



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัย ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๖  
วันอังคารที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เวลา ๙.๐๐ น. เป็นต้นไป  
ณ ห้องประชุมเทพสถิต ชั้น ๘ วิทยาลัยนครราชสีมา

.....  
รายนามผู้เข้าประชุม

๑. อธิการบดี (อาจารย์ฉลอม อินทกุล)
๒. รองอธิการบดีอาวุโส/คณบดีคณะกรรมการแพทย์แผนจีน (ร.อ.นพ.ศรัณย์ อินทกุล)
๓. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร/รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนักศึกษา (ผศ.บัญชา วิทยอนันต์)
๔. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/คณบดีคณะศิลปศาสตร์ (อาจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ)
๕. รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา (อาจารย์อรณิชชา ทศตา)
๖. ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี (อาจารย์พัฒนัศิน สำเร็จรัมย์/แทน)
๗. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (ผศ.ดร.เสถียรณภัส ศรีวะรัมย์)
๘. คณบดีคณะบริหารธุรกิจ (อาจารย์ปรียามันธุ์ เอียบศิริเมธี)
๙. คณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์จิรวัดน์ เรืองรอง)
๑๐. คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ (อาจารย์พิชชานาถ เงินดี)
๑๑. คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์ (อาจารย์จิราวรรณ มหาวันตั้ง/แทน)
๑๒. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ (อาจารย์สุมาลี ชัยชนะดี/แทน)
๑๓. คณบดีคณะสารสนเทศศาสตร์ (อาจารย์ศิริวัฒน์ โทศิริกุล)
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักวิชาศึกษาทั่วไป (อาจารย์ธัญธร แคมจันทร์)
๑๕. รองผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ (นายปรีวัฒน์ สีลาเสร็จ)
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา (อาจารย์สุภาพร ชินสมพล/รก.)
๑๗. หัวหน้างานการเงินและทรัพย์สิน (อาจารย์รุ่งทิพย์ จันทระลา)
๑๘. รักษาการผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์และรับสมัคร (นางสาวรสกมล จูเทศ)
๑๙. เจ้าหน้าที่งานแผนและพัฒนา (อาจารย์สุกัญญา ใจอดทน)

เริ่มประชุม ๙.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการเข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปนี้

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา แจ้งที่ประชุม สืบเนื่องจากการประชุมสภาสถาบัน ครั้งที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ มีมติให้ฝ่ายแผนและพัฒนาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยนครราชสีมา ระยะ ๕ ปี (๒๕๕๖ -๒๕๖๐)

มติที่ประชุม รับทราบ

### ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัย ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

-ไม่มี-

### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ ความคืบหน้าในการดำเนินโครงการและสรุปงานส่งฝ่ายแผนและพัฒนา ปีการศึกษา ๒๕๕๖

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา แจ้งที่ประชุม การส่งรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ให้กับฝ่ายแผนและพัฒนา ดังนี้

โครงการประจำปีการศึกษา 2556					
คณะ	โครงการทั้งหมด	กิจกรรมทั้งหมด	โครงการ / กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติ	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเล่มสรุปมายังฝ่ายแผน	ร้อยละ
- สำนักกิจการ นศ	10	18	10	5	50 %
- สำนักวิชาการ	7	7	3	2	100 %
- สำนักวิทยบริการ	2	7	7	0	0 %
- สำนักวิจัย	5	12	0	0	-
- สำนักประกัน	2	2	1	0	0 %
- สำนักประชาสัมพันธ์	1	6	0	0	-
- สำนักทรัพยากรบุคคล	9	10	2	0	0 %
- งานอาคารสถานที่	1	11	0	0	-
- ศูนย์คอม ฯ	2	2	0	0	-
- สำนักบริการวิชาการ	8	8	0	0	-
- คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ	10	12	3	0	0 %
- คณะบริหารธุรกิจ	9	25	2	7	100 %
โครงการประจำปีการศึกษา 2556					
คณะ	โครงการทั้งหมด	กิจกรรมทั้งหมด	โครงการ / กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติ	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเล่มสรุปมายังฝ่ายแผน	ร้อยละ
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	13	44	11	0	0 %
- คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	6	7	1	0	0 %
- คณะสารสนเทศศาสตร์	12	12	1	0	0 %
- คณะนิติศาสตร์	8	8	1	1	100 %
- คณะเทคโนโลยีการแพทย์	3	3	0	0	-
- บัณฑิตวิทยาลัย	6	7	2	1	50 %
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>201</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>20 %</b>

มติที่ประชุม รับทราบ

## ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

### ๕.๑ พิจารณาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพ วิทยาลัยนครราชสีมา (SWOT Analysis)

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา แจ้งที่ประชุม ตามมติคณะกรรมการสภาวิทยาลัยได้เสนอแนะให้วิทยาลัยพิจารณาทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพ วิทยาลัยนครราชสีมาให้ครอบคลุม โดยระบุรายละเอียดให้ชัดเจน เพื่อความเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนพัฒนา

**มติที่ประชุม** มีการปรับปรุงข้อมูลดังนี้

**ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพ วิทยาลัยนครราชสีมา**

**จุดแข็ง : Strengths : S**

๑. มีการจัดการศึกษาในสาขาวิชาชีพที่กำลังมีความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงครอบคลุมองค์ความรู้ตั้งแต่ระดับวิชาชีพขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูง
๒. มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการรองรับระบบการเรียนการสอนแบบ E-Learning
๓. มีห้องปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ทันสมัย สมบูรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาผลงานวิจัย
๔. อัตลักษณ์โดดเด่นด้านวิชาชีพในการบริการวิชาการแก่สังคม
๕. บุคลากรมีจิตสำนึกที่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรในการช่วยทำงาน และหารายได้เข้าวิทยาลัย จากการวิจัยและบริการวิชาการ
๖. วัฒนธรรมองค์กรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพองค์กรอย่างเต็มที่
๗. ให้ความสำคัญกับวิชาการศึกษาทั่วไป ซึ่งเป็นพื้นฐานให้บัณฑิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยการปรับปรุงรายวิชาให้เหมาะสมและทันสมัย

**จุดอ่อน : Weaknesses : W**

๑. ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับทำให้นักศึกษาที่จบขาดความมั่นใจ
๒. ขาดการติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าหรือผลกระทบของงานวิจัย
๓. บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้าน**ภาษาอังกฤษและการสื่อสาร**
๔. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในแออัด ทำให้การใช้พื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๕. ขาดแคลนบุคลากรสายสอนทำให้ต้องใช้บุคลากรสายสนับสนุนรับภาระงานสอนและงานสนับสนุนควบคู่กัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานสอนที่ค่อนข้างสูง
๖. ผู้บริหารใหม่บางส่วน ยังขาดทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ขาดการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่
๗. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในบางส่วนและขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
๘. บุคลากรบางส่วนขาดแนวคิดเชิงรุก และขาดกระบวนทัศน์ใหม่ในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานดำเนินงานและเป้าหมายที่ถูกต้องตามแนวปฏิบัติที่ดี
๙. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
๑๐. มีระบบการติดตามและประเมินผล แต่ขาดการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
๑๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหาร ยังดำเนินการไม่ครอบคลุม ไม่เรียบริย ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลที่รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำสำหรับการตัดสินใจ
๑๒. ขาดเสถียรภาพด้านการเงินและสภาพคล่องในการบริหารจัดการ ทั้งในส่วนของการดำเนินการและแนวทางที่จะพัฒนาตามภารกิจ
๑๓. ขาดกลไกการนำผลงานวิจัยไปใช้ได้จริงในเชิงพาณิชย์ หรือเพื่อรับใช้สังคมอย่างเป็นรูปธรรมค่อนข้างน้อย
๑๔. ขาดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอย่างจริงจัง เนื่องจากอาจารย์บางท่านยังใช้วิธีการสอนแบบเดิมๆ ไม่เข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
๑๕. คณาจารย์ส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษาไม่นาน ยังขาดประสบการณ์ทั้งงานสอนและงานวิจัย

- ๑๖. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากรที่ขึ้นมาทดแทนบุคลากรเดิมที่ออกจากองค์กร
- ๑๗. เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์การเรียนการสอนบางส่วนไม่ทันสมัย ควรต้องจัดหาเพิ่มอยู่เสมอ
- ๑๘. มีบางหลักสูตรที่รอการรับรองจากสภาวิชาชีพ และยังไม่มีกำหนดมาตรฐานวิชาชีพเข้าสู่มาตรฐานอาเซียน

**โอกาส : Opportunities : O**

- ๑. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ และทักษะในวิชาชีพและบัณฑิตนักปฏิบัติ
- ๒. เป็นวิทยาลัยทางเลือกสำหรับนักศึกษาเพื่อมุ่งสู่วิชาชีพ
- ๓. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนระบบให้ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น
- ๔. การมีแหล่งทุนจากภายนอกที่สนับสนุนการวิจัย
- ๕. พื้นฐานสังคมไทยมีความเชื่อและมีหลักการปฏิบัติตนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่แล้ว

**ภัยคุกคาม : Threats : T**

- ๑. การแข่งขันทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น
- ๒. นโยบายการปรับลดงบประมาณและอัตราค่าเล่าเรียนทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ เป็นไปได้ช้า
- ๓. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มลดลง
- ๔. สภาพการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจไม่แน่นอน อาจทำให้ต้นทุนในการลงทุนด้านต่างๆ จะสูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจภายนอก
- ๕. การแข่งขันทางด้านวิจัยจากองค์กรภายนอกมีมากขึ้น
- ๖. หน่วยงานภาครัฐบางแห่งและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบรรจุตำแหน่งเป็นข้าราชการเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนใจและเปลี่ยนงาน
- ๗. บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นนักวิจัยยังมีน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนางานวิจัย

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะภัยคุกคามของวิทยาลัย เพื่อนำผลวิเคราะห์มากำหนดเชิงกลยุทธ์เชิงพัฒนาในรูปแบบความสัมพันธ์แบบตารางไขว้ (TOWS Matrix) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

**การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix.**

กลยุทธ์เชิงรุก (O+S)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์เชิงปรับปรุง (O+W)
<p>๑. พัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันและความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน (๑,๒,๔,๗)</p> <p>๒. ศูนย์วิจัยเพื่อสุขภาพในการสร้างรายได้ส่งเสริมความเข้มแข็งวิชาการ วิชาชีพรวมทั้งการบริการวิชาการ (๓,๔,๕,๖)</p> <p>๓. สร้างภาพลักษณ์ใหม่ด้านกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และการตลาดเชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งการปรับภาพลักษณ์(Re-branding) ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ตามปรัชญาวิสัยทัศน์ (๒,๓,๔,๕)</p>	<p>๑. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ และทักษะในวิชาชีพและบัณฑิตนักปฏิบัติ</p> <p>๒. เป็นวิทยาลัยทางเลือกสำหรับนักศึกษาเพื่อมุ่งสู่วิชาชีพ</p> <p>๓. หน่วยงานและองค์กรต่างๆ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น</p> <p>๓. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนระบบให้ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น</p> <p>๔. การมีแหล่งทุนจากภายนอกที่สนับสนุนการวิจัย</p> <p>๕. พื้นฐานสังคมไทยมีความเชื่อและมีหลักการปฏิบัติตนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่แล้ว</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ (๑,๓)</p> <p>๒. สนับสนุนและพัฒนาระบบกลไกเพื่อสร้างสรรค์ผลงานวิจัย (๒,๕,๑๓,๑๕,)</p> <p>๓. สร้างเครือข่ายและระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า (๑)</p> <p>๔. สร้างโอกาสทางการศึกษาที่หลากหลาย</p> <p>๕. พัฒนาอาคาร ห้องเรียน เครื่องมือ อุปกรณ์ (๔,๑๗)</p> <p>๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการ สามารถนำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ (๑,๑๑)</p> <p>๗. สนับสนุนบุคลากรและพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ(๙,๕,๘,๑๔,)</p> <p>๘. พัฒนาระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้</p>

<p>๔. เตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (๒,๔,๗)</p> <p>๕. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม โดยมีการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการวิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ (๓,๔,๕,๖)</p> <p>๖. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลทุกคน จำแนกรายคณะ</p>		<p>เป็นรูปธรรมพร้อมทั้งความก้าวหน้าตามสายงาน (๒,๓,๕,๖,๗,๘,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖)</p> <p>๙. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุก (๑๒)</p>
<p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <p>๑. มีการจัดการศึกษาในสาขาวิชาชีพที่กำลังมีความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงครอบคลุมองค์ความรู้ตั้งแต่ระดับวิชาชีพขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูง</p> <p>๒. มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการรองรับระบบการเรียนการสอนแบบ E-Learning</p> <p>๓. มีห้องปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ทันสมัย สมบูรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาผลงานวิจัย</p> <p>๔. อัตลักษณ์โดดเด่นด้านวิชาชีพในการบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>๕. บุคลากรมีจิตสำนึกที่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรในการช่วยทำงาน และหารายได้เข้าวิทยาลัยจากการวิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>๖. วัฒนธรรมองค์กรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพองค์กรอย่างเต็มที่</p> <p>๗. ให้ความสำคัญกับวิชาการศึกษาทั่วไป ซึ่งเป็นพื้นฐานให้บัณฑิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยการปรับปรุงรายวิชาให้เหมาะสมและทันสมัย</p>		<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <p>๑. ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับทำให้นักศึกษาที่จบขาดความมั่นใจ</p> <p>๒. ขาดการติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าหรือผลกระทบของงานวิจัย</p> <p>๓. บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านภาษาและการสื่อสาร</p> <p>๔. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในแออัด ทำให้การใช้พื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๕. ขาดแคลนบุคลากรสายสอนทำให้ต้องใช้บุคลากรสายสนับสนุนรับภาระงานสอนและงานสนับสนุนควบคู่กัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานสอนที่ค่อนข้างสูง</p> <p>๖. ผู้บริหารใหม่บางส่วน ยังขาดทักษะประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ขาดการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่</p> <p>๗. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อการทำงานในบางส่วนและขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. บุคลากรบางส่วนขาดแนวคิดเชิงรุก และขาดกระบวนการคิดใหม่ในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของการทำงานและเป้าหมายที่ถูกต้องตามแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>๙. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>๑๐. มีระบบการติดตามและประเมินผล แต่ขาดการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร</p>

		<p>และเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น</p> <p>๑๑.ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารยังดำเนินการไม่ครอบคลุม ไม่เรียบร้อย ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลที่รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำสำหรับการตัดสินใจ</p> <p>๑๒. ขาดเสถียรภาพด้านการเงินและสภาพคล่องในการบริหารจัดการ ทั้งในส่วนของงบดำเนินการและแนวทางที่จะพัฒนาตามภารกิจ</p> <p>๑๓.ขาดกลไกการนำผลงานวิจัยไปใช้ได้จริงในเชิงพาณิชย์ หรือเพื่อรับใช้สังคมอย่างเป็นรูปธรรมค่อนข้างน้อย</p> <p>๑๔.ขาดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอย่างจริงจัง เนื่องจากอาจารย์บางท่านยังใช้วิธีการสอนแบบเดิมๆ ไม่ขะมักเขม้นในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา</p> <p>๑๕.คณาจารย์ส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษาไม่นาน ยังขาดประสบการณ์ทั้งงานสอนและงานวิจัย</p> <p>๑๖.ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากรที่ขึ้นมาทดแทนบุคลากรเดิมที่ออกจากองค์กร</p> <p>๑๗.เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์การเรียนการสอนบางส่วนไม่ทันสมัย ควรต้องจัดหาเพิ่มอยู่เสมอ</p> <p>๑๘. มีบางหลักสูตรที่รอการรับรองจากสภาวิชาชีพ และยังไม่มีกำหนดมาตรฐานวิชาชีพเข้าสู่มาตรฐานอาเซียน</p>
<p><b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (S+T)</b></p> <p>๑. พัฒนาระบบการรับนักศึกษา</p> <p>๒. สร้างความร่วมมือด้านการศึกษากับองค์กรภายนอก</p> <p>๓.วางแผน ประชาสัมพันธ์การให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์ สืบทอดศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น</p> <p>๕. พัฒนาระบบงานให้สอดคล้องกับระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี</p> <p>๖. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อการเรียนรู้</p> <p>๗. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพและกลไกการประเมินผลและการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรได้</p>	<p><b>ภัยคุกคาม (Threats)</b></p> <p>๑. การแข่งขันทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น</p> <p>๒. นโยบายการปรับลดงบประมาณและอัตราค่าเล่าเรียนทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ เป็นไปได้ช้า</p> <p>๓. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มลดลง</p> <p>๔. สภาพการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจไม่แน่นอน อาจทำให้ต้นทุนในการลงทุนด้านต่างๆ จะสูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจภายนอก</p> <p>๕. การแข่งขันทางด้านวิจัยจากองค์กรภายนอกมีมากขึ้น</p> <p>๖. หน่วยงานภาครัฐบางแห่งและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบรรจุตำแหน่งเป็นข้าราชการเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนสนใจและเปลี่ยนงาน</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงแก้ไขปัญหา (W+T)</b></p> <p>๑. พัฒนาขีดความสามารถด้านการแข่งขัน โดยปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน (๓)</p> <p>๒. เสริมสร้างทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และการใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>๓. สรรหา พัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด(๙, ๕,๙)</p> <p>๔. สร้างกลยุทธ์ในการดึงดูดนักเรียนที่มีคุณภาพให้เข้าศึกษาโดยการปรับปรุงเว็บไซต์ให้ทันสมัย โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (๑,๑๒)</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์การรับนักศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ เจาะตลาดแรงงานและหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาเพิ่มศักยภาพในการพัฒนารัพยากรบุคคล (๑,๑๒)</p>

<p>หลักธรรมาภิบาลที่ดี</p>	<p>๗. บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นนักวิจัยยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนางานวิจัย</p>	<p>๖. การลดต้นทุนการผลิต วิเคราะห์ศักยภาพต้นทุนการผลิตเพื่อลดต้นทุน เสริมสร้างแนวทางการพัฒนาและสรรหารายได้ (๒, ๔,๑๒)</p> <p>๗. การปรับภาพลักษณ์ (Re-branding) ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน</p> <p>๘. พัฒนาหลักสูตรบริการวิชาการ สร้างความเชี่ยวชาญแก่อาจารย์ เพื่อเพิ่มรายได้แก่คณะและวิทยาลัย (๓, ๔,๑๒)</p> <p>๙. ประเมินผลระดับความสำเร็จและประสิทธิผลในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และศิลปวัฒนธรรม (๓)</p> <p>๑๐. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม โดยมีการจัดตั้งศูนย์บริการ วิชาการ วิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ (๕)</p> <p>๑๑. พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย ทั้งส่วนงบประมาณการสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ สร้างความตระหนักในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา โดยเฉพาะสิทธิบัตรมาเป็นกลไกในการกระตุ้นและขับเคลื่อน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดรายได้กลับเข้าสู่ผู้วิจัยและวิทยาลัย (๕, ๖, ๗, ๑๓)</p> <p>๑๒. สร้างจุดเด่นทางวิชาการและวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยเป็นทีม เร่งผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ นานาชาติให้มากขึ้น (๑๓)</p> <p>๑๓. พัฒนาทักษะด้านการบริหารแบบมืออาชีพ ตามสมรรถนะ สร้างระบบการให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด (๖,๘,๑๖)</p> <p>๑๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลทุกคนจำแนกรายคณะ (๑๔,๑๕,๑๖)</p> <p>๑๕.สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น จริงใจ และเชื่อมั่นในกันและกัน (๗,๘,๙)</p> <p>๑๖.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติแบบหลายมิติที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส (๑๐)</p> <p>๑๗.สร้างความก้าวหน้า มั่นคงในเส้นทางอาชีพของบุคลากร (๑๖)</p> <p>๑๘.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการ</p>
----------------------------	--	--

		<p>ตัดสินใจสอดคล้องกับการดำเนินงานเชื่อมโยงระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (๑๑)</p> <p>๑๙. สรรหางบประมาณการเงินเพื่อใช้ในการบริหารจัดการพร้อมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพ(๑๒)</p> <p>๒๐. กำกับติดตามหลักสูตรให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน(๑๘)</p> <p>๒๑. ปรับปรุง สรรหาทรัพยากรสารสนเทศที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน(๑๗)</p>
--	--	--

## ๒. กลยุทธ์เชิงพัฒนา

จากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบตารางไขว้ (TOWS Matrix) เป็นการวิเคราะห์เพื่อวางเป้าหมายการพัฒนา ตามกรอบประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์ที่มีเป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงการพัฒนา ดังนี้

### กลยุทธ์เชิงรุก

๑. พัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน
๒. ศูนย์วิจัยเพื่อสุขภาพในการสร้างรายได้ส่งเสริมความเข้มแข็งวิชาการ วิชาชีพรวมทั้งการบริการวิชาการ
๓. สร้างภาพลักษณ์ใหม่ด้านกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และการตลาดเชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งการปรับภาพลักษณ์(Re-branding) ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ตามปรัชญา วิสัยทัศน์
๔. เตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม โดยมีการจัดตั้งศูนย์การบริการวิชาการ วิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์
๖. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลทุกคนจำแนกรายคณะ

### กลยุทธ์เชิงปรับปรุง

๑. ปรับปรุงระบบพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ
๒. สนับสนุนและพัฒนาระบบกลไกเพื่อสร้างสรรค์ผลงานวิจัย
๓. สร้างเครือข่ายและระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า
๔. สร้างโอกาสทางการศึกษาที่หลากหลาย
๕. พัฒนาอาคาร ห้องเรียน เครื่องมือ อุปกรณ์
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการ สามารถนำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ
๗. สนับสนุนบุคลากรและพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
๘. พัฒนาระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมพร้อมทั้งความก้าวหน้าตามสายงาน
๙. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

### กลยุทธ์เชิงป้องกัน

๑. พัฒนาระบบการรับนักศึกษา
๒. สร้างความร่วมมือด้านการศึกษากับองค์กรภายนอก
๓. วางแผน ประชาสัมพันธ์การให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมาย
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์ สืบทอดศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น
๕. พัฒนาระบบงานให้สอดคล้องกับระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี
๖. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อการเรียนรู้
๗. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพและกลไกการประเมินผลและการปฏิบัติงาน
๘. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้หลักธรรมาภิบาลที่ดี



## กลยุทธ์เชิงแก้ไขปัญหา

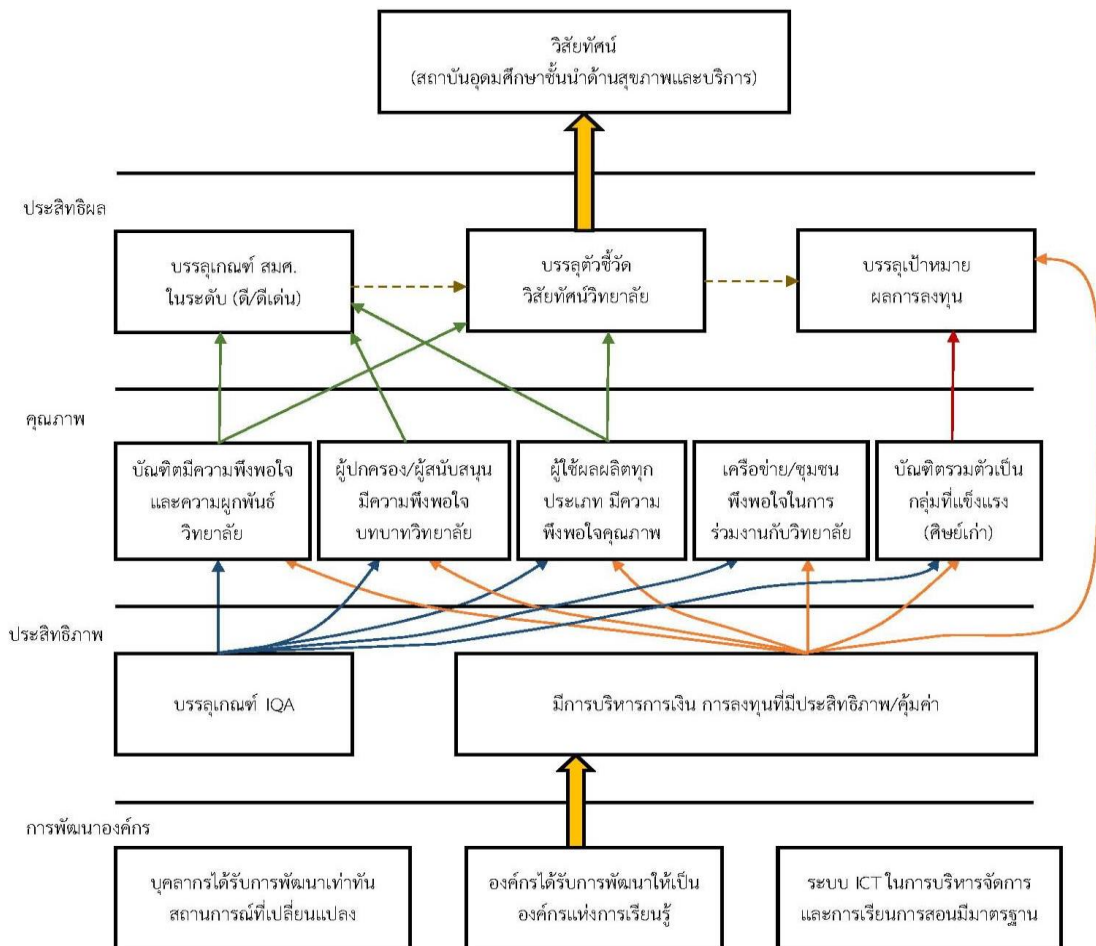
๑. พัฒนาขีดความสามารถด้านการแข่งขัน โดยปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน (๓)
๒. เสริมสร้างทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และการใช้ภาษาต่างประเทศ
๓. สรรหา พัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (๙, ๕,๙)
๔. สร้างกลยุทธ์ในการดึงดูดนักเรียนที่มีคุณภาพให้เข้าศึกษาโดยการปรับปรุงเว็บไซต์ให้ทันสมัย โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (๑,๑๒)
๕. การประชาสัมพันธ์การรับนักศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ เจาะตลาดแรงงานและหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๑,๑๒)
๖. การลดต้นทุนการผลิต วิเคราะห์ศักยภาพต้นทุนการผลิตเพื่อลดต้นทุน เสริมสร้างแนวทางการพัฒนาและสรรหารายได้ (๒, ๔,๑๒)
๗. การปรับภาพลักษณ์ (Re-branding) ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ตามปรัชญา วิสัยทัศน์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
๘. พัฒนาหลักสูตรบริการวิชาการ สร้างความเชี่ยวชาญแก่อาจารย์ เพื่อเพิ่มรายได้แก่คณะและวิทยาลัย (๓ , ๔,๑๒)
๙. ประเมินผลระดับความสำเร็จและประสิทธิผลในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และศิลปวัฒนธรรม (๓)
๑๐. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม โดยมีการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการ วิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ (๕)
๑๑. พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย ทั้งส่วนงบประมาณการสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ สร้างความตระหนักในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา โดยเฉพาะสิทธิบัตรมาเป็นกลไกในการกระตุ้นและขับเคลื่อน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดรายได้กลับเข้าสู่ผู้วิจัยและวิทยาลัย (๕, ๖, ๗, ๑๓)
๑๒. สร้างจุดเด่นทางวิชาการและวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยเป็นทีม เร่งผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับชาตินานาชาติให้มากขึ้น (๑๓)
๑๓. พัฒนาทักษะด้านการบริหารแบบมืออาชีพตามสมรรถนะ สร้างระบบการให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด (๖,๘,๑๖)
๑๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลทุกคนจำแนกรายคณะ (๑๔,๑๕,๑๖)
๑๕. สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น จริ่งใจ และเชื่อมั่นในกันและกัน (๗,๘,๙)
๑๖. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติแบบหลายมิติที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส (๑๐)
๑๗. สร้างความก้าวหน้า มั่นคงในเส้นทางอาชีพของบุคลากร (๑๖)
๑๘. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจสอดคล้องกับการดำเนินงานเชื่อมโยงระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (๑๑)
๑๙. สรรหางบประมาณการเงินเพื่อใช้ในการบริหารจัดการพร้อมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพ(๑๒)
๒๐. กำกับติดตามหลักสูตรให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน(๑๘)
๒๑. ปรับปรุง สรรหาทรัพยากรสารสนเทศที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน(๑๗)

**๕.๒ พิจารณาตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ ๑๓ เป้าประสงค์ที่แผนที่ยุทธศาสตร์กำหนดไว้**

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา แจ้งที่ประชุม ซึ่งนายกสภาสถาบันได้มีมติให้ฝ่ายแผนและพัฒนา ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยนครราชสีมา (๒๕๕๖-๒๕๖๐) ซึ่งมีประเด็นในข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์ความสอดคล้องให้บรรลุเกณฑ์คุณภาพ (สกอ. สมศ.) และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๒) พิจารณางบประมาณในการดำเนินการให้สอดคล้องกับความเป็นจริง และความเป็นไปได้ในการดำเนินการ เป้าหมายด้านการเงินต้องเป็นไปตามแผนที่วางไว้
- ๓) บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อสถาบัน
- ๔) ผู้ใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิต (ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนา)
- ๕) ผลงานวิชาการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อการนำไปใช้ประโยชน์
- ๖) ชุมชน สังคมมีความเข้มแข็งและพึงพอใจต่อการบริการวิชาการของสถาบัน
- ๗) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๘) การพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านวิชาการ
- ๙) ต้นทุนต่อหน่วยการผลิตลดลง

**แผนที่ยุทธศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา**



	KPI	ข้อมูลฐาน	เป้าหมาย 2556 - 2560	กลยุทธ์/โครงการ
<b>F</b>				
<b>F<sub>1</sub></b> จำนวนที่ผ่านเกณฑ์ สมศ. <b>F<sub>2</sub></b> การบรรลุเป้าหมายการเงิน				
<b>C</b>				
<b>C<sub>1</sub></b> คุณภาพบัณฑิต <b>C<sub>2</sub></b> ผลงานวิชาการ <b>C<sub>3</sub></b> ชุมชนได้รับบริการฯ				
<b>I</b>				
<b>I<sub>1</sub></b> จำนวนที่ผ่านเกณฑ์ สกอ. (IQA) <b>I<sub>2</sub></b> ผลงานวิชาการ				
<b>L</b>				
<b>L<sub>1</sub></b> คุณภาพชีวิตบุคลากร (ความสำเร็จของแผน HRD) <b>L<sub>2</sub></b> ตำแหน่งทางวิชาการ (การพัฒนาตนเอง) <b>L<sub>3</sub></b> ระบบ ICT เป็นไปตาม มาตรฐาน				

มติที่ประชุม

รับทราบ

### ๕.๓ พิจารณาตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ ๑๓ เป้าประสงค์ที่แผนที่ยุทธศาสตร์กำหนดไว้

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม จากที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ จำแนกตามยุทธศาสตร์แล้ว ก่อนหน้าที่ แต่เมื่อมีการปรับแผนที่ยุทธศาสตร์และต้องดำเนินงานให้ครอบคลุมเป้าประสงค์ ๑๓ เป้า จึงขอความอนุเคราะห์ท่านคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ช่วยกันพิจารณาตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ทั้ง ๑๓ ข้อ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ให้แก้ไขเป้าหมายใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๒ เรื่องร้อยละ บัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ว่าควรปรับลดเป้าหมายในปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ เป็น ๙๒ , ๙๔ , ๙๖ , ๑๐๐ ตามลำดับ และควรมีโครงการด้านส่งเสริมตลาดนัดแรงงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมการได้งานทำของนักศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เสนอที่ประชุม เห็นควรปรับแก้เป้าหมายใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๓ และปรับชื่อตัวชี้วัด เป็นร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการ การประชุมนำเสนอ ผลงานระดับชาติ หรือนานาชาติควรปรับเพิ่มเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ เป็น ๒๕ , ๓๐ , ๓๐ , ๓๕ , ๔๐ ตามลำดับ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เสนอที่ประชุม เห็นควรตัด F<sub>๑</sub> ข้อ ๔ ตัดทิ้งหากไม่กระทบกับระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา แจ้งเพิ่มเติมว่า หากตัดข้อนี้ทิ้งไม่มีผลกระทบกับการประกัน คุณภาพการศึกษา และจะดูที่ผลงานเป็นหลัก

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๖ ปรับชื่อเป็น จำนวน ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ / นานาชาติ

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๗ ปรับชื่อเรื่องเป็น จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ใน วารสารระดับชาติ / นานาชาติต่ออาจารย์ประจำ และปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็นจุดทศนิยมหารจำนวน อาจารย์อีกครั้ง

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๘ ตัดทิ้งเนื่องจากซ้ำกับข้ออื่น

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๙ ปรับชื่อเรื่องเป็น ร้อยละ ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ระดับชาติ / นานาชาติต่ออาจารย์ประจำ และปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๒๐ , ๒๕ , ๓๐ , ๓๕ , ๔๐

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๑๐ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑๐ , ๑๒ , ๑๔ , ๑๖ , ๒๐

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน F<sub>๑</sub> ข้อ ๑๒ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑๐ , ๑๒ , ๑๔ , ๑๖ , ๒๐

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๑ เรื่องหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๐ , ๐ , ๑ , ๐ , ๐

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๑ เรื่องปริญญาโท ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑ , ๒ , ๐ , ๐ , ๑

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๑ เรื่องปริญญาเอก ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๐ , ๑ , ๑ , ๐ , ๐

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๖ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑ , ๕ , ๕ , ๑๐ , ๑๕

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๑๑ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๓ , ๕ , ๗ , ๑๐ , ๑๕

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๑๓ ปรับชื่อเรื่องเป็น จำนวนเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม และปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๐ , ๒ , ๔ , ๕ , ๖

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน F๒ ข้อ ๑๔ ปรับชื่อเรื่องเป็นจำนวนกิจกรรมกัยการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑ , ๒ , ๕ , ๗ , ๑๐

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน C๑ ข้อ ๑ ปรับชื่อเรื่องเป็นจำนวนนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน C๑ ข้อ ๒ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๐ , ๑ , ๒ , ๓ , ๔

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เสนอที่ประชุม ใน C๑ ข้อ ๔ เห็นควรตัดออก เป็นเป็นงานหลักของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน C๑ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ เห็นควรตัดออก

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน C๔ ข้อ ๑ ปรับชื่อเรื่องเป็นจำนวนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ -ข้อ ๒ ปรับชื่อเรื่องเป็นเครือข่ายและพันธมิตรมีกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกตามพันธกิจด้านงานวิจัย

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน C๔ ข้อ ๓ เห็นควรตัดออก

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน C๔ ข้อ ๔ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๔ , ๕ , ๖ , ๗ , ๘

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน C๔ ข้อ ๖ ซ้ำกันกับข้อ ๒ เห็นควรตัดออก

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน C๔ ข้อ ๘ ปรับชื่อเรื่องเป็นจำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน C๔ ข้อ ๙ ซ้ำกัน เห็นควรตัดออก

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน I๑ ข้อ ๕ ปรับชื่อเป็นจำนวนผลงานวิจัยในชั้นเรียน

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน L๑ ข้อ ๒ ปรับชื่อเป็นร้อยละบุคลากรที่ทำวิจัยต่อบุคลากรทั้งหมด และปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๖๐ , ๗๐ , ๘๐ , ๙๐ , ๑๐๐

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา เสนอที่ประชุม ใน L๑ ข้อ ๕ ซ้ำกัน เห็นควรตัดออก

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน L๑ ข้อ ๗ และ ๘ เห็นควรทำเป็นค่าเฉลี่ย

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เสนอที่ประชุม ใน L๑ ข้อ ๑๑ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑๕ , ๒๐ , ๒๕ , ๓๐ , ๓๕

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน L๑ ข้อ ๑๒ ปรับเป้าหมายในปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ เป็น ๑๒ , ๑๔ , ๑๖ , ๑๘ , ๒๐

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน L๑ ข้อ ๒ มีอยู่แล้วเห็นควรตัดออก

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ เสนอที่ประชุม ใน L<sub>๓</sub> ข้อ ๓ ปรับชื่อเป็นร้อยละทรัพยากร  
ที่ได้รับการปรับปรุง

มติที่ประชุม เห็นชอบ และให้ฝ่ายแผนและพัฒนาดำเนินการแก้ไขตามที่ประชุมเสนอ

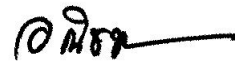
### ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา แจ้งที่ประชุมว่าจักนำข้อมูลไปรวบรวมและสรุปผลเพื่อเสนอคณะกรรมการ  
การจัดทำแผนฯ อีกครั้งในวันพฤหัสบดีที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๙.๐๐ น. โดยรายละเอียดจะส่งข้อมูลผ่าน  
ระบบ E-mail ให้ท่านคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนเข้าประชุมตามวันเวลาดังกล่าว

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(อาจารย์สุกัญญา ใจอดทน)  
เจ้าหน้าที่งานแผนและพัฒนา  
ผู้จัดรายงานการประชุม



(อาจารย์อรณิชา ทศตา)  
รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม