

แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนำคณะสหเวชศาสตร์

ระยะ 5 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571





แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะสหเวชศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

การดำเนินการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นจากแนวทางการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ในระยะของการเปลี่ยนถ่ายผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ ในปี พ.ศ. 2566-2569 โดยอยู่บนพื้นฐานและมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อรัฐสภา เมื่อ วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 และ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566-2570 การจัดทำเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ และมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธิพงษ์ พลคำอັก
คณบดีคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

ส่วนที่ 1	โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)	1
1.1	ประวัติความเป็นมา	1
1.2	หลักสูตรและบริการ	2
1.3	เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	2
1.4	บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ	3
1.5	ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	7
1.6	กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์	8
1.7	บุคลากร (Workforce Profile)	9
1.8	ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	11
1.9	ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	12
ส่วนที่ 2	การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ	14
2.1	สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	14
2.2	การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย	16
2.3	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	19
ส่วนที่ 3	แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะ	20
3.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต	20
3.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน	23
3.3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชน	25
3.4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	27
3.5	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	27
ส่วนที่ 4	การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา	34
4.1	การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	34
4.2	การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	35
4.3	ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	37

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะสหเวชศาสตร์

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยาขึ้น เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 44 ก ในวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 “มหาวิทยาลัยพะเยา (University of Phayao)” จึงได้รับการสถาปนาขึ้นอย่างเป็นทางการ ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2553 ทำให้สำนักวิชาสหเวชศาสตร์เดิม ในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา ปรับสถานภาพเป็นคณะสหเวชศาสตร์ ตั้งแต่วันนั้นมา โดยการบริหารส่วนงานในปัจจุบัน มีคณบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธิพงษ์ พลคำอัย เป็นหัวหน้าส่วนงาน มีรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยี การศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และสื่อสารองค์กร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตและกิจการ พิเศษ ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย บริการวิชาการและนวัตกรรมชุมชน ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการสุขภาพและพัฒนารายได้ ประธานหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะสหเวชศาสตร์เป็นผู้บริหารของคณะ ซึ่งในปัจจุบัน คณะฯ มีหลักสูตรอยู่ในความรับผิดชอบ 2 สาขาวิชา คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ทั้งสองหลักสูตรมีการปรับปรุงตามรอบเวลา 5 ปี ของการใช้หลักสูตร หลักสูตรฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560 และ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่พัฒนาขึ้นตาม มคอ.1 ของสาขาวิชาชีพและตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. พ.ศ. 2558 โดยได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย สภาเทคนิคการแพทย์/สภากายภาพบำบัด และ สกอ. แล้วตามลำดับ โดย หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 นั้นได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาการในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง

ปัจจุบันคณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรรวม 64 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สายวิชาการ 47 คน และสายสนับสนุน 17 คน โดยบุคลากรสายวิชาการรวมทั้ง 2 หลักสูตร ปฏิบัติงานจริง ทั้งหมด 43 คน ลาศึกษา ต่อ 4 คน ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งหมด 39 คน และวุฒิปริญญาโท 8 คน โดยจัดเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งหมด 18 คน มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปริญญาโท 1 คน และวุฒิปริญญาตรี 17 คน ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ทั้งสิ้น

1.2 หลักสูตรและบริการ

ด้านการจัดการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2566 คณะสหเวชศาสตร์มีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 2 หลักสูตร ซึ่งทั้ง 2 หลักสูตรเป็นหลักสูตรที่ดำเนินการตามมาตรฐานของสภาวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ ตามเกณฑ์ สภาเทคนิคการแพทย์
2. หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ตามเกณฑ์ สภากายภาพบำบัด

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก





คณะสหเวชศาสตร์จึงได้กำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินการในคณะ และเป้าหมายของการพัฒนาคณะ ให้ไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศในทุกมิติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาในปี 2567-2571 ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้วยหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามเกณฑ์วิชาชีพ
2. สร้างงานวิจัยเชิงระดับนานาชาติ นวัตกรรมทางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บูรณาการการบริการวิชาการแก่ชุมชน กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ก่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน
4. พัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. บริหารจัดการองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ด้วยระบบและกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4 บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ

เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะสหเวชศาสตร์ และของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทุกด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
ด้านการจัดการเรียนการสอน	หลักสูตรปริญญาตรี 2 หลักสูตร	1) บัณฑิตมีงานทำ 2) ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิต 3) ผู้เรียนในพื้นที่ภาคเหนือมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น	บูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการบรรยายและปฏิบัติการแนวใหม่มีการฝึกงานหรือการศึกษาอิสระ และส่งเสริมฝึกประสบการณ์ผ่านสหกิจศึกษาพัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้นิสิตได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน มีการแลกเปลี่ยนนิสิตในต่างประเทศพัฒนานิสิตร่วมกับสถานประกอบการ
	พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	ผู้เรียนสามารถนำความรู้องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านสุขภาพ การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
ด้านการวิจัย	การวิจัย มุ่งเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) ผลิตงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนสังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม	1) การได้รับการจัดอันดับ World Ranking 2) การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และได้รับการอ้างอิง และสัดส่วนจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์	ดำเนินการวิจัยและการนำเสนอ งานวิจัย สู่เวทีระดับโลก โดยมี การทำงานวิจัยเพื่อตามสนองต่อความต้องการของชุมชน ตามระบอบการ 1 Faculty 1 Signature มีการบูรณาการวิจัยร่วมกับจังหวัดและประเทศ รวมทั้งมีสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำหน้าที่ในการต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และเผยแพร่ตีพิมพ์ด้วยกลยุทธ์ “3R: Research proposal; Results: Reward” เพื่อเป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถอาจารย์ในทุกๆระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
การบริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	การบริการวิชาการ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับให้ชุมชนและสังคม ยกย่องระดับ การศึกษาสร้างรายได้ ส่งเสริม สุขภาวะที่ดี และบรรเทาปัญหา ความเดือดร้อนของ	1) ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและผู้รับบริการ 2) สุขภาพประชาชนดีขึ้น ด้วยระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่การพัฒนาชุมชนตาม กระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีของชุมชน การจัดประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	ชุมชนและสังคม พัฒนาการให้บริการทางสุขภาพเพื่อพัฒนารายได้ในหน่วยงาน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้		พัฒนาศูนย์บริการสุขภาพทางกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นมาตรฐานให้บริการแก่บุคลากรและประชาชนรอบมหาวิทยาลัย
การบริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน บริหารงานเชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้อีกทั้งบุคลากรมีประสิทธิภาพมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน	องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐานบริหารจัดการองค์กรด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน	องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐานโดยนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ(EdPEX) และพัฒนาองค์กร UI Green Metric เพื่อพัฒนาสำนักงานสีเขียว (Green office) สร้างวัฒนธรรมองค์กรมีค่านิยมที่ดีร่วมกัน ใช้ระบบสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญาคณะ	การศึกษา คือ ชีวิต ไม่ใช่เป็นการเตรียมตัว เพื่อชีวิต คณะสหเวชศาสตร์ จีงอุทิศ ผลิตบัณฑิต ให้เป็น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”
วิสัยทัศน์คณะ	สถาบันสร้างนวัตกรรมสุขภาพด้วยศาสตร์ทางวิชาชีพชั้นนำของประเทศ เพื่อความยั่งยืนของชุมชน
ปณิธาน	“ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” “Wisdom for Community Empowerment”
ปรัชญาการศึกษาคณะ	เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้ตลอดชีวิต (Active Learning Through Action and Lifelong Learning)
อัตลักษณ์บัณฑิต	1. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 2. อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี
สมรรถนะหลักคณะ	ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ สร้างผลงานวิจัย นวัตกรรมในระดับนานาชาติ และให้บริการด้านวิชาการและสุขภาพอย่างมืออาชีพ และมีมาตรฐาน
ค่านิยม	สร้างความสุขและความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพและองค์กร ผ่านกลยุทธ์ AHS-UP A: Achieve H: Humanized S: Social responsibility U: Unity P: Participatory
พันธกิจหลัก ของคณะ	1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้วยหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามเกณฑ์วิชาชีพ 2. สร้างงานวิจัยเชิงระดับนานาชาติ นวัตกรรมทางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3. บูรณาการการบริการวิชาการแก่ชุมชน กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ก่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน

	<p>4. พัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>5. บริหารจัดการองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ด้วยระบบและกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล</p>
--	--

1.6 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศ มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเศรษฐกิจฐานชีวภาพ BIO Circular Economy (BCG) ซึ่งเป็นข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 [มีนาคม 2566] ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แผนยุทธศาสตร์ชาติ ศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์นโยบายและแผนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS รับนโยบายการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) และเศรษฐกิจฐานชีวภาพ BIO Circular Economy ตามข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการบริการชุดใหม่ โดยคณบดี และผู้บริหารคณะฯ

กระบวนการที่ 2 [มีนาคม 2566] ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระดมความคิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ในการสัมมนาใหญ่ประจำปี จุดประสงค์คือให้หลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ในช่วงปี 2566 ในวาระการดำรงตำแหน่งของคณบดีวาระใหม่ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะฯ และวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อกำหนดโครงการและแนวทางต่างๆ ในระยะ 4 ปี (2567-2571) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์

กระบวนการที่ 3 [มิถุนายน 2566] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมาวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะฯ พร้อมจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการที่ 4 [กรกฎาคม 2566] จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) โดยพิจารณาจากผลในกระบวนการที่ 3 ร่วมกับข้อคิดเห็นของผู้บริหารในคณะฯ และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) ร่วมด้วยอีกครั้ง

กระบวนการที่ 5 [สิงหาคม 2566] นำส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ไปยังกองแผนงาน เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

กระบวนการที่ 6 [ตุลาคม 2566] ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ และเผยแพร่และสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับให้ทราบโดยทั่วกัน

1.7 บุคลากร (Workforce Profile)

สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency)

(1.7.1) สมรรถนะของผู้บริหาร

1. ทักษะบริหารงาน (Managerial skill) มีทักษะการบริหารงานและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเป็นโค้ชการบริหาร เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ให้ดำเนินงานตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย

2. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel management skill) มีทักษะการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน และพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย อย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัดบุคลากรสมดุลงกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ พัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital process oriented) พัฒนาระบบการทำงาน และบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน “สานความคิด สร้างจิตใจ” ด้วยพลังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพแก่นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย Smart Operation และจัดสถานะแวดล้อมที่เสริมสุขภาวะในการทำงาน

4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment evaluation) สามารถออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้าและใช้แนวคิดการประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(1.7.2) สมรรถนะของพนักงาน

พนักงานสายวิชาการ

1. ทักษะการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF)
2. ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม และมีทักษะทางภาษาสากล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ
4. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
5. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

พนักงานสายสนับสนุน

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2. บริการที่ดี (Service mind)
3. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
6. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

คณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรรวม 64 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สายวิชาการ 46 คน และสายสนับสนุน 18 คน โดยบุคลากรสายวิชาการรวมทั้ง 2 หลักสูตร ปฏิบัติงานจริง ทั้งหมด 40 คน ลาศึกษาต่อ 6 คน ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งหมด 36 คน และวุฒิปริญญาโท 10 คน โดยจัดเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 16 คน (ตารางที่ 1) ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งหมด 18 คน มีวุฒิการศึกษาใน

ระดับปริญญาโท 1 คน และวุฒิปริญญาตรี 17 คน (ตารางที่ 2) ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายทั้งสิ้น

ตารางที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการคณะสหเวชศาสตร์

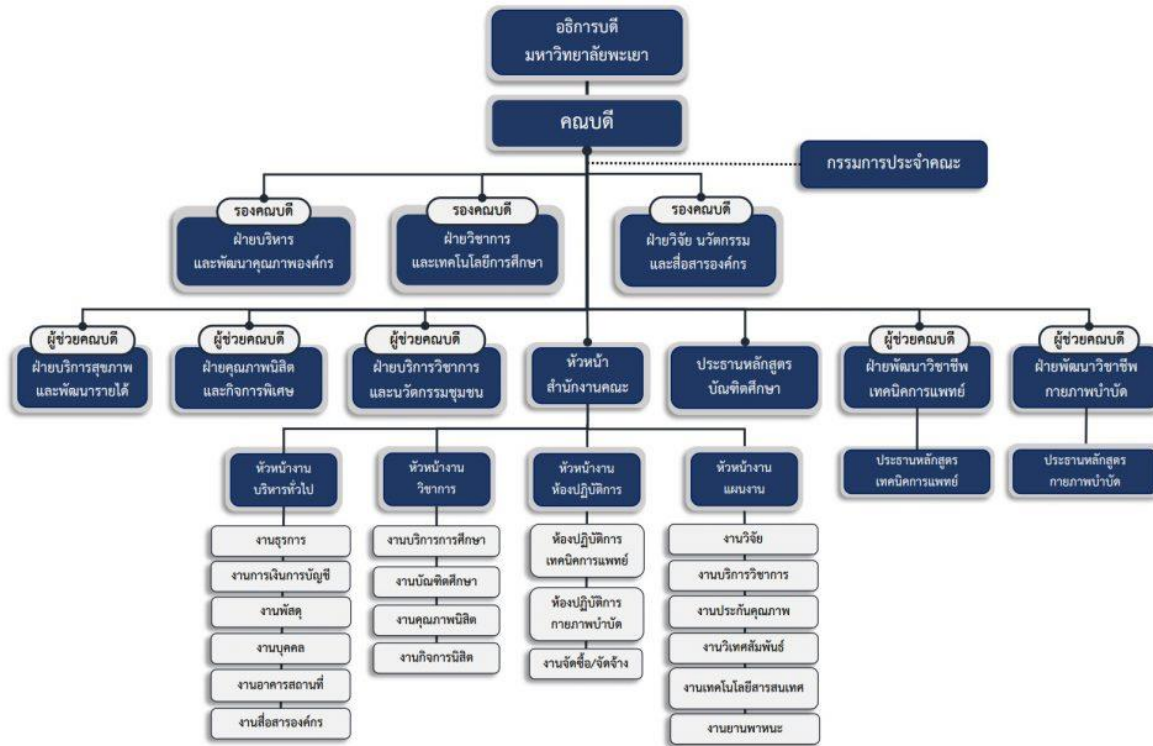
อัตรากำลัง	จำนวน	ผลการประเมิน			ระดับการศึกษา							
		UP-PSF (ระดับ)			โท				เอก			
		2	3	4	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.
บุคลากรสายวิชาการ (48 คน)	ปฏิบัติงานจริง (44 คน)				4	2	-	-	25	12	1	-
	ลาศึกษาต่อ (4 คน)				2	2	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 3 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์

อัตรากำลัง	จำนวน	ระดับการศึกษา			
		ตรี	โท	เอก	
บุคลากรสายสนับสนุน (18 คน) รวมรอบบรรจุ 1 คน	สำนักงานคณะ	9	8	1	-
	ปฏิบัติการ	9	9	-	-

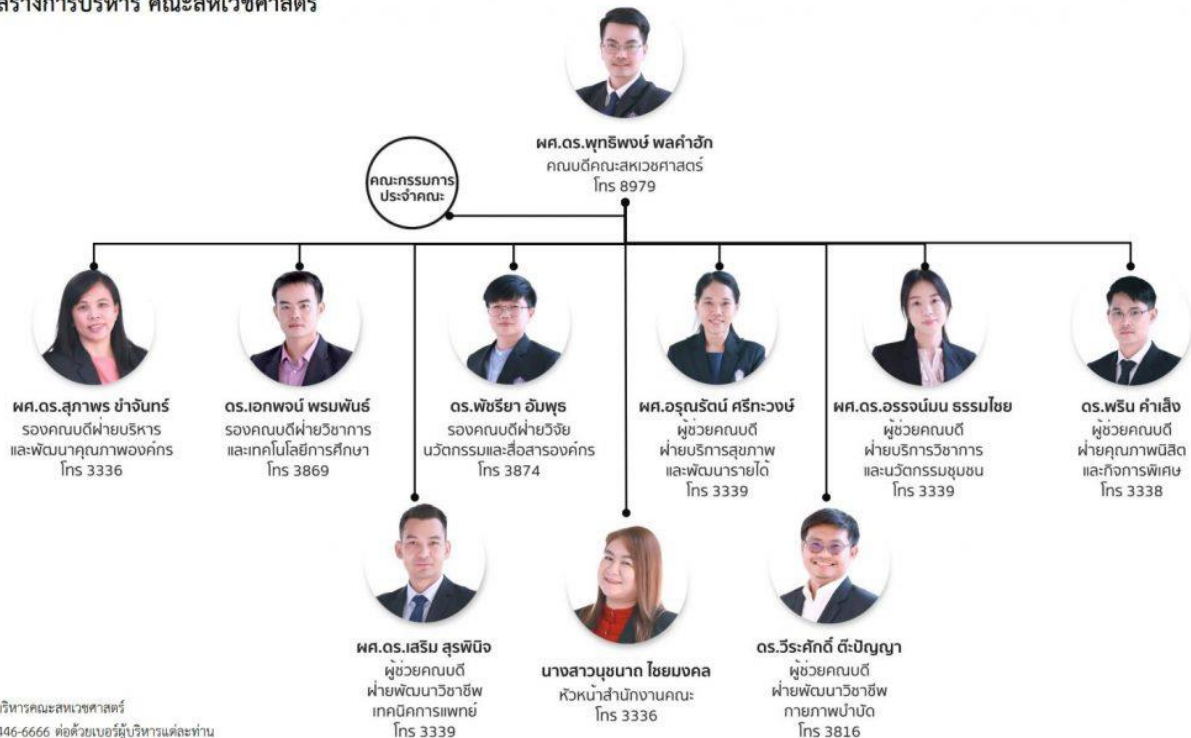
1.8 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

1) โครงสร้างองค์กร คณะสหเวชศาสตร์



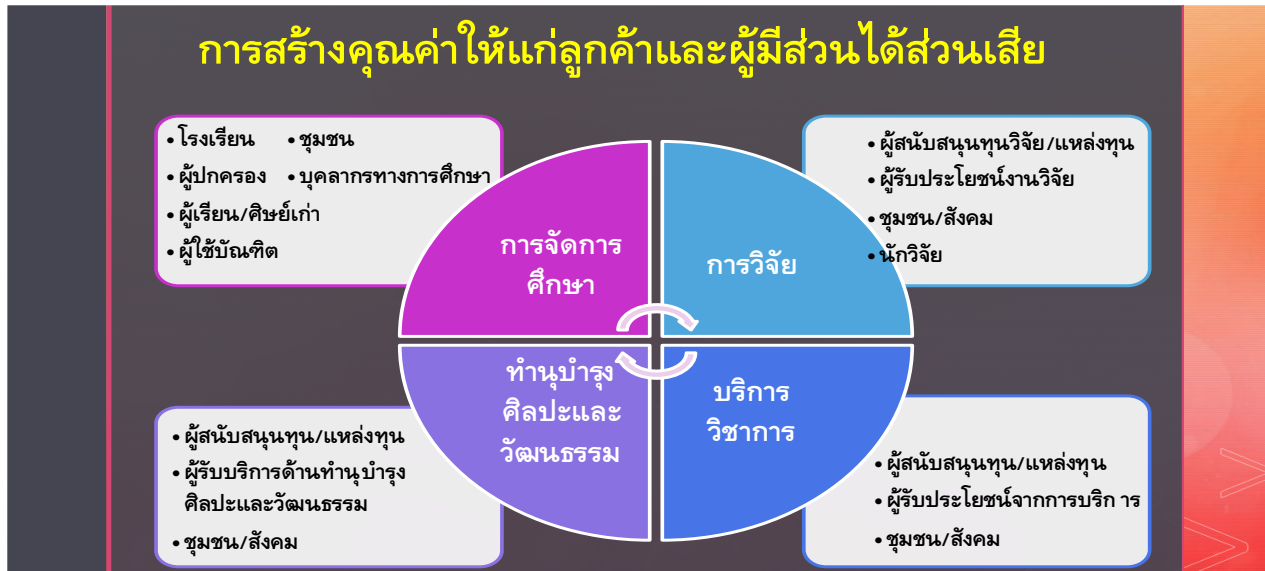
2) โครงสร้างการบริหารงาน คณะสหเวชศาสตร์

โครงสร้างการบริหาร คณะสหเวชศาสตร์



* ติดต่อผู้บริหารคณะสหเวชศาสตร์ โทร 0-5446-6666 ต่อด้วยเบอร์ผู้บริหารแต่ละท่าน

1.9 ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



คณะสหเวชศาสตร์ได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 กลุ่มลูกค้ำ ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบ และความต้องการ/ความคาดหวัง

	ลูกค้ำหลัก	ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การจัดการศึกษา	1. นิสิตระดับปริญญาตรี ทั้ง 2 สาขาวิชา	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะและความรู้ที่ได้จากหลักสูตร - กิจกรรมพัฒนานิสิตนอกหลักสูตร - สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้/ทักษะ ด้านวิชาการและวิชาชีพ - จบการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด - ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี - กิจกรรมเสริมทักษะนอกหลักสูตร
	2. นักเรียนมัธยมศึกษา ตอนปลาย สายวิทยา	- ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรและ สาขาวิชาที่จัดสอนในคณะ	- ข้อมูลอัตราการแข่งขัน/โอกาสเข้าศึกษาในคณะฯ
การวิจัย	1. ผู้ใช้ผลงานวิจัย	- ผลงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี สุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง (จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ในฐานข้อมูล SCOPUS) - จำนวนผลงานที่ถูกอ้างอิง (citation/publication) - ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้ - การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสุขภาพ
การบริการวิชาการ	1. ผู้รับบริการด้านพัฒนา ทักษะวิชาชีพ	- ความรู้และทักษะวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง - ได้รับความรู้และทักษะวิชาชีพที่ทันสมัย
	2. ผู้รับบริการด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสุขภาพ โดยวิธีการทางเทคนิค การแพทย์หรือกายภาพบำบัด - ความรู้การวินิจฉัยและบำบัดรักษา ทักษะ การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคและ ส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพ - นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตารางที่ 5 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความสัมพันธ์	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การเรียนการสอน	ผู้ปกครอง	จ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาและส่งมอบบุตรหลานให้มาศึกษาในคณะฯ	<ul style="list-style-type: none"> - บุตรหลานมีความรู้/ทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ - บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรและมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา - มีวินัย/คุณธรรม/จริยธรรม
	บัณฑิต / ศิษย์เก่า	ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างศิษย์เก่าและคณะฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพ / วิชาการ - คำปรึกษา / คำแนะนำ / แก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน
	ผู้ใช้บัณฑิต	รับบัณฑิตเข้าทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - บัณฑิตใหม่มีความรู้ / ทักษะวิชาชีพพร้อมปฏิบัติงาน - บัณฑิตใหม่มีความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาได้ ทำงานเป็นทีมได้ - บัณฑิตมีคุณธรรม / จริยธรรมและปฏิบัติตามกฎหมาย
การวิจัย	ผู้ให้ทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาข้อเสนอเพื่อขอรับทุนสนับสนุน/ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อเสนอ/ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ให้ทุน
บริการวิชาการ	ชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - รับบริการสุขภาพ - แหล่งฝึกทักษะวิชาชีพ/แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น - เป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนได้รับบริการสุขภาพ/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ไขปัญหาสุขภาพตนเอง - ชุมชนได้เผยแพร่ภูมิปัญญาของชุมชนให้คนในท้องถิ่นและอาจารย์ - ชุมชนได้ใช้ผลงานวิจัยของคณะฯ ต่อยอด / สร้างคุณค่าเพิ่ม

ตารางที่ 6 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความร่วมมือในโครงการรับเข้าศึกษาของมหาวิทยาลัย	คัดเลือกนักเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด	การรับสมัครนักเรียนเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ระดับปริญญาตรี โครงการรับตรง 10% ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/กิจกรรม
แหล่งฝึกงาน	ร่วมฝึกประสบการณ์ ตามข้อกำหนดของหลักสูตรและร่วมประเมินผล	มาตรฐานและการประกันคุณภาพและการฝึกงาน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล โครงการ/กิจกรรม
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	ร่วมสนับสนุนทุนวิจัย	สัญญารับทุน	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม			
แหล่งทุน	แหล่งทุน	แหล่งทุน	แหล่งทุน
ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ

ที่มา: รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2564

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสหเวชศาสตร์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์การ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การ แข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้ วิเคราะห์สภาวะการณ์ของมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

1) ความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ผลการดำเนินงานในช่วงเวลา 10 ปี มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถก้าวเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัย ระดับโลก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ระดับ ของ การ แข่ง ขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือ หน่วยงานที่ กำกับดูแล การแข่งขัน	ลำดับในการ แข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการ เปลี่ยนแปลง ความสามารถในการ แข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิง เปรียบเทียบ (Comparative Data)
ระดับ นานา ชาติ	THE Impact Rankings 2023	Times Higher Education	อันดับ 301 - 400 ของ มหาวิทยาลัย ทั่วโลก	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัย อันดับ 300 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัด อันดับ https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/
ระดับ ชาติ	THE Impact Rankings 2023	Times Higher Education	อันดับที่ 9 ของประเทศ ไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัด อันดับ

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
					https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/
ระดับนานาชาติ	Scimago institutions Rankings 2023	Scimago institutions	อันดับที่ 5,361 ของโลก	การพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่อันดับ 5,000 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.scimagoir.com
ระดับชาติ	Scimago institutions rankings 2023	Scimago institutions	อันดับที่ 10 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.scimagoir.com
ระดับนานาชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 2,353 ของโลก	การพัฒนาระบบข้อมูลของมหาวิทยาลัย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 20 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับนานาชาติ	UI Green Metric World University Ranking 2022	University of Indonesia	อันดับที่ 166 ของโลก	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัยอันดับ 150 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
					https://greenmetric.ui.ac.id/rankings/overall-rankings-2022

2) บริบทเชิงกลยุทธ์

คณะสหเวชศาสตร์ได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาเกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารวม 6 ยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ 2567-2571 ดังนี้ คณะสหเวชศาสตร์ จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะ โดยอยู่บนพื้นฐานของ วิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2567-2571 โดยมีทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ด้วยการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพในการเรียนการสอน (2) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน มุ่งเน้นการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ สร้างผลงานการวิจัยและนวัตกรรมในเวทีโลก และมุ่งพัฒนางานวิจัยหน้าใหม่ไปในขณะเดียวกัน ด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย (3) การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสามารถจัดการได้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดรายได้ และการพึ่งพาตนเองของคณะ (4) การเสริมสร้างและส่งเสริมการทำงาน บำรุงศิลปและวัฒนธรรมให้ยั่งยืน มุ่งใช้ Culture Enterprise เป็นแรงขับเคลื่อนสินค้าและบริการท้องถิ่นสู่สินค้าระดับพรีเมียม สร้างรายได้ให้ชุมชนด้วยผลงานพื้นถิ่นสินค้าจากวิถีชีวิตประจำวัน (5) พัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (6) การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส มุ่งพัฒนาและเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงร่วมกัน โดยการใช้ระบบสารสนเทศมาเป็นกลไกในการทำงาน ติดตาม ประเมินผล บนแพลตฟอร์มดิจิทัล

3) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีการ

ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้วยขั้นตอนการดำเนินโครงการ โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration; ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้(KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร เกณฑ์ AUN-QA ใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสหเวชศาสตร์

(1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

ตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ตนเอง โดยพิจารณาถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT analysis)

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพ ที่เป็นที่ต้องการของผู้เรียน และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างดี 2. หลักสูตรวิชาชีพเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน 3. บุคลากรมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงมีสามารถปรับตัวและรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 4. คณะมีชุมชนต่าง ๆ เป็นฐานการเรียนรู้ ทำให้สามารถบูรณาการองค์ความรู้วิชาชีพ เพื่อการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย 5. การดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (ได้รับรางวัล 1 คณะ 1 โมเดลอย่างต่อเนื่อง) 6. นโยบายการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตร ในพื้นที่โรงเรียนมัธยมและความสัมพันธ์กับครูแนะแนว มีความเข้มแข็ง ทำให้จำนวนนิสิตเกินเป้ารับ ในทุกปีการศึกษา ในขณะที่อัตราการแข่งขันเพิ่มขึ้น 7. บุคลากรสายวิชาการ เริ่มเป็นที่รู้จักในแวดวงวิชาการ/วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น 8. กระบวนการประกันคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (ภาคภาษาไทย) ของคณะ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบและกลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะยังไม่ชัดเจน 2. ระบบการสื่อสารองค์กร และการถ่ายทอดนโยบายการดำเนินงานระดับต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การมีส่วนร่วมไม่มากนัก 3. ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ขาดงบประมาณบำรุง และกระจายตัวไม่สะดวกต่อการทำงาน 4. ขาดห้องวิจัยที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรสายวิชาการ 5. การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนยังไม่ตอบสนองความต้องการของหลักสูตร และพันธกิจของคณะ 6. จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ ยังมีน้อย 7. ความพร้อม/ศักยภาพของบุคลากร ในการสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับสากล ยังมีน้อย 8. จำนวนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ยังมีน้อย 9. ขาดการพัฒนาเครือข่าย และกิจกรรมด้านศิษย์เก่า อย่างเป็นรูปธรรม 10. ขาดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา 11. ขาดความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันต่างประเทศ เช่น โครงการแลกเปลี่ยนนิสิตนักศึกษา 12. ยังไม่มีคลินิกบริการวิชาชีพ

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
<p>1. สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ทำให้คณะฯมีโอกาสในการบริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป</p> <p>2. นโยบายของรัฐบาล ด้าน Food and Wellness, Aging Society, Persons with Disability</p> <p>3. มีการสร้างภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ หรือภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเอื้อประโยชน์ในการทำงาน</p> <p>4. ความก้าวหน้าของการใช้เทคโนโลยีทางไกล ส่งเสริมให้คณะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น</p> <p>5. การพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา</p> <p>6. การจัดทำวารสารวิชาการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>7. การพัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและทางสุขภาพ เพื่อแสวงหารายได้</p>	<p>1. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตศึกษา</p> <p>2. นโยบายการจัดสรรงบประมาณไม่แน่นอน เพราะขึ้นอยู่กับการเมืองและนโยบายของรัฐบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการวิจัย ส่งผลต่อวิธีการจัดสรรทุนวิจัยไม่ชัดเจน ช่วงเวลาไม่แน่นอน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ - ด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์ <p>3. มาตรฐานคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ ม.พะเยา ยังไม่ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ ส่งผลต่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ</p> <p>4. มีมหาวิทยาลัยในภูมิภาคเดียวกัน ที่เปิดหลักสูตรเหมือนกัน และการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่ใกล้เคียงกันของสถาบันในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>5. การแข่งขันของกระบวนการรับเข้าศึกษาของมหาวิทยาลัยส่วนกลางหรือชั้นนำของประเทศมีสูงขึ้น</p>

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 8 แสดงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายนอก (PEST analysis) ปีการศึกษา 2564

Political/Legal, Regulation	Economic, Environment
<p>1. การจัดสรรงบประมาณไม่แน่นอน</p> <p>2. การเปลี่ยนแปลงระบบการรับเข้า (TCAS)</p> <p>3. ข้อกำหนดและการกำกับมาตรฐานของสภาวิชาชีพ (มคอ. 1) ไม่ทันสมัยส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน</p> <p>4. การดำเนินงานและการแก้ปัญหาของสภาวิชาชีพ ไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>5. ความยุ่งยากของกฎระเบียบรัฐ ส่งผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะ เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>6. รูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม</p>	<p>1. อัตราการแข่งขันระหว่างสถาบันที่เปิดหลักสูตรเดียวกัน หรือ วิทยาศาสตร์สุขภาพที่ใกล้เคียงกัน</p> <p>2. สถาบันผลิตบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาวิชาชีพที่ใกล้เคียงของกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>3. สภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เศรษฐกิจภาคครัวเรือน ทำให้ส่งผลการตัดสินใจเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา - อัตราการจ้างงานลดลง และภาวะการมีงานทำของบัณฑิต <p>4. สภาพแวดล้อม ภัยธรรมชาติและมลพิษทางอากาศ</p>

Socio-Cultural (Demographic Change)	Technology
1. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคม <ul style="list-style-type: none"> - สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น - ประชากรวัยเรียนลดลง 2. ค่านิยมการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาลดลง 3. ทักษะ/แนวคิดด้านการศึกษาของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป 4. วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ (New normal)	1. Technology & digital disruptions <ul style="list-style-type: none"> - การใช้งาน AI แทนมนุษย์ - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ (digital education networking) - ความเหลื่อมล้ำหรือข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีๆ - ระบบปฏิบัติการ Big data management 2. เทคโนโลยีและนวัตกรรมการตรวจวิเคราะห์และการดูแลด้านสุขภาพ เช่น automation, Robot และ home-use equipment

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่าคณะสหเวชศาสตร์ มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดง TOW analysis ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ของคณะสหเวชศาสตร์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
SC1. แสวงหาแนวทางเพื่อดึงดูดนิสิตเข้ามาเรียนในหลักสูตรของคณะ	SA1. คณะฯ เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพที่เป็นที่รู้จักและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน	SO1. พัฒนาหลักสูตร/ non-degree /บริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ โรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ รวมถึงศาสตร์ทางกายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์อื่นๆ
SC2. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยด้านเทคโนโลยีการตรวจวินิจฉัยและเป็นสากล	SA2. คณาจารย์ มีความรู้ความชำนาญในศาสตร์การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ และโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ	SO2. การให้บริการตรวจประเมิน ส่งเสริมป้องกัน รักษาฟื้นฟูโรค
SC3. การสร้างเครือข่ายทางวิชาการและความร่วมมือในระดับสากล	SA3. บุคลากรมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองก้าวทันเทคโนโลยี	
SC4. การบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์และนักวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่		
SC5. การสร้างนวัตกรรม และเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย		

<p>SC6. พัฒนา/ปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะให้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับการจัดอันดับสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น</p>	<p>รวมถึงมีความสามารถปรับตัวและรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี</p>	<p>ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าผู้สูงอายุ และชุมชน</p>
<p>SC7. การยกระดับชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในชุมชน ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้วิชาชีพ วิจัย และนวัตกรรม</p>	<p>SA4. มีชุมชนต่าง ๆ เป็นฐานการเรียนรู้ ทำให้สามารถบูรณาการองค์ความรู้วิชาชีพเพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ</p>	<p>SO3. การสร้างหลักสูตรขั้นสูง เช่น หลักสูตรปริญญาโท เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>
<p>SC8. สร้างระบบการบริการทางวิชาการ และทางสุขภาพ เพื่อก่อให้เกิดรายได้ และสามารถพึ่งพาตนเองได้</p>		

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์

กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570 ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อรัฐสภา เมื่อ วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563–2570 และ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567–2571 การจัดทำเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง นโยบายกระทรวงการอุดมศึกษาฯ นโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ และมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป

- 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
- 3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน
- 3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม
- 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ
- 3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ไม่ใช่เพียงผู้เรียนหรือนิสิตที่ต้องพัฒนาเท่านั้น แต่การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับชั้นในคณะสหเวชศาสตร์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนานิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนานิสิต/หลักสูตร:

1.1 สร้าง/ปรับปรุงหลักสูตรที่พร้อมตอบรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก การเพิ่มเติมทักษะต่าง ๆ ของบัณฑิต ด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สามารถปรับเปลี่ยนลักษณะกิจกรรมได้ทุกปีการศึกษา บูรณาการกับรายวิชาในหลักสูตร โดยพัฒนาบัณฑิตให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยคือมีทักษะ Community Change Agent โดยการส่งเสริมการลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพในชุมชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Engagement skill) ให้สามารถฝึกฝนการคิดอย่างมีระบบ สมเหตุสมผล (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมสุขภาพเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน (Creativity and Innovation Skill) เข้าใจบริบทชุมชนโดยการส่งเสริมการใช้เทคนิคการสื่อสาร (Communication skill) ที่เหมาะสม ทั้งในทางการแพทย์และทั่วไป กระตุ้นให้บัณฑิตรู้จักการติดต่อประสานงาน การขอความร่วมมือ (Collaboration skill) จากบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในชุมชน รวมถึงการพัฒนาระดับความสามารถของผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ ผ่านการอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินการหลักสูตร ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพหลักสูตร ความทันสมัย และกลยุทธ์ในการรับเข้าของผู้เรียนในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะและแนวทางที่ชัดเจน ส่งเสริมให้สามารถจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สถานภาพปัจจุบันของคณะฯ สหเวชศาสตร์ มีอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและมีคุณสมบัติในการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรมหาบัณฑิต ปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์ เป็น 1 ใน 4 ของสถาบันในภาคเหนือตอนบนของไทย ได้แก่ 1) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) สำนักวิชาการแพทย์บูรณาการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และ 3) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเนชั่น จังหวัดลำปาง โดยมีเพียงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เท่านั้น ที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงเป็นอีกโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาโท เพื่อรองรับความต้องการของบัณฑิต (ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยพะเยาและสถาบันอื่น รวมถึงบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ที่มีความสนใจด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูและการเคลื่อนไหว หรือด้านเทคนิคการแพทย์หรือชีวเวชศาสตร์) ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยถือเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยในด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรวิชาการชั้นสูง และศิษย์เก่าที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะแห่งอนาคต และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต (Wellness and Happiness) การปรับปรุงสถานที่ให้พร้อมใช้งานและมีประสิทธิภาพ และเพิ่ม co-working space เป็นการส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่มีคุณภาพสำหรับนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข มีที่พักระหว่างรอเรียน มีห้องทำงาน อ่านหนังสือ ห้องประชุมกลุ่มย่อย ที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขของนิสิต โดยการปรับปรุงอาคารปฏิบัติการของคณะฯ ให้เป็นพื้นที่ทำงานร่วมกันของนิสิต พื้นที่วิจัยของอาจารย์ และศูนย์เรียนรู้ทางศาสตร์ของเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด โดยจะพยายามหา

งบประมาณจากภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น งบจังหวัด งบวิจัย เป็นต้น ซึ่งเมื่อพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วก็จะสามารถรองรับจำนวนนิสิตที่เพิ่มมากขึ้นได้ และยังสามารถส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ได้ด้วย

2. การพัฒนาอาจารย์

2.1 พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพการสอนอย่างมืออาชีพ ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์ยังมีจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการประเมินให้เป็นอาจารย์มืออาชีพค่อนข้างน้อย โดยมีอาจารย์มืออาชีพคิดเป็นร้อยละ 11 จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในคณะฯ เนื่องจากอาจจะยังไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนของการขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่อาจารย์มืออาชีพ หรือยังขาดแนวทางและตัวอย่างในการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงต้องส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถยื่นขอรับการประเมินระดับอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) ได้ โดยมีกลุ่มเป้าหมายในระยะแรกเป็น อาจารย์ที่อยู่ระหว่างเตรียมผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะมีการสร้างระบบการส่งเสริมการดำเนินการ โดยใช้ระบบการเพิ่มพูนทักษะการเขียน การเตรียมผลงาน จากโครงการส่งเสริมฯ ของมหาวิทยาลัย และเสริมด้วยโครงการของคณะฯ ที่เติมเต็มส่วนที่อาจารย์ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบติดตาม มีพี่เลี้ยงของคณะฯ และจากภายนอกคณะฯ คอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด มีการกำหนดกรอบการดำเนินการให้สอดคล้องกับการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อรอบการยื่นเอกสารเพื่อขอรับการประเมิน ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวข้างต้น ซึ่งคาดว่าจะสามารถช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่กำลังเตรียมการขอรับการประเมินสอนเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการมีทางเลือกในการดำเนินการมากขึ้น

2.2 ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจุบันคณะสหเวชศาสตร์มีพนักงานสายวิชาการในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 16 คน และอาจารย์ 29 คน รวมเป็น 46 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2565) ซึ่งยังมีความจำเป็นที่ต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทุกคนให้สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยการสร้างระบบติดตาม รวมถึงการสนับสนุนส่วนที่อาจารย์แต่ละท่านต้องการความช่วยเหลือ เช่น ขั้นตอนการเตรียมเอกสารประกอบการสอน/คำสอน การประเมินสอน การขออาจารย์มืออาชีพ การตีพิมพ์ผลงาน การเตรียมข้อมูลภาระงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งฯ สร้างแรงจูงใจ ใช้ระบบทีมทำงานร่วมกันพร้อมกับการดูแลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบพี่เลี้ยง

2.3 การส่งเสริมการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม มีชื่อเสียงในวงการวิชาการในศาสตร์ของเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด โดยดูผลได้จากการถูกเชิญเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการในงานวิชาการต่าง ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์สร้างการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอื่น (collaboration) ทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้กลยุทธ์อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาเอก (ไทยและต่างประเทศ) และเพื่อนที่ทำงานอยู่ต่างมหาวิทยาลัย ในการร่วมกันทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกัน ซึ่งสามารถบูรณาการกับการใช้กลยุทธ์การส่งเสริมให้อาจารย์ยื่นขออาจารย์มืออาชีพ การขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณวุฒิและการสร้างกลุ่มวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญตนเองในเชิงลึกได้ ทั้งนี้ คณะฯ สามารถส่งเสริมเป้าประสงค์นี้ ด้วยการเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาตนเองของ

อาจารย์จาก 10,000 บาทต่อปีงบประมาณ เป็น 15,000 บาทต่อปี และเพิ่มเกณฑ์ในการใช้จ่ายงบประมาณนี้ คือนอกเหนือจากการพัฒนาทางวิชาการแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ในส่วนของการพัฒนาด้านการวิจัยได้ด้วย เช่น ค่าลงทะเบียนเรียนหัวข้อต่าง ๆ ที่สนใจที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานการเรียนการสอนหรือการวิจัย หรือเป็นค่าใช้จ่ายในการเตรียมบทความภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง เป็นต้น โดยสัดส่วนของการใช้จ่ายจะมีการพิจารณาความเหมาะสมในแต่ละคน นอกจากนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการสามารถลาศึกษาในศาสตร์เฉพาะด้านที่สนใจ (Diploma degree) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถเป็นวิทยากรการประชุมวิชาการ และการลาเพื่อทำวิจัยหลังปริญญาเอก (Postdoctoral degree) เพื่อสร้างนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญสามารถเป็นแกนนำสร้างกลุ่มวิจัยได้ เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสหเวชศาสตร์สามารถแบ่งสายงานย่อยของบุคลากรสายสนับสนุน ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนแบ่งออกเป็น 3 ประเภทย่อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ (สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์) และนักกายภาพบำบัด (สาขาวิชากายภาพบำบัด) โดยมีลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บุคลากรทั้ง 3 ประเภทนี้ ต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสนับสนุนทั้งทางด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการคณะฯ ดังนั้น คณะฯ ควรมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งแนวทางการดำเนินการที่มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) การส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการปัญหาในการทำงาน ผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและคณะฯ ได้ โดยนอกเหนือจากการส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณแล้ว คณะจะจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) โดยเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงงบประมาณวิจัยได้อย่างคล่องตัว และสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบพี่เลี้ยงและสร้างกลุ่มที่สามารถช่วยกันทำงานได้ สร้างระบบการติดตามอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการวางแผนระยะยาวร่วมกับการดำเนินการขั้นสุดตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามกรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.2 การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจุบันขั้นตอนการดำเนินการของคณะฯ ยังไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีแรงจูงใจในการดำเนินการ และไม่สามารถเตรียมเอกสารที่จำเป็นต่อการขอรับการประเมินให้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด ดังนั้นคณะฯ จะสร้างระบบให้ชัดเจน มีแหล่งความรู้และพี่เลี้ยง มีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานของบุคลากรแต่ละคน โดยแบ่งทีมตามลักษณะของงาน คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด มีระบบการติดตามและช่วยเหลือโดยคณบดี ซึ่งบุคลากรจะเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนถึงสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน

ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าระบบการติดตาม การส่งเสริมการทำวิจัย และระบบการมอบขวัญกำลังใจในการทำผลงานตีพิมพ์ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยจากข้อมูลปัจจุบัน ยังพบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ยังมีจำนวนที่น้อยและเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นจึงควรมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาและส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติของอาจารย์

จากการสำรวจผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในช่วงเดือนกันยายน 2564 ถึง เดือนสิงหาคม 2565 (1 รอบปีการสำรวจข้อมูลของคณะฯ) พบว่า อาจารย์ปฏิบัติงานมีจำนวนรวม 39 คน และมีผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ 36 ผลงาน โดยคำนวณเป็นจำนวนผลงานตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์เท่ากับ 0.92 ผลงานต่ออาจารย์หนึ่งคน อย่างไรก็ตาม หากทำการวิเคราะห์เชิงลึกแล้วพบว่า จำนวนผลงาน 36 ผลงานนั้น เกิดจากอาจารย์จำนวนเพียง 15 คน จากทั้งหมด 39 คน ซึ่งหมายถึงว่า มีมากถึง 23 คนที่ยังไม่มีผลงานตีพิมพ์ในรอบปีของการสำรวจข้อมูล ซึ่งถือว่าเป็นอีกประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์กลุ่มนี้ ให้สามารถพัฒนาผลงานวิจัยให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นได้ จากประเด็นดังกล่าว จะพบว่าอาจารย์มีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรจัดกลุ่ม (grouping) ระดับความต้องการในการส่งเสริมความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการ ซึ่งมีกลยุทธ์ “3R” เป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถอาจารย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) **กลุ่ม Reward:** คือ กลุ่มอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์สม่ำเสมอ คณะฯ ไม่จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือด้านใดเป็นพิเศษ อาจมีเพียงเรื่องของการสนับสนุนการส่งผลงานตีพิมพ์ ซึ่งสามารถจัดการได้โดยการดำเนินการโครงการ “คลินิกการตีพิมพ์นานาชาติ” ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการการรับทุนจากมหาวิทยาลัยหรือทุนภายนอกมหาวิทยาลัย และจะปรับเพิ่มรางวัลผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติให้มีความเหมาะสมและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้สอดคล้องกับการดำเนินการ super KPI ด้านผลงานตีพิมพ์ของมหาวิทยาลัย

2) **กลุ่ม Results:** คือ กลุ่มอาจารย์ที่มีความสามารถในการดำเนินการวิจัย และมีผลการวิจัยแล้ว แต่ยังขาดประสบการณ์ในการเขียน manuscript การใช้ภาษา การเลือกวารสาร เพื่อยื่นตีพิมพ์ผลงานในวารสารนานาชาติ คณะฯ สามารถช่วยเหลือในส่วนของการจัดโครงการ publication camp การมีระบบพี่เลี้ยงในการดำเนินการต่าง ๆ การเขียนผลงาน และการส่งผลงานตีพิมพ์ เป็นต้น

3) **กลุ่ม Research proposal:** คือ กลุ่มอาจารย์ใหม่ และที่ยังขาดประสบการณ์ในการเขียน proposal เพื่อขอรับทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งในกลุ่มนี้ คณะฯ ต้องมีระบบช่วยเหลือชัดเจนและเป็นระบบ ตั้งแต่เริ่มมีระบบพี่เลี้ยงการเขียน proposal เพื่อยื่นขอทุนวิจัย มีระบบการติดตาม การดำเนินการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผลวิจัย เพื่อเตรียมผลงาน การเขียน manuscript เพื่อยื่นตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ซึ่งอาจจะใช้เวลาในการจัดการกลุ่มนี้มากกว่าหนึ่งปีงบประมาณ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากกลยุทธ์นี้ คือ อาจารย์มีผลงานวิจัยต่อหัวมากขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่มีนักวิจัยที่มีผลงานตีพิมพ์เพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งจะตอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในแง่ของจำนวนผลงานตีพิมพ์นานาชาติ และเป็นอีกหนึ่งพลังสำคัญในการขึ้นสู่การจัตอันดับ (Ranking) ที่ดีขึ้นของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้การขอตำแหน่งทางวิชาการสูงมากขึ้นตามลำดับ อาจารย์มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น รองรับการเปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในอนาคตได้ รวมถึงส่งเสริมให้เป็นคณะสหเวชศาสตร์ที่มีชื่อเสียง

2. การส่งเสริมการบูรณาการการวิจัย และการสร้างกลุ่มวิจัย

ในปัจจุบัน คณะฯ ยังขาดการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและขาดการรวมทีมเพื่อทำวิจัยในสาขาวิชาที่ตนเองเชี่ยวชาญอย่างชัดเจน ซึ่งอาจารย์อาจมีการจับกลุ่มกันทำวิจัยร่วมกันบ้าง แต่อาจยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงควรมีแนวทางในการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มวิจัย หรือศูนย์วิจัยในสาขาความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่มีความพร้อม เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพในการขอรับทุนวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ การทำงานเป็นทีม และสร้างผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อไปได้อย่างยั่งยืน แนวทางที่สามารถดำเนินการได้อย่างเร่งด่วนคือการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มวิจัย การตั้ง KPI ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย รวมถึงการส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างความร่วมมือกับคณะอื่น หรือสถาบันอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งบประมาณวิจัย และครุภัณฑ์วิจัย เป็นต้น

3. การส่งเสริมการทำนวัตกรรมการวิจัย

การส่งเสริมการบูรณาการวิจัยร่วมกับการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน โดยการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยของของอาจารย์และบุคลากรในคณะฯ ร่วมกับการบูรณาการศาสตร์อื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น วิทยาศาสตร์ สุขภาพ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ เป็นต้น เพื่อพัฒนานวัตกรรมชุมชน ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ และนำไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบของคณะฯ รวมถึงสามารถบูรณาการการเรียนการสอนในรายวิชา กายภาพบำบัดชุมชน หรือเทคนิคการแพทย์ชุมชน และรายวิชาภาคินิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาตรีได้ด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

การส่งเสริมให้มีระบบและโครงการบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสามารถจัดการได้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน่วยบริการวิชาการแบบหารายได้ และไม่แสวงหากำไร แยกออกจากกันอย่างชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. หน่วยบริการวิชาการแบบหารายได้

1.1 การมีสถานบริการด้านสุขภาพที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐาน ในปัจจุบัน คลินิกกายภาพบำบัดของคณะฯ สหเวชศาสตร์ มีข้อจำกัดหลายประการทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อจำกัดในการใช้สิทธิ์การรักษา สถานที่ไม่เอื้ออำนวย บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการ รวมถึงระบบการดำเนินงานที่ยังไม่มีความมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ดังนั้น การปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการทางด้านกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์

ให้มีสถานที่ที่เข้าถึงได้ง่าย มีระบบที่ชัดเจน มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และผู้ป่วยสามารถใช้สิทธิ์การรักษาตามสิทธิของตนเองได้จะทำให้การดำเนินงานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งบริการวิชาการ แหล่งฝึกและพัฒนาทักษะวิชาชีพของทั้งอาจารย์และนิสิต เป็นแหล่งศึกษาวิจัย และยังสามารถรับการทำงาน part time ของนิสิตปริญญาโทระหว่างเรียนได้ในอนาคต นอกจากนี้ สถานบริการสุขภาพจะเป็นแหล่งสร้างรายได้เข้าคณะฯ และมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้คณะฯ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และที่สำคัญการส่งเสริมให้มีสถานบริการด้านสุขภาพที่เป็นมาตรฐานยังสามารถเป็นต้นแบบของแหล่งเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตของบัณฑิตได้ และยังถือว่าเป็นเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการหรือ Entrepreneurship ได้ด้วย

1.2 การบริการทางความรู้ การสร้าง intensive course และการประชุมวิชาการ ในปัจจุบัน ทั้งสองสาขาวิชาในการกำกับดูแลของคณะฯ (กายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์) มีการดำเนินการจัดประชุมวิชาการประจำปี แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการบริการวิชาการ การเผยแพร่ความรู้สู่วงการวิชาการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงยังต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในศาสตร์ของกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์เป็นวิทยากรจากนอกสถาบัน ในขณะที่เดียวกันก็มีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของคณาจารย์ในคณะฯ ในการเป็นวิทยากรร่วม เพื่อพัฒนาความสามารถและกระตุ้นการสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรของคณะฯ สำหรับการบริหารจัดการสามารถใช้ระบบบริหารจัดการโครงการร่วมกับองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (outsourc) ในการจัดการระบบประชุมวิชาการ ซึ่งจะสามารถจัดได้หลายโครงการในรอบปีงบประมาณ และสามารถจัดได้ทั้งในรูปแบบ onsite และ online ซึ่งการดำเนินงานในประเด็นนี้จะสอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคคลอื่นที่มีความสนใจ โดยใช้กลยุทธ์ “ลูกค้าตลอดชีวิต” มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแหล่งหารายได้อีกหนึ่งช่องทางด้วย

1.3 การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น (แบบมีค่าลงทะเบียน) ในปัจจุบัน การทำหลักสูตรระยะสั้น หรือ Non-degree เป็นการดำเนินการจากความสนใจของอาจารย์เฉพาะกลุ่ม ซึ่งยังขาดการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมของคณะฯ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ super KPI 1.1 ด้านวิชาการ (หลักสูตรระยะสั้น) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นแหล่งความรู้ แต่ยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ความสามารถของอาจารย์ภายในคณะด้วย โดยคณะฯ จะสร้างระบบและคลังความรู้เกี่ยวกับการจัดการทำหลักสูตรระยะสั้น อย่างน้อย 1 หลักสูตร ในรอบปีงบประมาณ ให้เป็นแผนการดำเนินงานประจำปีของคณะฯ ทุกปีงบประมาณ

1.4 การจัดทำวารสารวิชาการระดับชาติ

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยพะเยา ยังไม่มีวารสารวิชาการระดับชาติที่เป็นวารสารทางด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพโดยเฉพาะ ซึ่งมีความจำเป็นและถือเป็นประโยชน์ต่อประชาคมวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา และสถาบันอื่นเป็นอย่างมาก เพื่อรองรับการส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์ของบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพทั้งภายในมหาวิทยาลัยและนักวิชาการทั่วประเทศ รวมถึงรองรับการเปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษาของคณะฯ ในอนาคต ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานเพื่อสนองต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในส่วนของการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) โดยเป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน บุคลากร และนักวิชาการทั่วไป เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ สืบค้น และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการต่อไป

1.5 จัดตั้งโครงการส่งเสริมการเขียนตำรา เพื่อพัฒนาสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ

ในปัจจุบัน คณะฯ สาขาวิทยาศาสตร์ มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ที่อยู่ในระยะเวลาที่สามารถขอตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้นได้ มีจำนวน 17 ราย (ผศ. 16 คน และ รศ. 1 คน) ซึ่งแผนการจัดโครงการส่งเสริมการเขียนตำราเพื่อพัฒนาสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สามารถส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถผลิตตำราเพื่อประโยชน์ด้านการเรียนการสอน รวมถึงสามารถใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนการเขียนตำราและหนังสือยังถือเป็นคลังความรู้ของอาจารย์ที่สามารถนำไปเผยแพร่ในวงการวิชาการที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้อีกหนึ่งช่องทางเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต ได้อีกด้วย

2. การบริการวิชาการแก่สังคม แบบไม่แสวงหารายได้

คณะสหเวชศาสตร์ มีแนวทางการดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมค่อนข้างมีประสิทธิภาพ ตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แต่ยังคงพบว่าการดำเนินงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในส่วนของผู้รับผิดชอบหลัก คือ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งยังขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะ ดังนั้นกลไกในการดำเนินงานควรมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 พัฒนาหลักสูตร non-degree (แบบไม่มีค่าลงทะเบียน) ในศาสตร์ด้านเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนิสิตปัจจุบัน ศิษย์เก่าทั้งในและนอกสถาบัน รวมถึงประชาชนในพื้นที่ชุมชนที่คณะฯ รับผิดชอบในด้านการบริการวิชาการ

2.2 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมชุมชน โดยคนในชุมชนเป็นผู้สร้างเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชนตนเอง โดยบูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ โดยประยุกต์ภูมิปัญญาของชุมชนสู่แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

2.3 ส่งเสริม/สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่น และบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่ โดยใช้กลไกการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในคณะและนอกคณะ ตามความต้องการของคนในพื้นที่ ส่งเสริมการผลิตและการตลาด ให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และขยายพื้นที่การส่งเสริมให้มากขึ้นในพื้นที่จังหวัดพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์มีการดำเนินการตามประเพณีของจังหวัด และประเทศไทย ส่งเสริมบุคลากรและนิสิตให้เห็นความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการรณรงค์ให้บุคลากรใส่ชุดพื้นเมืองทุกวันศุกร์ อย่างไรก็ตาม จากบริบทความเชี่ยวชาญของคณะฯ ทั้งทางด้านเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด สามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์ความรู้ด้านสุขภาพทั้งสองสาขาวิชา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทยผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะสามารถจัดขึ้นได้ ด้วยการเข้าถึงชุมชน การส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันระหว่างประเด็นสุขภาพกับวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการควบคุมการบริโภคอาหารด้วยการประยุกต์ใช้ตำรับอาหารพื้นเมืองที่ส่งผลต่อสุขภาพของผู้ป่วยในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีข้อจำกัดในการรับประทานอาหาร การส่งเสริมการเพิ่มกิจกรรมทางกาย (physical activity) ในประชาชนในชุมชนที่ประยุกต์เข้ากับการแสดงศิลปะท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น ศิลปะการแสดงพื้นบ้านล้านนา (การฟ้อนเล็บ และการตีกลองสะบัดชัย) เป็นต้น โดยสามารถผนวกเข้าไปในส่วนของบริการวิชาการแก่สังคม และการเรียนการสอนในรายวิชาเทคนิคการแพทย์ชุมชน และกายภาพบำบัดชุมชนได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์มีการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น โดยมีการทำงาน การเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ และจัดเก็บข้อมูลในระบบปฏิบัติการต่าง ๆ มากขึ้น รวมถึงการใช้งานจากระบบเทคโนโลยีที่มหาวิทยาลัยมีให้ อย่างไรก็ตามยังพบว่า การบริหารจัดการระบบงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อสารองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี และการจัดการส่วนงานการบริหารยังไม่ชัดเจนและมีลักษณะการกระจายงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพของสายสนับสนุน ดังนั้น ผู้ตอบรับฯ จึงขอเสนอแนวทางให้สามารถตอบยุทธศาสตร์ที่ 5 ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. พัฒนาระบบการเงินเดือนประจำปีให้มีประสิทธิภาพ

เนื่องจากปัจจุบัน บุคลากรของคณะฯ มีข้อจำกัดในการรับรู้ความสมเหตุสมผลของผลการขึ้นเงินเดือนประจำปี ดังนั้น คณะฯ จึงควรมีระบบการเงินเดือนประจำปีที่โปร่งใส ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ตลอดเวลาในรูปแบบที่ไม่เปิดเผย เนื่องด้วยการกำหนดลักษณะภาระงานที่แตกต่างกันของสายวิชาการและสายสนับสนุน จึงต้องมีระบบการจัดการดำเนินการแยกกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 สายวิชาการ ภาระงานของอาจารย์สามารถประเมินตามภารกิจหลักคือ การสอน การวิจัย การบริการ วิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงภาระงานด้านการบริหาร ซึ่งเป็นการกำหนดชั่วโมง ภาระงานที่สามารถคำนวณจำนวนภาระงานได้ แล้วใช้วิธีการรวบรวมชั่วโมงภาระงาน และกำหนดจำนวนร้อยละ ของการขึ้นเงินเดือนประจำปี อย่างไรก็ตาม คณาจารย์อาจไม่สามารถทำภารกิจทั้ง 4 (หรือ 5 ด้าน) ได้ครบทุกด้าน อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การให้น้ำหนักภาระงานจึงต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ ศักยภาพ และความต้องการของ อาจารย์แต่ละคน โดยมีระบบให้ระบุน้ำหนักภาระงานของตนเองตั้งแต่เริ่มต้น (เดือนกรกฎาคม ของทุกปี) เช่น เน้น การวิจัยมากกว่าการสอน หรือเน้นการสอนร่วมกับบริการวิชาการมากกว่าการวิจัย เป็นต้น รวมถึงการมีระบบ สารสนเทศให้อาจารย์สามารถรอกภาระงานได้ตลอดระยะเวลา และเมื่อครบรอบ 6 เดือน ให้อาจารย์สรุปผลการ ดำเนินงานครึ่งปีแรก และประเมินตนเองเกี่ยวกับภาระงานของตนเอง เพื่อให้ทราบระดับของตนเองเมื่อเทียบกับคน อื่น (โดยไม่เปิดเผยตัวตน) และเมื่อครบระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลภาระงาน อาจารย์สามารถตรวจสอบ ความถูกต้องได้ด้วยตนเอง และสามารถเห็น position ของตนเองเมื่อเทียบกับบุคลากรทั้งคณะ (โดยไม่เปิดเผย ตัวตน)

1.2 สายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯ ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่ สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด ซึ่งโดยเนื้อหาของงานหลักจะมีความแตกต่างกันบาง ประการ และเหมือนกันบางประการ โดยนักวิทยาศาสตร์และนักกายภาพบำบัดจะมีหน้าที่หลักในการเตรียมการ เรียนการสอนและการบริการวิชาการในแต่ละหลักสูตร สำหรับสำนักงานคณบดีจะมีงานที่ได้รับมอบหมายตาม ตำแหน่งงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บริหารงานวิจัย งานสารสนเทศ งานบุคคล งานพัสดุ งานการเงิน งาน วิชาการ เป็นต้น ดังนั้นการประเมินภาระงานย่อยในกลุ่มจะพิจารณาตามงานหลักของแต่ละกลุ่ม และเพิ่มเติมส่วนที่ เป็นงานนอกเหนือจากงานหลัก เช่น การบริการวิชาการ การทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย การพัฒนาคู่มือการดำเนินงาน การพัฒนาตนเองเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยใช้ระบบการ บันทึกรายข้อมูล ระบบสารสนเทศ เช่นเดียวกันกับของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทราบ ระดับของตนเองและสามารถตรวจสอบผ่านระบบสารสนเทศเดียวกันทั้งคณะฯ

2. พัฒนาคณาจารย์สู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

การประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันสมัย คือการประเมินองค์กรโดยใช้เกณฑ์ EdPEX เพื่อประเมินคุณภาพและวัดระดับพัฒนาการขององค์กร ซึ่งปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์ได้ดำเนินการ ประเมินคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์ EdPEX มาอยู่แล้ว ดังนั้น จึงสามารถดำเนินการต่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ด้วยการใช้นโยบายของการกำหนดแผนกิจกรรมการปรับปรุง (Improvement Plan) ซึ่งเป็นแผนการปรับปรุงใน กลไกของกระบวนการและระบบงานต่าง ๆ ในคณะที่ยังมีจุดอ่อนเพื่อช่วยให้เกิดระบบงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และอาจมุ่งเน้นไปยังประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญที่สุดในแต่ละหมวด เพื่อให้สามารถพัฒนาคณะไปได้อย่างต่อเนื่อง

และมีประสิทธิภาพ โดยตั้งเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร ให้ขึ้นสู่ความเป็นเลิศและสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยต่อไป ทั้งนี้ คณบดีต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลัก เพื่อให้เห็นภาพรวม ของการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สร้างระบบการสื่อสารองค์กรมีประสิทธิภาพ

สร้างระบบการสื่อสารองค์กรมีประสิทธิภาพสามารถมุ่งเน้นการใช้กระบวนการจัดการข้อมูลด้วยระบบดิจิทัลให้มากขึ้น เช่น การเผยแพร่แนวทางการบริหารงาน ข้อมูลข่าวสาร และแนวปฏิบัติต่าง ๆ โดยเฉพาะการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ รวมถึงประเด็นสำคัญ (ที่เปิดเผยได้) จากการประชุมคณะกรรมการประจำคณะสหเวชศาสตร์ (กค.) เพื่อให้ประชาคมสหเวชศาสตร์ (บุคลากรทุกระดับ) ได้รับรู้ รับทราบ แนวทางการดำเนินงานของคณะฯ และสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านการเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

4. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีสามารถเริ่มต้นได้เพียงมุ่งเน้นการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ การเปิดเผย เปิดใจ ตอบคำถามได้ในทุกปัญหาของคณะฯ แสดงให้เห็นความชัดเจนของการทำงาน และบุคลากรทุกคนต้องได้ทราบความเป็นไป ทิศทาง การเปลี่ยนแปลง ของคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้น่าอยู่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความสุขของบุคลากรและผู้เรียนด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน

5. สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร

เริ่มต้นที่ตัวคณบดีที่ต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้เกียรติบุคลากรทุกระดับ บริหารคนด้วยหลักพระคุณมากกว่าพระเดช รู้จักขอบคุณทุกครั้งที่มีคนช่วยทำงาน และใช้ประโยชน์จากการที่มีอายุน้อย ให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย พูดคุยได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกระดับสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันเวลา การสร้างทีมทำงานที่มีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรให้ตรงกับความสามารถ และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในองค์กรโดยคณบดีต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นแกนหลักในการสร้างความรักองค์กร “เรารักสหเวช” เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันในงานที่ทำ หากบุคลากรทุกคนมีความรักองค์กรจะเกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาคณะฯ ร่วมกันอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 10 กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดสำคัญ ค่าเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ แยกตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2567	2568	2569	2570	2571		
1. ด้านการเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) (SC2, SC4, SA1, SA2, SO1, SO3) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิต ให้มีทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+ 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตให้แก่บัณฑิต 1.3 พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน 1.4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอน	1. จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับ 3 ขึ้นไป	2	2	2	2	2	แผนระยะสั้น 1. แผนพัฒนาศักยภาพนิสิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ โครงการฟื้นฟูวิชาการนิสิตชั้นปี 4 โครงการ "English for MT/PT student: Essential Communication Skills for MT/PT Career" 2. แผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น โครงการพัฒนาอาจารย์กายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อศาสตร์การสอนและการเรียนรู้การเขียน UP-PSF และแผนการสอนเพื่อการประเมินเข้าสู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ โครงการการพัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กิจกรรม KM Good practice ของการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	- จำนวนโครงการพัฒนา 21 st century skill ให้นิสิต - ความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้ายต่อหลักสูตร - จำนวนอาจารย์ที่ยื่นประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน - ร้อยละของอาจารย์ที่พัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนและวิชาชีพ
	2. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent และการมีทักษะแห่งอนาคต	>3.5	>3.6	>3.7	>3.8	≥3.9		
	3. ร้อยละการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครั้งแรก	85	90	90	90	≥90		
	4. ร้อยละภาวะการได้งานทำของผู้สำเร็จการศึกษา	85	90	95	95	≥95		
	5. ร้อยละการสำเร็จการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด	80	85	85	90	≥90		
	6. จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ	6	7	8	9	≥ 9		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2567	2568	2569	2570	2571		
1.5 การส่งเสริมการบริหารจัดการ หลักสูตรวิชาการชั้นสูง	ด้านการจัดการเรียน การสอน UP PSF ใน ระดับที่สูงขึ้น						แผนระยะยาว 1. แผนพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัย พะเยา 2. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตร 3. แผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการ จัดการเรียนการสอน 4. แผนพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	
	7. ร้อยละของอาจารย์ที่ มีคุณวุฒิระดับปริญญา เอก	>80	>80	>90	>90	>90		
	8. ร้อยละของอาจารย์ที่ มีตำแหน่งทางวิชาการ	40	45	50	65	≥65		
	9. จำนวนหลักสูตร บัณฑิตศึกษา	-	≥1	≥1	≥1	≥1		
2. ด้านการสร้างงานวิจัยและ นวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ สามารถเผยแพร่ตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ (SC3, SC4, SC5, SA3) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	10. จำนวนผลงาน ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์	0.75	0.80	0.90	1.00	≥1.00	แผนระยะสั้น แผนพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและสร้าง แรงจูงใจด้านการวิจัย เช่น การส่งเสริม การเขียนโครงร่างวิจัยและการตีพิมพ์ ระดับนานาชาติ กิจกรรมพัฒนา โปรแกรม สารสนเทศ ครุภัณฑ์เพื่อ สนับสนุนในการบริหารจัดการงานวิจัย จัดสรรทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ แผนระยะยาว การสนับสนุนให้นักวิจัยสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ และจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อ ความเป็นเลิศด้านการวิจัย	- จำนวนระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วย บริหารจัดการ งานวิจัย - จำนวนเครือข่ายที่ นักวิจัยมีความ ร่วมมือ - จำนวนนักวิจัยรุ่น ใหม่ที่ได้รับการ พัฒนา - จำนวนกลุ่มวิจัยที่ มีในคณะ
	11. ดัชนีชี้วัดผลงาน วิชาการที่ได้รับการ อ้างอิง (citation/publication)	0.3	0.4	0.5	0.6	≥0.7		
	12. จำนวนผลงานวิจัย ที่มีผู้นำไปใช้ประโยชน์	3	4	5	5	≥5		
2.1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระบบ ทรัพยากรการวิจัยและนวัตกรรมที่มี คุณภาพ								
2.2 ส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในวารสาร								

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2567	2568	2569	2570	2571		
ที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ							การส่งเสริมการสร้างร่วมมือกับสถาบันวิจัยชั้นนำภายในและต่างประเทศ	- จำนวนหน่วยวิจัยในแต่ละสาขาความเชี่ยวชาญของนักวิจัย
3. ด้านการบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน (SC7, SA2, SA4, SO1, SO2) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.1 การบริการสุขภาพ และสาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชนและผู้สูงอายุ (Community Health Care) 3.2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน 3.3 เพื่อพัฒนาแพลตฟอร์มการบริการทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	13. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการ	4	4	4	5	≥5	แผนระยะสั้น - โครงการบริการวิชาการด้านกายภาพบำบัดและเทคนิคต่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ อสม ผู้ดูแลผู้สูงอายุ - จัดตั้งหน่วยบริการสุขภาพและพัฒนารายได้ - โครงการจัดตั้งวารสารวิชาการ แผนระยะยาว โครงการจัดตั้งหน่วยให้บริการกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ที่ทันสมัยและมีมาตรฐาน	- จำนวนโครงการบริการวิชาการ - จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมด้านทักษะวิชาชีพ
	14. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	80	80	80	85	≥85		
	15. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	70	70	80	80	≥85		
	16. จำนวนโครงการประชุมวิชาการ แบบมีค่าลงทะเบียน (แสวงหารายได้)	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4		
17. ระดับคุณภาพวารสาร	-	-	≥TCI 2	≥TCI 2	TCI 1			

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2567	2568	2569	2570	2571		
3.4 พัฒนาวารสารวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต								
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันระหว่างประเด็นสุขภาพกับวัฒนธรรมท้องถิ่น	18.โครงการที่ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1	แผนระยะสั้น - โครงการสืบสานคลังปัญญาท้องถิ่น - โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นด้านการดูแลสุขภาพ แผนระยะยาว จัดตั้งกลุ่มดำเนินงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นด้านการดูแลสุขภาพให้ก้าวสู่วัฒนธรรมชุมชน	- จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - จำนวนเครือข่ายชุมชนที่ร่วมโครงการ - จำนวนกลุ่มดำเนินงานในแต่ละสาขาวิชาตามความเชี่ยวชาญ
5. ด้านการพัฒนาาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมดีและมีความผูกพันของบุคลากร (SC6, SA3) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	19. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคณะฯ	>3.51	>3.61	>3.71	>3.81	≥4.00	แผนพัฒนาสภาพแวดล้อมระยะสั้น/ยาว เช่น โครงการสหเวชฯ รักษ์โลก (Green office) โครงการอบรมความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการด้านเคมีและชีวภาพ กิจกรรมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ระบบประเมินภาระงานที่เป็นมาตรฐานและครอบคลุม	- จำนวนงานที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ - ผลการประเมิน Green office/ITA - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2567	2568	2569	2570	2571		
5.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร 5.2 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย (security) 5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร							แผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากร ระยะสั้น/ยาว เช่น โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร	กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 4

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1) อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา แลกเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 ต่อประชาคมมหาวิทยาลัยพะเยา

2) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี) ระดับส่วนงานวิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ระดับส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์) และระดับบุคคล

2) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ วิทยาลัย) และส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์)

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์

1) วางระบบการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ เชิงบูรณาการที่มุ่งนำเสนอผลลัพธ์ (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยให้มีการประเมินตนเองเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ และให้มีการติดตามประเมินผลจากคณะกรรมการที่เป็นกลาง กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรรายบุคคล

3) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามตัวชี้วัด และตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่ออธิการบดี คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567-2571 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับส่วนงาน และระดับบุคคล จึงกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ สอดคล้องกับตัวชี้วัดของแผน

4.2.2 การรายงานผล

1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA

2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)

3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)

4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (สิ้นภาคการศึกษา)

5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)

- 5.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
- 5.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
- 5.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5.4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (รอบ 12 เดือน)
- 6) การรายงานผลการดำเนินโครงการ (งบประมาณตามแผนงานบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ)
 - 6.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
 - 6.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
 - 6.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 6.4) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
 - 6.5) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME
 - 6.6) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
 - 6.7) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (เมษายน และ กันยายน)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยพะเยามีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration; ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ ในการพัฒนางาน ของตน และ องค์กร นอกจากนี้ ในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย
- 2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- 3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ
- 4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล
- 5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน
- 6) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

