



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2568-2572

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะสหเวชศาสตร์
School of Allied Health Sciences

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะสหเวชศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

การดำเนินการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572 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 พลคำฮัก
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	4
1.5	ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	8
1.6	กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์	9
1.7	บุคลากร (Workforce Profile)	10
1.8	ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	12
1.9	ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	13
ส่วนที่ 2	การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ	16
2.1	สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	16
2.2	การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย	18
2.3	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	20
ส่วนที่ 3	แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะ	21
3.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต	21
3.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน	24
3.3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชน	25
3.4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	26
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	36

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 ตั้งแต่นั้นมา โดยการบริหารส่วนงานในปัจจุบัน มีคณบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธิพงษ์ พลคำอึก เป็นหัวหน้าส่วนงาน มีรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยีการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และสื่อสารองค์กร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตและกิจกรรมพิเศษ ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย บริการวิชาการและนวัตกรรมชุมชน ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการสุขภาพและพัฒนารายได้ ประธานหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะสหเวชศาสตร์เป็นผู้บริหารของคณะ ซึ่งในปัจจุบันคณะฯ มีหลักสูตรอยู่ในความรับผิดชอบ 2 สาขาวิชา คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ และหลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ทั้งสองหลักสูตรมีการปรับปรุงตามรอบเวลา 5 ปี ของการใช้หลักสูตร หลักสูตรฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่พัฒนาขึ้นตาม มคอ.1 ของสาขาวิชาชีพและตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. พ.ศ. 2558 โดยได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย สภาเทคนิคการแพทย์/สภากายภาพบำบัด และ สกอ. แล้วตามลำดับ โดย หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 นั้นได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาการในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง

ปัจจุบันคณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรรวม 65 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สายวิชาการ 47 คน และสายสนับสนุน 18 คน โดยบุคลากรสายวิชาการรวมทั้ง 2 หลักสูตร ปฏิบัติงานจริง ทั้งหมด 44 คน ลาศึกษาต่อ 3 คน ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งหมด 41 คน และวุฒิปริญญาโท 6 คน โดยจัดเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งหมด 18 คน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท 1 คน และวุฒิปริญญาตรี 17 คน ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายทั้งสิ้น

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



UP Vision

มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน

Societal Well-being



คณะสหเวชศาสตร์ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในปี 2568 ให้ชัดเจน ประเมินผลได้ และมุ่งไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินการในคณะ และเป้าหมายของการพัฒนาคณะ ให้ไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศในทุกมิติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาในปี 2568-2572 ดังนี้

1. เสริมสร้างศักยภาพกำลังคน ให้มีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ
3. บริการวิชาการแก่ชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้บูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. สร้างรายได้จากการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน
5. บริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

1.4 บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ

เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะสหเวชศาสตร์ และของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทุกด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การจัดการศึกษา	ระดับปริญญาตรี หลักสูตร วิทยา ศาสตรบัณฑิต (เทคนิค การแพทย์)	ผลิตบุคลากรด้านเทคนิคการแพทย์ ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะวิชาชีพได้มาตรฐาน มีจิตสาธารณะพร้อมอุทิศตนเพื่อชุมชนและสังคม ให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพใกล้เคียงกัน	การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้ ชั้นปีที่ 1-2 เรียนกลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ทั่วไป และวิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิชาพื้นฐานทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ ชั้นปีที่ 3-4 เรียนกลุ่มวิชาเลือกเสรี รายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเทคนิคการแพทย์เฉพาะด้าน การสัมมนา การวิจัย และการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคการแพทย์
	ระดับปริญญาตรี หลักสูตร กายภาพบำบัด บัณฑิต (ภบ.บ)	เพื่อผลิตบุคลากรด้านกายภาพบำบัด โดยเฉพาะกายภาพบำบัดชุมชน เพื่อช่วยเพิ่มกำลังคนด้านสาธารณสุขในสาขาที่จำเป็นและขาดแคลนให้กระจายออกไปเพื่อให้บริการบำบัดรักษาฟื้นฟูสภาพตรวจประเมินภาวะสุขภาพตลอดจนส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ชุมชนในท้องถิ่นของสังคมไทยได้อย่างทั่วถึง	การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้ ชั้นปีที่ 1-2 เรียนกลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ทั่วไป และวิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิชาพื้นฐานทางด้านวิชาชีพกายภาพบำบัด ชั้นปีที่ 3-4 เรียนกลุ่มวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพกายภาพบำบัดเฉพาะด้าน การสัมมนา การวิจัย และการฝึกปฏิบัติงานทางกายภาพบำบัด

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านสุขภาพ การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
ด้านการวิจัย	การวิจัย มุ่งเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) ผลิตงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนสังคม และ	1) การได้รับการจัดอันดับ World Ranking 2) การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง และสัดส่วนจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์	ดำเนินการวิจัยและการนำเสนองานวิจัย สู่เวทีระดับโลก โดยมีการทำงานวิจัยเพื่อตามสนองต่อความต้องการของชุมชน ตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature มีการบูรณาการวิจัยร่วมกับจังหวัดและประเทศ รวมทั้งมีสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำหน้าที่ในการต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และเผยแพร่ตีพิมพ์ด้วยกลยุทธ์ “3R: Research proposal; Results: Reward” เพื่อเป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถอาจารย์ในทุกๆระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	ภาคอุตสาหกรรม ในเชิงพาณิชย์สู่ การเติบโตอย่าง ยั่งยืนของ สังคม		
การบริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	การบริการวิชาการ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่พึงให้ ชุมชนและสังคม ยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริม สุขภาวะที่ ดีและบรรเทา ปัญหาความ เดือดร้อนของ ชุมชนและสังคม พัฒนาการ ให้บริการทาง สุขภาพเพื่อพัฒนา รายได้ใน หน่วยงาน ให้ สามารถพึ่งพา ตนเองได้	1) ปัญญาเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชน เป็นการสร้าง ประโยชน์ให้กับชุมชนและ ผู้รับบริการ 2) สุขภาพประชาชนดีขึ้น ด้วยระบบบริการสุขภาพที่ ทันสมัย	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่ การพัฒนาชุมชนตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การ บริการวิชาการแบบให้เปล่า การ บริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ของชุมชน การจัดประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และ พัฒนาศูนย์บริการสุขภาพทาง กายภาพบำบัด และเทคนิค การแพทย์ที่ทันสมัย เป็นมาตรฐาน ให้บริการแก่บุคลากร และ ประชาชนรอบมหาวิทยาลัย
การสร้างรายได้ อย่างยั่งยืน	การจัดตั้ง ศูนย์บริการ สุขภาพ	1) สร้างรายได้จากการ ให้ บริการ ด้าน กายภาพบำบัด และ ห้องปฏิบัติการเทคนิค การแพทย์ เพื่อก่อให้เกิด รายได้อย่างยั่งยืน 2) ให้บริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	1) การบริการทางเทคนิคการแพทย์ ได้แก่ บริการตรวจสุขภาพ ประจำปี, บริการตรวจสุขภาพนิสิต ฝึกงาน, โครงการผู้สูงอายุ บริการ ตรวจ Special lab เป็นหน่วยกลาง จัดทำมาตรฐานห้องปฏิบัติการ 2) การให้บริการทางกายภาพบำบัด ได้แก่ บริการตรวจ Onsite ตาม ใบสั่งตรวจแพทย์ บริการตรวจใน

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
		3) เป็นแหล่งผลิตและสนับสนุนงานวิจัย บริการวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมสุขภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม	โครงการผู้สูงอายุ บริการตรวจ Home care 3) การให้บริการวิชาการ ผ่าน Platform Health Learning (Course) course online ทางด้านกายภาพบำบัด/เทคนิคการแพทย์/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/วิจัย
การบริหารจัดการ ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรร มาภิบาล	พัฒนาองค์การสู่ ความเป็นเลิศ และยั่งยืน บริหารงานเชิงรุก ที่มี ประสิทธิภาพและ ตรวจสอบได้อีกทั้ง บุคลากร มี ประสิทธิภาพมุ่งสู่ วิสัยทัศน์เดียวกัน	องค์กรมุ่งการรับรอง มาตรฐานบริหารจัดการ องค์กรด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และสร้าง ค่านิยมร่วมมุ่งสู่วิสัยทัศน์ เดียวกัน	องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐาน โดย นำเกณฑ์การประกันคุณภาพ องค์กรเพื่อความเป็นเลิศ(EdPEX) สร้างวัฒนธรรม องค์กรมีค่านิยมที่ร่วมกัน ใช้ ระบบสื่อสารองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญาคณะ	การศึกษา คือ ชีวิต ไม่ใช่เป็นการเตรียมตัว เพื่อชีวิต คณะสหเวชศาสตร์ จีงอุทิศ ผลิต บัณฑิต ให้เป็น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
วิสัยทัศน์คณะ	สถาบันสร้างนวัตกรรมสุขภาพด้วยศาสตร์ทางวิชาชีพ 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	พัฒนาองค์ความรู้ ด้วยงานวิจัย นวัตกรรมสุขภาพ การบริการวิชาการตามมาตรฐาน วิชาชีพกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์
ค่านิยม	สร้างความสุขและความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพและ องค์กร ผ่านกลยุทธ์ AHS-UP A: Achieve H: Humanized S: Social responsibility U: Unity P: Participatory
วัฒนธรรมองค์กร	ทำงานเป็นทีมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน (Teamwork, service mind,)
พันธกิจหลัก ของคณะ	1. เตรียมและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีทักษะ แห่งอนาคต 2. สร้างงานวิจัยเชิงระดับนานาชาติ นวัตกรรมทางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม 3. บูรณาการการบริการวิชาการแก่ชุมชน กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ก่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน 4. พัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต 5. บริหารจัดการองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ด้วยระบบและกลไกของ เทคโนโลยีดิจิทัล

1.6 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 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 2567] 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 [พฤษภาคม 2567] ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระดมความคิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ในการสัมมนาใหญ่ประจำปี จุดประสงค์คือให้หลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ในช่วงปี 2568 วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะฯ และวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อกำหนดโครงการและแนวทางต่างๆ ในระยะ 5 ปี (2568 – 2572) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์

กระบวนการที่ 3 [สิงหาคม 2567] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมาวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะฯ โดยผู้บริหารระดับสูงของคณะร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์บริบทปัจจุบันและอนาคต และร่วมกันสร้างแนวทางการพัฒนาคณะตามแผนพัฒนาคณะ 5 ปี พร้อมจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการที่ 4 [สิงหาคม 2567] นำส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ไปยังกองแผนงาน เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

กระบวนการที่ 5 [ตุลาคม 2567] ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 (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) มีทักษะการบริหารและพัฒนากุศลกร ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน และพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย อย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัดบุคลากรสมดุลกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ พัฒนาอาจารย์สู่มีอาชีพด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

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

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 และทักษะ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
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 ร่วมสร้างสิ่งที่ดี ให้มหาวิทยาลัย

พะเยา ได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

คณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรรวม 66 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สายวิชาการ 48 คน และสายสนับสนุน 18 คน โดยบุคลากรสายวิชาการรวมทั้ง 2 หลักสูตร ปฏิบัติงานจริง ทั้งหมด 45 คน ลาศึกษาต่อ 3 คน ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งหมด 42 คน และวุฒิปริญญาโท 6 คน โดยจัดเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 18 คน (ตารางที่ 1) ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งหมด 18 คน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท 1 คน และวุฒิปริญญาตรี 17 คน (ตารางที่ 2) ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายทั้งสิ้น

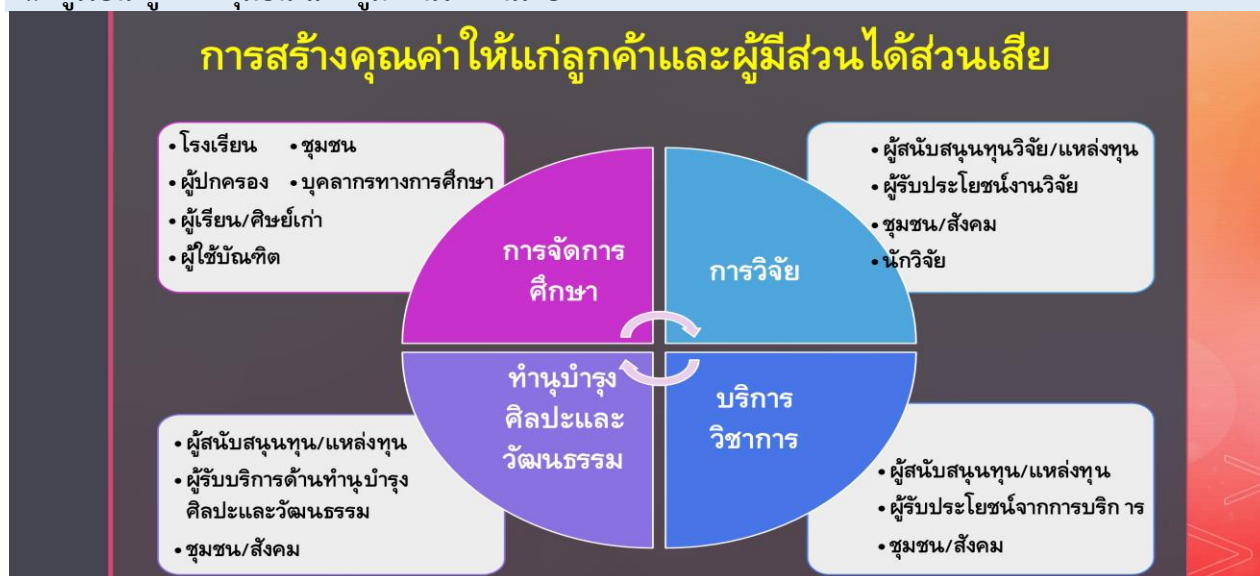
ตารางที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการคณะสหเวชศาสตร์

อัตรากำลัง	จำนวน	ผลการประเมิน UP-PSF (ระดับ)			ระดับการศึกษา							
					โท				เอก			
		2	3	4	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.
บุคลากรสายวิชาการ (48 คน)	ปฏิบัติงานจริง (45 คน)				4	2	-	-	23	18	1	-
	ลาศึกษาต่อ (3 คน)				2	1	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 3 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์

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

1.9 ผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



คณะสหเวชศาสตร์ได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 กลุ่มลูกค้า ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบ และความต้องการ/ความคาดหวัง

	ลูกค้าหลัก	ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การจัดการศึกษา	1. นิสิตระดับปริญญาตรี ทั้ง 2 สาขาวิชา	- ทักษะและความรู้ที่ได้จากหลักสูตร - กิจกรรมพัฒนานิสิตนอกหลักสูตร - สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- มีความรู้/ทักษะ ด้านวิชาการและวิชาชีพ - จบการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด - ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี - กิจกรรมเสริมทักษะนอกหลักสูตร
	2. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สายวิทยาศาสตร์	- ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่จัดสอนในคณะ	- ข้อมูลอัตราการแข่งขัน/โอกาสเข้าศึกษาในคณะฯ
การวิจัย	1. ผู้ใช้ผลงานวิจัย	- ผลงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีสุขภาพ	- ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง (จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในฐานข้อมูล SCOPUS) - จำนวนผลงานที่ถูกอ้างอิง (citation/publication) - ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้ - การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสุขภาพ
การบริการวิชาการ	1. ผู้รับบริการด้านพัฒนาทักษะวิชาชีพ	- ความรู้และทักษะวิชาชีพ	- ได้รับคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง - ได้รับความรู้และทักษะวิชาชีพที่ทันสมัย
	2. ผู้รับบริการด้านสุขภาพ	- การตรวจสุขภาพ โดยวิธีการทางเทคนิคการแพทย์หรือกายภาพบำบัด - ความรู้การวินิจฉัยและบำบัดรักษา ทักษะการฟื้นฟู	- ได้รับบริการที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพ - นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

	ลูกค้าหลัก	ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
		สุขภาพ การป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	

ตารางที่ 5 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความสัมพันธ์	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การเรียนรู้การสอน	ผู้ปกครอง	จ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาและส่งมอบบุตรหลานให้มาศึกษาในคณะฯ	- บุตรหลานมีความรู้/ทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ - บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรและมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา - มีวินัย/คุณธรรม/จริยธรรม
	บัณฑิต / ศิษย์เก่า	ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างศิษย์เก่าและคณะฯ	- ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพ / วิชาการ - คำปรึกษา / คำแนะนำ / แก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน
	ผู้ใช้บัณฑิต	รับบัณฑิตเข้าทำงาน	- บัณฑิตใหม่มีความรู้ / ทักษะวิชาชีพพร้อมปฏิบัติงาน - บัณฑิตใหม่มีความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาได้ ทำงานเป็นทีมได้ - บัณฑิตมีคุณธรรม / จริยธรรมและปฏิบัติตามกฎหมาย
การ	ผู้ให้ทุนวิจัย	- พิจารณาข้อเสนอเพื่อขอรับทุนสนับสนุน/ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย	- ข้อเสนอ/ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ให้ทุน
บริการวิชาการ	ชุมชน	- รับบริการสุขภาพ - แหล่งฝึกทักษะวิชาชีพ/แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น - เป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย	- ชุมชนได้รับบริการสุขภาพ/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ไขปัญหาสุขภาพตนเอง - ชุมชนได้เผยแพร่ภูมิปัญญาของชุมชนให้นิสิตและอาจารย์ - ชุมชนได้ใช้ผลงานวิจัยของคณะฯ ต่อยอด / สร้างคุณค่าเพิ่ม

ตารางที่ 6 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความร่วมมือในโครงการ การรับเข้าศึกษาของมหาวิทยาลัย	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	สัญญาเงินทุน	หนังสือราชการ สัญญาเงินทุน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏ หน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม			
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

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวะการณ์ของมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

1) ความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ผลการดำเนินงานในช่วงเวลา 10 ปี มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถก้าวเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
ระดับนานาชาติ	THE Impact Rankings 2023	Times Higher Education	อันดับ 301 - 400 ของมหาวิทยาลัยทั่วโลก	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัยอันดับ 300 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/
ระดับชาติ	THE Impact Rankings 2023	Times Higher Education	อันดับที่ 9 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ 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

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
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	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัย อันดับ 150 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://greenmetric.ui.ac.id/rankings/overall-rankings-2022

2) บริบทเชิงกลยุทธ์

คณะสหเวชศาสตร์ได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาเกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้นในปีงบประมาณ 2568-2572 ดังนั้น คณะสหเวชศาสตร์ จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะ โดยอยู่บนพื้นฐานของ วิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2568-2572 โดยมีทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. เสริมสร้างศักยภาพกำลังคน ให้มีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ
3. บริการวิชาการแก่ชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้บูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. สร้างรายได้จากการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน
5. บริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

3) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้วยขั้นตอนการดำเนินโครงการ โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration; ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้(KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร เกณฑ์ AUN-QA ใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสหเวชศาสตร์

(1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

ตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ตนเอง โดยพิจารณาถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT analysis)

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. เป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพ ที่เป็นที่ต้องการของผู้เรียน และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างดี 2. หลักสูตรวิชาชีพเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน 3. บุคลากรมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงมีความสามารถปรับตัวและรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 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	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)
1. สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ทำให้คณะฯมีโอกาสในการบริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป 2. นโยบายของรัฐบาล ด้าน Food and Wellness, Aging Society, Persons with Disability 3. มีการสร้างภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ หรือภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเอื้อประโยชน์ในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าของการใช้เทคโนโลยีทางไกล ส่งเสริมให้คณะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น	1. สถานะเศรษฐกิจตกต่ำ อาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าศึกษา ระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตศึกษา 2. นโยบายการจัดสรรงบประมาณไม่แน่นอน เพราะขึ้นอยู่กับการเมืองและนโยบายของรัฐบาล - ด้านการวิจัย ส่งผลต่อวิธีการจัดสรรทุนวิจัยไม่ชัดเจน ช่วงเวลาไม่แน่นอน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ - ด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์ 3. มาตรฐานคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ ม.พะเยา ยังไม่ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ ส่งผลต่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ

5. การพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	4. มีมหาวิทยาลัยในภูมิภาคเดียวกัน ที่เปิดหลักสูตรเหมือนกัน และการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่ใกล้เคียงกันของสถาบันในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
6. การพัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและทางสุขภาพ เพื่อแสวงหารายได้	5. การแข่งขันของกระบวนการรับเข้าศึกษาของมหาวิทยาลัย ส่วนกลางหรือชั้นนำของประเทศไทยสูงขึ้น

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 8 แสดงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายนอก (PEST analysis) ปีการศึกษา 2566

Political/Legal, Regulation	Economic, Environment
1. การจัดสรรงบประมาณไม่แน่นอน 2. การเปลี่ยนแปลงระบบการรับเข้า (TCAS) 3. ข้อกำหนดและการกำกับมาตรฐานของสภาวิชาชีพ (มคอ. 1) ไม่ทันสมัยส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อ สถานการณ์ปัจจุบัน 4. การดำเนินงานและการแก้ปัญหาของสภาวิชาชีพ ไม่ทันต่อ สถานการณ์ปัจจุบัน 5. ความยุ่งยากของกฎระเบียบรัฐ ส่งผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะ เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง 6. รูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคม	1. อัตราการแข่งขันระหว่างสถาบันที่เปิดหลักสูตรเดียวกัน หรือ วิทยาศาสตร์สุขภาพที่ใกล้เคียงกัน 2. สถาบันผลิตบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาวิชาชีพที่ใกล้เคียง ของกระทรวงสาธารณสุข 3. สถานะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลต่อ - เศรษฐกิจภาคครัวเรือน ทำให้ส่งผลการตัดสินใจเรียนต่อใน ระดับอุดมศึกษา - อัตราการจ้างงานลดลง และภาวะการมีงานทำของบัณฑิต 4. สภาพแวดล้อม ภัยธรรมชาติและมลพิษทางอากาศ
Socio-Cultural (Demographic Change)	Technology
1. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคม - สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น - ประชากรวัยเรียนลดลง 2. ค่านิยมการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาลดลง 3. ทศนคติ/แนวคิดด้านการศึกษาของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป 4. วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการเกิดโรคอุบัติ ใหม่ (New normal)	1. Technology & digital disruptions - การใช้งาน AI แทนมนุษย์ - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ (digital education networking) - ความเหลื่อมล้ำหรือข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีๆ - ระบบปฏิบัติการ Big data management 2. เทคโนโลยีและนวัตกรรมการตรวจวิเคราะห์และการดูแลด้าน สุขภาพ 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 ของ คณะสหเวชศาสตร์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
SC1. การสร้างเครือข่ายทางวิชาการและความร่วมมือในระดับสากล	SA1. คณะฯ เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพที่เป็นที่รู้จัก และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน	SO1. สร้าง Platform Health Learning (training center) เพื่อให้บริการวิชาการแบบ non-degree และ course online ที่เกี่ยวข้องกับการดูแล
SC2. มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่	SA2. คณาจารย์ มีความรู้ ความชำนาญในศาสตร์การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ และโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ	<u>ผู้สูงอายุ โรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ</u> ในศาสตร์ทางกายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์
SC3. การพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์และนักวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	SA3. บุคลากรมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ก้าวทันเทคโนโลยี รวมถึงมีความสามารถปรับตัวและรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี	SO2. สร้าง excellent center การให้บริการตรวจประเมิน รักษาที่ได้มาตรฐาน รองรับความต้องการของลูกค้าผู้สูงอายุ และชุมชน
SC4. การสร้างนวัตกรรมสุขภาพและเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย	SA4. มีชุมชนต่าง ๆ เป็นฐานการเรียนรู้ ทำให้สามารถบูรณาการองค์ความรู้วิชาชีพ เพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ	SO3. การสร้างหลักสูตรขั้นสูง เช่น หลักสูตรปริญญาโท เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
SC5. การยกระดับชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในชุมชน ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้วิชาชีพ วิจัย และนวัตกรรม	ภัยคุกคามเชิงกลยุทธ์ (ST)	
SC6. สร้างระบบการบริการทางวิชาการ และทางสุขภาพ เพื่อก่อให้เกิดรายได้ และสามารถพึ่งพาตนเองได้	ST1: จำนวนผู้เรียนลดลง ST2: นโยบายการจัดสรรงบประมาณ/นโยบายของรัฐบาล ST3: การแข่งขันจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงหรือในภูมิภาคเดียวกัน ที่เปิดหลักสูตรเหมือนกัน	

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์

กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572 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. 2568-2572 การจัดทำเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง นโยบายกระทรวงการอุดมศึกษาฯ นโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ และมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป

- 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพกำลังคน ให้มีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ
- 3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการแก่ชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้บูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างรายได้จากการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน
- 3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพกำลังคน ให้มีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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 เพื่อบริหารความต้องการของบัณฑิต (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 โดยจะพยายามหางบประมาณจากภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น งบจังหวัด งบวิจัย เป็นต้น ซึ่งเมื่อพัฒนาให้ดีแล้วก็จะสามารถรองรับจำนวนนิสิตที่เพิ่มมากขึ้นได้ 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 มีระบบ

ติดตาม 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 สนับสนุนบุคลากรทุกคนให้สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยการสร้างระบบติดตาม รวมถึงการสนับสนุนส่วนที่อาจารย์แต่ละท่านต้องการความช่วยเหลือ เช่น ขั้นตอนการเตรียมเอกสารประกอบการสอน/คำสอน การประเมินสอน การขออาจารย์มืออาชีพ การตีพิมพ์ผลงาน การเตรียมข้อมูลภาระงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการยื่นขอตำแหน่งฯ สร้างแรงจูงใจ ใช้ระบบที่ทีมงานร่วมกันพร้อมกับการดูแลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบพี่เลี้ยง

2.3 การส่งเสริมการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม มีชื่อเสียงในวงการวิชาการในศาสตร์ของเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด โดยคุณผลได้จากการถูกเชิญเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการในงานวิชาการต่าง ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์สร้างการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอื่น (collaboration) ทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้กลยุทธ์อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาเอก (ไทยและต่างประเทศ) และเพื่อนที่ทำงานอยู่ต่างมหาวิทยาลัย ในการร่วมกันทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกัน ซึ่งสามารถบูรณาการกับการใช้กลยุทธ์การส่งเสริมให้อาจารย์ยื่นขออาจารย์มืออาชีพ การขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณวุฒิและการสร้างกลุ่มวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญตนเองในเชิงลึกได้ ทั้งนี้ คณะฯ สามารถส่งเสริมเป้าประสงค์นี้ ด้วยการเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาตนเองของอาจารย์จาก 10,000 บาทต่อปีงบประมาณ เป็น 15,000 บาทต่อปี และเพิ่มเกณฑ์ในการใช้จ่ายงบประมาณนี้ คือนอกจากการพัฒนาทางวิชาการแล้ว 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 เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและคณะฯ ได้ โดยนอกเหนือจากการส่งข้อเสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณแล้ว คณะจะจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) โดยเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงงบประมาณวิจัยได้อย่าง คล่องตัว และสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบพี่เลี้ยงและสร้างกลุ่มที่สามารถช่วยกัน ทำงานได้ สร้างระบบการติดตามอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการวางแผนระยะยาวร่วมกับการดำเนินการขั้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ตามกรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.2 การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจุบันขั้นตอนการดำเนินการของคณะฯ ยังไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรสาย สนับสนุนไม่มีแรงจูงใจในการดำเนินการ และไม่สามารถเตรียมเอกสารที่จำเป็นต่อการขอรับการประเมินให้ทันตาม กรอบเวลาที่กำหนด ดังนั้นคณะฯ จะสร้างระบบให้ชัดเจน มีแหล่งความรู้และพี่เลี้ยง มีกรอบระยะเวลาการ ดำเนินงานของบุคลากรแต่ละคน โดยแบ่งทีมตามลักษณะของงาน คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด มีระบบการติดตามและช่วยเหลือโดยคณบดี ซึ่งบุคลากรจะเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน ตั้งแต่ต้นจนถึงสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ

ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าระบบการติดตาม การส่งเสริมการทำวิจัย และระบบการมอบขวัญกำลังใจในการทำผลงานตีพิมพ์ยัง ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยจากข้อมูลปัจจุบัน ยังพบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ยังมีจำนวนที่น้อยและเฉพาะ กลุ่ม 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 เกิด จากอาจารย์จำนวนเพียง 15 คน จากทั้งหมด 39 คน ซึ่งหมายถึงว่า มีมากถึง 23 คนที่ยังไม่มีผลงานตีพิมพ์ในรอบปี ของการสำรวจข้อมูล ซึ่งถือว่าเป็นอีกประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์กลุ่มนี้ ให้สามารถพัฒนาผลงานวิจัยให้มี จำนวนเพิ่มมากขึ้นได้ จากประเด็นดังกล่าว จะพบว่าอาจารย์มีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรจัดกลุ่ม (grouping) ระดับความต้องการในการส่งเสริมความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม และให้ความ ช่วยเหลือตามความต้องการ ซึ่งมีกลยุทธ์ “3R” เป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนา ความสามารถอาจารย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่ม Reward: คือ กลุ่มอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์สม่ำเสมอ คณะฯ ไม่จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือด้านใดเป็นพิเศษ อาจมีเพียงเรื่องของการสนับสนุนการส่งผลงานตีพิมพ์ ซึ่งสามารถจัดการได้โดยการดำเนินการโครงการ “คลินิกการตีพิมพ์นานาชาติ” ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการการรับทุนจากมหาวิทยาลัยหรือทุนภายนอกมหาวิทยาลัย และจะปรับเพิ่มรางวัลผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติให้มีความเหมาะสมและเป็นขวัญกำลังใจในการ ทำงาน 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 และเป็นอีกหนึ่งพลังสำคัญในการขึ้นสู่การจัดอันดับ (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 และรายวิชาภาคินพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาตรีได้ด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการแก่ชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้บูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. การบริการวิชาการแก่สังคม แบบไม่แสวงหารายได้

คณะสหเวชศาสตร์ มีแนวทางการดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมค่อนข้างมีประสิทธิภาพ ตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แต่ยังคงพบว่าการดำเนินงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในส่วนของผู้รับผิดชอบหลัก คือ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งยังขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะ ดังนั้นกลไกในการดำเนินงานควรมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

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

- การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมชุมชน โดยคนในชุมชนเป็นผู้สร้างเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชนตนเอง โดยบูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ โดยประยุกต์ภูมิปัญญาของชุมชนสู่แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

- ส่งเสริม/สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่น และบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่ โดยใช้กลไกการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในคณะและนอกคณะ ตามความต้องการของคนในพื้นที่ ส่งเสริมการผลิตและการตลาด ให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และขยายพื้นที่การส่งเสริมให้มากขึ้นในพื้นที่จังหวัดพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างรายได้จากการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน

การส่งเสริมให้มีระบบและโครงการบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสามารถจัดการได้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน่วยบริการวิชาการแบบหารายได้ โดยมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. หน่วยบริการวิชาการแบบหารายได้

1.1 การมีสถานบริการด้านสุขภาพที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐาน ในปัจจุบัน คลินิกกายภาพบำบัดของคณะฯ สหเวชศาสตร์ มีข้อจำกัดหลายประการทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อจำกัดในการใช้สิทธิ์การรักษา สถานที่ไม่เอื้ออำนวย บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการ รวมถึงระบบการดำเนินงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ดังนั้น การปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการทางด้านกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ให้มีสถานที่ที่เข้าถึงได้ง่าย มีระบบที่ชัดเจน มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และผู้ป่วยสามารถใช้สิทธิ์การรักษาตามสิทธิ์ของตนเองได้จะทำให้การดำเนินงานสามารถทำได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งบริการวิชาการ แหล่งฝึกและพัฒนาทักษะวิชาชีพของทั้งอาจารย์และนิสิต เป็นแหล่งศึกษาวิจัย และยังรองรับการทำงาน 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 ในขณะเดียวกันก็มีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของคณาจารย์ในคณะฯ ในการเป็นวิทยากรร่วม เพื่อพัฒนาความสามารถและกระตุ้นการสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรของคณะฯ สำหรับ

การบริหารจัดการสามารถใช้ระบบบริหารจัดการโครงการร่วมกับองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (outsourcing) ในการจัดการระบบประชุมวิชาการ ซึ่งจะสามารถจัดได้หลายโครงการในรอบปีงบประมาณ และสามารถจัดได้ทั้งในรูปแบบ onsite และ online ซึ่งการดำเนินงานในประเด็นนี้จะสอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคคลอื่นที่มีความสนใจ โดยใช้กลยุทธ์ “ลูกค้าตลอดชีวิต” มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแหล่งหารายได้อีกหนึ่งช่องทางด้วย

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

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

1. พัฒนาระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้มีประสิทธิภาพ

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

1.1 สายวิชาการ ภาระงานของอาจารย์สามารถประเมินตามภารกิจหลักคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงภาระงานด้านการบริหาร ซึ่งเป็นการกำหนดชั่วโมงภาระงานที่สามารถคำนวณจำนวนภาระงานได้ แล้วใช้วิธีการรวบรวมชั่วโมงภาระงาน และกำหนดจำนวนร้อยละของการขึ้นเงินเดือนประจำปี อย่างไรก็ตาม คณาจารย์อาจไม่สามารถทำภารกิจทั้ง 4 (หรือ 5 ด้าน) ได้ครบทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การให้น้ำหนักภาระงานจึงต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ ศักยภาพ และความต้องการของอาจารย์แต่ละคน โดยมีระบบให้ระบุน้ำหนักภาระงานของตนเองตั้งแต่เริ่มต้น (เดือนกรกฎาคม ของทุกปี) เช่น เน้นการวิจัยมากกว่าการสอน หรือเน้นการสอนร่วมกับบริการวิชาการมากกว่าการวิจัย เป็นต้น รวมถึงการมีระบบสารสนเทศให้อาจารย์สามารถรอกภาระงานได้ตลอดระยะเวลา และเมื่อครบรอบ 6 เดือน ให้อาจารย์สรุปผลการดำเนินงานครึ่งปีแรก และประเมินตนเองเกี่ยวกับภาระงานของตนเอง เพื่อให้ทราบระดับของตนเองเมื่อเทียบกับคน

อื่น (โดยไม่เปิดเผยตัวตน) และเมื่อครบระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลภาระงาน อาจารย์สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ด้วยตนเอง และสามารถเห็น position ของตนเองเมื่อเทียบกับบุคลากรทั้งคณะ (โดยไม่เปิดเผยตัวตน)

1.2 สายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯ ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่ สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด ซึ่งโดยเนื้องานหลักจะมีความแตกต่างกันบางประการ และเหมือนกันบางประการ โดยนักวิทยาศาสตร์และนักกายภาพบำบัดจะมีหน้าที่หลักในการเตรียมการเรียนการสอนและการบริการวิชาการในแต่ละหลักสูตร สำหรับสำนักงานคณบดีจะมีงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บริหารงานวิจัย งาน IT งานบุคคล พสดุ การเงิน วิชาการ เป็นต้น ดังนั้นการประเมินภาระงานย่อยในกลุ่มจะพิจารณาตามงานหลักของแต่ละกลุ่ม และเพิ่มเติมส่วนที่เป็นงานนอกเหนือจากงานหลัก เช่น การบริการวิชาการ การทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การพัฒนาคู่มือการดำเนินงาน การพัฒนาตนเองเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยใช้ระบบการบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศ เช่นเดียวกันกับของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทราบระดับของตนเอง และสามารถตรวจสอบผ่านระบบสารสนเทศเดียวกันทั้งคณะฯ

2. พัฒนาคุณภาพคณะฯ สู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

การประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันสมัย คือการประเมินองค์กรโดยใช้เกณฑ์ EdPEX เพื่อประเมินคุณภาพและวัดระดับพัฒนาการขององค์กร ซึ่งปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์ EdPEX มาอยู่แล้ว ดังนั้น จึงสามารถดำเนินการต่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยการใช้แนวทางของการกำหนดแผนกิจกรรมการปรับปรุง (Improvement Plan) ซึ่งเป็นแผนการปรับปรุงในกลไกของกระบวนการและระบบงานต่าง ๆ ในคณะที่ยังมีจุดอ่อนเพื่อช่วยให้เกิดระบบงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และอาจมุ่งเน้นไปยังประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญที่สุดในแต่ละหมวด เพื่อให้สามารถพัฒนาคณะไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยตั้งเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร ให้ขึ้นสู่ความเป็นเลิศและสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยต่อไป ทั้งนี้ คณบดีต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลัก เพื่อให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

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

เริ่มต้นที่ตัวคนที่ดีที่ต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้เกียรติบุคลากรทุกระดับ บริหารคนด้วยหลักพระคุณมากกว่าพระเดช รู้จักขอบคุณทุกครั้งที่มีคนช่วยทำงาน และใช้ประโยชน์จากการที่มีอายุน้อย ให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย พูดคุยได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกระดับสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันเวลา การสร้างทีมทำงานที่มีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรให้ตรงกับความสามารถ และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในองค์กรโดยคนที่ดีต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นแกนหลักในการสร้างความรักองค์กร “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
		2568	2569	2570	2571	2572		
1. เสริมสร้างศักยภาพกำลังคนให้มีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.1 พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 1.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ 5C+ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1.3 ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ เป็นต้นแบบด้านการสอน 1.4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอน 1.5 การส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรวิชาการขั้นสูง	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 โครงการพัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กิจกรรม KM Good practice ของการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน แผนระยะยาว	- 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. จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน UP PSF ในระดับที่สูงขึ้น	6	7	8	9	≥ 9		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2568	2569	2570	2571	2572		
	7. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก	>80	>80	>90	>90	>90	1. แผนพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา	
	8. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	40	45	50	65	≥65	2. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	
	9. จำนวนหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	-	≥1	≥1	≥1	≥1	3. แผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน 4. แผนพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	
2. สร้างวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.1 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมชุมชน 2.2 สร้างระบบนิเวศวิจัยขั้นสูง เพื่อพร้อมสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ รศ. ขึ้นไป 2.3 ส่งเสริมและพัฒนาระบบทรัพยากรการวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ 2.4 การสร้างเครือข่ายทางวิชาการและความร่วมมือในระดับสากล	10. จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์	0.75	0.80	0.90	1.00	≥1.00	แผนระยะสั้น แผนพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและสร้างแรงจูงใจด้านการวิจัย เช่น การส่งเสริมการเขียนโครงร่างวิจัยและการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ กิจกรรมพัฒนาโปรแกรม สารสนเทศ ครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการงานวิจัย จัดสรรทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ แผนระยะยาว การสนับสนุนให้นักวิจัยสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อความเป็นเลิศด้านการวิจัย การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับสถาบันวิจัยชั้นนำภายในและต่างประเทศ	- จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยบริหารจัดการงานวิจัย - จำนวนเครือข่ายที่นักวิจัยมีความร่วมมือ - จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนา - จำนวนกลุ่มวิจัยที่มีในคณะ - จำนวนหน่วยวิจัยในแต่ละสาขาความเชี่ยวชาญของนักวิจัย
	11. ดัชนีชี้วัดผลงานวิชาการที่ได้รับการอ้างอิง	0.3	0.4	0.5	0.6	≥0.7		
	12. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางด้านงานวิจัย	2	2	2	2	≥2		
	13. จำนวนนวัตกรรมสุขภาพ	2	2	3	3	≥5		
	14.สถิติการเข้าใช้บริการหน่วยวิจัย (คน/ปี)	50	60	70	80	100		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2568	2569	2570	2571	2572		
3. บริการวิชาการแก่ชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้บูรณาการ กับภูมิปัญญาท้องถิ่น วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.1 การบริการสุขภาพ และ สาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชน และผู้สูงอายุ (Community Health Care) 3.2 สร้างแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อ ความยั่งยืนของชุมชน 3.3 พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อ ก่อให้เกิดอาชีพและรายได้	15. จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้องกับการ บริการวิชาการ	4	4	4	5	≥5	แผนระยะสั้น - โครงการบริการวิชาการด้าน กายภาพบำบัดและเทคนิคต่อ ชุมชน โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพ อสม ผู้ดูแลผู้สูงอายุ - จัดตั้งหน่วยบริการสุขภาพและ พัฒนารายได้ - โครงการจัดตั้งวารสารวิชาการ แผนระยะยาว พัฒนาชุมชนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้	-โครงการบริการ วิชาการในชุมชน - แหล่งเรียนรู้ชุมชน -ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ สร้างรายได้
	17. ร้อยละของ ผู้รับบริการที่มีคุณภาพ ชีวิตดีขึ้น	70	70	80	80	≥85		
	18.จำนวนโครงการที่ บูรณาการความรู้ทาง วิชาชีพกับภูมิปัญญา ท้องถิ่น	3	3	3	3	3		
	19.จำนวนแหล่งเรียนรู้ ในชุมชน	1	1	1	1	1		
	20. จำนวนผลิตภัณฑ์ ชุมชนที่ก่อให้เกิดอาชีพ และรายได้	1	1	1	1	1		
4. สร้างรายได้จากการบริการทาง วิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 พัฒนาศูนย์สุขภาพ ให้พร้อมใช้ และเป็นแหล่งก่อให้เกิดรายได้อย่าง ยั่งยืน 4.2 การบริการทางด้านวิชาการที่ เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้วย Platform Health learning เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	21. ความพึงพอใจของ ผู้ให้บริการ	80	80	80	85	≥85	แผนระยะสั้น - โครงการประชุมวิชาการ - โครงการจัดตั้งหน่วยให้บริการ กายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ แผนระยะยาว - โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การให้บริการกับองค์กรปกครองท้องถิ่น	- การจัดตั้ง ศูนย์บริการสุขภาพ พร้อมให้บริการ - จำนวนผู้เข้าร่วม อบรมด้านทักษะ วิชาชีพ
	22.จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้องกับการ บริการทางวิชาการและ วิชาชีพ	3	3	3	3	3		
	23. ร้อยละของ ผู้ให้บริการซ้ำ	20	50	60	70	80		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2568	2569	2570	2571	2572		
	24.จำนวนโครงการ ประชุมวิชาการ ที่ ก่อให้เกิดรายได้	1	2	3	4	4	- โครงการสร้างความร่วมมือการตรวจ มาตรฐานห้องปฏิบัติการร่วมกับ หน่วยงานเอกชน	
	25. จำนวนร้อยละ รายได้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อ เทียบกับปีก่อนหน้า	10	15	15	20	20		
5. การบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล (SC6, SA3) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนา คุณภาพองค์กร 5.2 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ 5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กร	26. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ ดำเนินของคณะฯ	>3.51	>3.61	>3.71	>3.81	≥4.00	แผนพัฒนาระยะสั้น -โครงการสัมมนาใหญ่ประจำปี -โครงการคณิตพบบุคลากร -โครงการประเมิน Edpex -โครงการ UP sport game - โครงการ BMI challenge แผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากร ระยะสั้น/ยาว เช่น โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน โครงการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร	- จำนวนงานที่นำ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ - ผลการประเมิน Green office/ITA - ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ยื่นขอ กำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้น - ร้อยละของ อาจารย์ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ
	27. คะแนนผลการ ประเมินระดับโครงการ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็น เลิศ	150	180	200	200	300		
	28. จำนวนชิ้นงานที่ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	2	2	2	3	3		

ส่วนที่ 4

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) คณะบดี คณะสหเวชศาสตร์ แลกเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572 ต่อประชาคมคณะสหเวชศาสตร์
- 2) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

- 1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณะ และระดับบุคคล ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน
- 2) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ วิทยาลัย) และส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์)

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์

- 1) วางระบบการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ เชิงบูรณาการที่มุ่งนำเสนอผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยให้มีการประเมินตนเองเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ และให้มีการติดตามประเมินผลจากคณะกรรมการที่เป็นกลาง กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ
- 2) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน
- 3) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามตัวชี้วัดและตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 4) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่อคณบดี คณะกรรมการบริหารคณะตามลำดับ

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการคณะ

และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568-2572 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับคณะ ระดับผู้บริหารระดับสูง และระดับบุคลากร 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 สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 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 สำนักงานปลัดกระทรวง
อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่
เกี่ยวข้อง 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 กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง
- 6.4) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ
กันยายน)
- 6.5) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME
- 6.6) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและ
สภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
- 6.7) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
และสภามหาวิทยาลัย (เมษายน และ กันยายน)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

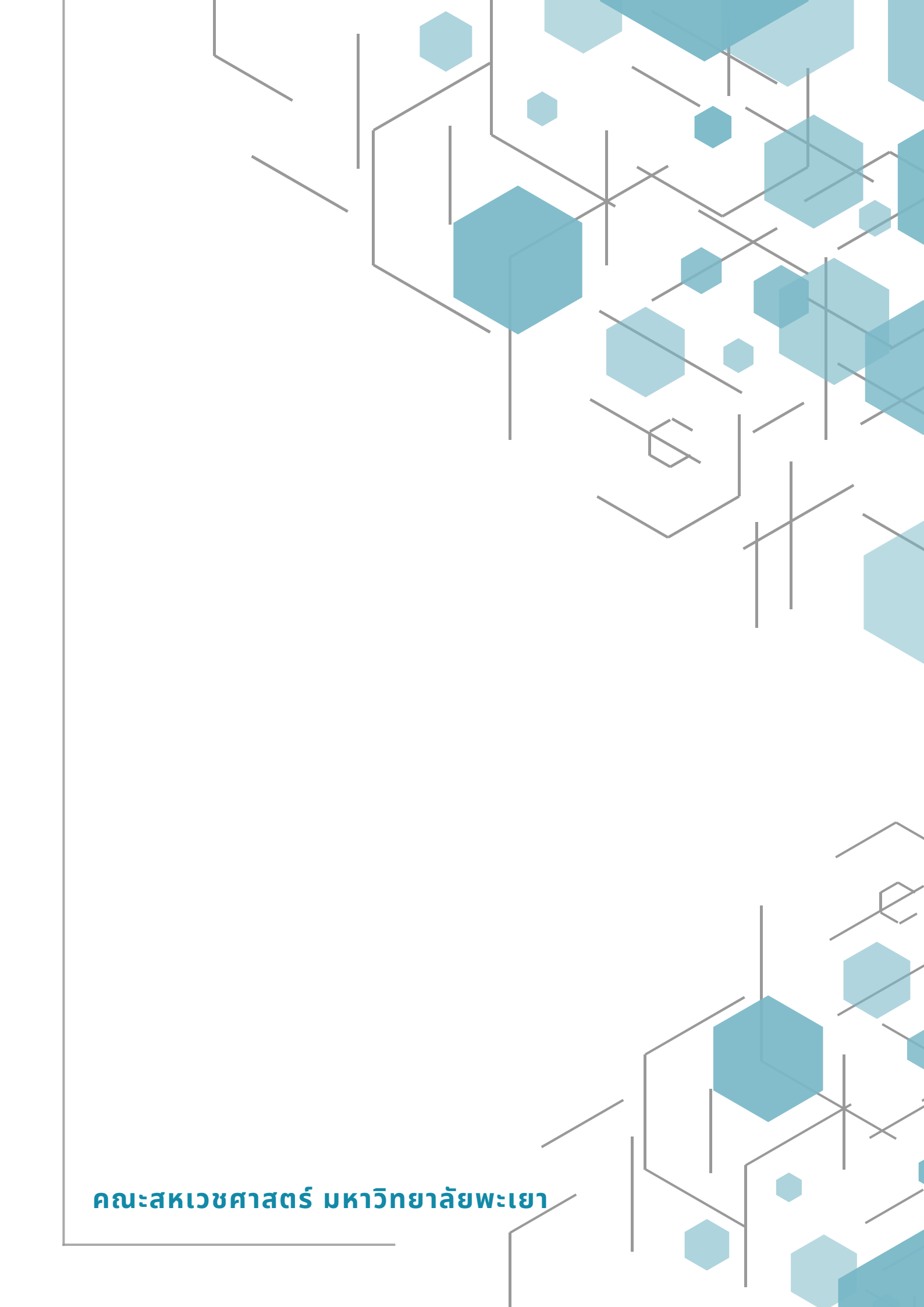
มหาวิทยาลัยพะเยามีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความ
เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ
(Approch Deploy Learning Integration; ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้
หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร นอกจากนี้
ในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพ
ของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน
การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ
มหาวิทยาลัย
- 2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของคณะสหเวชศาสตร์

- 3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ
- 4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล
- 5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน
- 6) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

The image features a minimalist, abstract design. It consists of several teal-colored cubes of varying sizes, some of which are 3D-rendered to show depth. These cubes are scattered across the page, primarily in the upper right and lower right corners. A network of thin, grey lines crisscrosses the background, creating a sense of structure and connectivity. Some lines form simple rectangular frames around the cubes, while others are more random, intersecting at various angles. The overall aesthetic is clean, modern, and architectural.

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา