากรภายนอกและภายใน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรม KM ให้อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแบ่งปันประสบการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะการเตรียมเอกสารประกอบการขอตำแหน่ง เพื่อให้อาจารย์สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างราบรื่น

สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลรจก. ได้มีการประกาศเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2565 เรื่องการแบ่งบุคลากรสายสนับสนุนเป็นระดับต่างๆ อาทิเช่น ระดับปฏิบัติการ 1-6 ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีการกำหนดวิธีรับการประเมินที่ชัดเจน ซึ่งการกำหนดลำดับขั้นนี้ ยังมีการให้เงินประจำตำแหน่งแก่บุคลากรสายสนับสนุนตามลำดับขั้นด้วย จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการ

งานอีกทางหนึ่ง ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจ. ได้มีการประชาสัมพันธ์การกำหนดระดับขั้นและแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนโดยทั่วกัน นอกจากนี้ วพศส. กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับโครงสร้างสำนักงานคณบดีเพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน และกำหนดให้หัวหน้ามี 3 ระดับ ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้างาน โดยอยู่ระหว่างการคัดเลือกและเสนอชื่อผู้ที่สมควรเป็นหัวหน้าในระดับต่างๆ ซึ่งจะมีค่าเงินประจำตำแหน่งตามระดับของหัวหน้า

สำหรับผู้บริหารวพศส. คณะกรรมการฯ มีการกำหนดลักษณะ ของ Visionary leader ดังตารางที่ 11-3 โดยมีแผนให้ผู้บริหารได้รับการอบรมด้านการบริหาร เช่น การอบรม Leadership Development Program การอบรม Medical School Executives Course ของกสพท. การอบรม TQA เป็นต้น อีกทั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รจ. ได้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่สายงานบริหาร โดยกำหนดให้บุคลากรที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารต้องเข้ารับการอบรมจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จำนวน 12 หลักสูตรก่อน จึงจะได้รับพิจารณาคัดเลือกเพื่อให้เข้ารับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารต่อไป เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่จะเข้ารับตำแหน่งมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยสรุป ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดังแสดงในรูปที่ 5.2-3

ระบบการพัฒนาบุคลากร



รูปที่ 5.2-3 ระบบการพัฒนาบุคลากร

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ

6.1 ก. (1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ

วพศส. มีวิสัยทัศน์ในการเป็น “ผู้ให้ ผู้พัฒนา ผู้รักษาแห่งอนาคต” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนานักศึกษาและบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นผู้ให้ ผู้ที่สามารถพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแพทย์ และผู้ที่ให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ทันสมัย เพื่อช่วยเหลือประชาชน ในการนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งอนาคต ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมให้ได้มากที่สุด วพศส. จึงได้กำหนดภาระงานหลักของวพศส. ไว้ 3 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่เป็นที่ต้องการของประเทศ ทั้งแพทย์ และบุคลากรที่สนับสนุนงานทางการแพทย์ เช่น นักวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ นักฟิสิกส์ทางการแพทย์ นักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ นวัตกรรมทางการแพทย์ เป็นต้น 2) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับวงการแพทย์และสาธารณสุขผ่านงานวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งการผลักดันให้เกิดงานวิจัยและนวัตกรรมจากการเรียนรู้ของนักศึกษาในวพศส. จากอาจารย์และบุคลากรในวพศส. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยและพัฒนาสังคมในอนาคต และ 3) การบริการวิชาการและสังคม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของวพศส. ไปยังบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปต่อยอดและพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ได้ และยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนเครือข่าย ผ่านการให้บริการวิชาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ทั้งนี้ คณะบดีมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน คณบดี และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (รูปที่ 3.1-1, ตารางที่ 3.1-1) พันธมิตร ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยเสี่ยง โอกาส จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อประชุมสรุปและออกข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหลักทั้ง 3 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 6.1-1, 6.1-2 และ 6.1-3 โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักของวพศส. ได้แก่ CC1 การพัฒนาหลักสูตรที่โดดเด่นเพื่อผลิตแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพที่เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต CC2 การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมสหสาขาเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแพทย์ และ CC3 การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพร่วมกับสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ตารางที่ P.1 ก. (2))

6.1 ก. (2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

จากข้อกำหนดของภาระงานหลักทั้ง 3 ด้าน คณะทำงานฯ หมวด 6 ของวพศส. ได้ประชุมเพื่อกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญโดยคำนึงถึงทรัพยากร ข้อมูล และองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญของวพศส. และมีการกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงทำหน้าที่รับผิดชอบกำกับติดตามกระบวนการทำงานตามตัวชี้วัด เพื่อให้การดำเนินงานตามกระบวนการทำงานบรรลุตามเป้าหมายของวพศส. โดยมีหน่วยภารกิจต่างๆ ตามโครงสร้างของวพศส. ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานตามกระบวนการทำงานที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานขับเคลื่อนพันธกิจหลักของรจก. เช่น งานบริการการศึกษา งานกิจการนักศึกษา งานบริหารจัดการห้องเรียนฯ และงานเทคโนโลยีการศึกษาศาสตร์ เป็นต้น ทั้งนี้ รายละเอียดกระบวนการทำงานที่สำคัญทั้ง 3 งาน ดังแสดงในตารางที่ 6.1-1, 6.1-2 และ 6.1-3 และรูปที่ 2.1-3

ตารางที่ 6.1-1 กระบวนการทำงานที่สำคัญ วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ การจัดการศึกษา

กระบวนการทำงานที่สำคัญ	วัตถุประสงค์	ข้อกำหนด	แนวคิดที่มาของข้อกำหนด	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการหลัก การจัดการศึกษา						
1. การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันและเป็นไปตามความต้องการของสังคม	1. มคอ.2	1. พันธกิจของสถาบัน 2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ. 1) 3. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร 4. เกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA, WFME) 5. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (แพทยสภา) - เกณฑ์มาตรฐานกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ - นโยบายของหน่วยงาน - ผลการประเมินจากนักศึกษา อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต และศิษย์เก่า	7.1.1 หลักสูตรได้รับการรับรองตามมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับประเทศหรือระดับสากล 7.1.3 จำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม เพื่อตอบสนองการแก้ปัญหาสุขภาพของประชาชน	KR-OP 1-1 มีหลักสูตรที่ตอบโจทย์โลกและสังคมแห่งอนาคต และสามารถผ่านการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากลทุกหลักสูตรภายใน 5 ปี นับตั้งแต่ปีที่เปิดหลักสูตร	- คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร - คณะกรรมการวิพากษ์หลักสูตร
2. การรับเข้าศึกษา	มีนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด	ประกาศเกณฑ์การรับสมัครนักศึกษาของหลักสูตร	1. มติคณะกรรมการบริหารหลักสูตร 2. ผลคะแนนการสอบวัดความรู้คลางของประเทศ/ International exam 3. เกณฑ์การรับเข้าศึกษาของ UCL	7.1.18 ร้อยละจำนวนนักศึกษาที่รับได้ตามเป้าหมาย (จำแนกตามหลักสูตรในแต่ละปี)	KR-OC 1-1 นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยสอบผ่านตามเกณฑ์วิชาชีพร้อยละ 100 และได้งานทำหรือศึกษาต่อระดับสูงร้อยละ 100	- คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - คณะกรรมการคัดเลือกและสัมภาษณ์นักศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอน	การจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักศึกษابرลุ Programme learning outcome และมาตรฐานวิชาชีพ	มคอ. 3 มคอ. 4	1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2. Programme learning outcome 3. เกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA, WFME) 4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (แพทยสภา)	7.1.2 ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐานตัวชี้วัดที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร	KR-OC 1-1 นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยสอบผ่านตามเกณฑ์วิชาชีพร้อยละ 100 และได้งานทำหรือศึกษาต่อระดับสูงร้อยละ 100	- คณะกรรมการการศึกษาระดับวิทยาลัย - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา - อาจารย์ผู้สอน - คณะกรรมการชั้นปี - นักวิชาการศึกษา
4. การพัฒนานักศึกษา	ได้บัณฑิตที่เป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	ประกาศคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ รรจก และ วพศล	1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบัน (รจก, วพศล, มจร)	7.1.5 จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ 7.1.6 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณสมบัติตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ CRAMDPH มี	KR-OP 1-3 บัณฑิตทุกหลักสูตรได้รับการประเมินตามเกณฑ์คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และผ่านการประเมิน Digital literacy ทุกคน	- คณะกรรมการกิจการนักศึกษา - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - คณะกรรมการชั้นปี - คณะกรรมการติดตาม CRAMDPH

กระบวนการทำงานที่สำคัญ	วัตถุประสงค์	ข้อกำหนด	แนวคิดที่มาของข้อกำหนด	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
				ความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม		
5.การประเมินการจัดการเรียนการสอนและการติดตามผู้เรียน	เพื่อกำกับติดตามให้การจัดการเรียนการสอนได้มาตรฐานและสามารถทำให้นักศึกษาบรรลุ Programme learning outcome	มคอ. 5 มคอ. 6 มคอ. 7	1. Programme learning outcome 2.เกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA, WFME) 3.การติดตามและพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ (MD-QMEC)	7.1.2 ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐานตัวชี้วัดที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร	KR-OC 1-1 นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยสอบผ่านตามเกณฑ์วิชาชีพร้อยละ 100 และได้งานทำหรือศึกษาต่อระดับสูงร้อยละ 100	- คณะกรรมการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ - คณะกรรมการศึกษาระดับวิทยาลัย - คณะกรรมการ MD-QMEC
6.การสร้างเครือข่ายสนับสนุนการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาบัณฑิต	เพื่อเสริมจุดแข็งและเปิดจุดอ่อนของการจัดการศึกษาของสถาบันและเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบัน	ยุทธศาสตร์ วพศล.	1.เกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA, WFME)	7.1.11 จำนวนเครือข่ายและข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในด้านวิจัยวิชาการและการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ (หน่วย: เครือข่าย-MOU/ปี)	KR-OP 5.3 มีเครือข่ายกับองค์กรหรือนักวิจัยระดับโลกเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 เครือข่ายต่อปี	- คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์ - คณะกรรมการการศึกษา - คณะกรรมการวิจัย - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ตารางที่ 6.1-2 กระบวนการทำงานที่สำคัญ วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรม

กระบวนการที่สำคัญ	วัตถุประสงค์	ข้อกำหนด	แนวคิดที่มาของข้อกำหนด	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการหลัก การบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรม						
การส่งเสริมขับเคลื่อนกลุ่มวิจัยมุ่งเป้าขึ้นแนวหน้า	- เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มี Impact สูง - เพื่อขับเคลื่อนให้ วพศ. ติดอันดับ 1-500 ของ QS World University Ranking	1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2. นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ 3. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 4. ยุทธศาสตร์ รรจ. และวพศ. 6. เกณฑ์การพิจารณาของ QS World University Ranking	- วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ รรจ. และ วพศ. - Strength and opportunity ของ วพศ. - นโยบายการจัดสรรทุนของประเทศ รรจ. และ วพศ. - การเปรียบเทียบระดับผลงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ	7.1.10 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มี Impact factor 7.1.13 จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	KR- OC 2-1 มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ และเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
2.สนับสนุนด้านการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับสถาบันในระดับชาติและนานาชาติ	- เพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มี Impact สูง - เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยและนวัตกรรมสหสาขา	1. ยุทธศาสตร์ รรจ. และ วพศ.	1. การทบทวนยุทธศาสตร์ของ รรจ. และ วพศ. 2. Trend ของโลก	7.1.11 จำนวนเครือข่ายสหสาขาและข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในด้านวิจัยวิชาการและการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ (หน่วย: เครือข่าย-MOU/ปี)	KR-OP 5.3 มีเครือข่ายกับองค์กรหรือนักวิจัยระดับโลกเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 เครือข่ายต่อปี	- คณะกรรมการการวิจัย - คณะอนุกรรมการกลุ่มวิจัยมุ่งเป้า - คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์
3.การเตรียมความพร้อมจัดหาทุนวิจัยและสร้างเครือข่าย	- เพื่อขับเคลื่อนการวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทุนการวิจัยให้เป็นไปตามข้อกำหนดของรรจ.	แผนงบประมาณของวพศ.	การทบทวนยุทธศาสตร์ของรรจ. และ วพศ.	7.4.10 วพศ. ได้รับการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณครบทุกพันธกิจ 7.5.1 จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับโดยรวม	KR-OP 2-2 มูลค่าทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกโดยรวมเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี	- คณะกรรมการบริหารวพศ. - คณะกรรมการวิจัย - คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์
4.การบริหารจัดการเมื่อได้รับทุนวิจัย	1. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของโครงการวิจัยเป็นไปตามระเบียบรรจ. และเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและมีประสิทธิภาพ	- ระเบียบการใช้งบประมาณจากแหล่งทุนวิจัย - ข้อบังคับ รรจ. ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง - แผนการดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมของโครงการ	- พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง - การกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณของโครงการวิจัย	7.4.10 วพศ. ได้รับการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณครบทุกพันธกิจ	KR-OP 4-7 มีแผนปฏิบัติการทางด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพและมีตัวชี้วัดที่เหมาะสม	- คณะกรรมการบริหาร - คณะกรรมการกลั่นกรองการใช้งบประมาณ - คณะกรรมการวิจัย
5.การนำไปใช้ประโยชน์ติดตาม และประเมินผล และจัดเก็บผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับ	1. เพื่อกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ยุทธศาสตร์ วพศ.	- ยุทธศาสตร์ชาติ - ยุทธศาสตร์งานวิจัยของประเทศ - กฎหมายทรัพย์สิน	7.1.8 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ใน	KR-OC 2-1 มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มี	- คณะกรรมการวิจัย - คณะ

กระบวนการที่สำคัญ	วัตถุประสงค์	ข้อกำหนด	แนวคิดที่มาของข้อกำหนด	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
ชาติและนานาชาติ	2.เพื่อจัดทำฐานข้อมูลผลงานวิจัยของ วพศส.		เส้นทางปัญญา - การเปรียบเทียบระดับผลงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ	วารสารวิชาการระดับนานาชาติ (SCOPUS) 7.1.9 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงต่อจำนวนบทความวิจัยทั้งหมด 7.1.12 จำนวนผลงานสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร 7.1.13 จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	ชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ และเป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ KR-OC 2-2 มีนักวิจัยหรือนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	อนุกรรมการกลุ่มวิจัยมุ่งเป้า

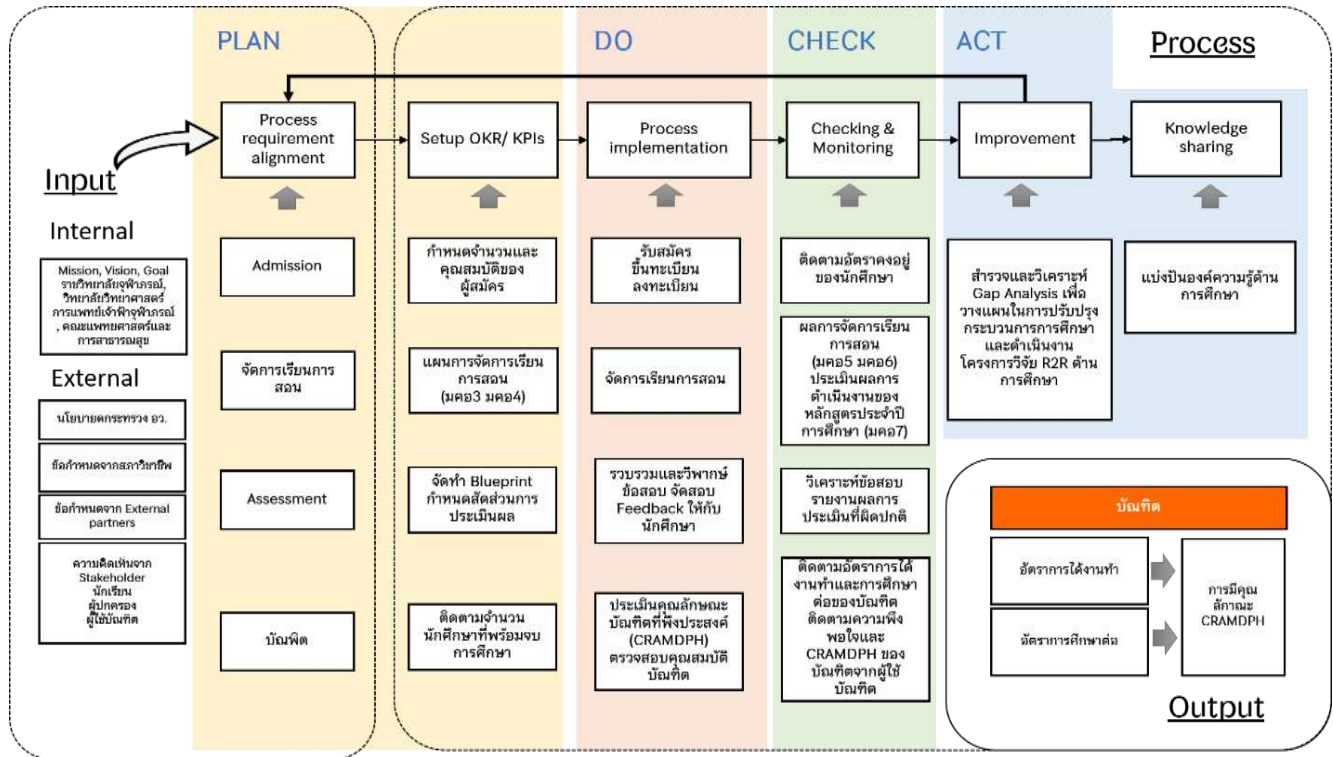
ตารางที่ 6.1-3 กระบวนการทำงานที่สำคัญ วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ การบริการวิชาการและสังคม

กระบวนการสำคัญ	วัตถุประสงค์	ข้อกำหนด	ที่มาของข้อกำหนด	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการหลัก การบริการวิชาการและสังคม						
1.สำรวจความต้องการของชุมชนภาครัฐภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เพื่อจัดทำแผนการบริการวิชาการตอบสนองความต้องการและการบูรณาการด้านการวิจัยและการศึกษา	1. ความรอบรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการเป็นวิทยากรให้ความรู้ 2. ยุทธศาสตร์วพศส.	1. สอดคล้องกับภารกิจของวพศส. 2. ประโยชน์ต่อผู้รับบริการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 3.นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ 4. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 5. ยุทธศาสตร์รจก. และวพศส.	7.7.16 ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการบริการวิชาการแก่สังคม	KR-OP 3-2 ชุมชนมีกิจกรรมหรือโครงการด้านสุขภาพที่ชุมชนริเริ่มและดำเนินการอย่างน้อย 1 โครงการต่อปี	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ - คณะกรรมการบริการวิชาการและสังคม
2.การจัดหาทุนเพื่อทำโครงการและสร้างเครือข่ายบริการวิชาการ	- มีทุนเพียงพอในการทำบริการวิชาการ - มีเครือข่ายในการทำบริการวิชาการ	- ยุทธศาสตร์วพศส.	1. สอดคล้องกับภารกิจของวพศส. 2. ประโยชน์ต่อผู้รับบริการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 3.นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ 4. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 5. ยุทธศาสตร์รจก. และวพศส.	7.4.10 วพศส.ได้รับการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณครบทุกพันธกิจ	KR-OP 3-1 มีเครือข่ายและกลไกในการพัฒนาชุมชนสร้างเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน เป็นระบบและยั่งยืน ในเมืองและชนบทอย่างละ 1 ชุมชน	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ - คณะกรรมการบริการวิชาการและสังคม
3.การเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการ	เพื่อให้งานบริการวิชาการมีการเผยแพร่และมีการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม	1. ความรอบรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการเป็นวิทยากรให้ความรู้ 2. ยุทธศาสตร์วพศส.	1. สอดคล้องกับภารกิจของวพศส. 2. ประโยชน์ต่อผู้รับบริการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 3.นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ 4. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 5. ยุทธศาสตร์รจก. และวพศส.	7.1.23 จำนวนบทความวิชาการ/กิจกรรมเพื่อสังคมที่เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ	KR-OP 3-1 มีเครือข่ายและกลไกในการพัฒนาชุมชนสร้างเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน เป็นระบบและยั่งยืน ในเมืองและชนบทอย่างละ 1 ชุมชน	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ - คณะกรรมการบริการวิชาการและสังคม

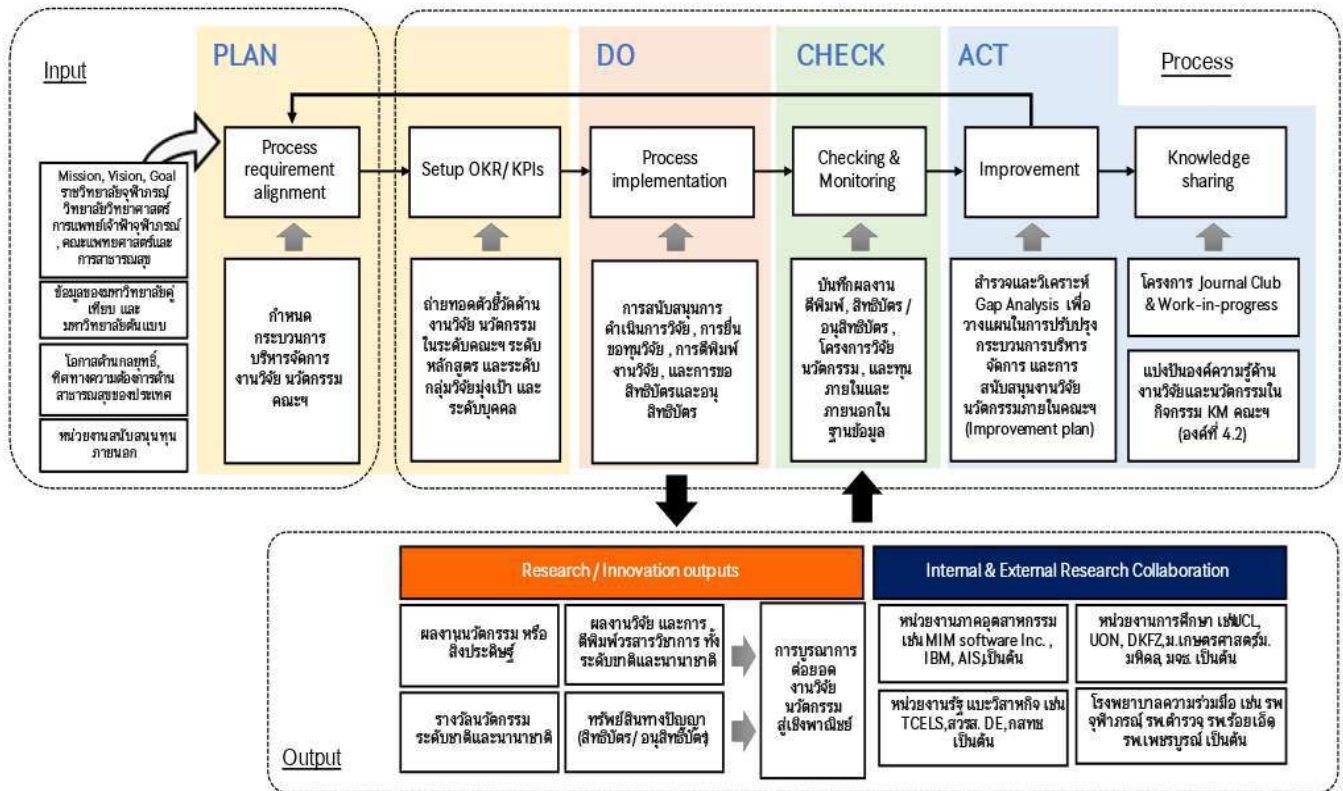
กระบวนการสำคัญ	วัตถุประสงค์	ข้อกำหนด	ที่มาของข้อกำหนด	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
4.การติดตามและประเมินผล	เพื่อกำกับดูแลและติดตามผลปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทาง การแพทย์ ประชาชนทั่วไป และชุมชนเป้าหมายหรือไม่ แคไหน	1. ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการเป็นวิทยากร ให้ความรู้ 2. ยุทธศาสตร์ วพศ.	1. สอดคล้องกับภารกิจของวพศ. 2. ประโยชน์ต่อผู้รับบริการ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 3.นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ 4. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 5. ยุทธศาสตร์รจก. และวพศ.	7.2.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อบริการวิชาการ/วิชาชีพ 7.2.11 ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ	KR-OP 3-4 ดัชนีสุขภาวะระดับชุมชนมีระดับดีขึ้น มากกว่าร้อยละ 10 ในแต่ละปี	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ - คณะกรรมการบริการวิชาการและสังคม

6.1 ก. (3) แนวคิดในการออกแบบ

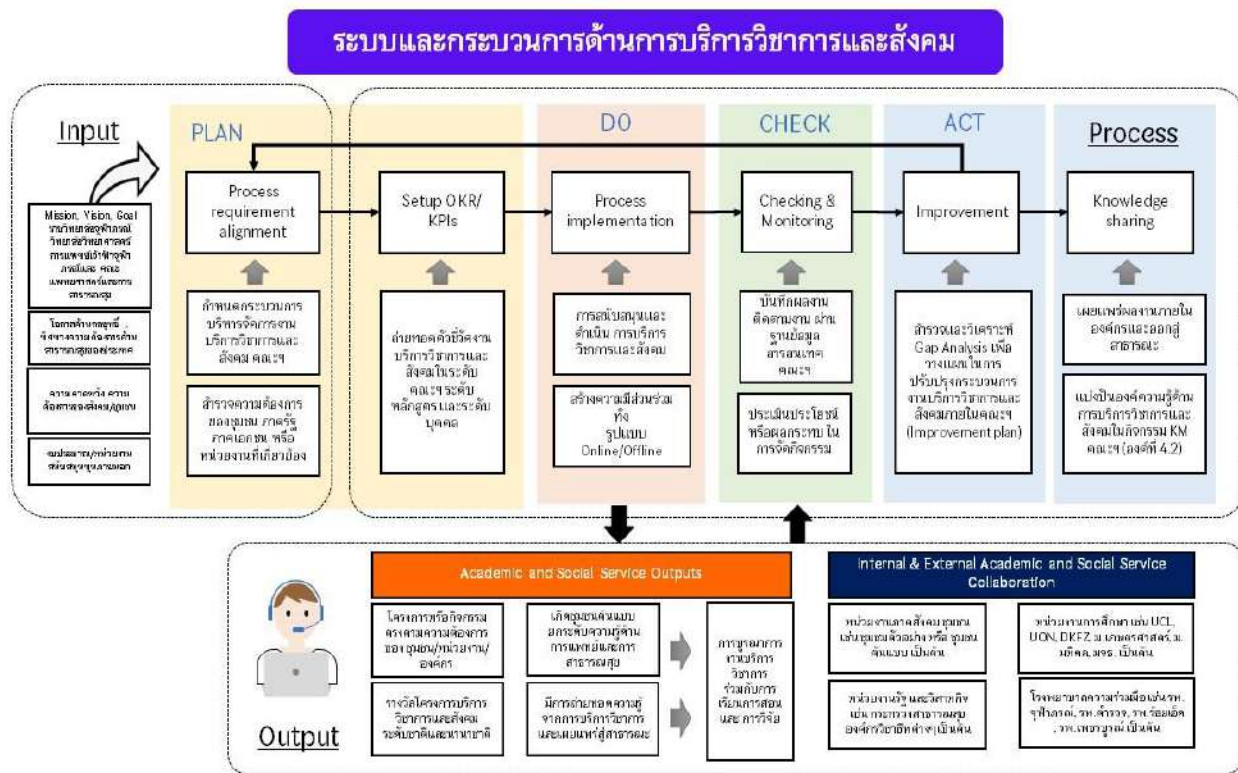
ในการพัฒนาหลักสูตรจะใช้แนวคิดของ Outcome-based education (OBE) ในการออกแบบทุกหลักสูตร ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย (Technology enhanced education) และใช้สมรรถนะหลักของวพศ. (ตารางที่ P.1 ก. (2)) และสารสนเทศจากการสำรวจลูกค้าและการประเมินความเสี่ยง รวมทั้งมาตรฐานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพของ AUN-QA หรือ WFME ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล ในด้านการวิจัย นวัตกรรม จะใช้เอกลักษณ์ของวพศ. ที่มี multidisciplinary talented faculty สมรรถนะหลักของวพศ. และการมุ่งมั่นที่จะเป็น “ต้นแบบการบูรณาการสหสาขาด้านการวิจัยพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพอย่างเป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต” และการประเมินคู่แข่งด้านการวิจัยและนวัตกรรม ในการออกแบบทิศทางและกระบวนการด้านการวิจัยและนวัตกรรม เช่น การมุ่งเน้นเรื่อง Data science, medical engineering, AI technology เป็นต้น ส่วนในด้านการบริการวิชาการและสังคม จะใช้ปรัชญา “เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต” ของรจก. ค่านิยมวพศ. ALTRUISM สมรรถนะหลักของวพศ. และสารสนเทศจากการสำรวจลูกค้า ในการออกแบบ เช่น โครงการอาสาจุฬาภรณ์ในเขตชุมชนเมืองและชนบท ทั้งนี้ ทุกกระบวนการทำงานหลัก รวมถึงกระบวนการทำงานสนับสนุนของวพศ. ได้รับการออกแบบการทำงานตามแนวคิด PDCA เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผลลัพธ์เป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเกิดการพัฒนาในทุกรอบของการดำเนินงาน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานจะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge sharing) ให้กับบุคลากรและงานอื่น ๆ ในวพศ. เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันแบบบูรณาการขององค์กร (ADLI) การทบทวนผลการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงเสียงของลูกค้า ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกิดขึ้นใหม่ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้ว เพื่อทำการพัฒนาปรับปรุงให้การดำเนินงานในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียดวงจรรอบการทำงานของแต่ละกระบวนการหลักดังแสดงในรูปที่ 6.1-1, 6.1-2 และ 6.1-3



รูปที่ 6.1-1 แนวคิด PDCA ของการจัดการศึกษา



รูปที่ 6.1-2 แนวคิด PDCA ของการบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรม



รูปที่ 6.1-3 แนวคิด PDCA ของการบริการวิชาการและสังคม

6.1 ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

6.1 ข. (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

การดำเนินการตามกระบวนการหลักและสนับสนุนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารและประจําวพศ. คณะกรรมการชุดต่าง ๆ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสำนักงานคณบดี ตามตัวชี้วัดกระบวนการและตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่กำหนด (ตารางที่ 6.1-1 - 6.1-3) โดยมีการประชุมของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกเดือน และมีการติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละระบบงานตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์เป็นประจำทุกไตรมาส โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนและติดตามยุทธศาสตร์วพศ. และมีการติดตามตัวชี้วัดของกระบวนการโดยผู้บริหาร/คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (Process owner) เป็นประจำทุกเดือน อาทิเช่น มีการติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการและติดตามการใช้งบประมาณ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดและแผนงานประจำปี มีการติดตามการสรรหาบุคลากร โดยคณะกรรมการสรรหาและพัฒนาบุคลากร มีการติดตามกระบวนการบริหารหลักสูตร โดยคณะกรรมการการศึกษากลางของวพศ. ในกรณีที่กระบวนการใดกระบวนการหนึ่งมีแนวโน้มที่จะไม่บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนด จะมีการประสานงานเพื่อรับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ และเร่งรัดการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

6.1 ข. (2) กระบวนการสนับสนุน

วพศ. มีระบบงานสนับสนุนเพื่อสนับสนุนการทำงานให้ระบบงานหลักสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยงานสนับสนุนของวพศ. อยู่ภายใต้สำนักงานคณบดี ดังตารางที่ 6.1-4 โดยกระบวนการสนับสนุนทั้งหมดจะมีการตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงาน และมอบหมายให้ผู้บริหาร เช่น รองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดี ที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณบดีทำหน้าที่กำกับดูแลและเป็นพี่เลี้ยงให้กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เพื่อให้สามารถทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายลุล่วงด้วยดี

ตารางที่ 6.1-4 กระบวนการสนับสนุนภายใต้สำนักงานคณบดี*

งาน*	การจัดการศึกษา	การบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรม	การบริการวิชาการ
งานเลขานุการคณบดี สารบรรณ การบริหารเครือข่าย และกิจกรรมพิเศษ	ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและดำเนินการส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น เอกสารของหลักสูตรต่างๆ รวมถึงการติดต่อประสานงานกับคู่ความร่วมมือในการจัดการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ขึ้นทะเบียนแบบฟอร์มเอกสาร และจัดเก็บเอกสารในรูปแบบ electronic files	ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและดำเนินการส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรม เช่น เอกสารเกี่ยวกับโครงการวิจัย เอกสารความร่วมมือด้านงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดเก็บเอกสารโครงการวิจัยในรูปแบบ electronic files	ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและดำเนินการส่งเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการ เช่น เอกสารที่ใช้ติดต่อกับสำนักอนามัย หรือชุมชนเครือข่าย
งานบริหารแผนยุทธศาสตร์งบประมาณ การเงิน พัสดุ และบริหารความเสี่ยง	วางแผนและจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ตรวจร่างกาย เป็นต้น	วางแผนและจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรม เช่น เงินทุนสนับสนุนการวิจัย ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทดลอง ค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ผลงานวิจัยนวัตกรรม	วางแผนและจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์ ค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการในช่องทางต่างๆ
งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และการประกันคุณภาพ	จัดสรรบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่น อาจารย์ แพทย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานในด้านการประกันคุณภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	จัดสรรบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรม เช่น อาจารย์ แพทย์ ผู้ช่วยวิจัย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานในด้านการประกันคุณภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	จัดสรรบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริการวิชาการ เช่น อาจารย์ แพทย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานในด้านการประกันคุณภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
งานบริหารจัดการห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและความปลอดภัย	อำนวยความสะดวกในการจัดหาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ เพื่อใช้ในการสอนนักศึกษา การบริหารจัดการงานห้องสมุดและจัดหาทรัพยากรต่างๆ ให้เพียงพอต่อการให้บริการนักศึกษาและบุคลากร	ดูแลและดำเนินการห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้องสมุด ตามมาตรฐานห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้องสมุดที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดโครงการฝึกอบรมการใช้ทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุด จัดหาโปรแกรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย
งานเทคโนโลยีการศึกษา สารสนเทศ และสื่อทัศนูปกรณ์	สนับสนุนระบบเทคโนโลยีการศึกษา สารสนเทศเพื่อใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงจัดหาและอำนวยความสะดวกระบบสื่อทัศนูปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน เช่น ระบบ Online Learning, Digital Platform, E-Portfolio, MY PSCM	จัดหาสื่อทัศนูปกรณ์เพื่อใช้ในการนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรม	จัดหาสื่อทัศนูปกรณ์เพื่อใช้ในการให้บริการวิชาการ เช่น เครื่องโปรเจคเตอร์
งานบริหารวิจัยนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา	ประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	ประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรม รวมถึงประสานงานกับแหล่งทุนในการทำวิจัย สนับสนุนประสานงานด้านการจดสิทธิบัตรงานนวัตกรรม	ประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการและช่วยเหลือสังคม
งานบริการวิชาการและสังคม และกิจกรรมประชาสัมพันธ์	สนับสนุนให้มีกิจกรรมการศึกษาที่ช่วยเหลือสังคม	สนับสนุนให้มีกิจกรรมการวิจัยช่วยเหลือสังคม	สำรวจความต้องการและประสานงานกับชุมชน เพื่อให้การบริการวิชาการตรงตามความต้องการของชุมชน และเข้าถึงได้ง่าย สนับสนุนเกี่ยวกับการจัดประชุมวิชาการระดับสถาบัน

งาน*	การจัดการศึกษา	การบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรม	การบริการวิชาการ
			และสหสถาบัน การประชุมระดับชาติและนานาชาติ
งานบริการการศึกษา ทะเบียนและประมวลผล	สนับสนุนการจัดการศึกษา ในด้านการรวบรวมข้อมูลทะเบียนนักศึกษา และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา	สนับสนุนเกี่ยวกับงานประชุมเกี่ยวกับงานวิจัย	สนับสนุนเกี่ยวกับงานบริการวิชาการ การสนับสนุนการจัดอบรมทางด้านการศึกษา เกี่ยวกับการประเมินผลให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ
งานแพทยศาสตรศึกษาและการศึกษา ก่อนปริญญา	สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สำหรับหลักสูตรแพทยศาสบัณฑิต และการศึกษาก่อนปริญญา	ประสานงานเพื่อให้นักศึกษา แพทย์และ HDS มีส่วนร่วมในการวิจัยและสร้างนวัตกรรม	ประสานงานเพื่อให้นักศึกษา แพทย์และ HDS มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการ จัดอาสา และการออกชุมชน การจัดประชุมวิชาการต่างๆ เช่น การประชุมสัมมนาแพทยศาสตรศึกษา เป็นต้น
งานบัณฑิตศึกษาและการศึกษา ต่อเนื่อง	สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา การศึกษาหลังปริญญา รวมถึงช่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	ประสานงานเพื่อให้นักศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ระดับบัณฑิตศึกษา มีส่วนร่วมในการวิจัยและสร้างนวัตกรรม	ประสานงานเพื่อให้นักศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ระดับบัณฑิตศึกษา มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการ จัดอาสา และการออกชุมชน การจัดประชุมวิชาการต่างๆ
งานกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์	จัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษานอกหลักสูตรให้กับนักศึกษา ดูแลสวัสดิการสำหรับนักศึกษา และประสานงานกับศิษย์เก่าเพื่อพัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับบัณฑิตของวิทยาลัยฯ	สนับสนุนให้นักศึกษาที่สนใจสามารถเข้าร่วมกิจกรรมชมรม วิจัยและนวัตกรรม	สนับสนุนให้นักศึกษาที่สนใจสามารถเข้าร่วมการบริการวิชาการ จัดอาสา และการออกชุมชน

*โครงสร้างอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยน

6.1 ข. (3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการ

กระบวนการต่างๆ ใช้แนวคิดของวงจรคุณภาพ PDCA ดังตัวอย่างรูปที่ 6.1-1-3 เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ มีการทบทวนกระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ทั้งกระบวนการหลัก ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา การวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการและสังคม และกระบวนการสนับสนุนต่างๆ ผ่านคณะกรรมการชุดต่างๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากร ดังตารางที่ 3.1-1 ข้อมูลจากผลการสำรวจความพึงพอใจ ข้อมูลการบรรลุตัวชี้วัด รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิหากมี เพื่อปรับปรุงให้กระบวนการตอบสนองต่อลูกค้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้ ทุกปีหลังจากได้รับการเยี่ยมประเมินในช่วงสิงหาคม-กันยายน จะมีการประชุมเพื่อจัดทำ Improvement plan และจัดลำดับความสำคัญของกระบวนการที่ต้องปรับปรุง มีการติดตามโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในของวพศส. เพื่อรายงานคณะกรรมการบริหาร/ประจำวพศส. และสภารจก. ตามลำดับ อาทิเช่น ในรอบปีที่ผ่านมา กระบวนการด้านสารสนเทศยังไม่มีระบบฐานข้อมูลและ Dashboard ทำให้มีการจัดลำดับให้เป็น priority ที่ต้องรีบดำเนินการปรับปรุง เป็นต้น ในด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตร จะมีการกำหนดแผนการปรับปรุงหลังการประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA หรือ WFME ในช่วงสิงหาคม-กันยายนของทุกปี เช่นกัน และมีการติดตามโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในของวพศส. เพื่อรายงานคณะกรรมการบริหาร/ประจำวพศส. และสภารจก. ตามลำดับ การปรับปรุงกระบวนการยังใช้กลไกของ KM โดยมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ กระบวนการต่างๆ ผ่าน KM อย่างต่อเนื่อง (รูปที่ 5.2-2) มีทุนสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเสนอความคิดในการทำวิจัยในรูปแบบ R2R เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2566 คณะกรรมการบริหารรจก. กำหนดให้นำระบบ ISO9001:2015 มาใช้ในการบริหารจัดการสำนักงานรจก. และอีกหลายหน่วยงาน โดยรวมสำนักงานคณบดีวศส. ด้วย ซึ่งอยู่ในระหว่างจะอบรมและวางแผนการดำเนินงาน

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือของวศส. ดังแสดงในตารางที่ P.1 ข. (3) โดยได้กำหนดวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ และสอดคล้องกับกระบวนการที่กำหนด (ตารางที่ 6.1-1, 6.1-2 และ 6.1-3) ประกอบไปด้วย การกำหนดและเลือกผู้ส่งมอบ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ส่งมอบ และการติดตามประเมินผลสำหรับผู้ส่งมอบ (ตารางที่ 6.1-5) และคู่ความร่วมมือ (ตารางที่ 6.1-6) โดยผลการติดตามประเมินผลจะถูกส่งต่อไปให้ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ รวมถึงผู้รับผิดชอบเพื่อทำการประชุมสรุปและหาแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือต่อไป

ตารางที่ 6.1-5 การจัดการเครือข่ายอุปทานสำหรับผู้ส่งมอบ

พันธกิจ	ผู้ส่งมอบ	การกำหนดและเลือกผู้ส่งมอบ	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ส่งมอบ	การติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
- ด้านการจัดการศึกษา	โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย -โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 12 แห่ง -โรงเรียนนานาชาติ -โรงเรียนอื่นๆ	- คณะกรรมการสรรหาและประเมินศักยภาพโดยรวมของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญต่อการมีคุณสมบัติตามความต้องการของหลักสูตรให้ได้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรของวศส.	การกำหนดบทบาทของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นข้อตกลงจากการประชุมของวิทยาลัยฯ และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อแนะนำนักเรียนให้สมัครเข้าเรียนในหลักสูตรของวิทยาลัยฯ	- จำนวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติตามความต้องการของหลักสูตรและมีศักยภาพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในหลักสูตร	- ประธานหลักสูตร - รองคณบดีกิจการการศึกษา - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา
- ด้านการวิจัยนวัตกรรม	- ผู้ให้ทุนทำวิจัยหรือนวัตกรรม เช่น สกสว. กสทช. กทปส. วช. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) กรมส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม แพทยสภา	- ผู้ให้ทุนวิจัยต้องได้รับการประเมินว่าเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ	- สนับสนุนเงินวิจัย	- ความตรงต่อเวลาในการเบิกจ่ายทุน	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมฯ
- ด้านการบริหารจัดการ	บริษัทจำหน่าย/ ให้เช่าเครื่องมือและอุปกรณ์ดังนี้ - บริษัทจำหน่ายเครื่องมือแพทย์ และวัสดุอุปกรณ์/ครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์ - บริษัทจำหน่ายสารเคมีภัณฑ์ - บริษัทให้เช่าคอมพิวเตอร์/ระบบ IT - บริษัทให้เช่าเครื่องถ่ายภาพเอกซเรย์	กระบวนการพัสดุครุภัณฑ์เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงฯ และข้อยกเว้นด้วยราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย - คณะกรรมการจัดตั้งกำหนดร่างข้อเสนอรายละเอียดคุณลักษณะกำหนดและขอบเขตงาน (Terms of Reference, TOR)	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ส่งมอบ เป็นไปตามข้อเสนอรายละเอียดคุณลักษณะกำหนดและขอบเขตงาน (TOR) ที่ทำไว้กับราชวิทยาลัย	- ความตรงต่อเวลาในการจัดส่ง - จำนวนการอบรมวิธีการใช้งาน - ความสะดวกในการติดต่อและความเร็วในการให้คำแนะนำและคำปรึกษาในกรณีที่มมีปัญหา - ความสะดวกในการติดต่อและความเร็วในการบำรุงรักษาอุปกรณ์	- รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การสรรหาและคัดเลือก - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

พันธกิจ	ผู้ส่งมอบ	การกำหนดและเลือกผู้ส่งมอบ	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ส่งมอบ	การติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
		- ผู้เสนอราคาจัดทำใบเสนอราคา - คณะกรรมการพิจารณาผลประกวดราคาและการจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาราคาและประเมินความเสี่ยงของผู้เสนอราคา แล้วจึงคัดเลือกผู้ส่งมอบ			

ตารางที่ 6.1-6 การจัดการเครือข่ายอุปทานสำหรับคู่ความร่วมมือ

พันธกิจ	คู่ความร่วมมือ	การกำหนดและเลือกคู่ความร่วมมือ	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคู่ความร่วมมือ	การติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการจัดการศึกษา	ด้านการจัดการศึกษา - มหาวิทยาลัย UCL, UK - คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. - University of Newcastle, Australia - มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล - คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล - คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - DKFZ, Germany - มหาวิทยาลัย TMDU, Japan แหล่งฝึกงาน - โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลพนมไพร โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ และโรงพยาบาลอื่นๆ ในเครือข่ายความร่วมมือ	- คณะกรรมการสรรหาและประเมินศักยภาพโดยรวมของคู่ความร่วมมือ โดยประเมินจากเกณฑ์การศึกษาระดับสากล เช่น AUN-QA, WFME, สมท. และแพทยสภา หรือเป็นคู่ความร่วมมือที่เป็นมหาวิทยาลัยระดับ World class หรือเป็นโรงพยาบาลที่เป็นไปตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) และผ่านเกณฑ์การพิจารณารับรองโรงพยาบาล เพื่อเป็นสถาบันที่ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะ และเกณฑ์การพิจารณาศักยภาพของโรงพยาบาลในโครงการแพทย์ เพิ่มพูนทักษะ - คณะกรรมการประชุมร่วมกับคู่ความร่วมมือ เพื่อประเมินศักยภาพและความพร้อม รวมถึงพันธกิจและค่านิยมหลักของคู่ความร่วมมือ ให้ความสำคัญสอดคล้องกับพันธกิจและค่านิยมหลักของวิทยาลัยฯ - คณะกรรมการเข้าเยี่ยมศึกษาดูงาน เพื่อประเมินศักยภาพและความพร้อมในการร่วมมือในการจัดการศึกษา - คู่ความร่วมมือตกลงให้ความร่วมมือและทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)	กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคู่ความร่วมมือตามการประชุมของวทศ. และคู่ความร่วมมือและตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อการจัดทำหลักสูตร หรือจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิต หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาการ หรือบริการวิชาการ หรือเป็นสถานที่ฝึกงานและร่วมสอน	คู่ความร่วมมือแต่ละแห่ง จะได้รับการประเมินผลตามบทบาทและหน้าที่ดังนี้ - การจัดทำหลักสูตร: การเพิ่มขึ้นของผลการประเมินจากระบบประกันคุณภาพการศึกษาระบบที่หลักสูตรใช้จากปีก่อน จำนวนบัณฑิตที่มีผลการสอบที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาของหลักสูตรที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ (CRAMPDPH) ตรงตามเป้าหมายของวทศ. - การจัดทำการศึกษา: กิจกรรม บริการวิชาการ หรือ สถานที่ฝึกงานและร่วมสอน จำนวนบัณฑิตที่มีผลการสอบที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน การศึกษา กิจกรรม หรือ บริการวิชาการ และ ความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น อาจารย์ นักศึกษา เจ้าหน้าที่ ต่อการจัดการศึกษา กิจกรรมต่างๆ บริการวิชาการ หรือ การฝึกงาน และร่วมสอน	- ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ
ด้านการวิจัยนวัตกรรม	- มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์เขตร้อน - มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ - โรงพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุข - โรงพยาบาลจุฬาภรณ์	- คณะกรรมการสรรหาและประเมินศักยภาพโดยรวมของคู่ความร่วมมือ โดยประเมินจากการเป็นมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ด้านวิจัยขั้นแนวหน้าของโลก (Global and frontier strategic intent universities) เป็นมหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาลที่มีผลงานวิจัย	กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคู่ความร่วมมือตามการประชุมของวทศ. และคู่ความร่วมมือและตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อทำงาน	คู่ความร่วมมือแต่ละแห่ง จะได้รับการประเมินผลดังนี้ - จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์และผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา จากความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมฯ

พันธกิจ	คู่ความร่วมมือ	การกำหนดและเลือก คู่ความร่วมมือ	การกำหนด บทบาทและ หน้าที่ของ คู่ความร่วมมือ	การติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
	- University of Newcastle, Australia - DKFZ, Germany	และพัฒนาพันธมิตรที่ได้รับการยอมรับของสากล หรือเป็นคู่ความร่วมมือที่เป็นมหาวิทยาลัยระดับ World class - คณะกรรมการประชุมร่วมกับคู่ความร่วมมือ เพื่อประเมินศักยภาพและความพร้อม รวมถึงพันธกิจและค่านิยมหลักของคู่ความร่วมมือ ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจและค่านิยมหลักของวิทยาลัยฯ - คณะกรรมการเข้าเยี่ยมศึกษาดูงาน เพื่อประเมินศักยภาพและความพร้อมในการร่วมมือทำงานด้านวิจัย และพัฒนานวัตกรรม - คู่ความร่วมมือตกลงให้ความร่วมมือและทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)	ด้านวิจัย และพัฒนานวัตกรรม	- จำนวนรางวัลนักวิจัยและรางวัลผลงานวิจัยจากความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ - การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ทั้งเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม	
ด้านบริการวิชาการและสังคม	- กทม. สำนักอนามัย และสำนักงานเขตหลักสี่ - ชุมชนการเคหะหลักสี่ และชุมชนในจังหวัดที่เป็นเครือข่าย - โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ และโรงพยาบาลในจังหวัดที่เป็นเครือข่าย - โรงเรียนมัธยมวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย	- คณะกรรมการสรรหาและประเมินศักยภาพโดยรวมของคู่ความร่วมมือ โดยเป็นองค์กรชุมชน โรงพยาบาล หรือ โรงเรียนที่เหมาะสมในการทำงานด้านบริการวิชาการและบริการสังคม - คณะกรรมการประชุมร่วมกับคู่ความร่วมมือ เพื่อประเมินศักยภาพและความพร้อม รวมถึงพันธกิจและค่านิยมหลักของคู่ความร่วมมือ ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจและค่านิยมหลักของวิทยาลัยฯ - คณะกรรมการเข้าเยี่ยมศึกษาดูงาน เพื่อประเมินศักยภาพและความพร้อมในการร่วมมือทำงานด้านบริการวิชาการและบริการสังคม - คู่ความร่วมมือตกลงให้ความร่วมมือและทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)	กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคู่ความร่วมมือตามการประชุมของวทศ. และคู่ความร่วมมือและตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อทำงานด้านบริการวิชาการและบริการสังคม	คู่ความร่วมมือแต่ละแห่งจะได้รับการประเมินผลดังนี้ - จำนวนโครงการประชุมวิชาการแก่บุคลากรทางการแพทย์ - จำนวนโครงการบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการบริการวิชาการแก่สังคม - ความพึงพอใจของผู้รับบริการ - จำนวนผู้เข้าชมบทความวิชาการ/กิจกรรม เพื่อสังคมที่เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ - จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการต่อจำนวนกลุ่มเป้าหมาย	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและสังคม

ง. การจัดการนวัตกรรม

การจัดการนวัตกรรมตามกลยุทธ์แบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ ระดับยุทธศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตร และระดับกระบวนการจะเน้นการจัดการแลกเปลี่ยนความรู้และการระดมสมองเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยนวัตกรรม โดยได้นำโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านการเป็นองค์กรที่เน้นเทคโนโลยี (Technology enhanced organization) มาใช้ให้เกิดการต่อยอดนวัตกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและช่วยเหลือสังคม (Social contribution) รวมทั้งได้วิเคราะห์ความเสี่ยงที่นำลงทุน (Intelligent risk taking) โดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อเป้าหมายและพันธกิจที่สอดคล้องกับวทศ. และศักยภาพของบุคลากร

ระบบการจัดการนวัตกรรมดังกล่าวของวทศ. สามารถแบ่งตามพันธกิจต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการจัดการศึกษา: คณบดีและคณะกรรมการบริหารวทศ. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพที่สามารถพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมสหสาขาเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแพทย์และสร้างเครือข่าย

ด้านสุขภาพร่วมกับสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยวพศ. ได้มีการพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ P.1 ก.(1) โดยเปิดหลักสูตรรูปแบบใหม่ในประเทศไทย ทั้งหลักสูตรแพทย์ 7 ปี 2 ปริญญา MD/iBSc และหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา HDS แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ โดยทั้ง 2 หลักสูตรถือเป็นการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างนวัตกรรมหลักสูตรให้กับประเทศไทย มีการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านผ่านการระดมสมองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการสำรวจความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งผลตอบรับเป็นไปได้ดี และมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมให้กับผู้เรียนจะเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษามีพื้นฐานในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและชีวิตประจำวันได้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมแนวความคิดและการสร้างสรรค์งานวิจัยนวัตกรรมให้กับนักศึกษาได้ นอกจากนี้วพศ. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการออกแบบหลักสูตรเพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีสมรรถนะดิจิทัล และได้มีการพัฒนาระบบที่มีการใช้ Moodle เป็น Virtual learning platform (VLM), e-Logbook และ e-Portfolio ในการบันทึกกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษาผ่านทางออนไลน์ เพื่อสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษารายบุคคลได้ สำหรับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้จัดให้มีการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างเป็นระบบด้วยการนำ MS teams มาใช้ ซึ่งทำให้การเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างดี อีกทั้งมีการสร้างค่านิยมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผ่านการทำกิจกรรม KM (ตารางที่ 4.2-2) และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานวิจัยจากงานประจำตามแนวคิด R2R เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาแก้ไขและพัฒนาให้งานประจำดีขึ้น

ด้านการวิจัยนวัตกรรม: จากการที่บุคลากรภายในวพศ. มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา ทั้งทางการแพทย์ เทคโนโลยี วิศวกรรมและวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงทำให้วิทยาลัยมีศักยภาพสูงในการทำวิจัยเชิงนวัตกรรมในการสร้างเครื่องมือและเทคนิคใหม่ๆ จนได้รับการยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง โดยมีนโยบายและกลยุทธ์ทางด้านการวิจัยนวัตกรรมที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสำหรับงานวิจัย การส่งอาจารย์เข้าร่วมแข่งขันเวทีประกวดนวัตกรรมต่างๆ อีกทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องเชิดชูและแสดงความยินดีกับผลงานด้านนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับต่างๆ เป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีเงินรางวัลสำหรับนวัตกรรมที่ได้รางวัลระดับนานาชาติ รวมไปถึงการส่งเสริมการจดสิทธิบัตรและการต่อยอดผลงานเชิงนวัตกรรมเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งภายในองค์กรและเชิงอุตสาหกรรม และมีการให้ทุนสนับสนุนผลงานวิจัยที่ได้รับตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติที่มี Impact factor เพื่อกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนในการสร้างผลงานวิจัยที่ดีและมีคุณภาพ

ด้านการบริการวิชาการและสังคม: คณะกรรมการบริหารวพศ. ให้ความสำคัญและสนับสนุนการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ ประชาชนทั่วไป และชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนการเคหะหลักสี่ และชุมชนในจังหวัดที่เป็นเครือข่าย) โดยบุคลากรทางการแพทย์และประชาชนได้รับองค์ความรู้ที่ทันสมัยด้านการแพทย์และสุขภาพผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสะดวกและรวดเร็วผ่านทางสื่อ Facebook, Website, YouTube, และสื่อสิ่งพิมพ์ นอกจากนี้ยังมีการสำรวจปัญหาสุขภาพและความต้องการในชุมชนเป้าหมายในการสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของชุมชนตนเองผ่านการทำกิจกรรมอาสาจุฬาภรณ์ในชุมชน รวมถึงการพัฒนา application อาสาจุฬาภรณ์ ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการรับบริการทางการแพทย์ทั้งด้านการป้องกัน วินิจฉัย รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ

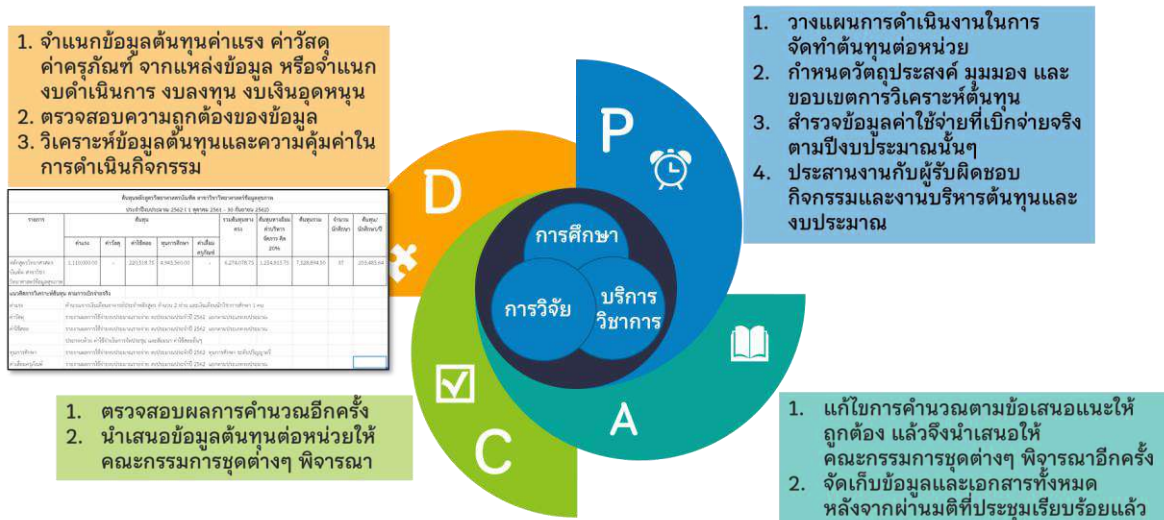
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

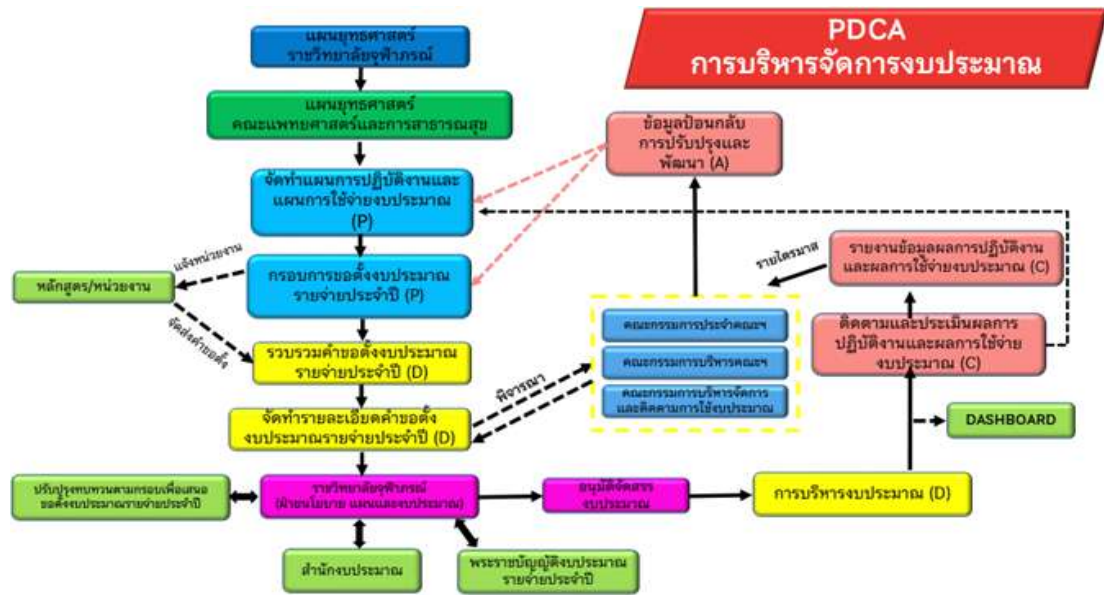
คณะกรรมการบริหารวพศ. มีการคำนึงถึงต้นทุนและการจัดการเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวพศ. โดยระดับหลักสูตรมีการคำนวณต้นทุนและความคุ้มค่าก่อนเปิดหลักสูตร (รูปที่ 6.2-1) และมีการทบทวนเป็นระยะๆ รอบการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อปรับปรุงค่าเล่าเรียนหรือบของหลักสูตรในด้านต่างๆ ผ่านคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สำหรับในระดับวิทยาลัย มีกระบวนการวางแผนและติดตามการใช้งบประมาณ มีการกลั่นกรองแผนค่าขอตังงบประมาณ และแผนการจัดสรรเงินรายได้ เพื่อใช้งบประมาณให้ได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด (รูปที่ 6.2-2) มีการจัดทำ Process KPI เพื่อกำกับติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ โดยตั้งแต่ปี 2563 ได้มีการพัฒนา Dashboard ในการติดตามการใช้งบประมาณในโครงการต่างๆ

เพื่อให้การทำงานของวพศ. คล่องตัวและลดความผิดพลาด มีการควบคุมกำกับการใช้จ่ายเงินผ่านคณะกรรมการงบประมาณ โดยกำกับการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในวิทยาลัย เพื่อควบคุมต้นทุนด้านบุคลากร และสิ่งสนับสนุน เนื่องจากวพศ. ไม่มีการแบ่งภาควิชา จึงใช้บุคลากรสายสนับสนุนร่วมกันจากสำนักงานคณบดี และอาจารย์จะนั่งทำงานร่วมกันในสำนักงานอาจารย์ซึ่งมีพื้นที่ที่พอเพียง โดยให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน การลดใช้ไฟฟ้า และกระดาษ อาทิ ใช้กระบวนการส่งเอกสารภายในผ่านระบบสารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) และอีเมล มีการรณรงค์ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตั้งเป้าลดการใช้กระดาษ การใช้ 5 ส นอกจากนี้ ยังมีระบบบริหารความเสี่ยงในกระบวนการหลักทุกพันธกิจ และมีการติดตามตัวชี้วัดความเสี่ยงทุกไตรมาส ดังรูปที่ 6.2-3 และรายงานคณะกรรมการบริหาร/ประจำวพศ. เป็นประจำ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวิทยาลัย มีกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน สำหรับกระบวนการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ ทางวพศ. จะมีการกระตุ้นให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับส่วนงานอื่นๆ ได้เข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้ ทำให้สามารถยืนยันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการได้ รวมทั้งการพัฒนางานวิจัยแบบ R2R เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและค้นหานวัตกรรมใหม่ อาทิเช่น การพัฒนาระบบติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์วพศ. โดยใช้ Power BI และ Development of Classroom Reservation System เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการควบคุมต้นทุนด้านพลังงาน (ตารางที่ 6.2-1) และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อลดต้นทุนค่าไฟฟ้า น้ำประปา เช่น การปิดเครื่องปรับอากาศสถานที่ทำงานช่วงเวลา 16.00 น. ทุกวันทำการ และรณรงค์ให้บุคลากรและนักศึกษาเดินใช้บันไดแทนการใช้ลิฟท์ และลดการใช้กระดาษตามนโยบายของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

PDCA กระบวนการประเมินต้นทุน



รูปที่ 6.2-1 กระบวนการประเมินต้นทุน



รูปที่ 6.2-2 PDCA การบริหารจัดการงบประมาณ

ตารางที่ 6.2-1 กระบวนการควบคุมต้นทุนด้านพลังงาน

พลังงาน	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	เครื่องมือควบคุม	ความถี่ในการควบคุม	วิธีการรายงาน	ผู้รับผิดชอบ
ไฟฟ้า	ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า	ติดป้ายประชาสัมพันธ์ลดใช้ไฟฟ้า/รณรงค์เดินใช้บันไดลดการใช้ลิฟต์/โครงการปิดไฟสัปดาห์	มาตรวัดไฟฟ้าเพื่อวัดการใช้ไฟฟ้า	อัตราการใช้ไฟฟ้าประจำเดือน	รายงานค่าไฟฟ้าทุกเดือน	ฝ่ายอาคารสถานที่ รจภ./ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าสำนักงานคณบดี
น้ำประปา	ลดการใช้น้ำ	รณรงค์การประหยัดน้ำ	มาตรวัดน้ำเพื่อรวบรวมข้อมูลการใช้น้ำ	อัตราการใช้น้ำประจำเดือน	รายงานค่าน้ำทุกเดือน	งานคณบดี
กระดาษ	ลดการใช้กระดาษ	ลดการใช้กระดาษ	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และจำนวนการเบิกกระดาษ	อัตราการใช้กระดาษประจำเดือน	รายงานการเบิกจ่ายกระดาษประจำเดือน	งานพัสดุ

ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

รจภ. มีการออกแนวปฏิบัติเรื่องความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์ อีกทั้งวทศ. ได้มีการออกแนวปฏิบัติด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับการออกคู่มือการใช้งานคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตผ่านการเชื่อมต่อ WIFI อย่างถูกวิธีและปลอดภัย มีการติดตั้งระบบ Security ตามมาตรฐาน ISO27001 อาทิ เช่น การจัดเก็บ Traffic, Security and computer log files และอุบัติการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นจากการใช้งานคอมพิวเตอร์สำนักงาน เพื่อการเฝ้าระวังการบุกรุก การละเมิด ความปลอดภัยจากทั้งภายในและภายนอก พร้อมการติดตั้งอุปกรณ์และโปรแกรม IDS/IPS, Secure Web Gateways, DLP และ Firewall เพื่อป้องกันและตรวจจับการบุกรุกผ่านเครือข่ายโดยอัตโนมัติ มีการใช้เทคโนโลยี Endpoint Security ในการป้องกันและกำจัดไวรัสคอมพิวเตอร์ ตามตารางที่ 6.2-2 นอกจากนี้ ความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังมีการกำหนดแผน PM อุปกรณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง security เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์ทำหน้าที่ป้องกันการบุกรุกโจมตีทั้งภายในและภายนอก มีกระบวนการ Backup ข้อมูลใน

รูปแบบ Containers, Virtual Machine Backup และการทำ Storage Snapshot ตามความสำคัญของข้อมูลหรือการป้องกันข้อมูลเสียหาย มีการดำเนินการประกันคุณภาพผ่านการทดสอบระบบก่อนใช้งานจริงทุกระบบที่นำมาใช้งานในรพ. วพศ. มีคณะกรรมการสารสนเทศที่ช่วยกำกับระบบและกระบวนการต่างๆ อาทิเช่น ความปลอดภัยในการใช้งานและจัดการข้อมูลในพันธกิจต่างๆ ตลอดจนมีการอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่เกิดจากอาชญากรรมทางไซเบอร์ วิธีการระวังป้องกันการโจรกรรมข้อมูล และระบบยืนยันตัวตนก่อนเข้าห้องเรียน นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี 2565 ได้มีการบังคับใช้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 คณะกรรมการสารสนเทศฯ ได้ทำการขอการยินยอมในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลจากบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ สำหรับการดำเนินกิจกรรมต่างๆของวพศ.

ตารางที่ 6.2-2 การดำเนินการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความปลอดภัย

Security issues	วิธีการป้องกัน	ความถี่	ตัวชี้วัด
ปัญหาด้านความปลอดภัยของครุรวม	- คณะกรรมการความปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศตรวจสอบปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ - ออกแบบและพัฒนาโครงสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวมาตรฐาน ISO 27001	รายไตรมาส	- จำนวนการเกิดปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
นักศึกษาและบุคลากรไม่ระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ	- แนวปฏิบัติเรื่องความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ วพศ. - คู่มือการใช้งานคอมพิวเตอร์อย่างถูกวิธี และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่าน WIFI - การออกสื่อให้กับบุคลากรตาม พรบ. การกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ รพจ.	อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	- ร้อยละของการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ร้อยละความพึงพอใจการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
การบุกรุกเข้ามาในเครือข่ายจาก Internet หรือนักศึกษาและบุคลากรภายใน	- ติดตั้ง Intrusion detection & Prevention system (IDS/IPS), Secure web gateways, Data loss prevention (DLP) และ Firewall พร้อมระบบ Network monitoring	ตลอดเวลา	
การป้องกันและทำลายไวรัส	- บริหารจัดการและป้องกันไวรัสด้วยระบบ Endpoint Security เพื่อดูแลและป้องกันไวรัส รวมถึงการบริหารจัดการซอฟต์แวร์	ตลอดเวลา	

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

(1) ความปลอดภัย

คณะกรรมการบริหารวพศ. ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สำนักงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการห้องเรียน และห้องปฏิบัติการ เพื่อช่วยดูแลความปลอดภัย และเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภาวะฉุกเฉิน อีกทั้งมีการจัดโครงการอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานอาคาร ห้องปฏิบัติการ และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างถูกต้อง และปลอดภัย รวมถึงมีการรณรงค์จัดอบรมและการซ้อมแผนรับมือกรณีเกิดเหตุสถานการณ์ฉุกเฉิน ดังแสดงในตารางที่ 6.2-3 -4, -6

ตารางที่ 6.2-3 ระบบบริหารจัดการอาคารสถานที่

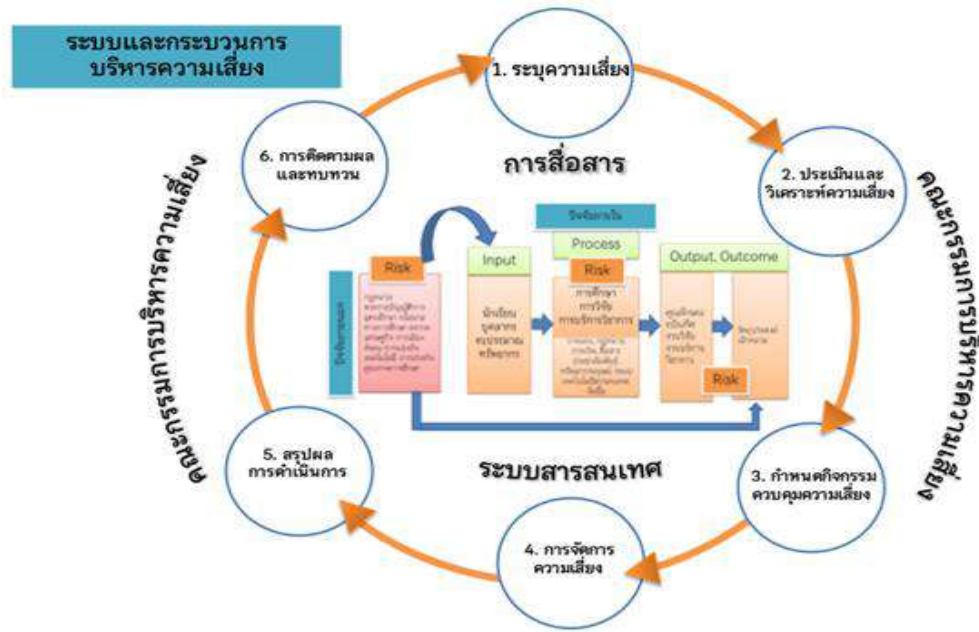
Input	Process	Output
-แผนบริหารจัดการ บำรุงรักษาจากหน่วยงานหลักใน การรับผิดชอบของราชวิทยาลัยฯ -แผนการใช้งานพื้นที่ในการ ดำเนินพันธกิจของวพศส.	Plan: - ร่วมจัดทำแผนบริหารจัดการ บำรุงรักษาอาคารสถานที่และความปลอดภัยกับหน่วยงาน หลักในการรับผิดชอบของราชวิทยาลัยฯ -จัดทำแผนปฏิบัติการการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่และความปลอดภัยประจำปีให้สอดคล้อง กับการใช้งานพื้นที่ในการดำเนินพันธกิจ	แผนปฏิบัติการการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่และความปลอดภัยด้านต่างๆ ประจำปี
แผนปฏิบัติการการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และความปลอดภัยด้านต่างๆประจำปี	Do: - ติดตามการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ตาม แผนปฏิบัติการประจำปี - ติดตามประสานงานกรณีเกิดปัญหาในการใช้งาน	- บันทึกการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่และความปลอดภัย -รายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินการเปรียบเทียบกับตารางแผน ปฏิบัติการ รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการ
รายงานปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการ	Check: ตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกัน การเกิดซ้ำ	-แนวทางแก้ไขปัญหาด้าน อาคารสถานที่และความปลอดภัย -แนวทางป้องกันการเกิด ปัญหาด้านอาคารสถานที่และ ความปลอดภัย
-รายงานการดำเนินการด้าน อาคารสถานที่และความปลอดภัย -แนวทางแก้ไขปัญหาด้าน อาคารสถานที่และความปลอดภัย -แนวทางป้องกันการเกิดปัญหา ด้านอาคารสถานที่และความปลอดภัย	Act: - รวบรวมสรุปผลดำเนินการด้าน อาคารสถานที่และความปลอดภัยประจำปี - จัดทำข้อมูลประกอบการวางแผนบริหารจัดการ ในปีถัดไป	รายงานสรุปผลดำเนินการด้านอาคาร สถานที่และความปลอดภัย ประจำปี

ตารางที่ 6.2-4 กระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ สถานที่ทำงาน
ให้ปลอดภัย และเตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน

กระบวนการที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
สถานที่ทำงานปลอดภัย				
1.ระบบการกำจัดขยะ/ สารพิษ	1. พรบ.ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการ ทำงาน 2. มาตรฐานการกำจัด ขยะ/สารพิษ	1.คัดแยกและส่งกำจัด ขยะสารพิษถูกวิธี 2.ไม่มีขยะตกค้าง	ผลการดำเนินการ ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายอำนวยการ รักษาความ ปลอดภัย รจก.
2.การดูแลความ ปลอดภัย	การว่าจ้างบริษัทภายนอกจัด หาผู้รับจ้างตามระเบียบ	ไม่พบทรัพย์สินสูญหาย	ค่าเฉลี่ยระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
3.ความปลอดภัยของ ห้องปฏิบัติการวิจัย	มาตรฐานความปลอดภัยห้อง ปฏิบัติการวิจัย	ไม่พบการเกิดอุบัติเหตุ	จำนวนครั้งของการ เกิดอุบัติเหตุ	
เตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน				
1.ระบบตรวจสอบ อุปกรณ์ป้องกัน อัคคีภัย	1. พร.บ. ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2552 2.มาตรการป้องกันการ เกิดอัคคีภัยในสถาน ศึกษา 3.อุปกรณ์เครื่องช่วยใน การหนีไฟ	1. การตรวจอุปกรณ์ป้อง กันอัคคีภัยและอุปกรณ์ แจ้งเหตุเพลิงไหม้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. มีจุดรวมพล 3. ทางหนีไฟโล่ง ไม่มีสิ่งกีดขวาง ปลอดภัย	1.อุปกรณ์ดับเพลิง พร้อมใช้งาน 2.อุปกรณ์แจ้งเหตุ เพลิงไหม้พร้อมใช้งาน	ฝ่ายอำนวยการ รักษาความ ปลอดภัย รจก.

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

มีคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ช่วยประเมินสถานการณ์ แนวโน้มที่อาจพยากรณ์ได้ในอนาคต มีการวางแผนระยะยาวในการรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งมีการสำรวจความต้องการ บทบาท ที่มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น หรือลดลงในอนาคตในแต่ละพันธกิจ เพื่อประกอบการพยากรณ์และนำไปปรับแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกฝนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มทักษะทางด้านการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง เพื่อให้แน่ใจได้ว่า วพศส. จะยังสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีความเปลี่ยนแปลงทั้งที่คาดการณ์และไม่ได้คาดการณ์ในอนาคต โดยมีระบบและกระบวนการทำงานการบริหารความเสี่ยง (รูปที่ 6.2-3) และแผนปฏิบัติการ BCP (รูปที่ 2.2-2) และการปรับปรุงดังตารางที่ 6.2-5 -6



รูปที่ 6.2-3 ระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ 6.2-5 ตัวอย่างการปรับปรุงเรื่องการบริหารความเสี่ยง

ปี	การเรียนรู้และปรับปรุง
2561	ส่งบุคลากรเข้าอบรมภายในและภายนอกองค์กรเรื่องการบริหารความเสี่ยง
2562	- KM เรื่องการบริหารความเสี่ยง - ระดมสมองวิเคราะห์ความเสี่ยงของวพศส.
2563	- จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของวพศส. - จัดทำคู่มือแผนบริหารความเสี่ยง ใช้เกณฑ์จากหลายหน่วยงานมาปรับใช้ เช่น เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ - จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงต่อเนื่องวพศส. Business Continuity Planning (BCP) - จัดเก็บข้อมูล Google Shared drives ของวพศส.
2564	- คู่มือการจัดทำแบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตามแนวคิด COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread Way Commission) - Dashboard ฐานข้อมูลบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ 2564 ของวพศส. - ประชุมติดตามผลและทบทวนการจัดการความเสี่ยงรอบ 3 เดือน 6 เดือน และ 9 เดือน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของวพศส. โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
2565	- จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขปัญหาผลกระทบต่างๆ - ประชุมติดตามผลและทบทวนการจัดการความเสี่ยงรอบ 3 เดือน 6 เดือน และ 9 เดือน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของวพศส. โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 6.2-6 การจัดการเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน และแนวทางในการบริหารความต่อเนื่อง

สาเหตุ	ผลกระทบ	การจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
ภาวะฉุกเฉินทั่วไป เช่น อัคคีภัย/น้ำท่วม/แผ่นดินไหว/อาชญากรรม/การก่อวินาศกรรม/การบู๊วงระเบิด/ภัยทางการเมือง/การปิดเส้นทางจราจร	1.ด้านอาคาร/สถานที่ กรณีไม่สามารถใช้อาคาร/สถานที่ 2.ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ที่สำคัญ กรณีที่ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ที่สำคัญ 3. ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีไม่สามารถใช้ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. ผลกระทบด้านบุคลากร กรณีบุคลากรหลักไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ 5. ผลกระทบด้านคู่ค้า/ผู้ให้บริการ กรณีไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามกำหนด	1.จำแนกของการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน เป็น 3 ระดับ <u>ระดับที่ 1</u> สื่อสารถึงบุคลากรในอาคารถึงระดับสถานการณ์ แต่ยังไม่ยุติการทำงาน และการอพยพ <u>ระดับที่ 2</u> สื่อสารถึงบุคลากรในอาคารถึงระดับสถานการณ์และให้บุคลากรเตรียมพร้อมต่อการยุติการทำงาน และการอพยพ และรอยืนยันคำสั่งจากคณบดี <u>ระดับที่ 3</u> คณบดีสั่งยุติการทำงาน และการอพยพ 2. จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขปัญหาผลกระทบต่างๆ ร่วมกับ คกก.BCP 3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 3.1 สถานที่รองรับ -คณะ/หน่วยงานในรจก. 3.2 วัสดุอุปกรณ์-ขอยืมหน่วยงานในรจก. 3.3 สารสนเทศ - การนำข้อมูลสำคัญไว้ที่เซฟเวอร์ของ รจก. 3.4 บุคลากรหลัก - การเตรียมบุคลากรสำรองทำงานคู่ขนาน 3.5 การส่งมอบงาน	คณบดี/ รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี

สรุป Process, Process KPI และการควบคุมติดตาม ดังตารางที่ 6.2-7

ตารางที่ 6.2-7 ตารางสรุป Process, Process KPI และการควบคุมติดตาม

กระบวนการหลัก	Process KPI	Output/Outcome	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการควบคุมติดตามกระบวนการ	เครื่องมือ/เกณฑ์
ด้านการจัดการศึกษา (การผลิตบัณฑิตและการพัฒนานักศึกษา)					
การประชาสัมพันธ์หลักสูตร	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวพศ.ผ่านสื่อและช่องทางต่างๆ (คน/ปี)	ร้อยละความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ของวพศ. หลังได้รับข้อมูลประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ/ปี)	ประธานหลักสูตร รองคณบดี (กิจการการศึกษา) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา	การประชุมประจำเดือน คกก.การศึกษาวพศ. คกก.กิจการนักศึกษา คกก.บริหารหลักสูตร	มคอ. WFME AUN-QA IQA/EdPEX
การรับสมัครนักศึกษา	จำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ของวพศ. (คน/ปี)	ร้อยละจำนวนนักศึกษาที่รับได้ตามเป้าหมาย (จำแนกตามหลักสูตรในแต่ละปี) (ร้อยละ/ปี)	ประธานหลักสูตร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา	การประชุมประจำเดือน คกก.การศึกษาวพศ. คกก.บริหารหลักสูตร	
	ค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ที่ผ่านการสมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ของวพศ. (คะแนน)	อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาหลังเข้าศึกษาแล้ว 1 ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ80 ได้นักศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงกับที่หลักสูตรต้องการ (ร้อยละ/ปี)			
การบริหารจัดการหลักสูตร	ผลประเมินรายวิชาในแต่ละภาคการศึกษาทุกหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 3.5 จากสเกล 5 (ร้อยละ/ปี)	ผลประเมินความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น อาจารย์ นักศึกษา เจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 3.5 จากสเกล 5 (ร้อยละ/ปี)	ประธานหลักสูตร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา	การประชุมประจำเดือน คกก.การศึกษาวพศ. คกก.บริหารหลักสูตร	
การประเมินผลนักศึกษา	ร้อยละของวิธีการประเมินผลสอดคล้องกับ CLO ทุกรายวิชาในแต่ละภาคการศึกษา (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละของบัณฑิตที่มีผลการสอบที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายวิชาในแต่ละภาคการศึกษา (ร้อยละ/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และการศึกษานานาชาติ	การประชุมประจำเดือน คกก.การศึกษาวพศ. คกก.ประเมินผลนักศึกษา คกก.บริหารหลักสูตร	
การประเมินคุณภาพการศึกษา	ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร (ร้อยละ/ปี)	หลักสูตรผ่านการประเมิน และ/หรือมีผลการประเมินจากระบบประกันคุณภาพการศึกษาระบบที่หลักสูตรใช้เพิ่มขึ้นจากปีก่อน (หลักสูตร/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ	การประชุม คกก.ประกันคุณภาพระดับวพศ. และระดับหลักสูตร ทุกไตรมาส	
การพัฒนานักศึกษา	นักศึกษามากกว่าร้อยละ 80 มีคุณสมบัติตาม yearly milestones	ร้อยละของนักศึกษาที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ (CRAMDPH) ตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัย (ร้อยละ/ปี)	ประธานหลักสูตร รองคณบดี (กิจการการศึกษา) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา	การประชุมประจำเดือน คกก.การศึกษาวพศ. คกก.กิจการนักศึกษา	

กระบวนการหลัก	Process KPI	Output/Outcome	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการควบคุมติดตามกระบวนการ	เครื่องมือ/เกณฑ์
	ที่หลักสูตรกำหนดและมีคุณสมบัติตาม CRAMDPH ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละชั้นปี (ร้อยละ/ปี)			คกก.บริหารหลักสูตร	
ด้านการวิจัยนวัตกรรม					
การบริหารจัดการทุนวิจัย	จำนวนทุนวิจัยภายในและภายนอกในแต่ละไตรมาส (ทุน/ปี)	จำนวนผู้วิจัย (PI) ที่ได้รับทุนวิจัยภายในและภายนอกต่อปี (คน/ปี) จำนวนเงินทุนวิจัยภายในและภายนอกที่ได้รับจัดสรรงบประมาณต่อปี (บาท/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	การประชุมคกก.วิจัยฯ	Dashboard ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ใน SCOPUS/PUBMED
การจัดการกลุ่มวิจัยมุ่งเป้า	จำนวนโครงการวิจัยมุ่งเป้าที่เข้ารับการพิจารณาอนุมัติโครงการในแต่ละไตรมาส (เรื่อง/ปี)	จำนวนโครงการวิจัยมุ่งเป้าที่ดำเนินการอนุมัติโครงการสำเร็จในแต่ละปี (เรื่อง/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	การประชุมคกก.วิจัยฯ กลุ่มวิจัยมุ่งเป้า	โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายใน/ภายนอก OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์
การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยนวัตกรรม	จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มี Impact Factor (เรื่อง/ปี)	สัดส่วนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่ออาจารย์ (เรื่อง/คน/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	การประชุมคกก.วิจัยฯ	
	จำนวนโครงการวิจัยหรือนวัตกรรมที่ดำเนินการโดยบุคลากรของวพศส. (โครงการ/ปี)	จำนวนนวัตกรรมหรือผลงานวิจัยที่ยื่นขอการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (เรื่อง/ปี)			
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือวิจัย	จำนวนเครือข่ายร่วมมือด้านการวิจัยและนวัตกรรมในโครงการวิจัยใหม่ (แห่ง/ปี)	จำนวนเครือข่ายร่วมมือด้านการวิจัยและนวัตกรรมในแต่ละปี (แห่ง/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย ผู้ช่วยคณบดียุทธศาสตร์และการศึกษานานาชาติ	การประชุมกลุ่มวิจัยมุ่งเป้า คกก.วิเทศสัมพันธ์	MOU (Active)
ด้านการบริการวิชาการและสังคม					
การจัดการบริการวิชาการแก่บุคลากรทางการแพทย์	จำนวนโครงการฝึกอบรมระยะสั้น (โครงการ/ปี)	จำนวนโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ (โครงการ/ปี)	รองคณบดีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและสังคม	การประชุมกลุ่มวิจัยมุ่งเป้า การประชุมคกก.บริการวิชาการและสังคม	Dashboard การบริการวิชาการและสังคม
การจัดการบริการวิชาการแก่ผู้ป่วยและชุมชน	จำนวนโครงการบริการวิชาการ (โครงการ/ปี)	ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่นำไปใช้			

กระบวนการหลัก	Process KPI	Output/Outcome	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการควบคุมติดตามกระบวนการ	เครื่องมือ/เกณฑ์
		ประโยชน์ในการบริการวิชาการแก่สังคม (ร้อยละ/ปี)		การประชุมร่วมกับชุมชนและเครือข่าย	OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์ VOC
การสร้างเครือข่ายชุมชน	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดตามความต้องการจากการประเมิน (โครงการ/ปี)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายมากกว่า 4.00 (คะแนนเต็ม 5) (ร้อยละ/ปี)			
การเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการในช่องทางต่างๆ	จำนวนบทความวิชาการ/กิจกรรมเพื่อสังคมที่เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ (ผลงานหรือกิจกรรม/ปี)	จำนวนผู้เข้าชมบทความวิชาการ/กิจกรรมเพื่อสังคมที่เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ (ครั้ง/ปี)			
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	จำนวนโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (โครงการ/ปี)	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการต่อจำนวนกลุ่มเป้าหมาย (ร้อยละ/ปี)	รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี	การประชุมคกก. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	Dashboard โครงการในวิทยาลัยฯ OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์
กระบวนการสนับสนุน	Process KPI	Output/Outcome	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการควบคุมติดตามกระบวนการ	เครื่องมือ/เกณฑ์
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนในแต่ละไตรมาส (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละของความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์วทศส. (ร้อยละ/ปี)	รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ และการศึกษานานาชาติ	การประชุมประจำเดือน คกก.บริหารวทศส. การประชุมคกก.ทบทวนและติดตามยุทธศาสตร์วทศส.ทุกไตรมาส	Dashboard ยุทธศาสตร์/OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์วทศส./รจก.
การจัดการงบประมาณและการเงิน	ร้อยละจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนในแต่ละไตรมาส (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ/ปี)	รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี	การประชุมประจำเดือน คกก.บริหารวทศส. การประชุมคกก.จัดสรรและติดตามการใช้งบประมาณ	Dashboard งบประมาณ OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์
การจัดการพัสดุครุภัณฑ์	ร้อยละของการดำเนินงานตามกระบวนการเตรียมการจัดซื้อจัดครุภัณฑ์ครบถ้วนตามแผน (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละของการจัดซื้อครุภัณฑ์เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 2 ตามแผน (ร้อยละ/ปี)		การประชุมคกก.อาคารสถานที่ พัสตุดูครุภัณฑ์	

กระบวนการหลัก	Process KPI	Output/Outcome	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการควบคุมติดตามกระบวนการ	เครื่องมือ/เกณฑ์
การสรรหาและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เสนอและติดตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) กับคณบดี (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนาศักยภาพ (ร้อยละ/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การสรรหาและคัดเลือก	การประชุมคกก. PA และ IDP การประชุมคกก.สรรหาและคัดเลือก	IDP PA online OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์ VOC
	อัตราการเพิ่มของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ/ปี)			
	ร้อยละอัตราลาออกของบุคลากร (ร้อยละ/ปี)	ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ/ปี)		การประชุมคกก.ยกย่องเชิดชูบุคลากร	ค่านิยมองค์กร ALTRUISM
การจัดการองค์ความรู้	จำนวนครั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในวพศ. (ครั้ง/ปี)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในวพศ. (ร้อยละ/ปี)	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	การประชุมคกก. KM	KM, R2R
การจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมโดยรวม	จำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุภายในอาคารสถานที่ที่บริหารจัดการโดยวพศ. (ครั้ง/ปี)	ร้อยละความพึงพอใจการบริหารจัดการอาคารสถานที่ที่บริหารจัดการโดยวพศ. (ร้อยละ/ปี)	รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี	การประชุมคกก.อาคารสถานที่ พัสตูลุภัณฑ์ฯ	Dashboard จองห้องประชุม/ ห้องเรียน/ CCTV/ Access control
การจัดการห้องเรียนและห้องปฏิบัติการทดลอง	จำนวนครั้งการแจ้งข้อขัดข้องหรือแจ้งซ่อมครุภัณฑ์และอุปกรณ์ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการทดลอง (ครั้ง/ปี)	ร้อยละความพึงพอใจถึงอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา	การประชุมคกก.ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการฯ	ระบบบริหารจัดการคณะ/Moodle/ระบบห้องสมุด/VLM via/Microsoft team/WebEx/Meet
การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา	จำนวนครั้งการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา (ครั้ง/ปี)	ร้อยละความพึงพอใจผลงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา (ร้อยละ/ปี)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	การประชุมคกก. IT	VOC
การจัดการประชุมบริหารสารบรรณและศูนย์เอกสารวพศ.	จำนวนเอกสารที่ดำเนินการเข้าระบบเอกสารคุณภาพของวพศ. (ครั้ง/ปี)	ร้อยละความพึงพอใจการให้บริการด้านสารบรรณและเอกสารคุณภาพ (ร้อยละ/ปี)	รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี	การประชุมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทุก 1-2 สัปดาห์	OKR/KPI ตามยุทธศาสตร์
การบริหารความเสี่ยง	ร้อยละการบริหารความเสี่ยงที่ได้รับการจัดการภายในเวลาที่กำหนด (ร้อยละ/ปี)	ร้อยละความเสี่ยงระดับรุนแรง (ร้อยละ/ปี)	รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี	การประชุมคกก.บริหารความเสี่ยงทุกไตรมาส	ฐานข้อมูลความเสี่ยงวพศ.

***กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า รายละเอียดดังหมวด 3

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ							
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า							
ด้านการเรียนการสอน							
7.1.1	หลักสูตรได้รับการรับรองตามมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับประเทศหรือระดับสากล	ผ่านเกณฑ์	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	
7.1.2	ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดที่ 1.1 ของกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร	ร้อยละ	100	100	100	100	
7.1.3	จำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อตอบสนองการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน	หลักสูตร	5	2	3	5	
7.1.4	ร้อยละของแผนการสอนที่มีวิธีการสอนที่หลากหลาย(อย่างน้อย 3 วิธี)	ร้อยละ/ปี	100	100	100	100	
7.1.5	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณสมบัติตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ CRAMDPH มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ครั้ง/ปี	10	16	15	19	
7.1.6	จำนวนผลงานวิจัยของนักศึกษาที่มีการเผยแพร่ (Presentation/Publication)	เรื่อง	9	N/A	7	8	
ด้านวิจัยนวัตกรรม							
7.1.7	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (SCOPUS)	เรื่อง	60 (เป่ารวมของ รจก.)	46	50	49	
7.1.8	ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงต่อจำนวนบทความวิจัยทั้งหมด	ร้อยละ	20	34.09	43.24	56.77	
7.1.9	ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มี Impact factor	ร้อยละ	100	70	81	118.18	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ												
				2562	2563	2564													
	เพิ่มขึ้น ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มี Impact factor <table><thead><tr><th>ปี</th><th>ร้อยละ</th></tr></thead><tbody><tr><td>2561</td><td>75</td></tr><tr><td>2562</td><td>70</td></tr><tr><td>2563</td><td>80</td></tr></tbody></table>							ปี	ร้อยละ	2561	75	2562	70	2563	80				
ปี	ร้อยละ																		
2561	75																		
2562	70																		
2563	80																		
7.1.10	จำนวนเครือข่ายสหสาขาและข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในด้านวิจัยวิชาการและการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ (หน่วย: เครือข่าย-MOU/ปี)	แห่ง/ปี	10	9	15	17													
7.1.11	จำนวนผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	เรื่อง/ชิ้น	2	1	4	2													
7.1.12	จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	เรื่อง/ชิ้น	2	1	5	1													
	เพิ่มขึ้น จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยภายใน-ภายนอก <table><thead><tr><th>ประเภท</th><th>2562</th><th>2563</th><th>2564</th></tr></thead><tbody><tr><td>ภายใน</td><td>12</td><td>20</td><td>34</td></tr><tr><td>ภายนอก</td><td>5</td><td>8</td><td>23</td></tr></tbody></table>							ประเภท	2562	2563	2564	ภายใน	12	20	34	ภายนอก	5	8	23
ประเภท	2562	2563	2564																
ภายใน	12	20	34																
ภายนอก	5	8	23																
7.1.13	จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยภายใน - ภายนอก	เรื่อง	10 (ปีรวมของ รงก.)	17	28	67													
ด้านบริการวิชาการ / ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม																			
7.1.14	จำนวนการบริการวิชาการสู่ชุมชน	ครั้ง/เรื่อง	30	30	51	21													
7.1.15	ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการบริการวิชาการแก่สังคม	ร้อยละ	100	100	100	100													
7.1.16	จำนวนโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	โครงการ	2	1	2	3													

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน							
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ							
ด้านการศึกษา							
7.1.17	ร้อยละจำนวนนักศึกษาที่ได้รับได้ตามเป้าหมาย (จำแนกตามหลักสูตรในแต่ละปี) 1) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา ฟิสิกส์การแพทย์ (10 คน/รุ่น) 2) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ (40 คน/รุ่น) 3) หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2563) (32 คน/รุ่น)	ร้อยละ	80 80 80	90 (9 คน) 95 (38 คน) N/A	80 (8 คน) 100 (40 คน) 100 (32 คน)	80 (8 คน) 87.5 (35 คน) 100 (32 คน)	
7.1.18	ร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา (จำแนกตามหลักสูตรรวมทุกปี) 1. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา ฟิสิกส์การแพทย์ 2. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต 2.1) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ รุ่นที่ 1 (รับเข้า 30 คน) 2.2) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ รุ่นที่ 2 (รับเข้า 38 คน) 2.3) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ รุ่นที่ 3 (รับเข้า 40 คน) รวม 108 คน 3. หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2563) (รับเข้า 32 คน)	ร้อยละ	80 80 80 80 80	100 (9 คน) 83.33 (25 คน) 92.11 (35 คน) N/A	100 (8 คน) 83.33 (25 คน) 89.47 (34 คน) 90 (36 คน)	100 (8 คน) 83.33 (25 คน) 89.47 (34 คน) 87.5 (35 คน)	
7.1.19	ร้อยละของรายวิชาที่มีการเปิดสอนทั้งที่ราช วิทยาลัยจุฬาภรณ์ และสถาบันคู่ความร่วมมือ ที่มี การทวนสอบผลสัมฤทธิ์การศึกษาประจำปี	ร้อยละ	25	25	25	25	
7.1.20	จำนวนบุคลากรที่เป็นวิทยากรภายนอก วิทยาลัย ระดับชาติ และระดับนานาชาติ	คน	10	13	15	17	
7.1.21	จำนวนบทความวิชาการ/กิจกรรมเพื่อสังคมที่ เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ	เรื่อง/ กิจกรรม	30	55	32	49	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
ด้านการพัฒนานักศึกษา							
7.1.22	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมที่มีต่อโครงการ	คะแนน (เต็ม 5)	≥ 3.50	4.30	4.38	4.64	
ด้านการบริหารจัดการ							
7.1.23	จำนวนระบบบริหารจัดการของวพศ. ที่ได้รับการสนับสนุนด้วยระบบสารสนเทศของวพศ.	ระบบ/ปี	2	N/A	3	3	
ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ							
7.1.24	จำนวนผลงานวิจัย	เรื่อง/ คน/ปี	1	0.87 (33/38)	0.72 (38/53)	1.17 (67/57)	
7.1.25	จำนวนโครงการประชุมวิชาการ ระดับชาติ/ นานาชาติ	โครงการ	2	3	2	3	
ด้านบริการวิชาการและสังคม และการจัดการองค์ความรู้							
7.1.26	จำนวนโครงการบริการวิชาการและสังคม	โครงการ /ชุมชน/ ปี	1	N/A	5	5	
การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ							
7.1.27	กระบวนการดำเนินการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการเรียนการสอน และ สื่อดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง	การ ดำเนินงาน ตามแผน	≥ 80%	N/A	N/A	60	
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน (2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน							
7.1.28	จำนวนครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาและ ผู้รับบริการ	ครั้ง/ปี	0	0	1	0	
7.1.29	จำนวนครั้งในการจัดโครงการอบรม ฝึกซ้อมแผน ป้องกันอัคคีภัย เพื่อรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	ครั้ง/ปี	1	1	1	1	
7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน							
7.1.30	จำนวนโรงเรียนในโครงการวิทยาลัยพี่เลี้ยง	โรงเรียน	2	N/A	2	2	
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า							
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
7.2.1	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	3.91	3.93	3.57	
7.2.2	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการสนับสนุนการวิจัย	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	3.90	4.14	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.2.3	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการบริการวิชาการ/วิชาชีพ	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	4.49	3.63	
7.2.4	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อชีวิตความเป็นอยู่ (เช่น หอพัก, รถรับ-ส่ง, การรักษาพยาบาล)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	4.04	4.15	3.49	
7.2.5	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	3.65	3.75	3.43	
7.2.6	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของวิทยาลัย	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	3.80	3.75	3.53	
7.2.7	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการเข้าถึงบริการต่างๆ (เช่น การขอเอกสาร, ระบบลงทะเบียน)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	3.28	3.84	3.22	
7.2.9	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อบริการวิชาการ/วิชาชีพ	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.97	
7.2.10	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อชีวิตความเป็นอยู่ (เช่น หอพัก, รถรับ-ส่ง, การรักษา พยาบาล)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.03	
7.2.11	จำนวนข้อร้องเรียนต่อวทศ. จากนักศึกษา	เรื่อง	< 5	0	1	0	
7.2.12	ร้อยละของการจัดการข้อร้องเรียน	ร้อยละ	100	-	100	-	
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
(2) ความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน							
7.2.13	ประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.97	
7.2.14	ระดับความเครียดจากการทำงานของท่าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.24	
7.2.15	การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีจากการทำงานที่บ้าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.11	
7.2.16	การพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาในการทำงานจากที่บ้าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.16	
7.2.17	การประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.81	
7.2.18	การติดต่อสื่อสารกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.11	
7.2.19	ความพึงพอใจของด้านการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.84	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.2.20	ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) ของบุคลากร	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.27	
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (3) ภาวะการได้งานของบัณฑิต							
7.2.21	สถานภาพการได้ทำงานในปัจจุบัน	100%	≥80%	N/A	N/A	100%	
7.2.22	ระดับความพึงพอใจของบัณฑิตต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.63	
7.2.23	บัณฑิตได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี	100%	≥80%	N/A	N/A	100%	
7.2.24	ลักษณะงานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	100%	≥80%	N/A	N/A	100%	
7.2.25	ความรู้ในสาขาวิชาชีพ	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.50	
7.2.26	ทักษะการคิดวิเคราะห์ของบัณฑิตในการนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.13	
7.2.27	ทักษะการแก้ไขปัญหาของบัณฑิต	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.00	
7.2.28	ทักษะการสื่อสารของบัณฑิต	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.88	
7.2.29	ความรู้เชิงตัวเลข เพื่อคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและเป็นเหตุเป็นผลของบัณฑิต	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.38	
7.2.30	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบัณฑิต	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.63	
7.2.31	ทักษะด้านสมรรถนะดิจิทัลของบัณฑิต	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.13	
7.2.32	ทักษะการวิจัยและลงมือปฏิบัติจริงของบัณฑิต	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.25	
7.2.33	ความต้องการศึกษาต่อของบัณฑิต	100%	50%	N/A	N/A	25%	
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (4) ผู้ใช้บัณฑิต							
7.2.34	ความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.86	
7.2.35	การประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.43	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.2.36	ความสามารถในการเข้าใจและคิดวิเคราะห์	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.71	
7.2.37	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.57	
7.2.38	ความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความคิด ไปยังผู้อื่น	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.57	
7.2.39	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.29	
7.2.40	ความสามารถเชิงตัวเลข เพื่อคิดวิเคราะห์ได้อย่าง ถูกต้อง และเป็นเหตุเป็นผล	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.86	
7.2.41	ความเป็นผู้นำ	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.71	
7.2.42	ความมีมนุษยสัมพันธ์และสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.00	
7.2.43	ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.43	
7.2.44	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.29	
7.2.45	ความซื่อสัตย์	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.43	
7.2.46	มีจรรยาบรรณและคุณธรรมในสาขาวิชาชีพ	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.29	
7.2.47	Continuous professional development (เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองตลอด ชีวิต)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.71	
7.2.48	Research and Innovation, Resilience (มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ฟื้นตัว)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.71	
7.2.49	Altruism (เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.29	
7.2.50	Mastery (เป็นเลิศด้านวิชาชีพและวิชาการ)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.71	
7.2.51	Digital literacy (มีสมรรถนะดิจิทัล)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.00	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.2.52	Professionalism (มีความเป็นมืออาชีพ)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	3.86	
7.2.53	Humility and volunteerism (มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีจิตอาสา)	คะแนน (เต็ม 5)	3.51	N/A	N/A	4.71	
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร							
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร							
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร							
7.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือความเชี่ยวชาญระดับอนุมัติบัตร/วุฒิบัตร	ร้อยละ	100	65.31	64.29	71.11	
7.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	30	26.53	23.21	25.42	
7.3.3	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตรงตาม Job Description (JD)	ร้อยละ	100	100	100	100	
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร							
(2) บรรยาภาสการทำงาน							
7.3.4	ความพึงพอใจของบุคลากรโดยรวมต่อสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานที่มากกว่า 3	ร้อยละ	80	N/A	56.05	75.04	ผลการสำรวจ จาก คส.ส. ประจำปี 63
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร							
(3) ความผูกพันของบุคลากร							
7.3.5	อัตราการลาออกของบุคลากร	น้อยกว่า ร้อยละ	10	12.30	14.43	4.59	ยังไม่ จบปีงบประมาณ
7.3.6	คะแนนผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	คะแนน	3	N/A	3.52	3.63	
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร							
4) การพัฒนาบุคลากร							
7.3.7	ร้อยละของการเข้ารับการอบรมด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หรือระบบมาตรฐาน ISO 9001: 2015	ร้อยละ	N/A	N/A	N/A	100	
7.3.8	ร้อยละของการเข้ารับการอบรมด้านการศึกษาของอาจารย์	ร้อยละ/ ปี	>35	35	38.18	62.79	
7.3.9	ร้อยละของการเข้ารับการอบรมด้านวิชาการหรือวิชาชีพของอาจารย์	ร้อยละ/ ปี	>35	71	30.91	51.16	

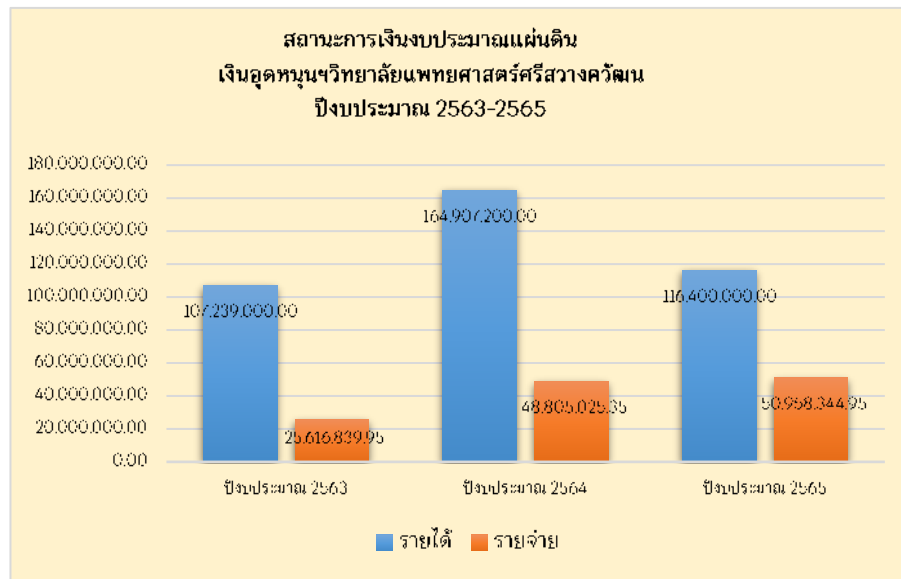
ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	
7.3.10	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าพบคณบดีเพื่อปรึกษาเรื่องแผนพัฒนาดตนเอง (IDP)	ร้อยละ/ปี	100	N/A	100	100	
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร							
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม							
(1) การนำองค์กร							
7.4.1	จำนวนครั้งที่มีการสัมมนาทบทวนแผนยุทธศาสตร์และถ่ายทอดนโยบายการบริหารสู่การปฏิบัติ	ครั้ง/ปี	1	1	1	1	
7.4.2	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	ร้อยละ	100	100	100	100	
7.4.3	จำนวนครั้งที่คณบดีมีการพบปะสื่อสารกับบุคลากรทั้งวิทยาลัยฯ (เดือนละ 1 ครั้ง)	ครั้ง/ปี	12	6	10	12	
7.4.4	จำนวนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเปิดบุคลากรที่มีความโดดเด่นตามค่านิยมองค์กร	ครั้ง/ปี	1	1	1	1	
7.4.5	จำนวนโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่และผู้ปกครองที่คณบดีเข้าร่วมเป็นประธาน	ครั้ง/ปี	1	1	1	1	
7.4.6	จำนวนกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ	ครั้ง/ปี	12	12	21	15	
7.4.7	ร้อยละของบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	ร้อยละ	80	N/A	96.50	87.50	
7.4.8	ร้อยละของบุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีความหมายในระดับสูงและสูงมาก	ร้อยละ	80	N/A	82.80	87.50	
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม							
(2) การกำกับดูแลองค์กร							
7.4.9	วิทยาลัยได้รับการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณครบทุกพันธกิจ	ร้อยละ	100	100	100	100	
7.4.10	บุคลากรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) และมีการติดตามตามรอบครบ (6 เดือน, 12 เดือน)	ร้อยละ	100	100	100	100	
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม							
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ							
7.4.11	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง	ร้อยละ	80	50	62.5	84.62	
7.4.12	จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ และการรับรองมาตรฐาน	เรื่อง	0	0	0	1	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ												
				2562	2563	2564													
7.4.13	จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินตามมาตรฐาน AUN-QA ระดับ ≥ 3	หลักสูตร	2	2	2	2													
7.4.14	หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตผ่านเกณฑ์ประเมิน WFME ของสมท.และแพทยสภา	หลักสูตร	ผ่านเกณฑ์	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน													
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (4) จริยธรรม																			
7.4.15	จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรและนักศึกษาในเรื่องจริยธรรม	เรื่อง	0	0	0	1													
7.4.16	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	คะแนน (เต็ม100)	95 (เป้า รจก.)	87.05	88.30	Ongoing	ผลสำรวจจาก รจก. ตามปีงบประมาณ												
7.4.17	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการด้านสืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรม	ร้อยละ	100	85	85	100													
7.4.18	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม การอบรม วิปัสสนา	โครงการ	2	1	2	3													
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (5) สังคม																			
7.4.22	จำนวนชุมชนที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใต้ความร่วมมือกับวทศ.	จำนวนชุมชน	1	1	1	2													
7.4.23	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการมีจิตสาธารณะและมุ่งเน้นการบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	โครงการ	2	2	4	5													
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์																			
7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด (1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน																			
7.5.1	จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับโดยรวม	บาท	10,000,000	77,950,000	64,022,179	49,814,619													
จำนวนเงินทุนวิจัยในแต่ละปีงบประมาณ <table><thead><tr><th></th><th>พ.ศ.2562</th><th>พ.ศ.2563</th><th>พ.ศ.2564</th></tr></thead><tbody><tr><td>ทุนภายใน</td><td>11,850,000</td><td>24,285,920</td><td>6,070,920</td></tr><tr><td>ทุนภายนอก</td><td>66,100,000</td><td>39,736,259</td><td>43,743,699</td></tr></tbody></table>									พ.ศ.2562	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	ทุนภายใน	11,850,000	24,285,920	6,070,920	ทุนภายนอก	66,100,000	39,736,259	43,743,699
	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564																
ทุนภายใน	11,850,000	24,285,920	6,070,920																
ทุนภายนอก	66,100,000	39,736,259	43,743,699																

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	

วพศส. มีแหล่งเงินรายได้จากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณจากเงินรายได้ที่ได้รับการจัดสรรจากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รวมถึงเงินงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของวิทยาลัย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จริง.

1.1 เงินงบประมาณแผ่นดินวพศส.



รูป 7.5-1 สถานะการเงินงบประมาณแผ่นดิน วพศส.

จากรูป 7.5-1 สถานะการเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย วพศส.สำหรับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ รวมถึงสำหรับการบริหารจัดการ อาทิเช่น สำนักงาน คณบดี งานประกันคุณภาพการศึกษา งานกิจการนักศึกษา งานบริการวิชาการและสังคม หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ การแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ และในปีงบประมาณ 2565 มีการเปิดหลักสูตรใหม่จำนวน 3 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพดิจิทัล หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์และวิศวกรรมการแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ) และหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาตจวิทยา และนอกจากเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายวิทยาลัยนั้น วพศส.ได้รับการจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนเป็นทุนเฉลิมพระเกียรติฯ 90 พรรษา สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตสาขาแพทยศาสตร์ และเงินอุดหนุนทุนเฉลิมพระเกียรติฯ 60 พรรษา เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาวิชานักวิจัย สาขาฟิสิกส์การแพทย์ และสาขาวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ โดยมีการเบิกจ่ายในปีงบประมาณ 2563 คิดเป็นร้อยละ 23.89 ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 29.60 และปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 43.78

วพศส. ได้จัดทำและพัฒนาระบบบริหารจัดการ ติดตามการปฏิบัติงานและการใช้เงินงบประมาณ เพื่อนำมาบริหารจัดการ และเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการสื่อสารให้กับผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัดวพศส. รวมถึงเป็นการเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อใช้เป็นแนวโน้มในการจัดทำคำของบประมาณในปีถัดไป จากข้อมูลในตารางข้างต้นในการจัดทำคำของบประมาณปีงบประมาณ 2565 นั้นได้นำข้อมูลผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณจากระบบสารสนเทศมาประกอบการจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายรวมถึง

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	

การประเมินความเป็นไปได้ในการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 ทำให้การจัดทำค่าของงบประมาณตามประมาณการค่าใช้จ่ายและได้รับจัดสรรที่รัดกุมมากขึ้น และมีร้อยละการเบิกจ่ายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปีงบประมาณ	ระบบสารสนเทศ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ร้อยละการเบิกจ่าย
2563	N/A	107,239,000	23.89
2564	DASHBOARD	164,907,200	29.60
2565	1. DASHBOARD 2. Microsoft Team 3. ERP	116,400,000	43.78

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายโดยการนำฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการ ติดตามการปฏิบัติงานและการใช้เงินงบประมาณ มาปรับปรุงรูปแบบการจัดทำค่าของงบประมาณเป็นแบบ Performance-based Budgeting แบบครบวงจร และนำไปสู่การจัดทำงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (Medium Term Expenditure Framework : MTEF) เป็นกรอบเชื่อมโยงการตัดสินใจการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีเข้ากับกลยุทธ์การจตุรพัทธภาพระยะปานกลาง และยังทำให้มั่นใจว่าได้สัดส่วนของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในอนาคตนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาภารกิจในแต่ละด้านของวทศ.

1.2 เงินงบประมาณรายได้



วทศ. ได้ดำเนินการสนับสนุนในการจัดหารายได้เงินนอกงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก เพื่อลดการพึ่งพิงจากเงินงบประมาณรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนจากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยนำมาดำเนินการกิจด้านการศึกษาด้านการวิจัยและวิชาการ รวมถึงด้านวิเทศสัมพันธ์และเครือข่ายนานาชาติ โดยเงินงบประมาณรายได้จากหน่วยงานภายนอกในปีงบประมาณ 2563-2565 เงินสนับสนุนด้านการวิจัยจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมเป็นเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกในปีงบประมาณ 2563 เป็นจำนวนเงิน 71,870,000 บาท ปีงบประมาณ 2564 เป็นจำนวนเงิน 52,942,449 บาท และปีงบประมาณ 2565 เป็นจำนวนเงิน 60,332,131 บาท คิดเป็นร้อยละ 78 ร้อยละ 75 และร้อยละ 78 ของจำนวนเงินงบประมาณรายได้ทั้งหมดที่นำมาใช้จ่ายเพื่อให้บรรลุพันธกิจของวิทยาลัยฯ ตามลำดับ ทั้งนี้สัดส่วนของเงินรายได้สุทธิในปีงบประมาณ 2563-2565 คิดเป็นเงินรายได้จากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ร้อยละ 23.24 และเงินรายได้จากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 76.76

1.3 อัตราส่วนทางการเงิน (Financial Ratio)

ในปีงบประมาณ 2565 รจก. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานงบแสดงฐานะทางการเงิน แยกตามส่วนงานของรจก. และวทศ. เป็นหนึ่งในส่วนงานของรจก. โดยงานบัญชี ฝ่ายบริหารการเงินการคลังได้นำส่งงบการเงินวทศ. ทุกรายได้ไตรมาส

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย 2564	ข้อมูล (ปีการศึกษา) (หากข้อมูลเกี่ยวข้องกับงบประมาณ นับเป็น "ปีงบประมาณ")			หมายเหตุ
				2562	2563	2564	

ซึ่งในปัจจุบันมีข้อมูลรอบระยะเวลา 6 เดือน (ต.ค. 64- มี.ค. 65) ปีงบประมาณ 2565 วพศส. จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณอัตราส่วนทางการเงิน (Financial Ratio) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในอดีต เพื่อช่วยให้ประเมินผลการดำเนินงาน แนวโน้ม และความเสี่ยงของกิจการได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการดำเนินการในปีงบประมาณ 2565 เป็นการได้รับข้อมูลครั้งแรกจึงทำให้ไม่มีข้อมูลในอดีตเพื่อใช้เปรียบเทียบ ข้อมูลอัตราส่วนทางการเงิน ดังนี้

รายการ		เกณฑ์ทั่วไป	ผลการคำนวณงบการเงิน (ต.ค. 64 - มี.ค. 65)	หน่วย
ความสามารถในการทำกำไร	อัตรากำไรสุทธิ (Net Profit Margin ; NPM)	ยิ่งมาก ยิ่งดี	-68.28	%
	อัตราผลตอบแทนต่อส่วนทุน (Return on total Equity ; ROE)	ยิ่งมาก ยิ่งดี	-51.57	%
ความมั่นคงทางการเงิน	อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Debt to Equity Ratio ; DE)	< 2	0.84	เท่า
สภาพคล่อง	อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (Current Ratio)	> 1	0.36	เท่า
ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์	อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return On Asset ; ROA)	ยิ่งมาก ยิ่งดี	-27.97	%

7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด และกลยุทธ์

(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

7.5.2	ร้อยละของผลสำเร็จการรับรู้/รู้จักวพศส.	ร้อยละ	50	N/A	N/A	21.4	
7.5.3	จำนวนของผู้สมัครต่อจำนวนที่รับเข้าเรียนในแต่ละหลักสูตร อย่างน้อย 2 : 1	สัดส่วน	ผ่านเกณฑ์	N/A	ผ่าน	ผ่าน	

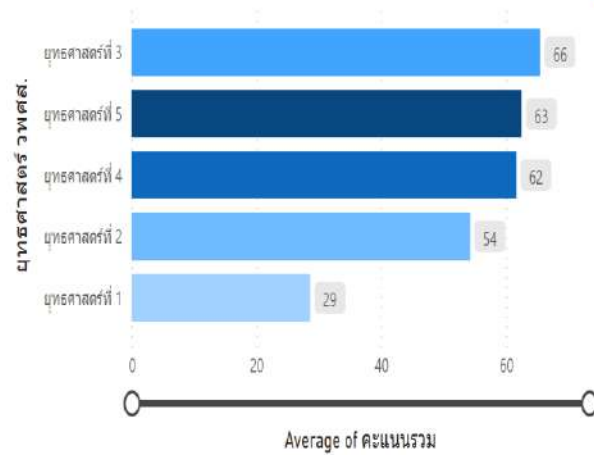
7.5 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

7.5.4	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ (จำแนกตามยุทธศาสตร์)**						*ตาม ปีงบประมาณ
	ยุทธศาสตร์ที่ 1	ร้อยละ	100	97	96	92.9	
	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ร้อยละ	100	81	62	71.4	
	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ร้อยละ	100	80	83	88.9	
	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ร้อยละ	100	98	81	76.1	
7.5.5	จำนวนตัวชี้วัดที่สำเร็จตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ระดับวิทยาลัย** (จำแนกตามยุทธศาสตร์)						*ตาม ปีงบประมาณ
	ยุทธศาสตร์ที่ 1	ตัวชี้วัด	15	13	8	11	
	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ตัวชี้วัด	15	9	4	7	
	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ตัวชี้วัด	9	6	4	9	
	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ตัวชี้วัด	17	6	4	10	

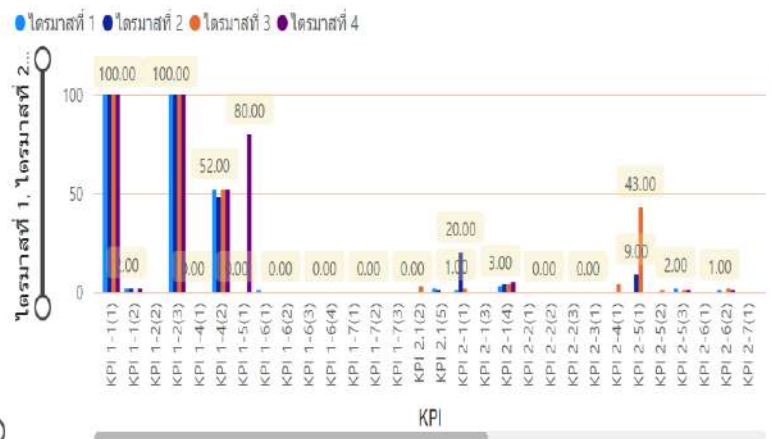
ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์วพศ. ปี 2565 ไตรมาสที่ 1-4

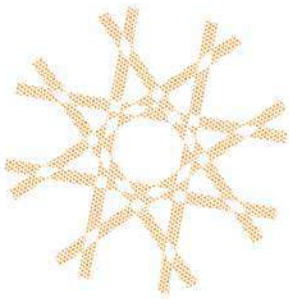
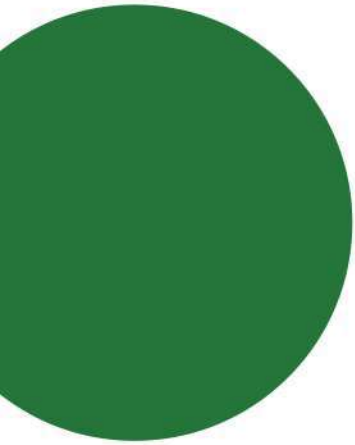
ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์วพศ. ปี 2565

Average of คะแนนรวม by ยุทธศาสตร์วพศ.



ไตรมาสที่ 1, ไตรมาสที่ 2, ไตรมาสที่ 3, ไตรมาสที่ 4 and คะแนนรวม by KPI





เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต Be Excellent for Lives

วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
906 ถนนกำแพงเพชร 6 แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

Princess Srisavangavadhana College of Medicine, Chulabhorn Royal Academy
906 Kampangetch 6 Rd., Talat Bang Khen, Lak Si, Bangkok 10210 Thailand

- ☎ 02 576 6600
- ✉ PSCM@cra.ac.th
- 🌐 <http://www.pscm.cra.ac.th>
- 📘 <https://www.facebook.com/PSCM.CRA>

