



รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ประจำปีการศึกษา 2563
(Feedback Report)

คณะทันตแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ 1 – 2 กันยายน 2564

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ	4
4. Key Factor	18
5. ภาคผนวก	22

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะด้วยเกณฑ์ EdPEX มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้คณะได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มีของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา นำเสนอมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อพิจารณาต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ วงศ์ประกรณ์กุล | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์ | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีกานต์ น้ำสะอาด | กรรมการและเลขานุการ |
| 4. นางพรนิภา ถาวะโร | ผู้ช่วยกรรมการและเลขานุการ |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการนำองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล เช่น มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม จากการรับฟังผู้เรียนและผู้รับบริการทันตกรรม มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกคณะฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ กำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ มีการมุ่งเน้นกำกับติดตามข้อมูล มีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรและพัฒนาผู้นำในอนาคต นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงยังมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ อาทิ หลักภาวะความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจ เป็นต้น

ข. Process OFI

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินการที่เป็นระบบในหลายๆ กระบวนการที่สำคัญ เช่น การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง การสร้างความผาสุกของสังคมและสนับสนุนชุมชน กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี การจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น การเลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เพื่อการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ มีมุมมองเชิงระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการถ่ายทอดกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่องสู่การปฏิบัติ โดยครอบคลุมกลุ่มลูกค้า กลุ่มบุคลากร ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ เช่น แผนด้านบุคลากรสายปฏิบัติการของโรงพยาบาล การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคณะฯ การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร วิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา และการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งการมีแนวทางการถ่ายทอดกระบวนการสู่การปฏิบัติจะช่วยสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียน บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือของคณะฯ

3. คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นของผู้นำระดับสูง การประเมินผลการดำเนินการ กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ การจัดการศึกษาและบริการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคณะฯ การประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร การประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ซึ่งการแสดงให้เห็นถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการมุ่งเน้นความสำเร็จของคณะฯ

ค. Result Strength

ผลลัพธ์การดำเนินการของคณะฯ บางเรื่องแสดงระดับและแนวโน้มที่ดี ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ได้แก่ ผลการบริหารงานพัสดุ ร้อยละของการส่งมอบตรงเวลา ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถ ได้แก่ จำนวนทุนวิจัยต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน ในส่วนของสาย

ปฏิบัติการ และ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของ
กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เช่น ร้อยละการบรรลุการติดตามการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการ
ยุทธศาสตร์ (SAP) และแผนปฏิบัติการประจำ (RAP) ของมหาวิทยาลัยตามตาราง

ง. Result OFI

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์
และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน, ผลลัพธ์ความพึงพอใจในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการและความ
คาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น, ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของการจัดการเรียนการ
สอนและการบริการวิชาการ, ผลลัพธ์ความผูกพันของบุคลากร, ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและ
การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น, ผลลัพธ์ด้าน
กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ การรับรองคุณภาพ, และผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาด เป็นต้น การ
กำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรมุ่งเน้นความสำเร็จ ให้ความสำคัญแก่บุคลากร ส่งมอบคุณค่าแก่
ผู้เรียนและลูกค้า

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์บางเรื่องที่มีแนวโน้มไม่คงที่ ได้แก่ ผลลัพธ์กระบวนการผลิตบัณฑิต ผลลัพธ์
กระบวนการให้บริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน และผลลัพธ์ด้านการบรรลุแผนปฏิบัติการ
ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการอย่างยั่งยืน

3. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์จำแนกตามกลุ่มที่สำคัญ เช่น จำแนกตามหลักสูตรและบริการตาม
พันธกิจ ได้แก่ การเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ, จำแนกตามบุคลากร ได้แก่ ตามสายงานและ
สถานภาพ จำแนกตามกลุ่มลูกค้า เป็นต้น รวมทั้งคณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์เทียบเคียงกับคู่เทียบตามที่ระบุใน
แผนภูมิ ที่ 4.1ก(2)_1 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลของแต่ละกลุ่ม รวมทั้งสามารถจัดลำดับการแข่งขัน

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Strength

- 1.1ก(1) คณะฯ กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความคิด ระหว่างคณบดี รองคณบดี และหัวหน้าภาค ปีการศึกษา 2563 คณะฯ ทบทวนแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ โดยกรรมการบริหาร วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของคณะฯ และนำความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักมาวิเคราะห์เพื่อปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปีของมหาวิทยาลัย ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

- 1.1ค(1) ผู้บริหารคณะฯ ตั้งคณะกรรมการติดตามตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด คณะฯ และมหาวิทยาลัย องค์ประกอบของคณะกรรมการมาจากบุคลากรจากแต่ละภาควิชากำกับติดตามทุก 6 เดือน และมีการแจ้งผลการดำเนินงานให้บุคลากร ผู้ป่วย ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทาง Facebook และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

OFI

- 1.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงในการเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมจากการดำเนินการภายใต้ GG ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะแสดงถึงความมุ่งมั่นให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

- 1.1ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางอย่างเป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารทั้งแบบทางเดียว และสองทาง ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มตามหลักสูตรและบริการที่ระบุในโครงสร้างองค์กร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญอย่างไร ซึ่งการสื่อสารในเรื่องสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ ดังกล่าวจะช่วยเพิ่มความผูกพันและความภักดีของลูกค้า

- 1.1ค(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการอย่างเป็นระบบในการที่ผู้บริหารระดับสูงทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการคัดเลือกให้ได้มาถึงแผนงานเร่งด่วน 4 แผนเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งวิธีการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและมุ่งเน้นความสำเร็จ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

- 1.2ก(2) คณะฯ มีการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ตาม TOR โดยรูปแบบการประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน และกำหนดมาตรฐานธรรมาภิบาลให้ผู้บริหารถือปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

- 1.2ข(1) คณะฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน เช่น นิสิตต้องมีการสอบขึ้นทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรม การประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับหลักสูตร (AUNQA) 5 หลักสูตร ซึ่งวิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการของนิสิต

OFI

- 1.2ก(1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการอย่างเป็นระบบที่คณะฯ ส่งเสริมการให้บุคลากรทั้งคณะฯ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ และการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน เช่น มีมาตรฐานการกำกับดูแลองค์กร การตรวจสอบด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก นโยบายการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งผลต่อค่านิยม Trustworthy

- 1.2ข(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น การใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ หรือลิดรอนสิทธิ, ข้อมูลที่ต้องเปิดเผยตามพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมค่านิยม E: Ethics และ T: Trustworthy

- 1.2ค(1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน เช่นตามพันธกิจการสร้างคนสอดคล้องกับ SDG, การปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม/สิ่งแวดล้อม, การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สร้างประโยชน์ให้สังคมสอดคล้องตามพันธกิจ

- 1.2ค(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการดำเนินการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ เช่น วิธีการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ ซึ่งวิธีการดังกล่าวอาจเป็นตัวขับเคลื่อนความผูกพันของลูกค้ำและบุคลากร

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

- 2.1ก(1) คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดทำกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 2-1 ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน โดยที่ผู้บริหารจะมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกคณะฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง จัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ รวมถึงการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการ และติดตามแผน การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ได้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

- 2.1ข(1) คณะฯ ได้แสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังแสดงในตาราง 2-4 แผนยุทธศาสตร์คณะฯ ปีงบประมาณ 2564 ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยช่วยให้คณะฯ เข้าใจทิศทางการดำเนินการขององค์กร

OFI

- 2.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการกำหนด และวิธีการเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านมาดำเนินการด้านนวัตกรรม ซึ่งการมีระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อพันธกิจ ด้านผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ

- 2.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาสารสนเทศใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการผลิตบัณฑิต ตามตาราง 2-3 เพื่อให้ได้สารสนเทศสร้างหลักสูตรให้มีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น รวมถึงการจัดการเรียน

การสอนที่มีความพร้อมสู่การมีงานทำ ซึ่งการมีกระบวนการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อมุ่งเน้นลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องค่านิยมความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า

- 2.1ก(4) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งการมีกระบวนการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ มองระบบนิเวศ (Ecosystems) อย่างมีกลยุทธ์ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และผู้รับบริการทันตกรรม

- 2.1ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่ทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสม กับความต้องการที่หลากหลาย และที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเอง ซึ่งการมีวิธีดังกล่าวจะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้เรียน ผู้รับบริการทันตกรรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

- 2.2ก(1) คณะฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 1 ปี โดยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และผู้รับผิดชอบในแต่ละกลยุทธ์ รวมถึงการเลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้คณะฯ สามารถกำกับติดตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

OFI

- 2.2ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบริหารกำกับติดตามความสำเร็จของข้อมูลตัวชี้วัดจากบุคลากรของแต่ละหลักสูตร และการบริการวิชาการอย่างไร ซึ่งการมีกระบวนการอย่างเป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ทราบโอกาสในการปรับปรุงแต่ละหลักสูตร และการบริการวิชาการให้บรรลุวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 2.2ก(3) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงิน และด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธกิจพันธกิจในปัจจุบัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าการพิจารณาความคุ้มค่า คุ่มทุน และการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ จะสนับสนุนให้แผนปฏิบัติการประสบความสำเร็จ ซึ่งวิธีการที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มีทรัพยากรเพียงพอเพื่อการดำเนินการประสบความสำเร็จ

- 2.2ก(4) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการจัดทำแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากรตามที่ระบุใน P1.ก(3) เช่น บุคลากรในหลักสูตร non-degree, กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งในคณะฯ และโรงพยาบาล เป็นต้น ซึ่งการมีวิธีการที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

- 2.2ก(5) ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงในตารางที่ระบุไว้หัวข้อ 2.2ก(5) สามารถติดตามความสำเร็จ และประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการครอบคลุมทุกประเด็นยุทธศาสตร์ เช่น ตัวชี้วัดพันธกิจด้านบริหาร ตัวชี้วัดหลักสูตร non-degree ซึ่งการแสดงผลตัวชี้วัดที่สำคัญดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ นำไปใช้ในการวางแผนฯ ที่มุ่งเน้นลูกค้า และส่วนตลาด

- 2.2ก(6) คณะฯ ไม่ได้แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการ ซึ่งการแสดงผลการคาดการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มีความไวในการปรับแผนฯ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามแผนฯ ที่วางไว้

- 2. 2ข ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว เช่น ไม่ชัดเจนว่าการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทุก 6 เดือน จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการที่ปรับเปลี่ยนไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องไปทางเดียวกัน ซึ่งวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ รับรู้ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Strength

- 3.1ก(1) คณะฯ มีกระบวนการในการรับฟังผู้เรียน และผู้รับบริการทันตกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังแสดงแผนภาพ 3-1 และตารางที่ 3.1 ก (1)-1 เช่น แบบประเมินรายวิชา การประชุม Focus Group ของนิสิต และแบบสำรวจความพึงพอใจผ่านระบบ QR code สำหรับกลุ่มผู้ป่วยในคลินิก ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียน และผู้รับบริการทันตกรรม

OFI

- 3.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี ได้แก่ ผู้เรียนในอนาคตที่เป็นกลุ่มนักเรียนมัธยมปลาย ผู้รับบริการทันตกรรมในอดีตและของคู่แข่ง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีคุณค่าและสามารถมีบริการเหนือความคาดหวังของลูกค้ำและเป็นช่องทางหาตลาดใหม่ ซึ่งวิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้รับการสนับสนุน สามารถขยายกลุ่มลูกค้ำและส่วนตลาด

- 3.1ข(1) ไม่พบกระบวนการอย่างเป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถคาดการณ์และเชิญชวนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นให้มาใช้บริการมากขึ้น

- 3.1ข(2) ไม่พบกระบวนการอย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษาและบริการฯ เช่น จุดเน้นของแต่ละหลักสูตร ได้แก่ สูตรปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตร Reskill/Upskill รวมถึงบริการของโรงพยาบาล ซึ่งกระบวนการอย่างเป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือความคาดหวังของแต่ละกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งสร้างความแตกต่างจากสถาบันอื่น

- 3.1ก(1)(2), ข (1) คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น กระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน และพึงมีในอนาคต และกระบวนการจัดการศึกษาและบริการ ซึ่งการแสดงให้เห็นถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Strength

- 3.2ก(1) คณะฯ สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียนผ่านหลายช่องทาง ดังตามแผนภาพ 3-2 ตามวงจรชีวิตผู้เรียน (Future Student, Current Student, Alumni) เช่น Website, จัด

กิจกรรม, Open House, จัดโครงการฝึกประสบการณ์วิจัยในทางวิทยาศาสตร์สุขภาพสำหรับนักเรียนมัธยมปลาย, ร่วมกับศิษย์เก่าระดมทุน SWU DENT CHARITY 2020, บรรยายวิชาการ Online โดยศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจให้กับกลุ่มผู้เรียน

- 3.2ก(2) คณะฯ มีแนวทางในการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นให้สามารถเข้าถึง และสืบค้นข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางการสื่อสารตามตารางที่ 3.2ก(2)-1 ช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นสามารถสืบค้นข้อมูล ผ่าน Website, Line, Facebook ซึ่งแนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

OFI

- 3.2ก(3) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น ช่องทางที่ให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามหลักสูตรและบริการ เข้ามาใช้ได้ และการแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้คณะฯ เรียบความเชื่อมั่นคืนมาและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้ำ

- 3.2ข(1) ไม่ชัดเจนว่าแบบประเมินความพึงพอใจได้สอบถามสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง รวมทั้งครอบคลุมทุกกลุ่มของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามหลักสูตรและบริการที่ระบุในโครงสร้างองค์กร เช่น การบริการวิชาการแบ่งเป็น 3 บริการหลัก 1) บริการผู้ป่วยใน ส่วนคลินิกการเรียนการสอน (Student clinic) 2) บริการผู้ป่วยใน ส่วนคลินิกบริการทันตกรรม (Special clinic) 3) บริการผู้ป่วยในหน่วยบริการวิชาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของปัญหาทันตสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงบริการและผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจลูกค้ำ

- 3.2ข(2) คณะฯ อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมชุดข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในงานพัฒนาคุณภาพพร้อมกันทุกมหาวิทยาลัย

- 3.2ค ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้ำและตลาดไปใช้สนับสนุนทบทวนผลการดำเนินการ รวมไปถึงกลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน ซึ่งกระบวนการอย่างเป็นระบบดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียน และผู้รับบริการได้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

Strength

- 4.1ก(1) คณะฯ มีแนวทางในการรวบรวม และติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการดำเนินการโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.1ก(1)_1 เช่น การติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดผ่านระบบ SWU-SAAP ทุก 6 เดือน และผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน และพัสดุผ่าน ระบบ SWU-ERP ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

OFI

- 4.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการอย่างเป็นระบบในการเลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น หลักสูตร และการบริการ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการ

แข่งขัน ได้แก่ ปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนการสอน และปัจจัยเกื้อหนุนการวิจัยและนวัตกรรม มีวิธีการเลือกข้อมูลและคู่เทียบอย่างไร ซึ่งการใช้สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยให้คณะฯ รับรู้ระดับของตนเอง และสามารถนำไปใช้วางกลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

- 4.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ทำมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการวัดผลการดำเนินการสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกคณะฯ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา เช่น กฎระเบียบ สภาวะแวดล้อมด้านการเมือง เทคโนโลยี รูปแบบหลักสูตรหรือบริการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งความคล่องตัวของ การวัดผลจะช่วยให้คณะฯ มีความไวในการปรับเปลี่ยนแผนฯ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน

- 4.1ข ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการทบทวนผลการดำเนินการ และขีดความสามารถของคณะฯ เช่น การทบทวนแนวโน้มผลการดำเนินการและขีดความสามารถ รวมถึงการคาดการณ์วงการศึกษาและเทคโนโลยี ซึ่งวิธีที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย และจัดลำดับการปรับปรุงและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

- 4.1ค(1),(2) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต และทบทวนผลการดำเนินการเพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น วิธีการคาดการณ์ผลดำเนินการของหลักสูตรและบริการ จากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขัน ซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

Strength

- 4.2ก(1) คณะฯ ได้แสดงวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูล และสารสนเทศมีคุณภาพ โดยการตั้งคณะกรรมการจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน และการบริการ ตลอดจนกำหนดผู้รับผิดชอบระดับการเข้าถึงข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.2ข(1)_2 ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มุ่งเน้นค่านิยมการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

OFI

- 4.2ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศที่จัดเก็บผ่านระบบ ดังแสดงในตารางที่ 4.2ข(1)_2 ครอบคลุมสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน มีความพร้อมใช้งานง่าย และทันการ เช่น ด้านบริการ: ระบบคลังยา หรือวัสดุ อุปกรณ์ในการให้บริการ ความเชื่อมโยงกับโปรแกรมจำลองกับเวชระเบียน ด้านการเรียนการสอน: ข้อมูลสำหรับนิสิต ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น ซึ่งการมีวิธีการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ จัดการโดยใช้ข้อมูลจริง เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงการดำเนินการ

- 4.2ข(1),(2),(3) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการอย่างเป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และจัดการให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน และในโรงพยาบาล ซึ่งการมีกระบวนการอย่างเป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถรักษาผลการดำเนินการที่ได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในช่วงที่มีการปรับเปลี่ยน

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สถานะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

- 5.1ข(1) คณะฯ มีแนวทางในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร เช่น คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบสุขภาพประจำปี และด้านความปลอดภัย ได้แก่ การซ้อมหนีไฟและการสำรวจอุปกรณ์ดับเพลิง การขอรับรองมาตรฐาน biosafety ของห้องวิจัย จำนวน 4 ห้อง และการปรับปรุงระบบปรับอากาศของคลินิกทันตกรรม ซึ่งแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนคณะฯ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร

- 5.1ข(2) คณะฯ มีแนวทางในการจัดให้มีการบริการ และสิทธิประโยชน์ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ P.1 ก (3)_3 เช่น ระเบียบเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และเรื่องวิธีการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนคณะฯ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร

OFI

- 5.1ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการประเมินความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของสายปฏิบัติการในส่วนของคณะฯ และโรงพยาบาล เช่น การประเมินทักษะสมรรถนะ และจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องมีในแต่ละลักษณะงาน ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

- 5.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ ทั้งสายวิชาการ สายปฏิบัติการ (คณะทันตแพทยศาสตร์) สายปฏิบัติการ (โรงพยาบาล) ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

- 5.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร เช่น การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงานในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์ ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

- 5.1ก(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น การจัดโครงสร้างบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับหลักสูตรที่ทันสมัยทั้ง degree และ non-degree ด้านการวิจัย การพัฒนาโรงพยาบาลทันตกรรม ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจ



5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

- 5.2ก(2) คณะฯ มีแนวทางในการประเมินความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรผ่านแบบสอบถาม โดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอาจารย์ (ข้าราชการ) 2) กลุ่มอาจารย์ (พนักงานของรัฐ) 3) กลุ่มสายปฏิบัติการ (พนักงานของรัฐ) และ 4) กลุ่มสายปฏิบัติการ (ลูกจ้าง) โดยปีการศึกษา 2563 อาจารย์ และบุคลากรสายปฏิบัติการมีความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับดี ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ได้มาซึ่งสารสนเทศในการสร้างความผูกพันกับบุคลากรในระยะยาว

- 5.2ค(1) คณะฯ มีการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบข้อมูลภาระงาน มีการจัดทำข้อตกลงระดับบุคคล มีการกำหนดภาระงานหลัก ภาระงานตามยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาถึงการเลื่อนค่าตอบแทน การพิจารณาจ่ายเงินสนับสนุนค่าสมัครตีพิมพ์บทความในวารสารระดับนานาชาติ การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมค่านิยม work smart

- 5.2ข คณะฯ มีแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ “Dent SWU” ตัวอย่างเช่น D: Dental professionalism คณะฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส โดยใช้ระบบงานที่เหมาะสมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และนำเสนอข้อมูลสำคัญลงบน website คณะฯ ตามแนวทางของ ITA (Integrity and transparency assessment) ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนค่านิยมของคณะฯ

- 5.2ค(4) คณะฯ มีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร และผู้นำในอนาคต เช่น การส่งเจ้าหน้าที่การเงินเข้าอบรมหลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัย (นบ.) เพื่อเตรียมการรองรับการเกษียณอายุราชการของฝ่ายบริหาร และการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

OFI

- 5.2ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เช่น แนวทางการสำรวจให้ได้มาซึ่งการกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนจะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรในระยะยาว

- 5.2ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร รวมถึงความจำเป็นของคณะฯ เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ เช่น แนวทางการส่งอาจารย์ไปพัฒนาเฉพาะทางด้านทันตกรรมผู้สูงอายุ การพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

- 5.2ค(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร อาทิ เชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนากับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรและกับผลลัพธ์ที่สำคัญของคณะฯ ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

- 6.1ก(2) 6.1ก(3) คณะฯ มีแนวทางในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด เช่น แผนภาพที่ 6.1 กระบวนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร และตารางที่ 6.1. ข(1)_1 กระบวนการในระบบงานผลิตภัณฑ์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนในการพัฒนาหลักสูตร และบริการของคณะฯ เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

OFI

- 6.1ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ในการตอบสนองต่อพันธกิจต่างๆ อย่างไร เช่น การวิเคราะห์รวบรวมปัจจัยนำเข้าด้านการผลิตบัณฑิตเพื่อนำมาจัดทำและเลือกเป็นข้อกำหนด ข้อกำหนดที่สำคัญดังแสดงในตารางที่ 6.1. ข(1)_1 กระบวนการในระบบงานผลิตบัณฑิต ตารางที่ 6.1. ข(1)_2 กระบวนการในระบบงานบริการวิชาการ และ ตารางที่ 6.1. ข(1)_3 กระบวนการในระบบงานวิจัย ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรและบริการของคณะฯ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

- 6.1ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวัน (in process measurement) ของกระบวนการทำงานเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น ตัววัดในตารางที่ 6.1ข(1)_1 ถึง 6.1ข(1)_3 ไม่ได้สะท้อนถึงตัววัด in process measure ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยเสริมให้คณะฯ บรรลุพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ด้านงานวิจัย และด้านบริการวิชาการได้ดีขึ้น

- 6.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 6.1. ข(2) เช่น การจัดทำข้อกำหนดกระบวนการ (work process requirement) ตัววัดในการปฏิบัติงานประจำวัน (in process measure) ซึ่งการมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

- 6.1ข(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการ เช่น ไม่ชัดเจนแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้บริการทางทันตกรรม ที่มุ่งเน้นการสื่อสารกับผู้ป่วย และการสร้างรายได้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.2 ตาม PDCA และ A3 report การมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะหลักของคณะฯ

- 6.1ค คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างไร เช่น แนวทางการคัดเลือกผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ เพื่อช่วยยกระดับผลการดำเนินการตามพันธกิจต่างๆ ของคณะฯ ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

- 6.1ง คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร เช่น การหาคู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบมาร่วมสร้างนวัตกรรม ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการ การใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์ในการนำมาสู่การสร้างนวัตกรรม รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรของคณะฯ ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ ด้านการผลิตวิจัย นวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมการดูแลทันตสุขภาพ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Strength

- 6.2ข คณะฯ มีแนวทางในการสร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ เช่น การรักษาความปลอดภัยและเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของคณะฯ โดยใช้ระบบบัญชีไอดี และการกำหนด password เฉพาะบุคคล มีระบบ firewall ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยคณะฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และผู้รับบริการทันตกรรมด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

OFI

- 6. 2ก ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจัดการประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หรือการทำงานซ้ำของการปฏิบัติการตามพันธกิจต่างๆ ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

- 6.2ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย โดยคำนึงถึงการป้องกันอุบัติเหตุ การตรวจสอบ การวิเคราะห์หาสาเหตุ (Root cause analysis) ของความไม่ปลอดภัย และการกู้คืนสู่สภาพเดิม ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และผู้รับบริการทันตกรรมด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

- 6.2ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉิน โดยคำนึงถึงการป้องกัน การจัดการความต่อเนื่องของการดำเนินการ และการกู้คืนสู่สภาพเดิม ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และผู้รับบริการทันตกรรมด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ Strength

- 7.1ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนของคณะฯ อยู่ในระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น จำนวนรวมนักศึกษาที่สอบผ่านวิชาพื้นฐานในครั้งแรก (7.1ก_3) จำนวนนิสิต/บัณฑิตที่ได้รับประกาศเกียรติคุณยกย่อง/ได้รับรางวัลด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม หรือการทำงานเพื่อชุมชน ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงถึงประสิทธิผลของกระบวนการด้านการจัดการศึกษา ในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในคณะฯ

- 7.1ข(1) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้น ในบางเรื่อง ได้แก่ จำนวนรับของนักศึกษาต่อแผนที่กำหนดไว้ สำหรับหลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และ ป. โท วิทยาการวินิจฉัยช่องปากและแมกซิลโลเฟเชียล (7.1ข (1)_1) ผลลัพธ์นี้แสดงถึงความสำเร็จของกระบวนการที่ตอบสนองต่อพันธกิจด้านการเรียนการสอน

- 7.1ค คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน มีผลการดำเนินการและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ผลการบริหารงานพัสดุ ร้อยละของการส่งมอบตรงเวลา (7.1ค_1) การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการส่งมอบคุณค่าตามที่คณะฯ กำหนด

OFI

- 7.1ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลงานวิจัยของคณะฯ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคู่เทียบ เช่น อัตราการสอบผ่านขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการวิชาชีพทันตกรรมเปรียบเทียบกับคู่เทียบ (7.1ก_4) และผลงานวิจัยของคณะฯ ที่ได้รับการตีพิมพ์/เผยแพร่ (รวม และ ระดับนานาชาติ) เมื่อเปรียบเทียบกับคู่เทียบ (7.1ก_6) ซึ่งการมีผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

- 7.2ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านกระบวนการของคณะฯ อยู่ในระดับ และแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอ เช่น ด้านกระบวนการผลิตบัณฑิต อาทิ อัตราการสำเร็จการศึกษาภายใน

วงรอบหลักสูตร (7.1ก_1) และด้านกระบวนการงานวิจัย อาทิ ผลงานวิจัยของคณะฯ ที่ได้รับการตีพิมพ์/เผยแพร่ว่า (ระดับชาติ ระดับนานาชาติ) (7.1ก_5) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

- 7.1ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัววัดที่สำคัญเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ซึ่งการมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Strength

- 7.2ก(1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการของคณะฯ อยู่ในระดับที่ดี เช่น ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในคลินิกการเรียนการสอน เพิ่มขึ้นจาก 4.53 ในปี 2562 เป็น 4.83 ในปี 2563 (7.2ก(1)_3), ร้อยละการดำเนินงานทำของบัณฑิตภายใน 1 ปี ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

OFI

- 7.2ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่องได้แก่ ความพึงพอใจในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ความพึงพอใจของนิสิตต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยมความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า

- 7.2ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ของความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีแนวโน้มไม่คงที่ ได้แก่ ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน, ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต, จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่นำความรู้จากการบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์ และผลลัพธ์หลายเรื่องมีระดับต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกการเรียนการสอน, ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน, ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต

- 7.2ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้รับบริการทันตกรรม เช่น ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุน/การจัดการเรียนการสอน (7.2ก(1)_1) และความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกทันตกรรม (7.2ก(1)_3) ซึ่งการแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของคณะฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ

- 7.2ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่อง ได้แก่ ประสิทธิภาพที่คณะฯ สร้างความสัมพันธ์ตามแผนภาพ 3-2 จำนวนสมาชิกศิษย์เก่า จำนวนเรื่องของการบรรยายโดยศิษย์เก่า ความสะดวกในการติดต่อและทำธุรกรรมกับคณะฯ จำนวนครั้งที่ผู้ป่วยมารับบริการ และเหตุผลที่มารับบริการที่โรงพยาบาลเป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ นำไปปรับปรุงการดำเนินงานที่มุ่งเน้นลูกค้า

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Strength

- 7.3ก(1) คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถมีระดับดี ได้แก่ ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนวิจัยภายนอกต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3ก(1)_2) และมีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนทุนวิจัยต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3ก(1)_3) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการแข่งขันของบุคลากร

- 7.3ก(2) คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอยู่ในระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น ความพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน (7.3ก(2)_1) ในส่วนของสายปฏิบัติการ และ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (7.3ก(2)_2) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร

OFI

- 7.3ก(1) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถ มีระดับต่ำกว่าคู่เทียบ ได้แก่ สัดส่วนการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3ก(1)_3) ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสามารถของบุคลากรด้านการวิจัย

- 7.3ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัววัดที่สำคัญด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรสายปฏิบัติในคณะฯ และโรงพยาบาล ซึ่งการมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน

- 7.3ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น ปัจจัยความผูกพันองค์กร (7.3ก(3)_2) และ อัตราคงอยู่ของบุคลากร (7.3ก(3)_3) ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจำแนกตามกลุ่มบุคลากรจะช่วยให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับปรุงความผูกพันกับบุคลากรได้มากขึ้น

- 7.3ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กร เช่น การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติทั้งในคณะฯ และโรงพยาบาล ซึ่งการมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

- 7.3ก(1),(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร เช่น จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ (7.3ก(1)_1) จำนวนทุนวิจัยต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3ก(1)_3) และ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (7.3ก(2)_2) ซึ่งการแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของคณะฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Strength

- 7.4ก(2),(5) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรและด้านสังคม ที่มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2558-2563 ได้แก่ สถิติการใช้กระดาษ ลดลงจนกลายเป็น 0 ในปี 2563,

การบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ (สกอ. 5.1), ร้อยละการบรรลุการติดตามการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการยุทธศาสตร์ (SAP) และแผนปฏิบัติการประจำ (RAP)ของมหาวิทยาลัย

OFl

- 7.4ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร หลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารและสร้างความผูกพันของผู้บริหารต่อบุคลากรและลูกค้า, การรับรู้ของบุคลากรต่อความมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมให้คณะฯ ประสบความสำเร็จของผู้บริหาร, การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร เป็นต้น

- 7.4ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร หลายเรื่อง ได้แก่ การรายงานความเสี่ยงและการควบคุมภายใน, การจัดการผลกระทบทางลบจากการดำเนินการของคณะฯ และโรงพยาบาล, ประสิทธิภาพของการตรวจสอบการเงินทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น และคณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร บางเรื่องมีแนวโน้มไม่คงที่ ได้แก่ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเงินแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้จะช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของการกำกับดูแลองค์กร

- 7.4ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ ได้แก่ ผลการรับรองมาตรฐานของหลักสูตร, มาตรฐานโรงพยาบาล, มาตรฐานห้องแล็บ, ผลการ Calibrate อุปกรณ์ทางโรงพยาบาล, ผลลัพธ์การปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ส่งเสริมค่านิยม E: Ethics และ T: Trustworthy

- 7.4ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ส่งเสริมค่านิยม E: Ethics และ T: Trustworthy

- 7.4ก(5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านสังคม ได้แก่ ทั่ววงการสนับสนุนให้เกิดความผาสุกของสังคม การลดการใช้พลังงาน การลดของเสีย การประชุมและการจัดการเรียนการสอนเสมือนจริง ผลสำเร็จด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ และคณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการสนับสนุนชุมชน บางเรื่องมีแนวโน้มไม่คงที่ ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ บรรลุการสร้างประโยชน์แก่สังคมและชุมชน

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Strength

- 7.5ก(1) คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินที่มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของคณะฯ

- 7.5ข คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เช่น ร้อยละการบรรลุการติดตามการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการยุทธศาสตร์ (SAP) และแผนปฏิบัติการประจำ (RAP) ของมหาวิทยาลัยตามตาราง Common Data Set ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยสะท้อนถึงความสำเร็จของคณะฯ

OFI

- 7.5ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงินหลายเรื่อง ได้แก่ การควบคุมต้นทุน และความมั่นคงทางการเงิน ผลลัพธ์รายจ่าย/รายได้จากการให้บริการวิชาการ เงินบริจาค ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยกิต และค่าใช้จ่ายของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงทางการเงินของคณะฯ

- 7.5ก(1) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ และการเงินมีระดับที่ลดลง เช่น 7.5ก_2 อัตราส่วนกำไรขั้นต้น (Gross profit margin) และ 7.5ก_3 อัตราส่วนสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงทางการเงินของคณะฯ

- 7.5ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาด หลายเรื่อง ได้แก่ จำนวนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่เพิ่มขึ้นจากแต่ละช่องทางที่สร้างความสัมพันธ์ ตามแผนภาพ 3-2 จำนวนเครือข่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปีของ การศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ซึ่งการมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงลำดับในการแข่งขัน

4. Key Factor

หัวข้อ	ข้อมูล
<p>1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ</p>	<p>1. การศึกษา 1) หลักสูตรที่ได้วุฒิการศึกษา (Degree Program) ประกอบด้วยหลักสูตรที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย 5 หลักสูตร (ปริญญาตรี 2 มหาบัณฑิต 3) และหลักสูตรที่ขึ้นตรงต่อทันตแพทยสภา 2 หลักสูตรที่ Upskill/Reskill (Non-Degree Program) 5 หลักสูตร</p> <p>2. การวิจัย - มุ่งเน้นคุณภาพผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ นำไปใช้ประโยชน์ในเศรษฐกิจและสังคม สร้างนวัตกรรม สามารถจดอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร และบูรณาการกับการเรียนการสอนและวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา</p> <p>3. การบริการวิชาการ แบ่งเป็น 3 บริการหลัก 1) บริการผู้ป่วยในสวนคลินิกการเรียนการสอน (Student clinic) 2) บริการผู้ป่วยในสวนคลินิกบริการทันตกรรม (Special clinic) 3) บริการผู้ป่วยในหน่วยบริการวิชาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของปัญหาทันตสุขภาพ</p>
<p>2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม</p>	<p>ปรัชญา : ผู้มีความรู้และประพฤติดีเป็นผู้ประเสริฐ (วิชา จรณสมปณฺโณ เสฏฺฐโฐ)</p> <p>วิสัยทัศน์ : สถาบันทางการศึกษาชั้นนาที่มุ่งเน้นผลิตทันตบุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม และ การให้บริการแก่สังคม</p> <p>พันธกิจ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตและพัฒนาทันตบุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม 2. ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เพื่อสังคมในระดับชาติและนานาชาติ 3. บริการวิชาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ทางด้านสุขภาพช่องปาก ด้วยจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคม 4. สืบสานและทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย 5. พัฒนาระบบบริหารและระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ <p>ค่านิยม : “Dent SWU” Core value D: Dental professionalism, E: Ethics, N: Novelty and Innovation, T: Trustworthy, S: Soft skills (People, Social, Communication), W: Work smart</p>
<p>3. สมรรถนะหลัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีทักษะการสื่อสาร และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม • การบริการวิชาการและการบริการทันตกรรมที่ครบวงจรสำหรับทุกกลุ่มวัย • การผลิตวิจัยนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมเสริมการดูแลทันตสุขภาพ
<p>4. บุคลากร</p>	<p>บุคลากรทั้งหมด 235 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ</p> <p>กลุ่มที่ 1 สายวิชาการ 79 คน เป็นข้าราชการ (จำนวน อาจารย์: ผศ. เป็น 6:1) พนักงานมหาวิทยาลัย (จำนวน อาจารย์: ผศ.: รศ.: เป็น 48:16:8:0)</p> <p>กลุ่มที่ 2 สายปฏิบัติการ (คณะทันตแพทยศาสตร์) 41 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>กลุ่มที่ 3 สายปฏิบัติการ (โรงพยาบาล) 115 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 98 คน ลูกจ้าง 17 คน</p> <p>ข้อกำหนดระดับการศึกษาของทั้ง 3 กลุ่มระบุใน ตารางที่ P1(ก)1</p> <p>ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภาพรวม 3 ปัจจัย 5 ประเด็น</p> <ol style="list-style-type: none"> ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> - ความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน - งานที่รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร <ul style="list-style-type: none"> - มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่คณะทันตแพทยศาสตร์ มศว นอกเหนือจากงานประจำที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ - มีส่วนร่วมในกิจกรรมและรู้สึกภูมิใจที่คณะทันตแพทยศาสตร์ มศว ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร <ul style="list-style-type: none"> - สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน และได้รับการสนับสนุน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
5. สิ้นทรัพย์	<p>อาคารสถานที่ – คณะทันตแพทยศาสตร์ ประกอบด้วยห้องบรรยาย 4 ห้อง, ห้องสัมมนา 5 ห้อง, ห้องปฏิบัติการสำหรับนิสิตทันตแพทย์ 3 ชั้น, ห้องปฏิบัติการเพื่อการวิจัย 3 ห้อง, ห้องปฏิบัติการหัวหุ่นจำลอง 2 ห้อง, ห้องสมุด, ห้องสำหรับถ่ายทำ (Studio) และจัดการเรียนการสอนทางไกล EDL (Distance – Learning) 2 ห้อง – โรงพยาบาลทันตกรรม ประกอบด้วยคลินิกการเรียนการสอน (คลินิกตรวจและพิเคราะห์โรคในช่องปาก, คลินิกรังสีวิทยาช่องปาก ชั้น 2 ภาควิชาศัลยศาสตร์และเวชศาสตร์ช่องปาก, คลินิกศัลยศาสตร์ช่องปาก, คลินิกทันตกรรมสำหรับเด็ก, คลินิกทันตกรรมจัดฟัน, คลินิกทันตกรรมทั่วไป, คลินิกทันตกรรมอนุรักษ, คลินิกบัณฑิตศึกษา) และคลินิกบริการทันตกรรม (คลินิกทันตกรรมพิเศษ, คลินิกทันตกรรมโศภนดนตรี)</p> <p>เทคโนโลยี: ระบบ SSB สำหรับโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ระบบเวชระเบียน การตรวจสอบสิทธิ พัสต และการนัดหมายผู้ป่วย, ระบบ PAC เพื่อใช้ในการเก็บภาพถ่ายรังสีของทุกคลินิก และสามารถเปิดดูและเชื่อมกับระบบ SSB ด้วยระบบ PAC viewer ซึ่งระบบดังกล่าวทั้งหมดทำให้เกิดความปลอดภัยของข้อมูล และโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>อุปกรณ์: ระบบ CAD-CAM, โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์กะโหลกศีรษะ & โมเดลฟันและจำลองใบหน้าหลังการจัดฟัน, Microscope สำหรับการรักษาทางวิทยาเอนโดดอนท์</p>
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ: ด้านการเรียนการสอน, ด้านบริการทางการแพทย์, ด้านการวิจัย, ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ตามตารางที่ P1 (ก) 2</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
7. โครงสร้างองค์กร	<p>โครงสร้างการนำองค์กร: คณะบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด, รองคณะบดี 5 ฝ่าย, ผู้ช่วยคณะบดี 2 ตำแหน่ง, หัวหน้าภาควิชา 5 ภาควิชา, ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และผู้อำนวยการสำนักงานคณะบดี</p>
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ ความต้องการและความคาดหวัง	<p>1. ผู้เรียน: นิสิตปริญญาตรี นิสิตบัณฑิตศึกษา ทันตแพทย์ที่เข้าร่วมหลักสูตร Reskill/Upskill ความต้องการและความคาดหวัง <u>ด้านการเรียนการสอน</u> 1) หลักสูตรมีมาตรฐานและได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ 2) อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเนื้อหาสาระวิชา 3) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา 4) สามารถผ่านการสอบการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพทันตกรรม 5) การจัดการเรียนการสอนที่มีความพร้อมสู่การปฏิบัติงาน 6) นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงานเฉพาะสาขา <u>ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก</u> 1) การมีสถานที่เรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอ 3) มีห้องปฏิบัติการที่สามารถทำงานนอกเวลาได้ 4) มีห้องพักสำหรับบัณฑิตศึกษา</p> <p>แตกต่างกันตามนิสิตปริญญาตรี นิสิตบัณฑิตศึกษา ทันตแพทย์ที่เข้าร่วมหลักสูตร Reskill/Upskill</p> <p>2. ผู้รับบริการทันตกรรม: ผู้ป่วยนิสิตในคลินิกการเรียนการสอน และผู้ป่วยในคลินิกบริการทันตกรรม ความต้องการและความคาดหวัง <u>ด้านบริการ</u> 1) ผู้ให้บริการมีความรู้ความสามารถ 2) ผู้ให้บริการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา 3) ระยะเวลาในการรักษาเหมาะสม 4) ได้รับบริการทางทันตกรรมที่มีคุณภาพ 5) ได้รับบริการทันตกรรมในราคาสมเหตุสมผล <u>ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก</u> 1) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอ 2) คลินิกบริการทันตกรรมมีความสะอาด 3) มีที่พักรอที่สะดวกสบาย/ระยะเวลาในการรอไม่นาน 4) ความสะดวกในการทำนัดหมาย/ระยะเวลาในการรอไม่นาน 5) ความสะดวกในการชำระเงิน/ระยะเวลาในการรอไม่นาน แตกต่างตาม ผู้ป่วยนิสิตในคลินิกการเรียนการสอน และผู้ป่วยในคลินิกบริการทันตกรรม</p>
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ ความคาดหวัง	<p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า</p> <p>ความต้องการและความคาดหวัง: 1) หลักสูตรมีมาตรฐานและได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ 2) นิสิตที่จบมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ 3) มีทุนการศึกษาสำหรับนิสิตที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ 4) นิสิตสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา 5) นิสิตสามารถผ่านการสอบการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพทันตกรรม 6) บัณฑิตมีความพร้อมและทักษะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 7) บัณฑิตมีจริยธรรมทางวิชาชีพ ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ 8) คณะทันตแพทยศาสตร์มีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของวงการวิชาชีพ 9) มีการจัดอบรม / หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างตาม ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	ผู้ส่งมอบ : ไม่ระบุ คู่ความร่วมมือ : องค์กรผู้บริหารคณะทันตแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย (อ.บ.ท.ท)
11. ลำดับในการแข่งขัน	คู่แข่งของ มศว อยู่ในกลุ่มเดียวกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีขนาดองค์กรและอายุใกล้เคียงกัน พิจารณาจากคะแนนสอบเข้า ผ่านทางกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย (กสพท.) พบว่ามีคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด/เฉลี่ยใกล้เคียงกันมาตลอด โดย มศว จะมีคะแนนต่ำกว่าเล็กน้อย
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	ปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้การสอน: คณะมีหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ทั้งรูปแบบ Degree และ Non-Degree program คณาจารย์มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเกื้อหนุนการวิจัยและนวัตกรรม: คณะมีการสนับสนุนทุนสำหรับการทำวิจัยและทุนสนับสนุนการตีพิมพ์วารสารนานาชาติสำหรับอาจารย์และบุคลากรเพิ่มขึ้น คณาจารย์มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และชุดข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในงานพัฒนาคุณภาพร่วมกันทุกมหาวิทยาลัย
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ไม่ชัดเจน
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	PDCA, A3 report, Root cause analysis

5. ภาคผนวก

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2563 คณะทันตแพทยศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	Zoom name
1	ผศ.ดร.ทพ.ณัฐวธ แก้วสุทธา	คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์	1_ผศ.ดร.ทพ.ณัฐวธ แก้วสุทธา
2	ทพญ. ม.ล. พิณแข รัชณี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	2_ทพญ. ม.ล. พิณแข รัชณี
3	ผศ.ทพญ.ชินาลัย ปิยะชน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	3_ผศ.ทพญ.ชินาลัย ปิยะชน
4	ผศ.ทพญ.ขวัญชนก อยู่เจริญ	รองคณบดีฝ่ายวางแผนพัฒนาและ ประกันคุณภาพ	4_ผศ.ทพญ.ขวัญชนก อยู่เจริญ
5	ผศ.ดร.ทพญ.ปรมาภรณ์ จิวพัฒนกุล แก้วมณี	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์	5_ผศ.ดร.ทพญ.ปรมาภรณ์ จิวพัฒนกุล แก้วมณี
6	อ.ดร.ทพ.วิบูลย์ ไพศาลกอบฤทธิ์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต	6_อ.ดร.ทพ.วิบูลย์ ไพศาลกอบฤทธิ์
7	รศ.ดร.ทพญ.ภาวิณี ปฎิพัทธ์วุฒิกุล ดิตรอน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทันตกรรม	7_รศ.ดร.ทพญ.ภาวิณี ปฎิพัทธ์วุฒิกุล ดิตรอน
8	รศ.ดร.ทพญ.พรสวรรค์ ธนธรวงศ์	หัวหน้าภาควิชาทันตกรรมทั่วไป	8_รศ.ดร.ทพญ.พรสวรรค์ ธนธรวงศ์
9	อ.ดร.พัฒน์พงษ์ จาติเกตุ	หัวหน้าภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็ก และทันตกรรมป้องกัน	9_อ.ดร.พัฒน์พงษ์ จาติเกตุ
10	ผศ.ทพ.สุวิทย์ วิมลจิตต์	หัวหน้าภาควิชาทันตกรรมอนุรักษ์และ ทันตกรรมประดิษฐ์	10_ผศ.ทพ.สุวิทย์ วิมลจิตต์
11	ผศ.ดร.ทพญ.มานิสา ศรีชลเพ็ชร	หัวหน้าภาควิชาศัลยศาสตร์และเวช ศาสตร์ช่องปาก	11_ผศ.ดร.ทพญ.มานิสา ศรีชลเพ็ชร
12	อ.ดร.ดวงพร ศรีสุภาพ	หัวหน้าภาควิชาโอบุสสุวิทยา	12_อ.ดร.ดวงพร ศรีสุภาพ
13	นางวรรณิ สุขละมุล	ผู้อำนวยการสำนักงาน	13_นางวรรณิ สุขละมุล
14	น.ส.ศุภัฏญดา คูหาวิชานันท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	14_น.ส.ศุภัฏญดา คูหาวิชานันท์
15	นางเทวี วิชัยดิษฐ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	15_นางเทวี วิชัยดิษฐ
16	นางกนกพร สุขยานันท์	นักวิทยาศาสตร์	16_นางกนกพร สุขยานันท์
17	น.ส.นิตา กรีหิรัญ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	17_น.ส.นิตา กรีหิรัญ
18	น.ส.ณัฏฐชดา เศรษฐาพฤทธิ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	18_น.ส.ณัฏฐชดา เศรษฐาพฤทธิ
19	นางสุวณัฐ นุ่มหันท	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	19_นางสุวณัฐ นุ่มหันท
20	นายปรมิินทร์ วิภาตะวิทย์	นักวิชาการศึกษา	20_นายปรมิินทร์ วิภาตะวิทย์