



## รายงานผลการประเมินคุณภาพองค์กรภายในคณะแพทยศาสตร์ ระดับภาควิชา ประจำปี 2565

### ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

#### รายนามผู้ตรวจประเมินฯ ทีม E

1. ผศ.นพ.ธนิสนิตย์	สิริพันธ์	หัวหน้าทีมผู้ตรวจประเมิน
2. รศ.นพ.อภิชาติ	ตันตระวรศิลป์	ผู้ตรวจประเมิน
3. รศ.พญ.นภาพร	ตนาวิวัฒน์	ผู้ตรวจประเมิน
4. รศ.ดร.อนุสรณ์	ลัγκαพันธ์	ผู้ตรวจประเมิน
5. รศ.นพ.พีระศักดิ์	เลิศระการนนท์	ผู้ตรวจประเมิน
6. อ.พญ.ณัชชา	วิวัฒน์คุณูปการ	ผู้สังเกตการณ์
7. นายวิษณุพงษ์	ทาร์ราช	เลขานุการ

#### ส่วนที่ 1: ข้อคิดเห็นต่อบริบทและสถานการณ์ของภาควิชา

จากบริบท สถานการณ์การแข่งขัน และความเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ภาควิชาเผชิญ ทีมผู้ตรวจประเมิน มีความเห็นเพิ่มเติมในส่วนของโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านสำคัญ และความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของภาควิชาให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

ลำดับที่	ประเด็น	ข้อคิดเห็น
<b>โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของภาควิชา (เพิ่มเติม)</b>		
1	มีจำนวนศาสตราจารย์มาก	สามารถนำความรู้มาใช้เพื่อยกระดับการเรียนการสอน การบริการ การวิจัย
2	จำนวนผู้ป่วยเป็นโรคซึมเศร้าวัยรุ่น และนักศึกษาเพิ่มขึ้น	สามารถนำไปพัฒนาป้องกัน การรักษาที่ดีขึ้นได้อย่างไร
3	Tele-medicine	ช่วยในการเข้าถึงลูกค้าได้มากขึ้น
<b>ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของภาควิชา (เพิ่มเติม)</b>		
1	หลักสูตรแพทย์ประจำบ้านต่อยอด อนุสาขาจิตเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์หาสาเหตุ เช่น การทำแบบสอบถามแพทย์ประจำบ้านที่กำลังจะจบหรือจบหลักสูตรไปแล้ว</li> <li>- การวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ของหลักสูตรและความต้องการผู้เรียน และ วิเคราะห์หาคู่เทียบ</li> </ul>

#### ส่วนที่ 2: ผลการประเมินกระบวนการที่สำคัญของภาควิชา

หมวด 2: กลยุทธ์	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>2.1 การจัดทำกลยุทธ์: กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏหลักฐานว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์



<b>2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ: การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ของภาควิชาไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร</b>	
-	ไม่ปรากฏหลักฐานว่าภาควิชามีแผนพัฒนาที่ตอบสนองต่อโอกาสเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ของภาควิชา
<b>2.3 แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนแผนกลยุทธ์ของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏหลักฐานว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นทางการเป็นระบบในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ความชัดเจนของแผนด้านบุคลากร

<b>หมวด 3: ลูกค้ำ</b>	
<b>จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)</b>	<b>โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)</b>
<b>3.1 การจำแนกลูกค้า</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางการจำแนกลูกค้า โดยมีการกำหนดกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การศึกษา การวิจัย การบริการ	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นทางการในการใช้สารสนเทศเพื่อจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มลูกค้าเพื่อกำหนดโอกาสในอนาคต
<b>3.2 การรับฟังลูกค้า และการได้สารสนเทศจากลูกค้าเพื่อให้ภาควิชานำไปใช้ได้</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางการรับฟังลูกค้า และการได้สารสนเทศจากลูกค้าเพื่อให้ภาควิชานำไปใช้ โดยมีวิธีการรับฟังที่หลากหลายช่องทาง	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นทางการในการระบวนการนำเสียงของลูกค้าไปพัฒนา
<b>3.3 ความผูกพันของลูกค้า: ประสบการณ์ และการจัดการความสัมพันธ์</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางการสร้างความผูกพันของลูกค้า การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยเปิดกระบวนการวิชาเส้นทางสายจิตเวชศาสตร์เลือกสำหรับนักศึกษาแพทย์ที่สนใจเรียนต่อ	-
<b>3.4 การปฏิบัติที่เป็นธรรม – Fair Treatment</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นธรรม โดยภาควิชาได้กำหนดผู้รับผิดชอบรับฟังเสียงลูกค้า และการป้องกันอาจารย์ที่อาจมีส่วนได้ส่วนเสียกับนักศึกษาไม่ให้เข้าร่วมการประเมินและการวัดผลของปี นั้น	-
<b>3.5 การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาดของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นทางการในการเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเสียงของลูกค้าเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ เช่น ไม่ปรากฏหลักฐานการประเมินความไม่พึงพอใจและ การประเมินในกลุ่มแพทย์ประจำบ้านทุก 1 ปี อาจจะเข้าไปในการนำมาปรับปรุง



หมวด 4: การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>4.1 การวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวัด วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของภาควิชา
<b>4.2 การจัดการความรู้ของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางการสร้างและจัดการความรู้ของภาควิชา รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ระหว่างลูกค้ำ ผู้ส่งมอบ พันธมิตร อย่างเป็นระบบ

หมวด 5: บุคลากร	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>5.1 การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของภาควิชา</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของภาควิชา โดยมีการอ้างอิงเกณฑ์ราชวิทยาลัย คณะฯ	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ไม่มีรายละเอียดการอ้างอิงหลักสูตร Undergrad
<b>5.2 บุคลากรใหม่: แนวทางในการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่ โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรใหม่	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหาบุคลากรใหม่ เช่น กระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ และการเรียนต่อของอาจารย์ใหม่ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของภาควิชา
<b>5.3 วัฒนธรรมองค์กร</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน โดยภาควิชามีการนำเสนอเผยแพร่การดำเนินการของบุคลากรที่ดี งานวิจัยในที่ประชุมภาค มอบรางวัล	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่พบว่าภาควิชามีการนำค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดนโยบาย การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมภาควิชา รวมถึงแผนการด้านความปลอดภัยของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
<b>5.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี เช่น ไม่เห็นแผนจากรายงานของภาควิชา



หมวด 6: การปฏิบัติการ	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>6.1 กระบวนการทำงานที่สำคัญของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในกระบวนการทำงานที่สำคัญของภาควิชา
<b>6.2 การจัดการโอกาสสร้างนวัตกรรม: แนวทางสร้างนวัตกรรม จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ของภาควิชา</b>	
-	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการโอกาสสร้างนวัตกรรม แนวทางสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ของภาควิชา
<b>6.3 ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการฟื้นตัว</b>	
ภาควิชาเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัว โดยภาควิชา มีระบบ mentor กำกับการทำงานของอาจารย์	ไม่ปรากฏว่าภาควิชามีแนวทางอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจของภาควิชา ไม่เห็นกระบวนการเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของบุคลากร เช่น ตำแหน่งศาสตราจารย์

หมวด 7: ผลลัพธ์ที่สำคัญของภาควิชา	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>7.1 ผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สำคัญของภาควิชา</b>	
จำนวนงานวิจัยตั้งเป้าไว้ 30 เรื่อง ได้รับการตีพิมพ์จริง 40 เรื่อง	สัดส่วนจำนวนงานวิจัยด้าน ACT ให้ได้ร้อยละ 30

### ส่วนที่ 3: แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศของภาควิชา (Best Practice)

ภาควิชา มีแนวทางการดำเนินงานที่โดดเด่น ส่งผลดีต่อภาควิชา และสามารถนำไปแลกเปลี่ยน แบ่งปันในระดับคณะ เพื่อส่งผลให้ภาควิชา และหน่วยงานอื่น เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานต่อไป คือ

<b>แนวทางการดำเนินงานในด้าน (เกณฑ์ TQA หมวด 6)</b>
- กระบวนการทำงานที่สำคัญของภาควิชา ด้านการวิจัย กระบวนการ mentoring เป้าหมายของงานวิจัย 30 เรื่อง (IF 2 ขึ้นไป หรือ Q 1- 2) ได้ผลงานทั้งหมด 40 เรื่อง
<b>ชื่อกระบวนการ Best Practice</b>
- Mentoring
<b>แนวทางการดำเนินงานโดยสรุป</b>
- ส่งอาจารย์ใหม่เพิ่มพูนความรู้ด้านวิจัย
- มี cluster วิจัย โดยอาจารย์ senior ทำหน้าที่ mentor อาจารย์รุ่นใหม่ โดยมีอาจารย์ใหม่สามารถเลือกปรึกษาอาจารย์อาวุโสได้ตามความสนใจ
- มีแนวทางการตั้งเป้าหมายการทำวิจัยในแต่ละปี



- มีการประชุมติดตามผลทุกเดือน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางการพัฒนาวิจัยให้มีคุณภาพ สามารถตีพิมพ์ได้ ในวารสารคุณภาพสูง
- มีการจัดหาทุนวิจัยเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถตีพิมพ์ได้

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาต่อยอด

- ควรพิจารณาวิสัยทัศน์ของภาควิชาฯ ให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

#### ส่วนที่ 4: ปัญหา อุปสรรคสำคัญของภาควิชา และความต้องการในการรับการสนับสนุนจากคณะ

ประเด็นที่	รายละเอียด
	ปัญหาและอุปสรรคในระดับคณะ เช่น การบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน
1.	
	ปัญหาและอุปสรรคในระดับภาควิชา เช่น การบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน
1.	
	ความต้องการการสนับสนุนจากคณะ
1.	การปรับปรุงอาคารสถานที่ (เสนอทุกปีแต่ยังไม่ได้รับการแก้ไข)
2.	ระบบการรักษาความปลอดภัยในหอผู้ป่วยและภาควิชา
	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ไปยังทีมบริหารคณะ
1.	