



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
(1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 – 30 กันยายน พ.ศ. 2569)

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
1. ประวัติความเป็นมาของคณะสหเวชศาสตร์	1
2. บริการของคณะสหเวชศาสตร์ และแนวทางการให้บริการ	2
3. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก และอัตลักษณ์บัณฑิต	5
4. โครงสร้างองค์กร	6
5. โครงสร้างการบริหาร	8
6. บุคลากร (Workforce Profile)	9
7. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์คณะสหเวชศาสตร์	10
8. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) คณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569	20
9. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) คณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569	22

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

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 พลคำฮัก เป็นหัวหน้าส่วนงาน มีรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยีการศึกษา รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตและกิจการพิเศษ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาชีพและนวัตกรรมชุมชน ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการสุขภาพและพัฒนารายได้ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพกายภาพบำบัด ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ ประธานหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะสหเวชศาสตร์เป็นผู้บริหารคณะ ซึ่งในปัจจุบันคณะฯ มีหลักสูตรอยู่ในความรับผิดชอบ 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต 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 โดยหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 นั้นได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาการในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง

ปัจจุบันคณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรรวม 67 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สายวิชาการ 48 คน และสายสนับสนุน 19 คน โดยบุคลากรสายวิชาการรวมทั้ง 2 หลักสูตร ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด 46 คน ลาศึกษาต่อ 2 คน ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทั้งหมด 41 คน และวุฒิปริญญาโท 5 คน โดยจัดเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ 3 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 22 คน ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งหมด 19 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 18 คน ปริญญาโท 1 คน ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ในบุคลากรสายสนับสนุนประกอบด้วยบุคลากรระดับชำนาญการ 8 คน และระดับปฏิบัติการ 11 คน

2. บริการของคณะสหเวชศาสตร์ 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 และส่งเสริมฝึกประสบการณ์ผ่านสหกิจศึกษา พัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บัณฑิตได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน มีการแลกเปลี่ยนนิสิตในต่างประเทศพัฒนานิสิตร่วมกับสถานประกอบการ
	พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทางด้านสุขภาพ การแสวงหาความรู้ และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
			บัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
ด้านการวิจัย	การวิจัย มุ่งเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) ผลิตงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม	1) การได้รับการจัดอันดับ World Ranking 2) การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และได้รับการอ้างอิง และสัดส่วนจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์	ดำเนินการวิจัยและการนำเสนอ งานวิจัย สู่เวทีระดับโลก โดยมีการทำงานวิจัยเพื่อตามสนองต่อความต้องการของชุมชน ตามระบวงการ 1 Faculty 1 Signature มีการบูรณาการวิจัยร่วมกับจังหวัดและประเทศ รวมทั้งมีสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำหน้าที่ในการต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และเผยแพร่ตีพิมพ์ด้วยกลยุทธ์ “3R: Research proposal; Results: Reward” เพื่อเป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถอาจารย์ในทุกๆ ระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	การบริการวิชาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ยังให้ชุมชนและสังคมยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริม	1) ปณิญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและผู้รับบริการ 2) สุขภาพประชาชนดีขึ้น ด้วยระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่การพัฒนาชุมชนตามระบวงการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	<p>สุขภาพที่ดีและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคม พัฒนาการให้บริการทางสุขภาพเพื่อพัฒนารายได้ในหน่วยงาน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้</p>		<p>ดีของชุมชน การจัดประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพทางกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นมาตรฐานให้บริการแก่บุคลากรและประชาชนรอบมหาวิทยาลัย</p>
<p>การบริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล</p>	<p>พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืนบริหารงานเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้อีกทั้งบุคลากรมีประสิทธิภาพมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน</p>	<p>องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐานบริหารจัดการองค์กรด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้และสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน</p>	<p>องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐานโดยนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ(EdPEX) และพัฒนาองค์กร UI Green Metric เพื่อพัฒนาสำนักงานสีเขียว(Green office) สร้างวัฒนธรรมองค์กร มีค่านิยมที่ดีร่วมกัน ใช้ระบบสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

3. 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 และให้บริการด้านวิชาการและสุขภาพอย่างมืออาชีพและมีมาตรฐาน

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 ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

4. พัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. บริหารจัดการองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ด้วยระบบและกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล

4. โครงสร้างองค์กร

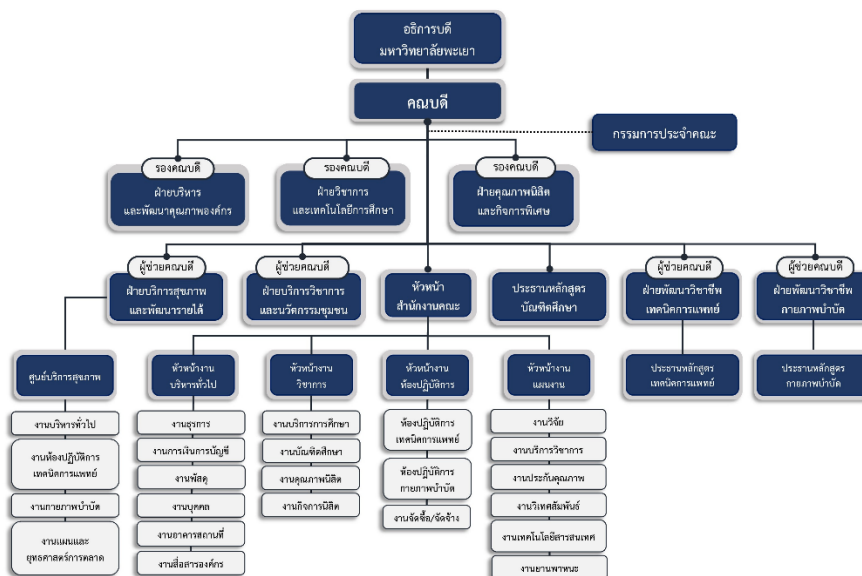
คณะสหเวชศาสตร์ เป็นคณะสังกัดของมหาวิทยาลัยพะเยา มีอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นผู้บริหารสูงสุด ในระดับคณะมีคณบดีคณะสหเวชศาสตร์เป็นผู้บริหารสูงสุด โครงสร้างภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. สาขาวิชา (ในรูปแบบ 2 หลักสูตร) 2. สำนักงานคณะ (ในรูปแบบ 4 หน่วยงาน) มีรายละเอียดดังนี้

สาขาวิชา (หลักสูตร) ประกอบด้วย 2 สาขาวิชา (หลักสูตร) ดังนี้

1. หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต
2. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคนิคการแพทย์)

สำนักงานคณะ ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน ดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานวิชาการ
3. งานแผนงาน
4. งานปฏิบัติการ



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร (Organization Chart) คณะสหเวชศาสตร์

ที่มา: คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2569

5. โครงสร้างการบริหาร

คณะสหเวชศาสตร์ เป็นคณะในสังกัดของมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วยคณะกรรมการในการบริหารคณะ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ภ.พุทธิพงษ์ พลคำฮัก | คณบดีคณะสหเวชศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.ภ.สุดารัตน์ สังฆะมณี | รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร |
| 3. อ.ดร.ทพ.เอกพจน์ พรหมพันธ์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยีการศึกษา |
| 4. ผศ.ดร.ทพ.สิทธิพร สุวรรณมิตร | รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิตและกิจกรรมพิเศษ |
| 5. ผศ.ดร.ทพ.สมโภช เสาร์อิน | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการสุขภาพและพัฒนารายได้ |
| 6. ผศ.ดร.ภ.ชลธิชา แก้วจ้อหอ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและนวัตกรรมชุมชน |
| 7. ผศ.ดร.ทพ.อัษฎรากร คำมาสุข | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ |
| 8. ดร.ภ.เอกราช วงศ์ชายะ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพกายภาพบำบัด |
| 9. นางสาวนุชนารถ ไชยมงคล | หัวหน้าสำนักงานคณะสหเวชศาสตร์ |

โครงสร้างการบริหาร



ดร.อ.อส. พุทธิพงษ์ พลคำฉัตร
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
puchong.go@up.ac.th



ดร.อ.อส. สุธารัตน์ สีตะเมณี
รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนากิจการ
อธิการ
sutarat.os@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : งาน
บริหารทั่วไป งานแผนงาน



ดร.เอกพลย์ พรหมพันธ์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานทั่วไป
อธิการ
ekphol.p@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : งาน
วิชาการ



ดร.อ.อส. สิกธิพร สุวรรณมิตร
รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิตและกิจการ
นิสิต
sittichon.os@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : งาน
กิจการนิสิต



ดร.อรธิชา ไชววงศ์
ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการและ
บริการชุมชน
chaitrisa.or@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : งาน
บริการวิชาการ



ดร.อ.อส. สมชาย เสาร์อิน
ผู้อำนวยการศูนย์บริการสุขภาพและส่งเสริม
รายได้
somphot.os@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : งาน
บริการวิชาการและจัดหารายได้



ดร.เอกราช วงศ์หาญ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาวิจัย
สหภาพนิสิต
ekkarach.w@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : สาขาวิชา
สหภาพนิสิต



ดร.อ.อ. อิชธรรค ศำบาสุย
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาวิจัยสหกรณ์
การแพทย์
oicharak.or@up.ac.th
หน่วยงานงานภายในที่กำกับ : สาขาวิชา
เทคโนโลยีการแพทย์



นางสาวสุวภาภรณ์ โบบองค
บริหารงานทั่วไป
boonong.s@up.ac.th

ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหาร (Administration Chart) คณะสหเวชศาสตร์

ที่มา: คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2569

6. บุคลากร (Workforce Profile)

สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency)

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) มีทักษะการบริหารและพัฒนาบุคลากร 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 และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้า และใช้แนวคิดการประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

2. สมรรถนะของพนักงาน

พนักงานสายวิชาการ

- 1) ทักษะการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF)
- 2) ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม และมีทักษะทางภาษาสากล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ
- 4) ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
- 5) มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน 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 ให้มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

7. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์คณะสหเวชศาสตร์

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 พัฒนานวัตกรรม สุขภาพเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน (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 ดังนั้นจึงเป็น

อีกโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาโท เพื่อรองรับความต้องการของบัณฑิต (ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยพะเยาและสถาบันอื่น รวมถึงบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ที่มีความสนใจด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูและการเคลื่อนไหว หรือด้านเทคนิคการแพทย์หรือชีวเวชศาสตร์) ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยถือเป็น แนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยในด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรวิชาการชั้นสูง และศิษย์เก่าที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะแห่งอนาคต และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต (Wellness and Happiness) การปรับปรุงสถานที่ให้พร้อมใช้งาน และมีประสิทธิภาพ 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 มีระบบติดตาม มีพี่เลี้ยงของคณะฯ และจากภายนอกคณะฯ คอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด มีการกำหนดกรอบการดำเนินการให้สอดคล้องกับการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อรอบการยื่นเอกสารเพื่อขอรับการประเมิน ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวข้างต้น ซึ่งคาดว่าจะสามารถช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่กำลังเตรียมการขอรับการประเมินสอนเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการมีทางเลือกในการดำเนินการมากขึ้น

2.2 ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจุบันคณะสหเวชศาสตร์มีพนักงานสายวิชาการ จำนวน 48 คน ลาศึกษาต่อ จำนวน 2 คน ในปัจจุบันปฏิบัติงานจำนวน 46 คน มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 22 คน และอาจารย์ 21 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2569) ซึ่งยังมีความจำเป็นที่ต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทุกคนให้สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยการสร้างระบบติดตาม รวมถึงการสนับสนุนส่วนที่อาจารย์แต่ละท่านต้องการความช่วยเหลือ เช่น ขั้นตอนการเตรียม

เอกสารประกอบการสอน/คำสอน การประเมินสอน การขออาจารย์มืออาชีพ การตีพิมพ์ผลงาน การเตรียมข้อมูลภาระงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการยื่นขอตำแหน่งฯ สร้างแรงจูงใจ ใช้ระบบทีมทำงานร่วมกันพร้อมกับการดูแลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบที่เลี้ยง

2.3 การส่งเสริมการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม มีชื่อเสียงในวงวิชาการในศาสตร์ของเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด โดยดูผลได้จากการถูกเชิญเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการในงานวิชาการต่าง ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์สร้างการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอื่น (collaboration) ทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้กลยุทธ์อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาเอก (ไทยและต่างประเทศ) และเพื่อนที่ทำงานอยู่ต่างมหาวิทยาลัย ในการร่วมกันทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกัน ซึ่งสามารถบูรณาการกับการใช้กลยุทธ์การส่งเสริมให้อาจารย์ยื่นขออาจารย์มืออาชีพ การขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณวุฒิและการสร้างกลุ่มวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญตนเองในเชิงลึกได้ ทั้งนี้ คณะฯ สามารถส่งเสริมเป้าประสงค์นี้ ด้วยงบประมาณในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ 12,000 บาทต่อปีงบประมาณ และเพิ่มเกณฑ์ในการใช้จ่ายงบประมาณนี้ คือนอกจากการพัฒนาทางวิชาการแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ในส่วนของการพัฒนาวิชาการวิจัยได้ด้วย เช่น ค่าลงทะเบียนเรียนหัวข้อต่าง ๆ ที่สนใจที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรือการวิจัย 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 ควรจะมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งแนวทางการดำเนินการที่มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) การส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการปัญหาในการทำงาน ผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและคณะฯ ได้ โดยนอกจากการส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณแล้ว คณะจะจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) โดยเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงงบประมาณวิจัยได้อย่างคล่องตัว และสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบ

พี่เลี้ยงและสร้างกลุ่มที่สามารถช่วยกันทำงานได้ สร้างระบบการติดตามอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการวางแผนระยะยาวร่วมกับการดำเนินการขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามกรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.2 การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจุบันคณะได้กำหนดกรอบระยะเวลาของการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยสำรวจช่วงเวลาของการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน และวางกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานได้แก่ การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การตีพิมพ์บทความ การประเมินค่างาน และยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งวิธีการขับเคลื่อนคือให้บุคลากรสามารถนำงานเหล่านี้ไปกำหนดเป็น PA ในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการประเมินการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คณะจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงโดยพี่เลี้ยงจะเป็นอาจารย์สาขาวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติการณ์นั้นๆ นอกจากนี้จะมีระบบการติดตามผลการดำเนินงานทุก 3 เดือน โดยคุณบดีผ่านหัวหน้าสำนักงาน ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานดังกล่าวจะทำให้บุคลากรจะเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนถึงสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน

ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าระบบการติดตาม การส่งเสริมการทำวิจัย และระบบการมอบขวัญกำลังใจในการทำผลงานตีพิมพ์ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยจากข้อมูลปัจจุบัน ยังพบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ยังมีจำนวนที่น้อยและเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นจึงควรมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาและส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติของอาจารย์

จากการสำรวจผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2568 ช่วงเดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568 พบว่า อาจารย์ปฏิบัติงานมีจำนวนรวม 46 คน และมีผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ 52 ผลงาน และในปีงบประมาณ 2569 ช่วงเดือนตุลาคม 2568 ถึง เดือนมีนาคม 2569 มีผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ 28 ผลงาน โดยคำนวณเป็นจำนวนผลงานตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ในปีงบประมาณ 2568 เท่ากับ 1.13 และในปีงบประมาณ 2569 ครึ่งปีงบประมาณ เท่ากับ 0.60 ผลงานต่ออาจารย์หนึ่งคน อย่างไรก็ตาม หากทำการวิเคราะห์เชิงลึกแล้วพบว่า จำนวนผลงาน 80 ผลงานนั้น เกิดจากอาจารย์จำนวนเพียง 20 คน จากทั้งหมด 46 คน ซึ่งหมายถึงว่า มีมากถึง 26 คนที่ยังไม่มีผลงานตีพิมพ์ในรอบปีของการสำรวจข้อมูล ซึ่งถือว่าเป็นอีกประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์กลุ่มนี้ ให้สามารถพัฒนาผลงานวิจัยให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นได้ จากประเด็นดังกล่าว จะพบว่าอาจารย์มีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรจัดกลุ่ม (grouping) ระดับความต้องการในการส่งเสริมความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการ ซึ่งมีกลยุทธ์ “3R” เป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถอาจารย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่ม Reward: คือ กลุ่มอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์สม่ำเสมอ คณะฯ ไม่จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือด้านใดเป็นพิเศษ อาจมีเพียงเรื่องของการสนับสนุนการส่งผลงานตีพิมพ์ ซึ่งสามารถจัดการได้โดยการดำเนินการโครงการ “คลินิกการตีพิมพ์นานาชาติ” ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการการรับทุนจากมหาวิทยาลัยหรือทุน

ภายนอกมหาวิทยาลัย และจะปรับเพิ่มรางวัลผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติให้มีความเหมาะสมและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้สอดคล้องกับการดำเนินการ super KPI ด้านผลงานตีพิมพ์ของมหาวิทยาลัย จากงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจัดสรรมาจำนวน 15,000 บาท ซึ่งปัจจุบันคณะฯ จัดสรรให้ผลงาน (paper) ละ 5,000 บาท

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

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากกลยุทธ์นี้ คือ อาจารย์มีผลงานวิจัยต่อหัวมากขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่มีนักวิจัยที่มีผลงานตีพิมพ์เพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งจะตอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในแง่ของจำนวนผลงานตีพิมพ์นานาชาติ และเป็นอีกหนึ่งพลังสำคัญในการขึ้นสู่การจัดอันดับ (Ranking) ที่ดีขึ้นของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้การขอตำแหน่งทางวิชาการสูงมากขึ้นตามลำดับ อาจารย์มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น รองรับการ เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา 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

การส่งเสริมการบูรณาการวิจัยร่วมกับบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน โดยการส่งเสริม สนับสนุน การทำวิจัยของของอาจารย์และบุคลากรในคณะฯ ร่วมกับการบูรณาการศาสตร์อื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ เป็นต้น เพื่อพัฒนานวัตกรรมชุมชน ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ และนำไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบของคณะฯ รวมถึงสามารถบูรณาการการเรียนการ

สอนในรายวิชากายภาพบำบัดชุมชน หรือเทคนิคการแพทย์ชุมชน และรายวิชาภาคนิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาตรีได้ด้วย

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 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 ในขณะที่เดียวกันก็มีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของคณาจารย์ในคณะฯ ในการเป็นวิทยากรร่วม เพื่อพัฒนาความสามารถและกระตุ้นการสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรของคณะฯ สำหรับการบริหารจัดการสามารถใช้ระบบบริหารจัดการโครงการร่วมกับองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (outsourse) ในการจัดการระบบประชุมวิชาการ ซึ่งจะสามารถจัดได้หลายโครงการในรอบปีงบประมาณ และสามารถจัดได้ทั้งในรูปแบบ onsite และ online ซึ่งการดำเนินงานในประเด็นนี้จะสอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคคลอื่นที่มีความสนใจ โดยใช้กลยุทธ์ “ลูกค้าตลอดชีวิต” มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแหล่งหารายได้อีกหนึ่งช่องทางด้วย

1.3 การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น (แบบมีค่าลงทะเบียน) ในปัจจุบัน การทำหลักสูตรระยะสั้น หรือ Non-degree เป็นการดำเนินการจากความสนใจของอาจารย์เฉพาะกลุ่ม 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

1.4 จัดตั้งโครงการส่งเสริมการเขียนตำรา เพื่อพัฒนาสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ

ในปัจจุบัน คณะฯ สาขาวิทยาศาสตร์ มีจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน จำนวน 46 คน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 21 คน รองศาสตราจารย์ 3 คน อาจารย์ 22 คน ซึ่งแผนการจัดโครงการส่งเสริมการเขียนตำรา เพื่อพัฒนาสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สามารถส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถผลิตตำราเพื่อประโยชน์ด้านการเรียนการสอน รวมถึงสามารถใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนการเขียนตำราและหนังสือยังถือเป็นคลังความรู้ของอาจารย์ที่สามารถนำไปเผยแพร่ในวงการวิชาการที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้อีกหนึ่งช่องทางเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต ได้อีกด้วย

2. การบริการวิชาการแก่สังคม แบบไม่แสวงหารายได้

คณะสาขาวิทยาศาสตร์ มีแนวทางการดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมค่อนข้างมีประสิทธิภาพ ตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แต่ยังคงพบว่าการดำเนินงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในส่วนของผู้รับผิดชอบหลัก คือ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาชีพและนวัตกรรมชุมชน ซึ่งยังขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะที่หลากหลายกลุ่มงาน 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 ทั้งทางด้านเทคนิคการแพทย์ และกายภาพบำบัด สามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์ความรู้ด้านสุขภาพทั้งสองสาขาวิชา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทยผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะสามารถจัดขึ้นได้ ด้วยการเข้าถึงชุมชน การส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันระหว่างประเด็นสุขภาพกับวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการควบคุมการบริโภคอาหารด้วยการประยุกต์ใช้ตำรับอาหารพื้นเมืองที่ส่งผลต่อสุขภาพของผู้ป่วยในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีข้อจำกัดในการรับประทานอาหาร การส่งเสริมการเพิ่มกิจกรรมทางกาย (physical activity) ในประชาชนในชุมชนที่ประยุกต์เข้ากับการแสดงศิลปะท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น ศิลปะการแสดงพื้นบ้านล้านนา (การฟ้อนเล็บ และ การตีกลองสะบัดชัย) เป็นต้น โดยสามารถผนวกเข้าไปเป็นส่วนของการบริการวิชาการแก่สังคม และการเรียนการสอนในรายวิชาเทคนิคการแพทย์ชุมชน และกายภาพบำบัดชุมชนได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ปัจจุบันคณะได้มีการจัดเก็บข้อมูลต่างๆผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เช่นการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ และ หลักสูตร การลงเวลาปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ ในการดำเนินงานด้านการจัดการงบประมาณ มีการใช้งบประมาณให้ตรงหมวดและวัตถุประสงค์และตามแผนงานที่ตั้งไว้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการทบทวนภาระงานในแต่ละด้านทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิพากษ์ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป การเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีการสื่อสารเกณฑ์ให้บุคลากรทราบผ่านโครงการ OD คณะและคณบดีพบบุคลากร ซึ่งคณะได้มีการทบทวนเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานในทุกๆพันธกิจทุกปี ใน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล คณะมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมดังนี้

1. พัฒนาระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้มีประสิทธิภาพ

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

1.1 สายวิชาการ ภาระงานของอาจารย์สามารถประเมินตามภารกิจหลักคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงภาระงานด้านการบริหาร ซึ่งเป็นการ

กำหนดชั่วโมงภาระงานที่สามารถคำนวณจำนวนภาระงานได้ แล้วใช้วิธีการรวบรวมชั่วโมงภาระงาน และกำหนดจำนวนร้อยละของการขึ้นเงินเดือนประจำปี อย่างไรก็ตาม คณาจารย์อาจไม่สามารถทำภารกิจทั้ง 4 (หรือ 5 ด้าน) ได้ครบทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การให้น้ำหนักภาระงานจึงต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ ศักยภาพ และความต้องการของอาจารย์แต่ละคน โดยมีระบบให้น้ำหนักภาระงานของตนเองตั้งแต่เริ่มต้น (เดือนกรกฎาคม ของทุกปี) เช่น เน้นการวิจัยมากกว่าการสอน หรือเน้นการสอนร่วมกับบริการวิชาการมากกว่า การวิจัย เป็นต้น รวมถึงการมีระบบสารสนเทศให้อาจารย์สามารถกรอกภาระงานได้ตลอดระยะเวลา และเมื่อครบรอบ 6 เดือน ให้อาจารย์สรุปผลการดำเนินงานครึ่งปีแรก และประเมินตนเองเกี่ยวกับภาระงานของตนเอง เพื่อให้ทราบระดับของตนเองเมื่อเทียบกับคนอื่น (โดยไม่เปิดเผยตัวตน) และเมื่อครบระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลภาระงาน อาจารย์สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ด้วยตนเอง และสามารถเห็น position ของตนเองเมื่อเทียบกับบุคลากรทั้งหมด (โดยไม่เปิดเผยตัวตน)

1.2 สายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯ ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่ สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด ซึ่งโดยเนื้องานหลักจะมีความแตกต่างกันบางประการ และเหมือนกันบางประการ โดยนักวิทยาศาสตร์และนักกายภาพบำบัดจะมีหน้าที่หลักในการเตรียมการเรียนการสอนและการบริการวิชาการในแต่ละหลักสูตร สำหรับสำนักงานคณบดีจะมีงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บริหารงานวิจัย งาน IT งานบุคคล พัสดุ การเงิน วิชาการ เป็นต้น ดังนั้นการประเมินภาระงานย่อยในกลุ่มจะพิจารณาตามงานหลักของแต่ละกลุ่ม และเพิ่มเติมส่วนที่เป็นงานนอกเหนือจากงานหลัก เช่น การบริการวิชาการ การทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การพัฒนาคู่มือการดำเนินงาน การพัฒนาตนเองเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยใช้ระบบการบันทึกข้อมูล ระบบสารสนเทศ เช่นเดียวกันกับของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทราบระดับของตนเองและสามารถตรวจสอบผ่านระบบสารสนเทศเดียวกันทั้งหมด

2. พัฒนาคณาจารย์สู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

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

3. สร้างระบบการสื่อสารองค์กรมีประสิทธิภาพ

สร้างระบบการสื่อสารองค์กรมีประสิทธิภาพสามารถมุ่งเน้นการใช้กระบวนการจัดการข้อมูลด้วยระบบดิจิทัลให้มากขึ้น เช่น การเผยแพร่แนวทางการบริหารงาน ข้อมูลข่าวสาร และแนวปฏิบัติต่าง ๆ โดยเฉพาะการ

เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ รวมถึงประเด็นสำคัญ (ที่เปิดเผยได้) จากการประชุมคณะกรรมการประจำ คณะสหเวชศาสตร์ (กค.) เพื่อให้ประชาคมสหเวชศาสตร์ (บุคลากรทุกระดับ) ได้รับรู้ รับทราบ แนวทางการดำเนินงานของคณะฯ และสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านการเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

4. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

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

5. สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร

เริ่มต้นที่ตัวคนบดีที่ต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้เกียรติบุคลากรทุกระดับ บริหารคนด้วยหลักพระคุณมากกว่าพระเดช รู้จักขอบคุณทุกครั้งที่มีคนช่วยทำงาน และใช้ประโยชน์จากที่มีอายุน้อย ให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย พูดคุยได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกระดับสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันเวลา การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรให้ตรงกับความสามารถ และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในองค์กรโดยคนบดีต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นแกนหลักในการสร้างความรักองค์กร “เรารักสหเวช” เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันในงานที่ทำ หากบุคลากรทุกคนมีความรักองค์กรจะเกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนา คณะฯ ร่วมกันอย่างยั่งยืน

8. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) คณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล								
เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อให้ผู้บริหารคณะ เข้าใจวิธีการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติตรงสายงาน	1. KM ทบทวนและพัฒนา กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร สายวิชาการและสาย สนับสนุนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับ สายงาน	ผู้บริหารคณะ	ไม่ใช้	√ เดือน ตุลาคม 2568				รองคณบดีฝ่าย บริหารและ พัฒนาคุณภาพ องค์กร
2. เพื่อให้ผู้บริหารคณะ เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ สรรหาบุคลากร	2. ทบทวน กฎระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	ผู้บริหารคณะ	ไม่ใช้	√ เดือน ตุลาคม 2568				รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ
3. เพื่อให้บุคลากรทราบ กรอบอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภาระงาน	3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภาระงาน	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	ไม่ใช้	√ เดือน พฤศจิกายน 2568				รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ

4. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร และเพื่อให้บุคลากรกรได้ทบทวน ทบทวนภาระงาน และการประเมินผลการทำงาน และการประเมินผลการทำงานร่วมกัน	4. โครงการพัฒนาองค์กร คณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569 กิจกรรมย่อย KM ทบทวนภาระงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	54, 140			√ เดือน เมษายน 2569		รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ (หัวหน้าโครงการ) หัวหน้าสำนักงาน (ผู้ประสานงานโครงการ)
5. เพื่อสื่อสาร ทบทวนเกณฑ์การประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน ให้บุคลากรรับทราบร่วมกัน	5. โครงการคณบดีพบบุคลากร กิจกรรมย่อย การประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	15,000	√ เดือน ตุลาคม 2568				รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ (หัวหน้าโครงการ) หัวหน้าสำนักงาน (ผู้ประสานงานโครงการ)
รวมงบประมาณ			69,140					

9. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) คณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต								
เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางคลินิกที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ กายภาพบำบัดและนัก กายภาพบำบัด โดยการ เพิ่มความเข้าใจใน กระบวนการการรักษา และการปฏิบัติงานใน สถานการณ์จริง	1. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทางคลินิกกายภาพบำบัด	อาจารย์ กายภาพบำบัด	34,500		√ เดือน มีนาคม 2569	√ เดือน เมษายน- พฤษภาคม 2569		ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายบริการ วิชาชีพ กายภาพบำบัด
2. เพื่อให้บุคลากรสาย วิชาการเข้าใจเกณฑ์ การขอตำแหน่งทาง วิชาการ วิเคราะห์ คุณภาพผลงานที่จะขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	2. โครงการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	บุคลากรสาย วิชาการ	30,000			√ เดือน เมษายน 2569		รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ

รวมถึงคำนี้ถึง จริยธรรมทางวิชาการ ในผลงานที่จะยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ								
3. เพื่อสร้างความ สามัคคีในการทำงาน เป็นทีม พัฒนาการ สื่อสาร และการ ให้บริการ ของบุคลากร สายสนับสนุน	3. โครงการ One Team One Goal: พัฒนาใจ พัฒนาทีม สร้าง ความเป็นหนึ่ง	บุคลากรสาย สนับสนุน	45,000			√ เดือน เมษายน 2569		หัวหน้า สำนักงาน (หัวหน้า โครงการ)
4. เพื่อให้บุคลากร สามารถประยุกต์ใช้ AI มาใช้ในงานประจำและ งานวิจัย R2R ได้	4.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "Generative AI สำหรับงานประจำ สู่งานวิจัย"	บุคลากรสาย สนับสนุน	15,000			√ เดือน เมษายน 2569		หัวหน้า สำนักงาน (หัวหน้า โครงการ)
5. เพื่อสื่อสาร ELOs ของหลักสูตร บัณฑิตศึกษา รวมถึง แผนการสอน ทิศ ทางการดำเนินงาน การ เตรียมพร้อมสำหรับ อาจารย์ประจำ หลักสูตร	5. โครงการเตรียมความพร้อม อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา	อาจารย์ ประจำ หลักสูตร บัณฑิตศึกษา	10,000		√ เดือน มีนาคม 2569		ประธาน หลักสูตร บัณฑิตศึกษา	

6. เพื่อให้อาจารย์ที่ ปรึกษามีทักษะการให้ คำปรึกษาแก่นิสิตได้ อย่างถูกต้อง สร้างสรรค์	6. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ในการให้คำปรึกษาและกำลังใจ อย่างมีคุณภาพ	บุคลากรสาย วิชาการ	18,000			√ มิถุนายน 2569		รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตและกิจการ พิเศษ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และชุมชน								
เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อส่งเสริมให้ นักวิจัยขอทุนนอก มหาวิทยาลัย และผลิต ผลงานตีพิมพ์ที่มี คุณภาพสูง	1. โครงการส่งเสริมงานวิจัยที่มี Impact สูง	บุคลากรสาย วิชาการ	30,000			√ เดือน เมษายน 2569		คณบดีและ คณะกรรมการ วิจัย
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	2. โครงการทุนส่งเสริมนักวิจัยเพื่อ สร้างสรรค์ผลงานวิจัยและ นวัตกรรม ดำเนินการ (1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569)	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	150,000	√	√	√	√	คณบดีและ คณะกรรมการ วิจัย

3. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการ รับผิดชอบแผ่นดินไหวและภัยพิบัติ	3. โครงการ ตื่นรู้ ตื่นตัว ไม่ตื่นกลัว: เสริมสร้างศักยภาพการรับมือแผ่นดินไหวและภัยพิบัติ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	20,000			√ เดือน มิถุนายน 2569		คณบดีและคณะกรรมการวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล								
เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับคณะ ตามเกณฑ์ EdPEX	1. โครงการเตรียมความพร้อมมุ่งสู่ EdPEX 200 ประจำปีการศึกษา 2568	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	40,000				√ เดือน สิงหาคม 2569	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ
2. เพื่อให้ผู้บริหารคณะได้ชี้แจง ทบทวนนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของคณะตามภารกิจหลักในแต่ละด้าน	2. 4. โครงการพัฒนาองค์กร คณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	200,000			√ เดือน เมษายน 2569		รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

<p>3. เพื่อระดมความคิด และสร้างเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางการพัฒนาคณะ ตลอดจนปรับปรุงแผน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัย</p> <p>4. เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรภายใน คณะ</p>								
<p>5. เพื่อสื่อสารและ ระเบียบการเงินและ พัสดุให้กับบุคลากรได้ ทราบ และทบทวนการ ดำเนินงานด้านการเงิน และพัสดุ</p>	<p>3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน การเงินและพัสดุ</p>	<p>บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน</p>	<p>20,000</p>		<p>√ มีนาคม 2569</p>			<p>รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ</p>
<p>รวมงบประมาณ</p>			<p>612,500</p>					