



## รายงานผลการประเมินคุณภาพองค์กรภายในคณะแพทยศาสตร์ ระดับภาควิชา ประจำปี 2565

### ภาควิชานิติเวชศาสตร์

#### รายนามผู้ตรวจประเมินฯ ทีม G

- |                                 |                          |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1. รศ.นพ.ณัฐพงศ์ โฆษุณหนันท์    | หัวหน้าทีมผู้ตรวจประเมิน |
| 2. ผศ.ดร.หทัยรัตน์ ธัญชัย       | ผู้ตรวจประเมิน           |
| 3. อ.นพ.ปริญญญา เทียนวิบูลย์    | ผู้ตรวจประเมิน           |
| 4. น.ส.ขวัญณภัส รัตนเวโรจน์วิไล | ผู้สังเกตการณ์           |

#### ส่วนที่ 1: ข้อคิดเห็นต่อบริบทและสถานการณ์ของภาควิชา

จากบริบท สถานการณ์การแข่งขัน และความเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ภาควิชาเผชิญ ทีมผู้ตรวจประเมิน มีความเห็นเพิ่มเติมในส่วนของโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านสำคัญ และความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของภาควิชาให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

ลำดับที่	ประเด็น	ข้อคิดเห็น
<b>โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของภาควิชา (เพิ่มเติม)</b>		
1	การเพิ่มจำนวนและคุณภาพผลงานตีพิมพ์ วิจัยมุ่งเป้า F-ACT	F-ACT= Functional Food, Aging, Cancer and, Thalassemia เป็นแนวทางภาพรวมของคณะฯ เพื่อจัดทรัพยากร อาจไม่ได้เป็นหัวข้องานวิจัยหลักของภาควิชาฯ ภาควิชาฯอาจใช้ความรู้ทาง Basic science และ เครื่องมือวิจัยที่ภาควิชาฯมี ร่วมมือกับ คู่ความร่วมมือเช่น ภาควิชาอายุรศาสตร์ ภาควิชาชีวเคมี เป็นต้น
2	การสร้างหลักสูตร lifelong learning	ปรับกระบวนวิชาระดับปริญญาโทเข้าสู่หลักสูตร lifelong เพื่อให้จบการศึกษาภายในระยะเวลา 2 ปีตามความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียน
3	การพัฒนาบุคลากร	ภาควิชาฯ อาจกำหนดทิศทางความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขานิติเวชที่ต้องการ และพัฒนาบุคลากรตามทิศทางการดำเนินงานของภาควิชาฯ ทั้งนี้การรับตำแหน่งบรรจ้อาจารย์แพทย์ทดแทน เกษียณ ได้ไม่ครบ อาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพของภาควิชาฯ
<b>ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของภาควิชา (เพิ่มเติม)</b>		
1	งานบริการด้านนิติมนุษยวิทยา	เนื่องจากทางภาควิชาฯมุ่งที่จะเชี่ยวชาญในสาขานี้ ในขณะที่ภาควิชาฯ มีอาจารย์ที่จบสาขานี้เพียง 1 ท่าน ควรพิจารณาวางแผนเพิ่มจำนวนของอาจารย์ในสาขาดังกล่าวเพื่อรองรับงานในด้านดังกล่าว
2	การเพิ่มจำนวนและคุณภาพผลงานตีพิมพ์ วิจัยมุ่งเป้า F-ACT	ควรคำนึงถึงเนื้อหาการตีพิมพ์ ที่จะไปขอตำแหน่งวิชาการในสาขาว่า reader จะมีความเห็นว่าตรงสาขาหรือไม่
3	งานบริการด้านพิษวิทยา	ตรวจวิเคราะห์สารเสพติดต้องอาศัยสารเสพติดปริมาณมาตรฐานในการตรวจ การนำเข้าสารดังกล่าวมีการควบคุมเข้มงวด ควรพิจารณาจัดการเรื่องระบบผู้ส่งมอบ (supply chain



	management) หรืออาศัยชื่อร่วมกับสถาบันที่เป็นคู่ความร่วมมือ ร่วมมือกับภาควิชาทางคลินิก เช่น ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน และ อายุรศาสตร์ เพื่อพัฒนางานทางด้าน Clinical toxicology เป็น ศูนย์พิษวิทยาภาคเหนือ
--	---

## ส่วนที่ 2: ผลการประเมินกระบวนการที่สำคัญของภาควิชา

หมวด 2: กลยุทธ์	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>2.1 การจัดทำกลยุทธ์: กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของภาควิชา</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เริ่มจากหัวหน้าภาควิชาฯ รับนโยบายบริหาร และตัวชี้วัดจากคณบดีฯ (กลยุทธ์ MEDCMU) ประชุมหารือร่วมกับคณะกรรมการบริหาร ภาควิชาเพื่อวางแผนกลยุทธ์หมวดต่างๆ ไปยัง บุคลากร ตลอดจน การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาควิชาอาจพิจารณาปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สะท้อนตัวตนของภาควิชาฯ โดยให้สอดคล้องกับของคณะฯ ตามความเหมาะสม</li> <li>- ไม่พบการแสดงแผนกลยุทธ์ในภาพรวมของ ภาควิชาที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ MEDCMU ของคณะฯ มีเพียงแสดงโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่ได้ ประเมินความเสี่ยงอย่างรอบด้านในการ ดำเนินการ (intelligence risk)</li> </ul>
<b>2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ: การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ของภาควิชาไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าภาคชี้แจงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ไปยังบุคลากรทุกคนผ่านการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อกำหนดหน้าที่และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับหน้าที่ของแต่ละคน ให้ทุกคนทราบบทบาทหน้าที่ที่ความสำคัญของตนเองในองค์กรในการ ขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมายและ เห็นการ ร้อยเรียงตัวชี้วัดทุกตัวชี้วัดเข้าด้วยกันกับ ภาควิชาฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตาราง 2.2: แสดงแผนกลยุทธ์แต่ละด้านแต่ไม่ ปรากฏความชัดเจนของแผนปฏิบัติการ และ ตัวชี้วัดติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ เช่น การสร้างหลักสูตร lifelong learning ได้ ถูกกำหนดเป็นวัตถุประสงค์กลยุทธ์ ควรพิจารณา จัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับการในการสร้าง หลักสูตร lifelong learning และตัวชี้วัด ความก้าวหน้า</li> </ul>
<b>2.3 แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนแผนกลยุทธ์ของภาควิชา</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการบริการ สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ด้านนิติพันธุศาสตร์และ อบรม ดุงานด้านนิติมานุษยวิทยา บุคลากรสาย สนับสนุนได้อบรมเพิ่มพูนทักษะหรืองานที่ เกี่ยวข้องกับงานด้านบริการ online และ onsite</li> <li>- ด้านการเรียนการสอน สนับสนุนและกระตุ้นให้ คณาจารย์ที่สนใจเปิดกระบวนวิชาตามหลักสูตร lifelong learning สนับสนุนให้อาจารย์ แพทย์</li> </ul>	<p>ภาควิชาอาจพิจารณาแผนบุคลากรครอบคลุม ทั้งความจำเป็นด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY) เพื่อที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ</p>



ใช้ทุนและแพทย์ประจำบ้าน ได้เข้าร่วมการประชุม สัมมนาและอบรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัย	
--	--

หมวด 3: ลูกค้ำ	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>3.1 การจำแนกลูกค้ำ</b>	
<p>ภาควิชามีการจำแนกกลุ่มลูกค้ำตามพันธกิจ ได้แก่ ลูกค้ำ ด้านการเรียนการสอน การบริการและการวิจัย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการศึกษา นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาบัณฑิตศึกษา แพทย์ประจำบ้าน แพทย์ใช้ทุน นักศึกษา elective จากต่างสถาบัน นักศึกษาในหลักสูตรระบบการศึกษาตลอดชีวิต</li> <li>- ด้านการบริการ/ การบริการการศึกษา ผู้รับบริการภายในโรงพยาบาล หน่วยงานภายใน และนอกคณะแพทยมหาวิทาลัยเชียงใหม่ นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับบริการภายนอกโรงพยาบาล หน่วยของรัฐและเอกชน ประชาชนทั่วไป</li> <li>- ด้านการวิจัย คือ ผู้ใช้งานวิจัย ผู้อ้างอิงงานวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังไม่ปรากฏการกำหนดว่ากลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาดใด ที่จะให้ความสำคัญและเชิญชวนให้มาใช้บริการมากขึ้น</li> </ul>
<b>3.2 การรับฟังลูกค้ำ และการได้สารสนเทศจากลูกค้ำเพื่อให้ภาควิชานำไปใช้ได้</b>	
<p>ภาควิชา มีวิธีการรับฟังเสียงและสังเกตลูกค้ำ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ ช่องทางการรับฟังมีหลายช่องทาง ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม โดยให้การสแกน QR code ไลน์ และ google form นอกจากนี้ยังใช้ระบบการรับฟังเสียงของลูกค้ำ (VOC) ของคณะแพทยศาสตร์ได้ทำการพัฒนา เพื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ข้อร้องเรียนของลูกค้ำ การให้ความคิดเห็นต่อการบริการ (ตาราง 3.2: กลไกการรับฟังเสียงลูกค้ำของภาควิชา) และยังมีกระบวนการรับฟังเสียงจากผู้ใช้บัณฑิตโดยใช้แบบสอบถาม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการรับฟังเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>- แสดงวิธีในแต่ละช่วงเวลาของการสานสัมพันธ์กับภาคฯ เช่น ก่อนเข้าเป็นผู้เรียน ระหว่างเรียน และช่วงที่เป็นศิษย์เก่า</li> <li>- ดำเนินการในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้ำ ผู้ใช้บัณฑิต และตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำ และสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ</li> </ul>
<b>3.3 ความผูกพันของลูกค้ำ: ประสบการณ์ และการจัดการความสัมพันธ์</b>	
<p>ภาควิชา ดำเนินการสนับสนุนลูกค้ำ การจัดการกับข้อร้องเรียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังในแต่ละช่วงที่มีการสานสัมพันธ์</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการศึกษา ได้สร้างกระบวนการวิชาที่มีความหลากหลายและบูรณาการหลายหลักสูตรทางด้านนิติเวชศาสตร์ ใช้เทคนิคจากการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนความต้องการศึกษาเรียนรู้ของลูกค้ำและให้ลูกค้ำได้รับความพึงพอใจมากที่สุด มีการจัดการศึกษาอบรมออนไลน์ และออนไลน์ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน สร้างประสบการณ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ</li> <li>- ด้านการบริการ มีการติดตามและวางแผนเพื่อการออกผลทางห้องปฏิบัติการเป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนด การสำรวจความต้องการการตรวจพิสูจน์ทางห้องปฏิบัติการอื่นๆ</li> <li>- มีช่องทางการรับข้อร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค้นหาความต้องการหลักของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ในการรับการสนับสนุนและสืบค้นสารสนเทศ</li> <li>- ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้ความเชื่อมั่นของผู้เรียนและลูกค้ำกลับคืนมา</li> <li>- หลีกเลี่ยงข้อร้องเรียนลักษณะเดียวกันในอนาคต</li> </ul>
<b>3.4 การปฏิบัติที่เป็นธรรม – Fair Treatment</b>	
<p>ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของระบบมาตรฐานคุณภาพทางห้องปฏิบัติการ ISO17025 แสดงความเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการ ตรวจวิเคราะห์ ตัวอย่าง การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การปกปิดข้อมูลของลูกค้ำและแนวทางปฏิบัตินั้น ให้บุคลากร ทุกคน และบุคลากรใหม่ที่จะปฏิบัติงานต้องแสดงและยืนยันว่าตนเองต้องปฏิบัติเป็นกลางและเป็นธรรม ในกระบวนการทำงาน : <b>เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ (Legal, Regulatory and Accreditation Compliance)</b></p>	<p>ไม่ปรากฏความชัดเจนในกระบวนการทำให้มั่นใจว่ากระบวนการเกี่ยวกับประสบการณ์ของลูกค้ำ ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมสำหรับลูกค้ำ กลุ่มลูกค้ำและส่วนตลาดที่แตกต่างกัน</p>
<b>3.5 การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำและตลาดของภาควิชา</b>	
<p>ภาควิชาฯ รวบรวมเสียงของลูกค้ำจากนั้นนำข้อมูลเข้าสู่ระบบวิเคราะห์ หน้าเสนอต่อที่ประชุมประจำเดือนของภาควิชา ในกรณีเป็นข้อร้องเรียนที่มีข้อมูล จะให้หัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนรับผิดชอบและไปปรับปรุงด้านการบริการ อีกทั้งมีการติดตามและ ให้รายงานผลการปรับปรุงต่อไป (ตาราง 3.2 : เสียงของลูกค้ำ ตลาด และการนำเสียงไปใช้ของภาควิชา)</p>	<p>ดำเนินการในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้ำและตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำ และสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ</p>



หมวด 4: การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>4.1 การวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการของภาควิชา</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาควิชาฯ เลือกตัวชี้วัดผลดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ เป้าหมายของคณะฯ ได้แก่ การศึกษา การจัดการศึกษา การพัฒนางานวิจัย การบริการ และการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมทุกพันธกิจของภาควิชา</li> <li>- การติดตามตัวชี้วัดจะทำการติดตามตัวชี้วัดทุกเดือน ในการประชุมภาควิชา</li> <li>- การทบทวนผลการดำเนินงานจะทำการสรุปผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการในที่ประชุมภาควิชาเพื่อให้สอดคล้องตาม MED CMU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เลือกและใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ กับสถาบันอื่น ร่วมกับการทบทวนเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริงและยกระดับการปฏิบัติงาน</li> <li>- เพิ่มความชัดเจนเรื่องการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านอื่นๆ เช่น หลักสูตรแพทย์ประจำบ้านกับสถาบันอื่นๆ</li> <li>- เพิ่มความชัดเจนเรื่องการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่ดำเนินงาน</li> <li>- ใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม</li> </ul>
<b>4.2 การจัดการความรู้ของภาควิชา</b>	
<p>มีการสร้างองค์ความรู้ on the job training ฝึกและประเมินความสามารถ โดยผ่านการอบรมภายใน การทดสอบความชำนาญทางห้องปฏิบัติการ (PT) ร่วมกับสถาบันอื่น ผลงาน องค์ความรู้ก่อนทำงาน เป็นแนวปฏิบัติของงานด้านบริการ เป็นวิถีปฏิบัติงานของภาควิชา มีการจัดอบรมโดยนำกรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการบริการของภาควิชา ร่วมกันอภิปราย การจัดสัมมนาวิจัย การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ภาควิชาฯ มีการจัดการความรู้ โดยจัดทำเอกสารคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure :SOP) และคู่มือการทำงาน (Work Instructions :WI) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริการด้านต่างๆ มีการถ่ายทอดความรู้โดยการฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานคุณภาพทางห้องปฏิบัติการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค้นหาหน่วยงาน หรือการปฏิบัติการ ภายในภาควิชาฯ และต่างภาควิชาฯ หรือหน่วยงานภายนอกที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปปฏิบัติในภาควิชาฯ</li> <li>- ผสานและเชื่อมความสัมพันธ์ของข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่</li> <li>- รวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์</li> </ul>



หมวด 5: บุคลากร	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>5.1 การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของภาควิชา</b>	
<p>ภาควิชาฯ ประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังของบุคลากร จากภาระงานบริการ การสอน การวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจารย์แพทย์จะพิจารณาจากจำนวนเคส จำนวนผู้ป่วย เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขการฝึกอบรมแพทย์สาขานิติเวชศาสตร์</li> <li>- บุคลากรสายสนับสนุนพิจารณาจากห้องปฏิบัติการที่เปิดรับบริการเพิ่ม จำนวนเคสที่เข้ารับการรักษา จำนวนงาน ประเภทของงานที่ทำ</li> <li>- ภาควิชาฯ มีการประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรที่ต้องการในอนาคต (ตาราง 5.1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสำคัญของภาควิชาตาราง 2.2</li> <li>- แผนการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ที่ต้องการในอนาคต(ตาราง 5.1)</li> </ul>
<b>5.2 บุคลากรใหม่: แนวทางการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่</b>	
<p>บุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาฯ สรรหาอาจารย์ใหม่ โดยกำหนดคุณสมบัติที่เป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยและพิจารณาจากภาระงานด้านการเรียนการสอน ด้านการบริการและด้านการวิจัยของภาควิชาฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ใหม่มีการพัฒนาตนเองและมีอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยและขอตำแหน่งวิชาการ การนำเสนอผลงาน และการศึกษาต่อ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาฯ สรรหาโดยกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญที่ภาควิชาฯ ต้องการ ภายใต้ข้อกำหนดตามตำแหน่ง จากนั้นจะทำการคัดเลือกโดยคณะกรรมการของภาควิชาฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวางแผนในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์แพทย์เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ</li> <li>- การใช้ประโยชน์จากระบบ AI, 90 on boarding และ MeDHRI ของคณะฯ</li> <li>- การดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมอง (ideas) วัฒนธรรม และวิถีคิด (thinking) และบุคลากรใหม่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมของภาควิชาฯ</li> </ul>
<b>5.3 วัฒนธรรมองค์กร</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาควิชาฯ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนและศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชา</li> <li>- สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</li> <li>- สนับสนุนการขอตำแหน่งวิชาการและวิชาชีพ ภาควิชาฯ มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันของภาคคืออะไร</li> <li>- ทบทวนประสิทธิผลวิธีดำเนินการการเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันที่ภาคฯ ได้ดำเนินการเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>- ดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าวัฒนธรรมการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม รวมทั้งได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของมุมมอง (Ideas) วัฒนธรรม และวิถีคิด (Thinking) ของบุคลากร</li> <li>- ดำเนินการเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร</li> </ul>

**5.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของภาควิชา**

<p>-สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและอบรม เพื่อพัฒนา ทั้งนี้ ภาควิชาฯ มีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามระบบมาตรฐานคุณภาพห้องปฏิบัติการ การเรียนการสอน</p> <p>-สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ โดยจัดสัมมนาวิจัย เพื่อสร้างแนวคิดในการทำงานวิจัย มีกิจกรรมส่งเสริมการตีพิมพ์</p>	<p>-ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (eg. Kirkpatrick Model: reaction, learning, behavior, and results)</p> <p>-สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบันและความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลเสียอย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISK taking)</p>
--	--

**หมวด 6: การปฏิบัติการ**

จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>6.1 กระบวนการทำงานที่สำคัญของภาควิชา</b>	
<p>มีการกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ แนวคิดในการออกแบบ ข้อกำหนด ตัววัดผลการดำเนินงาน (ตาราง 6.1), ทำโครงการกับกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (TICA) เพื่อเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้านนิติเวชศาสตร์แก่อาจารย์แพทย์และนักศึกษาแพทย์ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภายใต้โครงการ Strengthening Forensic Medicine for the University of Health Sciences ผ่านทางวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิต</p>	<p>-ในรอบการทบทวนปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น big data, bioinformatics, omics ความรู้ ความเป็นเลิศด้านการจัดการศึกษาวิจัย และบริการฯ คุณค่า ในมุมมองของลูกค้า การคำนึงถึงความเสี่ยง และความคล่องตัวที่อาจจำเป็นต้องมี มาพิจารณาในการปรับปรุง</p> <p>-มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการ เสริมสร้างสมรรถนะหลัก และลดความแปรปรวนของกระบวนการ</p>
<b>6.2 การจัดการโอกาสสร้างนวัตกรรม: แนวทางสร้างนวัตกรรม จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ของภาควิชา</b>	
<p>มีการสร้างเข้าใจด้านนวัตกรรมให้แก่บุคลากรภายในภาควิชา เพื่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาและสร้างโอกาสในการสร้างนวัตกรรม</p>	<p>-ใช้ประโยชน์จาก MED innovation Management System (IMS) ของคณะฯ ได้แก่ ทุนสนับสนุนนวัตกรรม หน่วยงานสนับสนุนนวัตกรรมแบบครบวงจร MeDChic เครือข่ายนวัตกรรมย่านสวนดอก SMID และร่วมกิจกรรม Innovation Hackathon</p> <p>-เลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ว่าเรื่องใดเป็นความเสี่ยงที่ผ่าน การประเมินผลได้ผลเสีย อย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISKS)</p> <p>-เตรียมทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรอื่น ๆ ไว้เพื่อสนับสนุนโอกาสดังกล่าว</p>

**6.3 ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการฟื้นตัว**

การซ่อมแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสร้างเข้าใจ และทบทวนแผนการปฏิบัติในการรับมือต่อสถานการณ์อยู่เสมอ อีกทั้ง ยังมีการจัดการเรียนการสอน แบบไฮบริด เพื่อปรับให้เข้ากับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19

-กำหนดแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจของภาควิชา (Business Continuity Plan) คำนึงถึงการป้องกันการจัดการความต่อเนื่องของการดำเนินการ และการกู้คืน สู่สภาพเดิม ระบบการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน คำนึงถึงการพึ่งพาบุคลากรขององค์กร เครือข่ายอุปทาน และคู่ความร่วมมือ ทำให้มั่นใจว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมั่นคงปลอดภัยและพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง เช่น หากเกิดอัตรากำลังของห้องปฏิบัติการ ภาควิชาจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เกิดการบริการอย่างต่อเนื่อง

**หมวด 7: ผลลัพธ์ที่สำคัญของภาควิชา**

จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>7.1 ผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สำคัญของภาควิชา</b>	
<p>-หลายผลลัพธ์มีแนวโน้มดีหรือสูงกว่าค่าเป้าหมาย</p> <p>- ด้านการเรียนการสอนวิจัยบริการวิชาการ จำนวนนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพิษวิทยามีผู้สมัครและรายงานตัวมากขึ้นมากกว่าในปีที่ผ่านมา, จำนวนการรับแพทย์ในหลักสูตรฝึกอบรมสาขานิติเวชศาสตร์มีระดับดีต่อเนื่อง, จำนวนผู้ใช้บริการการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการพิษวิทยา (ครั้ง) เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี, จำนวนผลงานตีพิมพ์เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง, ผลงานตีพิมพ์ที่มี IF มากกว่า 3 ได้สูงกว่าเป้าหมาย, ผลงานตีพิมพ์ที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นได้สูงกว่าเป้าหมาย, ผลงานตีพิมพ์ F-ACT ได้สูงกว่าเป้าหมาย, ผลงานตีพิมพ์อยู่ในฐาน Q1 และ Q2 สูงกว่าเป้าหมาย, จำนวนผู้ใช้บริการทางห้องปฏิบัติการนิติพันธุศาสตร์ (คน) เพิ่มสูงขึ้นในปีล่าสุด</p> <p>-ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของภาควิชาเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (2562-2565), ความพึงพอใจของแพทย์ประจำบ้านต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรหลักสูตรนิติเวชศาสตร์เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (2562-2564),</p>	<p>-บางผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่ดีหรือระดับต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p>-ด้านบริการ จำนวนการใช้บริการจำนวนเคสชั้นสูตรพลิกศพ (เคส) และจำนวนเคสผู้ป่วยคดี (เคส) มีแนวโน้มลดลง 2562-2564 (รอติดตามข้อมูลตลอดปี 2565 ซึ่งมีแนวโน้มอาจดีขึ้น)</p> <p>- ด้านการวิจัย จำนวนงานวิจัยด้านนิติมานุษยวิทยาต่ำกว่าค่าเป้าหมาย (เป้าหมาย 2 เรื่อง) มีจำนวน 1 เรื่อง</p> <p>-ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ความพึงพอใจต่อหลักสูตรพิษวิทยามีแนวโน้มไม่แน่นอน</p> <p>-ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่องตามแผนกลยุทธ์สำคัญของภาควิชา เช่น จำนวนหลักสูตรที่เปิดใน lifelong learning, ร้อยละของแพทย์ที่สอบผ่านวุฒิบัตรฯนิติเวชศาสตร์, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจบตามระยะเวลาที่กำหนด, ผลการทำงานตามตัวชี้วัดตามของระบบ ISO, จำนวนอาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการ, จำนวนอาจารย์เข้าอบรม Med Ed, และผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากร</p>





	-ไม่พบการแสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น นอกจากพันธกิจด้านการวิจัย
--	--

### ส่วนที่ 3: แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศของภาควิชา (Best Practice)

ภาควิชามีแนวทางการดำเนินงานที่โดดเด่น ส่งผลดีต่อภาควิชา และสามารถนำไปแลกเปลี่ยน แบ่งปันในระดับคณะ เพื่อส่งผลให้ภาควิชา และหน่วยงานอื่น เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานต่อไป คือ

<b>แนวทางการดำเนินงานในด้าน (เกณฑ์ TQA หมวด ..3.2...)</b>
ภาควิชาฯ ได้สร้างกระบวนการวิชาที่มีความหลากหลายและบูรณาการหลายหลักสูตรทางด้านนิติเวชศาสตร์ โดยใช้เทคนิคจากการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนความต้องการศึกษาเรียนรู้ของลูกค้ำ และให้ลูกค้ำได้รับความพึงพอใจมากที่สุด มีการจัดการศึกษาอบรม ออนไลน์ และออนไลน์เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน สร้างประสบการณ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทำให้ความพึงพอใจของแพทย์ประจำบ้านต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรหลักสูตรนิติเวชศาสตร์เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (2562-2564), จำนวนการรับแพทย์ในหลักสูตรฝึกอบรมสาขานิติเวชศาสตร์มีระดับดีต่อเนื่อง
<b>ชื่อกระบวนการ Best Practice</b>
โครงการกับกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (TICA) เพื่อเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้านนิติเวชศาสตร์ แก่อาจารย์แพทย์และนักศึกษาแพทย์ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภายใต้โครงการ Strengthening Forensic Medicine for the University of Health Sciences ผ่านทางวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิต
<b>แนวทางการดำเนินงานโดยสรุป</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นำนโยบายจากมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาเสนอต่อคณาจารย์ในที่ประชุมภาค เพื่อสร้างโครงการและหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง</li> <li>2. มีการประชุมร่วมกับระหว่างภาควิชานิติเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์ (University of Health and Science) โดยประสานงานผ่านกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ. (Thailand International Cooperation Agency :TICA) เพื่อวางแผนการเรียนการสอน</li> <li>3. จัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้น Medico-legal Investigation of Death ในระบบการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้ความรู้และปรับพื้นฐานด้านนิติเวชศาสตร์แก่อาจารย์แพทย์จากมหาวิทยาลัยสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์ (University of Health and Science) ในรูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และมอบประกาศนียบัตรรับรองสมรรถนะ ซึ่งออกโดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li> <li>4. จัดทำแผนดำเนินโครงการเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ทางด้านนิติเวชศาสตร์ จำนวน 4 โครงการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 โครงการพัฒนาการเรียนการสอนให้นักศึกษาแพทย์ของมหาวิทยาลัยสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์ (University of Health and Science) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 180 คน</li> <li>4.2 โครงการ Clinical Forensic Medicine ในระบบการศึกษาตลอดชีวิต ให้แก่อาจารย์แพทย์</li> <li>4.3 โครงการ Practice in Teaching in Med-legal ให้แก่อาจารย์แพทย์</li> </ol> </li> </ol>



<p>4.4 โครงการการพัฒนาห้องปฏิบัติการพิษวิทยาและสัตวพยาบาล</p> <p>4.5 มีแผนการขยายโครงการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านนิติเวชศาสตร์ไปยังประเทศกัมพูชาและเมียนมาร์ ในอนาคตต่อไป</p>
<p><b>ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาต่อยอด</b></p>
<p>-ใช้ประโยชน์จากโครงการ Telemedicine ของคณะฯ เพื่อเชื่อมโยงกับเครือข่าย</p> <p>- เร่งการสร้างนวัตกรรมในภาควิชาโดยใช้ประโยชน์จาก MED innovation Management System (IMS) ของคณะฯ ได้แก่ ทุนสนับสนุนนวัตกรรม หน่วยงานสนับสนุนนวัตกรรมแบบครบวงจร MeDChic เครือข่ายนวัตกรรมย่านสวนดอก SMID และร่วมกิจกรรม Innovation Hackathon</p> <p>-สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อมุ่งเป้า FACT research</p> <p>-วางแผนในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ</p>

#### ส่วนที่ 4: ปัญหา อุปสรรคสำคัญของภาควิชา และความต้องการในการรับการสนับสนุนจากคณะ

ประเด็นที่	รายละเอียด
<b>ปัญหาและอุปสรรคในระดับคณะ เช่น การบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน</b>	
1	สวัสดิการเงินเดือนค่าจ้างไม่จูงใจเท่ากับสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีภาระเฉพาะงานบริการ
2	ภาระงานอาจารย์ต้องรับผิดชอบเรื่องการวิจัยและการเรียนการสอน ทำให้แพทย์สาขานิติเวชศาสตร์ไม่นิยมเข้ามาเป็นอาจารย์
<b>ปัญหาและอุปสรรคในระดับภาควิชา เช่น การบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน</b>	
1.	จำนวนอาจารย์แพทย์มีน้อย
2.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีข้อจำกัด เช่น พื้นที่สำหรับงานนิติมานุษยวิทยา , การป้องกันเหตุฉุกเฉินในพื้นที่ทำงานของภาคในอาคาร 50 ปีทั้งสองปีก โดยมีทางหนีไฟเพียงปีกเดียวและกลางตึก
<b>ความต้องการการสนับสนุนจากคณะ</b>	
1.	พื้นที่สำหรับงานนิติมานุษยวิทยา พื้นที่สำหรับผู้มารับบริการตรวจ DNA และห้องตรวจผู้ป่วยคดีที่แผนกผู้ป่วยนอก
2.	พนักงานสายปฏิบัติการสำหรับงานทางด้านนิติมานุษยวิทยา
<b>ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ไปยังทีมบริหารคณะ</b>	
1.	สนับสนุนการดำเนินงานด้านมาตรฐานห้องปฏิบัติการในภาพรวมทั้งคณะฯและภาควิชา
2.	ความก้าวหน้าในวิชาชีพของสายสนับสนุน , ค่าตอบแทนสนับสนุนการตีพิมพ์งานวิจัยของสายสนับสนุน