



แผนยุทธศาสตร์ พัฒนาคณะสหเวชศาสตร์

ระยะเวลา 5 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2573

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะสหเวชศาสตร์
School of Allied Health Sciences



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะสหเวชศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

การดำเนินการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2573 ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นจากแนวทางการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ในระยะของการเปลี่ยนถ่ายผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ ในปี พ.ศ. 2566-2569 โดยอยู่บนพื้นฐานและมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 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 พลคำอัย

คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

ส่วนที่ 1	โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)	1
1.1	ประวัติความเป็นมา	1
1.2	หลักสูตรและบริการ	2
1.3	เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	2
1.4	บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ	3
1.5	ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	7
1.6	กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์	8
1.7	บุคลากร (Workforce Profile)	9
1.8	ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	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	22
3.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตรากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	24
3.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน	27
3.3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	28
3.4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	29
3.5	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	30
ส่วนที่ 4	การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา	38
4.1	การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	38
4.2	การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	39
4.3	ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	41

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569–2573

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 ในวันถัดมา คือ วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 ทำให้สำนักวิชาสหเวชศาสตร์เดิม ในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา ปรับสถานภาพเป็นคณะสหเวชศาสตร์ ตั้งแต่นั้นมา โดยการบริหารส่วนงานในปัจจุบัน มีคณบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธิพงษ์ พลคำฮัก เป็นหัวหน้าส่วนงาน มีรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยีการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และสื่อสารองค์กร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตและกิจกรรมพิเศษ ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย บริการวิชาการและนวัตกรรมชุมชน ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการสุขภาพและพัฒนารายได้ ประธานหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะสหเวชศาสตร์เป็นผู้บริหารของคณะ ซึ่งในปัจจุบันคณะฯ มีหลักสูตรอยู่ในความรับผิดชอบ 2 สาขาวิชา คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ทั้งสองหลักสูตรมีการปรับปรุงตามรอบเวลา 5 ปี ของการใช้หลักสูตร หลักสูตรฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่พัฒนาขึ้นตาม มคอ.1 ของสาขาวิชาชีพและตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. พ.ศ. 2558 โดยได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย สภาเทคนิคการแพทย์/สภากายภาพบำบัด และ สกอ. แล้วตามลำดับ โดย หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 และ หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 นั้นได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาการในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง

ปัจจุบันคณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรรวม 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 2568 คณะสหเวชศาสตร์มีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 2 หลักสูตร ซึ่งทั้ง 2 หลักสูตรเป็นหลักสูตรที่ดำเนินการตามมาตรฐานของสภาวิชาชีพประกอบด้วย

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ ตามเกณฑ์ สภาเทคนิคการแพทย์
2. หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ตามเกณฑ์ สภากายภาพบำบัด

ด้านการบริการ คณะสหเวชศาสตร์ มี 1 บริการ คือ ศูนย์บริการสุขภาพกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ ให้บริการทางกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก



คณะสหเวชศาสตร์ได้คงวิสัยทัศน์ในปี 2569 ไว้เดิม ซึ่งยังเน้นการ ประเมินผลได้ และมุ่งไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินการในคณะ และเป้าหมายของการพัฒนาคณะ ให้ไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศในทุกมิติ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาในปี 2569-2573 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)	ผลิตบุคลากรด้านเทคนิค การแพทย์ ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ วิชาชีพได้มาตรฐาน มีจิต สาธารณะพร้อมอุทิศตนเพื่อ ชุมชนและสังคม ให้เพียงพอ ต่อความต้องการ เพื่อ ให้บริการประชาชนอย่าง เสมอภาคและมีคุณภาพ ใกล้เคียงกัน	การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้ ชั้นปีที่ 1-2 เรียนกลุ่มวิชาศึกษา ทั่วไป วิชาพื้นฐานทางด้าน วิทยาศาสตร์ ทั่วไป และ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิชา พื้นฐานทางด้านวิชาชีพเทคนิค การแพทย์ ชั้นปีที่ 3-4 เรียนกลุ่มวิชาเลือกเสรี รายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์เฉพาะด้าน การ สัมมนา การวิจัย และการฝึก ปฏิบัติงานทางเทคนิคการแพทย์
	ระดับปริญญาตรี หลักสูตร กายภาพบำบัด บัณฑิต (ภ.บ.)	เพื่อผลิตบุคลากรด้าน กายภาพบำบัด โดยเฉพาะ กายภาพบำบัดชุมชน เพื่อ ช่วยเพิ่มกำลังคนด้าน สาธารณสุขในสาขาที่จำเป็น	การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้ ชั้นปีที่ 1-2 เรียนกลุ่มวิชาศึกษา ทั่วไป วิชาพื้นฐานทางด้าน วิทยาศาสตร์ ทั่วไป และ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
		และขาดแคลนให้กระจายออกไปเพื่อให้บริการบำบัดรักษาฟื้นฟูสภาพตรวจประเมินภาวะสุขภาพตลอดจนส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ชุมชนในท้องถิ่นของสังคมไทยได้อย่างทั่วถึง	วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิชาพื้นฐานทางด้านวิชาชีพกายภาพบำบัด ชั้นปีที่ 3-4 เรียนกลุ่มวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพกายภาพบำบัด เฉพาะด้าน การสัมมนา การวิจัย และการฝึกปฏิบัติงานทางกายภาพบำบัด
ด้านการวิจัย	พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา (Talent and Skilled Human Resources) ผลิต	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านสุขภาพ การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
	การวิจัย มุ่งเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ	1) การได้รับการจัดอันดับ World Ranking 2) การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์	ดำเนินการวิจัยและการนำเสนอ งานวิจัย สู่เวทีระดับโลก โดยมีการทำงานวิจัยเพื่อตามสนองต่อความต้องการของชุมชน ตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature มีการบูรณาการวิจัยร่วมกับจังหวัดและประเทศ รวมทั้งมีสถาบันนวัตกรรม

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	งานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนสังคมและภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม	3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง และสัดส่วนจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์	และถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำหน้าที่ในการต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และเผยแพร่ตีพิมพ์ด้วยกลยุทธ์ “3R: Research proposal; Results: Reward” เพื่อเป็นแนวทางหรือต้นแบบการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถอาจารย์ในทุกๆระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	การบริการวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับให้ชุมชนและสังคมยกระดับการศึกษาสร้างรายได้ส่งเสริม สุขภาวะที่ดีและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของ	1) ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและผู้รับบริการ 2) สุขภาพประชาชนดีขึ้นด้วยระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่การพัฒนาชุมชนตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีของชุมชน การจัดประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพทางกายภาพบำบัดและเทคนิค

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	ชุมชนและสังคม พัฒนาการ ให้บริการทาง สุขภาพเพื่อพัฒนา รายได้ใน หน่วยงาน ให้ สามารถพึ่งพา ตนเองได้		การแพทย์ที่ทันสมัย เป็นมาตรฐาน ให้บริการแก่บุคลากร และ ประชาชนรอบมหาวิทยาลัย
การสร้างรายได้ อย่างยั่งยืน	การจัดตั้ง ศูนย์บริการ สุขภาพ	<p>1) สร้างรายได้จากการให้บริการด้านกายภาพบำบัด และห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เพื่อก่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืน</p> <p>2) ให้บริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>3) เป็นแหล่งผลิตและสนับสนุนงานวิจัย บริการวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมสุขภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม</p>	<p>1) การบริการทางเทคนิคการแพทย์ ได้แก่ บริการตรวจสุขภาพประจำปี, บริการตรวจสุขภาพนิสิตฝึกงาน, โครงการผู้สูงอายุ บริการตรวจ Special lab เป็นหน่วยกลางจัดทำมาตรฐานห้องปฏิบัติการ</p> <p>2) การให้บริการทางกายภาพบำบัด ได้แก่ บริการตรวจ Onsite ตามใบสั่งตรวจแพทย์ บริการตรวจในโครงการผู้สูงอายุ บริการตรวจ Home care</p> <p>3) การให้บริการวิชาการ ผ่าน Platform Health Learning (Course) course online ทางด้านกายภาพบำบัด/เทคนิคการแพทย์/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/วิจัย</p>
การบริหารจัดการ ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์การสู่ ความเป็นเลิศ และยั่งยืน	องค์กรมุ่งการรับรอง มาตรฐานบริหารจัดการ องค์กรด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และสร้าง	องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐาน โดย นำเกณฑ์การประกันคุณภาพ องค์กรเพื่อความเป็นเลิศ(EdPEX) สร้างวัฒนธรรม

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	บริหารงานเชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้อีกทั้งบุคลากร มีประสิทธิภาพมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน	ค่านิยมร่วมมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน	องค์กรมีค่านิยมที่ดีร่วมกัน ใช้ระบบสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญาคณะ	การศึกษา คือ ชีวิต ไม่ใช่เป็นการเตรียมตัว เพื่อชีวิต คณะสหเวชศาสตร์ จักรุทิศ 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	พัฒนาองค์ความรู้ ด้วยงานวิจัย นวัตกรรมสุขภาพ การบริการวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์
ค่านิยม	สร้างความสุขและความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพและองค์กร ผ่านกลยุทธ์ AHS-UP A: Achieve H: Humanized S: Social responsibility

	U: Unity P: Participatory
วัฒนธรรมองค์กร	ทำงานเป็นทีมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (Teamwork, service mind, Achieve)
พันธกิจหลัก ของคณะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เตรียมและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีทักษะแห่งอนาคต 2. สร้างงานวิจัยเชิงระดับนานาชาติ นวัตกรรมทางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3. บูรณาการการบริการวิชาการแก่ชุมชน กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ก่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน 4. พัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5. บริหารจัดการองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ด้วยระบบและกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล

1.6 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 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 2568] ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แผนยุทธศาสตร์ชาติ ศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์นโยบายและแผนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลศักยภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS รับนโยบายการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) และเศรษฐกิจฐาน

ชีวภาพ BIO Circular Economy ตามข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการบริการชุดใหม่ โดยคณบดี และผู้บริหารคณะฯ

กระบวนการที่ 2 [21-23 เมษายน 2568] ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระดมความคิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ในการสัมมนาใหญ่ประจำปี จุดประสงค์คือให้หลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ในช่วงปี 2569 วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะฯ และวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อกำหนดโครงการและแนวทางต่างๆ ในระยะ 5 ปี (2569 – 2573) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์

กระบวนการที่ 3 [สิงหาคม 2568] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมาวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะฯ โดยผู้บริหารระดับสูงของคณะร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์บริบทปัจจุบันและอนาคต และร่วมกันสร้างแนวทางการพัฒนาคณะตามแผนพัฒนาคณะ 5 ปี พร้อมจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

กระบวนการที่ 4 [สิงหาคม 2568] นำส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ไปยังกองแผนงาน เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

กระบวนการที่ 5 [ตุลาคม 2568] ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 (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 และแนวปฏิบัติต่างๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย

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

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

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

(1.7.2) สมรรถนะของพนักงาน

พนักงานสายวิชาการ

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

พนักงานสายสนับสนุน

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

คณะสหเวชศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 66 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ (นักกายภาพบำบัด) และบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติ ที่สำคัญของบุคลากรเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขตามเกณฑ์ของสภาวิชาชีพทั้งกายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์ โดยบุคลากรสายวิชาการสาขาเทคนิคการแพทย์ สาขากายภาพบำบัด และสายสนับสนุนวิชาชีพสาขากายภาพบำบัด ทุกคนต้องมีใบประกอบวิชาชีพที่ยังไม่หมดอายุ และบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปต้องมีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีตามตำแหน่งงานของแต่ละตำแหน่ง

สายวิชาการทั้งหมด 45 คน ลาศึกษาต่อ 3 คน ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งหมด 41 คน และวุฒิปริญญาโท 7 คน โดยจัดเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์ 2 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน (ตารางที่ 2) ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งหมด 18 คน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท 1 คน และวุฒิปริญญาตรี 17 คน (ตารางที่ 3) ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายทั้งสิ้น

ตารางที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการคณะสหเวชศาสตร์

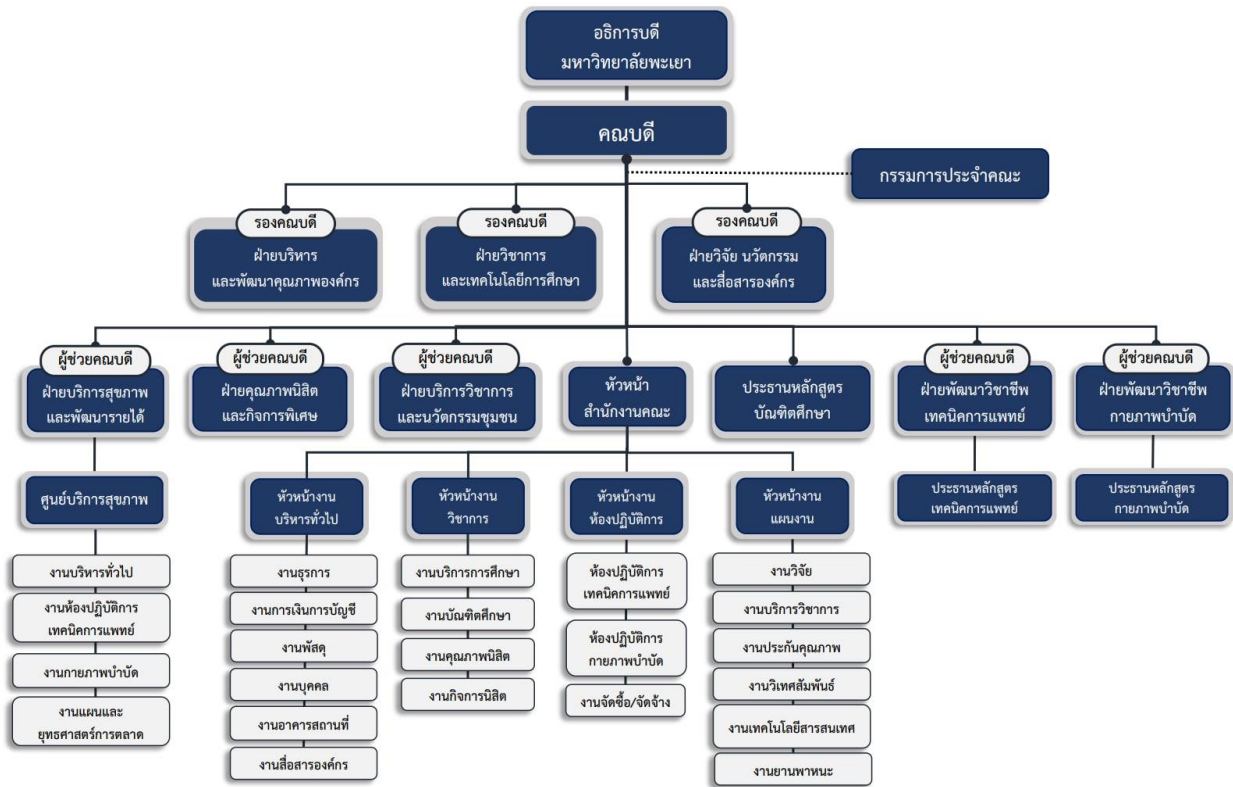
อัตรากำลัง	จำนวน	ระดับการศึกษา							
		โท				เอก			
		อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.
บุคลากรสายวิชาการ (48 คน)	ปฏิบัติงานจริง (45 คน)	2	1	1	-	20	20	1	-
	ลาศึกษาต่อ (3 คน)	2	1	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 3 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์

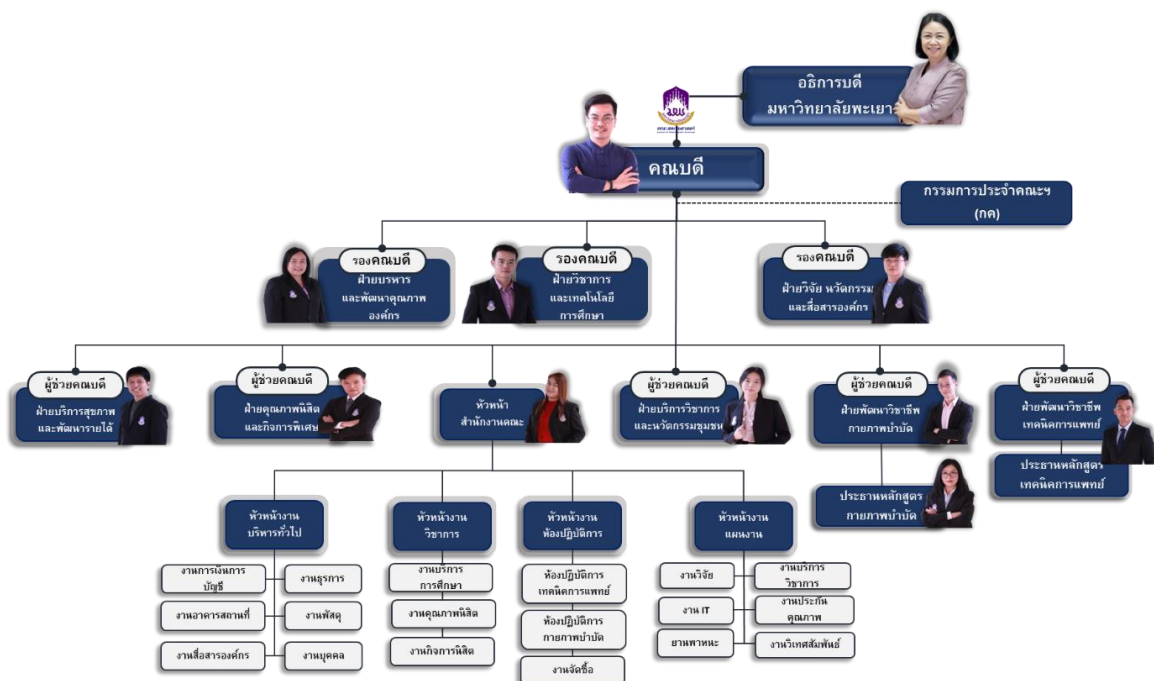
อัตรากำลัง	จำนวน		ระดับการศึกษา		
			ตรี	โท	เอก
บุคลากรสายสนับสนุน (18 คน)	สำนักงานคณะ	9	8	1	-
	ปฏิบัติการ	9	9	-	-

1.8 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

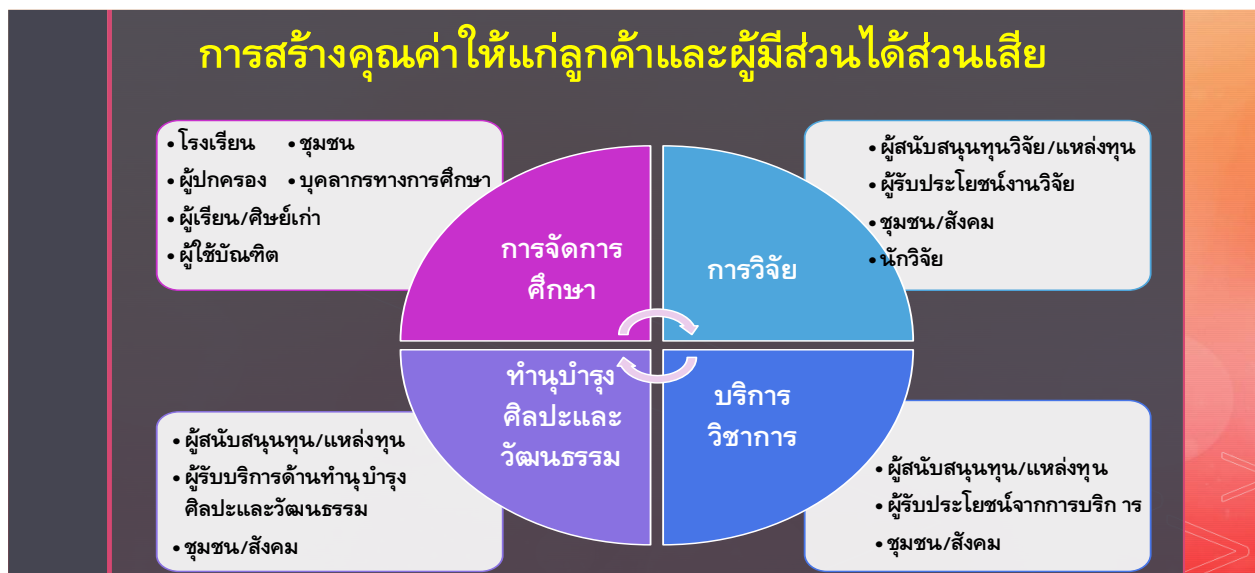
1) โครงสร้างองค์กร คณะสหเวชศาสตร์



2) โครงสร้างการบริหารงาน คณะสหเวชศาสตร์



1.9 ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



คณะสหเวชศาสตร์ได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 กลุ่มลูกค้ำ ผลผลิตทันทีที่ส่งมอบ และความต้องการ/ความคาดหวัง

	ลูกค้ำหลัก	ผลผลิตทันทีที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การจัดการศึกษา	1. นิสิตระดับปริญญาตรี ทั้ง 2 สาขาวิชา	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะและความรู้ที่ได้จากหลักสูตร - กิจกรรมพัฒนานิสิตนอกหลักสูตร - สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้/ทักษะ ด้านวิชาการและวิชาชีพ - จบการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด - ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี - กิจกรรมเสริมทักษะนอกหลักสูตร
	2. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สายวิทยาศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่จัดสอนในคณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลอัตราการแข่งขัน/โอกาสเข้าศึกษาในคณะฯ
การวิจัย	1. ผู้ใช้ผลงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง (จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในฐานข้อมูล SCOPUS) - จำนวนผลงานที่ถูกต้องอ้างอิง (citation/publication) - ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้ - การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสุขภาพ

	ลูกค้าหลัก	ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การบริการวิชาการ	1. ผู้รับบริการด้านพัฒนาทักษะวิชาชีพ	- ความรู้และทักษะวิชาชีพ	- ได้รับคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง - ได้รับความรู้และทักษะวิชาชีพที่ทันสมัย
	2. ผู้รับบริการด้านสุขภาพ	- การตรวจสุขภาพ โดยวิธีการทางเทคนิคการแพทย์หรือกายภาพบำบัด - ความรู้การวินิจฉัยและบำบัดรักษา ทักษะการฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	- ได้รับบริการที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพ - นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตารางที่ 5 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความสัมพันธ์	ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ
การเรียนรู้การสอน	ผู้ปกครอง	จ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาและส่งมอบบุตรหลานให้มาศึกษาในคณะฯ	- บุตรหลานมีความรู้/ทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ - บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรและมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา - มีวินัย/คุณธรรม/จริยธรรม
	บัณฑิต / ศิษย์เก่า	ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างศิษย์เก่าและคณะฯ	- ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพ / วิชาการ - คำปรึกษา / คำแนะนำ / แก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน
	ผู้ใช้บัณฑิต	รับบัณฑิตเข้าทำงาน	- บัณฑิตใหม่มีความรู้ / ทักษะวิชาชีพพร้อมปฏิบัติงาน - บัณฑิตใหม่มีความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาได้ ทำงานเป็นทีมได้ - บัณฑิตมีคุณธรรม / จริยธรรมและปฏิบัติตามกฎหมาย
การวิจัย	ผู้ให้ทุนวิจัย	- พิจารณาข้อเสนอเพื่อขอรับทุนสนับสนุน/ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย	- ข้อเสนอ/ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ให้ทุน
บริการวิชาการ	ชุมชน	- รับบริการสุขภาพ - แหล่งฝึกทักษะวิชาชีพ/แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น - เป็นผู้ให้ผลงานวิจัย	- 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) หนังสือนิเทศ ราชการ โครงการ/กิจกรรม
แหล่งฝึกงาน	ร่วมฝึกประสบการณ์ ตามข้อกำหนดของหลักสูตรและร่วมประเมินผล	มาตรฐานและการประกันคุณภาพและการฝึกงาน	หนังสือนิเทศ ราชการ การประชุม อีเมล โครงการ/กิจกรรม
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	ร่วมสนับสนุนทุนวิจัย	สัญญารับทุน	หนังสือนิเทศ ราชการ สัญญารับทุน
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือนิเทศ ราชการ 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. 2568

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสหเวชศาสตร์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์การ 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

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
ระดับชาติ	Scimago institutions rankings 2023	Scimago institutions	อันดับที่ 10 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.scimagoir.com
ระดับนานาชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 2,353 ของโลก	การพัฒนาระบบข้อมูลของมหาวิทยาลัย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 20 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับนานาชาติ	UI Green Metric World University Ranking 2022	University of Indonesia	อันดับที่ 166 ของโลก	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัย อันดับ 150 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://greenmetric.ui.ac.id/rankings/overall-rankings-2022

2) บริบทเชิงกลยุทธ์

คณะสหเวชศาสตร์ได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาเกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้นในปีงบประมาณ 2569-2573 ดังนั้น คณะสหเวชศาสตร์ จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะ โดยอยู่บนพื้นฐานของ วิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2569-2573 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 (Approach 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. เป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของผู้เรียน และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างดี	1. ระบบและกลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะยังไม่ชัดเจน
2. หลักสูตรวิชาชีพเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน	2. ระบบการสื่อสารองค์กร และการถ่ายทอดนโยบายการดำเนินงานระดับต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การมีส่วนร่วมไม่มากนัก
3. บุคลากรมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองก้าวทันเทคโนโลยี รวมถึงมีความสามารถปรับตัวและรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี	3. ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ขาดงบประมาณบำรุง และกระจายตัวไม่สะดวกต่อการทำงาน
4. คณะมีชุมชนต่าง ๆ เป็นฐานการเรียนรู้ ทำให้สามารถบูรณาการองค์ความรู้วิชาชีพ เพื่อการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย	4. ขาดห้องวิจัยที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรสายวิชาการ
5. การดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (ได้รับรางวัล 1 คณะ 1 โมเดล อย่างต่อเนื่อง)	5. การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนยังไม่ตอบสนองความต้องการของหลักสูตร และพันธกิจของคณะ
6. นโยบายการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตร ในพื้นที่โรงเรียนมัธยมและความสัมพันธ์กับครูแนะ	6. จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ ยังมีน้อย

<p>แนว มีความเข้มแข็ง ทำให้จำนวนนิสิตเกินเป้ารับ</p> <p>ในทุกปีการศึกษา ในขณะที่อัตราการแข่งขันเพิ่มขึ้น</p> <p>7. บุคลากรสายวิชาการ เริ่มเป็นที่รู้จักในแวดวงวิชาการ/วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น</p> <p>8. กระบวนการประกันคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (ภาคภาษาไทย) ของคณะ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>7. ความพร้อม/ศักยภาพของบุคลากร ในการสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับสากล ยังมีน้อย</p> <p>8. จำนวนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ยังมีน้อย</p> <p>9. ขาดการพัฒนาเครือข่าย และกิจกรรมด้านศิษย์เก่า อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>10. ขาดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา</p> <p>11. ขาดความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันต่างประเทศ เช่น โครงการแลกเปลี่ยนนิสิตนักศึกษา</p> <p>12. ยังไม่มีคลินิกบริการวิชาชีพ</p>
---	--

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
<p>1. สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ทำให้คณะมีโอกาสในการบริการวิชาการและ บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป</p> <p>2. นโยบายของรัฐบาล ด้าน Food and Wellness, Ageing Society, Persons with Disability</p> <p>3. มีการสร้างภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ หรือ ภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเอื้อ ประโยชน์ในการทำงาน</p> <p>4. ความก้าวหน้าของการใช้เทคโนโลยีทางไกล ส่งเสริมให้คณะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้ หลากหลายมากยิ่งขึ้น</p> <p>5. การพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา</p> <p>6. การพัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการและทาง สุขภาพ เพื่อแสวงหารายได้</p>	<p>1. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการ เข้าศึกษาระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตศึกษา</p> <p>2. นโยบายการจัดสรรงบประมาณไม่แน่นอน เพราะขึ้นอยู่กับ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการวิจัย ส่งผลต่อวิธีการจัดสรรทุนวิจัยไม่ชัดเจน ช่วงเวลาไม่แน่นอน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไม่ส่งเสริมต่อการ พัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ - ด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์ <p>3. มาตรฐานคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ ม.พะเยา ยัง ไม่ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ ส่งผลต่อการตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติ</p> <p>4. มีมหาวิทยาลัยในภูมิภาคเดียวกัน ที่เปิดหลักสูตร เหมือนกัน และการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่ใกล้เคียง กันของสถาบันในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>5. การแข่งขันของกระบวนการรับเข้าศึกษาของมหาวิทยาลัย ส่วนกลางหรือชั้นนำของประเทศมีสูงขึ้น</p>

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 8 แสดงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายนอก (PEST analysis) ปีการศึกษา 2568

Political/Legal, Regulation	Economic, Environment
<ol style="list-style-type: none">1. การจัดสรรงบประมาณไม่แน่นอน2. การเปลี่ยนแปลงระบบการรับเข้า (TCAS)3. ข้อกำหนดและการกำกับมาตรฐานของสภาวิชาชีพ (มคอ.1) ไม่ทันสมัยส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน4. การดำเนินงานและการแก้ปัญหาของสภาวิชาชีพ ไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน5. ความยุ่งยากของกฎระเบียบรัฐ ส่งผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะ เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง6. รูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	<ol style="list-style-type: none">1. อัตราการแข่งขันระหว่างสถาบันที่เปิดหลักสูตรเดียวกัน หรือวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ใกล้เคียงกัน2. สถาบันผลิตบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาวิชาชีพที่ใกล้เคียง ของกระทรวงสาธารณสุข3. สภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลต่อ<ul style="list-style-type: none">- เศรษฐกิจภาคครัวเรือน ทำให้ส่งผลการตัดสินใจเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา- อัตราการจ้างงานลดลง และภาวะการมีงานทำของบัณฑิต4. สภาพแวดล้อม ภัยธรรมชาติและมลพิษทางอากาศ
Socio-Cultural (Demographic Change)	Technology
<ol style="list-style-type: none">1. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคม<ul style="list-style-type: none">- สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น- ประชากรวัยเรียนลดลง2. ค่านิยมการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาลดลง3. ทักษะ/แนวคิดด้านการศึกษาของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป4. วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ (New normal)	<ol style="list-style-type: none">1. Technology & digital disruptions<ul style="list-style-type: none">- การใช้งาน AI แทนมนุษย์- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ (digital education networking)- ความเหลื่อมล้ำหรือข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีๆ- ระบบปฏิบัติการ Big data management2. เทคโนโลยีและนวัตกรรมการตรวจวิเคราะห์และการดูแลด้านสุขภาพ เช่น automation, Robot และ home-use equipment

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

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

ตารางที่ 9 แสดง TOW analysis ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ของ คณะสหเวชศาสตร์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
SC1. การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และความร่วมมือในระดับสากล	SA1. คณะฯ เปิดสอนหลักสูตร วิชาชีพที่เป็นที่รู้จัก และเป็น ที่ต้องการของตลาดแรงงานใน ปัจจุบัน	SO1. สร้าง Platform Health Learning (training center) เพื่อให้บริการวิชาการแบบ non-degree และ course online ที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ผู้สูงอายุ โรควิตกกังวล/อุบัติเหตุ ในศาสตร์ทางกายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์
SC2. มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ หลากหลาย ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่	SA2. คณาจารย์ มีความรู้ ความ ชำนาญในศาสตร์ การดูแล สุขภาพผู้สูงอายุ และโรควิตกกังวล/อุบัติเหตุ	SO2. สร้าง excellent center การให้บริการตรวจ ประเมิน รักษาที่ได้มาตรฐาน รองรับความต้องการของลูกค้า ผู้สูงอายุ และชุมชน
SC3. การพัฒนาขีดความสามารถ ของอาจารย์และนักวิชาชีพให้มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่	SA3. บุคลากรมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ก้าวทันเทคโนโลยี รวมถึงมี สามารถปรับตัวและรับการ เปลี่ยนแปลงได้ดี	SO3. การสร้างหลักสูตรขั้นสูง เช่น หลักสูตรปริญญาโท เพื่อ ต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต
SC4. การสร้างนวัตกรรมสุขภาพ และเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการ วิจัย	SA4. มีชุมชนต่าง ๆ เป็นฐานการ เรียนรู้ ทำให้สามารถบูรณาการ องค์ความรู้วิชาชีพ เพื่อการดูแล สุขภาพของผู้สูงอายุ	
SC5. การยกระดับชุมชน เพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ ประชาชนในชุมชน ด้วยการบูรณา การองค์ความรู้วิชาชีพ วิจัย และ นวัตกรรม	ภัยคุกคามเชิงกลยุทธ์ (ST)	
SC6. สร้างระบบการบริการทาง วิชาการ และทางสุขภาพ เพื่อ ก่อให้เกิดรายได้ และสามารถพึ่งพา ตนเองได้	ST1: จำนวนผู้เรียนลดลง ST2: นโยบายการจัดสรร งบประมาณ/นโยบายของรัฐบาล ST3: การแข่งขัน จาก สถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงหรือ ในภูมิภาคเดียวกัน ที่ เปิด หลักสูตรเหมือนกัน	

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์

กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2573 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. 2569-2573 การจัดทำเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง นโยบายกระทรวงการอุดมศึกษาฯ นโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ และมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป

- 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิดักำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
- 3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน
- 3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
- 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างรายได้จากการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน
- 3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล



นโยบายและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา



มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาและนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน
"University to Create Wisdom and Social Innovation of International Standards for Sustainability"

ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-being)

ประเด็นขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2569-2573

Domain 1 Lifelong Learning Environment	Domain 2 Societal Innovation	Domain 3 World Recognition	Domain 4 Sustainable Development
Sub - Domain 1 UP Academy Platform Sub - Domain 2 Wellness & Happiness Ecosystem Sub - Domain 3 UP SDGs Learning Space	Sub - Domain 4 Samritthisuk Elderly Care Center Sub - Domain 5 SROI Sub - Domain 6 Holding Company	Sub - Domain 7 World University Ranking Sub - Domain 8 International Linkage	Sub - Domain 9 Carbon Neutrality Sub - Domain 10 Performance Excellence
ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับงาน ตามมาตรา 7(1), (2), (3), (4) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2573			
ยุทธศาสตร์ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต กลยุทธ์ Efficient Curriculum Personalized Learning Eco-system Learning for all ages Happy Campus Life	ยุทธศาสตร์ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน กลยุทธ์ Holding Company Area Based Research World Impact Ranking Social Innovation	ยุทธศาสตร์ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม กลยุทธ์ UP SDG Learning Space SROI Carbon Emission Samritthisuk Wellness Hospitality	ยุทธศาสตร์ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ กลยุทธ์ Museum Archeoastronomy Cultural Creative Economy
ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน กลยุทธ์ Learning Organization For Excellent Human Resource Management Digital University Green University Financial for Sustainability SDGs International Linkage			
FUTURE FORWARD AI / ARCHEOAstronomy / SAMRITTHISUK WELLNESS HOSPITALITY / CARBON NEUTRALITY			

นโยบายและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา

คณะ	สหเวชศาสตร์
วิสัยทัศน์	สถาบันสร้างนวัตกรรมสุขภาพด้วยศาสตร์ทางวิชาชีพชั้นนำของประเทศ เพื่อความยั่งยืนของชุมชน
เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนวัตกรรมสุขภาพที่เกิดขึ้นอย่างน้อย 2 นวัตกรรมต่อปี มีการสร้างหลักสูตรขึ้นสูงอย่างน้อย 1 หลักสูตร จำนวนผลงานวิจัยระดับนานาชาติตีพิมพ์ต่อหัวอาจารย์มากกว่า 1.0 ชุมชนได้รับการพัฒนาด้วยการบริการวิชาชีพอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ไม่ใช่เพียงผู้เรียนหรือนิสิตที่ต้องพัฒนาเท่านั้น แต่การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับชั้นในคณะสหเวชศาสตร์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนานิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนานิสิต/หลักสูตร:

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

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

1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต (Wellness and Happiness) การปรับปรุงสถานที่ให้พร้อมใช้งานและมีประสิทธิภาพ และเพิ่ม co-working space เป็นการส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่มีคุณภาพสำหรับนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข มีที่พักระหว่างรอเรียน มีห้องทำงาน อ่านหนังสือ ห้องประชุมกลุ่มย่อย ที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขของนิสิต โดยการปรับปรุงอาคารปฏิบัติการของคณะฯ ให้เป็นพื้นที่ทำงานร่วมกันของนิสิต พื้นที่วิจัยของอาจารย์ และศูนย์เรียนรู้ทางศาสตร์ของเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด 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 มีการกำหนดกรอบการดำเนินการ ให้สอดคล้องกับการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อรอบการยื่นเอกสารเพื่อขอรับการประเมิน ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวข้างต้น ซึ่งคาดว่าจะสามารถช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่กำลังเตรียมการขอรับการประเมินสอนเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการมีทางเลือกในการดำเนินการมากขึ้น

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

2.3 การส่งเสริมการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม มีชื่อเสียงในวงการวิชาการในศาสตร์ของเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด โดยดูผลได้จากการถูกเชิญเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการในงานวิชาการต่าง ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์สร้างการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอื่น (collaboration) ทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้กลยุทธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาเอก (ไทยและต่างประเทศ) และเพื่อนที่ทำงานอยู่ต่างมหาวิทยาลัย ในการร่วมกันทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกัน ซึ่งสามารถบูรณาการกับการใช้กลยุทธ์การส่งเสริมให้อาจารย์ยื่นขออาจารย์มืออาชีพ การขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณวุฒิและการสร้างกลุ่มวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญตนเองในเชิงลึกได้ ทั้งนี้ คณะฯ สามารถส่งเสริมเป้าประสงค์นี้ ด้วยการเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาตนเองของอาจารย์จาก 10,000 บาทต่อปีงบประมาณ เป็น 15,000 บาทต่อปี และเพิ่มเกณฑ์ในการใช้จ่ายงบประมาณนี้ คือนอกเหนือจากการพัฒนาทางวิชาการแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ในส่วนของการพัฒนาด้านการวิจัยได้ด้วย เช่น ค่าลงทะเบียนเรียนหัวข้อต่าง ๆ ที่สนใจที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานการเรียนการสอนหรือการวิจัย หรือเป็นค่าใช้จ่ายในการเตรียมบทความภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง เป็นต้น โดยสัดส่วนของการใช้จ่ายจะมีการพิจารณาความเหมาะสมในแต่ละคน นอกจากนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการสามารถศึกษาในศาสตร์เฉพาะด้านที่สนใจ (Diploma degree) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถเป็นวิทยากรการประชุมวิชาการ และการลาเพื่อทำวิจัยหลังปริญญาเอก (Postdoctoral degree) เพื่อสร้างนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญสามารถเป็นแกนนำสร้างกลุ่มวิจัยได้ เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

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

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

3.2 การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจุบันขั้นตอนการดำเนินการของคณะฯ ยังไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีแรงจูงใจในการดำเนินการ และไม่สามารถเตรียมเอกสารที่จำเป็นต่อการขอรับการประเมินให้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด ดังนั้นคณะฯ จะสร้างระบบให้ชัดเจน มีแหล่งความรู้และพี่เลี้ยง มีกรอบระยะเวลาการ

ดำเนินงานของบุคลากรแต่ละคน โดยแบ่งทีมตามลักษณะของงาน คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด มีระบบการติดตามและช่วยเหลือโดยคณบดี ซึ่งบุคลากรจะเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน ตั้งแต่ต้นจนถึงสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน

ในปัจจุบัน คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าระบบการติดตาม การส่งเสริมการทำวิจัย และระบบการมอบขวัญกำลังใจในการทำผลงานตีพิมพ์ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยจากข้อมูลปัจจุบัน ยังพบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ยังมีจำนวนที่น้อยและเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นจึงควรมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาและส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติของอาจารย์

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

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

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

3) **กลุ่ม Research proposal:** คือ กลุ่มอาจารย์ใหม่ และที่ยังขาดประสบการณ์ในการเขียน proposal เพื่อขอรับทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งในกลุ่มนี้ คณะฯ ต้องมีระบบช่วยเหลือชัดเจนและเป็นระบบ

ตั้งแต่เริ่มมีระบบพี่เลี้ยงการเขียน proposal เพื่อยื่นขอทุนวิจัย มีระบบการติดตาม การดำเนินการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผลวิจัย เพื่อเตรียมผลงาน การเขียน manuscript เพื่อยื่นตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ซึ่งอาจจะใช้เวลาในการจัดการกลุ่มนี้มากกว่าหนึ่งปีงบประมาณ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากกลยุทธ์นี้ คือ อาจารย์มีผลงานวิจัยต่อหัวมากขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่มีนักวิจัยที่มีผลงานตีพิมพ์เพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งจะตอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในแง่ของจำนวนผลงานตีพิมพ์นานาชาติ 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 และรายวิชาภาคินิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาตรีได้ด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

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 และผู้ป่วยสามารถใช้สิทธิ์การรักษาตามสิทธิ์ของตนเองได้จะทำให้การดำเนินงานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งบริการวิชาการ แหล่งฝึกและพัฒนาทักษะวิชาชีพของทั้งอาจารย์และนิสิต เป็นแหล่งศึกษาวิจัย และยังสามารถรับการทำงาน part time ของนิสิตปริญญาโทระหว่างเรียนได้ในอนาคต นอกจากนี้ สถานบริการสุขภาพจะเป็นแหล่งสร้างรายได้เข้าคณะฯ และมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้คณะฯ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และที่สำคัญการส่งเสริมให้มีสถานบริการด้านสุขภาพที่เป็นมาตรฐานยังสามารถเป็นต้นแบบของแหล่งเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตของบัณฑิตได้ และยังถือว่าเป็นเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการหรือ Entrepreneurship ได้ด้วย

1.2 การบริการทางความรู้ การสร้าง intensive course และการประชุมวิชาการ ในปัจจุบัน ทั้งสองสาขาวิชาในการกำกับดูแลของคณะฯ (กายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์) มีการดำเนินการจัดประชุมวิชาการ

ประจำปี แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการบริการวิชาการ การเผยแพร่ความรู้สู่วงการวิชาการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงยังต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในศาสตร์ของกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์เป็นวิทยากรจากนอกสถาบัน ในขณะที่เดียวกันก็มีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของคณาจารย์ในคณะฯ ในการเป็นวิทยากรร่วม เพื่อพัฒนาความสามารถและกระตุ้นการสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรของคณะฯ สำหรับการบริหารจัดการสามารถใช้ระบบบริหารจัดการโครงการร่วมกับองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (outsourc) ในการจัดการระบบประชุมวิชาการ ซึ่งจะสามารถจัดได้หลายโครงการในรอบปีงบประมาณ และสามารถจัดได้ทั้งในรูปแบบ onsite และ online ซึ่งการดำเนินงานในประเด็นนี้จะสอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคคลอื่นที่มีความสนใจ โดยใช้กลยุทธ์ “ลูกค้าตลอดชีวิต” มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแหล่งหารายได้อีกหนึ่งช่องทางด้วย

1.3 การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น (แบบมีค่าลงทะเบียน) ในปัจจุบัน การทำหลักสูตรระยะสั้น หรือ Non-degree เป็นการดำเนินการจากความสนใจของอาจารย์เฉพาะกลุ่ม ซึ่งยังขาดการสนับสนุนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมของคณะฯ 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 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

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

1. พัฒนาระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้มีประสิทธิภาพ

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

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

1.2 สายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯ ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่ สำนักงานคณบดี นักวิทยาศาสตร์ และนักกายภาพบำบัด ซึ่งโดยเนื้อหาของงานหลักจะมีความแตกต่างกันบาง ประการ และเหมือนกันบางประการ โดยนักวิทยาศาสตร์และนักกายภาพบำบัดจะมีหน้าที่หลักในการเตรียมการ เรียนการสอนและการบริการวิชาการในแต่ละหลักสูตร สำหรับสำนักงานคณบดีจะมีงานที่ได้รับมอบหมายตาม ตำแหน่งงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บริหารงานวิจัย งาน IT งานบุคคล พัสดุ การเงิน วิชาการ เป็นต้น ดังนั้นการประเมินภาระงานย่อยในกลุ่มจะพิจารณาตามงานหลักของแต่ละกลุ่ม และเพิ่มเติมส่วนที่เป็นงาน นอกเหนือจากงานหลัก เช่น การบริการวิชาการ การทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การ พัฒนาคู่มือการดำเนินงาน การพัฒนาตนเองเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยใช้ระบบการบันทึกข้อมูล ระบบสารสนเทศ เช่นเดียวกับของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทราบระดับของตนเอง และสามารถตรวจสอบผ่านระบบสารสนเทศเดียวกันทั้งคณะฯ

2. พัฒนาคูณภาพคณะฯ สู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

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

หน่วยงานอื่น 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 รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความสุขของบุคลากรและผู้เรียนด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน

5. สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร

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

ตารางที่ 10 กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดสำคัญ ค่าเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ แยกตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2569	2570	2571	2572	2573		
1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.1 พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 1.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ 5C+ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1.3 ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มีมืออาชีพ เป็นต้นแบบด้านการสอน 1.4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอน 1.5 การส่งเสริมการบริหารจัดการ หลักสูตรวิชาการขั้นสูง	1. จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับ 3 ขึ้นไป	2	2	2	2	2	แผนระยะสั้น 1. แผนพัฒนาศักยภาพนิสิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ โครงการฟื้นฟูวิชาการนิสิตชั้นปี 4 โครงการ "English for MT/PT student: Essential Communication Skills for MT/PT Career" 2. แผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น โครงการพัฒนาอาจารย์กายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อศาสตร์การสอนและการเรียนรู้การเขียน UP-PSF และแผนการสอนเพื่อการประเมินเข้าสู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ โครงการการพัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กิจกรรม KM Good practice ของการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	- จำนวนโครงการพัฒนา 21 st century skill ให้นิสิต - ความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้ายต่อหลักสูตร - จำนวนอาจารย์ที่ยื่นประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน - ร้อยละของอาจารย์ที่พัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนและวิชาชีพ
	2. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent และการมีทักษะแห่งอนาคต	>3.5	>3.6	>3.7	>3.8	≥3.9		
	3. ร้อยละการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครั้งแรก	≥50	≥50	≥50	≥50	≥50		
	4. ร้อยละภาวะการได้งานทำของผู้สำเร็จการศึกษา	85	90	95	95	≥95		
	5. ร้อยละการสำเร็จการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด	80	85	85	90	≥90		
	6. จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ	6	7	8	9	≥ 9		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2569	2570	2571	2572	2573		
	ด้านการจัดการเรียน การสอน UP PSF ใน ระดับที่สูงขึ้น						แผนระยะยาว 1. แผนพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัย พะเยา 2. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตร 3. แผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการ จัดการเรียนการสอน 4. แผนพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	
	7. ร้อยละของอาจารย์ที่มี คุณวุฒิระดับปริญญา เอก	>80	>80	>90	>90	>90		
	8. ร้อยละของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	40	45	50	65	≥65		
	9. จำนวนหลักสูตร บัณฑิตศึกษา	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1		
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและชุมชน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.1 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่ก่อ เกิดนวัตกรรมชุมชน 2.2 สร้างระบบนิเวศวิจัยขั้นสูง เพื่อ พร้อมสำหรับการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ รศ. ขึ้นไป	10. จำนวนผลงาน ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์	0.80	0.90	1.00	≥1.00	≥1.00	แผนระยะสั้น แผนพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและสร้าง แรงจูงใจด้านการวิจัย เช่น การส่งเสริม การเขียนโครงร่างวิจัยและการตีพิมพ์ ระดับนานาชาติ กิจกรรมพัฒนา โปรแกรม สารสนเทศ ครุภัณฑ์เพื่อ สนับสนุนในการบริหารจัดการงานวิจัย จัดสรรทุนนักวิจัยหน้าใหม่ แผนระยะยาว	- จำนวนระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วย บริหารจัดการ งานวิจัย - จำนวนเครือข่ายที่ นักวิจัยมีความ ร่วมมือ - จำนวนนักวิจัยรุ่น ใหม่ที่ได้รับการ พัฒนา
	11. ดัชนีชี้วัดผลงาน วิชาการที่ได้รับการ อ้างอิง	0.4	0.5	0.6	≥0.7	≥0.8		
	12. จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือทางด้าน งานวิจัย	2	2	2	2	≥2		
	13. จำนวนนวัตกรรม สุขภาพ	2	2	3	3	≥5		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2569	2570	2571	2572	2573		
2.3 ส่งเสริมและพัฒนาระบบ ทรัพยากรการวิจัยและ นวัตกรรมที่มีคุณภาพ 2.4 การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และความร่วมมือในระดับสากล	14.สถิติการเข้าใช้ บริการหน่วยวิจัย (คน/ ปี)	60	70	80	100		การสนับสนุนให้นักวิจัยสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ และจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อ ความเป็นเลิศด้านการวิจัย การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับ สถาบันวิจัยชั้นนำภายในและ ต่างประเทศ	- จำนวนกลุ่มวิจัยที่ มีในคณะ - จำนวนหน่วยวิจัย ในแต่ละสาขาความ เชี่ยวชาญของ นักวิจัย
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้ และนวัตกรรม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	15. จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้องกับการ บริการวิชาการ	4	4	4	5	≥5	แผนระยะสั้น - โครงการบริการวิชาการด้าน กายภาพบำบัดและเทคนิคต่อ ชุมชน โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพ อสม ผู้ดูแลผู้สูงอายุ แผนระยะยาว พัฒนาชุมชนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	-โครงการบริการ วิชาการในชุมชน - แหล่งเรียนรู้ชุมชน -ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ สร้างรายได้
3.1 การบริการสุขภาพ และ สาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชน และผู้สูงอายุ (Community Health Care)	17. ร้อยละของ ผู้รับบริการที่มีคุณภาพ ชีวิตดีขึ้น	70	70	80	80	≥85		
3.2 สร้างแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อ ความยั่งยืนของชุมชน	18.จำนวนโครงการที่ บูรณาการความรู้ทาง วิชาชีพกับภูมิปัญญา ท้องถิ่น	3	3	3	3	3		
3.3 พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อ ก่อให้เกิดอาชีพและรายได้	19.จำนวนแหล่งเรียนรู้ ในชุมชน	1	1	1	1	1		
	20. จำนวนผลิตภัณฑ์ ชุมชนที่ก่อให้เกิดอาชีพ และรายได้	1	1	1	1	1		

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2569	2570	2571	2572	2573		
4. สร้างรายได้จากการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 พัฒนาศูนย์สุขภาพ ให้พร้อมใช้ และเป็นแหล่งก่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืน 4.2 การบริการทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้วย Platform Health learning เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	21. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	80	80	80	85	≥85	แผนระยะสั้น - โครงการประชุมวิชาการ - โครงการจัดตั้งหน่วยให้บริการกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ แผนระยะยาว - โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการให้บริการกับองค์กรปกครองท้องถิ่น - โครงการสร้างความร่วมมือการตรวจมาตรฐานห้องปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานเอกชน	- การจัดตั้งศูนย์บริการสุขภาพพร้อมให้บริการ - จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมด้านทักษะวิชาชีพ
	22. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องกับการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ	3	3	3	3	3		
	23. ร้อยละของผู้ใช้บริการซ้ำ	20	30	40	50	50		
	24. จำนวนโครงการประชุมวิชาการ ที่ก่อให้เกิดรายได้	2	3	4	4			
	25. จำนวนร้อยละรายได้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	-	10	10	15	20		
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	26. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคุณฯ	>3.51	>3.61	>3.71	>3.81	≥4.00	แผนพัฒนาระยะสั้น -โครงการสัมมนาใหญ่ประจำปี -โครงการคณิตพบบุคลากร	- จำนวนงานที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผลผลิต (Output)					แผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น/ยาว	ตัวชี้วัดแผน
		2569	2570	2571	2572	2573		
(SC6, SA3) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร 5.2 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ 5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	27. คะแนนผลการประเมินระดับโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	200	>200	>200	>200	>200	-โครงการประเมิน Edpex -โครงการ UP sport game -โครงการ BMI challenge แผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากร	- ผลการประเมิน Green office/ITA - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอ
	28. จำนวนชิ้นงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2	2	3	3	3	ระยะสั้น/ยาว เช่น โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร	กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 4

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2573 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) ควบคู่ คณะสหเวชศาสตร์ แลกเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2573 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 โดยการมีองค์ประกอบเป็น ส่วนงานวิชาการ (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 ตามตัวชี้วัด และตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง 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. 2569-2573 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569-2573 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 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
- 5.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
- 5.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5.4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (รอบ 12 เดือน)
- 6) การรายงานผลการดำเนินโครงการ (งบประมาณตามแผนงานบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ)
 - 6.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
 - 6.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
 - 6.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 6.4) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม และ กันยายน)
 - 6.5) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME
 - 6.6) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
 - 6.7) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (เมษายน และ กันยายน)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ


มหาวิทยาลัยพะเยามีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration; ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร นอกจากนี้

ในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย
- 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของคณะสหเวชศาสตร์
- 3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ
- 4) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการนำองค์กรและธรรมาภิบาล
- 5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน
- 6) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด



คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา