Management Review Report

รายงานการประชุม

การทบทวนของฝ่ายบริหาร

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประจำปีการศึกษา 2564

รายงานการประเมินตนเอง
Self-Assessment Report (SAR)
ตามเกณฑ์ EdPEx

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประจำปีการศึกษา 2564
วันที่รายงาน 3 พฤศจิกายน 2565

รายนามผู้จัดทำ

เนื้อหา	ผู้รับผิดชอบหลัก
โครงร่างองค์กร	คณบดีคณะสหเวชศาสตร์
หมวดที่ 1	คณบดีคณะสหเวชศาสตร์
หมวดที่ 2	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร
หมวดที่ 3	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร
หมวดที่ 4	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร
หมวดที่ 5	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร
หมวดที่ 6	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร
หมวดที่ 7	หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ หัวหน้างานบริการการศึกษา หัวหน้างานการเงินและพัสดุ รักษาการหัวหน้างานนโยบายและแผน รักษาการหัวหน้างานวิจัยและห้องปฏิบัติการ รักษาการหัวหน้างานบริการวิชาการและการจัดหารายได้ รักษาการหัวหน้างานธุรการ รักษาการหัวหน้างานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และสื่อสารองค์กร หน่วยแผนและงบประมาณ
รวมเล่ม	หน่วยประกันคุณภาพ
ตรวจทานรูปเล่ม	คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

คำนำ

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้เข้าสู่การประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) ในปีการศึกษา 2563 ทีมบริหารชุดปัจจุบันซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่ง ในปีงบประมาณ 2565 ถึง 2568 ได้สานต่องานประจำของคณะ ควบคู่ไปกับการพัฒนางานใหม่ตามวิสัยทัศน์ "เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568" และเนื่องจากเป็นปีแรกของวาระการบริหาร ดังนั้นตลอดช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ทีมบริหารจึงได้พัฒนาแผนกลยุทธ์สำหรับ 4 ปี แผนปฏิบัติการ และแผนงานรายปี รวมทั้งกำหนดแนวทางดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน สร้างการรับรู้แก่ประชาคม และได้จัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้และสร้างทักษะของการบริหารจัดการตามแนวทาง EdPEx ขึ้น สำหรับทีมบริหาร หัวหน้างานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน

รายงานการทบทวนของฝ่ายบริหาร (Management Review Report) ฉบับนี้ เกิดขึ้นโดยความร่วมมือของคณาจารย์และบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่างๆ โดยเป็นผลของการดำเนินงานระหว่างปีการศึกษา 2564 ควบคู่กับปีงบประมาณ 2565 สาระสำคัญของรายงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile) ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานประกอบด้วยหมวดที่ 1 ถึงหมวดที่ 7 ทีมบริหารคณะ มีความคาดหวังว่า รายงานการทบทวนของฝ่ายบริหารฉบับนี้ จะเป็นเอกสารสำคัญที่สะท้อนผลการดำเนินงาน แสดงถึงการมีคุณภาพตามมาตรฐานในการจัดหลักสูตรและบริการ อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น และความมั่นใจสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ขอขอบคุณบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ช่วยกันพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด และขอขอบคุณผู้ประเมินทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวิทู สุขเพ็ง)
คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน	**ก**
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	**ข**
โครงร่างองค์กร	
P.1 ลักษณะองค์กร	1
P.1 ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
P.1 ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	5
P.2 สถานการณ์ของสถาบัน	8
P.2 ก. สภาพด้านการแข่งขัน	8
P.2 ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	10
P.2 ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	10
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	11
1.1 ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม	12
1.1 ข. การสื่อสาร	15
1.1 ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน	18
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	22
1.2 ก. การกำกับดูแลองค์กร	23
1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	25
1.2 ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม	30
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	32
2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	32
2.1 ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	38
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	46
2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	46
2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	50
หมวดที่ 3 ลูกค้า	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	53
3.1 ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	53
3.1 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ	65
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	68
3.2 ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่นๆ	68
3.2 ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกผันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	83
3.2 ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด	85

หน้า

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน 87
4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ 87
4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ 91
4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ 91
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ 93
4.2 ก. ข้อมูลและสารสนเทศ 93
4.2 ข. ความรู้ของสถาบัน 97
หมวดที่ 5 บุคลากร
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร 103
5.1 ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 103
5.1 ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร 110
5.2 ความผูกพันของบุคลากร 113
5.2 ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร 113
5.2 ข. วัฒนธรรมองค์กร 114
5.2 ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา 115
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ
6.1 กระบวนการทำงาน 120
6.1 ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ 120
6.1 ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ 127
6.1 ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน 129
6.1 ง. การจัดการนวัตกรรม 133
6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ 135
6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ 135
6.2 ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ 137
6.2 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน 138
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ 141
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า 141
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน 146
7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน 151
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า 154
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 154
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร 178
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 178

	หน้า
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	189
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	189
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์	191
7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	191
7.5 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	192
ตารางสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx	201

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง OP-1 หลักสูตรและบริการของคณะ	1
ตาราง OP-2 คุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร	2
ตาราง OP-3 จำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุ	3
ตาราง OP-4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขบุคลากร	4
ตาราง OP-5 สินทรัพย์ที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ	4
ตาราง OP-6 กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ	5
ตาราง OP-7 กลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง	6
ตาราง OP-8 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและความคาดหวัง	7
ตาราง OP-9 การวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งขันด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชา	8
ตาราง OP-10 ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ	8
ตาราง OP-11 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	9
ตารางที่ 1.1-1 การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย	13
ตารางที่ 1.1-2 ช่องทางการสื่อสารที่สำคัญของผู้นำระดับสูง	16
ตารางที่ 1.1-3 ตัวอย่างช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูง	17
ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	18
ตารางที่ 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ	23
ตารางที่ 1.2-2 การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ	26
ตารางที่ 1.2-3 การส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	29
ตารางที่ 2.1-1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ วิธีการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์	34
ตารางที่ 2.1-2 พันธกิจ สมรรถนะหลัก ระบบงานหลัก ผู้สนับสนุน หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้ส่งมอบของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	37
ตารางที่ 2.1-3 แผนกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ระหว่างปีงบประมาณ 2565-2568 ของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	39
ตารางที่ 3.1-1 การแบ่งผู้รับผิดชอบหลักตามหลักสูตรและบริการของคณะ	54
ตารางที่ 3.1-2 การรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน และการนำไปใช้ประโยชน์	57
ตารางที่ 3.1-3 การรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต และการนำไปใช้ประโยชน์	63
ตารางที่ 3.1-4 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การจัดการศึกษา วิจัยและบริการ	66
ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าในอนาคต	69
ตารางที่ 3.2-2 ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุนจากคณะ	74
ตารางที่ 3.2-3 ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้บริหาร	77
ตารางที่ 3.2-4 การประเมินความผูกพันในกลุ่มลูกค้า และ Stakeholders	84
ตารางที่ 4.1-1 สรุปกลุ่มตัวชี้วัด รายละเอียด และรอบเวลาในการติดตาม	87
ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	93
ตารางที่ 4.2-2 ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ	95
ตารางที่ 4.2-3 ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเข้าถึงข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการนำเข้าตรวจสอบข้อมูลและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล	96
ตารางที่ 4.2-4 ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน	97

หน้า

ตารางที่ 4.2-5 ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่จำเป็น 99
ตารางที่ 5.1-1 รายละเอียดการพิจารณาอัตรากำลังและการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 105
ตารางที่ 5.1-2 กระบวนการรับและดูแลบุคลากรใหม่ 106
ตารางที่ 5.1-3 สถานการณ์และมาตรการเตรียมบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน 107
ตารางที่ 5.1-4 มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ Green Clean and Safe Faculty 110
ตารางที่ 5.1-5 สิทธิประโยชน์จากคณะสหเวชศาสตร์ 112
ตารางที่ 5.2-1 วัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการปฏิบัติ 114
ตารางที่ 5.2-2 ตัวอย่างการประเมินภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนและความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ 116
ตารางที่ 6.1-1 ปัจจัยนำเข้าในการจัดทำข้อกำหนด 120
ตารางที่ 6.1-2 ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ 121
ตารางที่ 6.1-2 แนวคิดในการออกแบบ 122
ตารางที่ 6.1-3 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ของคณะสหเวชศาสตร์ 127
ตารางที่ 6.1-4 การจัดการเครือข่ายอุปาทานระหว่าง ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ วิธีการพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่มีร่วมกันและวิธีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงาน 131
ตารางที่ 6.1-5 สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม 133
ตารางที่ 6.1-6 กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ 134
ตารางที่ 6.2-1 การดำเนินงานเพื่อการจัดการต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด 136
ตารางที่ 6.2-2 การจัดเก็บข้อมูลและผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลที่อ่อนไหว คณะสหเวชศาสตร์ 137
ตารางที่ 6.2-3 รายละเอียดการจัดบริหารจัดการสถานการณ์ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 140
ตารางที่ 7.1-1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต 143
ตารางที่ 7.1-2 จำนวนผู้เข้ารับบริการรายใหม่ของคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด 144
ตารางที่ 7.1-3 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2565 144
ตารางที่ 7.1-4 จำนวนรายได้จากการบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2565 145
ตารางที่ 7.1-5 จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านบริการวิชาการและรายได้ด้านการจัดอบรมของคณะฯ ปีงบประมาณ 2565 145
ตารางที่ 7.1-6 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต 146
ตารางที่ 7.1-7 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการวิจัย 148
ตารางที่ 7.1-8 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ 148

หน้า

ตารางที่ 7.1-9 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ 149
ตารางที่ 7.1-10 ผลประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่ 150
ตารางที่ 7.1-11 จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 150
ตารางที่ 7.1-12 ผลประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียน (บุคลากร/ผู้รับบริการ) 151
ตารางที่ 7.1-13 ร้อยละของเงินสะสมที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี 151
ตารางที่ 7.1-14 จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์ 151
ตารางที่ 7.2-1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน 154
ตารางที่ 7.2-2 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม.เทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 (นิสิตชั้นปีที่ 3, n=1) 160
ตารางที่ 7.2-3 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม.เทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 (นิสิตชั้นปีที่ 1, n=8 และนิสิตชั้นปีที่ 2, n=6) 161
ตารางที่ 7.2-4 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม.กายภาพบำบัด หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561 (นิสิตชั้นปีที่ 4, n=2) 162
ตารางที่ 7.2-5 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม. ฟิสิกส์การแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2557 (นิสิตชั้นปีที่ 5, n=1 และนิสิตชั้นปีที่ 6, n=1) 163
ตารางที่ 7.2-6 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม. ฟิสิกส์การแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 (นิสิตชั้นปีที่ 1, n=2) 165
ตารางที่ 7.2-7 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 (นิสิตชั้นปีที่ 5, n=1) 166
ตารางที่ 7.2-8 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 (นิสิตชั้นปีที่ 2; n=1) 168
ตารางที่ 7.2-9 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 (นิสิตชั้นปีที่ 8, n=1) 168
ตารางที่ 7.2-10 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 (นิสิตชั้นปีที่ 3; n=2, นิสิตชั้นปีที่ 5; n=1, นิสิตชั้นปีที่ 6; n=4) 170
ตารางที่ 7.2-11 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 (นิสิตชั้นปีที่ 2; n=2) 174
ตารางที่ 7.2-12 ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านการวิจัย 175
ตารางที่ 7.2-13 ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ 176
ตารางที่ 7.3-1 จำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 178
ตารางที่ 7.3-2 จำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 178
ตารางที่ 7.3-3 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร 179
ตารางที่ 7.3-4 ผลประเมินความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะฯ จำแนกตามลักษณะงานและช่วงอายุ 180
ตารางที่ 7.3-5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน) 183

หน้า

ตารางที่ 7.3-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน) 183
ตารางที่ 7.3-7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ 183
ตารางที่ 7.3-8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน 184
ตารางที่ 7.3-9 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 184
ตารางที่ 7.3-10 อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษ จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่มีจำนวนบุคลากรภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตามเป้าหมาย 187
ตารางที่ 7.3-11 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น 187
ตารางที่ 7.3-12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 188
ตารางที่ 7.3-13 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 188
ตารางที่ 7.3-14 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น 188
ตาราง 7.3-15 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายรายปีของแผนปฏิบัติการ ตามกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” 188
ตารางที่ 7.5-1 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565 191
ตารางที่ 7.5-2 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565 192
ตารางที่ 7.5-3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 192
ตารางที่ 7.5-4 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 194

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร	11
ภาพที่ 1.1-2 ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล	13
ภาพที่ 1.1-3 จริยธรรมของผู้นำคณะสหเวชศาสตร์ การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล	15
ภาพที่ 1.2-1 การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	22
ภาพที่ 1.2-2 การประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูง	25
ภาพที่ 2.1-1 ขั้นตอนโดยสรุปในการจัดทำวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์	33
ภาพที่ 2.1-2 กลยุทธ์ ความท้าทาย/ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียของแผนกลยุทธ์ คณะสหเวชศาสตร์ พ.ศ. 2565-2568	49
ภาพที่ 3-1 กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	52
ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า	53
ภาพที่ 3.1-2 กระบวนการการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า	65
ภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน	78
ภาพที่ 3.2-2 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางวิชาการ และการอุทธรณ์ของนิสิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	80
ภาพที่ 3.2-3 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านงานวิจัย คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	82
ภาพที่ 3.2-4 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	83
ภาพที่ 4.1-1 กระบวนการในการกำกับติดตามและประเมินผลตัวชี้วัด	87
ภาพที่ 4.1-2 ตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	89
ภาพที่ 4.1-3 แบบฟอร์มสรุปและวิเคราะห์ตัวชี้วัด	90
ภาพที่ 4.1-4 กระบวนการในการคาดการณ์และการปรับเปลี่ยนแผน	92
ภาพที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการองค์ความรู้	98
ภาพที่ 5.2-1 ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์	117
ภาพที่ 5.2-2 ลำดับการจัดระบบการพัฒนาบุคคลากรตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล	117
ภาพที่ 6.1-1 การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ	120
ภาพที่ 6.1-2 แผนภาพแสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนดของระบบงานหลัก คณะสหเวชศาสตร์	122
ภาพที่ 6.1-3 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการผลิตบัณฑิต	124
ภาพที่ 6.1-4 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการวิจัย	125
ภาพที่ 6.1-5 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	126
ภาพที่ 6.1-5 แผนภาพแสดงการดูแลกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานตามพันธกิจหลัก คณะสหเวชศาสตร์	130
ภาพที่ 7.1-1 จำนวนอัตราส่วนของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ	141
ภาพที่ 7.1-2 คะแนนผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิต ต่อการจัดการเรียนการสอน	141
ภาพที่ 7.1-3 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพภายใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา	142
ภาพที่ 7.1-4 ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิต ใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา	142

หน้า

ภาพที่ 7.1-5 ผลประเมินความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต 143
ภาพที่ 7.1-6 ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย นิสิตชั้นปีที่ 4 และ 6 ทุกสาขาวิชา 151
ภาพที่ 7.2-1 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. เทคนิคการแพทย์ หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2564 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564) 157
ภาพที่ 7.2-2 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564) 157
ภาพที่ 7.2-3 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. รังสีเทคนิค หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2564 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564) 158
ภาพที่ 7.2-4 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. กายภาพบำบัด หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2559 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564) 158
ภาพที่ 7.2-5 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. กายภาพบำบัด หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2564 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564) 159
ภาพที่ 7.2-6 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร ทัศนมาตรศาสตรบัณฑิต หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2562 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564) 159
ภาพที่ 7.3-1 แผนภูมิแสดงผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 182
ภาพที่ 7.3-2 แผนภูมิแสดงผลประเมินความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการต่อคณะสหเวชศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ 185
ภาพที่ 7.3-3 แผนภูมิแสดงผลประเมินความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะสหเวชศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ 186

กรรมการประเมิน

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภิส วรรณิสสร)

บทสรุปผู้บริหาร

ทีมบริหารคณะสหเวชศาสตร์ ได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence – EdPEx) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กร คณบดีและทีมบริหารมุ่งเน้นการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า และมุมมองเชิงระบบ ตามค่านิยมของ EdPEx การดำเนินงานที่สำคัญก่อนเล่มรายงาน Management review report (MRR) สมบูรณ์สรุปได้ดังตาราง

ตาราง Milestone ที่สำคัญของการดำเนินงาน

	ช่วงเวลา	กระบวนการ	ผลลัพธ์สำคัญ
1	มีนาคม 2565	นำเสนอร่าง Organization Profile / ประชุมเพื่อแก้ไขทบทวน	ได้ Organization Profile ที่สมบูรณ์เป็นแกนสำหรับการทำงานในหมวดอื่น ๆ
2	มีนาคม – เมษายน 2565	Recap เกณฑ์/ วิเคราะห์ข้อมูล Gap analysis ตามความรับผิดชอบของผู้บริหาร	ข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับการดำเนินงาน แนวทางการทำ Management review report (MRR)
3	พฤษภาคม – กรกฎาคม 2565	นำเสนอ First Draft แต่ละหมวด และประชุมเพื่อระดมความคิดแก้ไข ปรับปรุง	ร่าง Management review report (MRR)
4	กรกฎาคม – สิงหาคม 2565	ดำเนินการตามระบบรับฟังเสียงลูกค้า (Voice of customer: VOC)	ผลการประเมิน Voice of customer: VOC
5	สิงหาคม 2565	จัดกิจกรรมวิพากษ์รายงาน Management review report (MRR) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	ได้ ร่าง Management review report (MRR) ที่สมบูรณ์ขึ้น
6	สิงหาคม - กันยายน 2565	ปรับแก้ไขตามผลการวิพากษ์/ ประชุมเพื่อตรวจสอบว่าได้ตอบประเด็นคำถามพื้นฐานอย่างครบถ้วน	ได้ ร่าง Management review report (MRR) ที่สมบูรณ์ขึ้นและเป็นไปตามความคาดหวังของเกณฑ์
7	ตุลาคม 2565	ปรับ Format และ Consistency ตลอดทั้งเล่ม และดูความเชื่อมโยงของการเขียนในแต่ละหมวด เพื่อให้เห็นการบูรณาการ ส่งเล่มให้ผู้ประเมิน	ได้ Management review report (MRR) ฉบับสมบูรณ์
8	3 พฤศจิกายน 65	กิจกรรมตรวจประเมินโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพ	คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ทีมบริหารคณะสหเวชศาสตร์ใช้ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินในรองปีการศึกษา 2563 มาพิจารณาปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2564 การปรับปรุงตามผลการประเมินในปีที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง การปรับปรุงตามผลการประเมินในรอบที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุง
กระบวนการ	
เนื่องจากในสภาวะปัจจุบันที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งคณะมีโอกาสในการสร้างและจัดการเรียนการสอนในสหเวชศาสตร์ที่หลากหลายสาขา แต่คณะยังไม่ได้แสดงอย่างชัดเจนถึงการกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้าด้านการวิจัย ลูกค้าด้านการบริการและชุมชนหลักที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าตามกลุ่มต่างๆเหล่านี้ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ สร้างและพัฒนาหลักสูตรทั้งที่เป็น Degree และ Non Degree การวิจัย การบริการ การจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการต่างๆและการทำประโยชน์เพื่อสังคม กลุ่มและชุมชนที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่ยั่งยืนของคณะ รวมทั้งความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนลูกค้าอื่นชุมชน และสังคมให้ดีขึ้นเสมอ	- คณะมีการกำหนดกลุ่มลูกค้าที่ชัดเจน ตามที่ระบุในโครงร่างองค์กร (ตาราง OP- 7 กลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง) สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ภารกิจ วิสัยทัศน์ของคณะ มีการ ดำเนินการตามกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า(ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 3) และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 รวมถึงมีการนำเอา เสียงของลูกค้ามาจำแนกกลุ่มผู้เรียน และบริการที่พึงมีในอนาคต - คณะจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพโดยวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ และนำ ข้อกำหนด ไปออกแบบกระบวนการทำงาน (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 6)

ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุง
กระบวนการ	
คณะกำหนดวิสัยทัศน์คือ “การเป็นสถาบันการศึกษาระดับสากล” แต่ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวตามระยะเวลาช่วงต่างๆของแผนกลยุทธ์ และการถ่ายทอดสู่การบริหารงานระดับต่างๆ รวมถึงความชัดเจนของการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวขึ้น การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต การออกแบบระบบงานและเครือข่ายอุปทานที่ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะ ที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้แล้วเป็นอย่างดี	- ในรอบการประเมินปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทีมบริหาร คณะกำหนดวิสัยทัศน์ เป็น “เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568” คณบดีและทีมบริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การบริหารงาน (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 1) - มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ไว้ในโครงร่างองค์กร และนำเสนอผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.5 - คณะมีการจัดทำกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการกำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 2) รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดในระดับต่าง ๆ รวมทั้งค่าคาดการณ์ (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 4) - คณะมีการออกแบบระบบงานและเครือข่ายอุปทานที่ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะ (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 6)
คณะมีการดำเนินการตามข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยแต่ไม่ได้แสดงวิธีการนำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านต่างๆ จัดลำดับความสำคัญเพื่อการปรับปรุง สร้างนวัตกรรม รวมถึงการใช้ประโยชน์จากคู่เทียบและค่าเทียบเคียงเพื่อยกระดับการดำเนินการของคณะ	- คณะแสดงวิธีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ จากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดระดับต่าง ๆ และแสดงกระบวนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 4) - มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนวัตกรรมในหมวดที่ 6 (ตารางที่ 6.1-5 สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม) - คณะมีการกำหนดคู่เทียบ คือคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างไรก็ตาม ยังอยู่ระหว่างการดำเนินงานเพื่อใช้ประโยชน์จากคู่เทียบและค่าเทียบเคียงเพื่อยกระดับการดำเนินการของคณะ

ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุง
ผลลัพธ์	
คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายเรื่องที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ด้านวิจัย และบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านวิจัยและบริการวิชาการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ความพึงพอใจของลูกค้าด้านวิจัย ความเหมาะสมของอัตรากำลังของบุคลากรทุกกลุ่ม ด้านขีดความสามารถของบุคลากรกลุ่มอื่นๆนอกจากสายวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กร ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	คณะมีการดำเนินการด้านผลลัพธ์ที่ครอบคลุมการดำเนินงานในหมวดที่ 1-6 ดังแสดงผลลัพธ์ในหมวดที่ 7 อย่างไรก็ดี ยังมี Missing result อยู่บางส่วน และยังขาดข้อมูลการ Benchmark จากสถาบันคู่เทียบและการเทียบเคียงในระดับอื่น ๆ ผลลัพธ์บางส่วนมีแนวโน้มที่ดี อย่างไรก็ตามทีมบริหารมีแผนในการทบทวน ออกแบบตัวชี้วัด และแนวทางจัดเก็บให้ชัดเจนและสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยวิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลในปีถัดไป
ผลลัพธ์หลายเรื่องของคณะยังไม่บรรลุเป้าหมายหรือแสดงแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตภายในหนึ่งปี ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด ระดับบัณฑิตศึกษาร้อยละการสอบผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ จำนวนผลงานตีพิมพ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ผลลัพธ์ด้านการวิจัยความพึงพอใจของผู้ป่วย ผู้ใช้บริการต่อโครงการบริการวิชาการ จำนวนโครงการบริการวิชาการและงบประมาณสนับสนุน	
นอกจากข้อมูลการเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยบูรพา คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบที่มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบอื่นและหรือระดับเทียบเคียงอื่นที่เหมาะสมเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานด้านต่างๆของคณะ	

การประเมินตนเองในปีการศึกษา 2564 สำหรับกระบวนการในหมวดที่ 1-6 อยู่ที่คะแนนเต็มใน Band ที่ 2 ทุกหมวดและ และ Band ที่ 3 ในหมวดที่ 1 หมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 ส่วนผลลัพธ์หมวดที่ 7 ประเมินตนเองที่ระดับ Band 2 เนื่องจากยังมี Missing results อยู่บางส่วน และยังขาดข้อมูลการ Benchmark อย่างไรก็ดีผลลัพธ์บางส่วนมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

โครงร่างองค์กร คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

P.1 ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ก่อตั้งขึ้นในปี 2539 เป็น 1 ใน 20 สถาบันที่จัดการเรียนการสอนทางด้านสหเวชศาสตร์ของประเทศ มีการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ 5 สาขาวิชา ได้แก่ เทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รังสีเทคนิค กายภาพบำบัด ทัศนมาตรศาสตร์ ผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมที่ไปตอบสนองต่อสังคมสูงวัย คณะมีการให้บริการทางสุขภาพที่สำคัญคือ กายภาพบำบัด และมีการให้บริการทางธาราบำบัดซึ่งเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง คณะมุ่งเน้นการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า และมุมมองเชิงระบบตามค่านิยมของ EdPEx

(1) หลักสูตรและบริการ

คณะฯมีหลักสูตรและบริการ ที่สำคัญ 5 ด้าน และมีกลไกการส่งมอบตามตาราง OP-1

ตาราง OP-1 หลักสูตรและบริการของคณะ

ที่	หลักสูตรและบริการ	กลไกการส่งมอบ
1	หลักสูตรปริญญาตรีในสาขาสหเวชศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักสูตรทางด้านวิชาชีพ 5 หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เน้น Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA และการพัฒนาทักษะชีวิต
2	หลักสูตรบัณฑิตศึกษาในสาขาสหเวชศาสตร์ 6 หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เน้น Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA การพัฒนาทักษะชีวิต และทักษะด้านการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม
3	ผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มุ่งเน้นสังคมสูงวัย	การให้ทุนวิจัยและส่งเสริมศักยภาพในการทำงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย การเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
4	บริการวิชาการการจัดอบรมและให้ความรู้ด้านสหเวชศาสตร์	จัดงานอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ทั้งรูปแบบบรรยายและปฏิบัติการ ในสาขาวิชาต่างๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและสหเวชศาสตร์
5	บริการสุขภาพด้านกายภาพบำบัดธาราบำบัดและฟิตเนส	ให้บริการคลินิกกายภาพบำบัด และสาธารณะบำบัด เพิ่งส่งเสริมฟื้นฟูและรักษา และให้บริการฟิตเนสในรูปแบบที่แสวงหาผลกำไร

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ (Vision)

"เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568"

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

1 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของ AUNQA มหาวิทยาลัยนเรศวร (ร้อยละ)
2 จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)
3 จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของอาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)
4 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ในเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิงสาธารณะ) (ชิ้นงาน)
5 รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ (ล้านบาท/ปีงบประมาณ)
6 คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEx (คะแนน) **

*** ตัวชี้วัดที่ 6 กำหนดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงรูปธรรมของการเป็นคณะวิชาระดับแนวหน้าของประเทศ ตามวิสัยทัศน์ของคณะ โดยการ Benchmark กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งนี้ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ตั้งแต่ ปี 2558 และได้รับคะแนนระดับ 200 ในปี 2560 ดังนั้นในปีงบประมาณ 2565 คณะสหเวชศาสตร์ จึงยังไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมาย แต่จะเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ และคณะจะเริ่มตั้งค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ 2566 2567 และ 2568 เป็น 200*

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของนิสิตตามแนวทางประกันคุณภาพหลักสูตรของ AUN-QA
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากในโลกอนาคต
3. ผลิตงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และพัฒนาต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ
4. ให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงวัยโดยเน้นผู้สูงวัย และแสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองของคณะ
5. สอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ร่วมไปกับภารกิจหลักทุกด้าน

ค่านิยมร่วม (Core Value)

C	Creativity	**“มีความคิดสร้างสรรค์**
A	Adaptability	**ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง**
R	Responsibility	**มุ่งแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่**
E	Empathy	**มีไมตรีใส่ใจผู้อื่น”**

สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

CC1: การผลิตบัณฑิต ในระดับปริญญาตรี โท เอก ทางสหเวชศาสตร์ โดยมุ่งเน้น การจัดการเรียนการสอนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มีทักษะทางวิชาการวิชาชีพและทักษะชีวิต

CC2: การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

CC3: การจัดบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์ สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้

CC4: การจัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิกโดยเฉพาะกายภาพบำบัด และธาราบำบัด และสร้างรายได้

(2) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนบุคลากรทุกประเภทรวมทั้งสิ้น 137 คน จำแนกเป็น

1. บุคลากรสายวิชาการ (นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ) 82 คน คิดเป็นร้อยละ 59.85 ของบุคลากรทั้งหมด
2. บุคลากรสายสนับสนุน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.15 ของบุคลากรทั้งหมด

แม่บ้านและพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) อาศัย Outsource วุฒิการศึกษาและคุณลักษณะเฉพาะสมรรถนะสำคัญของบุคลากรแสดงดังตาราง OP-2 และจำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุดังตาราง OP-3

ตาราง OP-2 คุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร

ประเภท	ลักษณะเฉพาะ	สมรรถนะสำคัญ	หมายเหตุ
ประจำ			
บุคลากรสายวิชาการ (ผู้บริหาร)	— จบปริญญาเอกตามสาขา — มีใบประกอบวิชาชีพ	— ทักษะด้านการบริหารจัดการ — การจัดการเรียนการสอนแบบ Outcome Based education — ทักษะด้านการดูแลให้คำปรึกษานิสิต	ตามเอกสารอธิบายลักษณะงานและ

ประเภท	ลักษณะเฉพาะ	สมรรถนะสำคัญ	หมายเหตุ
	— มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด หรือสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ	— ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม — สมรรถนะตามค่านิยมร่วม	Performance Agreement
บุคลากรสายวิชาการ		— การจัดการเรียนการสอนแบบ Outcome Based education — ทักษะด้านการดูแลให้คำปรึกษานิสิต — ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม — สมรรถนะตามค่านิยมร่วม	
บุคลากรสายสนับสนุน (สำนักงาน)	— จบปริญญาตรีขึ้นไป — มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด	— ความรู้และทักษะตามตำแหน่ง — สมรรถนะตามค่านิยมร่วม	
บุคลากรสายสนับสนุน (วิชาชีพ)	— จบปริญญาตรีขึ้นไป — มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด	— ความรู้และทักษะตามสาขาวิชาชีพ — สมรรถนะตามค่านิยมร่วม	
บุคลากรสายสนับสนุน (การบริการสุขภาพ)	— มีใบประกอบวิชาชีพ	— ความรู้และทักษะตามสาขาวิชาชีพ — ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ — สมรรถนะตามค่านิยมร่วม — ทักษะด้านการจัดการและบริการ	
ชั่วคราว (Outsource)			
แม่บ้าน รปภ.	n/a	— การจัดการตามสถานการณ์ เช่น COVID-19	

ตาราง OP-3 จำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุ

ประเภท	ช่วงอายุ ตาม Gen	จำนวน (%)
บุคลากรสายวิชาการ (N=82)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507)	**2 (2.4%)**
	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	**35 (42.7%)**
	Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	**45 (54.9%)**
	Generation Z (พ.ศ. 2540 -2552)	**-**
บุคลากรสายสนับสนุน (N=55)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507)	**-**
	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	**16 (29.1%)**
	Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	**39 (70.9%)**
	Generation Z (พ.ศ. 2540 -2552)	**-**

คณะพัฒนาแบบประเมินความสุขขึ้นใช้เองโดยกำหนดประเด็นของการประเมินให้เชื่อมโยงกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง OP-4 ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประเมินระดับความสุขของบุคลากรแต่ละกลุ่มต่อไป

ตาราง OP-4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขบุคลากร

ความพึงพอใจ	ด้าน	ผลลัพธ์
ความพึงพอใจต่อตนเอง	ด้านสมรรถนะ	หมวด 7.3
	ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน	
ความพึงพอใจต่อ คณะสหเวชศาสตร์	ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร	
	ด้านอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	
ความพึงพอใจต่องาน	ด้านภาระงาน	
	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	
ความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทน	ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเงินเดือนผลตอบแทน	
	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	

(4) สินทรัพย์

คณะฯ มีสินทรัพย์ที่สำคัญตามตาราง OP-5

ตาราง OP-5 สินทรัพย์ที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ

ด้าน	อาคารสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก
การจัดการเรียนการสอนระดับ ป.ตรีและบัณฑิตศึกษา	อาคารปฏิบัติการ 5 สาขาวิชาชีพ พร้อมครุภัณฑ์การศึกษาที่สำคัญจำเป็นสำหรับจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของแต่ละสาขาวิชาชีพ เช่น กล้องจุลทรรศน์ ห้องจำลองการผ่าตัดหัวใจ ห้องเอกซเรย์ หุ่นจำลองมนุษย์ เครื่องวัดสายตา เป็นต้น มีห้องเรียนบรรยาย ทั้งส่วนกลางและแยกตามสาขาวิชา พร้อมโสตทัศนูปกรณ์ และเทคโนโลยีที่รองรับการเรียนการสอนระบบ Hybrid มี Co working space และ meeting room สำหรับประชุมกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเองของนิสิต
การวิจัยและนวัตกรรม	ห้องปฏิบัติการกลาง และครุภัณฑ์การวิจัยที่สำคัญจำเป็นต่อการทำวิจัยพื้นฐาน และ ระดับเซลล์และโมเลกุล อาทิเช่น ห้องถ่ายภาพด้วยกล้องจุลทรรศน์ฟลูออเรสเซนต์ ห้องปฏิบัติการวิจัยวิเคราะห์โปรตีน ห้องปฏิบัติการวิจัยวิเคราะห์เซลล์ ห้องเพาะเลี้ยงเซลล์ และห้องพีซีอาร์
การบริการวิชาการ	Platform LIFE สำหรับลงทะเบียนประชุมวิชาการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ห้องประชุมขนาดใหญ่รองรับการประชุม 150-180 ที่นั่ง
การบริการสุขภาพ	สระธาราบำบัด สระน้ำปรับระดับความลึก ลู่วิ่งในน้ำ underwater treadmill คลินิกกายภาพบำบัด และครุภัณฑ์สำหรับการให้บริการทางสุขภาพ ด้านกายภาพบำบัด และห้องฟิตเนสบริการ
การบริหารจัดการ	Website ระบบสารสนเทศ online ฐานข้อมูลด้านบุคลากร วิจัย การเงิน ระบบสารบรรณ Server สำหรับจัดเก็บข้อมูล

(5) กฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการตามตาราง OP-6

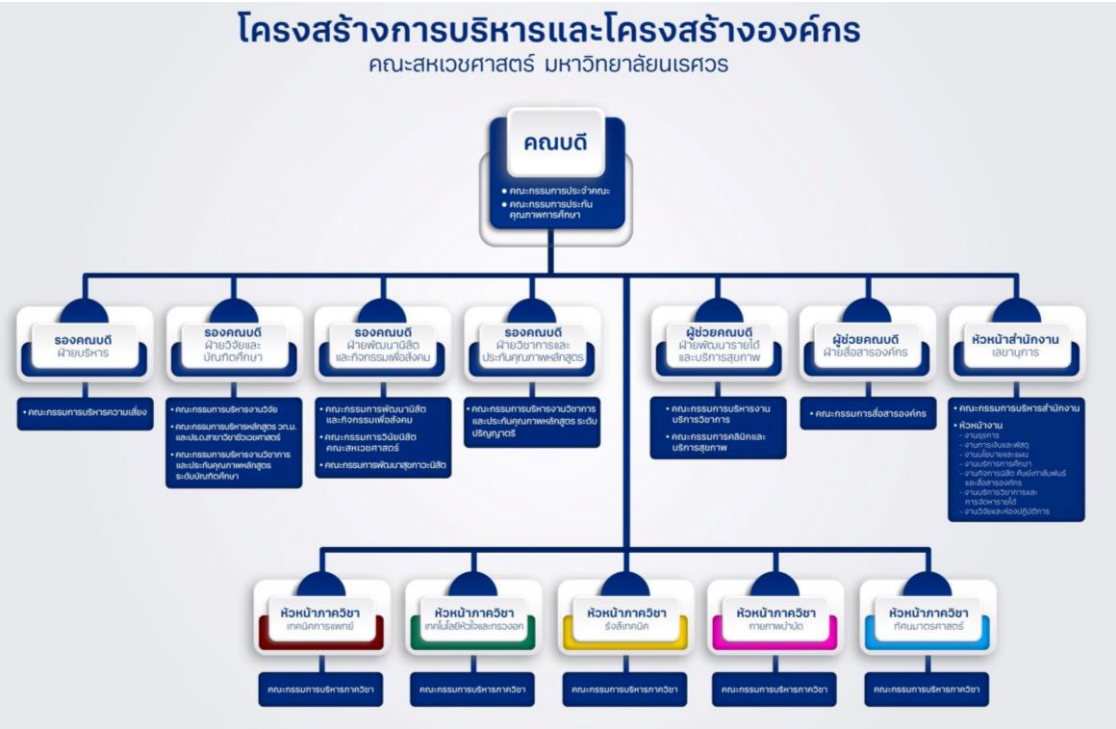
ตาราง OP-6 กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ

ด้าน	กฎระเบียบข้อบังคับ
การเรียนการสอน	1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) 2. ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ มหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา 3. เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA 4. เกณฑ์มาตราฐานวิชาชีพด้านเทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยีหีวใจและทรวงอก รังสีเทคนิค กายภาพบำบัด และทัศนมาตรศาสตร์
การวิจัย	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร 2. ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ.2549 3. ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย การบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย 4. ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการความปลอดภัยทางชีวภาพ 5. แนวทางด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	1. พรบ.การประกอบโรคศิลปะที่เกี่ยวข้อง ของสภา/สมาคมวิชาชีพ 2. มาตรฐานด้านคลินิกกายภาพบำบัด 3. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสระธาราบำบัด แผนฉุกเฉิน กรณีเกิด เหตุเพลิงไหม้ จมน้ำ
การบริหาร	1. ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ 2. ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน 3. ระเบียบการควบคุมภายใน

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณบดีถูกกำกับติดตามโดยอธิการบดี สภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะฯ บริหารงานภายใต้การนำองค์กรของคณบดี และรองคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านต่างๆ จำนวน 4 ท่าน และผู้ช่วยคณบดี จำนวน 2 ท่าน การบริหารงานในแต่ละภาควิชากำกับดูแลโดยหัวหน้าภาควิชาจำนวน 5 ท่าน และการบริหารจัดการงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ และหัวหน้างานในแต่ละฝ่าย เป็นผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารแต่ละระดับ มีความรับผิดชอบและขับเคลื่อนการทำงาน ผ่านการประชุมและสื่อสารไปยังคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ส่วนในระดับคณะ อาศัยคณะกรรมการประจำคณะ



(2) ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีกลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง ตามตาราง OP-7

ตาราง OP- 7 กลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง

หลักสูตรและบริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ประเด็นด้านความคาดหวัง	ผลลัพธ์
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา	ปัจจุบัน	นิสิตของคณะ (ระดับปริญญาตรี)	— คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร — การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะแนว ประชาสัมพันธ์ — ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ — ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room — ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ — อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	หมวด 7.2
		ผู้ใช้บัณฑิต	— สมรรถนะของบัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะทางวิชาชีพ	หมวด 7.1
	อนาคต	นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย / นิสิตต่างคณะ/	— การรับทราบข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอน ระบบการรับสมัคร และการประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการศึกษา	-

หลักสูตรและบริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ประเด็นด้านความคาดหวัง	ผลลัพธ์
		ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี		
การวิจัยและนวัตกรรม	ปัจจุบัน	ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	— การผลิตผลงานได้ทันเวลา เป็นไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและนวัตกรรม — มีการนำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม	-
	อนาคต	ผู้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	— การได้รับข้อมูลผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	-
การบริการทางวิชาการ	ปัจจุบัน	ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	— การประชาสัมพันธ์โครงการ การรับสมัคร — รูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการ — ประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการ	หมวด 7.1
การบริการทางสุขภาพ	ปัจจุบัน	ผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	— ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร — ความเหมาะสมของวันเวลา ที่เปิดให้บริการ — การอำนวยความสะดวกด้านการนัดหมาย ด้านสถานที่ภูมิทัศน์ — ได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน — ความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพ	หมวด 7.1

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ

คณะฯ มีผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและความคาดหวังตามตาราง OP-8

ตาราง OP-8 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและความคาดหวัง

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	ความคาดหวัง
1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ	กำหนด มคอ. 1 หลักสูตร และแนวทางการรับรองหลักสูตรและสถาบัน การศึกษาต่อเนื่อง (การขอกำหนดหน่วยคะแนน)
2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์	สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐาน ร่วมมือในการเป็นอาจารย์พิเศษ วิทยากร โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
3. แหล่งฝึกงาน	เป็นแหล่งฝึกงานทางวิชาชีพให้กับนิสิตในสาขาวิชาต่าง ๆ
4. หน่วยงานที่คณะทำ MOU ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ อาทิเช่น โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ตามบทบาทด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่กำหนดไว้ใน MOU เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงาน และจัดบริการวิชาการร่วมกัน เป็นต้น

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	ความคาดหวัง
5. บริษัท ห้างร้านที่จำหน่ายครุภัณฑ์ด้านการศึกษาการวิจัย และบริการสุขภาพ	ส่งมอบครุภัณฑ์ตาม TOR และดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
6. หน่วยงานที่คณะทำ MOU ด้านการส่งต่อผู้ป่วยธาราบำบัด ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช	ส่งต่อผู้ป่วยด้านธาราบำบัด ตามข้อตกลงใน MOU และ MOA

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

คณะฯ มีการวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งขันด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชาตามตาราง OP-9

ตาราง OP-9 การวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งขันด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนสถาบันที่เปิดการเรียนการสอน*	ตัวชี้วัด	ลำดับ**
เทคนิคการแพทย์	16	จำนวนนิสิตที่สอบผ่านใบประกอบโรคศิลป์	5
รังสีเทคนิค	14		9
กายภาพบำบัด	17		14
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	2		1
ทัศนมาตรศาสตร์	3		1

** นับรวมคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*

***ลำดับ จากการสอบใบประกอบโรคศิลปะ*

ในระดับคณะ เลือก Benchmark กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพราะ (1) เปิดสอนหลักสูตรเทคนิคการแพทย์ รังสีเทคนิค และกายภาพบำบัด ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในภูมิภาคภาคเหนือของประเทศ (2) เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐซึ่งเป็นโครงสร้างการบริหารที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำลังพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และ (3) มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ แสดงตามตาราง OP-10 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันแสดงตามตาราง OP-11

ตาราง OP-10 ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ

หลักสูตรและบริการ	ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี	1. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (FTES) ระดับปริญญาตรี 2. ร้อยละของนิสิตปริญญาตรีที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับนิสิต 3. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะ ในการสอบครั้งแรก (ปีการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา) 4. ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่มีงานทำในรอบ 8 เดือน 5. ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่มีงานทำในรอบ 12 เดือน 6. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี (ปีการศึกษา) ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) : คะแนนเต็ม 5 7. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ในหลักสูตร 4 ปี (ปี) 8. pass rate

หลักสูตรและบริการ	ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark
	9. Dropout rate 10. จำนวนสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	1. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (FTES) ระดับบัณฑิตศึกษา 2. ร้อยละของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับนิสิต 3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา (ปีการศึกษา) ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) : คะแนนเต็ม 5 4. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ปี) 5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 6. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
การวิจัยและนวัตกรรม	1. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 2. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา 3. จำนวนงบประมาณวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
การบริการทางวิชาการ	-
การบริการทางสุขภาพ	-

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันแสดงดังตาราง OP-11

ตาราง OP-11 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หลักสูตรและบริการ	ปัจจัย
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี	— สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวน — ผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น — ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี
การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	— อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย — คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา
การวิจัยและนวัตกรรม	— อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก — คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม — คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม
การบริการวิชาการ	— ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน — ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ
การบริการสุขภาพ	— โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธาราบำบัดได้เอง — บุคลากรที่ให้บริการลาออก

(3) แหล่งข้อมูลในการเปรียบเทียบ

ในระดับคณะ เลือก Benchmark กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมีตัวชี้วัดของการ Benchmark ดัง ตาราง OP-10

ข.บริบทเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)		
โอกาสและจุดแข็ง	SA1 :	ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ
	SA2 :	นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม
	SA3 :	ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงวัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต
	SA4 :	คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์
	SA5 :	คณะมีอาคารธาราบำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัด ฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)		
อุปสรรคและจุดอ่อน	SC1 :	จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดน้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น
	SC2 :	การระบาดของ COVID-19 กระทบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสุขภาพ
	SC3 :	การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
	SC4 :	คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น
	SC5 :	คณะยังปรับตัวช้าต่อการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็น Hardware และ software ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพสูงมาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามภารกิจของคณะ

ค. ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน

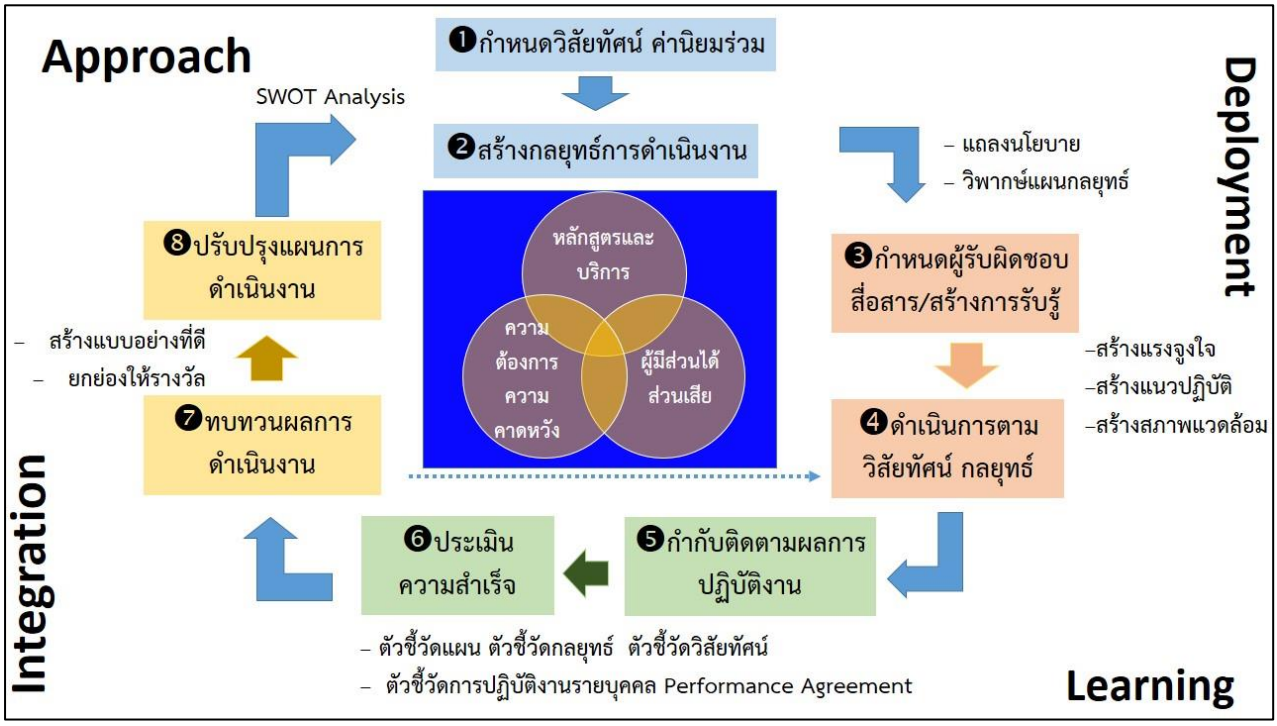
ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน

- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลง (Performance Agreement)
- มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ทุกรอบ 6 9 12 เดือน
- มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ และเสียงสะท้อนของลูกค้า
- มีระบบการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx, AUNQA
- มีระบบการจัดการความรู้ AAR การจัดกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี
- ระบบบริหารความเสี่ยง/การตรวจสอบภายใน

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

คณบดีใช้ระบบการนำองค์กรตามภาพที่ 1.1-1 ในการนำองค์กรสู่วิสัยทัศน์ “เป็นคณะแห่งนวัตกรรมและสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568”



ภาพที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร

คณบดีมีกระบวนการในการทบทวนวิสัยทัศน์ ผลการดำเนินงานของคณะฯที่ผ่านมา รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรแล้ว จากนั้น**คณบดีเป็นผู้กำหนดทิศทางและวางวิสัยทัศน์**ในการบริหารคณะ **จัดระบบและโครงสร้างการบริหารงาน** เมื่อเข้ารับตำแหน่งอย่างเป็นทางการได้ถ่ายทอดแนวคิดสู่ทีมบริหาร และในวันที่ 20 และ 21 ตุลาคม 2564 คณบดีและทีมบริหารได้จัดกิจกรรมเพื่อแถลงวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานแก่ประชาคมให้ทราบในเบื้องต้น จากนั้นทีมบริหารได้ร่วมกันร่างแผนกลยุทธ์ ในการบริหารงานตามภารกิจหลักด้านต่างๆ รวม 7 กลยุทธ์ ซึ่งมีที่มาจากวิสัยทัศน์ และในวันที่ 28, 31 มกราคม และ 4 กุมภาพันธ์ 2565 ได้จัดกิจกรรมวิพากษ์แผนกลยุทธ์ รวมทั้งค่านิยมร่วมขององค์กร ในการบริหารงาน **คณบดีทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ติดตามประเมินผล กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติ และขยายผลสู่ความสำเร็จอื่นๆ**

แผนกลยุทธ์จะถูกถ่ายทอดเป็นมาตรการและโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการ และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักในแต่ละด้าน โดยมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้กำกับดูแลความสำเร็จและมีหน้าที่ต้องรายงานผล ความสำเร็จตามตัวชี้วัดในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำทุกรอบ 6 เดือน 9 เดือนและ 12 เดือน เพื่อเป็นการกำกับติดตาม ผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานตาม**ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ได้ระบุไว้ในโครงการองค์กร**

ในประเด็นด้านการสร้างการรับรู้นั้น มีการสร้างแผนงานในการสื่อสาร โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบสร้างรูปแบบในการรับรู้ ผ่านสื่อต่างๆที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ให้แก่ประชาคม และทีมบริหารได้มีการรายงานความก้าวหน้าของการบริหารงานให้แก่ประชาคมได้รับทราบ

ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

เนื่องจากคณะผู้บริหารชุดปัจจุบันได้เข้ารับตำแหน่งในเดือน ตุลาคม 2564 **คณบดีจึงได้เป็นผู้ทบทวนวิสัยทัศน์ ผลการดำเนินงาน รวมทั้ง Management Review Report ของคณะฯที่ผ่านมา ในปี 2563** จากนั้นจึงยกร่างและกำหนดวิสัยทัศน์ปัจจุบัน และแถลงต่อสภามหาวิทยาลัยในคราวรับตำแหน่ง (ขั้นตอนที่ 1 ในภาพที่ 1.1-1) ทั้งนี้**วิสัยทัศน์ใหม่มาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของประเทศ**ซึ่งพบว่าได้เข้าสู่สังคมผู้สูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged Society) แล้ว ดังนั้นการป้องกันสุขภาพ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงวัยจึงกลายเป็นโจทย์ที่ใหญ่และท้าทายมาก ส่วนกลยุทธ์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีจุดเน้นด้านการสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยนเรศวรได้เตรียมความพร้อมในการเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ ที่ยั่งยืนของคณะจึงเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่ง นอกจากนี้ยังได้มี**การวิเคราะห์ SWOT ของคณะ**พบว่ามีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมซึ่งมีโอกาสต่อยอดในเชิงพาณิชย์ คณะมีอาคารธาราบำบัดซึ่งเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง คณะจึงมีศักยภาพและโอกาสในการผลิตผลงานวิจัย ด้านนวัตกรรมทั้งเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยนเรศวรและของประเทศ กับให้บริการวิชาการรองรับสังคมสูงวัยหลากหลายมิติ อีกทั้งเป็นแนวทางในการแสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเองได้เป็นอย่างดี คณบดีสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารในหลายรูปแบบช่องทางเช่น กิจกรรมแถลงนโยบาย คลิปวิดิโอสั้น Speech ในการเปิดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ และนำไปผ่องถ่ายเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ วิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์การดำเนินงาน (ขั้นตอนที่ 2 ในภาพที่ 1.1-1) **ซึ่งเชื่อมโยงกับ หมวดที่ 2.1 ก(1)**

ค่านิยมร่วมของคณะสหเวชศาสตร์มีที่มาจากคณบดีเป็นผู้กำหนด ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมหลัก 11 การของ EdPEx เน้นพฤติกรรมของบุคลากรที่จะนำพาองค์กรสู่วิสัยทัศน์ ทีมบริหารร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุง มีการมอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานนำ ร่าง ค่านิยมร่วม ไปวิพากษ์ในหน่วยงานย่อย และนำมาพูดคุยในที่ประชุมกรรมการประจำคณะ จากนั้นนำไปสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาคม โดยใช้คำว่า **CARE (Creativity, Adaptability, Responsibility, Empathy)** ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากค่านิยมเดิมที่ทีมบริหารคณะสหเวชศาสตร์รุ่นที่ผ่านมาได้กำหนดใช้ในปี 2563 ตามภาพที่ 1.1-2 ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายในเชิงสุขภาพ แต่ละอักษรมาจากคำที่เป็นพฤติกรรมหลักที่สนับสนุนภารกิจหลักและสอดรับกับวิสัยทัศน์ใหม่ และมีการกำหนดพฤติกรรมหลักตามค่านิยมร่วม (Approach) สร้างการรับรู้ ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมร่วม (Deployment) **เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ตามหมวดที่ 5.2 (ข)** และมีผลลัพธ์ของการประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์นิสิต และประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะ (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(1) ตัวชี้วัดที่ 7.4-1 ถึง 7.4-5) มีการบูรณาการไปยังการพิจารณาความดีความชอบในรอบที่ 1/2566 โดยกำหนดตัวชี้วัดหลักของค่านิยม และวัดผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผ่านการประเมินความดีความชอบ (Learning) และกำหนดให้ใส่ความสอดคล้องของการปฏิบัติงานในแผนปฏิบัติการกับค่านิยมร่วม (Integration) **ดังอธิบายในหมวดที่ 5.2 ค(1)**

ภาพที่ 1.1-2 ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการวิพากษ์และให้ความเห็น วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และค่านิยมร่วมได้ถูกถ่ายทอดผ่านประชาคมของคณะซึ่งจัดเมื่อวันที่ 28, 31 มกราคม และ 4 กุมภาพันธ์ 2565 และมีแผนที่จะประเมินผลสำเร็จ และปรับปรุงวิสัยทัศน์และค่านิยมดังกล่าวในปีงบประมาณ 2568

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณบดีวางนโยบายเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย โดย**คณบดีได้มอบหมายความรับผิดชอบให้ทีมบริหาร เป็นผู้กำกับดูแลกระบวนการที่ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย**ในประเด็นหลักๆ ที่ได้ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร โดยมีระบบการกำกับติดตาม ดังสรุปในตารางที่ 1.1-1

ตารางที่ 1.1-1 การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย

ด้าน	การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร	—คณบดีวางนโยบายและกำหนดให้มีการกำกับติดตามการทำหลักสูตรตามเกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA —คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร กำกับการจัดการเรียนการสอน การพิจารณาผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และจัดโครงการเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพหลักสูตร เช่น กิจกรรมมินิซีรีย์ AUN-QA 7 หัวข้อ	ตามรอบการปรับหลักสูตร ตามปีการศึกษา ตามภาคการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร

ด้าน	การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
การวิจัย	—คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษากำกับติดตามการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสัตว์ทดลอง กำหนดให้นิสิตได้เข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย และความปลอดภัยทางชีวภาพและสารเคมี —อำนวยความสะดวกให้มีการอบรมและตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านวิจัย	ตามปีการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	—คณบดีมอบให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพกำกับติดตามความปลอดภัยของการให้บริการ ได้แก่ การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำ รวมทั้งจัดอบรม ฝึกปฏิบัติการด้านการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับการให้บริการทางสุขภาพ เช่นกรณีจมน้ำ และฝึกอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพโดยผู้ให้บริการ ซ้อมแผนไฟไหม้ เป็นต้น	ตามปีงบประมาณ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ
การบริหาร	—คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรเป็นประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน —อำนวยความสะดวกในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทุนวิจัย จัดฟื้นฟูความรู้เกี่ยวกับระเบียบทางการเงินและพัสดุ	ตามปีงบประมาณ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร

คณบดีกำหนดพฤติกรรมด้านจริยธรรม 5 ด้าน ที่พึงยึดถือของผู้นำระดับสูง ตามแผนภาพที่ 1.1-3 โดยกำหนดสมรรถนะด้านจริยธรรม เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในเอกสารอธิบายลักษณะงาน (Approach) มีการเผยแพร่ให้ประชาคมรับทราบ มีการส่งเสริมจริยธรรมการทำงานของผู้บริหาร เช่น การให้เข้าร่วมอบรมกฎหมายสำหรับผู้บริหาร (Deployment) **มีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินความดีความชอบในส่วนการประเมินสมรรถนะ (พฤติกรรม) (Learning) ที่ครอบคลุมด้านจริยธรรม** ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ใช้เหตุผล ยึดมั่นในคำพูด ยุติธรรม และไม่เอาเปรียบผู้อื่น เพื่อนำผลการประเมินไปให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Integration) ถึง **ผลลัพธ์ด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง** มีผลลัพธ์คือคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-17)

ภาพที่ 1.1-3 จริยธรรมของผู้นำคณะสหเวชศาสตร์ การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล

คณบดีกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร **โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด** และสื่อสารให้บุคลากรทราบ นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่คู่มือจรรยาบรรณ และจริยธรรมในการทำงานที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัย มีแผนงานในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ อาทิเช่น การให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

ข. การสื่อสาร

การสื่อสารภายในคณะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ **การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร และการสื่อสารตามภารกิจประจำ** โดยการสื่อสารตามภารกิจประจำ ได้แก่ การสื่อสารข่าวสาร จดหมาย หนังสือเวียนต่าง ๆ และการประชุมภายในหน่วยงานย่อย ทั้งนี้คณะกำหนดนโยบายการสรุปสาระการประชุมให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 3 วันทำการภายหลังการประชุม เพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง ทันแก่เวลาให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำหรับด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยม อัตลักษณ์นิสิต ข่าวสารการจัดกิจกรรมของคณะ หลักสูตรและบริการต่าง ๆ นั้น **คณบดีกำหนดสาระที่ต้องการสื่อไปยังผู้รับสารแต่ละกลุ่มด้วยวิธีที่หลากหลาย** แสดงดังตารางที่ 1.1-2 และดำเนินการตลอดทั้งปี มีการติดตามประสิทธิผลของการรับรู้ ผ่านตัวชี้วัดโดยมีผลลัพธ์ **การประเมินความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร** (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(1) ตัวชี้วัดที่ 7.4-6) โดยพบว่าสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการนำและการสื่อสารองค์กร และมีความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม น้อยกว่าสายวิชาการ จึงได้นำข้อมูลที่ได้มาไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบ

ตารางที่ 1.1-2 ช่องทางการสื่อสารที่สำคัญของผู้นำระดับสูง

สาระที่ต้องการสื่อ	ผู้รับสาร	วิธีการสื่อ	ความถี่
– นโยบาย – การกำหนดแผนงาน – การติดตามผลการดำเนินงาน	–ทีมบริหาร	–การประชุมกลุ่มย่อยทีมบริหาร –Lunch meeting	เดือนละ 2 ครั้ง
– วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม – แผนกลยุทธ์ – แผนปฏิบัติการประจำปี – การติดตามตัวชี้วัด – ผลการดำเนินงาน	–คณะกรรมการประจำคณะ –คณะกรรมการประกันคุณภาพหลักสูตร	การประชุม	เดือนละ 1 ครั้ง
– การติดตามตัวชี้วัด – การติดตามการดำเนินงาน	–หัวหน้างาน	การประชุม	เดือนละ 1 ครั้ง
– วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์นิสิต – แผนกลยุทธ์ – นโยบายสำคัญ – ผลการดำเนินงาน – นโยบายการบริหารงาน – ข่าวสารประชาสัมพันธ์	–บุคลากรสายวิชาการ –บุคลากรสายสนับสนุน	–กิจกรรมแถลงนโยบาย วิพากษ์แผนกลยุทธ์ –Speech ในการกล่าวเปิดงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง –กิจกรรมพบประชาคม –เว็บไซด์คณะ, Facebook, Instagram	เป็นประจำทุกปี ตามโอกาส เป็นประจำทุกปี ตามโอกาส
– วิสัยทัศน์ – อัตลักษณ์นิสิต – แนวทางการพัฒนานิสิต	–นิสิต –ผู้นำนิสิต	–Speech ในการกล่าวเปิดงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง –เว็บไซด์คณะ, Facebook, Instagram	ตามโอกาส
– วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม – การให้บริการทางสุขภาพ – หลักสูตรของคณะ	–ผู้รับบริการทางสุขภาพ –เครือข่ายความร่วมมือด้านการให้บริการสุขภาพ –ผู้เรียนในอนาคต	–เว็บไซด์ Health Club –ช่อง you tube คณะ –การประชุม เจรจาความร่วมมือ –เว็บไซด์ Facebook คณะ	ตามโอกาส
– วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม – ผลการดำเนินงานของคณะ	–แหล่งฝึกงาน –ศิษย์เก่า	–เว็บไซด์คณะ, Facebook, Instagram –กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและศิษย์เก่า	ตามโอกาส

ในประเด็นด้านการสื่อสารแบบ 2 ทาง คณะมีการเปิดช่องทางสายตรงคณบดีเพื่อให้ประชาคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้เสนอแนะ ให้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาคณะ มีการพบประชาคม ได้แก่บุคลากรสายวิชาการแยกตามภาควิชา บุคลากรสายสนับสนุน นิสิตแต่ละชั้นปี และผู้นำนิสิต เพื่อให้ข้อมูลการดำเนินงานของคณะและรับฟัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยจัดเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรม และสรุป เพื่อให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาปรับใช้ในการบริหารงาน ในสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยน ระบบงาน เช่น การเปลี่ยนวิธีการส่งเรื่องเพื่อขออนุมัติลา จากระบบ e-document มาเป็น ระบบสารสนเทศการลา ซึ่งจะมีผลต่อบุคลากรทุกคนนั้น คณบดี ได้มอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรไปพบบุคลากรทีละหน่วยงานเพื่อชี้แจงรายละเอียด และสาธิตระบบการใช้งาน

คณบดีมีวิธี**การสร้างความผูกผันให้กับกลุ่มลูกค้าที่สำคัญ** ตามช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูง และมีการวัดผลลัพธ์ตามที่แสดงดังตารางที่ 1.1-3 นอกจากนี้ยังมีนโยบายยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร รวมทั้งนิสิตที่ได้รับรางวัลต่างๆ และเผยแพร่ใน website และ Face book ของคณะ รวมทั้งมีการมอบรางวัลบุคลากรสายสนับสนุนที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม CARE และรางวัลอาจารย์ในดวงใจ ในวันสถาปนาคณะ (16 กรกฎาคม ซึ่งในปี 2565 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2565) เพื่อยกย่องและให้เกียรติบุคคลากรต้นแบบที่มี ความประพฤติเป็นไปตามค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนค่านิยมในการยกย่อง เชิดชูและเผยแพร่เกียรติคุณของบุคลากรให้ปรากฏและเป็นรูปธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคลากร รวมทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น สำหรับนิสิต คณะมีแผนงานการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ใบประกาศนียบัตรนิสิตที่มีผลการเรียน ความประพฤติดี และการเชิดชูเกียรตินิสิตดีเด่น Hall of Fame เป็นต้น

ตารางที่ 1.1-3 ตัวอย่างช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูง

กลุ่ม	วิธีการสร้างความผูกผัน	ผลลัพธ์
ลูกค้า		
นิสิต	— เป็นประธานเปิดกิจกรรมและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนงานด้านการพัฒนานิสิตคณะ — จัดกิจกรรมผู้บริหารพบนิสิตเพื่อรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ — จัดกิจกรรม เพื่อเป็นเวทีสำหรับการแสดงออกของนิสิตที่สร้างสรรค์ เช่น AHS Road map to ALLIED, Zone ALLIED	ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร (หมวด 7.3)
ผู้ใช้บัณฑิต	— กำกับดูแลให้การจัดทำหลักสูตร หรือ ผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ	ผลประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต (หมวด 7.2)
ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	— กำกับดูแลการบริหารทุนวิจัยให้เป็นไปตามที่แหล่งทุนต้องการ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากแหล่งทุนวิจัย (หมวด 7.2)
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	— กำกับดูแลให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ (หมวด 7.2)
ผู้รับบริการสุขภาพ	— ให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับผู้ให้บริการของคณะ เพื่อแสดงออกกับผู้รับบริการอย่างกัลยาณมิตร	ผลประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการสุขภาพ (หมวด 7.2)

กลุ่ม	วิธีการสร้างความผูกผัน	ผลลัพธ์
	— กำกับดูแลให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ	
ผู้มีส่วนได้ส่วนสีย		
บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	— สร้างสวัสดิการของการทำงาน ขวัญและกำลังใจ — พบประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ — มอบรางวัลชูเกียรติตามโอกาสที่เหมาะสม	ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร (หมวด 7.3)
คู่ความร่วมมือ (ตารางที่ OP-8)	— มอบของขวัญในเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่ — สร้างกิจกรรมและโครงการที่ร่วมกันดำเนินงาน	

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความสำเร็จในปัจจุบันคือความสำเร็จตามกลยุทธ์ ความสำเร็จในอนาคต คือความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ คณบดีวางระบบการทำงานที่ทำให้เกิดการบรรลุกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ **มีตัวชี้วัดดังระบุในหมวดที่ 2 กลยุทธ์** มี รายงานการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการ และจัดระบบข้อมูล ดังมีผลลัพธ์ ด้านจำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-7)

นอกจากนี้ยังมีการสร้างผู้นำเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการภายหลังคณบดีหมดวาระ โดยดำเนินการตามองค์ประกอบ 8 ข้อดังแสดงในตารางที่ 1.1-4

ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งปรับผลการดำเนินการมุ่งบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	— คณบดีเป็นผู้นำในการวางกรอบกลยุทธ์การบริหารงานจากวิสัยทัศน์ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ตามกลยุทธ์ และเป็นผู้นำในกิจกรรมวิพากษ์แผนกลยุทธ์ของคณะ — คณบดีจัดระบบให้มีการถ่ายโอนความรับผิดชอบ KPI ในกลยุทธ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของ KPI ของการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยมอบหมายให้ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ บุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดเก็บข้อมูล และให้หัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้อง และรายงานให้คณบดีทราบเป็นระยะทุก 6,9 และ 12 เดือน — คณบดีเป็นผู้ยกร่างจัดทำ Performance Agreement รายบุคคล โดยให้มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ และมี KPI กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อการติดตามผลและประเมินความดีความชอบ	รายงานการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-8)

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
2. การเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรม	– คณบดีกำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเป็นคณะแห่งนวัตกรรม คณบดีและทีมบริหาร มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางความคิดและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่แตกต่างและมีประโยชน์ – คณบดีปลูกฝังค่านิยมร่วมขององค์กรสู่บุคลากร ผู้บริหารสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์ขององค์กร ผ่านการเปิดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการทำงานทุกระดับ มีการสนับสนุนทุนวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการและนิสิต และสนับสนุนรางวัลการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน จัดระบบการประเมินความดีความชอบที่สอดรับกับค่านิยมร่วม – คณะปรับภูมิทัศน์การทำงาน สิ่งแวดล้อมใหม่ ให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและการสร้างนวัตกรรม – คณบดีจัดระบบผู้รับผิดชอบการส่งเสริมทักษะด้านการทำวิจัยและนวัตกรรมของนิสิต โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตรรองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม และรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา มีการจัดกิจกรรมเช่นการบรรยายด้านนวัตกรรมและการตลาด การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนักวิจัยรุ่นเยาว์ และกิจกรรม AHS Research and Innovation day ซึ่งคณบดีเป็น 1 ในคณะกรรมการตัดสิน เป็นต้น – ในประเด็นด้านการวิจัย คณบดีวางนโยบายสำคัญ เรื่องนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้นึกถึงสหเวช โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม จัดสรรงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการผลักดันผลงานสู่การใช้ประโยชน์ มีการจัดสรรทุนวิจัยและการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น	ผลลัพธ์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (หมวดที่ 7.1)
3. การเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว	– คณบดีมอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านสารสนเทศและพัฒนาระบบสารสนเทศที่ช่วยให้ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น – คณะมีการจัดระบบการทำงานที่เน้นเฉพาะความเชี่ยวชาญหลักๆ ได้แก่การสอนการวิจัยและการบริการทางสุขภาพ ส่วนภารกิจอื่น ๆ คณะดำเนินการโดย outsource เช่น การทำสื่อประชาสัมพันธ์ ระบบสารสนเทศ เว็บไซด์ การทำความสะอาดและดูแลความปลอดภัย โดยจ้างบริษัทเอกชน ทั้งนี้	จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก(2)) ตัวชี้วัดที่ 7.4-7

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
	เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วที่สุด	
4. การเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ	— คณบดีกำหนดให้คัดเลือกตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ มา Benchmarking — คณบดีมีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญของการดำเนินงานของคณะให้แก่ประชาคมรับทราบ	รายงานการติดตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์และการเทียบเคียงกับสถาบันคู่เทียบ (อยู่ระหว่างการตอบกลับจากสถาบันคู่เทียบ)
5. การมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนิสิตผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	— คณะจัดระบบเพื่อรับฟังความคิดเห็น ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง มีการพบประชาคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะทุกภาคส่วนอย่างครบถ้วน และเป็นประจำและนำความคิดเห็นไปพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะ — คณบดีกำหนดนโนบายสำคัญด้านการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์หรือ Outcome based education แก่นิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย — คณบดีสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน ในการดำเนินการด้านหลักสูตรและบริการหลักของคณะ — คณะจัดระบบการสื่อสารไปยังผู้รับบริการด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ โดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ผ่าน Facebook มีการจัดทำคลิปวิดิโอแนะนำการให้บริการต่าง ๆ และมาตรการด้านความปลอดภัย เป็นต้น ทั้งนี้มีการใช้ Outsource เพื่อช่วยในการผลิตสื่อที่รวดเร็วและทันเวลา — คณะมีระบบในการจัดเก็บข้อมูลความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละด้าน และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ — คณะมีการกำหนดให้ใช้คะแนนความพึงพอใจจากผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความดีความชอบ	ความพึงพอใจของลูกค้าผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ (หมวดที่ 7.2)
6. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	— คณบดีวางระบบด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดให้ผู้บริหารของคณะเป็นผู้จัดกิจกรรม KM ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชองของตนเอง มุ่งเน้นการทบทวน พัฒนาความรู้ (Up Skill, Re skill) และนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากหลากหลายภาคส่วน (New Skill) มาถ่ายทอดแก่บุคลากรและนิสิตเป็นประจำ	จำนวนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะ ((หมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-9)

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
7. การพัฒนาและเสริมทักษะการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง	— คณบดีเป็นผู้คัดเลือกทีมบริหาร และส่งเสริม สนับสนุนให้มีการเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้อง และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างงานเพื่อให้มีความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของคณะ — คณบดีจัดให้มีหัวหน้างานครบทุกงาน และจัดเวทีการประชุมหัวหน้างาน โดยคณบดีเป็นผู้เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา((หมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-10)
8. การพัฒนาผู้นำในอนาคต	— คณบดีมีแนวความคิดในเรื่องการสืบทอด และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดให้อาจารย์ และสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะในการบริหาร	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

คณบดีกำหนดเรื่องที่ต้องการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยคณบดีให้ความสำคัญอย่างมากต่อ การจัดระบบวิจัยและนวัตกรรม การให้บริการสุขภาพ การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะจะเน้นย้ำให้มีการสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะแก่ประชาคม **และนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องพื้นฐาน เช่น ระบบลงชื่อเข้าปฏิบัติงาน ระบบการลา ระบบการรับฟังและประเมินเสียงจากลูกค้า**

การจัดระบบงานวิจัยและนวัตกรรม คณบดีมีนโยบายให้ออกประกาศที่สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่มุ่งเน้นการตอบโจทย์วิสัยทัศน์ของคณะ สนับสนุนให้เกิดกระบวนการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านการสร้างนวัตกรรม มีการให้รางวัลสำหรับ Manuscript ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาตรี เป็นต้น

การให้บริการสุขภาพ มีการแต่งตั้งตำแหน่งผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน และออกประกาศที่เกี่ยวข้องให้การบริหารคล่องตัว สร้างสื่อภาพนิ่ง และคลิปวิดิโอที่สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ อย่างต่อเนื่อง เช่น คลิปแนะนำสถานที่และการบริการ คลิปมาตรการความปลอดภัยของการใช้บริการในสถานการณ์โควิด คลิปแนะนำขั้นตอนการให้บริการ ซึ่งเผยแพร่ในช่วง 6 เดือนแรกของการบริหารงานและอยู่ระหว่างการนำ Application มาช่วยในการจัดการด้านเวชระเบียนและการนัดหมาย นอกจากนี้ยังมีการทำ Platform Lifelong Leaning “LIFE” เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการบริการวิชาการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะแก่ประชาคม คณบดีกำหนดให้มีการเขียนภาพข่าว ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะ และเผยแพร่ผ่าน Facebook และ Website ของคณะภายในเวลาที่กำหนด ภายหลังการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม และสร้างสื่อเพื่อ Promote หลักสูตรระดับปริญญาตรีแนวใหม่ที่เน้นการเข้าถึงพฤติกรรมของกลุ่มลูกค้า

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการประเมิน โดยเน้นระบบ Pay for Performance มีการจัดทำเอกสารข้อตกลงการปฏิบัติงาน หรือ Performance agreement และ KPI ตาม Job description รายบุคคล ติดตามทุกรอบ 6 เดือน และมีการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินความดีความชอบ บุคลากรสายสนับสนุนจะมีการประเมิน 2 ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น จะมีการสร้างตัวชี้วัดการทำงานจาก Job description

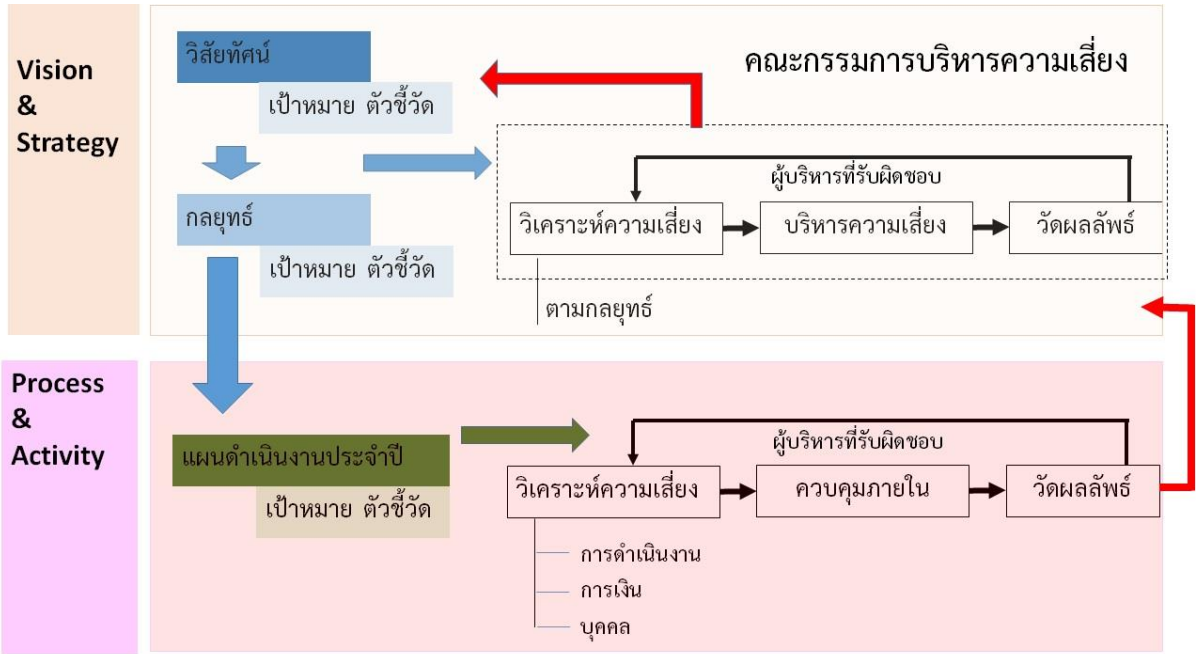
กำหนดค่าเป้าหมายและระดับคะแนนไว้ล่วงหน้า สำหรับแต่ละบุคคล ก่อนการประเมิน นอกจากนี้ยังมีคะแนนภาระงานด้านนวัตกรรมและพัฒนางานมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของคณะ ในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจะประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามหน้าที่และระดับความพึงพอใจจากผู้ใช้บริการ ดังนั้นบุคลากรจะต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังให้สอดรับกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามวิสัยทัศน์และมุ่งเน้นความพึงพอใจจากผู้รับบริการด้วย ในส่วนบุคลากรสายวิชาการจะทำการประเมินตามภารกิจหลัก ได้แก่ การเรียนการสอนการทำวิจัยและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมซึ่งการประเมินความดีความชอบจะขึ้นอยู่กับภาระงานที่ทำ

สำหรับกลุ่มผู้บริหารจะมีเอกสารมอบหมายงานมีการกำหนด บทบาทความรับผิดชอบตามหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน มีการประเมิน ความดีความชอบตามผลลัพธ์การดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน KPI ของกลยุทธ์ด้านที่รับผิดชอบ และ**กำหนดให้วิเคราะห์การบรรลุ หรือ ไม่บรรลุผลสำเร็จตาม KPI หากไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ให้มีการวิเคราะห์และนำเสนอแผนการปรับปรุง เพื่อทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง** ทั้งนี้การประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานจะทำปีละ 2 ครั้งและนำผลการประเมินที่ได้มาสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการทำงาน

เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของการปฏิบัติอย่างจริงจัง คณบดีจะร่วมในการประชุมเชิงนโยบาย การริเริ่มแผนงาน และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งติดตามงานจากผู้บริหารที่รับผิดชอบเป็นประจำทุกเดือน

1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

คณบดีใช้เครื่องมือด้านการจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการประจำคณะ ตามภาพที่ 1.2-1 มาระบบการกำกับดูแลความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 1.2-1 การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ก. การกำกับดูแลขององค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

คณบดีวางระบบกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังแสดงในตาราง ที่ 1.2-1

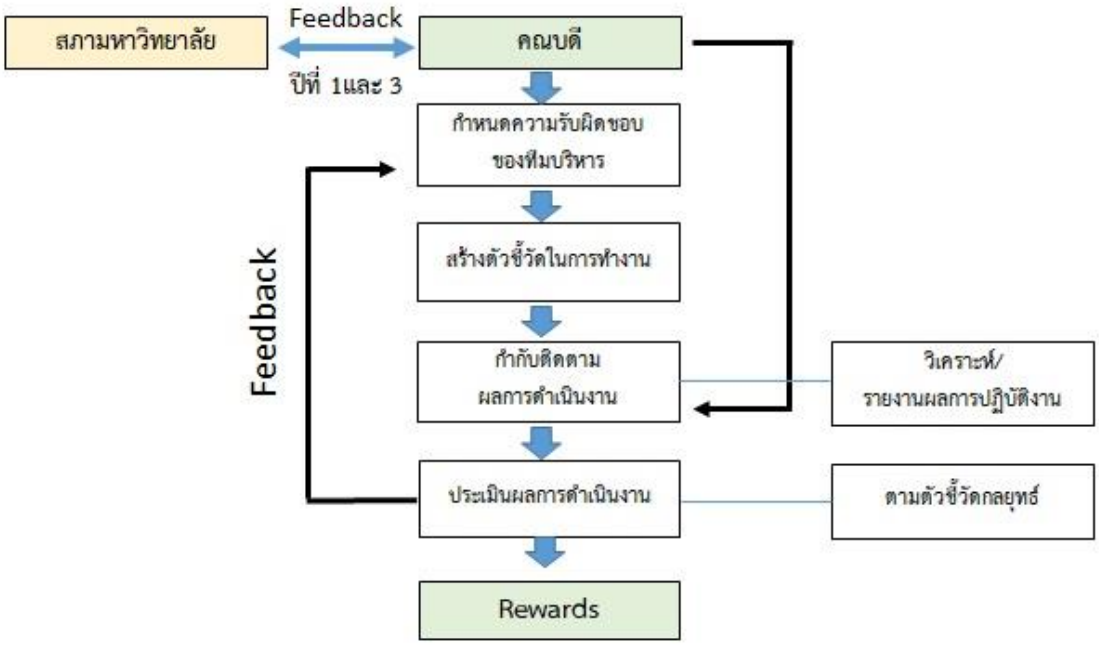
ตารางที่ 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

ด้าน	บทบาทของคณบดี	ผลลัพธ์
ภาระความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์	—คณบดีสร้าง กำกับ ติดตาม ประเมินผลระบบในการถ่ายเทความรับผิดชอบต่อตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ไปยังผู้บริหาร และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบระยะเวลา ติดตามความสำเร็จของกลยุทธ์ ทุกรอบ 6, 9 และ 12 เดือน และมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รายงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและวางแผนสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงาน ให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการคณะเพื่อพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้ที่ประชุมให้ความเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงาน	รายงานการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-8)
ภาระความรับผิดชอบด้านการเงิน	—คณบดีเป็นผู้อนุมัติการจัดโครงการและงบประมาณในโครงการ —คณบดีเป็นผู้รับผิดชอบด้านการเบิกจ่ายงบประมาณของคณะและรายงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ —คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯและหน่วยแผน เป็นผู้จัดทำร่างรายรับรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ และให้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ —คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯรายงานฐานะทางการเงินให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบทุกรอบ 3 เดือน —คณบดีมอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯรายงานรายรับรายจ่ายของการให้บริการทางสุขภาพของคณะให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบทุกเดือน	ผลลัพธ์ด้านการเงินในหมวดที่ 7.5
ความโปร่งใสในการดำเนินการ	—คณบดีกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะให้ที่ประชุม กค. รับทราบและให้ความเห็น —คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ ทำหน้าที่ควบคุมภายในและจัดระบบในการดำเนินงานด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลัก —คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ประสานกับหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อกำกับดูแลผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงเป็นประจำ และรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทราบและพิจารณา	จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-11)

ด้าน	บทบาทของคณบดี	ผลลัพธ์
การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร	—คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อเป็นกลไกหลักในการตรวจสอบ กำกับติดตามความสำเร็จขององค์กร —คณบดีมอบหมายรองคณบดีที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประธานกรรมการในการคัดเลือกผู้บริหารระดับภาควิชา และใช้ระบบการเสนอชื่อโดยคณะกรรมการประจำภาควิชา —คณบดีเปิดโอกาสให้ภาควิชาเป็นผู้เสนอชื่อตัวแทนของภาควิชา เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ครบถ้วนทุกภาควิชา —การคัดเลือกคณะกรรมการประจำคณะที่เป็นตัวแทนจากอาจารย์ประจำ ใช้วิธีการให้ภาควิชาเสนอชื่อ และให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกท่าน ทำการโหวตกันภายในโดยไม่มีผู้บริหารของคณะมาแทรกแซง เพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน —การคัดเลือกคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะของครุภัณฑ์ คณะกรรมการประกวดราคาและคณะกรรมการตรวจรับ จะใช้ระบบของมหาวิทยาลัย โดยรายชื่อของคณะกรรมการในแต่ละชุดจะต้องไม่ทับซ้อนกันเพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและการฟ้องร้อง	
การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	—คณบดีมอบให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร และรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้รับผิดชอบด้านการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำคณะ ในส่วนของนิสิตมีคณะกรรมการดูแลเรื่องวินัยนิสิต จัดระบบจัดการข้อร้องเรียนต่าง ๆ —มีระบบในการปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการ เช่น การติดป้ายประกาศเรื่องสิทธิผู้ป่วย ค่ารักษาพยาบาล สำหรับผู้รับบริการทางสุขภาพของคณะ —มีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง	

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

การประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงเป็นไปตามแผนภาพที่ 1.2-2



ภาพที่ 1.2-2 การประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูง

คณบดีถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ในปี 1 และปีที่ 3 จากการรายงานผลการปฏิบัติงาน และนโยบายการบริหารคณะตามที่คณบดีแถลงต่อสภามหาวิทยาลัย คณบดีจะได้รับผลประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงระบบการนำองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

ผู้บริหารระดับคณะจะถูกประเมินใน 2 ลักษณะคือ (1) ในฐานะบุคลากรสายวิชาการ และ (2) ในฐานะของผู้บริหาร โดยมีเอกสารมอบหมายงานงานตามตำแหน่งบริหาร มีการกำหนด บทบาทความรับผิดชอบตามหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน มีการประเมิน ความดีความชอบตามผลลัพธ์การดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน KPI ของกลยุทธ์ด้านที่รับผิดชอบ นอกจากนี้จะถูกประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในฐานะผู้บริหาร โดยคณบดีเป็นผู้สอบถามความคิดเห็นจากการพบหน่วยงานย่อย ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลสะท้อนกลับแก่ผู้บริหาร และปรับปรุงระบบการนำองค์กรที่ดียิ่งขึ้น มีผลลัพธ์ของคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหาร (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-10)

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

คณะมีกระบวนการในการป้องกัน ดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ โดยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี พร้อมด้วยคณะกรรมการตามภารกิจในแต่ละด้านจะเป็นผู้กำกับดูแล ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าผลการดำเนินงานของคณะจะไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ดังแสดงในตารางที่ 1.2-2 ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ของจำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-11)

ตารางที่ 1.2-2 การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
หลักสูตร			
— กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) — ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ มหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา — เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA — เกณฑ์มาตราฐานวิชาชีพด้านเทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รังสีเทคนิค กายภาพบำบัด และทัศนมาตรศาสตร์	— คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ และรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯกำกับติดตามการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา — เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA การปรับปรุงหลักสูตรและการดำเนินการด้านการเรียนการสอน — คณบดีกำกับติดตาม และจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อตรวจติดตามและประเมินผลคุณภาพภายในระดับหลักสูตร	— รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร — รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา — คณะกรรมการบริหารงานวิชาการระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา	— ร้อยละของหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-12) — คะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-13)
การวิจัย			
— ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร — ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยคณะกรรมการจริยธรรม	— คณบดีวางนโยบาย กำกับติดตาม และมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ดำเนินงานด้านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในสัตว์ รวมถึงความปลอดภัยทางชีวภาพให้กับบุคลากรและนิสิต และกำกับติดตามให้โครงการวิจัยต้องผ่าน	— รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา — คณะกรรมการบริหารงานวิจัย	— มีเอกสารรับรองความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการวิจัย — มีเอกสารรับรองการทำวิจัยในมนุษย์และสัตว์สำหรับโครงการที่เกี่ยวข้องทุกโครงการ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
การวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2549 — ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย การบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย — ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการความปลอดภัยทางชีวภาพ	จริยธรรมในระดับที่เกี่ยวข้อง — คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ กำกับการเบิกจ่ายงบประมาณการวิจัยให้เป็นไปตามระเบียบของแหล่งทุน — คณบดีวางนโยบายในการตรวจประเมินความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการวิจัย รวมทั้งกำกับติดตามการรายงานผลการครอบครองเชื้อที่ใช้ในห้องปฏิบัติการทางด้านการเรียนการสอนและการวิจัย — คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ กำกับดูแลและจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการจัดการขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย กากกัมมันตรังสี		— มีรายงานการครอบครองเชื้อโรค — มีรายงานข้อมูลทุนอุดหนุนการวิจัย — ผลลัพธ์ด้านข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-11)
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ			
— พรบ.การประกอบโรคศิลปะที่เกี่ยวข้อง ของสภา/สมาคมวิชาชีพ — มาตรฐานด้านคลินิกกายภาพบำบัด — การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสระธาราบำบัด — แผนฉุกเฉิน กรณีเกิด เหตุเพลิงไหม้ จมน้ำ	—คณบดีมอบให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ กำกับดูแลการให้บริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และกำกับ ติดตามให้มีการจัดการความเสี่ยงของการให้บริการทางสุขภาพ และมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม	— ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ — คณะกรรมการคลินิก	—แผนการควบคุมภายในของการให้บริการทางสุขภาพ —ผลลัพธ์ด้านข้อร้องเรียนจากการให้บริการสุขภาพของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-14)

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
การบริหารจัดการ			
— ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ — ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน — ระเบียบการควบคุมภายใน	—คณบดีกำกับดูแล และรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้อธิการบดีทราบ —คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ ทำหน้าที่ควบคุมภายในและจัดระบบในการดำเนินงานด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลัก	— คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	—การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ —การดำเนินงานด้านการเงินเป็นไปตามระเบียบ —มีแผนบริหารความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูง —ผลลัพธ์ด้านจำนวนจำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-15)

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดี ทบทวนนโยบายด้านจริยธรรมของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ดำเนินการยกร่างประกาศนโยบายด้านจริยธรรม และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และประกาศใช้ ซึ่งมีสาระสำคัญของประกาศคือ **การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์และโปร่งใสทางด้านการเงิน** ดังแสดงในตารางที่ 1.2-3 และการดำเนินงานของคณะ มีการสื่อสารเผยแพร่นโยบายด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณให้ประชาคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคม ทั้งนี้กำหนดให้รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้รับผิดชอบ และมีระบบในการกำกับดูแลและป้องกันการกระทำที่ผิดจริยธรรม และมีตัวชี้วัด คือ จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-16) และคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-17)

ตารางที่ 1.2-3 การส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ประเด็นการส่งเสริม	วิธีการส่งเสริม
การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	– กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ มหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา – กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการวิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่นระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ มหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการวิจัย – กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริการสุขภาพ ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่นมาตรฐานคลินิกกายภาพบำบัด พรบ. การประกอบโรคศิลปะ – กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่นกฎหมายแรงงาน
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด	– ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร – ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร – ส่งเสริมให้นักวิจัย ปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ
การดำเนินการด้านใบอนุญาตและหนังสือรับรอง	– ดำเนินการด้านใบอนุญาตและหนังสือรับรอง เช่น การครอบครองเครื่องเอกซเรย์ สารกัมมันตรังสี การครอบครองเชื้อโรคที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ การเรียนการสอน การวิจัย **รวมทั้งดำเนินการด้านหนังสือรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการวิจัย** – บุคลากรผู้ให้บริการสทางสุขภาพต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะ**เท่านั้น**
ความซื่อสัตย์ทางด้านการเงินและการจัดการความเสี่ยง	– พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และรายงานฐานะทางการเงินให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง – อาศัยหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินและความเสี่ยงด้านการเงิน – แต่งตั้งคณะกรรมการความเสี่ยงในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในคณะ และวางแนวทางในการห้องกันและลดความเสี่ยง
ความโปร่งใสในการทำงาน	– รายงานผลการดำเนินงานของคณะในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบเป็นประจำ มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง – แต่งตั้งคณะกรรมการที่กำกับดูแล จัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำคณะ มีแนวปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียน มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการข้อร้องเรียนของนิสิตและวินัยนิสิต

ประเด็นการส่งเสริม	วิธีการส่งเสริม
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน	– ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ ทำเพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการ ไม่ดำเนินการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ ส่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน – ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	– กำหนดผู้รับผิดชอบจัดระบบการจัดการขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย กากกัมมันตรังสี และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา	– ส่งเสริมให้บุคลากรและนิสิตไม่ละเมิด พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณบดีคำนึงถึงเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจโดยรวม โดยคณบดีกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญ ในด้านการสอดแทรกกิจกรรมเพื่อสังคมเข้าไปในทุกภารกิจเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ส่งเสริมการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์และวิสัยทัศน์ของคณะ และมีกลยุทธ์ด้าน Green Clean and Safe Faculty

คณะดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมผ่านกิจกรรมของนิสิต โดยมีรองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นผู้รับผิดชอบ โดยที่ผ่านมา มีการเปิดโอกาสให้สังคมได้เข้าร่วมกิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อเปิดมุมมองทางเทคโนโลยีกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา โดยกิจกรรมบรรยายเรื่อง “Metaverse in Higher Education” วันที่ 10 มีนาคม 2565 และเรื่องเตรียมความพร้อมในโลกยุคพลิกผัน Financial Planning Tips :การวางแผนด้านการเงิน ภาษีและการลงทุน สกุลเงินดิจิตอล วันที่ 2 เมษายน 2565 เป็นต้น

ในภารกิจนั้นการวิจัยและบริการสุขภาพ คณะมีการบริหารจัดการด้านสารเคมี และความปลอดภัยทางชีวภาพ มีการจัดการขยะติดเชื้อที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยและบริการของคณะอย่างถูกต้องตามหลักการ

คณะแสดงความรับผิดชอบต่อความกังวลของสังคมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการให้บริการของคณะภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 โดยออกประกาศ แนวทางการจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้เป็นระบบ Hybrid และ Online อนุมัติงงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hybrid การสนับสนุนงบประมาณการตรวจ RT PCR มีแนวปฏิบัติ สำหรับการส่งนิสิตฝึกงาน ว่าจะต้องได้รับวัคซีนครบโดส หรือมีการตรวจคัดกรอง COVID-19 ก่อนฝึกงาน ปรับรูปแบบการให้บริการทางสุขภาพ วางมาตรการเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมต่อรูปแบบและการให้บริการทางสุขภาพของคณะ เพื่อส่งมอบการบริการที่มีคุณค่าให้สังคม

การบริหารจัดการ HEALTH CLUB ได้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมจึงมีแผนในการจัดงบประมาณการซ่อมแซมตรวจสอบสภาพของสระธาราบำบัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการตรวจสอบระบบการบำบัดน้ำก่อนปล่อยลงสู่สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ในอนาคตมีแผนในการติดตั้งโซล่าเซลล์เป็นแหล่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าในตัวอาคารธาราบำบัดเอง เนื่องจากปัจจุบันสระธาราบำบัดต้องมีการเปิดเครื่องทำอุณหภูมิ

ตลอดเวลาเพื่อให้น้ำในสระมีอุณหภูมิ 37 °C ตลอดเวลา ดังนั้นการติดตั้งโซล่าเซลล์จะเป็นการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณบดีวางกลยุทธ์และผู้บริหารด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยสอดแทรก CSR ในภารกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการงานด้านการเรียนการสอน และวิจัย เข้ากับงานบริการวิชาการ เช่น การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย ผ่านการจัดการศึกษาแบบองค์รวม และรายวิชาเลือกเสรี การสร้างต้นทุนทางสุขภาพ และการให้บริการทางวิชาการ และสุขภาพโดยใช้นวัตกรรมด้านการวิจัย เน้นการป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชน โดยอาศัยงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานท้องถิ่นและ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน **คณะกำหนดชุมชนเป้าหมาย โดยอาศัยพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย** ได้แก่ ชุมชนตำบลท่าโพธิ์ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าโพธิ์ คณะฯ บูรณาการงานด้านชุมชนเข้ากับพันธกิจหลัก มีผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญ ดังแสดงผลลัพธ์ของ จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-18) และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-19)

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

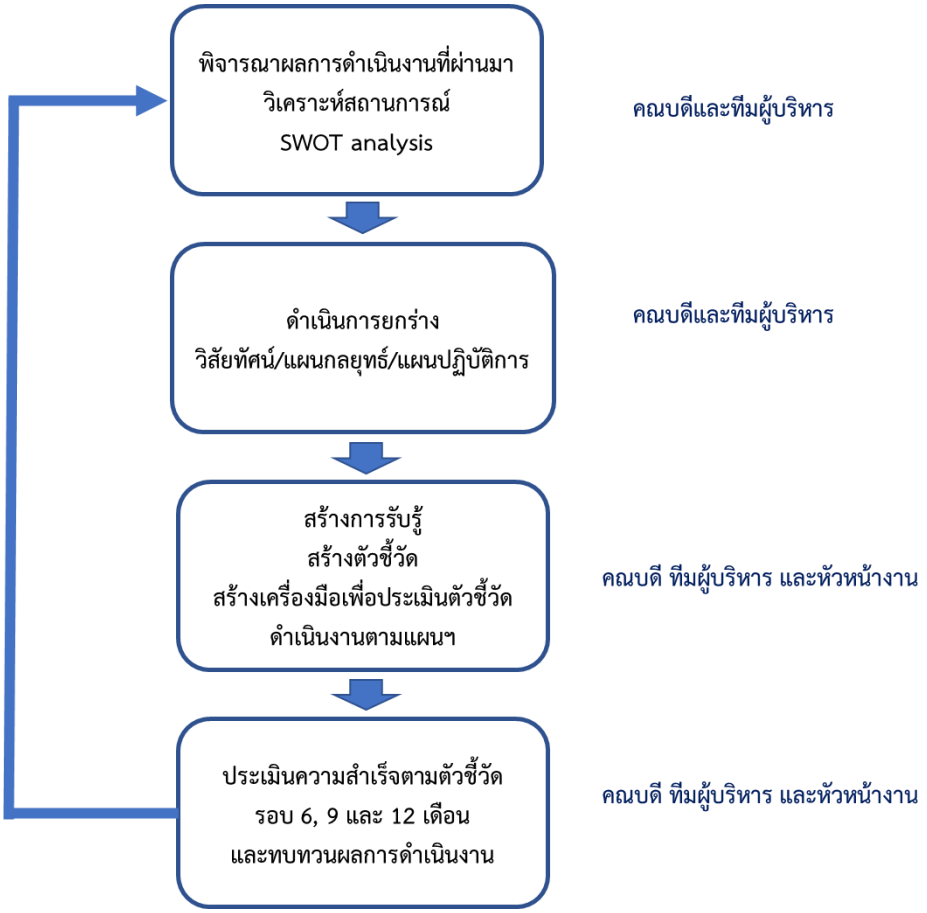
ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คณะสหเวชศาสตร์ โดยคณบดี เป็นผู้ดำเนินการหลักในการรวบรวมข้อมูลจากสถานการณ์ภายนอกและภายในคณะ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน แนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต นโยบายของมหาวิทยาลัยนเรศวร และข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของคณะฯ (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 1 ก(1)) โดยร่างแผนกลยุทธ์ของคณะสหเวชศาสตร์ฉบับปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568 ซึ่งเป็นวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารชุดปัจจุบัน (ระหว่าง ตุลาคม 2564 – กันยายน 2568) โดย**คณะผู้บริหารได้วิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าด้วยวิธีการ** SWOT analysis **และดำเนินการปรับปรุงร่างวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ค่าเป้าหมายรายปี** ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับนโยบายของคณะผู้บริหารคณะสหเวชศาสตร์ชุดปัจจุบัน โดยกลยุทธ์จะแบ่งเป็น **7** ด้านครอบคลุมภารกิจของคณะ และทำแผนปฏิบัติการในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง แบ่งเป็นระยะสั้น **1** ปี และระยะยาว **4** ปี

เมื่อได้ร่างแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ผู้บริหารได้ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์โดยการจัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และนิสิตทุกชั้นปีทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อให้ได้ประชาคมชาวสหเวชศาสตร์มีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างแผนกลยุทธ์ของคณะฯ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมประชาพิจารณ์ คณะผู้บริหารเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับแก้ไขแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ตามข้อเสนอแนะของประชาคมชาวสหเวชศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะสหเวชศาสตร์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากกระบวนการดังกล่าวทำให้คณะสหเวชศาสตร์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ **“เป็นคณะแห่งนวัตกรรมและสุขภาพสังคมสูงวัยระดับแนวหน้าของประเทศภายในปี 2568”**

เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ค่าเป้าหมายรายปีของแผนกลยุทธ์ตามระยะเวลาของแผนที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว คณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานในแต่ละกลยุทธ์ จากนั้นคณะผู้บริหารจะดำเนินการถ่ายทอดแผนไปยังบุคลากรทุกระดับชั้น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการ/กิจกรรมและการดำเนินงานของคณะฯ ในแต่ละปีงบประมาณ เมื่อสิ้นสุดผลการดำเนินงานตามแผนฯ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะผู้บริหารจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของแผนฯ ทั้งหมดดังกล่าวเพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นไปปีงบประมาณถัดไป **กระบวนการการจัดทำวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ แสดงในภาพที่ 1.1-1 และ 2.1-1**



ภาพที่ 2.1-1 ขั้นตอนโดยสรุปในการจัดทำวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์

(2) นวัตกรรม

จากกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ทำให้เกิดการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อมองหาโอกาสในการกำหนดเป้าหมายของคณะฯ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เกิดการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขึ้นใหม่ มุ่งเน้นโอกาสเชิงกลยุทธ์ “**นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ**” และ “**แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง**” ผ่านการบริการวิชาการแบบบูรณาการทางสหเวชศาสตร์และการให้บริการธาราบำบัดที่มีอยู่เพียงแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง จากจุดมุ่งเน้นของคณะฯ ทำให้เกิดการปรับปรุงระบบการทำงานในรูปแบบใหม่และปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในเพื่อรองรับกลยุทธ์ใหม่และสมรรถนะหลักของคณะฯ และกำหนดผู้บริหารของคณะฯ ที่รับผิดชอบ ดังนี้

1) กลยุทธ์เชิงรุก (Strength and Opportunity)

- กลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชศาสตร์
(ผู้รับผิดชอบ: รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา)
- กลยุทธ์ที่ 5 งานได้ผลคนเป็นสุข
(ผู้รับผิดชอบ: รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร)

2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Strength and Threat)

- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะแห่งโลกอนาคตด้วย “ALLIED”
(ผู้รับผิดชอบ: รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม)

- กลยุทธ์ที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง (ผู้รับผิดชอบ: ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ)

3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Weakness and Opportunity)

- กลยุทธ์ที่ 1 ABCD

(ผู้รับผิดชอบ: รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร)

- กลยุทธ์ที่ 6 สื่อสารดี-เป็นที่รู้จัก

(ผู้รับผิดชอบ: ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

4) กลยุทธ์เชิงรับ (Weakness and Threat)

- กลยุทธ์ที่ 7 Green Clean and Safe Faculty

(ผู้รับผิดชอบ: รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร)

นอกจากนี้ คณะฯ ให้ความสำคัญกับ “นวัตกรรม” เป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้นวัตกรรมอยู่ใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์และกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหนึ่งของแผนกลยุทธ์ โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมตามที่กำหนด ทั้งนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตจากพันธกิจด้านวิจัยและด้านการเรียนการสอน และนวัตกรรมในการทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management; KM) ส่งเสริมการจัดทำ R2R การวิจัยสถาบันหรือการผลิตนวัตกรรมในการทำงาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงกระบวนการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่คณบดีและทีมบริหารให้ความสำคัญ (ดังระบุในหมวดที่ 1 ค(2))

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณบดีและทีมบริหารนำข้อมูลสถานการณ์ สภาวการณ์ภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหารคณะ ประชาคมชาวสหเวชศาสตร์ ข้อมูลสะท้อนกลับจากนิสิต ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนพิจารณาข้อมูลประเด็นสำคัญตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวง อว. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสภาวิชาชีพ เกณฑ์ประกันคุณภาพหลักสูตร AUN-QA เกณฑ์คุณภาพการศึกษา EdPEx เพื่อให้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตารางที่ 2.1-1 แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1-1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ วิธีการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์

ข้อมูล	วิธีการรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภายนอก	นโยบายของประเทศและหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กระทรวง อว. และมหาวิทยาลัยนเรศวร ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น สื่อสารสนเทศแบบ	- ประชุมระดมสมองคณะผู้บริหาร - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ตลอดทั้งปี	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ

ข้อมูล	วิธีการรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ต่าง ๆ หนังสือแจ้งเวียน การเข้าร่วมประชุมในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ			คณะกรรมการประจำคณะ
กฎหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	กฎหมาย หนังสือ เอกสารราชการที่เกี่ยวข้องที่แจ้งเวียน การเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ประชุมระดมสมอง	ตลอดทั้งปี	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ
ข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปีของคณะ	ผลประเมินการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ข้อมูลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ของปีที่ผ่านมา การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการควบคุมภายในคณะ ผ่านระบบสารสนเทศของคณะที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดทั้งปีงบประมาณ	- นำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ - ประชาพิจารณ์ระดมสมอง - ประชุมระดมสมองคณะผู้บริหาร	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ
ความได้เปรียบความท้าทาย	ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภายนอกและภายใน และข้อมูลนำเข้าทุกด้าน ผ่านกระบวนการ SWOT analysis เพื่อระบุความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SWOT analysis	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณะผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ
ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสีย	แบบประเมินความพึงพอใจจากการบริการวิชาการของคณะ ข้อมูลสะท้อนกลับผ่านระบบสารสนเทศของคณะ การสังเกตจากพฤติกรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ เสียงสะท้อนจากบุคลากรและนิสิตภายในคณะ	- ประชุมระดมสมองคณะผู้บริหาร - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ตลอดทั้งปี	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ บุคลากรและนิสิตของคณะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งทุน นายจ้าง

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะสหเวชศาสตร์ได้กำหนดพันธกิจ 5 ด้าน ที่ครอบคลุมพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568 ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของนิสิตตามแนวทางประกันคุณภาพหลักสูตรของ AUN-QA
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากในโลกอนาคต
3. ผลิตงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และพัฒนาต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ
4. ให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงวัยโดยเน้นผู้สูงวัย และแสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพา ตนเองของคณะ
5. สอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ร่วมไปกับภารกิจหลักทุกด้าน

คณบดีและทีมบริหารกำหนดสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ที่ได้จากกระบวนการ SWOT analysis วิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และผ่านการรับฟังข้อเสนอและในการประชุมระดมความคิดเห็นจากประชาคมชาวคณะฯ (ภาพที่ 1.1-1 และ 2.1-1) สมรรถนะหลัก (ตามที่ระบุไว้ในโครงการองค์กร) มีดังนี้

1. การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี โทและเอก ทางสหเวชศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มีทักษะทางวิชาการ วิชาชีพและทักษะชีวิต
2. การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม
3. การจัดบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้
4. การจัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิก โดยเฉพาะคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด และสร้างรายได้

จากการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ในหมวดที่ 2.1 ก (3) รวมทั้งการกำหนดสมรรถนะหลัก ทำให้คณบดีและทีมบริหารตัดสินเรื่องการดำเนินการตาม Work system ที่สำคัญ (ซึ่งเชื่อมโยงไปยังหมวดที่ 6) โดยมีหน่วยงานภายในทำหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นและอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกซึ่งเป็นผู้ส่งมอบที่สำคัญ ที่จะช่วยให้สมรรถนะหลักของคณะฯ มีความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1-2 ส่วนระบบงานอื่น ๆ เช่นการรักษาความปลอดภัย ความสะอาด รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในบางรายการจะใช้ Outsource เป็นผู้ดำเนินการ

ตารางที่ 2.1-2 พันธกิจ สมรรถนะหลัก ระบบงานหลัก ผู้สนับสนุน หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้ส่งมอบของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

พันธกิจ	สมรรถนะหลัก	ระบบงานหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผู้สนับสนุน	ผู้ส่งมอบ
1	การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี โทและเอก ทางสหเวชศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มีทักษะทางวิชาการ วิชาชีพและทักษะชีวิต	**ระบบงานด้านการผลิตบัณฑิต** - การรับนิสิตเข้า - การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล - การประกันคุณภาพหลักสูตร	- ภาควิชา - งานบริการการศึกษา - งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	- ผู้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา - ชมรมศิษย์เก่า - สโมสรนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ - แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย	- นายจ้าง - โรงพยาบาลรัฐ/เอกชน - สถานประกอบการ - แหล่งฝึกปฏิบัติงาน
		ระบบงานด้านพัฒนานิสิต - การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	- ภาควิชา - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร		
2	การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม	**ระบบงานด้านการวิจัย** - การบริหารจัดการงานวิจัย - การจัดหาและจัดสรรทุนวิจัย - การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์	- งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - งานการเงินและพัสดุ - งานบริการวิชาการและจัดหารายได้ - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - หน่วยวิจัย	- ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย - แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย	- หน่วยงานแหล่งทุนภายในและภายนอกคณะ - บริษัทเอกชน - หน่วยงานที่มี MOU ร่วมกับคณะ
3, 4	การจัดบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์สู่วงการวิชาชีพและสังคมและสร้างรายได้ การจัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิกโดยเฉพาะคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด และสร้างรายได้	**ระบบงานด้านบริการสุขภาพและจัดหารายได้** - การบริการทางสุขภาพด้านคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด - การจัดประชุม/อบรม/หลักสูตรระยะสั้น	- ภาควิชา - งานการเงินและพัสดุ - งานบริการวิชาการและจัดหารายได้ - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - งานธุรการ อาคารสถานที่/ยานพาหนะ	- แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย	- โรงพยาบาลรัฐและเอกชนที่มีกิจกรรมและความร่วมมือกับคณะ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - สถานประกอบการภาคเอกชนเกี่ยวกับธุรกิจด้านสุขภาพและผู้สูงอายุ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

จากการกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและวิเคราะห์ด้วยวิธีการ SWOT analysis ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้แผนกลยุทธ์ที่กำหนดมีความสอดคล้องกับพันธกิจและสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยกำหนดแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี และกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละปีแบบไต่ระดับโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานย้อนหลัง 3 ปี เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ทั้งหมด 7 กลยุทธ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.1-3 (รายละเอียดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้กำกับดูแลและผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด สามารถดูได้ในแผนกลยุทธ์คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564-2568)

ตารางที่ 2.1-3 แผนกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ระหว่างปีงบประมาณ 2565-2568 ของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 1	ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)	การจัดการศึกษาของคณะเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร บัณฑิตมีคุณลักษณะตามความต้องการของผู้ใช้	1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education ตอบสนองต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงานของประเทศ ทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA	SC1 SC3	1.1 การมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตแต่ละสาขาภายใน 1 ปี (ร้อยละ) 1.2 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย) 1.3 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	-กิจกรรมบรรยายเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Trends in Medical Education -กิจกรรมพัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา :การอบรมให้ความรู้ /อบรมเชิงปฏิบัติการ ระดับหลักสูตรของคณะสหเวชศาสตร์ AUN-QA Miniseries
			1.2 เพื่อปรับการจัดการศึกษารับมือสถานการณ์โลกพลิกผัน	SC2 SC4		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 2	พัฒนานิสิตแห่งโลกอนาคตด้วย “ALLIED”	บัณฑิตที่มีทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกอนาคต	2.1 เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ที่สำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านความคิดเชิงนวัตกรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปรับตัว	SA2 SC3	2.1 ผลการประเมินทักษะชีวิตของนิสิตโดยนิสิต (คะแนนเฉลี่ย) 2.2 ผลการประเมินทักษะชีวิตของบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต(คะแนนเฉลี่ย) 2.3 นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ) 2.4 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (คะแนนเฉลี่ย)	-กิจกรรมการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาสำหรับ อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เทคนิคการให้คำปรึกษาด้าน Mental health เบื้องต้น
			2.2 เพื่อจัดการศึกษาแบบองค์รวม (Holistic education) และสหวิชาชีพ (Inter Professional Education : IPE)	SA2		
			2.3 เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้แก่นิสิต ทั้งที่เป็น Onsite และ Online	SC3 SC5		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 3	นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ	คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัยและมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	3.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย จัดสรรงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาโจทย์วิจัยและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์	SA2 SA4	3.1 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน) 3.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นหรือได้รับทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ชิ้นงาน) 3.3 จำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติระดับชาติและ/หรือนานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ร้อยละ) 3.4 จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ชิ้นงาน)	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การเปิดมุมมองความคิดของสังคมแห่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ◈ Innovation: Starting your innovation ◈ Entrepreneur: New Entrepreneurship: How to start? ◈ Marketing: Get to know about marketing
			3.2 เพื่อบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมเข้ากับบัณฑิตศึกษา จัดทำเกณฑ์การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา	SA2 SA4		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 4	แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	บริการวิชาการและบริการสุขภาพของคณะสร้างคุณค่าให้สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมสูงวัย และมีรายได้อย่างยั่งยืน	4.1 เพื่อรักษารายได้จากฐานกลุ่มผู้เรียนเดิม และขยายฐานกลุ่มผู้เรียนใหม่ (เพิ่มพูนความรู้ควบคู่รายได้)	SA1 SA3 SA5	4.1 ผลกำไรจากการจัดประชุมและอบรมระยะสั้น (แสนบาท) 4.2 ผลกำไรที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการและบริการสุขภาพเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (จำนวนเท่า) 4.3 รายรับที่เกิดจากการส่งต่อผู้รับบริการ (แสนบาท)	
			4.2 เพื่อหารายได้จากการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้สูงวัย อย่างมืออาชีพ โดยใช้จุดแข็งของการเป็นสถาบันการศึกษา และการมีอาคารธาราบำบัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รายได้เพิ่มสุขภาพประชากรเพิ่ม)	SA1 SA3 SA5		
			4.3 เพื่อทำธุรกิจตามแนวคิด Social Responsibility และ Social Enterprise ยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (ก้าวไปพร้อมกันกับ Social Responsibility และ Enterprise)	SA3 SA5		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 5	งานได้ผลคนเป็นสุข	บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน และมีสุขภาวะ สามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	5.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	SC3	5.1 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 5.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คะแนนเฉลี่ย) 5.3 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย)	-กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในหัวข้อเรื่อง “เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ กพอ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564” -กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพิจารณาความดีความชอบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
			5.2 เพื่อปรับระบบภาระงานของบุคลากรให้ยืดหยุ่นและประเมินผลงานตาม Performance Agreement	SC3		
			5.3 เพื่อจัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุขและตรงตามความต้องการของบุคลากร	SC4		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 6	สื่อสารดี-เป็นที่รู้จัก	ผลงานของคณะเป็นที่ประจักษ์ มีระบบในการสื่อสารและรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน	6.1 เพื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ลดต้นทุน ลดเวลา และงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ	SC5	6.1 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อระบบสารสนเทศของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 6.2 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 6.3 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 6.4 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในหัวข้อ "Leadership Communication"
			6.2 เพื่อสร้างช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร	SC3		
			6.3 เพื่อจัดการสื่อสารและสร้างความผูกพันระหว่างคณะและ Stakeholder ภายนอกคณะ จัดระบบรับฟังเสียงสะท้อนกลับ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าทุกกลุ่มของคณะ	SC3		
			6.4 เพื่อสอดแทรกกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เข้าไปในทุกภารกิจ สร้างภาพลักษณ์ ส่งเสริมการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์และวิสัยทัศน์ของคณะ	SC3		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	แผนพัฒนาบุคลากร (ตัวอย่าง)
กลยุทธ์ด้านที่ 7	Green Clean and Safe Faculty	คณะมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มี ความสะอาดและความปลอดภัยต่อบุคลากร นิสิต และผู้รับบริการ	7.1 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมและมีระบบบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ	SC4	7.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 7.2 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 7.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 7.4 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 7.5 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 7.6 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพ ต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	กิจกรรมซ้อมแผนอัคคีภัยและเหตุฉุกเฉิน
			7.2 เพื่อการจัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพของบุคลากร นิสิต และผู้รับบริการสุขภาพ เพื่อรองรับความเสี่ยงจากโรคระบาดและภาวะฉุกเฉินทางสุขภาพ	SC2 SC4		
			7.3 เพื่อการจัดระบบความปลอดภัยทางกายภาพแก่บุคลากร นิสิตและผู้รับบริการสุขภาพของคณะ	SC3 SC4		

SA: **Strategic Advantage** ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร SC: **Strategic Challenge** ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) จะเชื่อมโยงระหว่าง กับ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรเป็นไปดังแสดงตามตารางที่ 2.1-3

จากวิสัยทัศน์ของคณะสหเวชศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารของคณะผู้บริหารคณะ ทำให้การกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ทั้งภายในและภายนอกคณะ และสอดรับกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ภาพที่ 2.1-2) คณะฯ ได้วิเคราะห์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และสมรรถนะหลักขององค์กรโดยอาศัยข้อมูลรอบด้านดังกล่าวข้างต้น มากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ให้ครอบคลุมด้านตามพันธกิจ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบกลยุทธ์แต่ละด้าน เมื่อมีการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนด คณะฯ จะดำเนินการประเมินผลและรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำกลับมาวิเคราะห์และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมในแต่ละปี เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

คณะฯ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน (ตารางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ แสดงในภาคผนวก)

ภายหลังจากคณะกรรมการประจำคณะสหเวชศาสตร์เห็นชอบแผนกลยุทธ์แล้ว รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ จะนำข้อมูลแผนกลยุทธ์ มาประชุมภายในฝ่ายและหน่วยงานของตนเพื่อระดมสมองและความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ที่หน่วยงาน/ตนเองรับผิดชอบ โดยกำหนดรูปแบบของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ต้องการใช้ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และผลที่คาดว่าจะได้รับ เสนอเป็นแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยแต่ละแผนปฏิบัติการต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมร่วมขององค์กร กลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงความเสี่ยง ความคุ้มทุน งบประมาณ ระยะเวลาและความเป็นไปได้ในการดำเนินงานที่เหมาะสมร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งคณะฯ อีกครั้ง เพื่อให้เกิดการบูรณาการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ

เมื่อเริ่มดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้ว จะมีการจัดทำแผนรายปี และกำกับติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการประจำปีในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกไตรมาส (ภาพที่ 2.1-1) โดยมีงานนโยบายและแผนเป็นผู้ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ อีกทั้งยังมีการติดตามผลการประเมินตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และเป้าประสงค์ทุกรอบ 6, 9 และ 12 เดือน เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อครบรอบ 12 เดือน จะมีการประชุมระดมสมองเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานผลในภาพรวมของแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ทั้งหมดเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำหรับการดำเนินงานในปีถัดไป

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

การนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คณะฯ มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ในช่วงต้นปีงบประมาณ จากนั้นรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีสู่บุคลากรในหน่วยงานที่ตนเองกำกับ เพื่อให้การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกหน่วยงานในคณะผ่านการประชุมย่อยในหน่วยงานและส่งผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ในระหว่างการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องจะคอยกำกับติดตาม และประเมินผลเป็นประจำตามกระบวนการกำกับติดตามที่คณะฯ กำหนดเป็นระยะ ๆ

3) การจัดสรรทรัพยากร

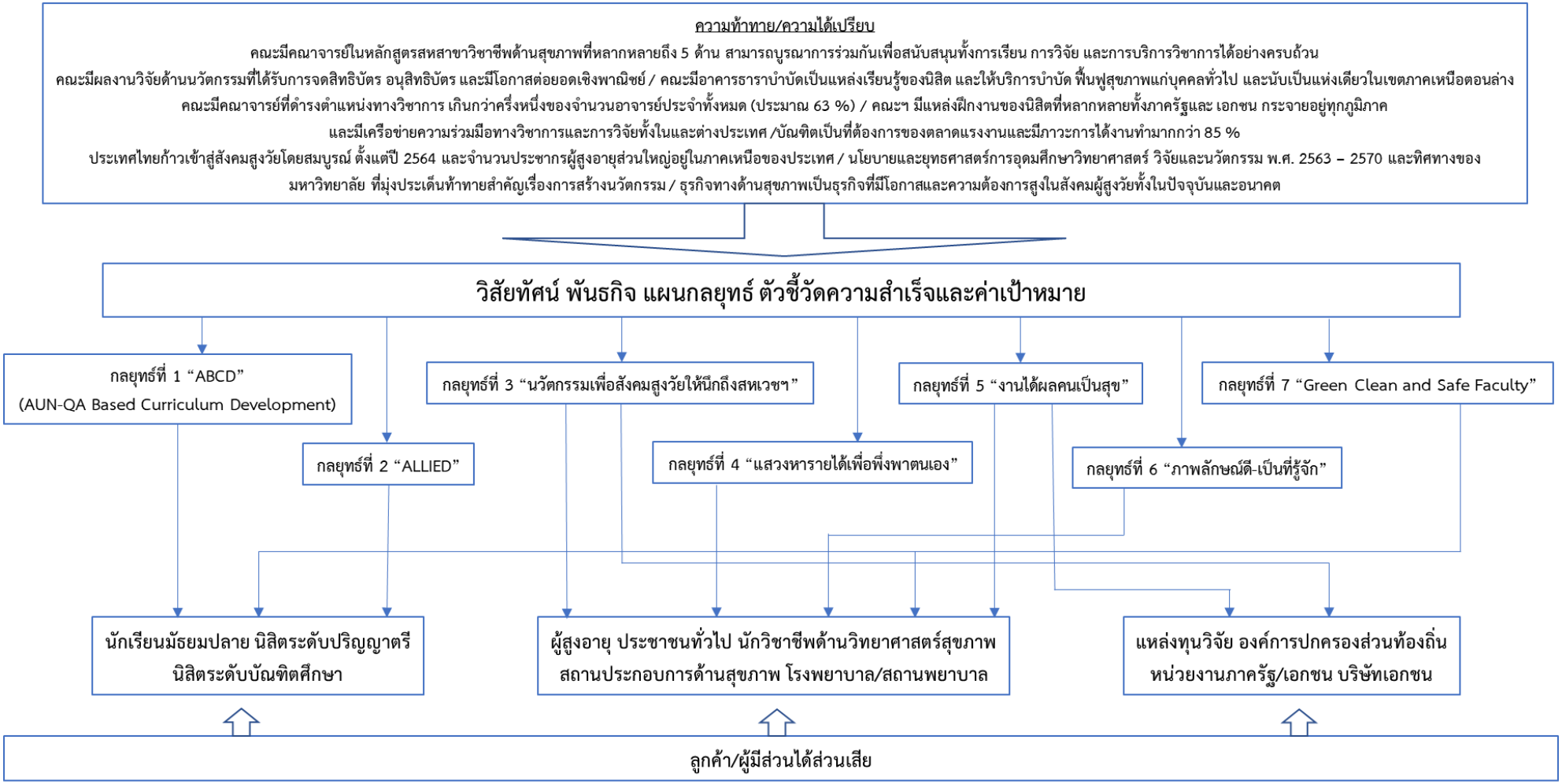
ในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ ร่วมกับหน่วยงานของตน นอกจากกำหนดแผนปฏิบัติการแล้วยังต้องกำหนดงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้ในแผนฯ โดยการพิจารณางบประมาณที่เหมาะสมในแต่ละแผนปฏิบัติการ จะถูกนำไปพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมตามพันธกิจและกลยุทธ์ของคณะฯ และประเมินความเสี่ยงฐานะการเงินของคณะฯ ในกำหนดเป้าหมายการใช้เงินให้เหมาะสมโดยไม่กระทบต่อความมั่นคงทางการเงิน โดยพิจารณาปริมาณงบประมาณรายได้ที่จะเกิดขึ้นและเงินสะสมของคณะฯ ที่มีอยู่

เมื่อผ่านความเห็นชอบการใช้งบประมาณจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ แผนปฏิบัติการดังกล่าวจะถูกดำเนินส่งให้กับกองแผน มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้มหาวิทยาลัยนเรศวรพิจารณาอนุมัติอีกครั้ง เมื่อแผนการใช้งบประมาณได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยแล้ว ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการจะดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี เมื่อดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ แล้วเสร็จ จะต้องดำเนินการตามระเบียบการเงินที่กำหนด เช่น การรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม การส่งหลักฐานการใช้จ่ายเงินเพื่อการตรวจสอบ ซึ่งงานการเงินและพัสดุจะดำเนินการรายงานสถานะทางการเงินรายไตรมาสให้คณะกรรมการประจำคณะฯ รับทราบสถานการณ์ใช้จ่ายเงิน และมีการทบทวนแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุง ตามหลักการ PDCA ตามรอบการรายงานผลการดำเนินงานตามที่กำหนด และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการแก้ไขหรือปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่อาจเกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน

(4) แผนด้านบุคลากร

จากกลยุทธ์ที่ได้วางไว้จะถูกนำไปจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังระบุในหมวดที่ 5 โดยคณะฯ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน มีการปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินภาระงานที่เหมาะสมกับหน้าที่และประเมินผลการปฏิบัติงานตาม Performance Agreement มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อนำข้อมูลไปใช้กำหนดโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรที่ตรงเป้าหมาย คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของตนเองเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติจริงและให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อแผนกลยุทธ์ของทางคณะฯ

คณะฯ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และภารกิจของหน่วยงาน ตัวอย่างการบูณาการระหว่างแผนกลยุทธ์กับแผนพัฒนาบุคลากร แสดงดังคอลัมภ์สุดท้ายของตาราง **2.1.3** ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมขององค์กร รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำวิจัยสถาบัน การจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี และผลักดันให้บุคลากรปรับเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น



ภาพที่ 2.1-2 กลยุทธ์ ความท้าทาย/ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียของแผนกลยุทธ์ คณะสหเวชศาสตร์ พ.ศ. 2565-2568

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ดังแสดงในตารางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2568 (ภาคผนวก) เพื่อใช้ในการติดตามผลลัพธ์และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ โดยให้ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการมีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิธีการวัดสามารถนำมาวัดและประเมินได้อย่างเหมาะสม มีความท้าทาย มีโอกาสและความเป็นไปได้ภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสมและผ่านความเห็นชอบจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ ผู้รับผิดชอบกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการพิจารณาทั้งในระดับหน่วยงานย่อยภายในคณะฯ และคณะกรรมการประจำคณะสหเวชศาสตร์ เพื่อให้ตัวชี้วัดสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงและมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลักของคณะฯ

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ผู้รับผิดชอบกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมกับคณะกรรมการประจำคณะฯ ร่วมกันคาดการณ์ผลการดำเนินการทั้งในระดับกลยุทธ์ และระดับแผนปฏิบัติการ (แผนระยะ 4 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568) ดังแสดงในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2568 2568 (ภาคผนวก) โดยคณะฯ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายผลการดำเนินงานในรอบปีถัดไป โดยกำหนดนโยบายว่าผลการดำเนินงานในปีปัจจุบันควรเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ควรน้อยกว่าค่าพื้นฐานหรือค่าที่ดำเนินการได้ในปีงบประมาณก่อนหน้า และอาจนำข้อมูลผลการดำเนินงานของคู่เทียบมาใช้ในการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทาย

นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินการและพิจารณาตรวจสอบความก้าวหน้า การบรรลุเป้าหมาย ปัญหาและอุปสรรค หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบร่วมกับงานนโยบายและแผนจะรวบรวมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา ทั้งนี้ในกรณีที่มีสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนหรือปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานตามความเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

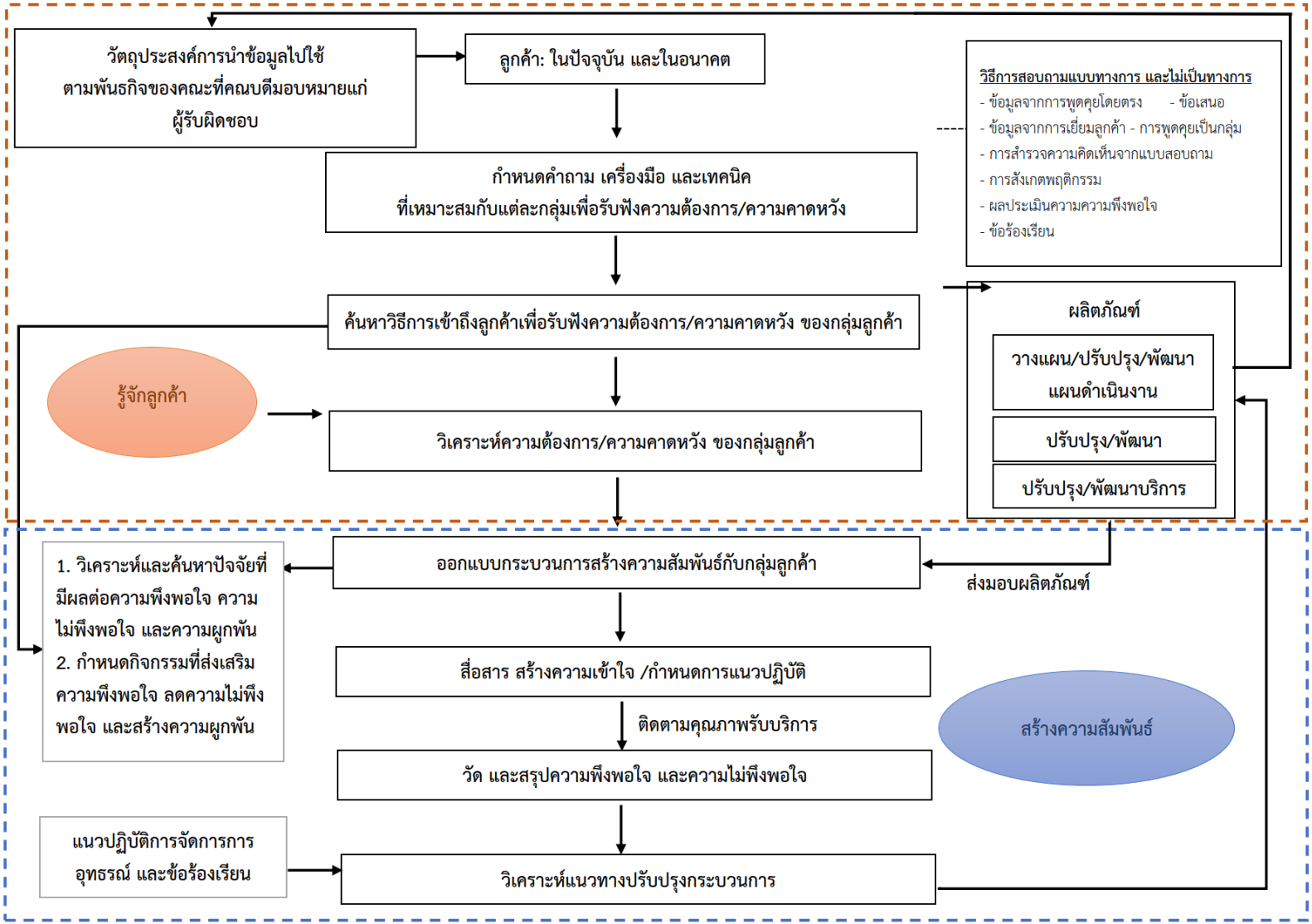
ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการเป็นรายไตรมาส เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค และสถานการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และแผนกลยุทธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ได้เมื่อพบปัญหา อุปสรรคที่คาดไม่ถึง หรือมีสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนไป ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยงานนโยบายและแผนจะเป็นผู้รวบรวมแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน เพื่อขอปรับแผนปฏิบัติการต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ความเห็นชอบและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โดยมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน และมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกันผ่านระบบการสื่อสารของคณะฯ

หมวด 3 ลูกค้า

คณบดีเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับลูกค้า ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การหาความคาดหวังของลูกค้า จำแนกกลุ่มลูกค้า การสร้างและจัดการความสัมพันธ์ การนำเสียงสะท้อนของลูกค้า (Voice of customer) ไปออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนา**หลักสูตรและบริการ ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร (ตารางที่ OP-1) กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า**แสดงดังภาพที่ 3-1 โดยคณบดีมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบหลักตาม**หลักสูตรและบริการ** เป็นไปตามตารางที่ 3.1-1 ร่วมกับคณะกรรมการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการรับฟังเสียงสะท้อนของลูกค้า และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้นำไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 และข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4

คณบดีและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใช้ข้อมูลนำเข้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการหลัก (เช่น ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการใช้แนวทางการประกันคุณภาพหลักสูตร ด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีการใช้เงื่อนไขของการรับทุนจากแหล่งทุนวิจัย นโยบายสำคัญด้านการวิจัยของประเทศ กระทรวง และมหาวิทยาลัย ด้านการบริการทางสุขภาพ มีการใช้มาตรฐานการให้บริการของวิชาชีพ) มาเป็นปัจจัยหลักในการออกแบบหลักสูตรและบริการ นอกจากนี้คณะยังมีการจัดกิจกรรม อาทิเช่น กิจกรรมคณบดีพบประชาคม พบนิสิตทุกชั้นปี เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้ดังตาราง OP-7 ในโครงร่างองค์กร จากนั้นนำไปทีมบริหารได้นำข้อมูลไปดำเนินการ จัดหา พัฒนา ปรับปรุง ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า และมีการสร้างเครื่องมือประเมินความพึงพอใจของลูกค้าตามหลักสูตรและบริการหลัก ทั้งนี้โดยบูรณาการข้อคำถามในแบบประเมินจากตัวชี้วัดการดำเนินงานที่สำคัญในแผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของการดำเนินงานบริหาร และ ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ AUN-QA ซึ่งหลักการของการออกแบบแบบประเมินความพึงพอใจดังกล่าว จะต้องสะท้อนข้อมูลที่ต้องการและใช้ข้อคำถามให้น้อยที่สุด แต่ได้คำตอบตรงที่ต้องการ โดยรองคณบดีที่รับผิดชอบในแต่ละหลักสูตรและบริการหลักเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ และร่วมกับหัวหน้างานที่รับผิดชอบตามหลักสูตรและบริการหลัก ในการร่างข้อคำถาม ช่องทางและวิธีการในการเก็บข้อมูล

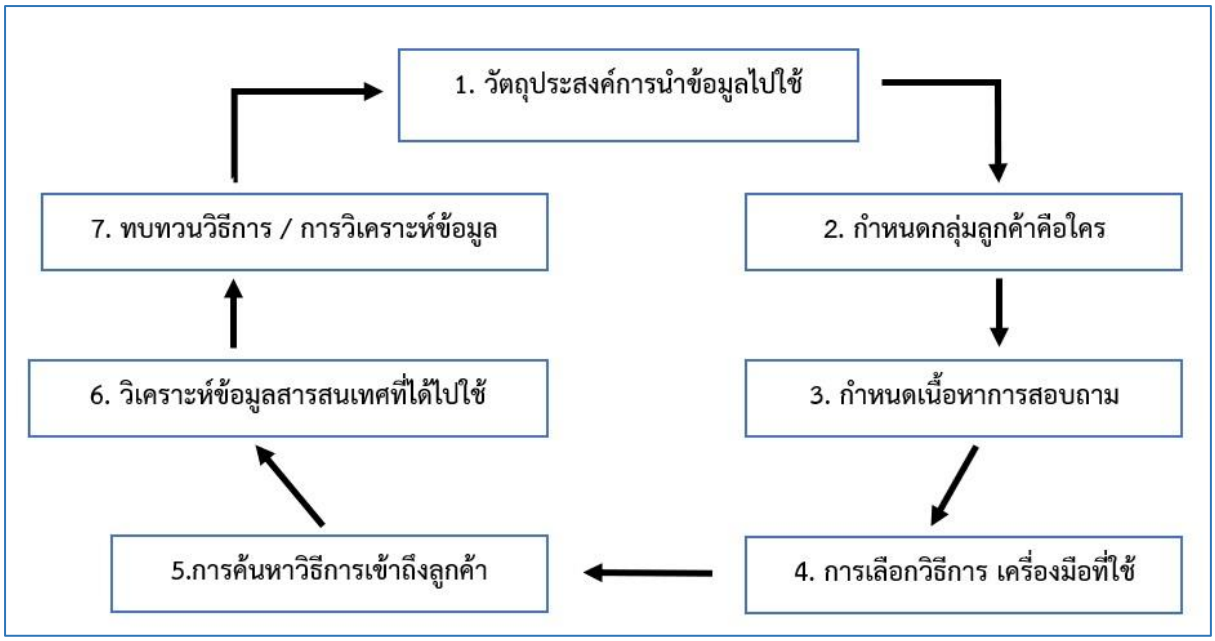


ภาพที่ 3-1 กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ก. การรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ (Listening to Students and Other Customers)

คณบดีและทีมบริหารให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนของลูกค้า เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าผ่านกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า **ดังภาพที่ 3.1-1**



ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า

คณบดีเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการรับฟังเสียงของลูกค้า (ขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) จากนั้นกำหนดลูกค้าตามพันธกิจที่บ่งบอกถึงหลักสูตรและบริการหลัก (ขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) ในโครงร่างองค์กร จากนั้นกำหนดเนื้อหา หรือประเด็นที่ต้องการสอบถามในลูกค้าแต่ละกลุ่ม (ขั้นตอนที่ 3ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) และเลือกวิธีการที่ใช้เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ (ขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) เช่น แบบสอบถาม และค้นหาวิธีการเข้าถึงลูกค้า (ขั้นตอนที่ 5 ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) เช่น การนัดพบประชาคมนิสิต เพื่อให้ทำแบบประเมิน การสัมภาษณ์ผู้รับบริการด้านสุขภาพ ณ อาคารธาราบำบัด เป็นต้น

คณบดีได้**มอบหมายความรับผิดชอบ**ให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพหลักสูตร รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่างๆที่รับผิดชอบหลักสูตรและบริการหลัก รวมทั้งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรร่วมดำเนินการในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตกลุ่มลูกค้า และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ ดังตาราง 3.1-1 ซึ่งสอดคล้องกับตาราง OP-1 ในโครงร่างองค์กร โดยผู้รับผิดชอบหลักทำหน้าที่**กำกับดูแล**กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์สังเคราะห์ (ขั้นตอนที่ 6-ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) โดยคณบดีและทีมบริหาร ผ่านการประชุมพูดคุยทั้งแบบที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสังเคราะห์ประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ และแบบที่เป็นทางการโดยมานำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ เพื่อประชุมระดมสมองร่วมกัน วิเคราะห์สาระ (Voice) ที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนา และออกแบบหลักสูตรและบริการหลัก ให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า ตลอดจนทบทวนวิธีการการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงกระบวนการการรับฟังเสียงของลูกค้า (ขั้นตอนที่ 7-ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) ต่อไป

ตารางที่ 3.1-1 การแบ่งผู้รับผิดชอบหลักตามหลักสูตรและบริการของคณะ

พันธกิจ	หลักสูตรและบริการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ลูกค้า
1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของนิสิตตามแนวทางประกันคุณภาพหลักสูตรของ AUN-QA 2. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากในโลกอนาคต	การจัดการเรียนการสอนใน - ระดับปริญญาตรี หลักสูตร - ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	**1. ลูกค้าในปัจจุบัน** กลุ่มผู้เรียน แบ่งออกเป็น 1.1 นิสิตระดับปริญญาตรี 1.2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ **2. ลูกค้าในอนาคต** 2.1 นักเรียนมัธยมปลาย
3. ผลิตงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และพัฒนาต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ	การวิจัยและนวัตกรรม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	**1.ลูกค้าในปัจจุบัน** 1.1 แหล่งทุน หรือผู้ให้ทุน - ทุนภายในประกอบด้วย ทุนภายในคณะ (ทุนรายได้คณะ) และทุนภายในมหาวิทยาลัย (ทุนรายได้มหาวิทยาลัย) - ทุนภายนอก ได้แก่ แหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานพัฒนาวิจัยการเกษตร(สวก.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (สทน.)

พันธกิจ	หลักสูตรและบริการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ลูกค้า
			หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) เป็นต้น 1.2 แหล่งที่เกี่ยวกับวิจัยเชิงนวัตกรรม 1.3 ผู้ใช้งานวิจัย **2. ลูกค้าในอนาคต** ได้แก่ ผู้นำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ การนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์โดยภาคเอกชน
4. ให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงวัยโดยเน้นผู้สูงวัย และแสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองของคณะ	การบริการทางวิชาการ การจัดอบรม ประชุมวิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	1. ผู้รับบริการด้านสุขภาพ คือลูกค้าที่มาใช้บริการสุขภาพของคณะได้แก่ คลินิกกายภาพบำบัด ห้องออกกำลังกาย ซาวน่าและสตรีม และการให้บริการธาราบำบัด 2. ประชาชนทั่วไปที่ร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพที่ทางคณะและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมการจัดโครงการ
	บริการสุขภาพ - คลินิกกายภาพบำบัด - ธาราบำบัด - ฟิตเนส		3. ผู้รับบริการทางวิชาการ คือลูกค้าที่สมัครเพื่อมาเข้าร่วมโครงการอบรมวิชาการที่ทางคณะหรือภาควิชาเป็นผู้จัด

(1) ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Students and Other Customers)

คณะสหเวชศาสตร์ มีลูกค้าปัจจุบันที่อยู่ภายในองค์กร คือผู้เรียนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และลูกค้าปัจจุบันที่อยู่ภายนอกองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต 2) กลุ่มผู้รับบริการด้านการวิจัย ได้แก่ แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน และรวมถึงผู้ที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 3) กลุ่มผู้รับบริการวิชาการ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมอบรม ประชุมวิชาการ 4)ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ โครงการส่งเสริมสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ ซึ่งการรับฟังเสียงของผู้เรียน และลูกค้าในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันตาม**ตารางที่ 3.1-2**

สำหรับบุคลากรของคณะ ซึ่งถือเป็น Stakeholder ที่สำคัญ จะมีการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ การรับรู้การดำเนินงาน การสื่อสารองค์กร ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่อมาตรการต่างๆของคณะและด้านอาคารสถานที่ และความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของการทำงาน เป็นต้น สำหรับลูกค้าภายนอกองค์กรจะมีการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ การรับรู้การดำเนินงาน การสื่อสารองค์กร ความพึงพอใจต่อการให้บริการต่างๆของคณะ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นกับหลักสูตรและบริการหลัก ยกตัวอย่างเช่น แบบประเมินคุณภาพบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา แบบประเมินผลการเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และความสุขสำหรับนิสิต แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้มารับบริการสุขภาพคลินิกกายภาพบำบัด ห้องออกกำลังกาย ซาวน่า ธาราบำบัด และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ

ตารางที่ 3.1-2 การรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน และการนำไปใช้ประโยชน์

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการเรียนการสอน					
นิสิตระดับปริญญาตรี และ บัณฑิตศึกษา	- กิจกรรมคณบดีพบประชาคม -การประเมินความเห็น/ความพึงพอใจผ่านทาง google /MS form ในประเด็น - การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ตาม ELO ของหลักสูตร -การประเมินทักษะชีวิตที่คณะสหเวชศาสตร์มุ่งส่งเสริม (ALLIED) -การประเมินความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพัน - การสำรวจความพึงพอใจจากการเข้าร่วมกิจกรรม	- ทุกภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมประเมินภายหลังเสร็จสิ้น	- คุณภาพบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา - ผลประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ - ผลประเมินสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ผลประเมินความสุขสำหรับนิสิต - ข้อร้องเรียน - ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของนิสิตระดับปริญญาตรี และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร - รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต และกิจกรรมเพื่อสังคม - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการการศึกษา - หัวหน้างานพัฒนานิสิตแลละกิจกรรมเพื่อสังคม - หัวหน้างานสื่อสารองค์กร - กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร - บัณฑิตวิทยาลัย	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวัง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน และการดูแลนิสิต ดังต่อไปนี้ - ปรับปรุงหลักสูตร - ปรับปรุงรายวิชา การสอน และการประเมินผล - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ปรับปรุงระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ - การออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพให้กับนิสิตในด้านทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการทำงาน และการใช้ชีวิต
	- สายตรงถึงรองคณบดีในกำกับ/หลักสูตร - อาจารย์ที่ปรึกษา - line ชั้นปี - facebook ชั้นปี	ตลอดเวลา			

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
	- อีเมล์ - line ภาควิชา/คณะ - facebook ภาควิชา/คณะ - Instagram คณะ - เว็บไซด์คณะ - Face to face - การสังเกต				
ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ	การประเมินความเห็น/ความพึงพอใจผ่านทาง google /MS form ในประเด็น - การประเมินคุณภาพบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต - การจัดประชุม - จากการสนทนา/หารือร่วมกับผู้บริหาร/หลักสูตร -การนิเทศงานฝึกปฏิบัติงานของนิสิต - การเยี่ยมชมศึกษาดู งาน	1 ครั้งต่อปี	-ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตร - ความพึงพอใจ ความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึง ประสงค์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร - รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - งานบริการการศึกษา - งานสื่อสารองค์กร	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 5 ดังตารางที่ 5.1-1 - เป็นแนวทางการปรับปรุงการพัฒนา กิจกรรมสำหรับผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ - เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการสอน - เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร
ด้านการวิจัย					

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน (ภาครัฐ และ เอกชน) แหล่งที่เกี่ยวกับวิจัยเชิงนวัตกรรม	- เอกสารแจ้งการติดตามรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย - เอกสารแจ้งการติดตามการบรรลุตามตัวชี้วัดของโครงการวิจัย	-ทุก 6, 12 เดือนหลังจากเซ็นสัญญารับทุนวิจัย	-การแจ้งเตือนและข้อเสนอแนะ	-รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา - หัวหน้าโครงการวิจัย - งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวังของแหล่งทุน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการงานวิจัยในหมวด
	- นโยบายของประเทศของแหล่งทุน ผู้ให้ทุน				ที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการทำวิจัย เช่น ครุภัณฑ์ บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อทำให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะการทำวิจัย เช่น การเขียนผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติ การทำวิจัยเชิงนวัตกรรม และการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ - การถ่ายทอดผลงานวิจัยนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ ได้แก่	- แบบสัมภาษณ์ผู้มารับบริการห้องออกกำลังกาย ซาวน่า สตีม	ทุกครั้งที่ผู้เข้ารับบริการเข้ารับบริการโดยผ่านทาง QR code หรือแบบประเมินแบบกระดาษ	- ข้อมูลรายละเอียดผู้ให้บริการ - ความพึงพอใจด้านบคลากรที่ให้บริการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
	- คลินิกกายภาพบำบัดและห้องออกกำลังกาย มีช่องทางให้ผู้รับบริการประเมินใน แบบสอบถามความพึงพอใจ				- ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวังของแหล่งทุน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง
กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส ประชาชนทั่วไป/ ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพ	- คลินิกกายภาพบำบัดและห้องออกกำลังกาย ทั้งในรูปแบบ QR code และรูปแบบกระดาษ - สามารถให้ข้อมูลการให้บริการหรือข้อเสนอแนะผ่านทาง facebook ของหน่วยส่งเสริมสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร		- ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ - ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก/สถานที่/อุปกรณ์ - ด้านคุณภาพการให้บริการ - ช่องทางการรู้จัก - สิ่งที่ประทับใจ ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ		กระบวนการในการจัดการการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ ในหมวดที่ 6 ดัง ภาพที่ 6.1-4 - นำข้อมูลสรุปจากจากการประเมินของผู้รับบริการในแต่ละเดือน เข้าปรึกษาหารือและเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	การจัดอบรมทางวิชาการที่ทำการจัดโดยคณะหรือภาควิชามีการมีช่องทางให้ผู้รับบริการประเมินในแบบประเมินโครงการอบรมวิชาการทั้งในรูปแบบ online และกระดาษ	ทุกครั้งที่มีการรจัดโครงการอบรมวิชาการ	- ข้อมูลผู้เข้าอบรม - ช่องทางในการรับทราบข้อมูลการอบรม ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ภาควิชาร่วมกับผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	- นำข้อมูลสรุปจากจากการประเมินของผู้เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการ เข้าปรึกษาหารือ และเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการบริการทางวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
			ด้านคุณภาพการให้บริการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ อาทิเช่น หัวข้อที่ต้องการให้จัดในอนาคต ช่วงเวลา และจำนวนวันในการจัด		

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students and Other Customers)

คณบดีกำหนดลูกค้าในอนาคตโดยวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสูตรและบริการหลัก และกำหนดวิธีการรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต คณะยังมีการจัดทำแบบสอบถาม ในมุมมองของผู้ที่ยังไม่เคยใช้บริการของคณะ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อรับทราบความต้องการ/ความสนใจใช้บริการของคณะในอนาคต ตาม**ตารางที่ 3.1-3**

สำหรับด้านการเรียนการสอน ข้อมูลจากการรับฟังเสียงของลูกค้าในอนาคตดังกล่าวถูกนำมาใช้ปรับกระบวนการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของคณะ การออกแบบ หรือการปรับปรุงหลักสูตรรายวิชา การสอน การประเมินผล สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตรให้กับผู้เรียนต่อไป

สำหรับด้านวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงวิธีการประชาสัมพันธ์ผลงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัย/นวัตกรรมให้ตรงตามความต้องการของผู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยมีเป้าหมาย ทำอย่างไรให้ได้ลูกค้าในกลุ่มที่มาใช้บริการอยู่แล้วมีปริมาณเพิ่มขึ้น และการเพิ่มปริมาณลูกค้าในกลุ่มที่ซึ่งปัจจุบัน รวมทั้งวิเคราะห์และจัดอันดับความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการของลูกค้า

ตารางที่ 3.1-3 การรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต และการนำไปใช้ประโยชน์

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการเรียนการสอน					
นักเรียนมัธยมปลาย ผู้ปกครอง โรงเรียนในเขตภาคเหนือตอนล่าง นิสิตต่างคณะ	- กิจกรรม Open House - กิจกรรม Road Show	1 ครั้งต่อปี	- ความต้องการ - ข้อคิดเห็น - ข้อเสนอแนะ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพหลักสูตร - รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - งานบริการการศึกษา - งานสื่อสารองค์กร	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2 - ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ - ปรับปรุงวิธีการ/ช่องทางการประชาสัมพันธ์ - ปรับปรุงกิจกรรมเผยแพร่หลักสูตร
	-Facebook -Website -โทรศัพท์ - line - แผ่นพับ - Instagram คณะ	ตลอดเวลา			
ด้านการวิจัย					
ผู้นำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ผู้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	-กิจกรรม Research and Innovation day -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยและผู้ใช้ประโยชน์ -ช่องทางอื่น ๆ เช่น -ผ่านมาทางนักวิจัยผู้ผลิตผลงานวิจัย -ผ่านแหล่งที่เคยให้ทุนกับนักวิจัย	ตลอดเวลา	-เงื่อนไขและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลงานวิจัยและนวัตกรรม	-รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา - หัวหน้าโครงการวิจัย - งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวังของแหล่งทุนหรือผู้ที่ต้องการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการงานวิจัย ในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 ดังต่อไปนี้ -ปรับปรุงการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
					- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะการทำวิจัยเพื่อการนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ

คณบดียังมอบหมายให้ รองคณบดีฯ ผู้ช่วยคณบดีฯและหัวหน้างานฯ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรและบริการตามพันธกิจหลัก ปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า ดัง ภาพที่ 3.1-2

ภาพที่ 3.1-2 กระบวนการการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า

จากที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ คณบดี รองคณบดีฯ ผู้ช่วยคณบดีฯและหัวหน้างานฯ ผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรและบริการตามพันธกิจหลักร่วมทบทวนกระบวนการการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า โดยข้อสรุปในการปรับปรุง คือ การจัดทำ Platform รับฟังเสียงของลูกค้าต่อไป เพื่อการได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำได้ไปปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4 ต่อไป

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการฯ (Student and Other Customers Segmentation, and Program and Service Offerings)

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other Customers Segmentation)

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามพันธกิจและสมรรถนะหลักของคณะ ตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงร่างองค์กร มีการกำหนดลูกค้าในปัจจุบันและอนาคต ดังแสดงในหมวด 3.1 ก(1) และ3.1 ก(2)

นอกจากนี้ยังนำข้อมูลสารสนเทศในเชิงลึกที่ได้จากการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลตามสถานการณ์ภายนอก ข้อมูลความต้องการจากลูกค้าปัจจุบันตามหลักสูตรและบริการ มาวิเคราะห์ นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบริการ ได้แก่ รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีร่วมกับ หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ยังวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่สำคัญจากหลักสูตรและบริการ เช่น ความพึงพอใจจากลูกค้า จำนวนลูกค้า รายรับและผลกำไรจากการประกอบการ พฤติกรรมการเข้ารับบริการ ดังปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 และนำไปคาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.1-4

ตารางที่ 3.1-4 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การจัดการศึกษา วิจัยและบริการ

พันธกิจ	สารสนเทศที่ใช้	การนำไปใช้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	การนำไปใช้จัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ
ด้านการเรียนการสอน	- ข้อมูลจำนวนการรับเข้าของนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิต เมื่อเทียบกับแผน	กำหนดจำนวนรับเข้าของผู้เรียนในแต่ละสาขา	สร้างสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่สร้างการรับรู้ในกลุ่มคนรุ่นใหม่
	- ข้อมูลการได้งานทำ		พัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อมการการทำงาน
	- ข้อมูลจำนวนนิสิตภายในมหาวิทยาลัยที่มีการลงทะเบียนเรียน รวมทั้งความต้องการในการเข้าศึกษา และรายรับจากการจัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไปของคณะ “ชีวิตและสุขภาพ”	กำหนดกลุ่มผู้เรียนจากคณะวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติมในรายวิชาศึกษาทั่วไป	มีแผนในการสร้างรายวิชาศึกษาทั่วไป “นวัตกรรมเพื่อสังคมผู้สูงอายุ
	- ข้อมูลความต้องการจากภาคอุตสาหกรรม/ผู้ใช้บัณฑิต และความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต	กำหนดกลุ่มผู้เรียนใหม่ๆ เช่น หลักสูตรระยะสั้นในลักษณะ Short course training	ปรับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแนวทาง Outcome based education
	- ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่คณะจัดหา		พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สร้างพื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง พื้นที่พักผ่อน ปรับปรุงห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก
ด้านการวิจัย	- จำนวนการได้ทุนของบุคลากร	กลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมกับการยื่นขอรับทุนประเภทต่าง ๆ	เพิ่มช่องทางการให้ทุนวิจัยของคณะที่มีทางเลือกหลากหลาย และแบ่งเป็นทุนสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ และนักวิจัยทั่วไป
	- รายละเอียด และเงื่อนไขของการรับทุนจากแหล่งทุนวิจัยใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทแนวทางของคณะ		
ด้านการบริการวิชาการ	- ความพึงพอใจต่อการจัดอบรม ประชุมทางวิชาการ /ช่องทางที่รับสมัคร/ การประชาสัมพันธ์เข้ารับบริการทางวิชาการ		- ใช้ระบบสารสนเทศมา เช่น การพัฒนาPlatform Lifelong learning ของคณะ เป็นสื่อกลางในการรับสมัคร
	- หัวข้อที่ผู้รับบริการ/วิชาชีพ ให้ความสนใจ	กำหนดกลุ่มลูกค้าตามหัวข้อการประชุมวิชาการที่ผู้รับบริการ/วิชาชีพ ให้ความสนใจ	- กำหนดหัวข้อประชาสัมพันธ์การจัดอบรม/ประชุมวิชาการ

พันธกิจ	สารสนเทศที่ใช้	การนำไปใช้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	การนำไปใช้จัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ
	- ข้อมูล แนวโน้มความต้องการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสาขาวิชาชีพของคณะ		มีแผนในการพัฒนา Short course training ด้านกายภาพบำบัดและธาราบำบัด
ด้านการบริการสุขภาพ	- จำนวนลูกค้า ประเภทของลูกค้า รายรับ ผลกำไรจากการประกอบการ -	กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการสุขภาพด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ที่ตั้งครรภ์ นักกีฬา เด็ก	- กำหนดการให้บริการสุขภาพด้านต่าง ๆ และการประชาสัมพันธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
	- พฤติกรรมการเข้ารับบริการ/วันเวลาที่กลุ่มลูกค้าสะดวก		เปิดฟิตเนสในเวลาราชการ เปิดคลินิกกายภาพบำบัดนอกเวลาราชการ เน้น Office Syndrome ในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัย
	- ความพึงพอใจจากผู้รับบริการด้านสุขภาพ		ปรับปรุงการให้บริการให้เป็นไปตามความคาดหวังหรือเหนือกว่า
	- แนวโน้มทางการตลาด/คู่แข่ง		- ขยายความร่วมมือในการส่งต่อธาราบำบัดจากโรงพยาบาลเอกชน - เปิด คอร์สส่งเสริมสุขภาพด้านธาราบำบัด ในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ที่ตั้งครรภ์ นักกีฬา เด็ก

(2) การจัดการศึกษาและบริการฯ (Program and Service Offerings)

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการจัดการการศึกษา และการให้บริการทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย และ การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตามสมรรถนะหลัก และอาศัยข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียงลูกค้าทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตตามตารางที่ 3.1-2 และ 3.1-3 มาค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านการจัดการศึกษาและบริกาในอนาคตให้เป็นไปตามความคาดหวัง และเหนือกว่าความคาดหวัง รวมทั้งหาลูกค้ากลุ่มใหม่ๆ ในอนาคตตามตารางที่ 3.1-4

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า **ที่ระบุไว้ในตาราง OP-7 ในโครงร่างองค์กร** โดยมีการรับฟังเสียงของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางการดำเนินการและจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ หลังจากมีการดำเนินกิจกรรมตามแผน มีการติดตามความคืบหน้า มีการทบทวนแผนกิจกรรมระหว่างปี และมีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในหลักสูตรและบริการของคณะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ และนำไปสู่ความผูกพัน **โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 3.2-1**

ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าในอนาคต

ลูกค้า	ความต้องการ และ ความคาดหวังของลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	การติดตามประเมินผล	ผลลัพธ์
ด้านการเรียนการสอน					
นิสิตปัจจุบัน ระดับปริญญาตรี	— คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร — การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะแนว ประชาสัมพันธ์ — ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ — ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room — ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ — อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	เพื่อสร้าง รักษา และส่งเสริมปัจจัยที่สนับสนุนให้นิสิตเกิดความผูกพันกับคณะ และหลักสูตร	- จัดอบรม/จัดทำแนวทางการดูแลทั้งทางวิชาการ และด้านการใช้ชีวิตให้แก่คณาจารย์ - การปรับปรุงระบบสารสนเทศโสตทัศนูปกรณ์ - โครงการพัฒนาห้องสมุด - Educational online - การให้ทุนการศึกษาคณะสหเวชศาสตร์ - การให้ยืมอุปกรณ์การเรียนการสอนออนไลน์ - ปรับปรุง Co-working space - ปรับปรุงที่ทานข้าว ที่พักผ่อน - การให้รางวัลเชิดชูเกียรติ รางวัลผลการเรียนดีเด่น - โครงการปัจฉิมนิเทศ - โครงการพัฒนาระบบการให้ความรู้/คำปรึกษา/การส่งต่อ นิสิตทางด้าน mental health - โครงการจัดตั้งชมรมเสริมทักษะต่างๆ - จัดกิจกรรมเสริมสร้าง soft skills - สอดแทรกกิจกรรมที่ให้ศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วมในการออกกแบบ ปรับปรุงหลักสูตร	- การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ต่อ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร การบริการการศึกษา/ประชาสัมพันธ์/ให้คำปรึกษาและแนะแนว ด้านห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ด้านห้องสมุดพื้นที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารสถานที่ภูมิทัศน์ ความปลอดภัยทางกาย ภาพและสุขภาพ	**หมวด 7.2 ก (1)** ตัวชี้วัด 7.2- 1-6, 17

ลูกค้า	ความต้องการ และ ความคาดหวังของลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	การติดตามประเมินผล	ผลลัพธ์
			การจัดการเรียนการสอน และการให้คำแนะนำกับรุ่นน้อง		
นิสิตปัจจุบัน ระดับ บัณฑิตศึกษา	- ผู้สอน/อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ - สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ทุนการศึกษา/ทุนวิจัย - โอกาสการทำงานในสายวิชาการ	เพื่อสร้าง รักษา และส่งเสริมปัจจัยที่สนับสนุนให้นิสิตเกิดความผูกพันกับคณะ และหลักสูตร	- จัดอบรมการเป็น Mentor - จัดอบรมความสัมพันธ์ระหว่าง Mentor และ Mentee - การปรับปรุงระบบสารสนเทศ โสตทัศนูปกรณ์ ห้อง meeting room ห้องพักนิสิต - การประชาสัมพันธ์ช่องทางการได้รับการสนับสนุนทุนจากภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย - การให้ทุน “แก้วเจ้าจอม” - การเปิดโอกาสการทำงานเป็นผู้ช่วยสอน	- การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ต่อ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร การบริการการศึกษา/ประชาสัมพันธ์/ให้คำปรึกษาและแนะแนว ด้านห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ด้านห้องสมุดพื้นที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารสถานที่ภูมิทัศน์ ความปลอดภัยทางกาย ภาพและสุขภาพ	**หมวด 7.2 ก (1)** ตัวชี้วัด 7.2- 7-14, 18
ด้านการวิจัย					
ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	— การผลิตผลงานได้ทันเวลา เป็นไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและนวัตกรรม — มีการนำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมไปใช้	-เพื่อให้ผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเสร็จทันกำหนดและเป็นไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและนวัตกรรม	- ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ความเชี่ยวชาญของนักวิจัยหรือหน่วยวิจัยของคณะในสื่อช่องทางต่างๆ ให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณะ -วิเคราะห์ความต้องการของแหล่งทุน - จัดเวทีให้แหล่งทุนมาพบกับนักวิจัยจากนโยบาย และเอกสารการให้ทุน	- ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอกจากข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด	**หมวด 7.2 ก (1)** ตัวชี้วัด 7.2-19-20

ลูกค้า	ความต้องการ และ ความคาดหวังของลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	การติดตามประเมินผล	ผลลัพธ์
	ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็น รูปธรรม		- การลงนามบันทึกความร่วมมือทางวิชาการ (MOU)	- ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตรงตามเวลาที่แหล่งทุนภายนอกกำหนดจากจำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด - ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมถูกนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านพาณิชย์ ด้านวิชาการ และด้านสาธารณะจากจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมทั้งหมด	
ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	การได้รับข้อมูลผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	-เพื่อให้ผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและถูกนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆโดยเฉพาะนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	-เผยแพร่ผลงานวิจัย/นวัตกรรมในสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆของคณะ มหาวิทยาลัย - เข้าร่วมประกวดผลงานวิจัย/นวัตกรรมในระดับต่างๆ		**หมวด 7.2 ก (1)** ตัวชี้วัด 7.2-21
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ ของคณะ ได้แก่	— ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	- เพื่อสร้าง รักษา และส่งเสริมปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะเกิดความผูกพันกับการบริการทาง	- แนวปฏิบัติสำหรับผู้ให้บริการโดยยึดหลักการให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการด้วยมาตราฐานวิชาชีพ รวมทั้งการให้บริการเหมือนญาติผู้ใหญ่ **บริการด้วยความใส่ใจ**	- ร้อยละความเหมาะสมของวันเวลา ที่เปิดให้บริการของการเข้ารับการบริการคลินิก	**หมวด 7.2 ก (1)** ตัวชี้วัด 7.2-26-29

ลูกค้า	ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	การติดตามประเมินผล	ผลลัพธ์
กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส ประชาชนทั่วไปที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพ	— ความเหมาะสมของวันเวลา ที่เปิดให้บริการ — การอำนวยความสะดวกด้านการนัดหมาย ด้านสถานที่ ภูมิทัศน์ — ได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน — ความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพ	สุขภาพของ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส และโครงการส่งเสริมสุขภาพ	**เพื่อดูแลสุขภาพที่ดีของท่าน Keeping you to better health with "CARE"**	กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส - ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกด้านการนัดหมาย ด้านสถานที่ ภูมิทัศน์ของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส - ระดับความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส - ร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	— การประชาสัมพันธ์โครงการ การรับสมัคร	- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการได้รับความรู้ในหัวข้อที่น่าสนใจ และทันสมัย เกิดความ	- ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่การอบรมของภาควิชา/คณะในสื่อช่องทางต่างๆ	- ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการ และการรับ	**หมวด 7.2 ก (1)** ตัวชี้วัด 7.2-23-25

ลูกค้า	ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	การติดตามประเมินผล	ผลลัพธ์
	— รูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการ — ประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการ	ประทับใจในเนื้อหา การดำเนินงานและกลับมาเข้าร่วมการอบรมอีกในอนาคตอย่างต่อเนื่อง	- เตรียมความพร้อม และวางแผนการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายในการจัดการอบรม ติดตามการดำเนินการเป็นระยะ และมีการประชุมสรุปงาน เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นไป	สมัครของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ - ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ - ระดับความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

คณบดีและทีมบริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็นที่ช่วยสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ และพัฒนาวิธีการในการช่วยให้ลูกค้าเข้าถึงหลักสูตร และบริการ รวมทั้งสามารถสืบค้นสารสนเทศ และขอรับการสนับสนุนจากคณะผ่านช่องทางต่างๆ ตาม**ตารางที่ 3.2-2** โดย**คณะมีการวางแผน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ**ตามพันธกิจหลักบนเว็บไซต์ รวมทั้งพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย เป็นปัจจุบัน เป็นช่องทางสำหรับการเผยแพร่ข่าวสาร แนะนำการให้บริการสนับสนุน การใช้ข้อมูล/ฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ของคณะ **และมีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการดำเนินการดังกล่าวตามหัวข้อที่ 3.2 ข (1) และแสดงผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 ก(1)**

สำหรับกลุ่มบุคลากรที่เป็น Stakeholder ที่สำคัญนั้น ได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ จากการวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็นที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เช่น ระบบสารสนเทศการลา ระบบ AHS Zoom Meeting licensed Reservation ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ดังแสดงในหมวดที่ 7.4 (ตารางที่ 7.4-3) และทีมบริหารมีการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติในการให้บริการ แก่บุคลากรให้รับทราบ **และมีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการดำเนินการดังกล่าวตามหัวข้อที่ 3.2 ข (1) และแสดงผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 ก(1)**

ตารางที่ 3.2-2 ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุนจากคณะ

ลูกค้า	ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ด้านการเรียนการสอน				
นิสิตปัจจุบัน ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์คณะ - การแนะนำการให้บริการด้านต่าง ๆ ของคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram	1. รายละเอียดเกี่ยวกับคณะ/ภาควิชา 2. รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร 3. ข้อมูลกฎระเบียบว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ด้านวินัย ด้านการใช้ชีวิตในคณะ และมหาวิทยาลัย ประกาศ/มาตรการ/แนวปฏิบัติของคณะ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 4. ระบบลงทะเบียนออนไลน์ 5. ปฏิทินการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ 6. คู่มือ และการบริการต่างๆของมหาวิทยาลัย 7. ระบบการจองใช้งานห้อง Meeting room 8. ระบบการจองห้องเรียนออนไลน์ 9. แบบ E-form ต่างๆ 10. บทเรียนออนไลน์ 11. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร 2.รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 3. รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต 4. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ตามผลลัพธ์หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-1-12

ลูกค้า	ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
		12. ฐานข้อมูลด้านการวิจัย 13. ข้อมูลคำถามที่ถามบ่อย 14. ช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย 15. ระบบขอรับบริการสารสนเทศออนไลน์ 16. ระบบขอรับบริการหน่วยประชาสัมพันธ์ 17. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 18. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับนิสิต		
ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์คณะ - การแนะนำการให้บริการด้านต่าง ๆ ของคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram	1. รายละเอียดเกี่ยวกับคณะ/ภาควิชา 2. รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร 3.การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 4. แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร 2.รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-13-14
ด้านการวิจัย				
แหล่งทุน **ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม**	-การประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของคณาจารย์บนเว็บไซต์คณะมหาวิทยาลัย - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram	1. ความเชี่ยวชาญของนักวิจัยหน่วยวิจัย 2. ฐานข้อมูลผลงานการวิจัยของคณะ 3. ฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ 4. ข้อมูลการนำผลงานวิจัยไปถ่ายทอดองค์ความรู้หรือส่งเสริมผลผลิตงานวิจัย 5. การสืบค้นข้อมูลการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาผ่านทางเว็บไซต์	1.รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-19-21
ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์				

ลูกค้า	ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
		https://www.ipthailand.go.th/th/ 6. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 7. สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่มีการเผยแพร่ใน website Facebook ของคณะ รวมถึง Facebook AHS NU Research Society		
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ				
ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram -คลิปวิดิโอให้ความรู้และประชาสัมพันธ์การรับบริการ	1. รายละเอียดของการให้บริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส 2. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน	1. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาและจัดหารายได้ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	ผลการประเมิน VOC ของผู้รับบริการสุขภาพ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-26-29
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ - การเผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram	1. รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมอบรมทางวิชาการ		ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-23-25

สำหรับกลไกในการสื่อสารกับลูกค้า ใช้วิธีการเดียวกับกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ซึ่งได้อธิบายไว้แล้วตาม**ตารางที่ 3.1-2 และ 3.1-3**

(3) การจัดการกับข้อร้องเรียน

คณบดีและทีมบริหารได้กำหนดกระบวนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานของคณะสหเวชศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยคณบดีมอบหมายผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อร้องเรียน ดังสรุปสาระสำคัญในตารางที่

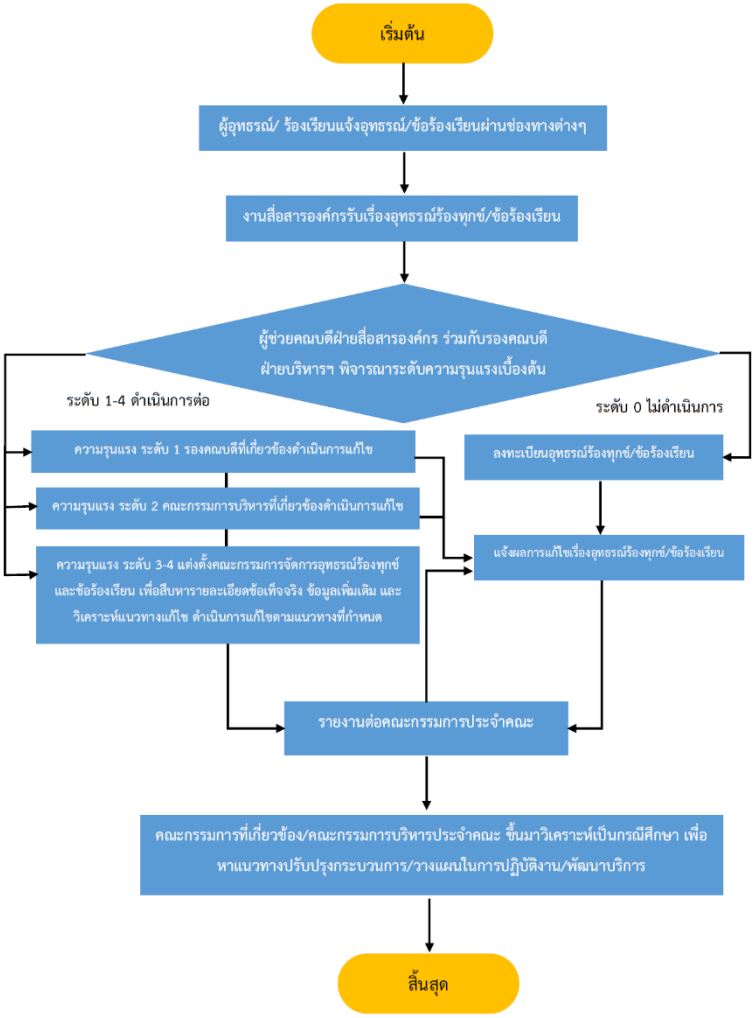
3.2-3 และได้ออกประกาศ/แนวปฏิบัติด้านการจัดการข้อร้องเรียน และมีการเก็บข้อมูลผลลัพธ์ด้านจำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานดังผลลัพธ์ในหมวด 7.4 ก(4)

ตารางที่ 3.2-3 ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้บริหาร

ลำดับ	ผู้บริหาร	ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียน
1.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร และรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	การรับนิสิต การจัดการเรียนการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือผลการคัดเลือกรับนิสิตเข้าศึกษาโครงการต่าง ๆ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การควบคุมดูแลการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ระบบการวัดและประเมินผล และช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างนิสิตกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ หรือวิทยานิพนธ์ หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2.	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	การพัฒนานิสิตและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในกรณีวินัยของนิสิตและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนิสิต เช่น การรับน้องใหม่ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพนิสิต การจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับนิสิต หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3.	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	จรรยาบรรณการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4.	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	การใช้บริการทางสุขภาพและบริการทางวิชาการของคณะสหเวชศาสตร์ ในกรณีที่เกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการให้บริการ ด้านการรักษา ด้านการสื่อสาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และด้านอื่น ๆ เช่น สถานที่ สิ่งแวดล้อม ระบบการบริการ อุปกรณ์หรือเครื่องมือ หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5.	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	การบริหารจัดการของคณะสหเวชศาสตร์ ในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การเรียนการสอน ระบบสารสนเทศเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หนังสือ ตำราของห้องสมุด หรือจุดเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ต การจัดซื้อการจัดจ้าง ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร การทุจริต ประพฤติปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของคณะสหเวชศาสตร์ หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะได้จัดทำช่องทางในการดำเนินการแจ้งการอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน 1) ผ่านช่องทางไปรษณีย์ 2) ช่องทางโทรศัพท์ โดยจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสื่อสารองค์กรเป็นผู้ดำเนินการกรอกข้อมูลลงแบบฟอร์มการยื่นคำร้องการอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนแทนผู้อุทธรณ์ร้องทุกข์หรือผู้ร้องเรียน 3) ผ่านช่องทางออนไลน์ 4) ผ่านช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ถึงคณะกรรมการจัดการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน และ/หรือ 5) ผ่านช่องทางการแจ้งเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการจัดการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียนกำหนดขึ้นและประกาศไว้ให้ทราบในภายหลัง

คณบดีมอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร ร่วมกับรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร พิจารณาระดับความรุนแรงของเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน โดยการแบ่งระดับความรุนแรงต่อผลกระทบและระยะเวลาในการดำเนินการแก้ไข (**รายละเอียดตามประกาศของคณะ**) ยกเว้นกรณีเป็นเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรและรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร ให้แจ้งต่อคณบดี ระดับความรุนแรงของเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน โดยหากมีระดับความรุนแรงน้อย ให้บริหารจัดการตามความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังตารางที่ 3.2-3 แต่หากมีความรุนแรงมาก ให้คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายบริหารเสนอคณบดี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน เพื่อดำเนินการสืบหารายละเอียดข้อเท็จจริง ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน ดังภาพที่ 3.3-1



หมายเหตุ : การดำเนินการต้องเป็นเรื่อง “ลับ” ทุกขั้นตอน

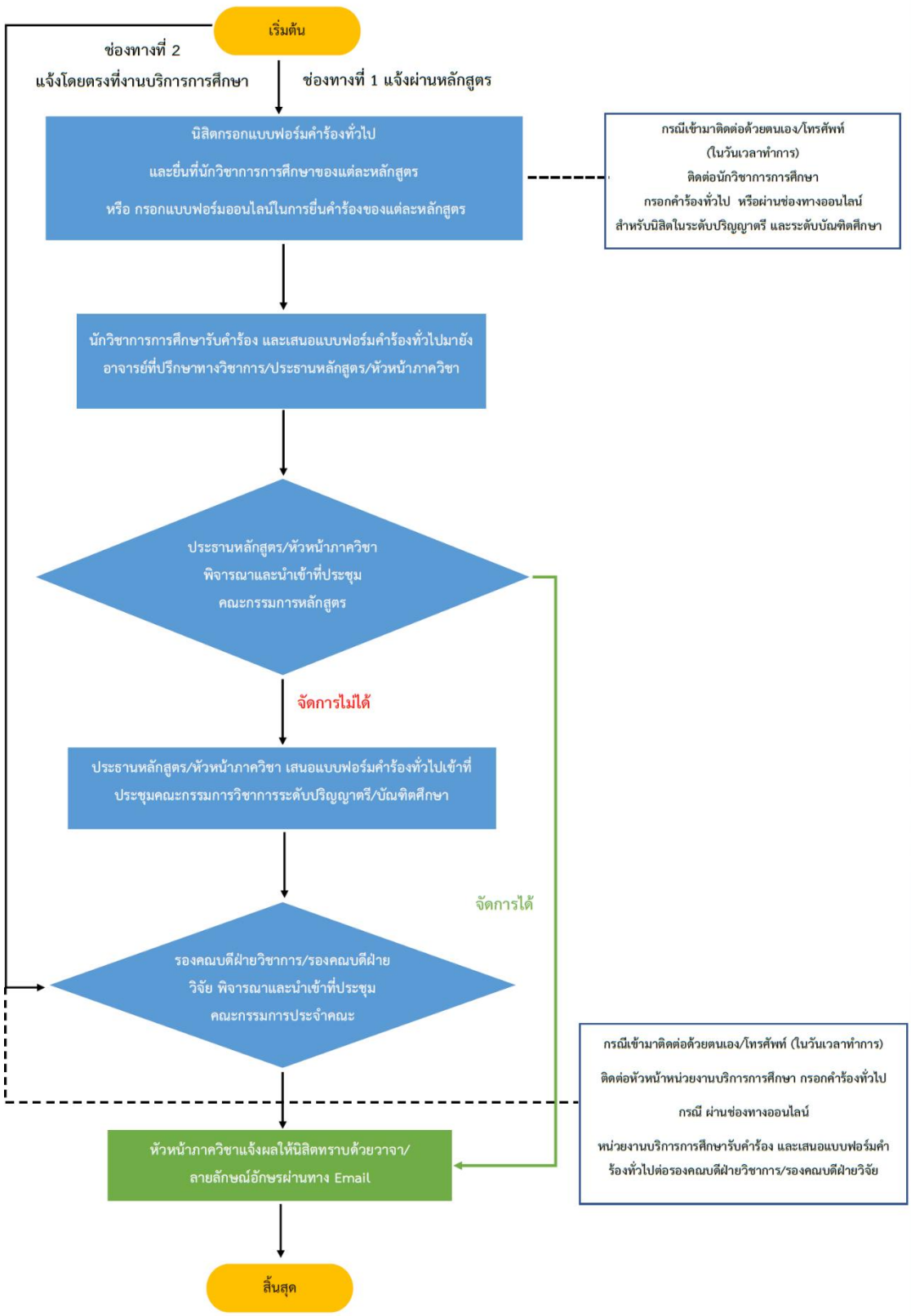
ภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน
(ระยะเวลาการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือร้องเรียน)

ด้านการเรียนการสอน

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตรเป็นผู้กำกับดูแลช่องทางการยื่นคำร้อง และระบบการจัดการข้อร้องเรียนของนิสิต โดยกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน รวบรวมทุกช่องทางให้เป็นระบบทั้งช่องทางผ่านระดับหลักสูตร และช่องทางผ่านคณะหน่วยงานบริการการศึกษา และ ผ่านคณบดี และพัฒนาให้มีการร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ของแต่ละหลักสูตร โดยมีประธานหลักสูตรเป็นผู้รับผิดชอบ ทางระดับคณะโดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตรเป็นผู้รับผิดชอบ และผ่านช่องทางร้องเรียนมายังคณบดี

หลักจากนิสิตยื่นคำร้องผ่าน 1) ช่องทางระดับหลักสูตร นักวิชาการการศึกษาจะรับคำร้อง และเสนอคำร้องมายังอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ หรือประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชา กรณีอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการรับเรื่องให้แจ้งไปยังประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาต่อไป ซึ่งประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาตรวจสอบและเสนอแบบฟอร์มคำร้องทั่วไปเข้าที่ประชุมคณะกรรมการหลักสูตร ดำเนินการตรวจสอบข้อมูล จากหลักฐานที่ได้รับ และ/หรือ การสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ถูกร้องเรียน กรณีที่ประชุมคณะกรรมการหลักสูตรวินิจฉัยผลได้ประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาแจ้งผลการวินิจฉัยกลับไปยังนิสิตผู้ยื่นคำร้อง กรณีที่ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้ ประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชานำเสนอเรื่องผ่านที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการระดับปริญญาตรีหรือระดับบัณฑิตศึกษาเสนอต่อไปยังที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา และวินิจฉัยต่อไป 2) ช่องทางระดับคณะ หัวหน้างานบริการวิชาการการศึกษาหรือหัวหน้างานวิจัยและห้องปฏิบัติการจะรับคำร้อง และเสนอคำร้องมายังรองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ/รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ เพื่อนำเสนอเรื่องผ่านที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการระดับปริญญาตรี หรือระดับบัณฑิตศึกษาไปยังที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา และวินิจฉัยต่อไป ดังภาพที่ 3.3-2

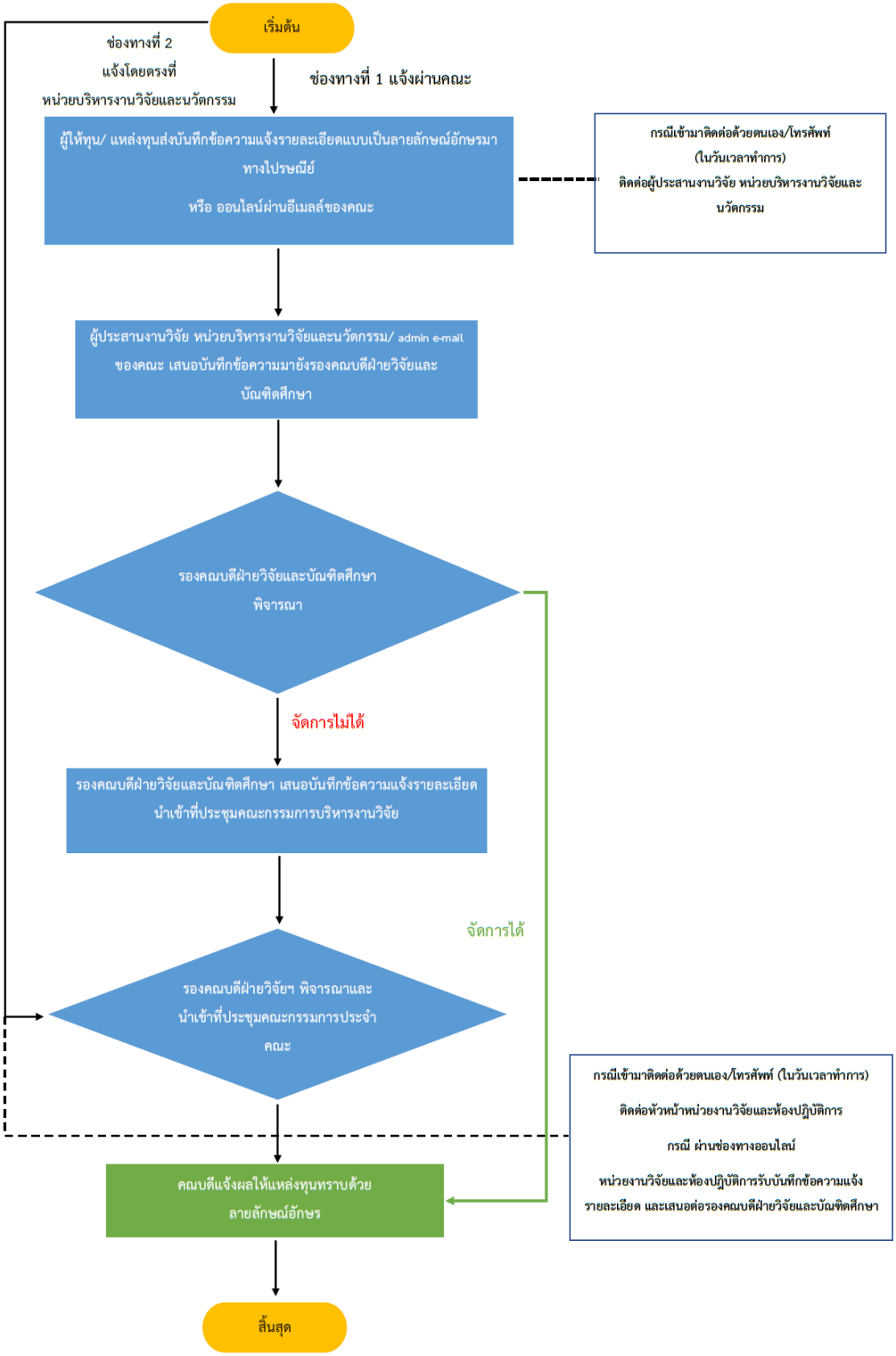
นโยบายในการทำการส่งเรื่องต่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนั้น ในแต่ละระดับการพิจารณาข้อร้องเรียนให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาในทันทีที่ได้รับเรื่อง เมื่อฝ่ายดำเนินการแก้ไขปัญหาสำเร็จมีการรายงานผลการดำเนินการ และบันทึกข้อมูลและตอบเรื่องกลับไปยังนิสิตผู้ยื่นคำร้อง หรือบางเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนิสิตคนอื่นๆ จะนำขึ้นเว็บไซต์เพื่อสะดวกในการเข้าถึงของนิสิตในส่วนของ FAQ ซึ่งประธานหลักสูตรหรือหัวหน้าภาควิชา และรองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร หรือ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษานำข้อร้องเรียนเข้าเป็นวาระเพื่อพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการระดับคณะ เพื่อสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญ และเร่งด่วนรวมทั้งจัดทำมาตรการแก้ไขปัญหาส่งต่อไปฝ่ายปฏิบัติการนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป นอกจากนี้มีการประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนิสิตทราบถึงปัญหาที่พบ และการดำเนินการแก้ไข ทราบทาง FAQ และทางสื่อสังคมออนไลน์อีกทางหนึ่ง



ภาพที่ 3.2-2 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางวิชาการ และการอุทธรณ์ของนิสิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านการวิจัย

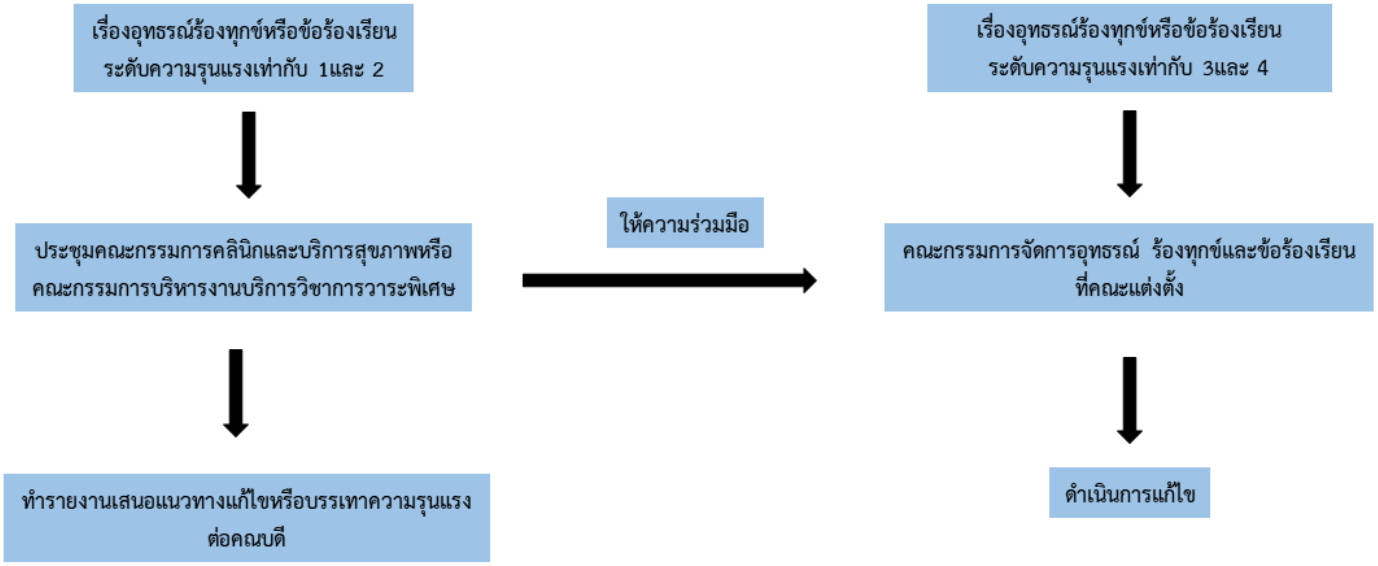
คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย คณบดีเป็นที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา เป็นประธานกรรมการ โดยมีหัวหน้าหน่วยวิจัย และตัวแทนอาจารย์จากภาควิชาต่างๆเป็นกรรมการ ซึ่งทำหน้าที่ในการร่วมพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การกลั่นกรองข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัยของคณะ เช่น ทุนวิจัย รางวัลผลงานวิจัยและนวัตกรรม การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สิ่งสนับสนุนและครุภัณฑ์การวิจัย โครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ รวมถึงแผนบริหารความเสี่ยงด้านการวิจัย เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะหรือคณบดีอนุมัติให้ความเห็นต่อไป ดังนั้นหากมีข้อร้องเรียนจากผู้ให้ทุน ในประเด็นที่เกี่ยวกับภาพรวมในการบริหารจัดการและการส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยให้กับนักวิจัย ก็จะนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณา วิเคราะห์และสรุปเป็นข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการประจำคณะหรือคณบดีสั่งการต่อไป แต่หากเป็นข้อร้องเรียนจากผู้ให้ทุนที่เกี่ยวข้องกับตัวนักวิจัย ในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย หรือกรณีอื่น ๆ ทางคณบดีจะมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษาหาข้อเท็จจริงและรายงานให้คณบดีและผู้ให้ทุนทราบตามลำดับ ดังภาพที่ 3.3-3



ภาพที่ 3.2-3 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านงานวิจัย คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ

คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพและคณะกรรมการบริหารงานบริการวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพเป็นประธาน โดยมีตัวแทนอาจารย์จากภาควิชาต่างๆ และตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆเป็นกรรมการ เมื่อมีเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการบริการวิชาการที่ผ่านการประเมินระดับความรุนแรงเท่ากับ 1และ 2 ประธานทำการนัดประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเป็นวาระพิเศษโดยด่วนเพื่อประชุมหาแนวทางแก้ไขหรือบรรเทาความรุนแรงที่เกิดขึ้น และทำหนังสือบันทึกข้อความในข้อสรุปจากการประชุมรายงานเสนอต่อคณบดี สำหรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการบริการวิชาการที่ผ่านการประเมินระดับความรุนแรงเท่ากับ 3 และ 4 คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการจัดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน ที่คณะตั้งขึ้นในการช่วยดำเนินการสืบหารายละเอียดข้อเท็จจริง ข้อมูลเพิ่มเติม และวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขต่อไป ดังภาพที่ 3.3-4



ภาพที่ 3.2-4 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข.การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของลูกค้า ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยอยู่ในกระบวนการการรับฟังเสียงของลูกค้า ดัง**ตารางที่ 3.1-2**

การประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้า กระทำทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่ทางการ

การประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้าแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุย หรือสอบถามผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล Line และ Facebook เป็นต้น เนื่องจากเป็นวิธีการปฏิสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึง และรับรู้ความพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าได้สะดวกและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที

การประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้าแบบที่เป็นทางการ ได้แก่ (1) การประชุมร่วมกันระหว่างทีมบริหารกับลูกค้ากลุ่มต่างๆ เพื่อติดตาม และรับฟังข้อมูลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของลูกค้า เช่น

การประชุมผู้ปกครองนิสิตใหม่ การประชุมแหล่งฝึกงาน การประชุมหารือร่วมกันระหว่างผู้ให้ทุน/ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับคณะและนักวิจัย การจัดทำบันทึกความร่วมมือทางวิชาการระหว่างแหล่งทุน/ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และคณะ เป็นต้น และ (2) การจัดทำแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ โดยงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้คณบดีจัดกิจกรรม Workshop เพื่อสร้างระบบ Voice of customer management โดยมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้างานที่รับผิดชอบหลักสูตรและบริการ ร่างข้อคำถามในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก (1) ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร และ (2) ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่สำคัญในแผนกลยุทธ์ การบริหารงาน (ตัวชี้วัดในรายงาน EdPEx) และการบริหารหลักสูตร (ตัวชี้วัดที่สำคัญตามเกณฑ์ AUN-QA) จากนั้นร่วมกันประเมินความตรงของแบบสอบถาม การใช้ภาษา และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มลูกค้าจากนั้นนำผลที่ได้ มาสร้างกราฟ ตารางประกอบการนำเสนอ และวิเคราะห์ผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า โดยข้อมูลจะถูกนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เช่น การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนานิสิตด้านต่างๆ การปรับปรุงการให้ทุน การผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม การปรับปรุงพัฒนากระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการสุขภาพต่างๆ การจัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการทางวิชาการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และการปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น **ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการการประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ แสดงดังตัวชี้วัดในตารางที่ 3.2-1 และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2**

ในประเด็นด้านความผูกพันได้สร้างแบบประเมินความผูกพันของกลุ่มลูกค้า และ Stakeholder ที่สำคัญดังตารางที่ 3.2-4

ตารางที่ 3.2-4 การประเมินความผูกพันในกลุ่มลูกค้า และ Stakeholders

ประเภท	กลุ่ม	ตัวชี้วัดความผูกพัน	ผลลัพธ์
ลูกค้า	นิสิตปัจจุบันทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา	ระดับความสุขและความผูกพันของของนิสิตต่อคณะสหเวชศาสตร์	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-15-16, 22 และ 30
	ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	ผู้ให้ทุนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (ทุน บพข.)	
	ผู้รับบริการสุขภาพ	สัดส่วนของจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะกลับมาใช้บริการต่อเนื่อง (ซ้ำ)	ตัวชี้วัดในหมวดที่ 7.3 ของบุคลากร
Stakeholders	บุคลากร	ระดับความสุขและความผูกพันของของอาจารย์ต่อคณะสหเวชศาสตร์	
		ระดับความสุขและความผูกพันของของบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะสหเวชศาสตร์	

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Customer Relationship Management)

คณบดีและทีมบริหารโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกันคัดเลือกหน่วยงานคู่เทียบ สำหรับด้านการเรียนการสอน และการวิจัย โดยตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการแสดงดังตาราง OP-10 ในโครงร่างองค์กร ทั้งนี้ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บตัวชี้วัดเป็นผู้รวบรวมข้อมูล และ

หน่วยประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ เป็นผู้ดำเนินการประสานงานไปยังคู่เทียบ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังเหตุผลที่ได้ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร หน้าที่ 10 อย่างไรก็ตามขณะนี้อยู่ระหว่างรอการตอบกลับของข้อมูลจากสถาบันคู่เทียบ

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

คณบดีและทีมบริหารนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการฟังเสียงของลูกค้า ตลอดจนความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ข้อร้องเรียน ความต้องการ จากลูกค้าโดยตรง และจากผู้เกี่ยวข้อง ทิศทางการพัฒนาในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรและบริการ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2-4 รวมทั้งนำไปใช้ในการทำกระบวนการในการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์หลัก ดังภาพที่ 6.1-2

ด้านการเรียนการสอน

ผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน อาทิเช่น ผู้รับผิดชอบรายวิชา คณะกรรมการบริหารระดับหลักสูตร คณะกรรมการบริหารวิชาการระดับคณะ และ คณะกรรมการบริหารประจำคณะใช้ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร และต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ ดำเนินการทบทวน และใช้ข้อมูลสถิติจากการวิเคราะห์ผลมาวางแผนร่วมกับหลักสูตรในการปรับปรุงการให้บริการด้านการเรียนการสอน โดยนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร เป็นประจำทุกปี เช่น ปรับรูปแบบการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้เหมาะสมกับนิสิตในปัจจุบันในแต่ละปี หรือการออกแบบหลักสูตรใหม่ ให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการต่อไป

ด้านการวิจัย

คณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา วิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของแหล่งทุนต่อผลงานวิจัย/นวัตกรรม ความพึงพอใจของ Stakeholder ต่อการสนับสนุนด้านการวิจัยของคณะ มาวางแผนร่วมกับนักวิจัย หรือ คณะกรรมการบริหารงานวิจัยในการปรับปรุงการแผนงานด้านการวิจัย การพัฒนาโจทย์วิจัย การออกแบบงานวิจัยให้ตอบสนองความต้องการของแหล่งทุนและการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ คณะมีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรมและการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ และด้านวิชาการ หรือสาธารณะ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน เป็นต้น นอกจากนี้งานวิจัยและห้องปฏิบัติการยังมีการจัด KM เป็นระยะ โดยการเชิญผู้บริหารหน่วยงานหรือนักวิจัยที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย มาร่วมเล่าและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนักวิจัยภายในคณะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานวิจัยให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือตอนล่างต่อการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย My 20-yrs. experiences in pythiosis research, การตรวจซากเชื้อโควิด-19 จากน้ำเสียในชุมชน เป็นต้น

ด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ

คณบดีได้มอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องของผู้ใช้บริการในปัจจุบันมาทำการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการให้บริการ หลังจากได้ผลการวิเคราะห์แล้วนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เข้าสู่ที่ประชุมภาควิชาที่มีหัวหน้าภาควิชาเป็นประธาน หรือคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพที่มีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการ

สุขภาพเป็นประธาน เพื่อนำประเมินความเป็นไปได้ในการเพิ่มศักยภาพในการให้บริการ สร้างรูปแบบการให้บริการใหม่ **ดังรายละเอียดที่ได้ระบุไว้ในหัวข้อ 3.1ข (2)** ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มผู้รับบริการทราบผ่านช่องทาง Facebook website และ Instagram ของคณะ พร้อมทั้งรับฟังความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียน ในช่องทางดังกล่าวด้วย

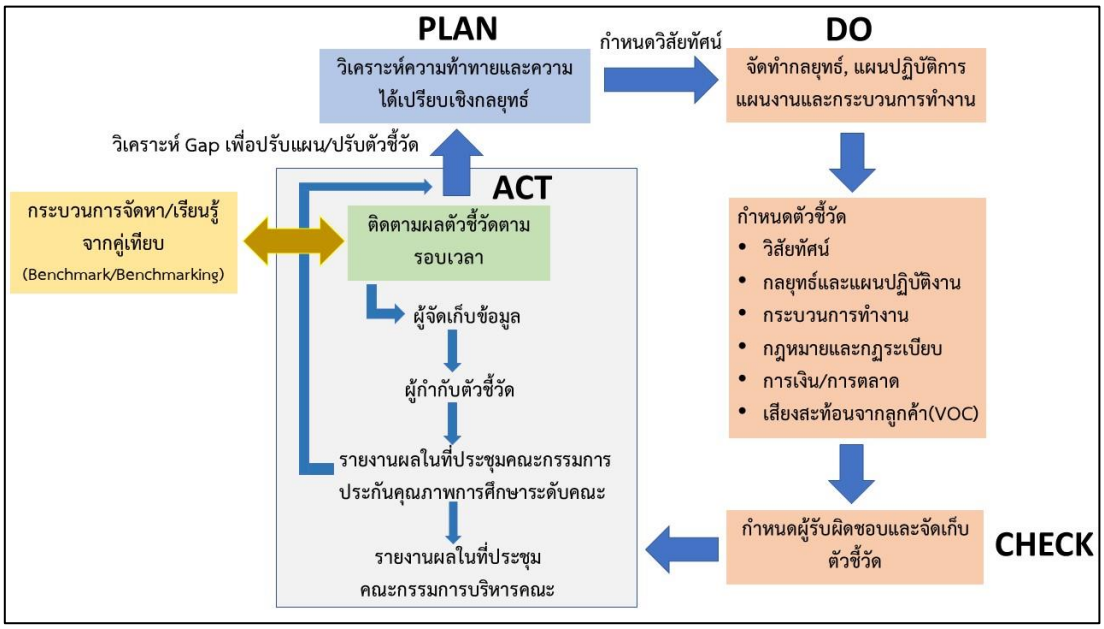
หมวดที่ 4
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณบดีและทีมบริหาร มีการดำเนินการด้านการวัดผลการดำเนินการ ดังภาพที่ 4.1-1



ภาพที่ 4.1-1 กระบวนการในการกำกับติดตามและประเมินผลตัวชี้วัด

กระบวนการในการกำกับติดตามและประเมินผลตัวชี้วัด เป็นไปดังแผนภาพที่ 4.1-1 โดยมีที่มาจาก คณบดีและทีมบริหาร ได้จัดทำวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ (ตามที่ได้อธิบายในหมวดที่ 1 การนำองค์กร และหมวด 2 กลยุทธ์) จากนั้นจะมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจ แบ่งเป็น หลายระดับดังตารางที่ 4.1-1

ตารางที่ 4.1-1 สรุปกลุ่มตัวชี้วัด รายละเอียด และรอบเวลาในการติดตาม

กลุ่ม	ระดับของตัวชี้วัด	รายละเอียดของตัวชี้วัดและผลลัพธ์	การติดตาม	การประชุม
1	วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์จำนวน 6 ตัวที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร	เป็นประจำทุกรอบปี	คณะกรรมการประจำคณะ
2	กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่ตอบกลยุทธ์ (Lagging KPI) ทั้ง 7 ด้านของคณะ รวม 23 ตัว และปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.5	รอบ 6 เดือน (ผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ของปี 12 เมษายน ของปี) รอบ 9 เดือน (ผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 30 มิถุนายน ของปี 12 กรกฎาคม ของปี)	คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการประจำคณะ
3	กระบวนการ	ตัวชี้วัดที่ตอบกระบวนการทำงาน (Leading KPI) ทั้ง ของคณะ ปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.1		

กลุ่ม	ระดับของตัวชี้วัด	รายละเอียดของตัวชี้วัดและผลลัพธ์	การติดตาม	การประชุม
			รอบ 12 เดือน (ผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 30 กันยายน ของปี 12 ตุลาคม ของปี)	
		ตัวชี้วัดระดับโครงการประจำปี	เป็นประจำทุกเดือน	คณะกรรมการประจำคณะ
4	กฎหมาย กฎระเบียบ	รายละเอียดการดำเนินงานปรากฏในหมวด 1.1ก (2) , หมวด 1.2 ข (1) และตารางที่ 1.2-2 และผลลัพธ์ในหมวด 7.4	เป็นประจำทุกรอบปี	คณะกรรมการประจำคณะ
5	การเงิน และผลประกอบการเชิงธุรกิจ (การตลาด)	ตัวชี้วัดพื้นฐานทางด้านการเงิน เช่น งบประมาณรายรับ รายจ่าย และปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.5ก(1)	เป็นประจำทุกปี	คณะกรรมการประจำคณะ
		ตัวชี้วัดพื้นฐานทางด้านการตลาด เช่น รายรับ รายจ่ายจากการบริการสุขภาพ และจำนวนผู้เข้ารับบริการด้านสุขภาพของคณะ	เป็นประจำทุกเดือน	คณะกรรมการประจำคณะ
6	เสียงสะท้อนจากลูกค้า	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเสียงสะท้อนจากลูกค้ารายละเอียดการดำเนินงานปรากฏใน หมวดที่ 3 และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2	เป็นประจำทุกรอบปี	คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการประจำคณะ

โดย**เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัด**คือ (1) ต้องสอดคล้องและสามารถสะท้อนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนการดำเนินการที่วางไว้ได้ (2) เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA (3) ตอบความสำเร็จทางด้านการเงินและการประกอบธุรกิจของคณะ (4) ให้ข้อมูลด้านระดับความพึงพอใจจากลูกค้าและ Stakeholder ได้ และที่สำคัญ (5) ต้องสามารถเก็บข้อมูลได้อย่างสะดวกและนำผลลัพธ์ไปปรับปรุงการทำงานได้

ตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มจะมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการดูแล โดยจะเป็น รองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับงานในด้านนั้น ๆ และมีหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลตามที่คณบดีเป็นผู้ออกแบบตารางการจัดเก็บ ดังตัวอย่างในภาพที่ 4.1-2 ตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ สำหรับแนวทางการดำเนินงานในการติดตามตัวชี้วัดนั้น หน่วยแผนและงบประมาณจะเป็นผู้ประสานงานไปยังรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีเพื่อขอความอนุเคราะห์รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มเก็บข้อมูลในรอบระยะเวลาที่กำหนด และสรุปรายงานผลเสนอต่อคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับทราบสถานการณ์และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ทั้งนี้**ผลลัพธ์การดำเนินงานของตัวชี้วัดจะถูกนำไปประเมินความดีความชอบของผู้บริหารและหัวหน้างานที่รับผิดชอบโดยมีเอกสารมอบหมายงาน และ Performance Agreement ที่ชัดเจนล่วงหน้า**

ตารางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

กลยุทธ์ด้านที่ 1 ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education ตอบสนองต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงานของประเทศทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA	1.1 การมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตแต่ละสาขาภายใน 1 ปี (ร้อยละ)			84.73	88.89	85.63	> 85	> 85	> 90	> 90	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์รัตน์ (FT) วรรณภัทร ป้องการจิตศิลุธิ์ (IMT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)
	1.2 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)			4.28	4.37	4.41	≥4.5	≥4.5	≥ 4.5	≥ 4.5	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์รัตน์ (FT) วรรณภัทร ป้องการจิตศิลุธิ์ (IMT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)
	1.3 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้ มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)			4.31	4.63	4.61	≥4.5	≥4.5	≥4.75	≥4.75	- รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิต ศึกษา	วรัญรัชญ์ ศุภสิริธนรัชต์ ดาวเรือง คล้ายทอง
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)	แผนงาน										
SC1 : จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือ	1.1.1 การสร้างระบบและกลไกในการบริหารกำกับดูแลและติดตาม	1. โครงการให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	1. หลักสูตรที่ได้รับการรับการตรวจประเมินด้วยเกณฑ์ AUNQA	0	0	0	> 30	≥ 50	≥ 80	100	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกัน	ตรุณี จันตระ

ภาพที่ 4.1-2 ตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณบดีและทีมบริหารมี**การกำหนดสถาบันคู่แข่งขัน (Benchmark) กับ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้เกณฑ์การพิจารณา** ดังต่อไปนี้

1. เป็นสถาบันที่มีคณะวิชาที่เปิดสอนหลักสูตร ใกล้เคียงกันมากที่สุด
2. เป็นสถาบันที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน
3. เป็นสถาบันที่มีโครงสร้างบริหารองค์กรคล้ายคลึงกันมากที่สุด
4. เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง มีระบบและมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงเลือก Benchmark กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพราะคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เปิดสอนหลักสูตรเทคนิคการแพทย์ รังสีเทคนิค และกายภาพบำบัด ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในภูมิภาคภาคเหนือของประเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐซึ่งเป็นโครงสร้างการบริหารที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำลังพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEx) ทำให้สามารถเทียบเคียงมาตรฐานการเป็นคณะวิชาระดับแนวหน้าได้อย่างสมภาคภูมิ โดย**กระบวนการในการดำเนินงานด้านข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ**เป็นดังนี้ **(1) มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในระดับรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้องกับภารกิจนั้น เป็นผู้คัดเลือกตัวชี้วัดที่ต้องการ Benchmark** และรวบรวมมายังหน่วยประกันคุณภาพฯของคณะ ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ ด้านการจัดการเรียนการสอน คัดเลือกจากตัวชี้วัดใน Criteria ที่ 8 ของเกณฑ์ AUN-QA ด้านวิจัยและนวัตกรรมคัดเลือกจากผลผลิตหลักของการวิจัยและนวัตกรรม แสดงในตาราง OP-10 **(2) หน่วยประกันคุณภาพฯของคณะ ติดต่อประสานงานไปยังสถาบันคู่เทียบ** (ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการรอข้อมูลตอบกลับ) **(3) เมื่อได้ข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบกำหนดให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดได้ทำการวิเคราะห์ (4) เรียนรู้กลยุทธ์จากสถาบันคู่เทียบ (Benchmarking)** ปรับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา หรือสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อไป

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณบดีและทีมบริหาร มีการกำหนดแนวทางในการปรับเปลี่ยนแผน และตัวชี้วัด ดังปรากฏในกระบวนการดังภาพที่ 4.1-1 (ขั้นตอนการวิเคราะห์ Gap / ปรับแผน/ปรับตัวชี้วัด) โดยในรอบของการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแต่ละรอบนั้น **หากผลลัพธ์การดำเนินการในเรื่องใด ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้รับผิดชอบจะต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุ แนวทางแก้ไข โดยใช้แบบฟอร์มที่กำหนด** ดังภาพที่ 4.1-3 โดยต้องระบุผลการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์ และการสรุปการปรับปรุงตัวชี้วัด ว่าจะ คงตัวชี้วัดไว้เช่นเดิม หรือจะมีการปรับชื่อตัวชื่อวัด ปรับค่าเป้าหมาย เป็นต้น และนำเสนอผลการปรับเปลี่ยนต่อคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของตัวชี้วัดจะต้องถ่ายทอด สื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้จะมีการประชุมเพื่อปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดรายปีด้วยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดให้สะท้อนการทำงานและเติบโตขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการในการวัดผลจะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกคณะได้อย่างทันเวลา

แบบสรุปตัวชี้วัดรายข้อ

ชื่อตัวชี้วัด	บัณฑิตแต่ละสาขาที่สอบผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ (ร้อยละ)
เป้าหมาย	>85
ผลการดำเนินงาน	
การบรรลุเป้าหมาย	☐ บรรลุ ☐ ห่างเป้าหมาย ≤ 10% ☐ ห่างเป้าหมาย > 10%
ผลการ Benchmark (ถ้ามี) และคู่เทียบ	
ผลการวิเคราะห์	
การปรับปรุงตัวชี้วัด	☐ ควรคงตัวชี้วัดนี้ไว้ ☐ ควรปรับปรุง (โปรดระบุ) ค่าเป้าหมาย ..... ชื่อตัวชี้วัด .....

ผู้รวบรวมข้อมูล

.....

หัวหน้างาน.....

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

.....

รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี.....

ภาพที่ 4.1-3 แบบฟอร์มสรุปและวิเคราะห์ตัวชี้วัด

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

ระบบการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ จะเป็นไปดังที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ส่วน (ค) ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน และเป็นไปตามแผนภาพที่ 4.1-1 โดย มีการติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ทุกรอบ 6, 9, 12 เดือน มีระบบการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx, AUNQA มีระบบการจัดการความรู้ AAR การจัดกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น

คณบดีและทีมบริหารได้กำหนดอย่างชัดเจนว่าจะเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดอย่างไรบ้าง โดยระบุผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ ตารางการจัดเก็บ วิธีการในการวิเคราะห์ผลและการนำเสนอ ดังปรากฏตัวชี้วัดในหมวดที่ 7.5 ก(1) ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน 7.5ก(2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด 7.5ข(1) ผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และหมวดที่ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า เป็นต้น

ยกตัวอย่างตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ได้ถูกนำไปวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงาน เช่น *“ร้อยละของบัณฑิตแต่ละสาขาที่สอบผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ”* โดยผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา พบว่าไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ วาระการติดตามแผน จึงได้มีการวิเคราะห์การดำเนินงานและมอบหมายให้มีการปรับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์คะแนนสอบใบประกอบโรคศิลป์เพื่อพิจารณาว่าข้อสอบในส่วนใดที่บัณฑิตยังทำไม่ได้ และการจัดติวการสอบใบประกอบโรคศิลป์โดยนิสิตรุ่นพี่ที่ได้สอบผ่าน เป็นต้น และ ตัวชี้วัด *“รายรับจากการให้บริการสุขภาพ”* ซึ่งได้ถูกรายงานในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เป็นประจำทุกเดือน และพบว่า ยังมีโอกาสของการพัฒนารายได้เพิ่มขึ้นในส่วนคลินิกนอกเวลา และการเปิดฟิตเนสในเวลาราชการ จึงได้กำหนดเป็นแผนงานสำหรับปีงบประมาณ 2566 ในการดำเนินงานตามผลการวิเคราะห์ เพื่อเพิ่มผลประกอบการทางการตลาด เป็นต้น

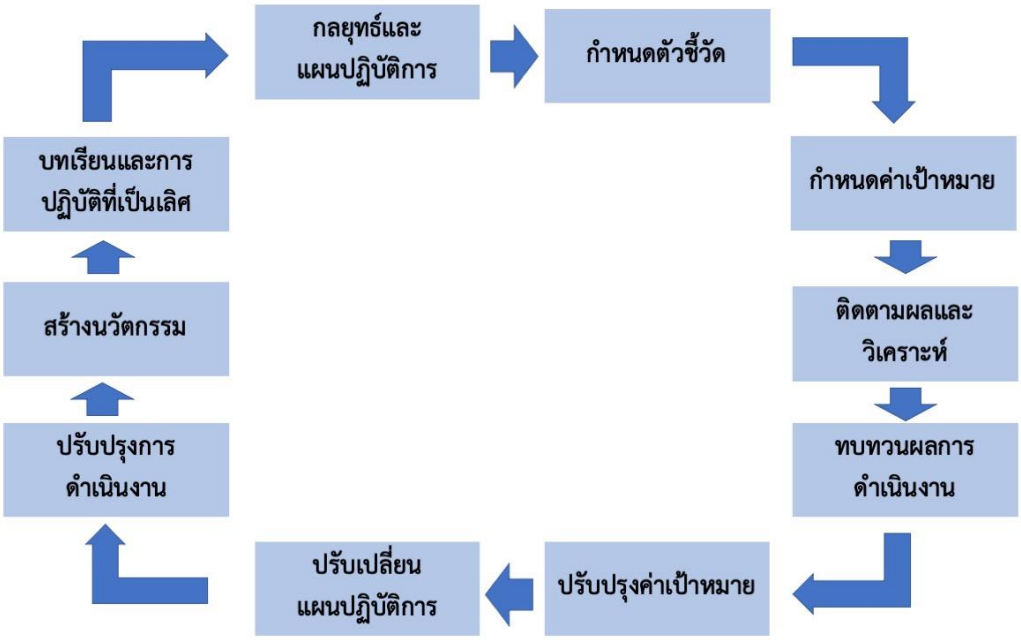
คณะยังมีการปรับรายละเอียดของการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยเช่นการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัด จาก “ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร นิสิต และ ผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ” เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร นิสิต และ ผู้รับบริการสุขภาพ แยกกันเป็น 3 ตัวชี้วัด เนื่องจากลูกค้าและ Stakeholder ทั้ง 3 กลุ่มรับบริการจากคณะคนละภาคส่วน เป็นต้น

ต้นปีงบประมาณ 2566 คณบดีมีนโนบายในการทบทวนตัวชี้วัดทุกกลุ่ม เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัด การคัดตัวชี้วัดบางตัวออก เช่น ตัวชี้วัดที่คณะทำได้ถึง 100% มาโดยตลอดทุกปี

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณบดีและทีมบริหาร มีกระบวนการในการคาดการณ์และการปรับเปลี่ยนแผนโดยอาศัยข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดในรอบ 6, 9, 12 เดือน โดยมีกระบวนการเป็นไปตามแผนภาพที่ 4.1-4



ภาพที่ 4.1-4 กระบวนการในการคาดการณ์และการปรับเปลี่ยนแผน

ยกตัวอย่างจากผลการดำเนินงานด้านวิจัยและนวัตกรรมรอบ 9 เดือน ในตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ เรื่อง *"ผลงานวิจัยตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ"* และตัวชี้วัด *"จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย (ชิ้นงาน)"* ที่พบว่าค่ายังห่างจากเป้าหมายมากกว่า 10% จึง**คาดการณ์ถึงผลในอนาคตว่าอาจจะไม่ถึงเป้าหมาย คณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา จึงได้วิเคราะห์และปรับแผนการทำงาน** โดยต่อมาได้ออกประกาศเรื่องการให้ทุนทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี โดยเพิ่มแนวทางการให้เงินรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้กรณีที่เขียน Manuscript จากผลงานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเพื่อส่งตีพิมพ์ และการเพิ่มช่องทางการให้ทุนวิทยานิพนธ์โดยแบ่งเป็นประเภท Basic และ ทุนที่สนับสนุน Flagship ของคณะ โดยเน้นนิสิตที่ทำงานในเชิงนวัตกรรมและต้องมีการเข้าคอร์สอบรมทักษะด้านการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ถึงเป้าหมาย และถือเป็นนวัตกรรมในการทำงานของคณะ เป็นต้น

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คณบดีและทีมบริหาร มีกระบวนการในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม คณะฯ มีกระบวนการปรับปรุงผลการดำเนินงานและสร้างนวัตกรรม โดยมีการรวบรวมผลการดำเนินงานเทียบเคียงผลกับค่าเป้าหมาย วิเคราะห์เสียงจากลูกค้า ดังอธิบายรายละเอียดในหมวดที่ 3 และวิเคราะห์หาโอกาสพัฒนาในตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญ โดยกำหนดความสำคัญตามความเร่งด่วน พิจารณาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะ มีการนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินการ โดยกำหนดเป็นจุดที่รับรู้ร่วมกันสู่หน่วยงานย่อยในระดับภาควิชาให้ได้รับทราบ **มีการนำผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ผ่านมา มาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการจัดสรรงบประมาณรายได้ประจำปี** เช่น จากผลการประเมินเสียงสะท้อนจากลูกค้า (VOC) นิสิตมีความพึงพอใจต่อประเด็น "ด้านห้องสมุด/พื้นที่ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง" และ"ด้านอาคารสถานที่/ภูมิทัศน์/มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ" ในระดับน้อยที่กว่าด้านอื่น ๆ ดังปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 ประกอบกับนิสิตส่วนใหญ่ได้ให้ Feedback จากกิจกรรมคณบดีพบประชาคม ในประเด็นเรื่องปัจจัยพื้นฐานสนับสนุนการเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สถานที่รับประทานอาหาร สถานที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นในปีงบประมาณ 2566 คณบดีและทีมบริหารจึงได้ตั้งงบประมาณในซื้อโต๊ะ เก้าอี้ใหม่ และเนื่องจาก

มีงบประมาณที่จำกัด จึงจัดลำดับความสำคัญของห้องเรียนที่มีความต้องการในการเปลี่ยนโต๊ะ เก้าอี้ เร่งด่วนก่อน นอกจากนี้ยังมีการจัดสรรพื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง Student meeting room และสถานที่พักผ่อนและรับประทานอาหาร จำนวน 2 ล้านบาทจากงบประมาณรายได้ เนื่องจากเป็นเรื่องเร่งด่วนและสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนานิสิตของคณะ นอกจากนี้ยังมี**ตัวชี้วัดกลยุทธ์ด้านการวิจัยและนวัตกรรม (กลยุทธ์ นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ) ที่ไม่ถึงค่าเป้าหมาย คณบดีและทีมบริหารจึงได้ปรับแผนการดำเนินงานด้านการวิจัยในปีงบประมาณ 2566** อาทิเช่น (1) เพิ่มบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร เป็น ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร (2) เพิ่มการจัดสรรงบประมาณการให้ทุนนิสิตและคณาจารย์ จากเงินรายได้ เพื่อกระตุ้นการทำวิจัยและนวัตกรรม (3) ให้รางวัลการเขียน Manuscript ที่ต่อยอดจากผลงานวิทยานิพนธ์ (4) สร้างกิจกรรม AHS Research and Innovation Day และ กิจกรรม The innovator เพื่อสร้างการรับรู้ จัดเวทีให้เกิดการพบปะถ่ายทอดความรู้จากงานวิจัยและนวัตกรรม (5) จัดสรรงบประมาณเป็นทุน “แก้วเจ้าจอม” เพื่อสนับสนุนผู้เรียนบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพสูง มาช่วยผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมของการทำงานที่เกิดจากการปรับปรุงการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะมีกระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งแบบที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ ถูกต้องน่าเชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ 4.2-1

ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

ปัจจัยด้านคุณภาพ	แนวทางปฏิบัติในการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	ตัวอย่างการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้รับผิดชอบ
ความถูกต้อง (Accuracy)	(อิเล็กทรอนิกส์) 1.เพิ่มความถูกต้องของข้อมูลโดยให้สิทธิ์ผู้ที่เป็นเจ้าของข้อมูลเป็นผู้ป้อนข้อมูลในระบบ 2. พัฒนาระบบการดึงฐานข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้มาอยู่ในระบบฐานข้อมูลของคณะ	1. การกำหนดสิทธิ์ให้เจ้าของข้อมูลเป็นผู้กรอกข้อมูลเองในฐานข้อมูลสารสนเทศคณะ (AHS NU-MIS) 2. การพัฒนาระบบการดึงฐานข้อมูลงานวิจัยจาก google scholar	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
	(รูปแบบอื่นๆ) หัวหน้างานรับผิดชอบกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม จัดเก็ยข้อมูลดิบและส่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องโดยรองคณบดี/ผู้ช่วย	แบบฟอร์มจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ	หัวหน้างานและรองคณบดี/ผู้ช่วย ที่กำกับดูแลตัวชี้วัดแต่ละระดับ (ดังอธิบายในหมวดที่ 4.1ก(1))
รูปแบบตรงตามวัตถุประสงค์ (Validity)	ตรวจสอบชื่อตัวชี้วัด และการจัดเก็บและ วิเคราะห์ข้อมูลว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่	แบบประเมินเพื่อรับฟังเสียงของลูกค้า จำนวน 10 แบบประเมิน	รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย

ปัจจัยด้านคุณภาพ	แนวทางปฏิบัติในการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	ตัวอย่างการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้รับผิดชอบ
		ซึ่งมีการจัดทำ workshop เพื่อวัด validity ก่อนการใช้งาน	
การรักษาความลับ (Confidentiality)	1. กำหนดชั้นความลับและสิทธิการเข้าถึงข้อมูล ได้แก่ การกำหนดรหัสผ่านเพื่อเข้ารหัสและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลในแฟ้มข้อมูล การยืนยันตัวบุคคลและการกำหนดสิทธิ์ ในการเข้าถึงเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อมูลกับงานระบบฐานข้อมูล 2. วางระบบป้องกันการแก้ไขข้อมูลจากบุคคลภายนอกหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง 3. การใช้งานโปรโตคอลที่มีความมั่นคงปลอดภัย (HTTPS, FTPS) ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล 4. ติดตั้งโปรแกรม Anti-virus และการสำรองข้อมูล 5.ดำเนินการตามนโยบาย PDPA ของมหาวิทยาลัย	1.การกำหนด username และ password การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศคณะ (AHS NU-MIS) 2. การวางระบบ VPN ในการใช้งานฐานข้อมูลสำคัญของคณะ เช่น ฐานข้อมูลวิจัย ฐานข้อมูลระบบติดตามลูกหนี้	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความน่าเชื่อถือ (Reliability)	ข้อมูลในส่วนของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลนั้นๆ และมีระบบสำรองข้อมูลที่มีการ update อย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์		นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่บริหารงานผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลนั้นๆ
ความเป็นปัจจุบัน (Currency/Timeliness)	1.กำหนดขั้นตอนการส่งต่อข้อมูลและการติดตามข้อมูล	การพัฒนาระบบการขอใช้งานสารสนเทศของคณะ เช่น ระบบประชาสัมพันธ์ ระบบบริการสารสนเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กรและนักวิชาการคอมพิวเตอร์
	มีการให้รายงานข้อมูลสารสนเทศตามตัวชี้วัดเป็นประจำ ตามรอบที่ระบุไว้ในตารางที่ 4.1-1		

(2) ความพร้อมใช้

ในปัจจุบันคณะมีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ช่วยการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนช่วยลดเวลา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.2-2

ตารางที่ 4.2-2 ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

ที่	ชื่อระบบฐานข้อมูล	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้ใช้งานหลัก
1	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย	วิจัยและบัณฑิตศึกษา	คณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
2	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดีและรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล
3	ระบบฐานข้อมูลพัสดุ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดีและรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เจ้าหน้าที่หน่วยพัสดุ
4	ระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	วิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	ผู้บริหารระดับคณะ
5	ระบบลูกหนี้เงินยืมคณะ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่หน่วยการเงิน
6	ระบบขอรับบริการด้านสารสนเทศ	สื่อสารองค์กร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรและบุคลากรทุกฝ่าย
7	ระบบลงรับ-ส่งหนังสือ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	หัวหน้าสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการกลาง
8	ระบบค้นหาประกาศ และแนวปฏิบัติ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	บุคลากรทุกฝ่าย
9	ระบบขอรับบริการหน่วยประชาสัมพันธ์	สื่อสารองค์กร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรและบุคลากรทุกฝ่าย
10	ระบบ E-Form	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	บุคลากรทุกฝ่ายและนิสิต
11	ระบบสารสนเทศการลา	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล และบุคลากรทุกฝ่าย
12	ระบบ AHS Zoom Meeting licensed Reservation	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรและบุคลากรทุกฝ่าย
13	ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล และบุคลากรทุกฝ่าย

คณะอยู่ระหว่างการจัดทำระบบประเมินและวิเคราะห์เสียงจากลูกค้า ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับการสำรวจความพึงพอใจในประเด็นต่าง ๆ ตามที่คณะได้ออกแบบไว้ รวมทั้งการจัดเก็บ การจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและแสดงผลแบบ Realtime

นอกจากนี้คณะยังมีช่องทางในการสื่อสารและนำเสนอข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง เชื่อถือได้ในหลากหลายช่องทางทั้ง เว็บไซต์ อินสตราแกรม เฟสบุ๊คทางการทั้งของคณะและ หลักสูตร โดยทุกช่องทางจะมีข้อมูลที่ สอดคล้องกันเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการรับข้อมูล นอกจากนี้หน่วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทำหน้าที่ดูแลระบบสารสนเทศของคณะ จะมีการสำรองข้อมูล มีระบบกู้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อผิดพลาด พร้อมทั้งกำหนดสิทธิในการเข้าถึงการใช้งานระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูล/สารสนเทศ ซอร์ฟแวร์และฮาร์ดแวร์ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน โดยจัดให้มีการ

เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศประเภทต่าง ๆ ในเครื่องแม่ข่ายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีผู้รับผิดชอบในการนำเข้าข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล กำหนดความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล ดังตารางที่ 4.2-3

ตารางที่ 4.2-3 ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเข้าถึงข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการนำเข้า/ตรวจสอบข้อมูลและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล

ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ	วิธีการเข้าถึงข้อมูล	ผู้รับผิดชอบในการนำเข้า/ตรวจสอบข้อมูล	ความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล
ข้อมูลและสารสนเทศการบริหารงานบุคลากร	ฐานข้อมูลบุคคล (AHS-MIS) http://telerad.ahs.nu.ac.th/ahs/login.php	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกครั้งที่มีการแจ้งเปลี่ยนข้อมูลบุคคล
แบบฟอร์มและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	ระบบแบบฟอร์มและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน http://www.ahs.nu.ac.th/web2022/ดาวโหลดแบบฟอร์ม/	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน	ทุกครั้งที่มีการแจ้งเปลี่ยนแบบฟอร์มจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ
ข้อมูลด้านงานวิจัย	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย http://10.34.5.18/research/research_1.php	หน่วยบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม	ทุกครั้งที่มีการแจ้งเปลี่ยนข้อมูลจากงานวิจัย
ข้อมูลในการรับ-ส่งหนังสือ	ระบบรับ-ส่งหนังสือ http://telerad.ahs.nu.ac.th/ahs/edoc_ahs/index.php	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ธุรการ	ทุกวัน
ข้อมูลงานสารบรรณและการจัดเก็บเอกสาร	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และจัดเก็บเอกสาร NU e-document https://edoc.nu.ac.th/DocClient/	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ธุรการ	ทุกวัน

เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน คณะมีแผนแก้ไขปัญหาในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้กำหนดวิธีการจัดการ ผู้รับผิดชอบ และความถี่ในการตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูล สารสนเทศ และระบบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์มีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบสำรองข้อมูลและสารสนเทศอัตโนมัติ เพื่อให้กู้ระบบคืนสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ดังภาพที่ 4.2-4

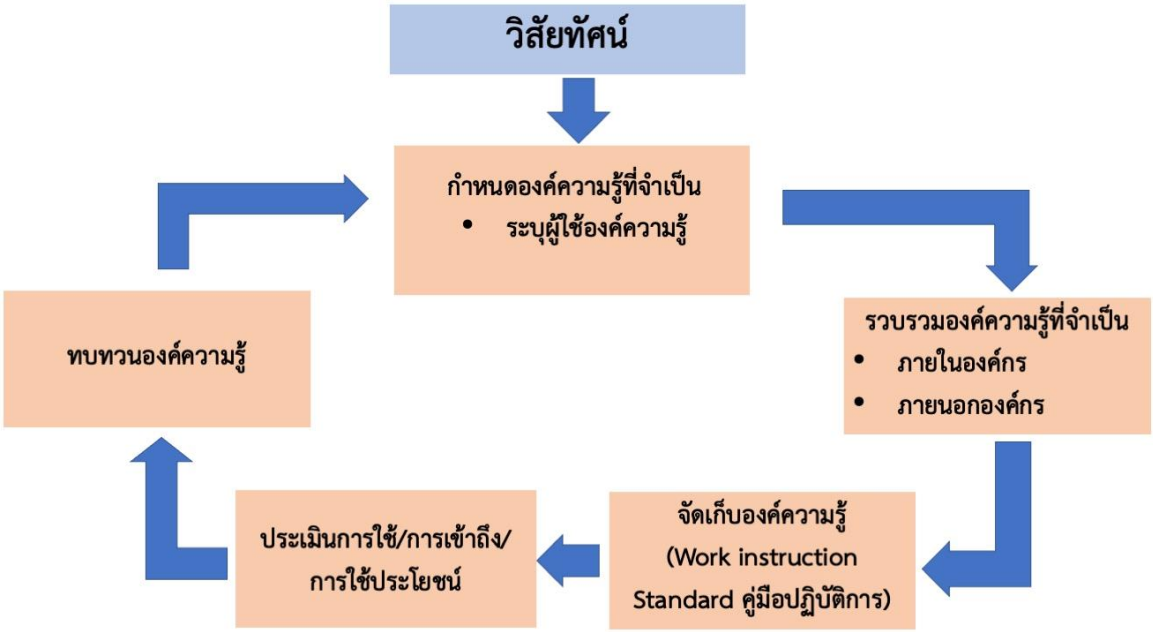
ตารางที่ 4.2-4 ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน

สถานการณ์ฉุกเฉิน	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่
ข้อมูลสารสนเทศของระบบงานต่าง ๆ ที่ให้บริการบนเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเกิดความเสียหาย	จัดทำระบบสำรองข้อมูล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกครั้งที่เกิดเหตุ
เครือข่ายล่ม	ประกาศให้ผู้ใช้บริการ ผู้ปฏิบัติงาน ทราบทันที/ล่วงหน้า	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ งานสื่อสารองค์กร	ทุกครั้งที่เกิดเหตุ
เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการให้บริการและปฏิบัติงานชำรุด	- จัดเตรียมอะไหล่สำรองเพื่อ เปลี่ยนทดแทน - จัดทำแผนการจัดหาทดแทนหรือเพิ่มประสิทธิภาพตามรอบปีงบประมาณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกปีงบประมาณ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะมีกระบวนการในการจัดการความรู้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.2-1 โดยการจัดการความรู้ของคณะอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ จากนั้นกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น รวบรวมองค์ความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร จัดเก็บองค์ความรู้ ประเมินการใช้งาน/การใช้ประโยชน์ และทบทวนองค์ความรู้ โดยในปี 2565 คณะได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ดังแสดงในตารางที่ 4.2-5 โดยแบ่งหมวดหมู่การจัดการความรู้ตามกลยุทธ์ของคณะ โดยมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการความรู้ตามภารกิจหลักที่รับผิดชอบ และมีการวางแผนล่วงหน้าเป็นรายปี องค์ความรู้บางรายการเช่นที่ได้จาก กิจกรรมพัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา AUN QA Mini-series :การอบรมให้ความรู้ /อบรมเชิงปฏิบัติการ ระดับหลักสูตรของคณะสหเวชศาสตร์ ได้ถูกนำไปสร้างแบบฟอร์มสำหรับแผนการเรียนรู้ในรายวิชาให้สอดคล้องกับเกณฑ์ และถ่ายทอดไปยังหลักสูตร สร้างแบบสรุปรายละเอียดสำหรับการประชาสัมพันธ์หลักสูตร และการนำความรู้ที่ได้ไปสร้างแบบประเมิน VOC เพื่อรับฟังเสียงสะท้อนจากลูกค้า เป็นต้น นำเป็นการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปสร้างนวัตกรรมให้คณะ



ภาพที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการองค์ความรู้

ตารางที่ 4.2-5 ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่จำเป็น

องค์ความรู้ที่จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการจัดเก็บ	การประเมินการนำไปใช้ประโยชน์
AUN-QA (จากกลยุทธ์ ABCD)	บรรยายเชิงปฏิบัติการเรื่อง Trends in Medical Education	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	บุคลากรสายวิชาการ	ระบบ MS team คณะสหเวชศาสตร์ ห้อง AUN QA	รองคณบดีฯมีการนำความรู้ที่ได้ไปออกแบบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
	พัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา AUN QA:การอบรมให้ความรู้ /อบรมเชิงปฏิบัติการ ระดับหลักสูตรของคณะสหเวชศาสตร์		ประธานหลักสูตร/บุคลากรสายวิชาการ/นักวิชาการศึกษา	ระบบ MS team คณะสหเวชศาสตร์	รองคณบดีฯมีการนำความรู้ที่ได้ไปสร้างแบบฟอร์มสำหรับแผนการเรียนรู้ในรายวิชา รองคณบดีฯมีการนำความรู้ที่ได้ไปสร้างแบบสรุปรายละเอียดสำหรับการประชาสัมพันธ์หลักสูตร คณบดีและทีมบริหารมีการนำความรู้ที่ได้ไปสร้างแบบประเมิน VOC
	แนวทางด้านการประกันคุณภาพ AUN QA			Website คณะ	

องค์ความรู้ที่จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้	- ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการจัดเก็บ	การประเมินการนำไปใช้ประโยชน์
การพัฒนาทักษะชีวิตของนิสิต (จากกลยุทธ์ ALLIED)	การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาสำหรับ อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เทคนิคการให้คำปรึกษาด้าน Mental health เบื้องต้น	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	บุคลากรสายวิชาการ		
	"Essential Skill in a New Era: The Transition in a Time of Disruption" หัวข้อเรื่อง Resume & Interview Tips และ หัวข้อเรื่อง Financial Planning Tips :การวางแผนด้านการเงิน ภาษีและการลงทุน สกุลเงินดิจิตอล		นิสิต	You tube Channel คณะสหเวชศาสตร์	
	Innovation: Starting your innovation Entrepreneur: New Entrepreneurship: How to start? และ Marketing: Get to know about marketing		นิสิต	ระบบ MS team คณะสหเวชศาสตร์ ห้อง AUN QA	
การทำวิจัยเชิงนวัตกรรม (จากกลยุทธ์ นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ)	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ KM วิจัยใช้ประโยชน์ : เทคนิคการตรวจเศษซากเชื้อ SARS-CoV-2 ในน้ำเสียชุมชนจังหวัดพิษณุโลกเพื่อการเตือนภัยล่วงหน้าการระบาดของโควิด-19	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	บุคลากรสายวิชาการ	ระบบ MS team คณะสหเวชศาสตร์	
	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ เรื่อง “My 20-years experiences in pythiosis research”		บุคลากรสายวิชาการ		

องค์ความรู้ที่จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการจัดเก็บ	การประเมินการนำไปใช้ประโยชน์
การพัฒนา Career Path (จากกลยุทธ์ งานได้ผล คนเป็นสุข)	การกำหนดค่างาน และการประเมินค่างาน การขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เงินงบประมาณแผ่นดิน และการเข้าสู่กระบวนการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	บุคลากรสายสนับสนุน	ระบบ MS team คณะสหเวชศาสตร์	
	การจัด ทำหนังสือราชการและหลักการทำเอกสารประกอบการประชุม		บุคลากรสายสนับสนุน		คณบดีแจ้งนโยบายการจัดทำหนังสือราชการให้เป็นรูปแบบเดียวกัน โดยอาศัยองค์ความรู้จากการจัดกิจกรรม
	เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ กพอ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564”		บุคลากรสายวิชาการ	Facebook คณะ	
	แนวทางการพิจารณาความดีความชอบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน		บุคลากรสายสนับสนุน		คณบดีนำความรู้ที่ได้ไปประกอบการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ ปี 2565

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

นอกจากวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Good practice) ซึ่งมีการค้นหาและรวบรวมวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศตามที่ได้อธิบายไปในหมวดที่ 4.2 ข(1) และจัดเก็บตามตารางที่ 4.2-5 คณะยังมีการเรียนรู้ทั้งจากบทเรียนที่ทำงานผิดพลาด (lesson learned) เพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในระยะเวลาที่ผ่านมา คณบดีและทีมบริหารพบว่า บุคลากรสายสนับสนุของคณะยังขาดความเข้าใจในการจัดทำหนังสือราชการ รูปแบบการเขียนบันทึกข้อความ หนังสือราชการทั้งภายในและภายนอกคณะ และการเขียนรายงานการประชุมที่ถูกต้องตามหลักการ จึงส่งผลใน Format ในการจัดทำหนังสือราชการ และสรุปรายงานการประชุม ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คณบดีและทีมบริหารจึงได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อเรื่อง “ การจัดทำหนังสือราชการและหลักการทำเอกสารประกอบการประชุม” โดยเชิญบุคลากรจากภายนอกคณะที่มีความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และภายหลังการจัดกิจกรรม คณบดีแจ้งนโยบายการจัดทำหนังสือราชการให้เป็นรูปแบบเดียวกัน โดยอาศัยองค์ความรู้จากการจัดกิจกรรม เป็นต้น

อีกตัวอย่างหนึ่งซึ่งพบความผิดพลาดในการดำเนินงาน คือ บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทางพัสดุ ส่งผลให้การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวเกิดความผิดพลาดหลายครั้ง คณบดีและทีมบริหารจึงมีนโยบายในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยจะจัดขึ้นในปีงบประมาณ 2566 นอกจากนี้ ในปี 2565-2568 คณะ มีแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบใหม่ เช่น การจัดทำ podcast การทำวีดีโอเชิงสัมภาษณ์ การนำเสนอข้อมูลผ่านแผนภาพอินโพกราฟิก ซึ่งจะทำให้เป็นที่ สนใจของนักศึกษาและบุคคลภายในและบุคลากรภายนอกที่เข้ามาเยี่ยมชม ช่องทางทั้ง Website Instagram Facebook ทางการทั้งของคณะ

(3) การเรียนรู้ระดับองค์กร

คณะฯ ใช้ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้การเรียนรู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานของสถาบัน โดยคณะค้นหาผู้เชี่ยวชาญจากภายในหรือภายนอกคณะตามงานตามพันธกิจ เช่น การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น (ดังแสดงในภาพที่ 4.2-1) และจัดเวทีให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ หรือเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำไปเผยแพร่และใช้ทั่วทั้งองค์กร

คณบดีมีนโยบายให้บูรณาการเรื่องการจัดการความรู้ไปกับแผนด้านบุคลากรและการประเมินความดีความชอบ เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน (ดังมีรายละเอียดในหมวดที่ 5) โดยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับสามารถไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ได้ ในงบประมาณที่คณะกำหนด โดยต้องเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของคณะ และให้มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการไปเข้าร่วมอบรมในแบบฟอร์มสรุปองค์ความรู้ที่คณะกำหนด และในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีเกณฑ์ภาระงานด้านการจัดทำคู่มือ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยสามารถ เผยแพร่ในเว็บไซด์ของคณะและ/หรือ ถ่ายทอดในที่ประชุมให้แก่เพื่อนร่วมงานทราบสามารถนับเป็นภาระงานได้ ขณะนี้คณะกำลังจัดทำ platform lifelong learning เพื่อเป็นสื่อกลางในการจัดการความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอีกทางหนึ่งด้วย

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

หน่วยบุคคลร่วมกับหน่วยแผนในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตามที่ระบุในตารางที่ 2.1-3 ทั้งนี้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของคณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ รวมทั้งผู้บริหารทุกระดับ ในแต่ละปีต้นปีงบประมาณ จะมีการวางแนวทางเรื่องอัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (individual development plan: IDP) เพื่อวิเคราะห์และเติมเต็มขีดความสามารถให้บุคลากรในการทำงานสู่วิสัยทัศน์ของคณะ โดยมีสาระสำคัญของการวิเคราะห์ ดังนี้

(1) วิเคราะห์ Profile ของบุคลากรที่มีอยู่ และ profile ของบุคลากรที่พึงมี รวมทั้งค่านิยมร่วมของคณะเพื่อกำหนดคุณสมบัติในการรับเข้า
(2) วิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จะปลดเกษียณ หรือมีแนวโน้มลาออก
(3) วิเคราะห์สมรรถนะ เพื่อจัดทำ IDP (individual development plan)
(4) วิเคราะห์สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และ Business unit
(5) วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการใช้ Outsource

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

คณะสหเวชศาสตร์ประเมินอัตรากำลังของบุคลากร ระดับ/ตำแหน่งของบุคลากร โดยปฏิบัติตามระเบียบ/ประกาศ/คำสั่งที่มหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด สำหรับอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ จะพิจารณาจำนวนอัตรากำลังและคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนด (ทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา) และสำหรับหลักสูตรระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน จึงต้องพิจารณาอัตรากำลังให้มีจำนวนและคุณสมบัติเพียงพอเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่สภาวิชาชีพหรือคณะกรรมการวิชาชีพแต่ละสาขากำหนดด้วย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนอัตรากำลังและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนดและพิจารณาคุณสมบัติและจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและสอดคล้องกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร (ดังแสดงใน ตาราง OP-2) รายละเอียดโดยสรุปของการพิจารณาอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร แสดงในตารางที่ 5.1-1 ในกรณีที่อัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานและปริมาณงานตามพันธกิจ คณะฯ จะทำเรื่องขออนุมัติเพิ่มอัตรากำลังและขอรับสมัครบุคลากรใหม่ไปยังมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะ

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามพันธกิจเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถเพิ่มขึ้น สำหรับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น คณะฯ จะดำเนินการตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรได้กำหนดไว้ในประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. 2559 และสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะฯ จะสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนในระดับปฏิบัติการ พัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยพิจารณาปริมาณตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

สำหรับตำแหน่งและจำนวนผู้บริหารในระดับคณะ คณะฯ กำหนดตำแหน่งและจำนวนผู้บริหารตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวรและตามข้อบังคับ/ประกาศของมหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ และหัวหน้างาน โดยจะมีวิธีการสรรหา การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

คณบดีและทีมบริหารดำเนินการวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยจัดทำเอกสารบรรยายขีดความสามารถ โดยแบ่งเป็น (1) ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude) ที่มีตามตำแหน่ง โดยทัศนคติ/พฤติกรรม จะเป็นไปตามค่านิยมร่วมดังที่ได้อธิบายไว้ในหมวดที่ 1 (ภาพที่ 1.1-2 ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล) ทั้งนี้โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พิจารณาขีดความสามารถดังกล่าวและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ใส่ไว้ในเอกสารอธิบายลักษณะงาน เมื่อจัดทำเอกสารบรรยายขีดความสามารถแล้วเสร็จ ได้ให้บุคลากรแต่ละท่านร่วมกับผู้บริหาร วิเคราะห์ Gap analysis และจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (individual development plan) โดยรวบรวมข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ โดยพิจารณาจากขีดความสามารถที่ยังขาดหายไปและวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะและพิจารณาช่องว่างหรือส่วนของขีดความสามารถของบุคลากรที่ยังต้องพัฒนาเพื่อให้ตอบโจทย์สมรรถนะที่ต้องมีหรือปฏิบัติได้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแผนการจัดโครงการ/กิจกรรมและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละรายอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 5.1-1 รายละเอียดการพิจารณาอัตรากำลังและการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประเภทบุคลากร	ปัจจัยในการพิจารณาอัตรากำลัง	สมรรถนะ/ขีดความสามารถ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถ		ระยะเวลา
				แรกเข้า	ระหว่างปฏิบัติงาน	
บุคลากรสายวิชาการ	- เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรตามประกาศและกฎกระทรวงศึกษาธิการ - กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร/สถาบันของสภาวิชาชีพ/คณะกรรมการวิชาชีพ (สำหรับระดับปริญญาตรี) - ค่า FTES - อัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนด	- คุณวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่สอน - คุณสมบัติและสมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด - คำอธิบายลักษณะงานตามตำแหน่ง - มีภาระงานเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง การกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2559 และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559	- คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา, ประธานหลักสูตร	- ทดลองปฏิบัติงาน - มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สายวิชาการ ตามเกณฑ์การประเมินภาระงานปีละ 2 ครั้ง	- การพิจารณาอัตรากำลังในภาพรวมจะดำเนินการกำกับดูแลตลอดทั้งปีงบประมาณ เพื่อให้อัตรากำลังมีจำนวนเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การประเมินผลการทดลองงานเป็นไปตามระยะที่มหาวิทยาลัยกำหนด
บุคลากรสายสนับสนุน	- กรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนด - โครงสร้างของหน่วยงานภายในคณะ - ลักษณะงานและปริมาณงานภาระงานตามพันธกิจของคณะ - งบประมาณในการจ้างบุคลากร (งบรายได้)	- คุณวุฒิตรงตามสายงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ - คำอธิบายลักษณะงานตามตำแหน่ง - คุณสมบัติและสมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด - มีภาระงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประเภทบุคลากรสายสนับสนุนตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด	- คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ, หัวหน้างาน	- ทดลองปฏิบัติงาน - มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สายสนับสนุน ตามเกณฑ์การประเมินภาระงานปีละ 2 ครั้ง	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินปีละ 2 ครั้ง

หมายเหตุ ผลลัพธ์การประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละสายงาน ปีละ 2 ครั้ง

(2) บุคลากรใหม่

ในการสรรหาบุคลากรใหม่ คณะฯ จะประเมินความเพียงพอของอัตรากำลังตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดและปริมาณงานที่เหมาะสมตามพันธกิจ ในกรณีที่ต้องดำเนินการรับบุคลากรรายใหม่ คณะฯ จะดำเนินการตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด โดยกำหนดวิธีการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรและตรงตามความต้องการของคณะฯ โดยเน้นการรับบุคลากรที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของคณะ “CARE” ทั้งนี้ใช้เครื่องมือในการคัดเลือก เช่น การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เช่น บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการออกแบบสื่อ จะมีการทดสอบให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ตามที่กำหนด บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านกิจการนิสิต จะมีการทดสอบให้นำเสนอโครงการด้านการพัฒนานิสิตเป็นต้น ส่วนการสอบสัมภาษณ์ จะมีคณบดีเป็นประธาน โดยมุ่งเน้นการสัมภาษณ์ให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับสัมภาษณ์ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาในประเด็นที่เปราะบาง (เพื่อวัด Empathy (E)) ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าคณะ ได้บุคลากรใหม่ตรงตามความต้องการ และยังมีช่วงทดลองงานเพื่อประกันให้แน่ใจว่าคณะได้บุคลากรที่ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง

เมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาแล้ว จะดำเนินการปฐมนิเทศ และมอบหมายงาน มีการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่มีอยู่เดิมเป็นพี่เลี้ยงให้คำดูแลแนะนำในการปฏิบัติงานและปรับตัวให้เข้ากับองค์กร หากบุคลากรใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุเข้าเป็นบุคลากรของคณะ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5.1-2

ตารางที่ 5.1-2 กระบวนการรับและดูแลบุคลากรใหม่

ลำดับ	ขั้นตอน	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	พิจารณาความเพียงพอของอัตรากำลังบุคลากรตามพันธกิจ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ข้อบังคับ/ประกาศของมหาวิทยาลัย เกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพ ปริมาณภาระงานของบุคลากรในปัจจุบัน	ตลอดทั้งปี	- คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ, หัวหน้างาน
2	หากบุคลากรไม่เพียงพอ ดำเนินการขออนุมัติรับบุคลากรใหม่ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด	ตลอดทั้งปี	- เจ้าหน้าที่งานบุคคล
3	เมื่อได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการดังนี้ - ประกาศรับสมัครบุคลากรใหม่ พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่ - สอบสัมภาษณ์ และสอบปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านนวัตกรรม ความรู้รอบตัวด้านต่าง ๆ ตลอดจนทดสอบคุณลักษณะและทัศนคติที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมของคณะ โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มาจากผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรใหม่และแจ้งมหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ	ตลอดทั้งปี	- เจ้าหน้าที่งานบุคคล - คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่แต่งตั้งจากคณะฯ*
4	การกำกับดูแลการปฏิบัติงานและดูแลบุคลากรใหม่ มีดังนี้ - คณบดีและทีมบริหารดำเนินการปฐมนิเทศข้อมูลสำคัญ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมและนโยบายที่สำคัญที่ควรทราบ รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม	ตลอดระยะเวลา	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้า

ลำดับ	ขั้นตอน	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ร่วมให้แก่บุคลากรใหม่โดยคณบดีและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องผ่านกระบวนการปฐมนิเทศ และจัดให้มีการกำกับการปฏิบัติงานในช่วงทดลองงานจากคณบดี/หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน/บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย - ทดลองปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรแต่งตั้ง (บุคลากรสายวิชาการ ประเมินทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 6 เดือน บุคลากรสายสนับสนุนประเมินทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 3 เดือน)	การทดลองปฏิบัติงาน	ภาควิชา/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ/หัวหน้างาน - คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ*
5	สรุปผลการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด แจ้งไปยังมหาวิทยาลัยนเรศวร - กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ขออนุมัติบรรจุบุคลากรเป็นพนักงานประจำของคณะสหเวชศาสตร์ - กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ขออนุมัติรับสมัครบุคลากรใหม่ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด	เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน	- คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ* - งานบุคคล

หมายเหตุ * คณะกรรมการคัดเลือกฯ และคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ดำเนินการแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยคณะฯ เสนอรายชื่อหัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรภายในคณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรใหม่ต่อมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้ง

3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ ดำเนินการวางแผนและกำหนดมาตรการในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ทั้งในด้านปริมาณบุคลากร ความรู้ความสามารถตามหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจเกิดขึ้นและกระทบต่อจำนวนบุคลากรและสมรรถนะของบุคลากรที่อาจมีผลต่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5.1-3

ตารางที่ 5.1-3 สถานการณ์และมาตรการเตรียมบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
1. กรณีบุคลากรเสียชีวิต	- การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงานตามความเหมาะสม - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่เสียชีวิต - กรณีที่ยังไม่สามารถรับบุคลากรใหม่ เพื่อรับผิดชอบงานทดแทนบุคลากรเดิม คณะฯ พิจารณามอบหมายงานให้บุคลากรท่านอื่นปฏิบัติแทนไปพลางก่อน	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน
2. กรณีบุคลากรลาออก	- กำหนดนโยบายให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ล่วงหน้าก่อนถึงวันลาออกอย่างน้อย 1 เดือน - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออก - กรณีที่ยังไม่สามารถรับบุคลากรใหม่ เพื่อรับผิดชอบงานทดแทนบุคลากรเดิม คณะฯ พิจารณามอบหมายงานให้บุคลากรท่านอื่นปฏิบัติแทนไปพลางก่อน	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
	- การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงานตามความเหมาะสม	
3. กรณีบุคลากรลาป่วย/ลากิจ/ลาพักผ่อน/	- จัดให้มีระบบการแจ้งลาล่วงหน้า (กรณีลาพักผ่อน/ลากิจ) และการกำหนดผู้ปฏิบัติงานแทนระหว่างการลา - จัดให้มีระบบผู้รับผิดชอบงานหลัก/รอง เพื่อปฏิบัติงานทดแทนในกรณีที่มีการลาปฏิบัติงานกะทันหัน	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน
4. กรณีบุคลากรลาศึกษาต่อ/ลาฝึกอบรม	- การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน, การกำหนดผู้ปฏิบัติงานแทนระหว่างการลา - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (กรณียังมีกรอบอัตรากำลังจัดสรรเหลือ) หรือการเชิญอาจารย์พิเศษ	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ
5. กรณีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- การเชิญอาจารย์พิเศษ - การขอยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ - การประกาศรับโอนย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร - ระบบการขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน - รับสมัครบุคลากรใหม่ - การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ/โครงการพิเศษเพื่อผลิตหรือเพื่อจูงใจบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในสาขาหรือตำแหน่งที่ขาดแคลน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - ประธานหลักสูตร - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน
6. กรณีบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- การจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การจัดสรรทุนสนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาว หลักสูตร upskill/reskill หลักสูตรเฉพาะทาง หลักสูตรเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ - การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทำงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานทดแทนกันในกรณีที่จำเป็น โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งหัวหน้างาน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - งานการเงิน
7. กรณีบุคลากรเกษียณอายุราชการ	- พิจารณากรอบอัตรากำลังและกำกับติดตามรายงานผู้เกษียณอายุราชการในช่วงระยะ 4 ปี ตามรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์คณะ - พิจารณาต่ออายุราชการ ในรายที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด - ขอจัดสรรอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและขออนุมัติรับบุคลากรใหม่	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - งานบุคคล
8. กรณีปรับเปลี่ยนโครงสร้างของคณะหรือเปลี่ยนรูปแบบของการปฏิบัติงาน	- การกำหนดนโยบายของผู้บริหารคณะล่วงหน้าก่อนดำเนินการจริง (อย่างน้อย 6 เดือน) - การประชุมเตรียมความพร้อมและซักซ้อมทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องสำหรับการปฏิบัติงานในโครงสร้าง/รูปแบบการปฏิบัติงานใหม่	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
		- หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ
9. กรณีจำเป็นต้องปรับลดจำนวนบุคลากร	- การชดเชยผลตอบแทน/สิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากรที่ถูกลดจำนวนโดยให้ออกจากงาน - การเชิญอาจารย์พิเศษหรือการขอยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ - การประกาศรับโอนย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร - ระบบการขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ

(4) การทำงานให้บรรลุผล

ในด้านโครงสร้างของคณะฯ ภายหลังจากกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และแผนกลยุทธ์ฉบับปัจจุบัน (ภาพที่ 1.1-1) ที่มีการปรับปรุงขึ้นใหม่ ทำให้ผู้บริหารคณะฯ เสนอให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานย่อยภายใต้โครงสร้างของสำนักงานเลขานุการคณะสหเวชศาสตร์ขึ้นใหม่ผ่านความเห็นชอบโดยคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยนเรศวรและสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ตามลำดับ โดยแบ่งหน่วยงานภายในคณะฯ ออกเป็น 7 งานย่อย โดยมีหน่วยสื่อสารองค์กรเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดขึ้น และมีการปรับย้ายหน่วยงานบางส่วนไปสังกัดหน่วยงานย่อยใหม่ เพื่อให้การบริหารจัดการภายในหน่วยงานทั้งในด้านลักษณะงานและกำลังคนในหน่วยงาน มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในด้านนโยบายและมาตรการ คณะฯ มีมาตรการในการส่งเสริมบุคลากรและจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1) การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงานในคณะฯ ตามพันธกิจหลัก มีกระบวนการประเมินและหล่อหลอมบุคลากรในช่วงทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์

2) การมอบหมายงาน โดยจัดบุคลากรให้ตรงกับคุณวุฒิ ลักษณะงานและศักยภาพของบุคลากร การจัดระบบการลงชื่อเข้าปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นผ่านระบบออนไลน์

3) การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน โดยให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

<u>บุคลากรสายวิชาการ</u>: สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ การผลิตผลงานทางวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน

<u>บุคลากรสายสนับสนุน</u>: สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามหน้าที่และทักษะอื่นที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

4) การจัดฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้ การจัดการความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นระยะ ๆ ตลอดทั้งปี

5) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสายงาน

6) มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การแสดงความยินดีแก่บุคลากรในวาระโอกาสต่าง ๆ การยกย่องผู้มีผลการปฏิบัติงานดีหรือเป็นที่ประทับใจ โดยการมอบของที่ระลึก เกียรติบัตร การแจ้งประกาศตามช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการของคณะ และในเวทีหรือกิจกรรมที่เป็นทางการของคณะ เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

7) จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติราชการ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ตามปกติ

8) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในคณะ เช่น อัตราค่าบริการพิเศษในการรับบริการทางกายภาพบำบัดและการออกกำลังกายในฟิตเนส ณ อาคารธาราบำบัด การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน การจัดบริการอำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพประจำปี

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ กำหนดกลยุทธ์ “Green Clean and Safe Faculty” เป็นกลยุทธ์หนึ่งเพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้แก่บุคลากร นิสิตและผู้มารับบริการ โดยกำหนดกลยุทธ์จัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยมีการประเมินผลลัพธ์ของกลยุทธ์เป็นประจำทุกปีเพื่อนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในปีถัดไป ผู้รับผิดชอบกำกับและดูแลกลยุทธ์ คือ รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรและบุคลากรในหน่วยอาคารสถานที่ โดยคณะฯ ได้กำหนดมาตรการ/แนวทาง/กิจกรรมการดำเนินงาน ให้ครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ (1) ด้านสุขภาพ (2) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยทางกายภาพ และ **(3)** ด้านความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.1-4

ตารางที่ 5.1-4 มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ Green Clean and Safe Faculty

ด้าน	การปฏิบัติ	ผลลัพธ์
สุขภาพ	- จัดทำแผนให้บริการและแผนงบประมาณ สนับสนุนการตรวจภูมิคุ้มกันและการฉีดวัคซีน เช่น โรคคางทูม บาดทะยัก ไวรัสตับอักเสบ และไวรัสโคโรน่า 2019 ให้แก่บุคลากรที่มีความเสี่ยง และ/หรือนิสิตที่ต้องออกฝึกงานตามแหล่งฝึกงานตามความเหมาะสม รวมทั้งแผนให้บริการและแผนงบประมาณสำหรับตรวจสุขภาพบุคลากรของคณะในส่วนที่ประกันสังคมไม่ครอบคลุม - จัดสรรงบประมาณเพื่อตรวจคัดกรองการติดเชื้อโควิด 19 ให้กับบุคลากรและ/หรือนิสิต ตามความเหมาะสม เช่น ก่อนเปิดภาคการศึกษาหรือก่อนไปฝึกปฏิบัติงาน - จัดระบบและกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-6 หมวดที่ 7.3)

ด้าน	การปฏิบัติ	ผลลัพธ์
	- จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อน้ำยาฆ่าเชื้อโรค เครื่องตรวจวัดอุณหภูมิ เครื่องพ่นสเปรย์แอลกอฮอล์ การจัดระบบทำความสะอาดฆ่าเชื้ออาคารและสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดระบบการปฏิบัติงานในกรณีบุคลากรเป็นผู้สัมผัสใกล้ชิดเสี่ยงสูง - อำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพประจำปี	
ความมั่นคงและความปลอดภัยทางกายภาพ	- ปรับภูมิทัศน์ จัดระเบียบการใช้พื้นที่ เช่น พื้นที่สำหรับนิสิตในการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พื้นที่ทำกิจกรรมนอกหลักสูตร พื้นที่พักผ่อน ห้อง common room และพื้นที่รับประทานอาหารสำหรับบุคลากรและนิสิต จัดพื้นที่ให้มีแสงสว่างเพียงพอและปลอดภัย - จัดให้มีการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยด้วยการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สินของบุคลากรและนิสิตของคณะ จัดให้บุคลากรมีบัตรประจำตัวเพื่อยืนยันตัวตนและใช้สำหรับผ่านเข้า-ออกประตูอัตโนมัติตามบริเวณทางเข้าออกพื้นที่สำหรับบุคลากรของคณะ - จัดพื้นที่บริการที่เอื้อต่อผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้สูงวัยและผู้มีความต้องการพิเศษ เช่น จัดให้มีทางลาดเข้าพื้นที่คณะ ราวจับในห้องน้ำสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ - จัดให้มีการแยกประเภทถังขยะ สนับสนุนการ recycle ขยะ และจัดให้มีถังขยะติดเชื้อทั่วบริเวณคณะ - จัดให้มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย จัดให้มีกิจกรรมการฝึกการช่วยฟื้นคืนชีพให้แก่บุคลากรของคณะ มีมาตรการตรวจสอบความปลอดภัยและความพร้อมของอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-7 หมวดที่ 7.3)
ความสะดวกในการปฏิบัติงาน	- มีนโยบายให้ลงชื่อเข้า-ออกปฏิบัติงานแบบออนไลน์ - มีการจัดสรรห้องปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลสำหรับบุคลากรสายวิชาการ - มีการจัดสรรห้องวิจัยสำหรับจัดให้เป็นหน่วยวิจัยและห้องปฏิบัติการวิจัยสำหรับภาควิชา -จัดสรรเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (ตามตารางที่ 4.2.2 หมวดที่ 4.2ก(2))	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ 7.3-8 หมวดที่ 7.3)

ในการประเมินสภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของกลยุทธ์ไว้เป็นเป้าหมายระยะยาว (แผนกลยุทธ์คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568 และตารางที่ 7.5-4) และจะมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร นิสิตและผู้มารับบริการปีละ 1 ครั้ง (ช่วงปลายปีงบประมาณ) เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและกำหนดมาตรการ/แนวทาง/โครงการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมในแต่ละปี โดยในปีงบประมาณ 2565 มีการนำผลประเมินสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิตฯ (ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพของ สกอ.) ในปีการศึกษา 2564 นำมาพิจารณาร่วมกับแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565-2568 มาปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของบุคลากร นิสิตและผู้มารับบริการของคณะฯ และกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแบ่งเป็นจากระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ

ระดับมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ด้านการเงิน ได้แก่ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิการฝากเงิน-กู้ยืมเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเช่าบ้าน
- สิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว ได้แก่ สิทธิการนำบุตรเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร

ระดับคณะ ได้มาจากกระบวนการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ ผู้บริหารคณะได้ออกประกาศสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ และจัดทำแนวปฏิบัติให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการตามประกาศ ทั้งนี้สอดคล้องกับความต้องการ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของการจัดสรรสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องตามงบประมาณของคณะ และคำนึงถึงข้อจำกัดของหน่วยงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดให้มีสิทธิประโยชน์ตามตารางที่ 5.1-5 (รายละเอียดสามารถสอบถามได้ที่หน่วยบุคคล)

ตารางที่ 5.1-5 สิทธิประโยชน์จากคณะสหเวชศาสตร์

ด้าน	รายละเอียด	กลุ่มบุคลากร
สวัสดิการด้านความห่วงใย	- กรณีเกี่ยวกับงานบำเพ็ญกุศลศพ ได้แก่ เป็นเจ้าภาพงานสวดพระอภิธรรม เมื่อบุคลากร คู่สมรส บุตร ธิดา บิดาหรือมารดาของบุคลากรถึงแก่กรรม จัดพาหนะสำหรับบริการรับ-ส่งบุคลากรไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมและ/หรืองานฌาปนกิจศพ - กรณีบุคลากรเจ็บป่วย ได้แก่ มอบกระเช้าเยี่ยมไข้ กรณีบุคลากรนอนพักรักษาตัวในสถานพยาบาล ในวงเงินไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท มอบเงินบำรุงขวัญบุคลากร กรณีประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานและต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือกรณีประสบภัยพิบัติต่อทรัพย์สินและที่อยู่อาศัย ในวงเงินไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท	สายวิชาการและสายสนับสนุน
สวัสดิการด้านเครื่องแต่งกาย	- ให้หน่วยพัสดุ ดำเนินการสำรวจและประมาณการจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติได้รับเสื้อสูทติดตราสัญลักษณ์คณะ (รายละ 1 ชุดทุก ๆ 5 ปี) ในช่วงเดือนกรกฎาคมของปีงบประมาณปัจจุบัน เพื่อตั้งงบประมาณสำหรับจัดสวัสดิการให้บุคลากรในปีงบประมาณถัดไป สำหรับเสื้อยืด/เสื้อโปโลหรือเสื้อชนิดอื่น ให้สำรวจจำนวนบุคลากร	สายวิชาการและสายสนับสนุน

ด้าน	รายละเอียด	กลุ่มบุคลากร
	จากหน่วยบุคคล ในช่วงในช่วงเดือนกรกฎาคมของปีงบประมาณปัจจุบัน เพื่อตั้งงบประมาณสำหรับจัดสวัสดิการให้บุคลากรในปีงบประมาณถัดไป เช่นเดียวกัน	
สวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพ	- ให้หัวหน้างานบริการวิชาการและจัดหารายได้ เป็นผู้ดำเนินการจัดทำและมอบบัตรกำนัลสำหรับใช้บริการฟิตเนสหรือซาวน่า/สตรีม ณ อาคารธาราบำบัด คณะสหเวชศาสตร์ โดยไม่คิดค่าบริการ เดือนละ ๓ ครั้ง โดยมอบให้ในช่วงเดือนเกิดของบุคลากรแต่ละราย โดยสามารถขอข้อมูลวันเกิดของบุคลากรจากหน่วยบุคคล สำหรับการตรวจสุขภาพร่างกายหรือสายตา โดยที่คณะเป็นผู้บริหารจัดการ (ถ้ามี) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์บุคลากรมารับบริการล่วงหน้า ตามความเหมาะสม	สายวิชาการและสายสนับสนุน
สวัสดิการด้านเชิดชูเกียรติ	- การมอบดอกไม้แสดงความยินดี กรณีบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นหรือบุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งงานสูงขึ้น หรือบุคลากรได้รับรางวัลสำคัญ รับปริญญา หรือได้รับตำแหน่ง/รางวัลอื่นใดที่สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะ	สายวิชาการและสายสนับสนุน
สวัสดิการด้านอื่น ๆ	- มอบบัตรอวยพรอิเล็กทรอนิกส์เนื่องในวันคล้ายวันเกิดของบุคลากร	สายวิชาการและสายสนับสนุน

ผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ ระดับความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ 7.3-9 หมวดที่ 7.3)

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรปีปัจจุบันนี้ ได้อ้างอิงข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันจากทีมบริหารในวาระระหว่างปี 2561-2564 ที่ระบุปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันเป็น 5 ด้านได้แก่ 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 3. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. การสื่อสารที่ดี อย่างไรก็ดีจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ข้อสอดคล้องกับทฤษฎีของ Abraham Maslow ที่ว่าบุคลากรจะรู้สึกผูกพันต้องมีความพึงพอใจและมีความสุข ดังนั้นคณบดีและทีมบริหารจึงได้ใช้หลักการนี้มาทำการสร้างแบบประเมินความสุขและความผูกผันโดยนำปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าวมาสร้างเป็นข้อคำถาม (รายละเอียดของข้อคำถามสามารถดูได้ที่หน่วยบุคคล) เพื่อวัดระดับความสุขและผูกพัน โดยจำแนกผลลัพธ์ตามลักษณะงาน (บุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน) ช่วงอายุ (generation) และผลแสดงในตารางที่ 7.3-4 และ 7.3-8

(2) การประเมินความผูกพัน

คณบดีและทีมบริหาร ประเมินความสุขและความผูกพันของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็น Stakeholder ที่สำคัญโดยมีประเด็นคำถามที่มาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันบุคลากรตามที่ได้ระบุไว้ใน โครงร่างองค์กร (ตาราง OP-4) และที่ได้อธิบายไปในหมวดที่ 5.2 ก (1) และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการรับฟังเสียงของลูกค้า และ Stakeholder ตามที่ได้ให้รายละเอียดในแผนภาพที่ 3.1.1 (หมวด 3 ลูกค้า) โดยหน่วยบุคคลดำเนินการประเมินระดับความสุขของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ "งานได้ผล คนเป็นสุข" และประเด็นข้อคำถามได้บูรณาการไปกับความพึงพอใจของการดำเนินงานส่วนต่าง ๆ ของคณะ โดยดำเนินการประเมินปีละ 1 ครั้งในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ โดยผลการประเมิน (ปรากฏในหมวดที่ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากรตารางที่ 7.3-4 และ 7.3-8) ผลลัพธ์ที่ได้ในปีงบประมาณ 2565 จะใช้เป็น Baseline ของคณะต่อไป

ในประเด็นด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ จะมีคำถามที่สัมพันธ์กับความผูกพัน และนำปัจจัยสำคัญและผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันต่อคณะฯ ดียิ่งขึ้นไปปีถัดไป นอกจากผลการประเมินความผูกพันที่ได้จากการประเมินด้วยแบบประเมินแล้ว คณะฯ ยังพิจารณาข้อมูลอื่นในการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ ได้แก่ อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษของบุคลากร จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีบุคลากรในคณะเข้าร่วมโครงการ บรรลุตามเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมดที่คณะจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในคณะเข้าร่วม รายละเอียดผลลัพธ์แสดงในตารางที่ 7.3-9 โดยคณะฯ ได้นำข้อมูลเหล่านี้ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม ด้วยเช่นกัน

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ ได้กำหนดค่านิยมร่วม "CARE" และใช้ Creativity, Adaptability, Responsibility ในการปฏิบัติงานและที่สำคัญคือการใช้ **Empathy** ซึ่งคาดหวังให้เกิดพฤติกรรมให้แง่ของการ *"ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการเข้าใจความหลากหลาย และรับฟังความเห็นที่แตกต่าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีจิตบริการ"* (ตามที่ได้อธิบายในหมวดที่ 1 ภาพที่ 1.1-2) มาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรใน 3 ด้านคือ (1) การสื่อสารที่เปิดกว้าง (2) การทำงานที่ได้ผลดี และ (3) บุคลากรมีความผูกพัน ปัจจัยหลักของการส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดความสำเร็จคือการดำเนินงานและคุณลักษณะของผู้นำ รายละเอียดของการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร เป็นไปตามตารางที่ 5.2-1

ตารางที่ 5.2-1 วัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการปฏิบัติ

วัฒนธรรมขององค์กร	การปฏิบัติ
การสื่อสารที่เปิดกว้าง	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ข (ตารางที่ 1.1-2) โดยมีสาระสำคัญดังนี้ - การสื่อสารโดยตรงกับคณบดีทางระบบออนไลน์ ผ่านหน้าเว็ปไซต์คณะสหเวชศาสตร์ ช่องทาง "สายตรงคณบดี" - เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานคณะฯ ผ่านช่องทางคณะกรรมการต่าง ๆ ของคณะฯและการมีส่วนร่วมของสายสนับสนุนผ่านกลุ่มงานซึ่งนำโดยหัวหน้างาน - การจัดประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมคณะกรรมการบริหารภาควิชา คณะกรรมการบริหารสำนักงานเลขานุการคณะฯ คณะกรรมการด้านต่าง ๆ การประชุมภายใน

วัฒนธรรมขององค์กร	การปฏิบัติ
	หน่วยงานย่อย รวมถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงานไปยังคณะกรรมการด้านต่าง ๆ และหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในคณะ - กิจกรรมพบประชาคมประจำปี เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของคณะ
การทำงานที่ได้ผลดี	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ค (1) (ตารางที่ 1.1-4) โดยการทำงานที่ได้ผลดีตามตัวชี้วัดที่กำหนด จะมีการผ่องถ่ายความรับผิดชอบไปยังบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนด KPI รายบุคคลและจัดทำ performance agreement
บุคลากรมีความผูกพัน	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ข (ตารางที่ 1.1-**3**) โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่การสร้างสวัสดิการของการทำงาน ขวัญและกำลังใจ พบประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และมอบรางวัลชูเกียรติตามโอกาสที่เหมาะสม

ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจและแผนกลยุทธ์ คณบดีและทีมบริหารมีนโยบายบริหารงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ มีการรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งดำเนินการให้สำเร็จได้จากการเป็น **role model** ที่ดีของผู้บริหารและการนำองค์กร ดังที่ได้อธิบายไปในหมวดที่ **1** ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนคณะและสร้างความผูกพันของบุคลากรกับคณะ ช่องทางการรับฟังและการสื่อสารระหว่างคณะฯ และบุคลากรทุกระดับ

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยคณบดีและรองคณบดีฝ่ายบริหารเป็นผู้กำกับดูแลระบบ ผ่านกระบวนการกำหนดและมอบหมายภาระงาน การกำหนดเกณฑ์ภาระงาน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า มีกระบวนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยอาศัยคณะกรรมการพิจารณา

สำหรับเกณฑ์ในการประเมินภาระงาน ของสายวิชาการจะมีองค์ประกอบตามภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน การพัฒนาผลงานวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ การเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของคณะ สำหรับเกณฑ์ในการประเมินภาระงานของบุคคลากรสายสนับสนุน เป็นไปดังตารางที่ 5.2-2

ตารางที่ 5.2-2 ตัวอย่างการประเมินภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนและความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ

องค์ประกอบ	การประเมิน	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติในด้านอื่นๆ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	งานตาม Job description	กำหนด KPI รายบุคคล และจัดทำ performance agreement	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ได้ผลดี ตามวัฒนธรรมองค์กรในหมวดที่ 5 หัวข้อ 5.2 ก
	งานอื่น ๆ ได้แก่ งานนวัตกรรมและพัฒนา	เช่นการสังเคราะห์องค์ความรู้ ทำคู่มือ ทำวิจัยสถาบัน	ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.2(3) ส่งเสริมผลักดันวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
	งานมอบหมายกรณีพิเศษ	การเข้าร่วมโครงการกิจกรรมของคณะ หรือช่วยดำเนินการกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นโดยตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในหมวดที่ 5 หัวข้อ 5.2 ก
	คะแนน Bonus	การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติต่าง ๆ การได้รับเชิญไปถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน	ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหมวดที่ **4** หัวข้อ 4.2(3)
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ	สมรรถนะหลัก	ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	-
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	ตามรายละเอียดที่ได้ระบุในเอกสารบรรยายขีดความสามารถ (ในหัวข้อ 5.1 ก(1))	ส่งเสริมให้เกิดการประเมินขีดความสามารถ (ในหัวข้อ 5.1 ก(1))
	ระดับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ	ผลการประเมินจากลูกค้า/ผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง	ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจจากลูกค้าดังรายละเอียดในหมวดที่ 3

นอกจากนี้คณะฯ มีกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องผู้มีผลการปฏิบัติการยอดเยี่ยม เช่น การมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัล/เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรให้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลต่าง ๆ ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ ระดับคณะ รายละเอียดการจัดการผลการปฏิบัติงานแสดงดังรายละเอียดในภาพที่ 5.2-1 โดย ผลลัพธ์ที่สำคัญของความสำเร็จในการจัดการผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากคะแนนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-5 หมวดที่ 7.3)

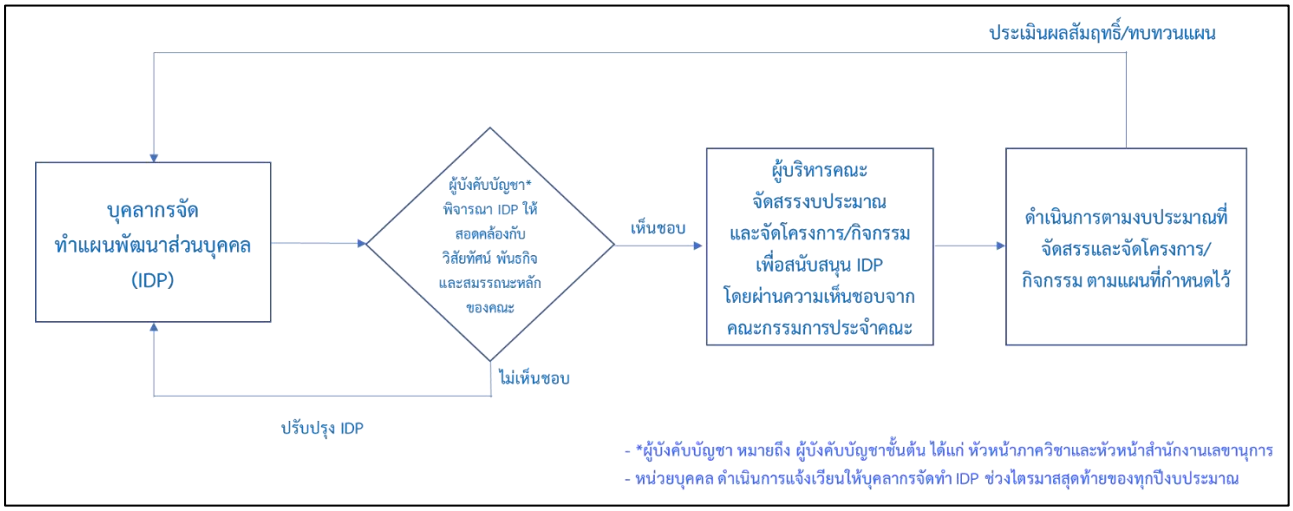
ประเภทบุคลากร	ข้อตกลงภาระงาน	วิธีประเมิน	การเลื่อนเงินเดือน	รางวัล/ค่าตอบแทนพิเศษ
คณบดี	- ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาที่สังกัด) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยอธิการบดี)	พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยคณะกรรมการฯ ที่แต่งตั้งจากคณะ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งและ เป็นธรรม (ปีละ 1 ครั้ง)	- รางวัลบุคลากรดีเด่นสายวิชาการ/สนับสนุน - รางวัลนักวิจัยดีเด่น - การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ได้รับรางวัล/ผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - รางวัลบุคลากรดีเด่นด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม
รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าภาควิชา	- ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาที่สังกัด) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยคณบดี)		
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ	- ภาระงานตาม JD - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน JD (ประเมินโดยคณบดี) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยคณบดี)		
หัวหน้างาน	- ภาระงานตาม JD - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน (ประเมินโดยรองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยคณบดี, รองคณบดี, หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ)		
บุคลากรสายวิชาการ	- ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - กำหนดให้มีคะแนนภาระงานเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (Star Person)	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาและคณบดี)		
บุคลากรสายสนับสนุน	- ภาระงานตามตำแหน่งสายสนับสนุน - กำหนดให้มีคะแนนภาระงานเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (Star Person)	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน (ประเมินโดยหัวหน้างาน, หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ, ผู้ช่วยคณบดี, รองคณบดี, คณบดี)		

ภาพที่ 5.2-1 ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (ภาพที่ 5.2-2) โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan; IDP) โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคลมาร่วมจัดทำ IDP ที่ระบุระยะเวลา/กิจกรรมที่พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่ตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและสมรรถนะหลักของคณะฯ รวมไปถึงการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมขององค์กร โดยคณะฯ จะรวบรวมข้อมูลจาก IDP ปีละ 1 ครั้ง ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ (บุคลากรสามารถปรับปรุง IDP ได้ทุกปี) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาต่อ/การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น-ระยะยาว และจัดโครงการพัฒนาบุคลากรโดยคณะฯ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาตนเองของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกพันธกิจ

สำหรับการสนับสนุนจริยธรรมในการดำเนินงาน คณะฯ กำหนดนโยบายให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่คณะฯ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดอย่างเคร่งครัด มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อช่วยประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม และจัดให้มีการพิจารณาตัดสินผลที่เกี่ยวกับงบประมาณหรือการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรหรือผลประโยชน์ส่วนรวมในรูปแบบคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานได้รับฟังความเห็นอย่างรอบคอบและตัดสินผลอย่างมีวิจารณญาณและเป็นธรรม



ภาพที่ 5.2-2 ลำดับการจัดระบบการพัฒนาบุคคลากรตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล

(3) ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ ประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยแบ่งการประเมินเป็นระดับบุคคล โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) ว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใดและมีการทบทวนและปรับแผนเป็นประจำทุกปี และการประเมินในระดับคณะฯ จะเป็นการประเมินผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” (แสดงในตารางที่ 7.5-4) และผลการประเมินตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ที่ 5.1 ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (แสดงในตารางที่ 7.3-10, 7.3-11 และ 7.3-12)

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ จัดให้มีระบบการกำกับติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยกำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) พร้อมจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อกระตุ้นและให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงานเป็นประจำทุกปี โดยคณะฯ เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์มาบรรยายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ) การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (ปฏิบัติการ, ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ) การผลิตผลงานทางวิชาการ การผลิตงานวิจัย การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การประเมินค่างาน เป็นต้น

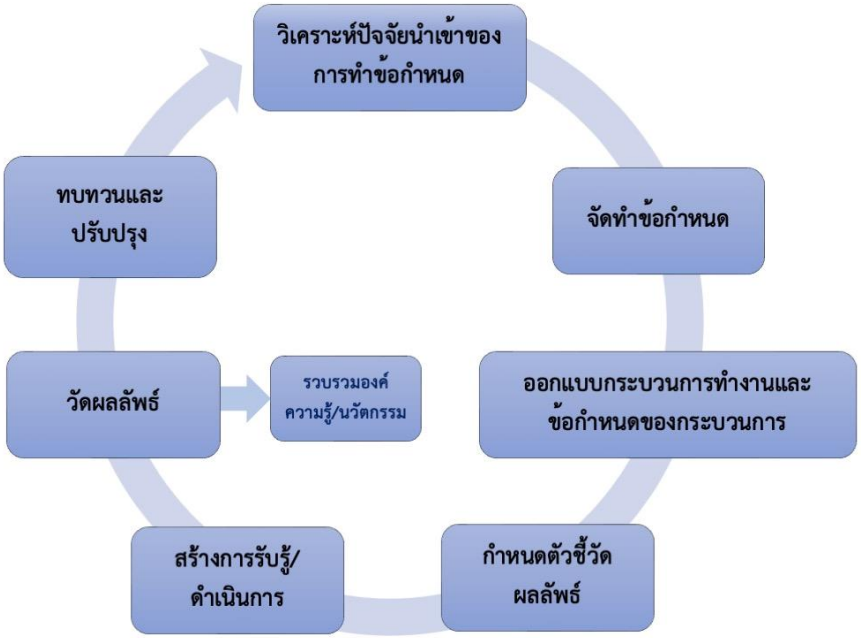
ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ที่ให้ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จัดขึ้นโดยคณะฯ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก โดยคณะจัดสรรงบประมาณ จัดโครงการ/กิจกรรม ประจำปีตามความเหมาะสม

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

คณบดีและทีมบริหารมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ เป็นไปดังภาพที่ 6.1-1



ภาพที่ 6.1-1 การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

ตามแผนภาพที่ **6.1-1** คณบดีและทีมบริหารใช้ปัจจัยนำเข้าดังตารางที่ **6.1-1** มาจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ ดังตารางที่ **6.1-2**

ตารางที่ 6.1-1 ปัจจัยนำเข้าในการจัดทำข้อกำหนด

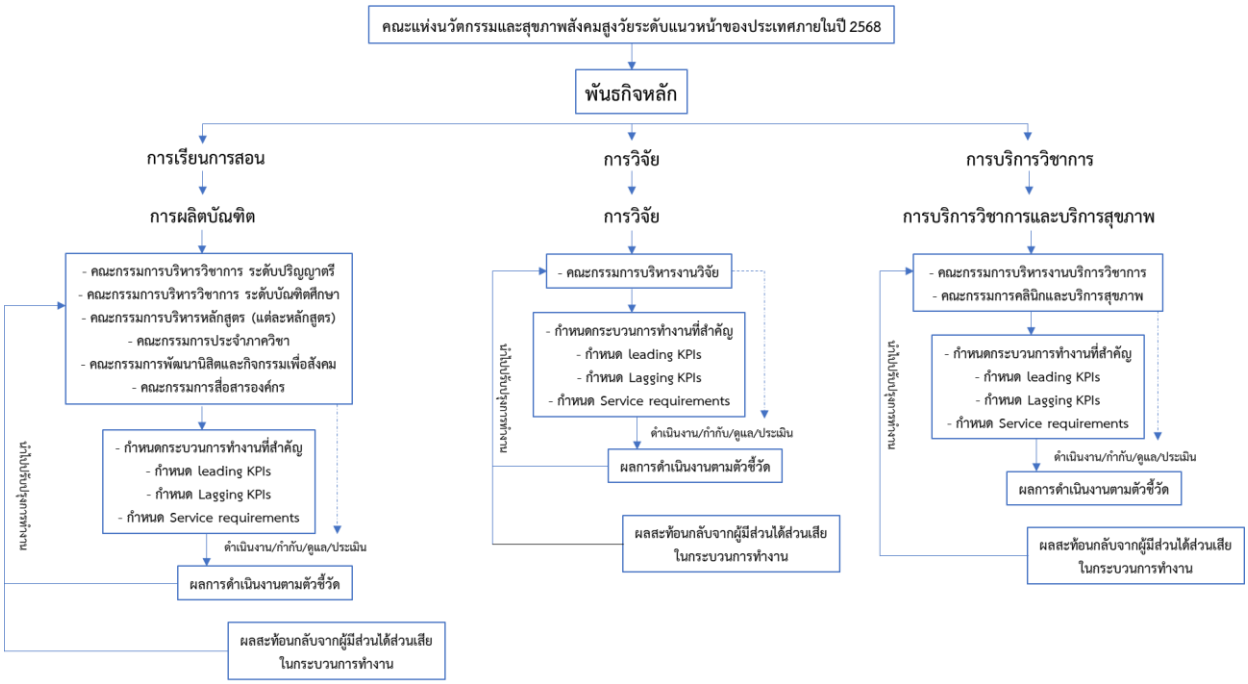
ปัจจัยนำเข้า	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ - นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) (พ.ศ. 2563 – 2570) - แผนของมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา 4.0 สร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรมเพื่อประชาชน - แผนการจัดกลุ่มของมหาวิทยาลัย หรือ NU Reinventing plan (พ.ศ.2565-2569) ที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) - กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ข้อบังคับ/ระเบียบ/แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย จริยธรรมการวิจัย เกณฑ์มาตรฐานการให้บริการด้านสุขภาพ เกณฑ์ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน - กระบวนการทำงานหลักของระบบงานหลัก (เดิม)

	- ผลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นิสิต บัณฑิต ศิษย์เก่า นายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้รับบริการจากคณะฯ แหล่งทุนวิจัย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คู่ความร่วมมือ - ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมา - ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง - ผลสะท้อนกลับจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานของระบบงานหลัก - ผลจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management; KM) ด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมา

ตารางที่ 6.1-2 ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ

ด้าน	ข้อกำหนด (Service Requirement)
การจัดการเรียนการสอน	1.เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ TQF 2.เป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA ตามความต้องการของ Stakeholder 3.เป็นหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต 4.ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร (ตาราง OP-6)
การวิจัย	1.เป็นงานวิจัยและนวัตกรรมที่สนับสนุนสังคมสูงวัย 2.เป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และต่อยอดในเชิงพาณิชย์ 3.ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร (ตาราง OP-6)
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	1.เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ 2.การให้บริการเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3.สามารถดูแล สนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี 4.มีความร่วมมือกับภาคเอกชน 5. ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร (ตาราง OP-6)

โดยมอบความรับผิดชอบผู้บริหาร หัวหน้างานและคณะกรรมการภายในคณะชุดต่าง ๆ เป็นผู้กำกับและดูแลกระบวนการดำเนินงานของระบบงานหลักในแต่ละด้านตลอดระยะเวลา พร้อมนำข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการทำงานหรืออุปสรรค/ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน มาปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในช่วงปลายปีงบประมาณ จะทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นไปตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปีที่กำหนด รายละเอียดของกระบวนการในแต่ละภารกิจ เป็นไปตามภาพที่ 6.1-2 และ ระบบงานหลักของคณะฯ ตามพันธกิจหลัก ได้แก่ ระบบงานด้านการผลิตบัณฑิต (และการพัฒนานิสิต) ระบบงานด้านการวิจัยและระบบงานด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ข้อกำหนดเป็นไปตามตารางที่ 6.1-1



ภาพที่ 6.1-2 แผนภาพแสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนดของระบบงานหลัก คณะสหเวชศาสตร์

(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

กระบวนการทำงานของระบบงานหลักของคณะฯ รวมถึงข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ (service requirements) ตัวชี้วัด (leading KPIs และ lagging KPIs) แสดงในภาพที่ 6.1-3 – 6.1-5 และผลลัพธ์แสดงดังหมวด 7.1

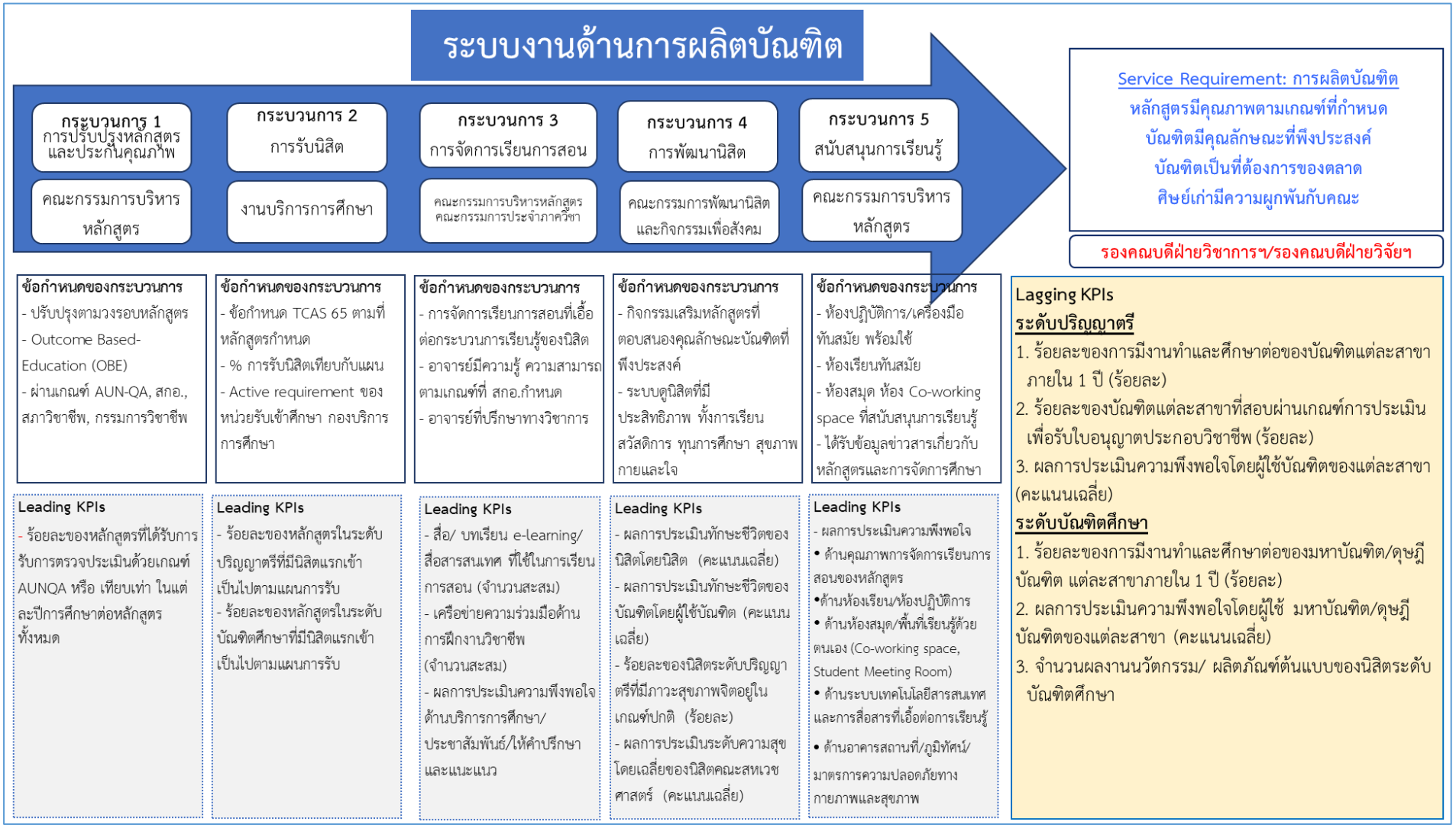
(3) แนวคิดในการออกแบบ

ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ใช้ปัจจัยนำเข้าและจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.1-1 และตารางที่ 6.1-1 และ 6.1-2 สำหรับแนวคิดในการออกแบบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดนั้น คณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลภารกิจนั้น ๆ ได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของลูกค้า เป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ตามตารางที่ 6.1-2

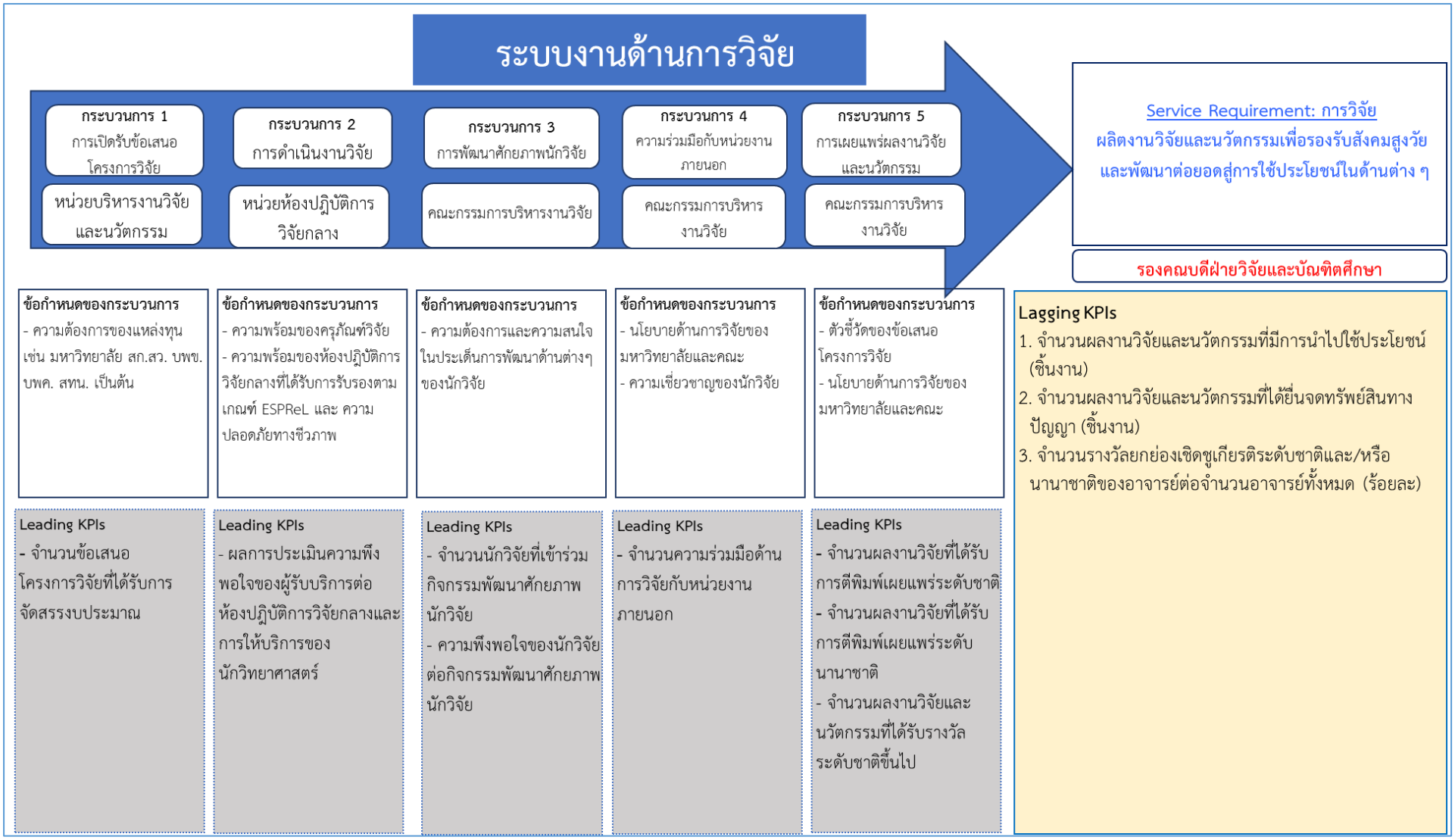
ตารางที่ 6.1-2 แนวคิดในการออกแบบ

	แนวคิดของการออกแบบ
ด้านการเรียนการสอน	1. ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เช่น การสอนผ่านระบบ MS team และ Zoom ในกรณีเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อ หรือเหตุไม่พึงประสงค์อื่น ๆ เพื่อความคล่องตัว และความสะดวกของผู้เรียน ผู้สอน 2. มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อประกันคุณภาพของผลผลิต
ด้านการวิจัย	1. ใช้จุดแข็งของความเป็นสหวิชาชีพมาสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม 2. เน้นการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้กับบุคคลและหน่วยงานภายนอกถึงผลผลิตด้านงานวิจัยของคณะ

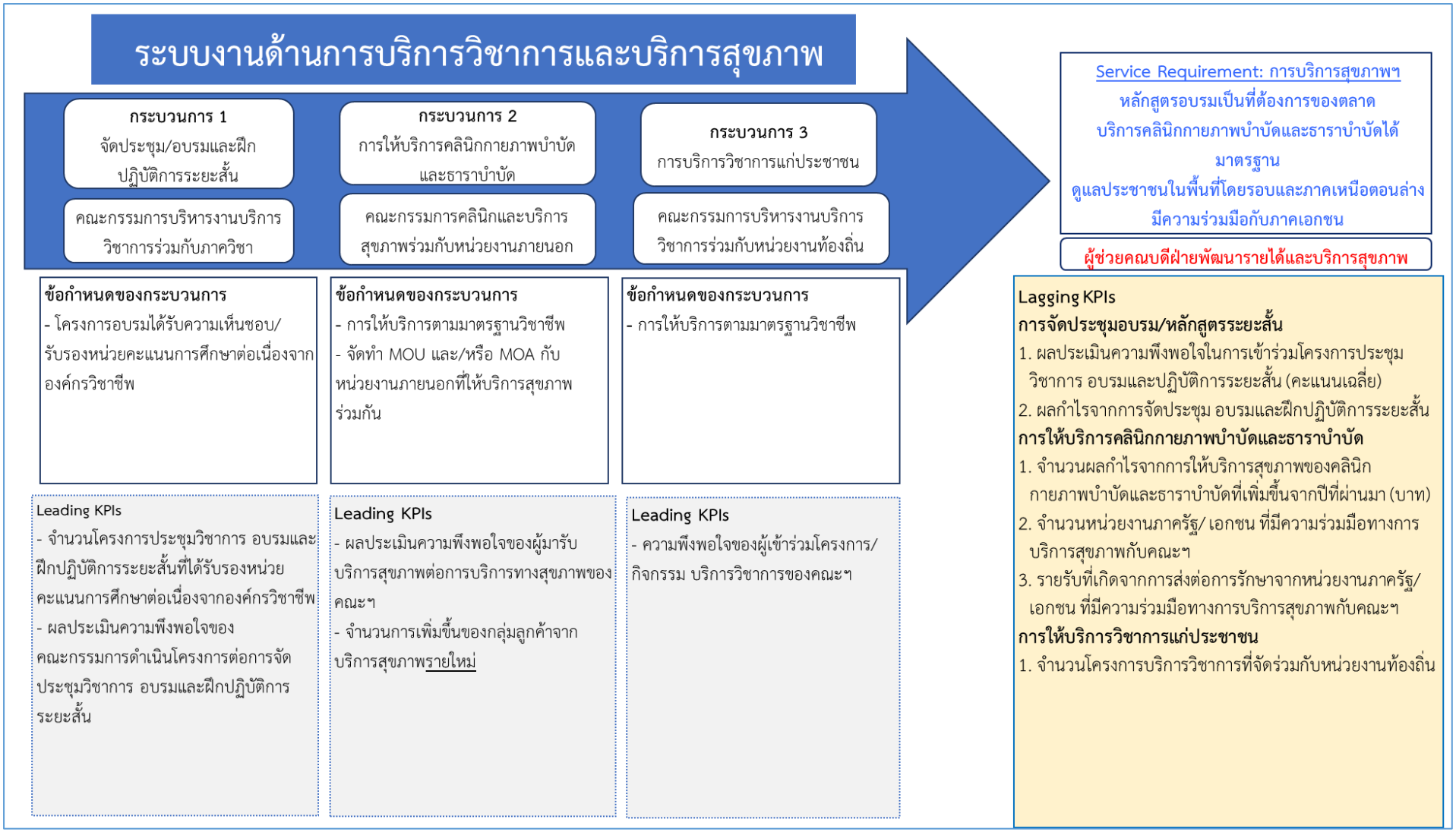
	แนวคิดของการออกแบบ
ด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	1. คำนึงถึงการให้บริการสุขภาพที่เน้นคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ความปลอดภัยของผู้รับบริการสุขภาพเป็นสำคัญ 2. เน้นความสะดวกของผู้รับบริการ และใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เช่น มีการนัดหมายล่วงหน้าของผู้รับบริการสุขภาพ และ ใช้สารสนเทศมาช่วยในการรับสมัครเข้ารับบริการวิชาการ เช่น MS Form



ภาพที่ 6.1-3 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการผลิตบัณฑิต



ภาพที่ 6.1-4 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการวิจัย



ภาพที่ 6.1-5 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ ดำเนินงานตามกระบวนการทำงานของระบบงานหลัก โดยอาศัยแผนปฏิบัติการที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงาน การสื่อสารกระบวนการทำงานและแผนปฏิบัติการไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ รับผิดชอบโดยผู้บริหารคณะฯ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ และหัวหน้างาน โดยทำหน้าที่กำกับดูแลกระบวนการทำงานผ่านรูปแบบของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการกำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและกระบวนการทำงานเป็นระยะ ๆ (ประชุมคณะกรรมการแต่ละชุดอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง) และรายงานผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้คณะกรรมการประจำคณะฯ (ประชุมคณะกรรมการประจำคณะอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง) เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

(2) กระบวนการสนับสนุน

การสนับสนุนกระบวนการทำงานของระบบงานหลัก คณะฯ อาศัยการทำงานตามภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีผู้บริหารของคณะฯ เป็นผู้กำกับดูแลการทำงานตลอดระยะเวลาและเป็นผู้สื่อสารและทำความเข้าใจข้อกำหนดที่สำคัญในกระบวนการทำงานแต่ละด้านให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตรวจสอบและกำกับดูแลกระบวนการทำงานให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ของคณะฯ แสดงในตารางที่ 6.1-1 ดังนี้

ตารางที่ 6.1-3 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ของคณะสหเวชศาสตร์

ระบบงานหลัก	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
การผลิตบัณฑิต	การประกันคุณภาพการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ หัวหน้าภาควิชา งานบริการการศึกษา งานธุรการ งานนโยบายและแผน
	การพัฒนานิสิตด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ
	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอน	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ งานการเงินและพัสดุ
	ความพร้อมของอาคารและสถานที่และยานพาหนะ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หน่วยสื่อสารองค์กร
การวิจัย	งบประมาณทุนวิจัย การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์ในการวิจัย/ครุภัณฑ์เครื่องมือวิจัยห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ งานการเงินและพัสดุ
	ความพร้อมและความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ ตามเกณฑ์ ESPReL checklist และ biosafety	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ

ระบบงานหลัก	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ
	การประสานงานระหว่างนักวิจัยและหน่วยงานภายนอกคณะฯ เช่น กองวิจัยและนวัตกรรม กองการถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะกรรมการสัตว์ทดลอง หรือ คณะกรรมการความปลอดภัยทางชีวภาพ หรือ คู่ความร่วมมือ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หน่วยสื่อสารองค์กร
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์ในการบริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ งานการเงินและพัสดุ
	ความพร้อมและความปลอดภัยของสถานที่ให้บริการสุขภาพ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ
	การจัดระบบการให้บริการวิชาการด้านการจัดประชุม/อบรม	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หัวหน้าภาควิชา งานบริการวิชาการฯ หน่วยสื่อสารองค์กร

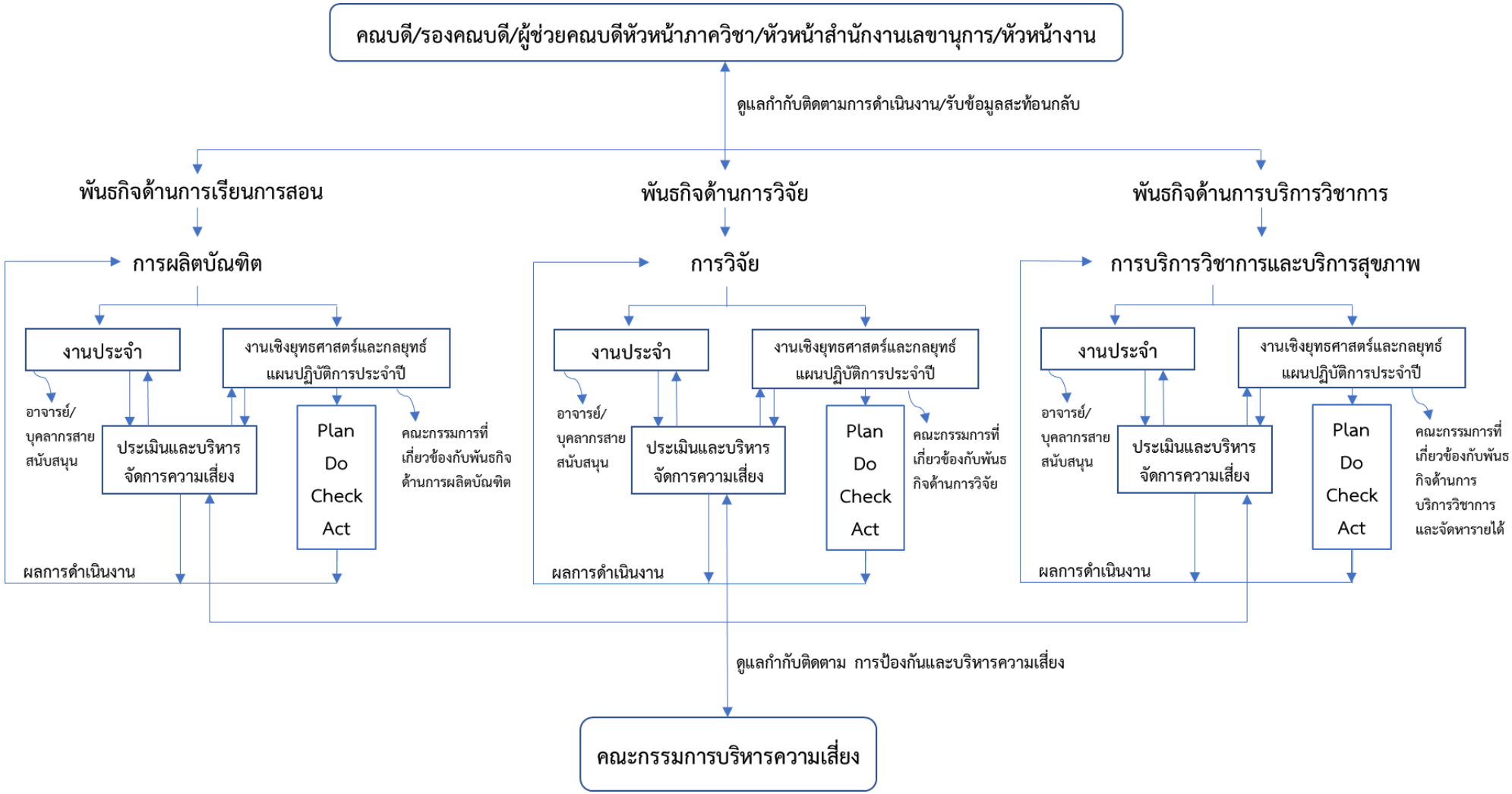
(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

คณะฯ ปรับปรุงผลกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ผ่านการกำกับดูแลและติดตามของผู้บริหารคณะฯ และผ่านการประชุมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ โดยอาศัยกระบวนการ PDCA (Plan, Do, Check, Act) ในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ (งานเชิงกลยุทธ์) และมีผู้บริหารคณะฯ ตามลำดับชั้นเป็นผู้กำกับติดตามกระบวนการทำงานตามภารกิจของบุคลากร (งานประจำ) และใช้ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานตามที่ได้ระบุในโครงร่างองค์กร หัวข้อ P.2 ค โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลง (Performance Agreement) มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ทุกรอบ 6 9 12 เดือน มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ และเสียงสะท้อนของลูกค้า มีระบบการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx, AUNQA มีระบบการจัดการความรู้ AAR การจัดกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้ยังใช้การประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ได้ทำการวิเคราะห์ในแต่ละระบบงานหลัก โดยมีคณะกรรมการความเสี่ยงเป็นผู้กำกับดูแลการประเมินและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและผลกระทบด้านลบในการดำเนินงานประจำปี (ภาพที่ 6.1-5)

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ ดังแสดงในโครงร่างองค์กร (ตาราง OP-8 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและความคาดหวัง) โดยมีกระบวนการในการคัดเลือกและจัดการเครือข่ายอุปทาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดคุณลักษณะผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่ต้องการ โดยพิจารณาคุณลักษณะของหน่วยงาน/องค์กรที่สามารถส่งเสริมให้คณะฯ สามารถดำเนินการได้บรรลุตามพันธกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดวิธีการคัดเลือก ดังแสดงในตารางที่ 6.1-4
3. กำหนดกิจกรรม บริหารจัดการความสัมพันธ์ สื่อสารวิธีการดำเนินงานระหว่างคณะฯ และผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่ต้องการ ดังแสดงในตารางที่ 6.1-4
4. การประเมินและกำกับติดตามกิจกรรมที่เกิดขึ้น กำหนดความถี่และผู้รับผิดชอบ ดังแสดงในตารางที่ 6.1-4
5. การพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน โดยการให้ผลสะท้อนกลับ การไป site visit การจัดสัมมนาประชุมร่วมกัน
6. การทบทวนประเมินประสิทธิผลของการจัดการเครือข่ายและปรับปรุงการดำเนินงาน



ภาพที่ 6.1-5 แผนภาพแสดงการดูแลกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานตามพันธกิจหลัก คณะสหเวชศาสตร์

ตารางที่ 6.1-4 การจัดการเครือข่ายอุปาทานระหว่าง ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ วิธีการพิจารณาคัดเลือก กิจกรรมที่มีร่วมกันและวิธีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ	บทบาท	วิธีการพิจารณาคัดเลือก	กิจกรรมที่มีร่วมกัน	การทบทวน/ปรับปรุงการดำเนินงาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ	กำหนด มคอ. 1 หลักสูตร และแนวทางการรับรองหลักสูตรและสถาบัน การศึกษาต่อเนื่อง (การขอกำหนดหน่วยคะแนน)	- คัดเลือกจากการผลิตบัณฑิตตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนของคณะ	- การพิจารณารับรองสถาบันและหลักสูตรระดับปริญญาตรีตามสาขาวิชาชีพ - พิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น/เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา/หลังปริญญาตรี - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของสภาวิชาชีพ/คณะกรรมการวิชาชีพ	- การให้ผลสะท้อนกลับเมื่อมีติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน - กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับที่ประกาศกำหนดหรือปรับปรุงขึ้นใหม่	ตลอดทั้งปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ และหัวหน้าภาควิชา
2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์	สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐาน ร่วมมือในการเป็นอาจารย์พิเศษ วิทยากรโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา	- คัดเลือกคณะที่เปิดสอนรายวิชาตามที่หลักสูตรกำหนดได้ - พิจารณาความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับหลักสูตรที่คณะเปิดสอน	- กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น รายวิชาศึกษาทั่วไป รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาพรีคลินิก รายวิชาวิทยานิพนธ์ - กิจกรรมวิจัยร่วมกันระหว่างคณะ	- การประชุมจัดทำผลการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ระหว่างคณะ - ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม - นโยบาย/ประกาศของมหาวิทยาลัย	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร
3. หน่วยงานที่เป็นแหล่งฝึกงานของหลักสูตรตามสาขาวิชาชีพ	เป็นแหล่งฝึกงานทางวิชาชีพให้กับนิสิตในสาขาวิชาต่าง ๆ	- เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของแต่ละหลักสูตรกำหนด - มีลักษณะงาน/ความรู้/ทักษะที่สอดคล้องตามจุดเน้นของหลักสูตร - ความพร้อมของบุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือที่ครบถ้วนและหลากหลาย	- การส่งนิสิตระดับปริญญาตรีไปฝึกงานทางวิชาชีพ - กิจกรรมบริการวิชาการร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่อาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงาน - การประชาสัมพันธ์รับสมัครงานของแหล่งฝึกงานให้แก่บัณฑิตของคณะ	- การสัมมนาหลังการฝึกงานทางวิชาชีพ - ผลประเมินโครงการบริการวิชาการ	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร ผู้รับผิดชอบรายวิชาฝึกงาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ	บทบาท	วิธีการพิจารณาคัดเลือก	กิจกรรมที่มีร่วมกัน	การทบทวน/ปรับปรุงการดำเนินงาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
4. หน่วยงานที่คณะทำ MOU เช่น โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก, กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, โรงพยาบาลพิษณุเวช	ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ตามบทบาทด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่กำหนดไว้ใน MOU เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงาน และจัดบริการวิชาการร่วมกัน	- มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมพันธกิจหลักของคณะฯ	- การส่งนิสิตระดับปริญญาตรีไปฝึกงานทางวิชาชีพ - การส่งบุคลากรไปถ่ายทอดหรือฝึกทักษะทางวิชาชีพ - การทำโครงการวิจัยร่วมกัน - การพัฒนาบุคลากรผ่านการศึกษาต่อในระดับหลังปริญญา - การจัดบริการวิชาการร่วมกัน	- การสัมมนาหลังการฝึกงานทางวิชาชีพ - ผลประเมินโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้น - การพิจารณาทบทวน MOU ตามวงรอบที่กำหนด	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ
5. บริษัทห้างร้านที่จำหน่ายครุภัณฑ์ด้านการศึกษา การวิจัยและการบริการสุขภาพ	ส่งมอบครุภัณฑ์ตาม TOR และดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ระเบียบ/ประกาศของมหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ	- การจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์, พัสดุ - การส่งมอบครุภัณฑ์, พัสดุ - การตรวจซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์	- ตรวจสอบ กำกับติดตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระยะเวลาและกฎหมายที่กำหนด - พิจารณาผลการซ่อมแซมและการบำรุงรักษาและผลสะท้อนกลับในการรับบริการจากบริษัทห้างร้านจากหน่วยงานภายในคณะฯ	ตลอดทั้งปี	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้างานการเงินและพัสดุ หน่วยพัสดุ
6. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการส่งต่อผู้ป่วยธาราบำบัด ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช	ส่งต่อผู้ป่วยที่เหมาะสมมารับบริการด้านธาราบำบัด ตามข้อตกลงใน MOU และ MOA	คัดเลือกแบบเจาะจงต่อหน่วยงานโดยพิจารณาคุณสมบัติของโรงพยาบาลที่มีผู้ป่วยเหมาะสมกับการรับบริการธาราบำบัดและมีความประสงค์จะทำความร่วมมือกับคณะฯ	- การส่งต่อผู้ป่วยมารับบริการธาราบำบัด		ปีละ 1 ครั้ง	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ

ง. การจัดการนวัตกรรม

คณะมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น หลักสูตรและการบริการใหม่ๆ หรือกระบวนการทำงาน โดยคณบดีและทีมบริหาร กำหนดค่านิยมองค์กร “CARE” โดยตัว C มาจาก **Creativity** โดยมุ่งเน้น ให้มี” ทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหา สร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ สามารถต่อยอด ให้ความเห็นเชิงบวกเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง” ในทุกภารกิจ **คณบดีและทีมบริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม** ดังสรุปรายละเอียดในการเขียนรายงานการทบทวนของฝ่ายบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ดังตารางที่ 6.1-5

ตารางที่ 6.1-5 สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	**การอ้างอิง**
หมวดที่ 1	การสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม	หัวข้อ 1.1 ข การสื่อสาร
		หัวข้อ 1.1 ค (1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ
		หัวข้อ 1.1 ค (2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง
หมวดที่ 2	คณะมีโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม	หัวข้อ 2.1 ก (2) นวัตกรรม
หมวดที่ 3	คณะจำแนกกลุ่มผู้เรียนจากการรับฟังเสียงลูกค้าและนำไปทำให้เกิดนวัตกรรมด้านหลักสูตรและบริการรวมทั้งกลุ่มลูกค้าใหม่ ๆ เกิดขึ้น	หัวข้อ 3.1 ข การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการฯ
หมวดที่ 4	คณะมีการค้นหา Good Practice ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	หัวข้อ 4.2 ข ความรู้ของสถาบัน
หมวดที่ 5	การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม CARE	หัวข้อ 5.1 ก (4) การทำงานให้บรรลุผล

สำหรับภารกิจด้านการวิจัย จากการที่คณะฯ มุ่งเน้นโอกาสเชิงกลยุทธ์ ในประเด็น “นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ” คณะฯ ได้ดำเนินการผ่านการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการพร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ (กลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ) ตารางที่ 6.1-6 แสดงรายละเอียดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ที่ 3

ตารางที่ 6.1-6 กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ

กลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	**แผนปฏิบัติการ**
3.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย จัดสรรงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาโจทย์วิจัยและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์	- จัดสรรเงินทุนวิจัย สำหรับอาจารย์ และนิสิตที่มุ่งเน้นวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย (Health Aging Research and Innovation AHS Fund) - จัดทำร่างประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี คณะสหเวชศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมของนิสิตระดับปริญญาตรี - สนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยจากวิทยานิพนธ์นิสิตในระดับปริญญาตรีให้เกิดการตีพิมพ์ร่วมกันระหว่างนิสิตและอาจารย์ เพื่อให้เกิด Impact ที่สูงขึ้น - เชิญบุคลากรจากภาคธุรกิจ และมหาวิทยาลัย และจัดเวทีเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดประสบการณ์การวิจัยและนวัตกรรม และผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานฝังตัวกับภาคเอกชนเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ ในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม - จัดหลักสูตรให้ความรู้และทักษะการทำวิจัยแก่อาจารย์เพื่อนำไปถ่ายทอดและสร้างนิสิตที่มีทักษะการทำวิจัยได้ - พัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม และการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ เช่น ทักษะด้านการวางแผนทางธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด - สนับสนุนการสร้างงานวิจัย ที่เกิดจากการบริการวิชาการของหน่วยงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการบริการวิชาการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น - ประสานกับหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี - ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้เป็นที่รู้จัก เช่น การใช้ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยและการสร้างช่องทางประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยโดยคณะ สู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคณะ - เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารด้านการวิจัย โดยสร้างเพจ Facebook: AHS NU Research Society

นอกจากนี้ยังได้มีการการปรับโครงสร้างสำนักงานเลขานุการคณะสหเวชศาสตร์ โดยปรับชื่องานและหน่วยงานย่อยภายในงาน และย้ายหน่วยงานย่อยให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ งานวิจัยและบริการวิชาการเป็น งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย หน่วยบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม หน่วยห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง เป็นต้น และมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานย่อยดังกล่าวเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกในการดำเนินงาน อีกทั้งมีการแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานวิจัยและห้องปฏิบัติการ เพื่อช่วยเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิจัยของคณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

สำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ สามารถผลักดันให้โอกาสเชิงกลยุทธ์ “นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ” ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนกลยุทธ์ที่ 3 แล้ว คณะฯ ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณที่มุ่งเน้นพัฒนาคนและพัฒนาวิธีการทำงานผ่านกลยุทธ์ที่ 5 งานได้ผลคนเป็นสุข โดย

มุ่งสนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ในการปฏิบัติงานประจำของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณ 2565 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารสำนักงานเลขานุการ เพื่อให้การบริหารจัดงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจัดระบบการสื่อสารองค์กรโดยการจัดให้มีงานสื่อสารองค์กร เพื่อให้การสื่อสารภายในคณะฯ มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมถึงมีการพัฒนาและปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามจริงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งคณะฯ มีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักและวิสัยทัศน์ของคณะฯ อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ คณะฯ มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของคณะ เพื่อจัดการต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการ ดังแสดงในตารางที่ 6.2-1

ตารางที่ 6.2-1 การดำเนินงานเพื่อการจัดการต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด

กระบวนการดำเนินงาน	กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	การเพิ่มประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดประสิทธิผล	ผู้รับผิดชอบ
การเพิ่มรายรับและการวิเคราะห์รายจ่าย	- การวิเคราะห์รายรับ/รายจ่าย/ต้นทุน/กำไร ของการจัดหารายได้ของคณะเป็นประจำทุกเดือน - การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	- กำกับดูแลการปฏิบัติงานตามหลักการ PDCA โดยคณะกรรมการดำเนินงาน - เพิ่มช่องทางและปรับกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์บริการของคณะไปยังกลุ่มเป้าหมาย	- รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อปี - จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะที่เพิ่มขึ้นต่อปี	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการวิชาการฯ - หน่วยสื่อสารองค์กร
จัดสรรงบประมาณ	- การประมาณการรายรับ/รายจ่าย การคำนวณต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และการกำหนดวงเงินในการจัดสรรเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่เหมาะสมกับรายได้ของคณะในแต่ละปีงบประมาณ - การจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์	- การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการเงินในการวางแผนจัดสรรงบประมาณ - การพิจารณาจัดสรรโดยผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการประจำคณะฯ - การกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	- ร้อยละของงบประมาณที่ใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ - ร้อยละของงบประมาณที่ใช้จ่ายเป็นไปตามแผนที่กำหนด	- คณบดี - คณะกรรมการประจำคณะฯ - รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ
การควบคุมและลดรายจ่าย	- การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 6 Green Clean and Safe Faculty - จัดทำนโยบายการควบคุมรายจ่ายด้านการใช้ทรัพยากร เช่น การประหยัดพลังงานไฟฟ้า การลดใช้กระดาษ การใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน การจัดอาหารและอาหารว่างในการจัดประชุมอย่างเหมาะสม - การลดรายจ่ายต้นทุนการบริการวิชาการ โดยปรับการจัดเป็นระบบออนไลน์และการจัดในสถานที่ตามความเหมาะสม - จัดทำแผนการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ของคณะตามระยะเวลาที่เหมาะสม การอบรมบุคลากรเพื่อใช้งานครุภัณฑ์อย่างถูกต้อง เพื่อยืดอายุการใช้งานและลดความเสี่ยงต่อการเสียหาย - จัดทำความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	- การกำกับดูแลโดยผู้บริหารที่รับผิดชอบกลยุทธ์ที่ 6 - จัดทำประกาศแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในการจัดอาหารและอาหารว่างในการจัดประชุม - การจัดทำแผนประเมินและบริหารความเสี่ยง พร้อมการกำกับติดตามการดำเนินงาน	- ร้อยละของรายจ่ายในภาพรวมของคณะที่ลดลงต่อปี - ร้อยละของปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่ลดลงต่อปี - ร้อยละของรายจ่ายค่าซ่อมแซมที่ลดลงต่อปี - ปริมาณการใช้กระดาษต่อคนต่อปีที่ลดลง - จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในคณะ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าภาควิชา - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ - หน่วยอาคารสถานที่ ยานพาหนะฯ - คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	- กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส	- การกำกับดูแลโดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ - การใช้กระบวนการ PDCA ในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของโครงการที่บรรลุตามตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนด	รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ หัวหน้างาน คณะกรรมการผู้รับผิดชอบฯ

ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ มีการบริหารจัดการการจัดเก็บข้อมูลและให้ความสำคัญในการดูแลเก็บรักษาข้อมูล กำหนดการเข้าถึงและมอบหมายผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล โดยดำเนินงานภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 6.2-2

ตารางที่ 6.2-2 การจัดเก็บข้อมูลและผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลที่อ่อนไหว คณะสหเวชศาสตร์

ข้อมูล	การจัดเก็บและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล	ผู้เข้าถึงข้อมูล	วิธีการเข้าถึงผ่านระบบไซเบอร์	ผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล
ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติส่วนบุคคล,การเลื่อนเงินเดือน,คำสั่งแต่งตั้ง,การลงโทษ, หนังสือสัญญา	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อค - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล - ผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบ	offline	เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล
ข้อมูลด้านการเงินและพัสดุ	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อค - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง - โปรแกรมบริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุ มีการกำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผน - ผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบ	offline	นักวิชาการเงินและนักวิชาการพัสดุ
ข้อมูลด้านการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อค - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- เจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษา - เจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผน - ผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบ - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เฉพาะข้อมูลสรุปพิจารณาให้เผยแพร่ได้)	online	- นักวิชาการศึกษา
ข้อมูลด้านผลงานวิจัย	- ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- เจ้าหน้าที่งานวิจัยฯ - ผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบ - นักวิจัย/คณาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน (เฉพาะข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยที่สามารถเผยแพร่) - บุคคลทั่วไป (เฉพาะข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยที่สามารถเผยแพร่ได้)	online	- เจ้าหน้าที่งานวิจัยฯ

ข้อมูล	การจัดเก็บและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล	ผู้เข้าถึงข้อมูล	วิธีการเข้าถึงผ่านระบบไซเบอร์	ผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล
ข้อมูลด้านการบริการสุขภาพ (คลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด)	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อค - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- นักกายภาพบำบัด - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ	offline	- นักกายภาพบำบัด

สำหรับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศบนโลกไซเบอร์ โดยระบบสารสนเทศของคณะฯ จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร คณะฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. กำหนด username และ password ในการเข้าถึงฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะ
2. การวางระบบ VPN ในการใช้งานฐานข้อมูลสำคัญของคณะ
3. การติดตั้งโปรแกรมต่อต้านไวรัสและการสำรองข้อมูลสำคัญไว้บนเครื่องแม่ข่ายของคณะฯ เป็นประจำ
4. การปรับปรุงโปรแกรมต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน (update) อยู่เสมอ และใช้โปรแกรมถูกลิขสิทธิ์
5. การตรวจสอบความผิดปกติของเว็ปไซต์ของคณะอยู่เสมอเพื่อป้องกันหรือแก้ไขได้ทันท่วงที

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

(1) ความปลอดภัย

คณะฯ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่ 6 Green, Clean and Safe Faculty ผู้รับผิดชอบหลักคือรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรและเจ้าหน้าที่หน่วยอาคารสถานที่ โดยมีแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากร นิสิตและผู้มาติดต่อมีความปลอดภัยและได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน และการรับบริการ นอกจากนี้ คณะฯ มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อดูแลความปลอดภัยและเตรียมรับมือเหตุฉุกเฉิน มีการประเมินผลการดำเนินงานและวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี โดยการดำเนินงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะสถานการณ์ ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในสถานการณ์ทั่วไป

- กำหนดแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย คณะสหเวชศาสตร์ โดยมีทั้งแผนก่อนเกิดเหตุเพื่อสำรวจสภาพอาคารสถานที่ให้พร้อมอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย มีแผนขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้และภายหลังเกิดเหตุเพลิงไหม้ โดยระบุผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดในแผนฯ อย่างชัดเจน และจัดให้มีโครงการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอัคคีภัยในทุกปี รวมทั้งจัดให้มีโครงการฝึกอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพให้แก่บุคลากรเพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์อันตรายต่อชีวิตที่อาจเกิดขึ้นได้ และยังจัดให้มีโครงการ 5 ส. เพื่อจัดความสะอาดและความเรียบร้อยของสถานที่เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคจากความสกปรก โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และหน่วยอาคารสถานที่ฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

- จัดให้มีโครงการ 5 ส. หรือโครงการพัฒนาสถานที่ทำงาน เป็นประจำทุกปี เพื่อให้คณะฯ มีสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นการลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและเหตุอันตรายต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้นได้จากความไม่เป็นระเบียบของอาคารสถานที่ โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าภาควิชา และหน่วยอาคารสถานที่ฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

- จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำคณะ จัดหาและติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วทั้งคณะฯ เผื่อเฝ้าระวังและป้องกันเหตุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ และมีการตรวจสอบการใช้งานให้เป็นปกติของระบบกล้องวงจรปิดโดยหน่วยอาคารสถานที่ฯ เป็นประจำ จัดให้มีระบบสแกนลายนิ้วมือเพื่อเข้าสู่อาคารหรือห้องปฏิบัติงาน/ห้องวิจัย ที่เป็นพื้นที่สำหรับเฉพาะบุคลากรคณะฯ

- จัดให้มีห้องปฏิบัติการวิจัยกลางมีการดำเนินงานตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยนเรศวร และตามที่คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยทางชีวภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนด โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ และงานวิจัยฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

- จัดให้มีถังขยะที่สามารถแยกขยะทิ้งได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีถังขยะติดเชื้อ เพื่อการบริหารจัดการขยะที่เหมาะสมและปลอดภัย

- จัดให้มีแนวปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินกับนิสิตและผู้มารับบริการของคณะ จัดให้มีห้องปฐมพยาบาลประจำคณะ และในกรณีที่มีภัยอันตรายต่อชีวิตจะดำเนินการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีรองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ และหน่วยพัฒนานิสิตฯ (สำหรับกรณีนิสิต) และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ และหน่วยบริการวิชาการฯ (สำหรับกรณีผู้มารับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด) เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

2. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในภาวะฉุกเฉิน

ในกรณีเกิดสถานการณ์พิเศษหรือภาวะฉุกเฉิน คณะฯ โดยผู้บริหาร (รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้รับผิดชอบหลัก) จะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติในสถานการณ์ดังกล่าว และประชาสัมพันธ์สื่อสารไปถึงบุคลากร นิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของคณะฯ โดยเฉพาะในช่วงปีงบประมาณ 2565 ที่ต้องรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 คณะฯ ได้กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติ เป็นระยะ ๆ โดยสอดคล้องกับประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษาฯ คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดพิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วง โดยดำเนินการปรับปรุงสถานที่ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ และจัดเตรียมอุปกรณ์พร้อมกำหนดมาตรการในการทำความสะอาด การคัดกรองบุคลากรและนิสิตก่อนเข้าคณะฯ การปฏิบัติงานทดแทนกันในกรณีที่บุคลากรติดเชื้อ แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ ทำให้คณะฯ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เกิดปัญหาในการดำเนินงานและไม่พบการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ภายในคณะฯ

(2) การต่อเนื่องทางธุรกิจ

คณะฯ มีการดำเนินงานและกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉินในประเด็นที่สำคัญและมีแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการสถานการณ์เพื่อให้คณะฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดในตารางที่ 6.2-3

ตารางที่ 6.2-3 รายละเอียดการจัดบริหารจัดการสถานการณ์ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

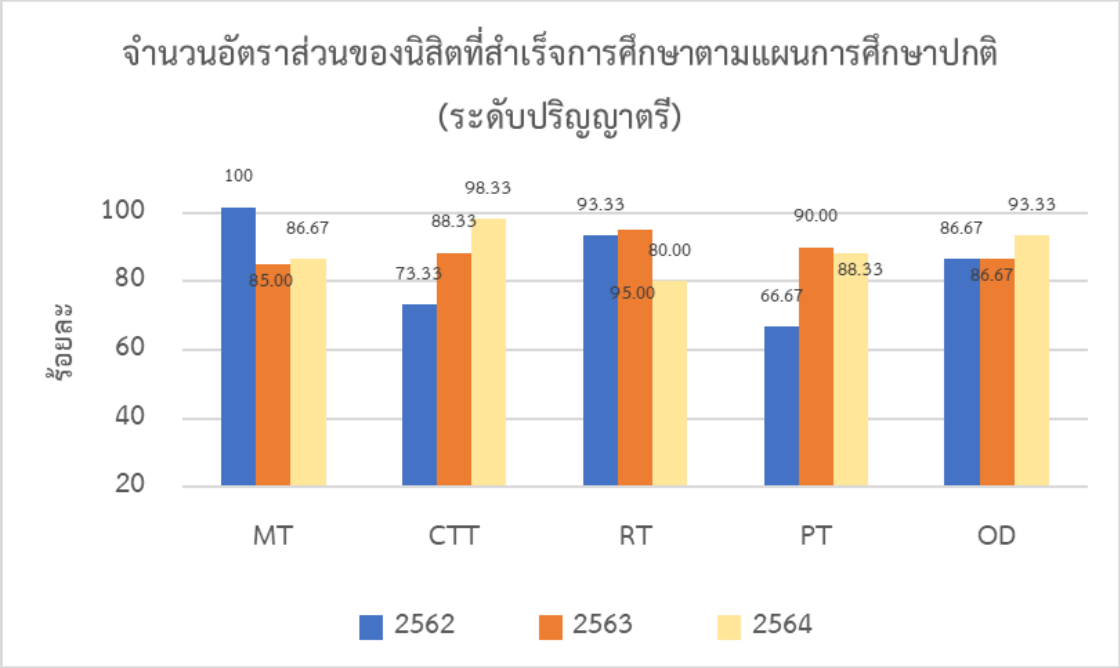
ด้าน	สถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉิน	การบริหารจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเงิน	- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ หรือมีความจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษ	- จัดสรรงบประมาณสำหรับการตอบสนองต่อนโยบายเร่งด่วนไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี - ขออนุมัติปรับแผน/จัดสรรงบประมาณใหม่/จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม จากมหาวิทยาลัย	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา งานนโยบายและแผน งานการเงินและพัสดุ
อาคารสถานที่	- เกิดเหตุเพลิงไหม้ - ห้องเรียนไม่เพียงพอ	- กำหนดแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยคณะสหเวชศาสตร์ - ประสานงานขอใช้สถานที่ของอาคารส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานทดแทนสถานที่ที่เกิดเหตุ - ขอใช้ห้องเรียนจากคณะใกล้เคียง/ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
ครุภัณฑ์	- เกิดความเสียหายต่อครุภัณฑ์ที่ใช้เป็นประจำในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	- ดำเนินการส่งซ่อมตามระบบที่กำหนด - จัดให้มีเครื่องมือทดแทน/สำรอง - ขอยืมครุภัณฑ์จากหน่วยงานภายใน/ภายนอกคณะ	รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี
การปฏิบัติงาน	- บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว เช่น ลาป่วย ลาคลอด กักตัวเนื่องจากติดเชื้อโควิด 19	- กำหนดให้มีผู้ปฏิบัติงานแทน ภายในงานของตนเอง - กำหนดให้มีการปฏิบัติงานแบบ Work from Home	- รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้างาน
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- เว็ปไซต์คณะถูกโจมตี/โปรแกรมสำคัญเกิดความเสียหาย - ระบบสัญญาณอินเตอร์เนทขัดข้อง	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ดำเนินการแก้ไขทันทีที่ทราบเหตุ และประสานงานขอความช่วยเหลือจากหน่วยสารสนเทศของมหาวิทยาลัยในกรณีที่ปัญหาซับซ้อนและลุกลาม เกินความสามารถในการแก้ไขปัญหาของคณะ	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร
การฝึกปฏิบัติงานของนิสิต ณ แหล่งฝึก	- นิสิตเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย ทำให้ต้องหยุดฝึกปฏิบัติงาน - หน่วยฝึกปฏิบัติงานยกเลิกการรับฝึกปฏิบัติงาน	- จัดทำแนวปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในการฝึกปฏิบัติงาน - จัดหาแหล่งฝึกปฏิบัติงานทดแทนให้แก่นิสิต - จัดให้มีการวางแผนการเรียนให้แก่นิสิต กรณีที่นิสิตต้องลงทะเบียนเรียนซ้ำในรายวิชาฝึกปฏิบัติงาน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร - อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาการฝึกปฏิบัติงาน

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

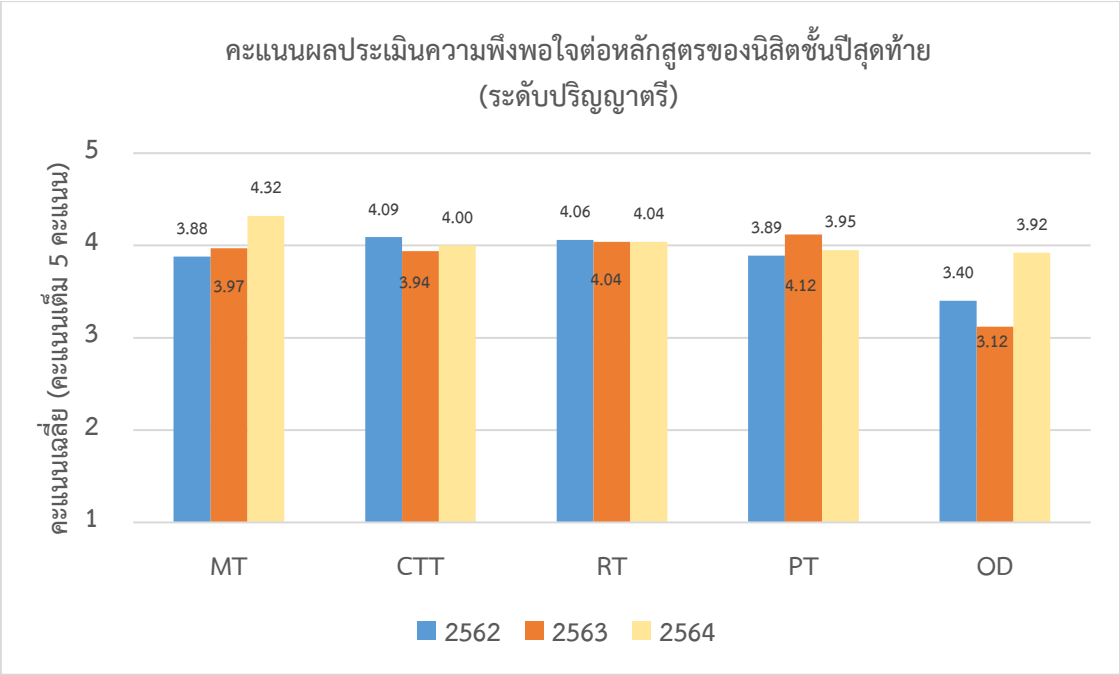
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

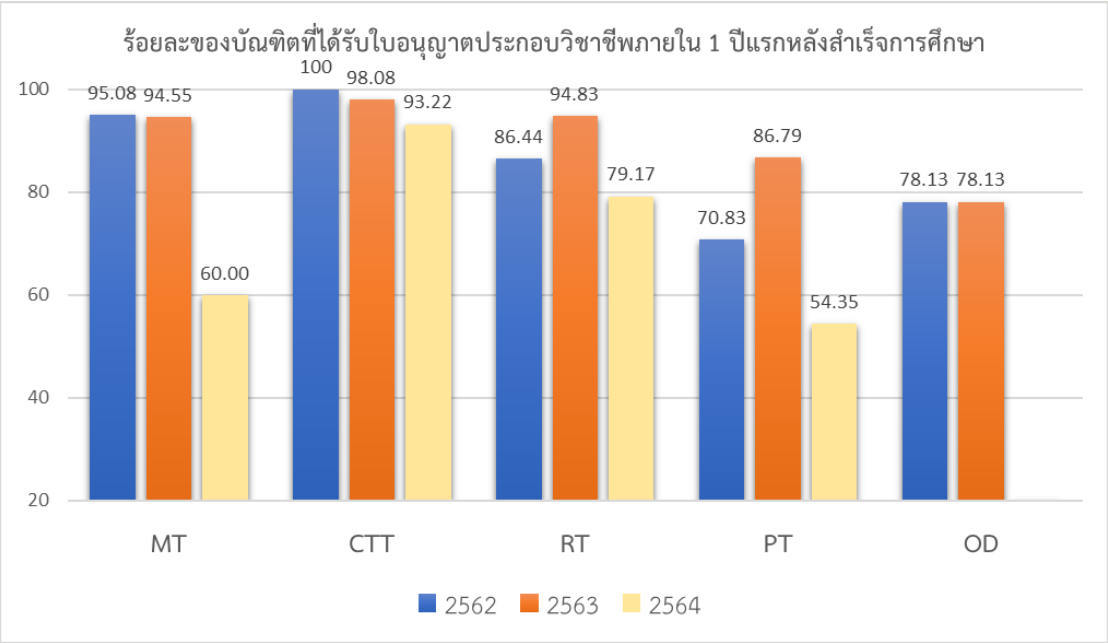
<u>ด้านการผลิตบัณฑิต</u>



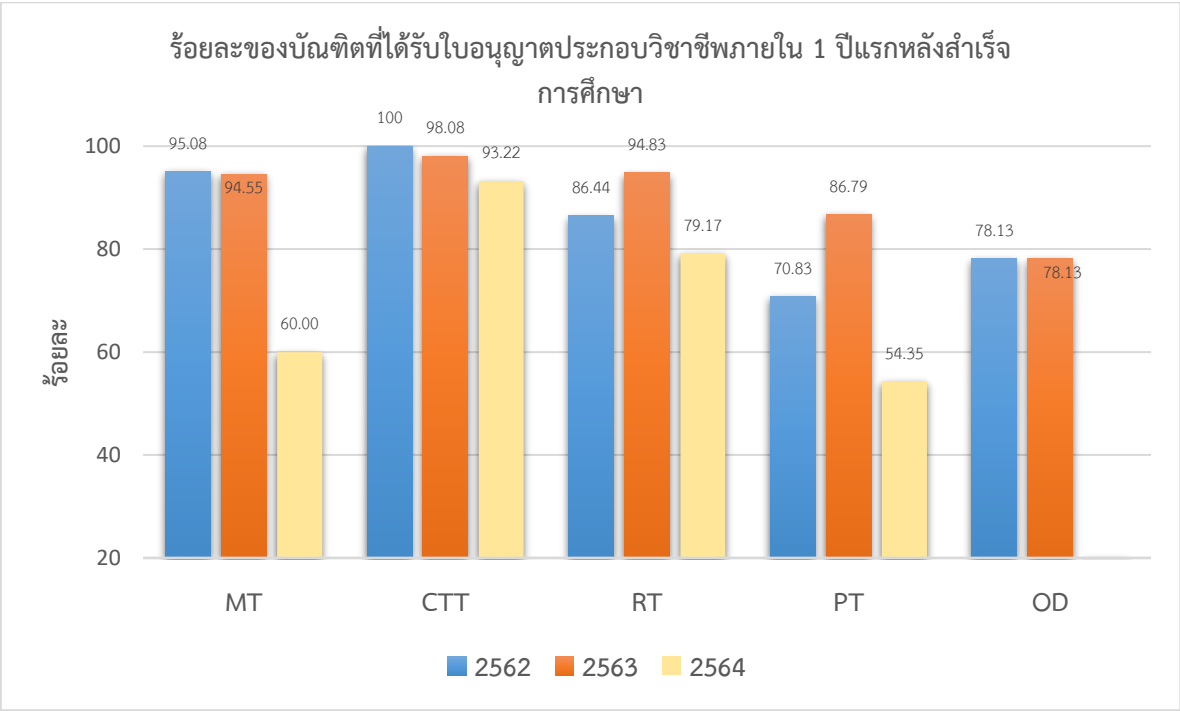
ภาพที่ 7.1-1 จำนวนอัตราส่วนของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ



ภาพที่ 7.1-2 คะแนนผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิต ต่อการจัดการเรียนการสอน

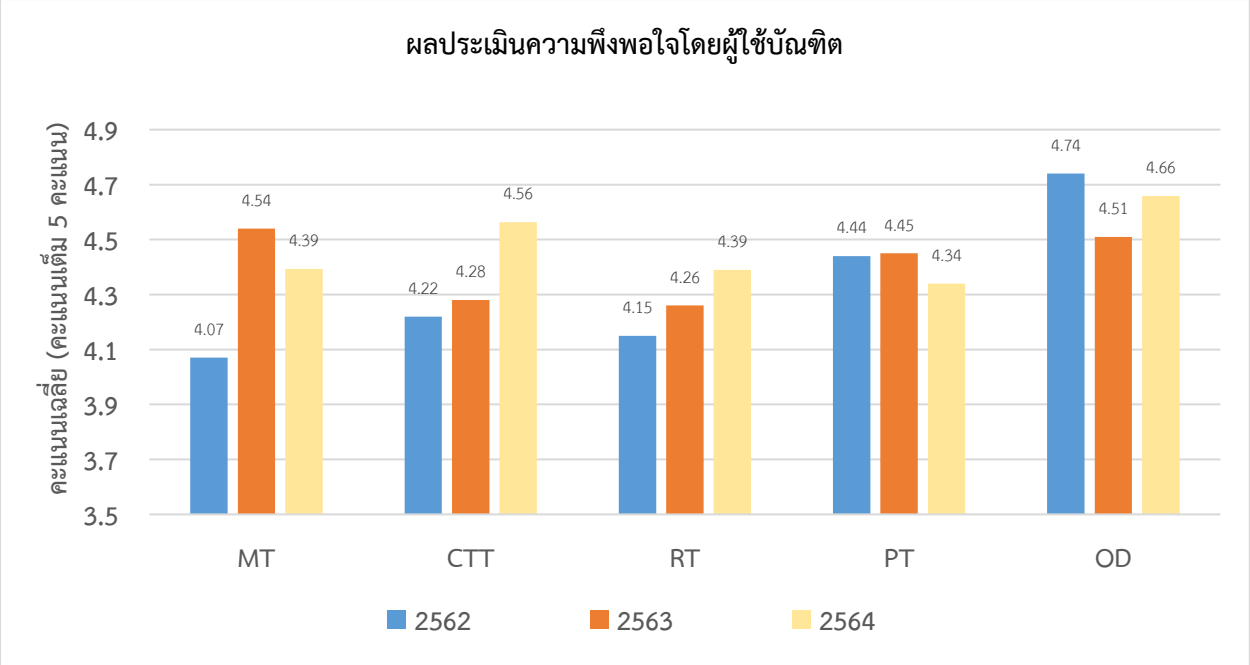


ภาพที่ 7.1-3 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพภายใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา



หมายเหตุ หลักสูตร OD ในปีการศึกษา 2564 อยู่ระหว่างการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ภาพที่ 7.1-4 ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิต ใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา



ภาพที่ 7.1-5 ผลประเมินความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต

<u>ด้านการวิจัย</u>

ตารางที่ 7.1-1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต

ลำดับ	ตัวชี้วัด	2563	2564	2565
1	จำนวนเงินทุนวิจัยในปีงบประมาณที่ผ่านมา (บาท)	13,915,200	15,052,460	13,046,928.80
2	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ชิ้น)	2	5	5
3	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานวิจัยต่อผลงานวิจัยของคณะในปีงบประมาณผ่านมา	-	-	(ยังไม่ได้ดำเนินงาน)
4	จำนวนผลงานตีพิมพ์แผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการในระดับชาติในปีปฏิทินผ่านมา	22	20	6
5	จำนวนผลงานตีพิมพ์แผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการในระดับนานาชาติในปีปฏิทินผ่านมา	32	33	23

<u>ด้านการบริการวิชาการและจัดหารายได้</u>

ตารางที่ 7.1-2 จำนวนผู้เข้ารับบริการรายใหม่ของคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด

เดือน	คลินิกกายภาพบำบัดชั้น 1	คลินิกกายภาพบำบัดอาคารธาราบำบัด (ในเวลาราชการ)	คลินิกกายภาพบำบัดอาคารธาราบำบัด (นอกเวลาราชการ)	สระ ธาราบำบัด(ในเวลาราชการ)	สระธาราบำบัด (นอกเวลาราชการ)
ตุลาคม 2564	2	56	-	1	-
พฤศจิกายน 2564	7	108	-	13	-
ธันวาคม 2564	4	77	-	2	-
มกราคม 2565	4	62	-	1	-
กุมภาพันธ์ 2565	12	26	-	4	-
มีนาคม 2565	5	31	-	0	-
เมษายน 2565	8	18	1	8	-
พฤษภาคม 2565	8	6	0	10	0
มิถุนายน 2565	6	5	1	8	3
กรกฎาคม 2565	5	4	2	1	0
สิงหาคม 2565	13	6	0	15	0
กันยายน 2565	17	10	1	15	2
รวม	**91**	**409**	**5**	**78**	**5**

ตารางที่ 7.1-3 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2565

ความสุภาพ ความเต็มใจให้บริการ และความชัดเจนในการให้คำปรึกษา และความเชี่ยวชาญของนักกายภาพบำบัด		ความสะอาดและความเป็นระเบียบของอาคารสถานที่และภูมิทัศน์		ความครบครันของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ล็อคเกอร์ ชั้นวางรองเท้า รองเท้าแตะ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ห้องอาบน้ำ		ความทันสมัย หลากหลาย และความพร้อมของเครื่องมือ/อุปกรณ์ในคลินิก ห้องออกกำลังกาย และสระธาราบำบัด	
ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$)	SD	ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$)	SD	ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$)	SD	ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$)	SD
5.00	0.00	4.71	0.49	4.86	0.38	4.57	0.79

ตารางที่ 7.1-4 จำนวนรายได้จากการบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2565

เดือน	คลินิกกายภาพบำบัดชั้น 1 (บาท)	คลินิกกายภาพบำบัดอาคารธาราบำบัด (ในเวลาราชการ) (บาท)	คลินิกกายภาพบำบัดอาคารธาราบำบัด (นอกเวลาราชการ) (บาท)	สระธาราบำบัด (ในเวลาราชการ) (บาท)	สระธาราบำบัด (นอกเวลาราชการ)	รวม (บาท)	ค่าใช้จ่าย (บาท)	กำไร (ขาดทุน) (บาท)
ตค.64	27,270	35,750	-	3,600	-	66,620	77,767.70	**- 11,147.70**
พย.64	50,230	64,070	-	4,520	-	118,820	84,539.80	**34,280.20**
ธค.64	35,390	46,330	-	6,260	-	87,980	97,057.70	**- 9,077.70**
มค.65	19,750	35,360	-	4,100	-	59,210	89,978.10	**- 30,768.10**
กพ.65	47,300	54,960	-	11,200	-	119,740	109,845.50	**9,894.50**
มีค.65	64,140	35,370	5,440	40,520	2,330	147,800	76,550.20	**71,249.80**
เมย.65	37,310	48,430	2,570	3,240	0	91,550	65,129.45	**26,420.55**
พค.65	53,120	46,490	5,840	3,640	1,170	110,260	66,916.15	**43,343.85**
มิย.65	55,680	19,820	2,300	31,260	2,840	111,900	83,773.75	**28,126.25**
กค.65	48,250	11,220	3,840	22,870	1,190	87,370	53,818.45	**33,551.55**
สค.65	71,850	13,310	2,660	33,870	2,720	124,410	53,345.90	**71,064.10**
กย.65	64,770	38,620	6,800	38,080	3,770	152,040	73,305.50	**78,734.50**
ยอดสะสม	**575,060**	**449,730**	**29,450**	**203,160**	**14,020**	**1,277,700**	**932,028.20**	**345,671.80**

ตารางที่ 7.1-5 จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านบริการวิชาการและรายได้ด้านการจัดอบรมของคณะฯ ปีงบประมาณ 2565

ลำดับ	โครงการ	จำนวน (คน)	จำนเงินรายได้ (บาท)
1	อบรมวิชาการและพัฒนาผู้ฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก	219	77,100
2	บริการวิชาการทางเทคนิคการแพทย์เนื่องในวันเทคนิคการแพทย์ไทย เรื่อง Microscopic examination and Pitfalls in Body fluids analysis	269	0
3	การตรวจทางห้องปฏิบัติการโรคธาราลัสซีเมียและฮีโมโกลบินผิดปกติในประเทศไทยและมุทิตาจิตเนื่องในโอกาสการเกษียณอายุราชการของ รศ.ดร.อรทัย ตั้งวรสิทธิชัย	133	0

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ตารางที่ 7.1-6 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต

ด้านการผลิตบัณฑิต		ข้อมูลพื้นฐาน		ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)		2562	2563			
1	ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการรับการตรวจประเมินด้วยเกณฑ์ AUNQA หรือเทียบเท่า ในแต่ละปีการศึกษาต่อหลักสูตรทั้งหมด (ร้อยละ)	-	-	> 30	44.44	
2	ร้อยละของหลักสูตรในระดับปริญญาตรีที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ	100	100	100	100	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
3	ร้อยละของหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ	0	0	100	0	
4	สื่อ/ บทเรียน e-learning/ สื่อสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนการสอน (จำนวนสะสม)	-	-	≥10	36	
5	เครือข่ายความร่วมมือด้านการฝึกงานวิชาชีพ (จำนวนสะสม)	-	-	6	117	
6	ผลการประเมินความพึงพอใจของนิสิตด้านบริการการศึกษา/ประชาสัมพันธ์/ให้คำปรึกษาและแนะแนว	-	-	≥3.51	4.07	
7	ผลการประเมินทักษะชีวิตของนิสิตระดับปริญญาตรีโดยนิสิต (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	≥3.51	64.75	
8	ผลการประเมินทักษะชีวิตของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยนิสิต (คะแนนร้อยละ)			≥3.51	84.84	
9	ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)	-	-	≥80	97.42	
10	ผลการประเมินระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	≥3.00	3.93	
11	ผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร	3.86	3.84	≥3.51	4.05	
12	ผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ	4.22	4.16	≥3.51	3.92	
13	ผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านห้องสมุด/พื้นที่เรียนรู้ด้วยตนเอง (Co-working space, Student Meeting Room)	4.17	4.16	≥3.51	3.90	
14	ผลการประเมินความพึงพอใจ	4.16	4.11	≥3.51	3.77	

	- ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
15	ผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านอาคารสถานที่/ภูมิทัศน์/มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	-	-	≥3.51	3.87	
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)						
1	ร้อยละของการมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตแต่ละสาขาภายใน 1 ปี (ร้อยละ) MT CTT RT PT OD	 88.24 91.30 100 72.55 95.65	 78.95 75.00 100 82.61 96.00	> 85	 100 84.75 95.83 37.25 73.91	
2	ร้อยละของบัณฑิตแต่ละสาขาที่สอบผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ร้อยละ) MT CTT RT PT OD	 95.08 100 86.44 70.83 78.13	 94.55 98.08 94.83 86.79 78.13	> 85	 60.00 93.22 79.17 54.35 อยู่ระหว่างสอบ	
3	ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย) MT CTT RT PT OD	 4.07 4.22 4.15 4.44 4.74	 4.54 4.28 4.26 4.45 4.51	≥4.5	 4.39 4.56 4.39 4.34 4.66	
4	ร้อยละของการมีงานทำและศึกษาต่อของมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตแต่ละสาขาภายใน 1 ปี (ร้อยละ)	100	100	> 85	100	
5	ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย) MT CTT MedPhy PT BMS (MSc) BMS (PhD)	 - - 4.75 5.00 4.65 4.12	 4.83 - 4.49 4.51 - -	≥4.5	 5.00 3.99 4.42 4.67 4.67 4.55	
6	จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	≥2	2	

ตารางที่ 7.1-7 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการวิจัย

ด้านการวิจัย		ข้อมูลพื้นฐาน		ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)		2563	2564			
1	จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	20	22	20	16	
2	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อห้องปฏิบัติการวิจัยกลางและการให้บริการของนักวิทยาศาสตร์	3.77	3.43	≥3.51	3.91	
3	จำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (จำนวนคน)	26	28	30	45	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
4	ความพึงพอใจของนักวิจัยต่อกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	4.19	4.19	≥3.51	4.63	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
5	จำนวนความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	-	1	≥1	1	
6	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ (ปีปฏิทิน)	22	20	20	6	
7	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ (ปีปฏิทิน)	32	33	30	23	
8	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป	3	3	≥5	7	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)						
1	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน)	-	-	3	5	
2	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นหรือได้รับทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ชิ้นงาน)	11	8	6	5	
3	จำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติระดับชาติและ/หรือ นานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ร้อยละ)	-	-	≥4	7.32	

ตารางที่ 7.1-8 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ

ด้านการบริการสุขภาพและจัดหารายได้		ข้อมูลพื้นฐาน		ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)		2563	2564			
1	จำนวนโครงการประชุมวิชาการ อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้นที่ได้รับรองหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องจากองค์กรวิชาชีพ	1	1	2	5	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
2	ผลประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการดำเนินโครงการต่อการจัดประชุมวิชาการ อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้น	-	-	≥3.51	-	
3	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการสุขภาพต่อการบริการทางสุขภาพของคณะฯ	-	-	≥3.51	4.66	

4	จำนวนการเพิ่มขึ้นของกลุ่มลูกค้าจากบริการสุขภาพรายใหม่ (ร้อยละ)	-	-	≥10	30.35	
5	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการของคณะฯ	-	-	≥3.51	4.55	
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)						
1	ผลประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการ อบรมและปฏิบัติการระยะสั้น (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	≥3.51	4.55	
2	ผลกำไรจากการจัดประชุม อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้น (แสนบาท)	-	-	≥2	0.35	
3	จำนวนผลกำไรจากการให้บริการสุขภาพของคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัดที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (บาท)	-	(27,153.52)	≥100,000	345,671.80	
4	จำนวนหน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน ที่มีความร่วมมือทางการบริการสุขภาพกับคณะฯ	2	2	≥3	5	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
5	รายรับที่เกิดจากการส่งต่อการรักษาจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่มีความร่วมมือทางการบริการสุขภาพกับคณะฯ (แสนบาท)	-	-	≥0.5	-	
6	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น	5	4	≥4	4	

ตารางที่ 7.1-9 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ

ด้านกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ	**ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ**				**ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565**	**หมายเหตุ**
ประสิทธิภาพ	**2565**	**2566**	**2567**	**2568**		
1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.82	บรรลุเป้าหมาย
2. ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.80	บรรลุเป้าหมาย
3. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.29	บรรลุเป้าหมาย
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.56	บรรลุเป้าหมาย

ด้านกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
ประสิทธิภาพ	**2565**	**2566**	**2567**	**2568**		
5. ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.09	บรรลุเป้าหมาย
6. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.71	บรรลุเป้าหมาย
7. ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศ	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.45	บรรลุเป้าหมาย
8. ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อเว็ปไซต์และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของคณะ	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.78	บรรลุเป้าหมาย
ประสิทธิผล						
1. จำนวนเหตุการณ์อันตรายร้ายแรงที่เกิดขึ้นในบริเวณคณะ (ครั้ง)	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
2. จำนวนการเสียหายของระบบสารสนเทศของคณะ (ครั้ง)	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
3. จำนวนข้อร้องเรียนที่เป็นทางการเกี่ยวกับความเสียหายของข้อมูลส่วนบุคคล (ครั้ง)	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ตารางที่ 7.1-10 ผลประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่

ประเภทบุคลากร	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565			หมายเหตุ
				Baby Boomer (พ.ศ. 2489 - 2507)	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	Generation Y (พ.ศ. 2523 - 2540)	
สายวิชาการ	≥3.51	-	-	4.00	3.85	4.19	บรรลุเป้าหมาย
สายสนับสนุน	≥3.51	-	-	-	3.25	3.75	บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.1-11 จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การประเมิน	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.1-12 ผลประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียน (บุคลากร/ผู้รับบริการ)

การประเมิน	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
ผลประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียน	0	-	-	ยังไม่ได้ดำเนินการ

ตารางที่ 7.1-13 ร้อยละของเงินสะสมที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

ปีงบประมาณ	จำนวนเงินรายได้สะสม (บาท)	จำนวนเงินรายได้สะสมที่เพิ่มขึ้น (บาท)
2561	10,000,933.61	-
2562	16,574,898.24	6,573,964.63
2563	22,954,553.13	6,379,654.89
2564	26,265,559.48	3,311,006.35
2565	38,395,557.25	12,129,997.77

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ

- ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ได้รับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ/กรรมการวิชาชีพ (อ้างอิงจากตารางรายงานผลในข้อ 7.4 ก (3))

2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ กองการศึกษาทั่วไป

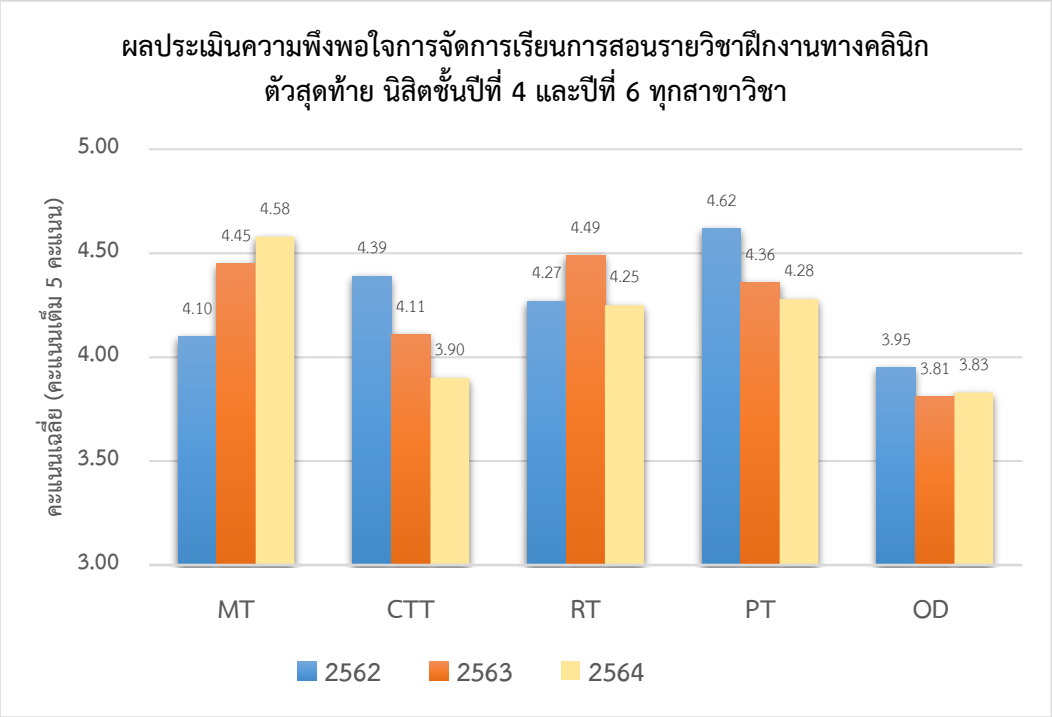
- จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์

ตารางที่ 7.1-14 จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์

ภาควิชา	จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์											
	คณะวิทยาศาสตร์			คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์			(กองการศึกษาทั่วไป)			(คณะแพทย์ศาสตร์)		
	ปีการศึกษา			ปีการศึกษา			ปีการศึกษา			ปีการศึกษา		
	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564
MT	7	7	7	4	4	4	11	11	11	1	1	1
CTT	4	4	4	3	3	3	11	11	11	-	-	-
RT	6	6	6	3	3	4	11	11	11	-	-	-
PT	4	4	2	5	5	4	11	11	11	-	-	-
OD	6	6	6	3	3	3	11	11	11	1	1	1

3. หน่วยงานที่เป็นแหล่งฝึกงานของหลักสูตรตามสาขาวิชาชีพ

3.1 ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย



ภาพที่ 7.1-6 ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย นิสิตชั้นปีที่ 4 และ 6 ทุกสาขาวิชา

3.2 จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่คณะจัดเพื่ออาจารย์ผู้ควบคุมนิสิตฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก

ในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวน 1 โครงการ ได้แก่ โครงการอบรมวิชาการและพัฒนาอาจารย์ผู้ฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก

4. หน่วยงานที่คณะทำ MOU

4.1 จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างคณะสหเวชศาสตร์และหน่วยงานภายนอกที่มี MOU ด้วยกัน

- ด้านการเรียนการสอน (ปีงบประมาณ 2565)
  1. MOU/MOA รพ.พุทธชินราชพิษณุโลก
  2. กระทรวงสาธารณสุข (สาขาวิชารังสีเทคนิค)
- ด้านการวิจัย (ปีงบประมาณ 2565)
  1. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
  2. คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
  3. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
  4. คณะแทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
  5. สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
  6. คณะรังสีเทคนิค มหาวิทยาลัยรังสิต
  7. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

8. สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
9. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
10. สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
11. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
12. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
13. School of Medicine and Health Sciences, George Washington University ประเทศสหรัฐอเมริกา
14. INSERM, EFS, University of Strasbourg ประเทศฝรั่งเศส
15. School of Sport, Exercise and Rehabilitation Sciences, University of Birmingham, ประเทศอังกฤษ
16. School of Physical Therapy, Western University, London, Ontario, ประเทศแคนนาดา
17. Department of Health Metrics Sciences, University of Washington, ประเทศสหรัฐอเมริกา
18. Department of Orthopedic Surgery, University of Texas, ประเทศสหรัฐอเมริกา
19. School of Sport, Exercise and Health Sciences, Loughborough University, ประเทศอังกฤษ

4.2 จำนวน MOU ที่เกิดขึ้นใหม่

1. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวรกับสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ส่งเสนอกองกฎหมาย ในวันที่ 2 พ.ค. 2565 (อยู่ในระหว่างการพิจารณา)

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ด้านการเรียนการสอน

ตารางที่ 7.2-1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2561	2562	2563			
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ							
7.2-1*, †	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	3.86	3.83	≥ 3.00	4.05	
7.2-2	ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะแนว ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	-	≥ 3.00	4.07	
7.2-3*, ‡	ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	4.22	4.16	≥ 3.00	3.92	
7.2-4*, ‡	ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	4.17	4.16	≥ 3.00	3.90	
7.2-5*, ‡	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	4.16	4.11	≥ 3.00	3.77	
7.2-6	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	-	≥ 3.00	3.87	
7.2-7	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 3.00	4.57	

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2561	2562	2563			
7.2-8	ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะแนว ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 3.00	4.44	
7.2-9	ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 3.00	4.08	
7.2-10	ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 3.00	4.37	
7.2-11	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 3.00	4.29	
7.2-12	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 3.00	4.37	
7.2-13	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	-	≥ 4.50	4.47	
7.2-14	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 4.50	4.60	
(2) ความผูกพันของผู้เรียน							
7.2-15	ร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันในระดับปานกลางขึ้นไปต่อคณะสห	-	-	-	≥ 60	90	

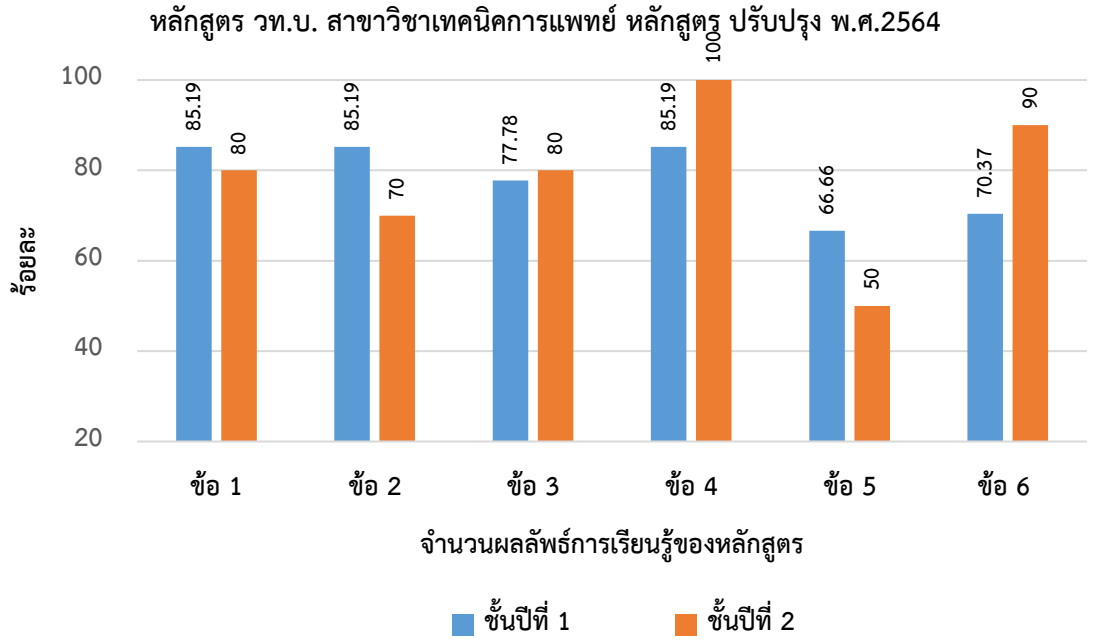
ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2561	2562	2563			
	เวชศาสตร์ของนิสิตระดับปริญญาตรี						
7.2-16	ร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันในระดับปานกลางขึ้นไปต่อคณะสหเวชศาสตร์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	-	≥ 60	94.87	

หมายเหตุ * ใช้ชุดคำถามต่างกันระหว่างปีการศึกษา 2562-2563 และ2564

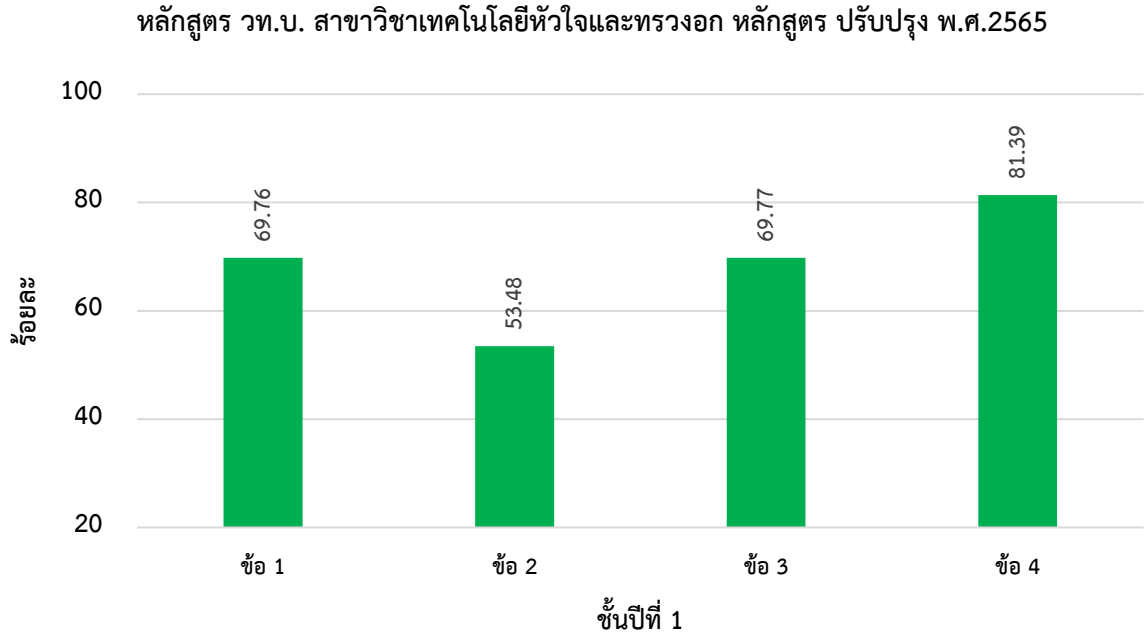
† ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับปีการศึกษา 2562-2563 คือนิสิตชั้นปีสุดท้าย

‡ ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับปีการศึกษา 2562-2563 คือนิสิตทุกชั้นปี โดยใช้ข้อมูลจากทางกองบริการการศึกษา

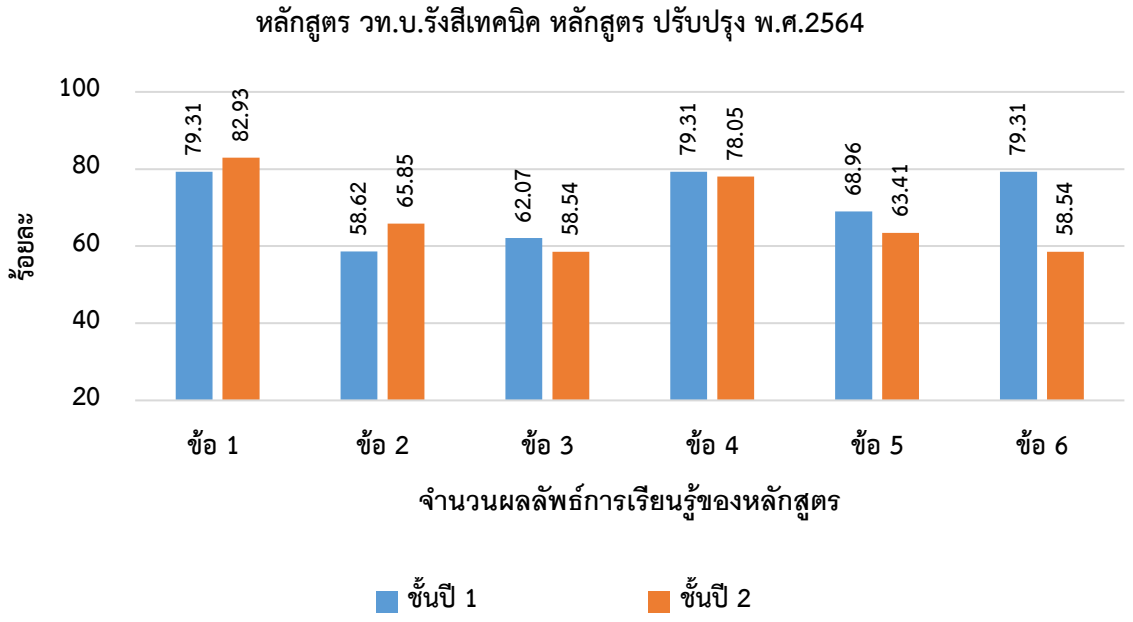
7.2-17 สัดส่วนของนิสิตระดับปริญญาตรีรายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับมากกว่าร้อยละ 80



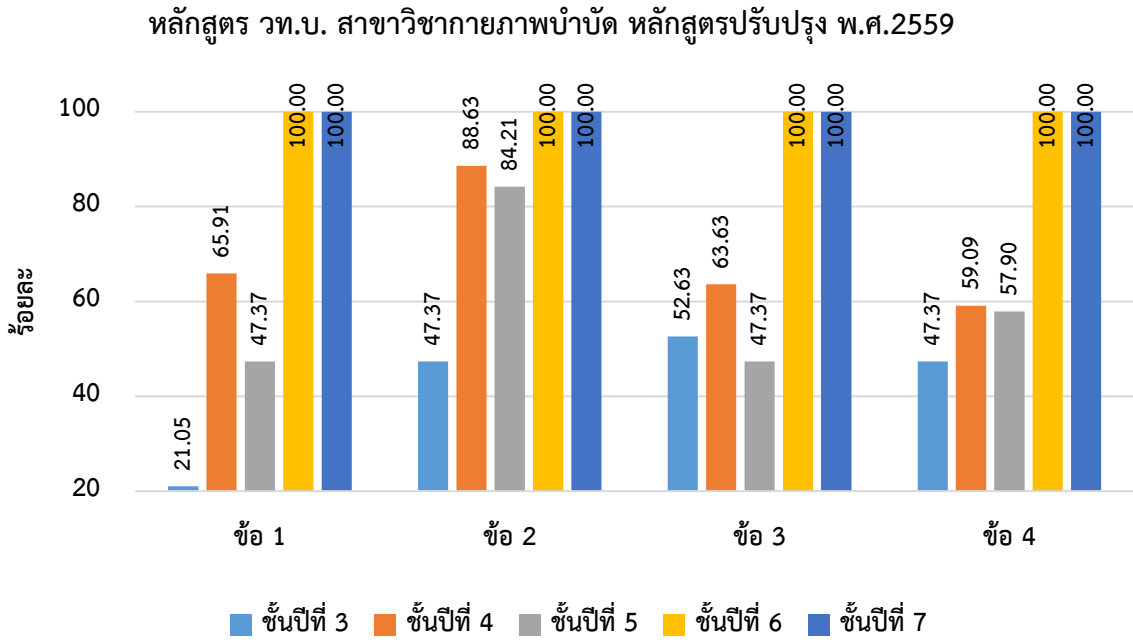
ภาพที่ 7.2-1 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. เทคนิคการแพทย์ หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2564 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564)



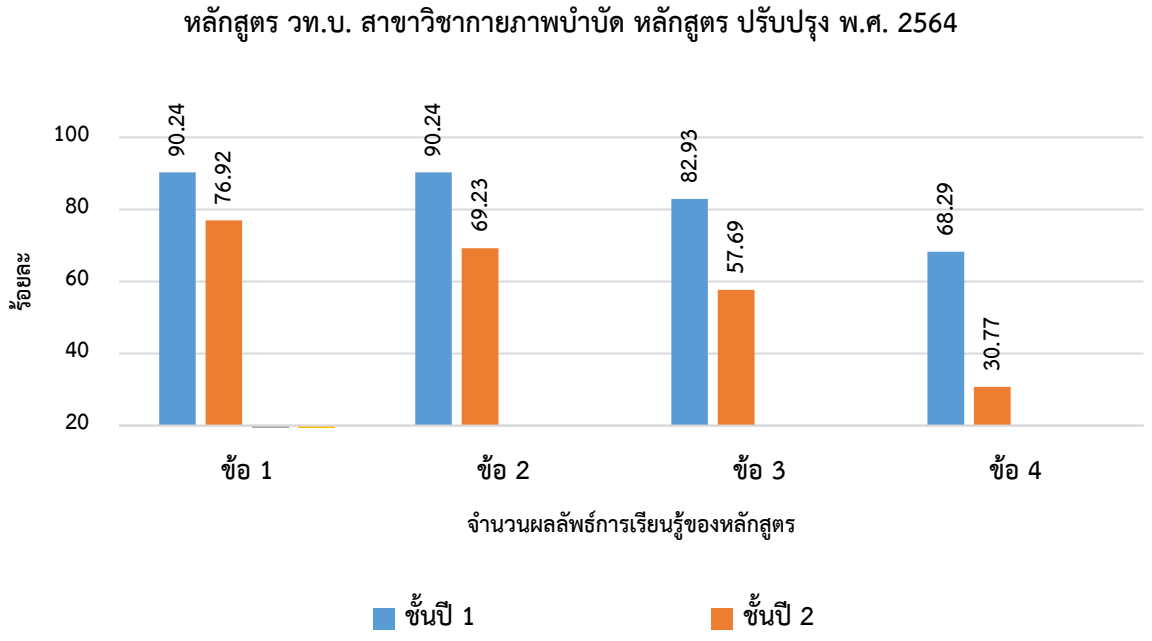
ภาพที่ 7.2-2 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564)



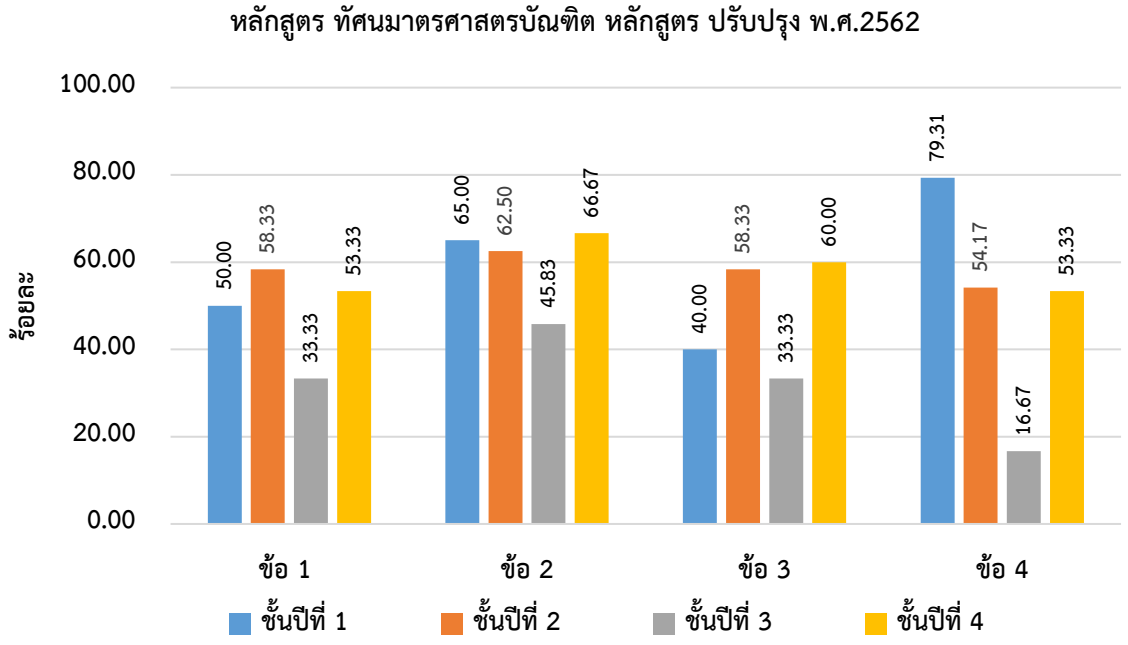
ภาพที่ 7.2-3 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. รังสีเทคนิค หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2564 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564)



ภาพที่ 7.2-4 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. กายภาพบำบัด หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2559 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564)



ภาพที่ 7.2-5 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร วท.บ. กายภาพบำบัด หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2564 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564)



ภาพที่ 7.2-6 สัดส่วนของนิสิตหลักสูตร ทัศนมาตรศาสตรบัณฑิต หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2562 ที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายชั้นปีในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (ปีการศึกษา 2564)

7.2-18 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้

ตารางที่ 7.2-2 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรวท.ม. เทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 (นิสิตชั้นปีที่ 3, n=1)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการอย่างมีหลักการ	-	-	-	-	100
2. มีความสามารถตรวจสอบวิเคราะห์และรับผิดชอบต่อผลงานวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อสังคม	-	-	-	-	100
3. มีจิตสำนึกซื่อสัตย์สุจริตและตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัย	-	-	-	-	100
4.มีภาวะความเป็นผู้นำตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและถ่ายทอดสู่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	-	-	-	-	100
5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ขั้นสูงอย่างถ่องแท้	-	-	-	-	100
6. มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกระบวนการสร้างงานวิจัยทางด้านเทคนิคการแพทย์	-	-	-	-	100
7. สามารถติดตามความรู้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย สามารถประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในสาขาวิชา	-	-	-	-	100
8. มีความตระหนักในระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในสภาพแวดล้อมของระดับชาติและนานาชาติที่มีผลกระทบงานวิจัย รวมทั้งเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	-	-	-	-	100
9. สามารถใช้ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการพัฒนาแนวคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการตอบสนองแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องได้	-	-	-	-	100
10. สามารถใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์ที่มีข้อมูลไม่เพียงพอ	-	-	-	-	100
11. สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อ การศึกษา วิเคราะห์ วิจารณ์ผลงานวิชาการและบูรณาการให้เข้ากับองค์ความรู้เดิมหรือเสนอความรู้ใหม่	-	-	-	-	100
12. สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตลอดถึงการใช้เทคนิคการวิจัย	-	-	-	-	100

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
สังเคราะห์ผลงานวิจัยและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ					
13. มีภาวะความเป็นผู้นำและแสดงออกอย่างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์	-	-	-	-	100
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	-	-	-	-	100
15. มีความสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	100
16. สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนหรือยุ่งยากระดับสูงได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	100
17. มีความสามารถในการดำเนินงานของตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	100
18. สามารถคัดกรองข้อมูลความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหางานวิจัยได้อย่างเหมาะสม	-	-	-	-	100
19. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล แปลความหมาย การแก้ไขปัญหาและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	-	-	-	-	100
20. สามารถเผยแพร่ผลงาน สื่อสารกับบุคคลต่างๆ นำเสนอรายงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการ และวิทยานิพนธ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการนำเสนอด้วยวาจา	-	-	-	-	100

ตารางที่ 7.2-3 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรวท.ม. เทคนิคการแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 (นิสิตชั้นปีที่ 1, n=8 และนิสิตชั้นปีที่ 2, n=6)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. ปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักวิชาการและวิชาชีพ รับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม					
นิสิตชั้นปีที่ 1	-	-	12.5	50	37.5
นิสิตชั้นปีที่ 2	-	-	-	16.67	83.33
2. อธิบายความรู้ และทักษะทางวิชาการขั้นสูงในสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์					
นิสิตชั้นปีที่ 1	-	-	25	62.5	12.5
นิสิตชั้นปีที่ 2	-	-	-	50	50
3. ประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการขั้นสูง และกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างงานวิจัย และ/หรือสร้างนวัตกรรมด้านเทคนิคการแพทย์					
นิสิตชั้นปีที่ 1	-	-	25	37.5	37.5
นิสิตชั้นปีที่ 2	-	-	-	33.33	66.67
4. มีภาวะความเป็นผู้นำตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและถ่ายทอดสู่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
นิสิตชั้นปีที่ 1	-	-	12.5	62.5	25
นิสิตชั้นปีที่ 2	-	-	-	33.33	66.67
5. ใช้ทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและข้อมูล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การนำเสนอ ถ่ายทอด และเผยแพร่ผลงานวิจัยได้ทั้งระดับชาติและ/หรือนานาชาติ					
นิสิตชั้นปีที่ 1	-	15.5	25	37.5	25
นิสิตชั้นปีที่ 2	-	-	-	33.33	66.67

ตารางที่ 7.2-4 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรวท.ม. กายภาพบำบัด หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561 (นิสิตชั้นปีที่ 4, n=2)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. ตระหนักรู้ จริยธรรมวิชาชีพและจริยธรรมการวิจัย	-	-	50	-	50
2. สามารถประมวลปัญหา และจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนรวมทั้งปัญหาเชิงวิชาการหรือวิชาชีพโดยคำนึงถึงผู้อื่น	-	-	-	100	-
3. แสดงออกภาวะผู้นำในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม	-	-	-	100	-
4. มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและ/หรือทักษะทางวิชาชีพกายภาพบำบัดอย่างลึกซึ้ง โดยอิงข้อมูลหลักฐานที่ทันสมัย และเป็นระบบ	-	-	-	50	50
5. มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย การออกแบบการวิจัย และการบริหารจัดการการวิจัย และตระหนักถึงผลกระทบของผลงานวิจัยที่มีต่อองค์ความรู้ในสาขาวิชา	-	-	-	50	50
6. มีความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน และเข้าใจการพัฒนาความรู้ใหม่ เพื่อใช้ปฏิบัติในวิชาชีพและการวิจัย	-	-	-	50	50
7. สามารถปรับตัวต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	-	-	-	50	50
8. มีความรับผิดชอบการดำเนินงานของตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นอย่างเต็มที่ในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่างๆ	-	-	-	-	100
9. สามารถค้นคว้า วิพากษ์ สังเคราะห์ และประเมินผลงานทางวิชาการ รวมถึงสร้างสรรค์ผลงานใหม่	-	-	-	50	50
10. สามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น วิเคราะห์ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจน	-	-	-	50	50

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
สามารถจัดการข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อนำเสนอผ่านสื่อที่เหมาะสม					
11. สามารถพัฒนาแนวคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองประเด็นปัญหาด้วยดุลยพินิจอย่างเหมาะสม	-	-	-	50	50
12. แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ผู้ประสานงานอย่างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม	-	-	-	50	50
13. สามารถวางแผนและดำเนินการโครงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง	-	-	-	50	50
14. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินความสำเร็จของการสื่อสารต่อกลุ่มบุคคลต่างๆ	-	-	-	100	-

ตารางที่ 7.2-5 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรวท.ม. ฟิสิกส์การแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2557 (นิสิตชั้นปีที่ 5, n=1 และนิสิตชั้นปีที่ 6, n=1)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1.1 แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในสภาพแวดล้อมของการทำงานในสังคมที่กว้างขวางขึ้น					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
1.2 สามารถจัดการและวินิจฉัยปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมอย่างผู้รู้ด้วยความยุติธรรม					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
1.3 สนับสนุนอย่างจริงจังให้ผู้อื่นใช้การวินิจฉัยทางด้านคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
2.1 มีความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเนื้อหาสาระหลัก หลักการและทฤษฎีที่สำคัญของสาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์ การวินิจฉัยและการปฏิบัติทางวิชาชีพ ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ในการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการปฏิบัติในวิชาชีพ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
2.2 มีความเข้าใจในวิธีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และการประยุกต์ รวมถึงผลกระทบของผลงานวิจัยในปัจจุบันที่มีผลต่อองค์ความรู้ในสาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์ และต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
2.3 ตระหนักในระเบียบข้อบังคับที่ใช้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติที่อาจกระทบต่อสาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์ รวมทั้งเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
2.4 สามารถปฏิบัติการทางคลินิกด้านการบริหารจัดการข้อมูลทางฟิสิกส์รังสีจากเครื่องมือทางรังสีวิทยาเพื่อการวินิจฉัยและรักษาโรคด้วยวิธีการทางรังสีวินิจฉัย รังสีรักษา และเวชศาสตร์นิวเคลียร์โดยใช้ทักษะเชิงวิชาชีพในกระบวนการต่างๆ ทางฟิสิกส์การแพทย์ รวมทั้งแสดงทักษะการสื่อสารอย่างเหมาะสมตามสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพฟิสิกส์การแพทย์					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
2.5 สามารถปฏิบัติการทางคลินิกทางฟิสิกส์การแพทย์เพื่อการวินิจฉัยและบำบัดโรคด้วยความเมตตากรุณาและเอื้ออาทร โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย สิทธิผู้ป่วย ตลอดจนความเป็นปัจเจกบุคคลและความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	-	100
2.6 สามารถจัดการข้อมูลในการให้บริการทางฟิสิกส์รังสีอย่างเหมาสม ตลอดจนใช้ทักษะการวินิจฉัย การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
2.7 สามารถประเมินผลกระทบต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติการทางคลินิกทางฟิสิกการแพทย์ ทั้งปัจจัยจากสภาวการณ์ของผู้รับบริการ สภาพและคุณภาพของเครื่องมือทางรังสีวิทยาแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
2.8 สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสหวิชาชีพและสามารถแปลผลข้อมูลจากผู้ประกอบวิชาชีพอื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
3.1 สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีข้อมูลไม่เพียงพอ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
3.2 สามารถใช้ความรู้ทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการจัดการบริบทใหม่ที่ไม่คาดคิดทางวิชาการและวิชาชีพ และพัฒนาแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองประเด็นหรือปัญหา					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
3.3 สามารถสังเคราะห์และใช้ผลงานวิจัย สิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการหรือรายงานทางวิชาชีพและพัฒนาความคิดใหม่ๆ โดยบูรณาการเข้ากับองค์ความรู้เดิมหรือเสนอความรู้ใหม่ที่ท้าทาย สามารถใช้เทคนิคทั่วไปหรือเฉพาะทางในการวิเคราะห์ประเด็นหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์					

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
3.4 สามารถวางแผนและดำเนินการโครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการใช้ความรู้ทั้งทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดถึงการใช้เทคนิคการวินิจฉัยและใช้ข้อสรุปซึ่งขยายองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติในวิชาการและวิชาชีพที่มีอยู่เดิมได้อย่างมีนัยที่สำคัญ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
4.1 สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือความยุ่งยากระดับสูงทางวิชาชีพด้วยตนเอง					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	100	-	-
4.2 สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถประเมินตนเองได้ รวมทั้งวางแผนในการปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับสูงได้					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
4.3 แสดงออกซึ่งทักษะการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
4.4 มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการกับข้อโต้แย้งและปัญหาต่างๆ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
5.1 สามารถคัดกรองข้อมูลทางคณิตศาสตร์และสถิติเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าปัญหา สรุปปัญหาและเสนอแนะการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
5.2 สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลต่างๆ ทั้งในวงวิชาการและวิชาชีพทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งวิทยานิพนธ์					
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	-	100
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-

ตารางที่ 7.2-6 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรวท.ม. ฟิสิกส์การแพทย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 (นิสิตชั้นปีที่ 1, n=2)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักวิชาการและวิชาชีพ	0	50	0	0	50
2. มีความรู้ในกระบวนการพัฒนาความรู้ใหม่และการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50	0	0	50	0
3. มีความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยและความรู้พื้นฐานด้านกายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยา	0	50	0	50	0

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
4. มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ทางวิชาการตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ	50	0	50	0	0
5. มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านฟิสิกส์การแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	50	50	0	0	0
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการวิจัยและนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และวิจัยตลอดจนการนำเสนอถ่ายทอด และเผยแพร่ผลงานวิจัยได้ทั้งระดับชาติ หรือนานาชาติ	50	0	50	0	0
7. มีทักษะในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอ	0	0	50	50	0

ตารางที่ 7.2-7 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 (นิสิตชั้นปีที่ 5, n=1)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการอย่างมีหลักการ	-	-	-	100	-
2. มีความสามารถตรวจสอบวิเคราะห์และรับผิดชอบต่อผลงานวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อสังคม	-	-	-	100	-
3. มีจิตสำนึกซื่อสัตย์สุจริตและตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัย	-	-	-	100	-
4.มีภาวะความเป็นผู้นำตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและถ่ายทอดสู่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	-	-	-	100	-
5. มีความสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	100	-
6. สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	-	-	-	100	-
7. มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยสามารถวางแผนการวิจัยได้อย่างครบวงจรสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยอื่นๆ และงานวิจัยของตนเอง	-	-	-	100	-
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	-	-	-	100	-
9. สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตลอดถึงการใช้เทคนิคการวิจัยสังเคราะห์ผลงานวิจัย และเลือกใช้เครื่องมือใน	-	-	-	100	-

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสม สร้างสรรค์และเป็นระบบ					
10. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในสาขาวิชาอย่างถ่องแท้	-	-	-	100	-
11. สามารถเผยแพร่ผลงาน สื่อสารกับบุคคลต่างๆ นำเสนอรายงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการ และวิทยานิพนธ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการนำเสนอด้วยวาจา	-	-	-	100	-
12. มีความสามารถในการดำเนินงานของตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	100	-
13. มีภาวะความเป็นผู้นำและแสดงออกอย่างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์	-	-	-	100	-
14. มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกระบวนการสร้างงานวิจัย	-	-	-	100	-
15. สามารถใช้ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการพัฒนาแนวคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการตอบสนอง แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องได้	-	-	-	100	-
16. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล แปลความหมาย การแก้ไขปัญหาและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	-	-	-	100	-
17. มีความตระหนักในระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในสภาพแวดล้อมของระดับชาติและนานาชาติที่มีผลกระทบต่องานวิจัย รวมทั้งเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	-	-	-	100	-
18. สามารถคัดกรองข้อมูลความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหางานวิจัยได้อย่างเหมาะสม	-	-	-	100	-
19. สามารถติดตามความรู้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสามารถประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในสาขาวิชา	-	-	-	100	-
20. สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อ การศึกษา วิเคราะห์ วิจารณ์ผลงานวิชาการและบูรณาการให้เข้ากับองค์ความรู้เดิมหรือเสนอความรู้ใหม่	-	-	-	100	-

ตารางที่ 7.2-8 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 (นิสิตชั้นปีที่ 2; n=1)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. แสดงออกซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และมีจรรยาบรรณของนักวิจัย	-	-	-	100	-
2. นำความรู้และทักษะด้านการวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมทางชีวเวชศาสตร์ที่มีคุณภาพ	-	-	-	100	-
3. สื่อสารและนำเสนอผลงานในศาสตร์ทางชีวเวชศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษ	-	-	-	100	-
4. นำความรู้ทางชีวเวชศาสตร์บูรณาการร่วมกับศาสตร์อื่น ๆ เพื่อสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมทางชีวเวชศาสตร์	-	-	50	50	-
5. ทำงานเป็นทีมทั้งในบทบาทของผู้นำและผู้ตามได้	-	-	50	50	-
6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสืบค้น และนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้	-	-	50	50	-

ตารางที่ 7.2-9 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 (นิสิตชั้นปีที่ 8, n=1)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม มีเหตุผลโดยสามารถจัดการปัญหาที่ซับซ้อนได้	-	-	-	100	-
2. มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาที่เกิดขึ้น	-	-	-	100	-
3. มีจิตสำนึกและตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยโดยสามารถริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนา จรรยาบรรณให้เหมาะสมถูกต้อง	-	-	-	100	-
4.มีวินัย เคารพ กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถเป็นผู้นำตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของสังคม	-	-	-	100	-
5. มีทักษะเชี่ยวชาญในการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่	-	-	-	100	-
6. มีความรู้เข้าใจอย่างถ่องแท้และลึกซึ้งเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญในเนื้อหารายวิชา	-	-	-	100	-

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
7. สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากทฤษฎี รวมถึงประเด็นปัญหาที่สำคัญ พัฒนาสู่การทำวิจัย	-	-	-	100	-
8. มีความรู้ ที่เป็นปัจจุบัน ติดตามความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ประเด็นปัญหาที่ สำคัญ เทคนิคการวิจัยที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	-	-	-	100	-
9. สามารถแสดงความคิดเห็นทางวิชาการและ มีภาวะความเป็นผู้นำกลุ่มสูง	-	-	-	100	-
10. สามารถวางแผนวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนสูงมากด้วยตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	-	-	-	100	-
11. สามารถใช้ความรู้คัดกรองข้อมูลทางด้านคณิตศาสตร์และสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผล การศึกษาค้นคว้าในประเด็นปัญหาที่สำคัญและซับซ้อน และการนำเสนอได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง	-	-	-	100	-
12. สามารถวางแผนในการปรับปรุงตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	-	-	-	100	-
13. สามารถใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	-	-	-	100	-
14. สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์	-	-	-	100	-
15. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล แปลความหมายและสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลต่างๆ	-	-	-	100	-
16. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และองค์กรได้อย่างเหมาะสมและแสดงออกถึงความโดดเด่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการ	-	-	-	100	-
17. สามารถนำเสนอรายงานโดยสื่อสารทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านสิ่งตีพิมพ์ทาง วิชาการและวิทยานิพนธ์ได้อย่างเหมาะสม	-	-	-	100	-
18. สามารถบูรณาการแนวคิดความรู้ขั้นสูงทั้งในและนอกสาขาวิชาเพื่อออกแบบและดำเนินโครงการวิจัย	-	-	-	100	-

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
19. สามารถใช้ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีและเทคนิคการแสวงหาความรู้ในการวิเคราะห์ประเด็นและ ปัญหาสำคัญได้อย่างสร้างสรรค์	-	-	-	100	-
20. สามารถพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาและสังเคราะห์ผลงานการวิจัยและทฤษฎีเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจใหม่ที่สร้างสรรค์	-	-	-	100	-

ตารางที่ 7.2-10 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 (นิสิตชั้นปีที่ 3; n=2, นิสิตชั้นปีที่ 5; n=1, นิสิตชั้นปีที่ 6; n=4)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการอย่างมีหลักการ					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	33.33	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
2. มีความสามารถตรวจสอบวิเคราะห์และรับผิดชอบต่อผล2 งานวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อสังคม					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	33.33	-	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
3. มีจิตสำนึกซื่อสัตย์สุจริตและตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัย					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	33.33	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
4. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในสาขาวิชาอย่างถ่องแท้					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	33.33	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
5. มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกระบวนการสร้างสรรค์งานวิจัย บริหารงานวิจัย และประยุกต์งานวิจัย					

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	66.67	33.33
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	100	-	-
6. สามารถติดตามความรู้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสามารถประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในสาขาวิชาให้เกิดความทันสมัย และมีศักยภาพในการแข่งขันได้ในระดับสากล					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	33.33	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
7. มีความตระหนักในระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในสภาพแวดล้อมของระดับชาติและนานาชาติที่มีผลกระทบต่องานวิจัย รวมทั้งเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	33.33	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	-	100
8. สามารถใช้ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการพัฒนาแนวคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการตอบสนองแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องได้					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	33.33	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
9. สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อ การศึกษา วิเคราะห์ วิจารณ์ผลงานวิชาการและบูรณาการให้เข้ากับองค์ความรู้เดิมหรือเสนอความรู้ใหม่					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	-	33.33
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	100	-	-
10. สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตลอดถึงการใช้เทคนิคการวิจัย สังเคราะห์ผลงานวิจัย และเลือกใช้เครื่องมือในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสม สร้างสรรค์ และเป็นระบบ					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	33.33	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
11. นิสิตมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย สามารถวางแผนการวิจัยได้อย่างครบวงจร สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยอื่นๆ และงานวิจัยของตนเอง					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
12. นิสิตสามารถเข้าใจในกระบวนการบริหารงานวิจัย และมีความมั่นใจในการเป็นนักวิจัยอิสระ					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	50	50	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
13. มีภาวะความเป็นผู้นำและแสดงออกอย่างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	33.33	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	50	50
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	-	33.33
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
15. มีความสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	-	33.33
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
16. มีความสามารถในการดำเนินงานของตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	66.67	33.33	-

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
17. สามารถคัดกรองข้อมูลความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหางานวิจัยได้อย่างเหมาะสม					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	33.33	66.67	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
18. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล แปลความหมาย การแก้ไขปัญหาและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม					
นิสิตชั้นปีที่ 3					
นิสิตชั้นปีที่ 4					
นิสิตชั้นปีที่ 5					
นิสิตชั้นปีที่ 6					
นิสิตชั้นปีที่ 7					
19. สามารถเผยแพร่ผลงาน สื่อสารกับบุคคลต่างๆ นำเสนอรายงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการเขียนวิทยานิพนธ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการนำเสนอด้วยวาจา ด้วยภาษาอังกฤษ					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-
20. สามารถออกแบบ และพัฒนางานวิจัยได้					
นิสิตชั้นปีที่ 3	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 4	-	-	-	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 5	-	-	100	-	-
นิสิตชั้นปีที่ 6	-	-	-	100	-
นิสิตชั้นปีที่ 7	-	-	-	100	-

ตารางที่ 7.2-11 สัดส่วนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารายชั้นปีที่ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 (นิสิตชั้นปีที่ 2; n=2)

ผลลัพธ์การเรียนรู้	≤20%	≤40%	≤60%	≤80%	≤100%
1. แสดงออกซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และมีจรรยาบรรณของนักวิจัย	-	-	50	50	-
2. สร้างงานวิจัยที่มีศักยภาพระดับแนวหน้า (Frontier Research) หรือพัฒนานวัตกรรมทางชีวเวชศาสตร์ที่ทันสมัยด้วยตนเอง	-	-	50	50	-
3. สื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ความรู้ที่ลุ่มลึกในศาสตร์ทางชีวเวชศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษ ในรูปแบบการนำเสนอผลงานทั้งในเวทีระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนการเขียนบทความทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับ	-	-	50	50	-
4. บูรณาการความรู้ทางชีวเวชศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ ผ่านงานวิจัยหรือนวัตกรรมทางชีวเวชศาสตร์ได้	-	-	50	50	-
5. บริหารจัดการงานวิจัยและทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้	-	50	-	50	-
6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล แปลความหมาย การแก้ไขปัญหา และนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้	-	-	100	-	-

ด้านการวิจัย

ตารางที่ 7.2-12 ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านการวิจัย

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2561	2562	2563			
(1) ความพึงพอใจของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน							
7.2-19	ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอกจากข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด (ปีการศึกษา)	-	25	33.33	≥60	75	
7.2-20*,†	ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตรงตามเวลาที่แหล่งทุนภายนอกกำหนดจากจำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด (ปีการศึกษา)	-	100	66.67	≥60	50	
		2562	2563	2564			
7.2-21†	ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมถูกนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านพาณิชย์ ด้านวิชาการ และด้านสาธารณะจากจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมทั้งหมด (ปีปฏิทิน)	-	-	33.33	≥35	38.46	
(2) ความผูกพันของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน							
7.2-22	ผู้ให้ทุนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (ทุน บพข.)	-	-	-		1	

* ดูตามระยะเวลาที่ระบุในสัญญารับทุน

† คิดเฉพาะนวัตกรรม

ด้านบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ

ตารางที่ 7.2-13 ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2561	2562	2563			
(1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการของคณะ							
7.2-23	ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการ และการรับสมัครของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	-	≥3.51	4.40	
7.2-24	ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	-	≥3.51	4.36	
7.2-25	ระดับความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	-	≥3.51	4.64	
7.2-26	ร้อยละความเหมาะสมของวัน เวลา ที่เปิดให้บริการของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	-	≥3.51	67.80	
7.2-27	ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกด้านการนัดหมาย ด้านสถานที่ ภูมิทัศน์ของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	-	≥3.51	4.71	
7.2-28	ระดับความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส				≥3.51	4.83	
7.2-29	ร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพของการเข้ารับการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	-	≥3.51	85.70	
(2) ความผูกพันของของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ ของคณะ							

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2561	2562	2563			
7.2-30	สัดส่วนของจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะกลับมาใช้บริการต่อเนื่อง (ซ้ำ)	-	-	-	≥60	81.70	

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร

ตารางที่ 7.3-1 จำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2563			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			หมายเหตุ
	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	คิดเป็นร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	20	83.3	24	21	87.5	24	21	87.5	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	9	60.0	15	10	66.7	15	11	73.3	
รังสีเทคนิค	16	10	62.5	16	12	75.0	16	13	81.3	
กายภาพบำบัด	18	11	61.1	20	12	60.0	21	12	57.1	
ทัศนมาตรศาสตร์	4	3	75.0	6	3	50.0	6	3	50.0	
รวมทั้งหมด	**77**	**53**	**68.8**	**81**	**57**	**70.4**	**82**	**60**	**73.2**	**มีแนวโน้มที่ดีขึ้น**

ตารางที่ 7.3-2 จำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2563			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			หมายเหตุ
	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	17	70.8	24	16	66.7	24	16	66.7	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	9	60.0	15	9	60.0	15	9	60.0	
รังสีเทคนิค	16	9	56.3	16	11	68.8	16	13	81.3	
กายภาพบำบัด	18	12	66.7	20	12	60.0	21	13	61.9	
ทัศนมาตรศาสตร์	4	0	0.0	6	1	16.7	6	1	16.7	
รวมทั้งหมด	**77**	**47**	**61.0**	**81**	**49**	**60.5**	**82**	**52**	**63.4**	**มีแนวโน้มที่ดีขึ้น**

ตารางที่ 7.3-3 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2563			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			หมายเหตุ
	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนการลาออกของบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนการลาออกของบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนการลาออกของบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	-	100	24	1	100	24	-	100	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	-	100	15	-	100	15	-	100	
รังสีเทคนิค	16	-	100	16	-	100	16	-	100	
กายภาพบำบัด	18	-	100	20	-	100	21	-	100	
ทัศนมาตรศาสตร์	4	-	100	6	-	100	6	-	100	
สำนักงานเลขานุการ*	59	-	100	58	1	98.3	55	2	96.4	
รวมทั้งหมด	**136**	**-**	**100**	**139**	**2**	**100**	**137**	**2**	**98.6**	

*นับรวมนักวิทยาศาสตร์ ในโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์สาขาทัศนมาตรศาสตร์ จำนวน 5 คน

- มีการเปลี่ยนตำแหน่งจากนักวิทยาศาสตร์ เป็นอาจารย์ จำนวน 4 คน ดังนี้

1. โอฬาร อิสริยะพันธุ์ เปลี่ยนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 17 พ.ย.63 (ปีงบประมาณ 2564)
2. สุทธิศรัญญุพงษ์ จันโย เปลี่ยนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 20 ก.ค.64 (ปีงบประมาณ 2564)
3. ฉัตรสุดา ศรีบุรี เปลี่ยนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 17 ส.ค.64 (ปีงบประมาณ 2564)
4. ปารวี มุสิกรัตน์ เปลี่ยนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 19 ต.ค.64 (ปีงบประมาณ 2565)

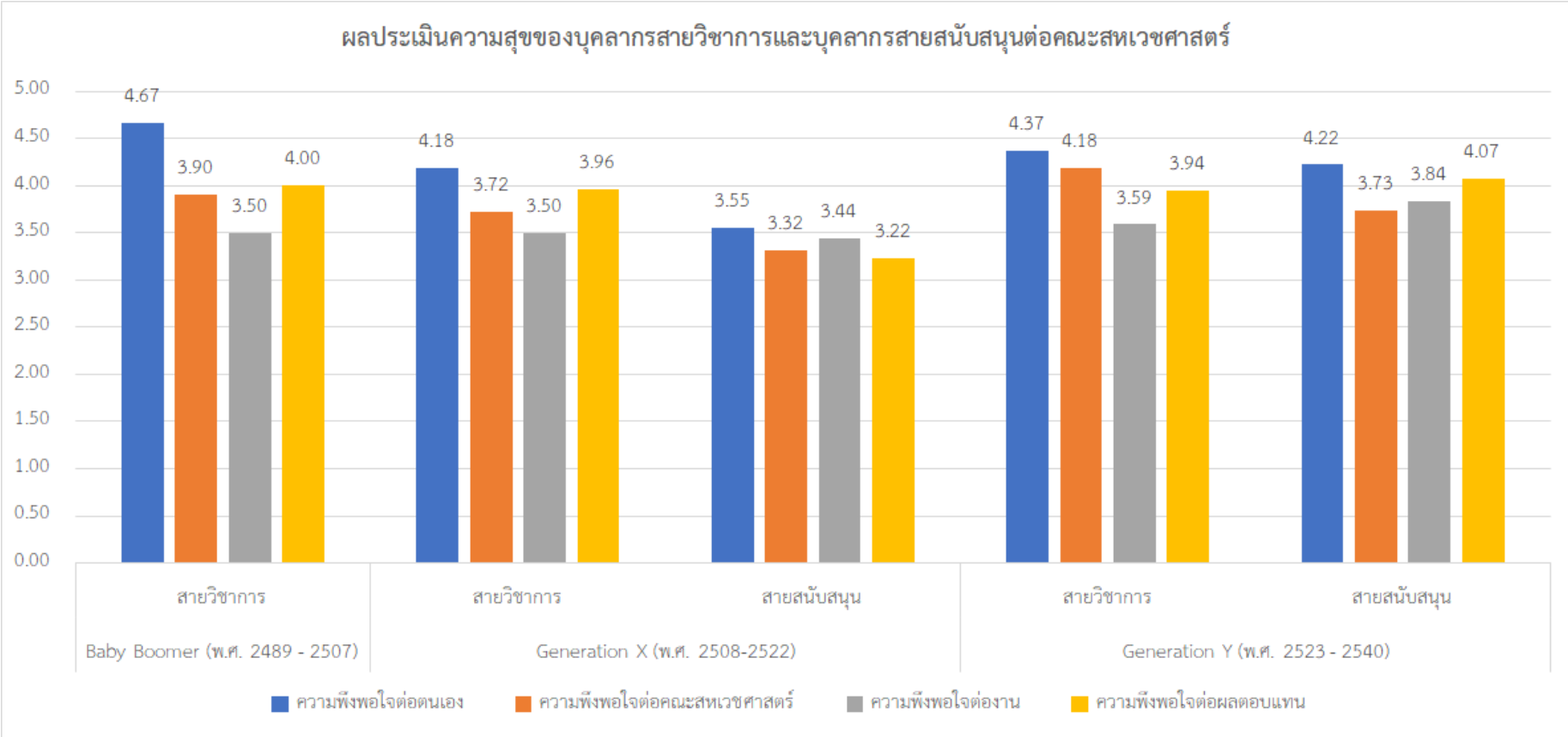
(2) บรรยากาศการทำงาน

- ผลประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)

ตารางที่ 7.3-4 ผลประเมินความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะฯ จำแนกตามลักษณะงานและช่วงอายุ

ลักษณะงาน	ช่วงอายุ	ค่าเป้าหมาย	ผลคะแนนการประเมินความสุขในการทำงาน	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	หมายเหตุ
บุคลากรสายวิชาการ	Baby boomer พ.ศ. 2489-2507	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.67 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.90 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.50 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 4.00 **ค่าเฉลี่ย : 4.02**	- ยังไม่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	บรรลุเป้าหมาย
	Gen X พ.ศ. 2508-2522	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.18 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.72 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.50 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.96 **ค่าเฉลี่ย : 3.84**		บรรลุเป้าหมาย
	Gen Y พ.ศ. 2523-2540	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.37 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 4.18 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.59 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.94 **ค่าเฉลี่ย : 4.02**		บรรลุเป้าหมาย
	Gen Z พ.ศ. 2541-2552	≥3.51	-		
บุคลากรสายสนับสนุน	Baby boomer พ.ศ. 2489-2507	≥3.51	-	- ยังไม่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	
	Gen X พ.ศ. 2508-2522	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 3.55 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.32		บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะงาน	ช่วงอายุ	ค่าเป้าหมาย	ผลคะแนนการประเมินความสุขในการทำงาน	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	หมายเหตุ
			3. ความพึงพอใจต่องาน 3.44 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.22 **ค่าเฉลี่ย : 3.38**		
	Gen Y พ.ศ. 2523-2540	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.22 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.73 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.84 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 4.07 **ค่าเฉลี่ย : 3.96**		บรรลุเป้าหมาย
	Gen Z พ.ศ. 2541-2552	≥3.51	-		บรรลุเป้าหมาย



ภาพที่ 7.3-1 แผนภูมิแสดงผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565

ตารางที่ 7.3-5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2562	2563	2564			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	-	-	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.91 สายสนัลสนุน = 3.63	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2562	2563	2564			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ	-	-	-	≥ 3.51	สายวิชาการ = 4.26 สายสนัลสนุน = 3.38	บรรลุเป้าหมาย ไม่บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2562	2563	2564			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ	-	-	-	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.82 สายสนัลสนุน = 3.32	บรรลุเป้าหมาย ไม่บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน

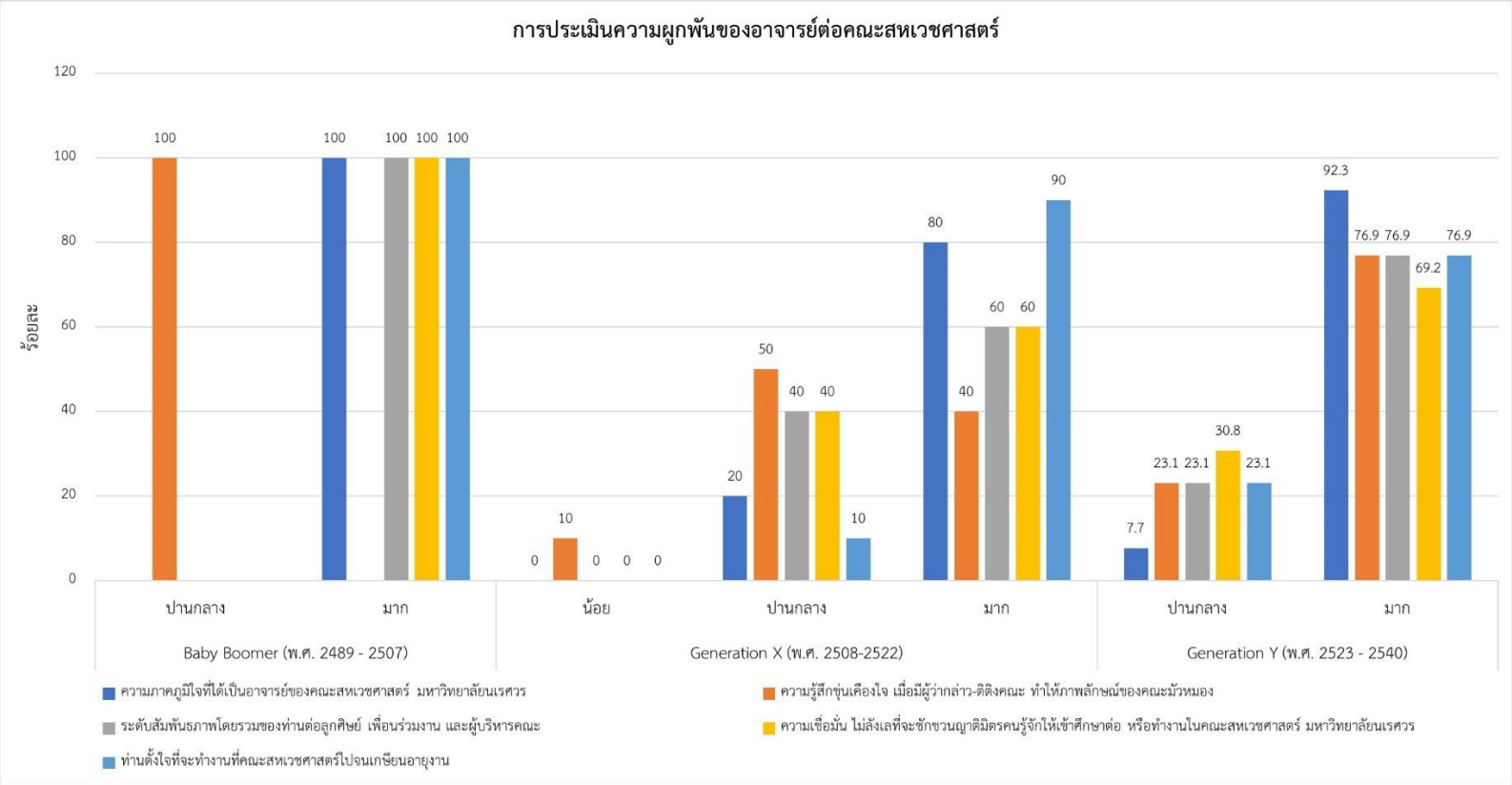
ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2562	2563	2564			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	-	-	-	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.40 สายสนับสนุน = 3.49	ไม่บรรลุเป้าหมาย ไม่บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-9 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

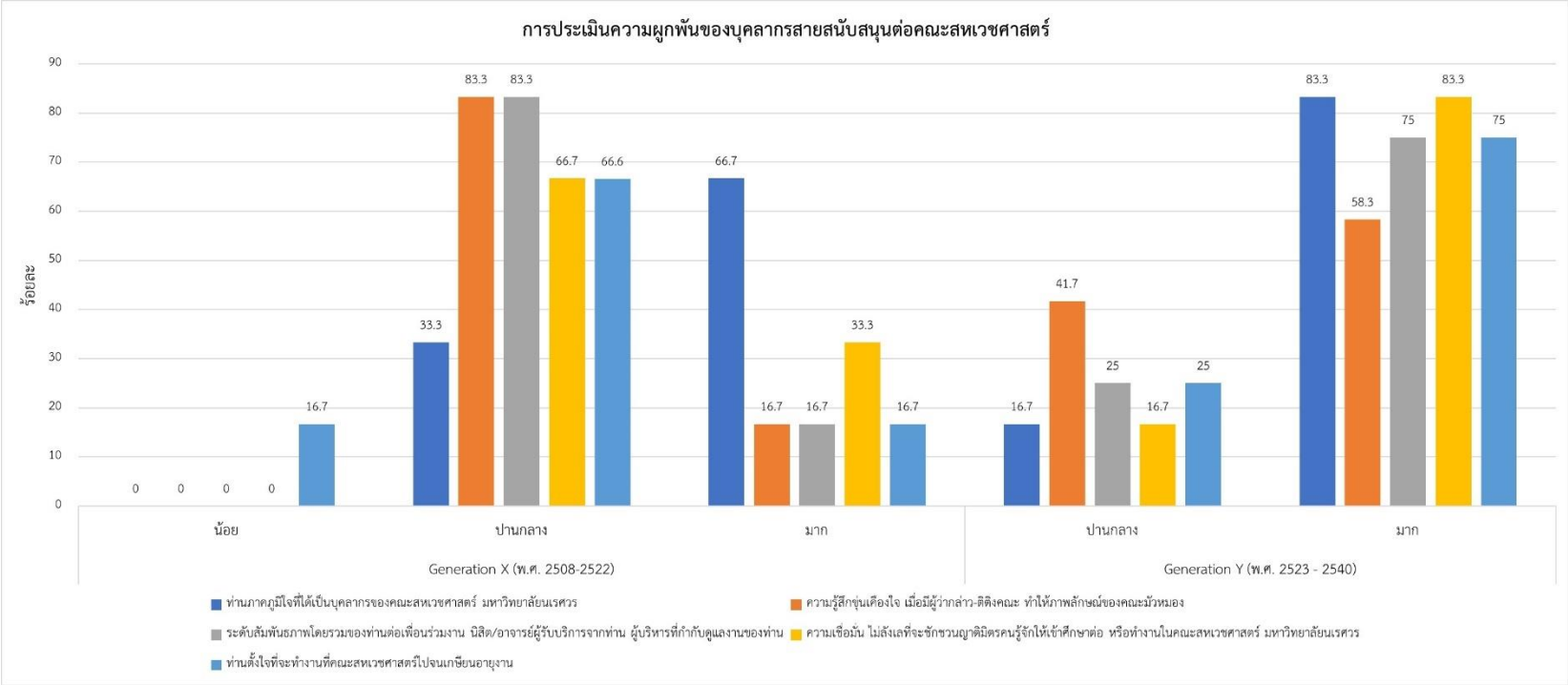
ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2562	2563	2564			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	-	-	-	≥ 3.51	สายวิชาการ = 4.09 สายสนับสนุน = 3.63	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

(3) ความผูกพันของบุคลากร

- ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)



ภาพที่ 7.3-2 แผนภูมิแสดงผลประเมินความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการต่อคณะสหเวชศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ โดย 1 = น้อย 2 = ปานกลาง 3 = มาก



ภาพที่ 7.3-3 แผนภูมิแสดงผลประเมินความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะสหเวชศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ โดย 1 = น้อย 2 = ปานกลาง 3 = มาก

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ ฯ มีดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน
5. การสื่อสารที่ดี

ตารางที่ 7.3-10 อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษ จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีจำนวนบุคลากรภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตามเป้าหมาย

ข้อมูล	ปีงบประมาณ			
	2562	2563	2564	2565
อัตราการคงอยู่ของบุคลากร - สายวิชาการ (ร้อยละ) - สายสนับสนุน (ร้อยละ)	 100 96.49	 98.70 100	 98.77 100	 100 92.73
จำนวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ (ครั้ง)	1	0	0	0
จำนวนของโครงการ/กิจกรรม ที่มีจำนวนบุคลากรภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตามเป้าหมาย (ร้อยละ)	16.39	33.33	50.00	100

(4) การพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 7.3-11 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2562			ปีงบประมาณ 2563			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			หมายเหตุ
	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	2	8.3	24	-	0.0	24	2	8.3	24	5	20.8	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	1	6.7	15	-	0.0	15	-	0.0	15	2	13.3	
รังสีเทคนิค	16	1	6.2	16	2	12.5	16	1	6.25	16	2	12.5	
กายภาพบำบัด	18	2	11.1	18	1	5.5	20	4	20.0	21	-	0.0	
ทัศนมาตรศาสตร์	4	1	25.0	4	-	0.0	6	-	0.0	6	-	0.0	
รวมทั้งหมด	**77**	**7**	**9.1**	**77**	**3**	**3.9**	**81**	**7**	**8.7**	**82**	**9**	**11**	**มีแนวโน้มที่ดีขึ้น**

ตารางที่ 7.3-12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

การยื่นขอตำแหน่ง	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
ขอประเมินค่างาน (ขอกรอบ)	2	-	-	1
ยื่นผลงาน	-	-	-	1

ตารางที่ 7.3-13 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2562	2563	2564			
จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	2	2	1	1	2	บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-14 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น

ประเภท	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยนเรศวร				
สายวิชาการ	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	1*
สายสนับสนุน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	1
รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานอื่น				
สายวิชาการ	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	2**
สายสนับสนุน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	-

*อ.ปนดา อาจารย์ต้นแบบการพัฒนานิสิตแบบองค์รวม ม.นเรศวร

**อ.วีระพงษ์ ศิษย์เก่าดีเด่น ด้านวิจัยและเทคโนโลยี ม.ขอนแก่น / อ.วัชรา อาจารย์ต้นแบบบัณฑิตศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (ปี 2562-2564 ไม่ได้ดำเนินการเก็บข้อมูล)

ตาราง 7.3-15 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายรายปีของแผนปฏิบัติการ ตามกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข”
5.1 ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2565	2566	2567			
อาจารย์ประจำที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ)	≥50	≥50	≥50	≥50	68.29	บรรลุเป้าหมาย
บุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานเงินแผ่นดิน) ที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ)	≥50	≥50	≥50	≥50	100	บรรลุเป้าหมาย

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
(1) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น							
7.4-1	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ของคณะ	-	-	-	≥3.5	3.95	
7.4-2	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ค่านิยมร่วมของคณะ	-	-	-	≥3.5	4.01	
7.4-3	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ปรัชญาของคณะ	-	-	-	≥3.5	3.74	
7.4-4	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้อัตลักษณ์ของนิสิตของคณะ	-	-	-	≥3.5	3.92	
7.4-5	การประเมินความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะ	-	-	-	≥3.5	3.79	
7.4-6	ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร	-	-	-	≥3.5	3.88	
(2) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร							
7.4-7	จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ	-	8	8	12	13	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-8	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์	80	80	-			
7.4-9	จำนวนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะ	-	3	4	5	11	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-10	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-	-	-	≥3.5	4.10	
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ							
7.4-11	จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-12	ร้อยละของหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	100	100	100	100	100	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
7.4-13	คะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	-	3.37	3.40	≥3.5	3.46	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-14	จำนวนข้อร้องเรียนจากการให้บริการสุขภาพของคณะ	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-15	จำนวนจำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
(4) จริยธรรม : ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม							
7.4-16	จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-17	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	-	-	-	≥3.5	4.27	
(5) สังคม: ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชน							
7.4-18	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน	3	6	5	>4	3	
7.4-19	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ	4.64	4.64	4.69	≥3.25	4.62	

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณที่สำคัญ แสดงในตาราง 7.5-1 โดยแสดงข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณปัจจุบัน (ปี พ.ศ.2565) และผลการดำเนินงาน 3 ปีย้อนหลัง

ตารางที่ 7.5-1 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565

ลำดับ	หัวข้อผลลัพธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน							
1	งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ	ล้านบาท	10.52	43.25	32.07	59.68	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
2	งบประมาณรายได้ที่จัดหาได้	ล้านบาท	22.28	22.84	20.08	30.17	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
3	งบประมาณสะสม	ล้านบาท	16.57	22.95	26.27	38.40	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
4	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวม) - งบประมาณแผ่นดิน - งบประมาณรายได้	ล้านบาท	25.09 10.24 14.85	59.08 43.25 15.83	47.12 30.67 16.45	75.26 59.68 15.58	
5	เงินบริจาค	ล้านบาท	0.35	0.38	0.32	0.26	
7	ทุนวิจัย (รวมทั้งทุนวิจัยภายในและภายนอกคณะ)	ล้านบาท	31.64	13.92	15.05	13.05	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565

(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณที่สำคัญ แสดงในตาราง 7.5-2 โดยแสดงข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณปัจจุบัน (ปี พ.ศ.2565) และผลการดำเนินงาน 3 ปีย้อนหลัง

ตารางที่ 7.5-2 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565

ลำดับ	หัวข้อผลลัพธ์	หน่วยนับ	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	หมายเหตุ
ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน							
1	จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ราย	1,096	1,119	1,134	1,140	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
2	จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา	ราย	5	5	13	18	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
3	จำนวนผู้รับบริการทางคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด	ราย	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3,292	
4	จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะ	ราย	95	50	33	667	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
5	รายได้สุทธิจากการบริการทางวิชาการ	ล้านบาท	0.69	0.76	1.07	1.40	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ของวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แสดงในตารางที่ 7.5-3 โดยบรรลุตามตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด จากทั้งหมด 5 ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ (คิดเป็นร้อยละ 60.00) และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แสดงในตารางที่ 7.5-4 โดยบรรลุตามตัวชี้วัดจำนวน 19 ตัวชี้วัด จากทั้งหมด 27 ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ (คิดเป็นร้อยละ 70.37)

ตารางที่ 7.5-3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ และผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565
1	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของ AUNQA มหาวิทยาลัยนเรศวร (ร้อยละ)	80	44.44
2	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	18	13

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565
3	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของอาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	12	13
4	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ในเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิงสาธารณะ) (ชิ้นงาน)	3	5
5	รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ (ล้านบาท/ปีงบประมาณ)	1.1	1.40
6	คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEx (คะแนน)	- (ไม่ได้กำหนดในปีแรก)	รอผลประเมิน

ตารางที่ 7.5-4 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์ด้านที่ 1 ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education ตอบสนองต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงานของประเทศทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA 1.2 เพื่อปรับการจัดการศึกษารับมือสถานการณ์โลกพลิกผัน	1.1 การมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตแต่ละสาขาภายใน 1 ปี (ร้อยละ)	84.73	88.89	85.63	> 85	> 85	> 90	> 90	MT = 96.43 CTT = 83.33 RT = 80.70 PT = 38.40 OD = 76.00	ไม่บรรลุ
	1.2 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	4.28	4.37	4.41	≥4.5	≥4.5	≥ 4.5	≥ 4.5	MT = 4.39 CTT = 4.56 RT = 4.45 PT = 4.34 OD = 4.66	ไม่บรรลุ
	1.3 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้ มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	4.31	4.63	4.61	≥4.5	≥4.5	≥4.75	≥4.75	MT = 5.00 CTT = 3.70 MedPhy = 4.38 PT = 4.74 BMS = 4.64 BMS PhD = 4.52	ไม่บรรลุ

กลยุทธ์ด้านที่ 2 พัฒนานิสิตแห่งโลกอนาคตด้วย “ALLIED”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
2.1 เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ที่สำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านความคิดเชิงนวัตกรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปรับตัว 2.2 เพื่อจัดการศึกษาแบบองค์รวม (Holistic education) และสหวิชาชีพ (Inter Professional Education : IPE) 2.3 เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้แก่นิสิต ทั้งที่เป็น Onsite และ Online	2.1 ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ประเมินทักษะชีวิตของตนเองในระดับที่สูงกว่าร้อยละ 60	-	-	-	≥60	≥65	≥70	≥75	64.75	บรรลุ
	2.2 ผลการประเมินทักษะชีวิตของบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.00	≥3.25	≥3.50	≥3.75	(ไม่ได้ดำเนินการในปีนี้)	
	2.3 นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)	-	-	-	≥80	≥85	≥90	≥95	97.42	บรรลุ
	2.4 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.00	≥3.50	≥3.75	≥4.00	3.93	บรรลุ

กลยุทธ์ด้านที่ 3 นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
3.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย จัดสรรงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาโจทย์วิจัยและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ 3.2 เพื่อบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมเข้ากับบัณฑิตศึกษา จัดทำเกณฑ์การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา	3.1 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน)	3	3	3	3	4	4	6	5	บรรลุ
	3.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นหรือได้รับทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ชิ้นงาน)	6	11	8	6	7	8	9	5	ไม่บรรลุ
	3.3 จำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติระดับชาติและ/หรือนานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ร้อยละ)	2.60	3.90	1.30	≥4	≥5	≥6	≥7	7.32	บรรลุ
	3.4 จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ชิ้นงาน)	1	0	2	≥2	≥3	≥4	≥5	2	บรรลุ

กลยุทธ์ด้านที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
4.1 เพื่อรักษารายได้จากฐานกลุ่มผู้เรียนเดิม และขยายฐานกลุ่มผู้เรียนใหม่ (เพิ่มพูนความรู้ควบคู่รายได้) 4.2 เพื่อหารายได้จากการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้สูงวัย อย่างมืออาชีพ โดยใช้จุดแข็งของการเป็นสถาบันการศึกษา และการมีอาคารธาราบำบัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รายได้เพิ่มสุขภาพประชากรเพิ่ม) 4.3 เพื่อทำธุรกิจตามแนวคิด Social Responsibility และ Social Enterprise เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (ก้าวไปพร้อมกันกับ Social Responsibility และ Enterprise)	4.1 ผลกำไรจากการจัดประชุมและอบรมระยะสั้น (แสนบาท)	-	-	-	≥2	≥2.5	≥3	≥3.5	0.35	ไม่บรรลุ
	4.2 ผลกำไรที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการและบริการสุขภาพเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (จำนวนเท่า)	-	-	-	≥1	≥1.5	≥1.5	≥1.5	1.53	บรรลุ
	4.3 รายรับที่เกิดจากการส่งต่อผู้รับบริการ (แสนบาท)	-	-	-	≥0.5	≥1	≥1.5	≥2	(ยังไม่มีผลการดำเนินงาน เนื่องจากยังอยู่ในระยะการทำข้อตกลงระหว่างคณะฯและหน่วยงานภายนอก)	

กลยุทธ์ด้านที่ 5 งานได้ผลคนเป็นสุข

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
5.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 5.2 เพื่อปรับระบบภาระงานของบุคลากรให้ยืดหยุ่น และประเมินผลงานตาม Performance Agreement 5.3 เพื่อจัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุขและตรงตามความต้องการของบุคลากร	5.1 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	2	2	1	≥2	≥2	≥2	≥2	2	บรรลุ
	5.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.77	บรรลุ
	5.3 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.82	บรรลุ

กลยุทธ์ด้านที่ 6 สื่อสารดี-เป็นที่รู้จัก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
6.1 เพื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ลดต้นทุน ลดเวลา และงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ 6.2 เพื่อสร้างช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร 6.3 เพื่อจัดการสื่อสารและสร้างความผูกพันระหว่างคณะและ Stakeholder ภายนอกคณะ จัดระบบรับฟังเสียงสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าทุกกลุ่มของคณะ 6.4 เพื่อสอดแทรกกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เข้าไปในทุกภารกิจ สร้างภาพลักษณ์ ส่งเสริมการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์และวิสัยทัศน์ของคณะ	6.1 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อระบบสารสนเทศของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.63	บรรลุ
	6.2 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.96	บรรลุ
	6.3 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	(ยังไม่ได้ดำเนินการ)	
	6.4 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.25	≥3.50	≥3.75	≥4.00	4.61	บรรลุ

กลยุทธ์ด้านที่ 7 Green Clean and Safe Faculty

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
7.1 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมและมีระบบบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ 7.2 เพื่อการจัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพของบุคลากร นิสิต และผู้รับบริการสุขภาพ เพื่อรองรับความเสี่ยงจากโรคระบาดและภาวะฉุกเฉินทางสุขภาพ 7.3 เพื่อการจัดระบบความปลอดภัยทางกายภาพแก่บุคลากร นิสิต และผู้รับบริการสุขภาพของคณะ	7.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.82	บรรลุ
	7.2 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.80	บรรลุ
	7.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.29	บรรลุ
	7.4 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.56	บรรลุ
	7.5 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.09	บรรลุ
	7.6 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.71	บรรลุ

ตารางสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ			คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง
1	**การนำองค์กร**		**120**	**36**
	1.1	การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	21
	1.2	การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	15
2	**กลยุทธ์**		**85**	**25.50**
	2.1	การจัดทำกลยุทธ์	45	13.50
	2.2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	12
3	**ลูกค้า**		**85**	**25.50**
	3.1	ความคาดหวังของลูกค้า	40	12
	3.2	ความผูกพันของลูกค้า	45	13.50
4	**การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้**		**90**	**22.50**
	4.1	การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	11.25
	4.2	การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	11.25
5	**บุคลากร**		**85**	**21.25**
	5.1	สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10
	5.2	ความผูกพันของบุคลากร	45	11.25
6	**ระบบปฏิบัติการ**		**85**	**21.25**
	6.1	กระบวนการทำงาน	45	11.25
	6.2	ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	40	10
7	**ผลลัพธ์**		**450**	**67.50**
	7.1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	18
	7.2	ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	80	12
	7.3	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	12
	7.4	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	12
	7.5	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	13.50
คะแนนรวม			**1,000**	**219.50**

ภาคผนวก

ตารางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

กลยุทธ์ด้านที่ 1 ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education ตอบสนองต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงานของประเทศ ทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA	1.1 การมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตแต่ละสาขาภายใน 1 ปี (ร้อยละ)			84.73	88.89	85.63	> 85	> 85	> 90	> 90	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส (PT) วรรณภักสร ป้องภาษิตพิศุทธิ์ (MT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)
	1.2 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)			4.28	4.37	4.41	≥4.5	≥4.5	≥ 4.5	≥ 4.5	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส (PT) วรรณภักสร ป้องภาษิตพิศุทธิ์ (MT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)
	1.3 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้ มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)			4.31	4.63	4.61	≥4.5	≥4.5	≥4.75	≥4.75	- รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิต ศึกษา	วรัญรัชญ์ ศุภสิริธนรัชต์ ดาวเรือง คล้ายทอง
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC1 : จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลด	1.1.1 การสร้างระบบและกลไกในการบริหารกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานในหลักสูตรต่างๆ ตามเกณฑ์ AUN-QA	1. โครงการให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการ	1. หลักสูตรที่ได้รับการรับการตรวจประเมินด้วยเกณฑ์ AUNQA หรือ เทียบเท่าในแต่ละปีการศึกษาต่อหลักสูตรทั้งหมด (ร้อยละ)	0	0	0	> 30	≥ 50	≥ 80	100	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	ดรุณี จันตระ

น้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น **SC3 :** การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมองการประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	1.1.2 การให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ 1.1.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง สหเวชศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านระบบออนไลน์	เรียนรู้แบบ Outcome-Based education ตามเกณฑ์ AUN-QA 1.1 กิจกรรมพัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับคณาจารย์และนักวิชาการศึกษาด้วยการให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์, การสำรวจความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders' needs), Outcome-Based education, AUN-QA 1.2 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาด้วย Workshop การสัมมนาการเขียนรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา	2. บัณฑิตแต่ละสาขาที่สอบผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ (ร้อยละ)	90.87	89.17	80.65	>85	>90	> 90	> 90	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส (PT) วรรณภักสร ป้องภาษิตพิศุทธิ์ (MT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)

		1.3 กิจกรรมตรวจติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร 1.4 กิจกรรมตรวจติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์โดยการให้ความรู้และทักษะในด้านต่างๆ เช่น เทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนิสิตยุคปัจจุบัน แนวทางการวัดผลการเรียนรู้ แนวทางการทวนสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 3. โครงการอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการพบนิสิต									

		4. โครงการสหเวชศาสตร์พบผู้ปกครองนิสิตใหม่ 4.1 กิจกรรมสหเวชศาสตร์พบผู้ปกครองนิสิตใหม่ 4.2 กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสหเวชศาสตร์กับผู้ใช้บัณฑิต										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
1.2 เพื่อปรับการจัดการศึกษารับมือสถานการณ์โลกพลิกผัน												
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC2 : การระบาดของ COVID-19 กระทบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสุขภาพของคณะ **SC4 :** คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น	1.2.1 วางแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ COVID-19 และโรคระบาดอื่นๆ 1.2.2 จัดสรรงบประมาณ ลงทุนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Online 1.2.3 สร้างเครือข่ายของแหล่งฝึกงานในส่วนของภูมิภาคที่หลากหลาย เพื่อโยกย้ายและสับเปลี่ยนแผนในการส่งนิสิตไปยังแหล่งฝึกงาน และโรงพยาบาลที่ไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยง รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับโรงพยาบาลชุมชน	1. โครงการจัดระบบการเรียนการสอนผสมผสาน (Hybrid) 1.1 กิจกรรมการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการตรวจโรคติดเชื้อ ในโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/โครงการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพแก่นิสิตหลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะสหเวชศาสตร์ 2. จัดสรรงบประมาณ ในการจัดหา และปรับปรุงอุปกรณ์ทางโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อการจัดการเรียนการ	1. สื่อ/ บทเรียน e-learning/ สื่อสารสนเทศ ที่ใช้ในการเรียนการสอน (จำนวนสะสม)	-	9	10	≥ 10	≥ 10	> 15	> 15	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส
			2. เครือข่ายความร่วมมือด้านการฝึกงานวิชาชีพ (จำนวนสะสม)	5	5	5	6	7	>7	>7	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส

	ภายในจังหวัดเพื่อช่วยสนับสนุนการเป็นแหล่งฝึกงาน	สอนในรูปแบบผสมผสาน 3. การปรับปรุงห้องเรียน ให้เป็น Smart classroom 4. การสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนแบบ Hybrid หรือ Online สำหรับนิสิต 5. โครงการพัฒนาห้องสมุด และห้องอ่านหนังสือตามอัธยาศัยเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 6. โครงการสนับสนุนนิสิตที่มีผลการเรียนดีเด่น 7. โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมการประยุกต์ใช้ Google workspace for Education										

		8. โครงการผลิตสื่อ online education 9. โครงการพัฒนาระบบประเมินรายวิชาออนไลน์ 9.1 กิจกรรมการสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวรกับแหล่งฝึกงาน และโรงพยาบาลต่างๆ										

กลยุทธ์ด้านที่ 2 พัฒนานิสิตแห่งโลกอนาคตด้วย “ALLIED”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
2.1 เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ที่สำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านความคิดเชิงนวัตกรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปรับตัว	2.1 ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ประเมินทักษะชีวิตของตนเองในระดับที่สูงกว่าร้อยละ 60			-	-	-	≥60	≥65	≥70	≥75	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส (PT) วรรณภักสร ป้องภาษิตพิศุทธิ์ (MT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)
	2.2 ผลการประเมินทักษะชีวิตของบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.00	≥3.25	≥3.50	≥3.75	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส (PT) วรรณภักสร ป้องภาษิตพิศุทธิ์ (MT) นิตา วัชรพันธ์ (CTT) วินัย พระรอด (RT) วิภาวรรณ ช่อสูงเนิน (OD)
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA2 : นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม **SC3 :** การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจ	2.1.1 สร้างอัตลักษณ์นิสิต ผ่าน Theme “ALLIED” • A Active learning (ทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา) • L Lifelong learning (ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต)	1. โครงการพัฒนานิสิต ทั้ง 6 ด้าน ตามอัตลักษณ์นิสิต ALLIED ตลอดปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของคณะ 1.1 กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียน (นิสิตชั้นปีที่ 1)	1. รางวัลที่นิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาได้รับในระดับชาติ หรือนานาชาติ (จำนวน)	2	1	0	0	≥1	≥2	≥3	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	วรางคณา นุตตะรังค์ อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์ สุวดี มีมาก วรัญรัชญ์ ศุภสิริธนรัชต์ ดาวเรือง คล้ายทอง

ของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมองการประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	• L Leadership (ทักษะการเป็นผู้นำ) • I Innovation & Information technology (ทักษะด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี) • E Entrepreneurial skills (ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ) • D Disruptive era readiness (ทักษะการปรับตัวในยุคโลกพลิกผัน) 2.1.2 สร้างตัวชี้วัดผลักดันให้หลักสูตรพัฒนากิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตรที่ส่งเสริม “ALLIED” 2.1.3 จัดการศึกษาแบบองค์รวมที่เสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ เช่น 2.1.3.1 สร้างรายวิชาเลือกเสรี นวัตกรรมเพื่อสุขภาพเชิงพาณิชย์	1.2 กิจกรรมปฐมนิเทศนิสิตใหม่ปริญญาตรี 1.3 กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ 1.4 กิจกรรมพัฒนาชมรม 1.5 กีฬาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (Health Science) 1.6 กีฬาภายในมหาวิทยาลัย (เสลาเกมส์) 1.7 กีฬาสานสัมพันธ์บุคลากรและนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ 1.8 กิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความภาคภูมิใจในสถาบัน (มอบรุ่น) 1.9 กิจกรรมเลือกตั้งผู้นำนิสิต 1.10 กิจกรรมพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร 1.11 กิจกรรมไหว้ครู 1.12 กิจกรรมวันสงกรานต์									

	2.1.3.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ ในลักษณะ Work integrated learning เช่น เปิดโอกาสให้นิสิตฝึกปฏิบัติงานที่อาคารธาราบำบัดของคณะ และมีส่วนร่วมในการให้บริการต่าง ๆ ของคณะ 2.1.3.3 จัดการสอนหรือ อบรมแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และสังคม รวมทั้งศิษย์เก่า 2.1.3.4 จัดกิจกรรม AHS : Young Business Model Awards บูรณาการเข้าไปกับวิทยานิพนธ์ และการนำเสนอในลักษณะ Start Up Pitching	1.13 กิจกรรมทำบุญเนื่องในวันสถาปนาคณะสหเวชศาสตร์ 2. โครงการ/กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาให้มีการพัฒนานิสิตตามอัตลักษณ์นิสิต ALLIED ทั้ง 6 ด้าน ในรูปแบบ intra หรือ Extra curriculum 3. โครงการ/กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ โดยสอดแทรกไปในรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาเช่น รายวิชาวิทยานิพนธ์ รายวิชาบริหารฯ									

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
2.2 เพื่อจัดการศึกษาแบบองค์รวม (Holistic education) และสหวิชาชีพ (Inter Professional Education : IPE)												
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA2 : นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม	2.2.1 สร้างรายวิชาเลือกเสรี ในลักษณะที่บูรณาการศาสตร์ด้านสหเวชศาสตร์ ทั้งในด้านของการวิจัยและบริการวิชาการให้นิสิตทุกสาขาได้เรียนรู้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมเพื่อชุมชนตามความเชี่ยวชาญของสาขา รูปแบบการให้บริการทางวิชาการและสุขภาพ และทำกิจกรรมรวบยอดร่วมกันโดยชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม	1. พัฒนารายวิชาเลือกเสรีสำหรับนิสิต ชื่อรายวิชา “นวัตกรรมเพื่อสังคมผู้สูงวัย” โดยวิชานี้จะจัดรูปแบบการศึกษาแบบองค์รวม และสหวิชาชีพ 2. โครงการสหเวชอาสาพัฒนาชุมชน โดยจะนำผลงานจากรายวิชาเลือกเสรีข้างต้นไปดำเนินการจริงในพื้นที่ชุมชน	1. จำนวนผลงานสร้างสรรค์จากรายวิชาเลือกเสรีของคณะฯ ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน)	-	-	-	-	-	1	1	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส
			2. จำนวนนิสิตต่างคณะที่ลงทะเบียนในรายวิชา (คน)	-	-	-	0	≥20%	≥25%	≥30%	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
2.3 เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้แก่นิสิต ทั้งที่เป็น Onsite และ Online	2.3 นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)			-	-	-	≥80	≥85	≥90	≥95	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	วรางคณา นุตตะรังค์
	2.4 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.00	≥3.50	≥3.75	≥4.00	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	วรางคณา นุตตะรังค์
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง **SC5 :** คณะยังปรับตัวช้าต่อการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารด้วยระบบ	2.3.1 จัดพื้นที่การเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนอาทิเช่น พื้นที่รับประทานอาหาร พื้นที่จัดกิจกรรม พื้นที่พบปะ พื้นที่การแสดงออก และพื้นที่ให้คำปรึกษา (mental health) 2.3.2 จัดพื้นที่ online ที่ปลอดภัยให้นิสิตได้นำเสนอผลงาน หรือแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์และเสรี	1. โครงการ Co-working space โดยปรับที่ชั้น 1 อาคารบริหารเป็นพื้นที่ทำกิจกรรมต่างๆ อ่านหนังสือ พบปะพูดคุย พื้นที่รับประทานอาหาร และอื่นๆ 2. โครงการพัฒนาระบบการให้ความรู้/คำปรึกษา/การส่งต่อนิสิตทางด้าน mental health									

เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็น Hardware และ software ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพสูงมาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามภารกิจของคณะ	ภายใต้การดูแล และหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนคณะ และจัดรางวัลเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม	3. โครงการจัดตั้งชมรมเสริมทักษะต่างๆ 4. โครงการ Student online space เช่น FACEBOOK เด็กสหเวชมน. YOUTUBE เด็กสหเวช มน. หรือ TIKTOK หรือ Instagram เพื่อเป็นช่องทางแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความสามารถของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ 4.1 กิจกรรม AHS market place สำหรับนิสิต บุคลากร เจ้าหน้าที่ และศิษย์เก่าสามารถนำสินค้ามาขายออนไลน์ได้ 4.2 กิจกรรมอบรมให้ความรู้แผนธุรกิจ/การขาย/การตลาดจากผู้ที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจออนไลน์									

กลยุทธ์ด้านที่ 3 นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
3.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย จัดสรรงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาโจทย์วิจัยและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์	3.1 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน)			3	3	3	3	4	4	6	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์
	3.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นหรือได้รับทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ชิ้นงาน)			6	11	8	6	7	8	9	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์
	3.3 จำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติระดับชาติและ/หรือนานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ร้อยละ)			2.60	3.90	1.30	≥4	≥5	≥6	≥7	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	สิริภัสณ์ ศิระนุภาพ อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC**)**	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA2 : นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม **SA4 :** คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการ	3.1.1 จัดสรรเงินทุนวิจัยสำหรับอาจารย์ และนิสิตที่มุ่งเน้นวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย (Health Aging Research and Innovation AHS Fund) 3.1.2 สนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยจากวิทยานิพนธ์นิสิตใน	1. โครงการส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย 1.1 การให้ทุนสนับสนุนการวิจัยทั้งประเภท Basic sciences และ Innovation สำหรับนักวิจัย โดย	1. จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย (ชิ้นงาน)	6	5	7	10	12	14	16	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์
			2. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (ชิ้นงาน)	0.57	0.69	0.54	>0.75	>1.0	>1.5	>2.0	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์
			3. จำนวนงบประมาณวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (แสนบาท)	4.65	1.93	2.00	>2.0	>3.0	>4.0	>5.0	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	สิริภัสณ์ ศิระนุภาพ อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์

จดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์	ระดับปริญญาตรีให้เกิดการตีพิมพ์ร่วมกันระหว่างนิสิตและอาจารย์ เพื่อให้เกิด Impact ที่สูงขึ้น 3.1.3 เชิญบุคลากรจากภาคธุรกิจ และมหาวิทยาลัย และจัดเวทีเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเปิดประสบการณ์การวิจัยและนวัตกรรมและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานฝังตัวกับภาคเอกชนเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ ในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม 3.1.4 จัดหลักสูตรให้ความรู้และทักษะการทำวิจัยแก่อาจารย์เพื่อนำไปถ่ายทอดและสร้างนิสิตที่มีทักษะการทำวิจัยได้ 3.1.5 พัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรมและการต่อยอดสู่เชิง	แบ่งเป็นนักวิจัยรุ่นใหม่ และรุ่นกลาง โดยเน้นผลลัพธ์ตาม KPI และมีความยืดหยุ่น 1.1.1 จัดทำประกาศการจัดสรรสัดส่วนเงินคืนภายหลังการปิดโครงการให้แก่โครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกและมีการหักค่าธรรมเนียมอุดหนุนคณะฯ (Research Refund) 1.2 กิจกรรมให้ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรีและสร้าง core content ของรายวิชาร่วมกัน 1.2.1 จัดสรรเงิน top up สำหรับต้นฉบับผลงานวิจัย	4. อัตราการอ้างอิงผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติต่อจำนวนผลงานที่ได้รับตีพิมพ์ทั้งหมด	2.62	18.53	6.31	>4	>6	>8	>10	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	สิริภัสณ์ ศิระนุภาพ อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์
			5. ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งที่ได้รับการอ้างอิงเท่ากับหรือมากกว่าจำนวนผลงานวิจัย (H-index Faculty) รวมของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	0.17	0.20	0.14	≥0.2	≥0.4	≥0.6	≥0.8	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	สิริภัสณ์ ศิระนุภาพ อังค์ริสา ภูริสวัสดิ์

	พาณิชย์ เช่น ทักษะด้านการวางแผนทางธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด 3.1.6 สนับสนุนการสร้างงานวิจัย ที่เกิดจากการบริการวิชาการของหน่วยงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการบริการวิชาการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 3.1.7 ประสานกับหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี 3.1.8 ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้เป็นที่รู้จัก เช่น การใช้ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย และการสร้างช่องทาง	เพื่อตีพิมพ์ (Manuscript) ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาตรี 1.2.2 จัดกิจกรรมเสริมทักษะการเขียนผลงานตีพิมพ์ให้แก่นิสิต หรือการนำเสนอผลงานในรูปแบบ pitching 1.2.3 จัดกิจกรรมต้นกล้าแก้วเจ้าจอมและเปิดโลกงานวิจัยสหเวชฯ (AHS Junior Research & Research Open house) 1.3 การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน (Talent Mobility) และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาโจทย์วิจัยที่สนับสนุน									

	ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยโดยคณะสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคณะ หรือการเชิญกลุ่มนักธุรกิจ และบริษัทเครื่องมือทางการแพทย์มาร่วมเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ของนิสิต เป็นต้น	คุณภาพชีวิต สังคมสูงวัย 1.3.1 จัดทำประกาศหรือแนวปฏิบัติในการลาระยะสั้น ในช่วงปิดภาคการศึกษา เพื่อลาไปเขียนโครงร่างงานวิจัย เก็บข้อมูลวิจัยและเขียน manuscript 1.4 กิจกรรมพัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม และการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ และด้านวิชาการ หรือสาธารณะ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด เป็นต้น 1.4.1 เป็นสื่อกลางในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการพิสูจน์อักษรและตรวจสอบความ									

		ถูกต้องของการใช้ภาษาอังกฤษ 1.5 กิจกรรมการสร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนนักวิจัย การเชิญ visiting professor เป็นต้น 2. โครงการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 2.1 กิจกรรม AHS Research & Innovation Club การนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมของอาจารย์และบุคลากรในคณะและระหว่างคณะหรือมหาวิทยาลัย 2.2 กิจกรรมการนำเสนอผลงานวิจัย ฯ วิทยานิพนธ์ของ										

		นิสิตปริญญาตรี (AHS Research and Innovation Day) เพื่อเป็นเวทีในการแลก เปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนิสิต อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญจากภาคธุรกิจ 2.3 กิจกรรมให้ทุนสนับสนุนการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 2.3.1 จัดทำประกาศหรือแนวปฏิบัติสำหรับการให้เงินตีพิมพ์ผลงานวิจัยโดยจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร 2.4 กิจกรรมการสนับสนุนงบประมาณในการไปนำเสนอ									

		ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของนิสิต อาจารย์และบุคลากร 2.5 กิจกรรมเชิดชูเกียรตินักวิจัย โดยให้รางวัลเชิดชูเกียรตินักวิจัย Hall of frame โดยจัดประเภทรางวัลตาม KPI ของแผนยุทธศาสตร์คณะ 2.6 การสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและนวัตกรรมผ่าน Facebook/ AHS NU Research Society 2.6.1 จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย/ แหล่งทุนวิจัย จัดทำ content โป										

		รโมทผลงานวิจัยของบุคลากรให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง 3. โครงการสนับสนุนพันธกิจเพื่อยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของคณะและการเป็น Global and Frontier Research ของมหาวิทยาลัย 3.1 การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 3.2 การอบรมความปลอดภัยและพัฒนาทักษะในห้องปฏิบัติการวิจัยกลางและความปลอดภัยทางชีวภาพ 3.3 การอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับ										

		สารเคมี (ESPReL) และการตรวจประเมินความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง 3.4 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการวิจัยกลางและการจัดระบบการใช้และเข้าถึงเครื่องมือวิจัย										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
3.2 เพื่อบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมเข้ากับบัณฑิตศึกษา จัดทำเกณฑ์การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา	3.4 จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ชิ้นงาน)			1	0	2	≥2	≥3	≥4	≥5	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส วรัญรัชญ์ ศุภสิริธนรัชต์ ดาวเรือง คล้ายทอง
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA2 : นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม **SA4 :** คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์	3.2.1 หาแนวทางดึงดูดผู้เรียนที่มีคุณภาพสูง เช่น สร้างจุดเด่นของหลักสูตรในการพัฒนานวัตกรรม การเสริมทักษะและประสบการณ์ด้านการทำวิจัย การให้ทุนการศึกษา และวิจัยแก่ผู้เรียนที่มีคุณภาพสูง โดยมีเงื่อนไขในการพัฒนาผลงานวิจัย เป็นผู้ช่วยสอน หรือช่วยงานโครงการต่าง ๆ ของคณะ 3.2.2 พัฒนาหลักสูตรโดยเน้น Applied knowledge หรือสร้างรายวิชาเกี่ยวกับการ	1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมสำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา 1.1 ให้ทุนอุดหนุนการศึกษาและการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา (โครงการทุนแก้วเจ้าจอม) สำหรับการให้ทุนสนับสนุนนิสิตชั้นปีสุดท้ายของระดับปริญญาตรี คณะสหเวชศาสตร์เพื่อการเรียนต่อในหลักสูตรระดับปริญญาโทหรือ	1. จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติของนิสิตระดับบัณฑิต ศึกษา (ชิ้นงาน)	8	8	7	≥8	≥9	≥10	≥11	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส วรัญรัชญ์ ศุภสิริธนรัชต์ ดาวเรือง คล้ายทอง
			2. จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยนต่อจำนวนนิสิตบัณฑิตศึกษาทั้งหมด (ร้อยละ)	8	4	14	≥5	≥10	≥15	≥20	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิต ศึกษา	ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส วรัญรัชญ์ ศุภสิริธนรัชต์ ดาวเรือง คล้ายทอง

	พัฒนาวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับคณะวิชาอื่น (inter professional course) 3.2.3 บูรณาการการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเป้าสำหรับวิจัยและนวัตกรรมที่รองรับสังคมสูงวัยกับงานบัณฑิตศึกษา 3.2.4 ประชาสัมพันธ์ปฏิทินการให้ทุน เงื่อนไขและเคล็ดลับการขอทุนจากแหล่งทุนภายนอกที่สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาและทุนการวิจัยแก่นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์	ปริญญาเอกของคณะ 1.2 สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ให้การร่วมให้ทุนทำวิจัยหรือทุนการศึกษา โดยมีเงื่อนไขเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน 1.3 ให้ทุนสนับสนุนการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมแก่บัณฑิตศึกษา 1.4 จัดกิจกรรมเสริมทักษะด้านการทำวิจัยและนวัตกรรมแก่บัณฑิตศึกษา 2. โครงการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรม หรือ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนนิสิต 3. โครงการสัมฤทธิบัตรบัณฑิตศึกษา 4. โครงการสนับสนุนพันธกิจด้านพัฒนาหลักสูตร									

		4.1 ประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 4.2 ปฐมนิเทศนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา 4.3 แสดงความยินดีกับการสำเร็จการศึกษา										

กลยุทธ์ด้านที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
4.1 เพื่อรักษารายได้จากฐานกลุ่มผู้เรียนเดิม และขยายฐานกลุ่มผู้เรียนใหม่ (เพิ่มพูนความรู้ควบคู่รายได้)	4.1 ผลกำไรจากการจัดประชุมและอบรมระยะสั้น (แสนบาท)			-	-	-	≥2	≥2.5	≥3	≥3.5	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA1 : ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ **SA3 :** ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงวัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต **SA5 :** คณะมีอาคารธารา บำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง	4.1 รักษารายได้จากฐานกลุ่มผู้เรียนเดิมและขยายฐานกลุ่มผู้เรียนใหม่ (เพิ่มพูนความรู้ควบคู่รายได้)	1. โครงการประชุมวิชาการ อบรมและปฏิบัติการระยะสั้นของแต่ละภาควิชา 2. โครงการวันคล้ายวันสถาปนาคณะสหเวชศาสตร์ เนื่องในโอกาสครบรอบ 28 ปี 3. โครงการพัฒนา Web-base สำหรับการลงทะเบียนประชุมอบรมและปฏิบัติการระยะสั้น 4. จัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดประชุม อบรม และปฏิบัติการระยะสั้น	1. จำนวนโครงการประชุมวิชาการและอบรมระยะสั้นที่คณะจัด	4	4	4	≥4	≥4	≥5	≥6	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร
			2. ผู้รับบริการด้านสุขภาพรายใหม่ (ร้อยละ)	-	-	-	≥10	≥15	≥20	≥25	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
4.2 เพื่อหารายได้จากการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้สูงวัย อย่างมืออาชีพ โดยใช้จุดแข็งของการเป็นสถาบันการศึกษา และการมีอาคารธาราบำบัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รายได้เพิ่ม สุขภาพประชากรเพิ่ม)	4.2 ผลกำไรที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการและบริการสุขภาพเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (จำนวนเท่า)			-	-	-	≥1	≥1.5	≥1.5	≥1.5	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร
	4.3 รายรับที่เกิดจากการส่งต่อผู้รับบริการ (แสนบาท)			-	-	-	≥0.5	≥1	≥1.5	≥2	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA1 : ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ **SA3 :** ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงวัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต **SA5 :** คณะมีอาคารธาราบำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป	4.2.1 จัดทำฐานข้อมูลของโครงการบริการวิชาการเพื่อยื่นขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงานที่ให้ทุน 4.2.2 จัดทำแผนในหารายได้ตามจากการบริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชา 4.2.3 กำหนดแนวทางในการจัดสรรรายได้ระหว่างคณะและภาควิชาในการบริการวิชาการ	1. โครงการจัดทำฐานข้อมูลของโครงการบริการวิชาการ ช่วงเวลาในการขอรับการสนับสนุน รวมทั้งข่าวสารเกี่ยวกับการเสนอขอรับการสนับสนุนทุนโครงการบริการวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ 2. กิจกรรมความร่วมมือ ของคณะกับภาครัฐหรือเอกชน	1. จำนวนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีความร่วมมือด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพกับคณะ (จำนวนสะสม)	11	3	5	≥3	≥5	≥7	≥9	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร
			2. ผู้รับบริการด้านสุขภาพรายใหม่ (ร้อยละ)	-	-	-	≥10	≥15	≥20	≥25	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร

และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง	4.2.4 ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือเกี่ยวกับโครงการบริการวิชาการ	เพื่อการบริการวิชาการและสุขภาพ 3. จัดตั้งหน่วยงานทางการตลาดและวิเคราะห์รายได้										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
4.3 เพื่อทำธุรกิจตามแนวคิด Social Responsibility และ Social Enterprise เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (ก้าวไปพร้อมกันกับ Social Responsibility และ Enterprise)												
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SA3 : ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงวัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1. จัดโครงการอบรมที่เกี่ยวกับการเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชนโดยงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานท้องถิ่น 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน	1. โครงการอบรมบริการวิชาการและบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชน 2. กิจกรรมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน 3.การประชาสัมพันธ์สินค้า จัดแสดง และจำหน่ายสินค้าสุขภาพจากภาคีเครือข่ายชุมชน	1. จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชน	-	-	-	≥2	≥2	≥2	≥2	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร
SA5 : คณะมีอาคารธารา บำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง			2. จำนวนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีความร่วมมือด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพกับคณะ	-	-	-	≥1	≥2	≥3	≥4	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	กาญดา คันศร

กลยุทธ์ด้านที่ 5 งานได้ผลคนเป็นสุข

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
5.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	5.1 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน			2	2	1	≥2	≥2	≥2	≥2	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมองการประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	5.1.1 สอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้มีความ ก้าวหน้าตามสายงานและสอดรับกับวิสัยทัศน์ของคณะ 5.1.2 บุคลากรสายวิชาการ : สนับสนุนการเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีแผนพัฒนาที่ยืดหยุ่นเฉพาะบุคคลเพื่อเน้นผลลัพธ์ 5.1.3 บุคลากรสายสนับสนุน : สนับสนุนระบบพี่เลี้ยงและการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติ	1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่เน้นผลลัพธ์ และมาตรการติดตามที่ชัดเจน 2. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน 3. การจัดหาและจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	1. อาจารย์ประจำที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ)	-	-	-	≥50	≥50	≥75	≥75	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง
			2. บุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานเงินแผ่นดิน) ที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ)	-	-	-	≥50	≥50	≥50	≥50	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง

	เพื่อสร้างผลงานและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	4. การจัดสรรทุนสนับสนุนการอบรมระยะสั้นเพื่อฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาตามแผนพัฒนาบุคลากร 5. การจัดสรรทุน/โครงการสนับสนุนการผลิตตำรา/หนังสือ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรที่จ้างจากเงินรายได้สอบบรรจุเป็นพนักงานเงินแผ่นดิน ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน Top up เพื่อจูงใจ 7. โครงการ AHS core value to culture (พัฒนาทักษะตามค่านิยมร่วมขององค์กร) 8. การจัดสรรทุนสนับสนุนบุคลากร										

		เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ 9. การจัด KM ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้และทักษะของการปฏิบัติงาน 10. กิจกรรมการให้รางวัลสนับสนุนการจัดทำ R2R หรือการวิจัยสถาบันหรือการผลิตนวัตกรรมในการทำงาน										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
5.2 เพื่อปรับระบบภาระงานของบุคลากรให้ยืดหยุ่น และประเมินผลงานตาม Performance Agreement	5.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผลและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	5.2.1 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการกำหนดเกณฑ์ประเมินภาระงานและผลการปฏิบัติราชการ เน้นความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ 5.2.2 การทบทวน/ปรับปรุงเกณฑ์ประเมินภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ 5.2.3 จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ	1. การปรับปรุงเกณฑ์ประเมินภาระงานและผลการปฏิบัติราชการ ของสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. การรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพิจารณาทบทวนเกณฑ์ประเมินภาระงาน 3. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
5.3 เพื่อจัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุขและตรงตามความต้องการของบุคลากร	5.3 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC4 : คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น	5.3.1 จัดสวัสดิการเพื่อเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการการเงินฉุกเฉิน การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน การใช้บริการฟิตเนสและกายภาพบำบัดในราคาพิเศษ การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร ห้องพักสำหรับแม่บ้าน 5.3.2 การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม	1. จัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นเงินสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น สวัสดิการเงินฉุกเฉิน สวัสดิการเงินเพื่อสุขภาพ สวัสดิการบริการฟิตเนสและคลินิกกายภาพบำบัดในอัตราพิเศษ 2. อำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพประจำปีโดยใช้สิทธ์ประกันสังคม 3. จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการปรับปรุงห้อง/									

		พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรให้ถูกสุขอนามัย เช่น จัดให้มีพื้นที่รับประทานอาหารของบุคลากร จัดให้มีห้องพักสำหรับแม่บ้าน จัดให้มีพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลาย/กิจกรรมทางกายในบริเวณคณะ 4. จัดให้มีกิจกรรมและมอบรางวัลในการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรในวาระโอกาสต่าง ๆ										

กลยุทธ์ด้านที่ 6 สื่อสารดี-เป็นที่รู้จัก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
6.1 เพื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ลดต้นทุน ลดเวลา และงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ	6.1 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อระบบสารสนเทศของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	สมภพ อังศุเกษตร
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC5 : คณะยังปรับตัวช้าต่อการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็น Hardware และ software ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพสูงมาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามภารกิจของคณะ	6.1.1 วิเคราะห์ความต้องการ และจัดสรรงบประมาณลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6.1.1.1 เพื่อการบริหารจัดการ เก็บข้อมูล ประมวลผล และประเมินผล ประกอบการตัดสินใจในภารกิจหลักต่าง ๆ ของผู้บริหาร เช่น ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี ด้านการวิจัย เป็นต้น 6.1.1.2 เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มี	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานตามพันธกิจของคณะ 1.1 ระบบ AHS NU-MIS 1.2 ระบบการประชุมออนไลน์ Zoom 1.3 ระบบ AHS NU Lifelong learning/short-course training platform 1.4 ระบบ AHS NU Student Service	1. จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ (จำนวนสะสม)	10	10	10	≥12	≥14	≥15	≥16	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	ธราดล เทียนหอม

	ประสิทธิภาพของอาจารย์ 6.1.1.3 เพื่อการติดต่อสื่อสาร การประชุมทางไกลของบุคลากร 6.1.2 ปรับปรุงลักษณะทางกายภาพของห้องเรียน ห้องประชุมให้เป็น Smart room ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล 6.1.3 ขยายสัญญาณอินเตอร์เน็ต ให้ครอบคลุมเพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยจัดหาให้ เพื่อสนับสนุนการทำงาน การเรียนการสอน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6.1.4 วิเคราะห์ความต้องการ และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองความต้องการสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม เช่น บุคลากร นิสิต และผู้รับบริการ	2. โครงการจัดซื้อ Teaching and learning software เพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนที่มีประสิทธิภาพ 3. โครงการติดตั้งเพิ่มขยายอุปกรณ์ส่งสัญญาณอินเตอร์เน็ต										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
6.2 เพื่อสร้างช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร	6.2 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	วรางคณา นุตตะรังค์
	6.3 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	วรางคณา นุตตะรังค์
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมองการประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	6.2.1 วิเคราะห์ความต้องการ เลือกวิธีการและเครื่องมือสื่อสารทางตรงที่ง่าย รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ หรือถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องแก่บุคลากรในคณะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม 6.2.2 จัดระบบการสื่อสารผลลัพธ์ตามพันธกิจ เช่น จดหมายข่าว คลิปสั้น การเผยแพร่	1. โครงการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมตามพันธกิจของคณะ 1.1 YouTube channel: - AHSNU NEWs - สหเวชทอล์ค - AHSNU REPORT - AHS NU Alumni Society 1.2 AHSNU PODCAST ฯลฯ										

	รายงานสาระการประชุม เพื่อถ่ายทอดข้อมูลและสร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง	2. โครงการ AHSNU Student Online community 3. โครงการจัดสร้าง application เพื่อการสื่อสาร (AHSNU Connect)										

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
6.3 เพื่อจัดการสื่อสารและสร้างความผูกพันระหว่างคณะและ Stakeholder ภายนอกคณะ จัดระบบรับฟังเสียงสะท้อนกลับ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าทุกกลุ่มของคณะ												
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมองการประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	6.3.1 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ศิษย์เก่าและ Stakeholder ในทุกภาคส่วน 6.3.2 จัดทำฐานข้อมูลศิษย์เก่า 6.3.3 สร้างระบบการสื่อสารและเลือกเครื่องมือสื่อสารทางตรงที่ง่าย รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ หรือถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องแก่ Stakeholder	1. โครงการกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ตามพันธกิจของคณะ เช่น โครงการกีฬาสานสัมพันธ์ โครงการ AHS NU Music Day ฯลฯ 2. โครงการจัดสร้างระบบเสียงสะท้อนเพื่อการพัฒนาคณะ (AHS NU Every voice matter)	1. จำนวนกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคณะฯ และ Stakeholder ภายนอกคณะ	3	-	-	>4	>5	>6	>7	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	วรางคณา นุตตะรังค์ (ศิษย์เก่า) ฐิติกัญญารัตน์ บุตรจันทร์จรัส (แหล่งฝึกงาน) กาญดา คันศร (ชุมชน ผู้รับบริการ)

	ภายนอกคณะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง 6.3.4 จัดให้มีช่องทางรับฟังเสียงสะท้อนกลับจากนิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการของคณะอย่างหลากหลาย โดยเป็นวิธีที่สะดวก ชวนสนใจ และไม่ก่อให้เกิดภาระมากเกินสมควร รวมทั้งจัดช่องทางและจัดระบบจัดการข้อร้องเรียนสำหรับนิสิต											

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
6.4 เพื่อสอดแทรกกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เข้าไปในทุกภารกิจ สร้างภาพลักษณ์ ส่งเสริมการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์และวิสัยทัศน์ของคณะ	6.4 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ(คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.25	≥3.50	≥3.75	≥4.00	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	วรางคณา นุตตะรังค์
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมองการประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	6.4.1 สอดแทรก CSR ในภารกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการงานด้านการเรียนการสอน และวิจัย เข้ากับงานบริการวิชาการ เช่น การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย ผ่านการจัดการศึกษาแบบองค์รวม และรายวิชาเลือกเสรี การสร้างต้นทุนทางสุขภาพ และการให้บริการทางวิชาการ	1. กิจกรรม “เด็กสหเวชทำอะไร (อาราย) (ALLIED)” โดยจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม 2. โครงการ/กิจกรรมเพื่อสังคมแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย 3. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมคณะสหเวชศาสตร์										

	และสุขภาพโดยใช้นวัตกรรมด้านการวิจัย 6.4.2 สื่อสารประชาสัมพันธ์ผลงานด้าน CSR ลงในโซเชียลมีเดีย และ platform ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ											

กลยุทธ์ด้านที่ 7 Green Clean and Safe Faculty

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
7.1 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมและมีระบบบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ												
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC4 : คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น	7.1.1 จัดให้มีการลดการใช้พลังงานหรือใช้พลังงานทดแทน 7.1.2 จัดให้มีนโยบายลดการใช้กระดาษ 7.1.3 จัดระบบการแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพ 7.1.4 สนับสนุนการใช้วัสดุรีไซเคิลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	1. จัดหาคอมพิวเตอร์/อุปกรณ์สารสนเทศสำหรับการจัดประชุม 2. จัดสรรหลอดไฟฟ้าประหยัดพลังงานและหลอดไฟชนิดใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์ 3. รณรงค์การประหยัดพลังงานไฟฟ้าและทรัพยากรน้ำในคณะ 4. โครงการรณรงค์การลดใช้กระดาษ	1. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อคนต่อปีที่ลดลง (ร้อยละ)	-	17.81	23.28	>5	>5	>5	>5	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	ชรินทร์ ร่วมชาติ
			2. ปริมาณการใช้กระดาษต่อคนต่อปีที่ลดลง (ร้อยละ)	-	-	-	>5	>5	>10	>10	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	รุ้งราย ถาวรดิษฐ์

		5. จัดระบบการทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม 6. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน 7. รณรงค์การแยกขยะและให้ความสำคัญกับการจัดการขยะติดเชื้อ 8. จัดหาถังขยะติดเชื้ออย่างพอเพียงให้ทั่วถึง										

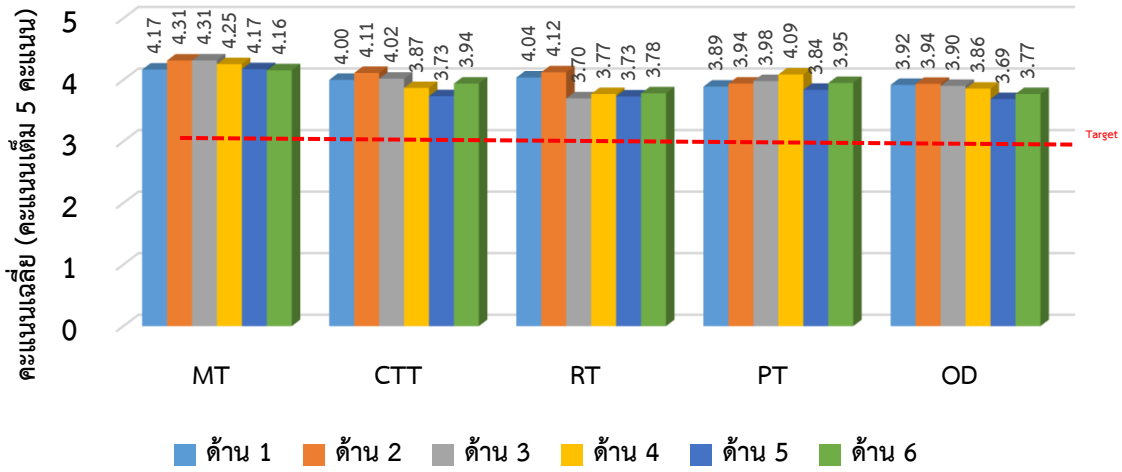
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแผนงาน		ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
7.2 เพื่อการจัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพของบุคลากร นิสิต และผู้รับบริการสุขภาพ เพื่อรองรับความเสี่ยงจากโรคระบาดและภาวะฉุกเฉินทางสุขภาพ	7.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง
	7.2 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	วรางคณา นุตตะรังค์
	7.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	กาญดา คันศร
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC2 : การระบาดของ COVID-19 กระทบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสุขภาพของคณะ **SC4 :** คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อ	7.2.1 จัดสวัสดิการการตรวจภูมิคุ้มกันและฉีดวัคซีนให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	1. โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสหเวชศาสตร์ โดยจัดให้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการตรวจภูมิคุ้มกัน การฉีดวัคซีน การตรวจคัดกรองโรคที่จำเป็นให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี 2. จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อเครื่องมือและผลิตภัณฑ์ทำความ										

รองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น		สะอาดสถานที่เพื่อกำจัดเชื้อโรคและป้องกันความเสี่ยงการติดเชื้อภายในคณะ 3. จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดให้มีเครื่องกระตุกหัวใจ (AED) ไว้ในพื้นที่คณะ 4. จัดให้มีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อภายในคณะให้เท่าทันและสอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 5. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ/ทบทวนความรู้ทางสุขภาพให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อโรคและความรู้ทางสุขภาพอื่น ๆ ตามความเหมาะสม										

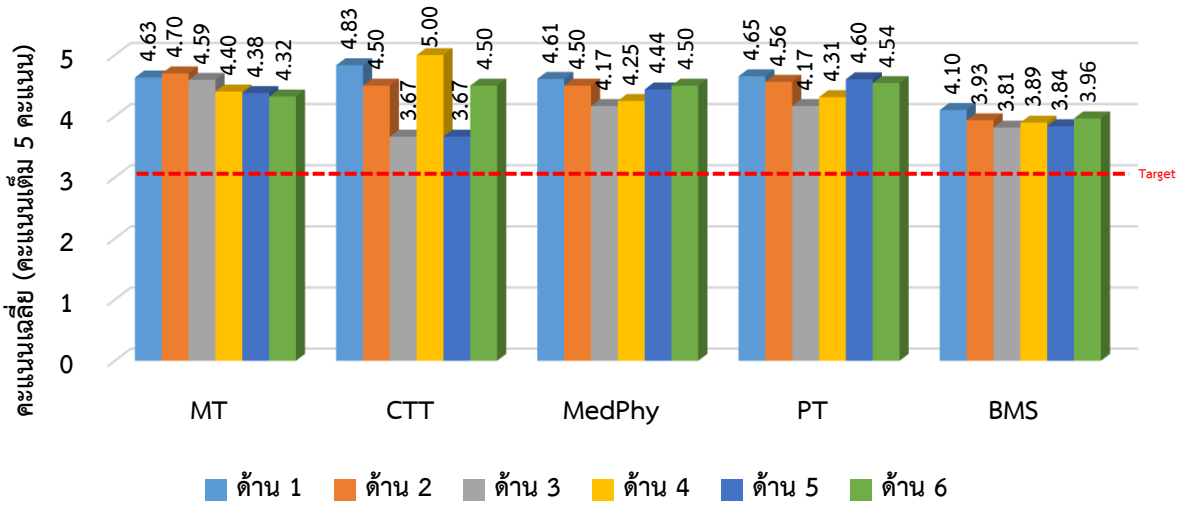
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์		ตัวชี้วัด	ค่าพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด
	แผนปฏิบัติการและแผนงาน		แผนปฏิบัติการ	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568		
7.3 เพื่อการจัดระบบความปลอดภัยทางกายภาพแก่บุคลากร นิสิตและผู้รับบริการสุขภาพของคณะ	7.4 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	อัจจิมา เอี่ยมสว่าง
	7.5 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	วรางคณา นุตตะรังค์
	7.6 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)			-	-	-	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร	กาญดา คันศร
(ระบุข้อความเชื่อมโยงกับ SA SC)	**แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้น หรือระยะยาวโปรดระบุ)**	**แผนงาน**										
SC3 : การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผลและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	7.3.1 ปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งภายในและโดยรอบคณะโดยคำนึงถึงการออกแบบการใช้งานที่เหมาะสมกับทุกวัย 7.3.2 การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารสำหรับบุคลากร 7.3.3 จัดสรรพื้นที่เป็นห้องพักสำหรับแม่บ้าน	1. การปรับปรุงอาคารสถานที่และระบบสาธารณูปโภค ภูมิทัศน์ สวนหย่อมของคณะ เช่น การจัดระบบห้องพักอาจารย์ การปรับปรุงสถานีงาน ห้องทำงาน ห้องพักอาจารย์ และห้อง/พื้นที่ใช้งานร่วมกัน									

SC4 : คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น	7.3.4 จัดให้มีระบบการระบุตัวตนบุคลากรและควบคุมความปลอดภัยในการเข้าสู่พื้นที่คณะและเพื่อลดการสัมผัสโดยไม่จำเป็นด้วยบัตรประจำตัวบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ 7.3.5 จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยด้วยการติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมในพื้นที่จำเป็น	(common room) สำหรับบุคลากร การปรับปรุงห้องปฐมพยาบาล การซ่อมบำรุงระบบสาธารณูปโภคของคณะ 2. การปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัย ได้แก่ เพิ่มจำนวนจุดติดตั้งกล้องวงจรปิด ปรับระบบการผ่านเข้า-ออกคณะด้วยบัตรประจำตัวบุคลากร ติดตั้งประตูนิรภัยสำหรับห้องต่าง ๆ ภายในอาคารตามความเหมาะสม 3. การจัดกิจกรรมซ้อมรับมือในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น สถานการณ์เกิดอัคคีภัย การช่วยฟื้นคืนชีพ การเกิดเหตุอันตรายต่อนิสิตหรือบุคลากรภายในคณะ									

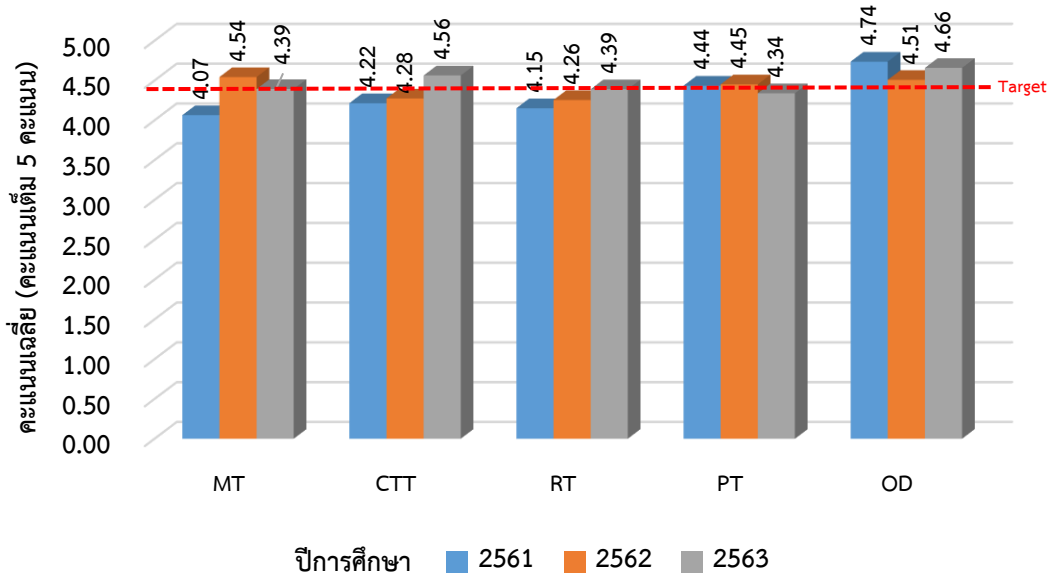
ภาคผนวก 7.2



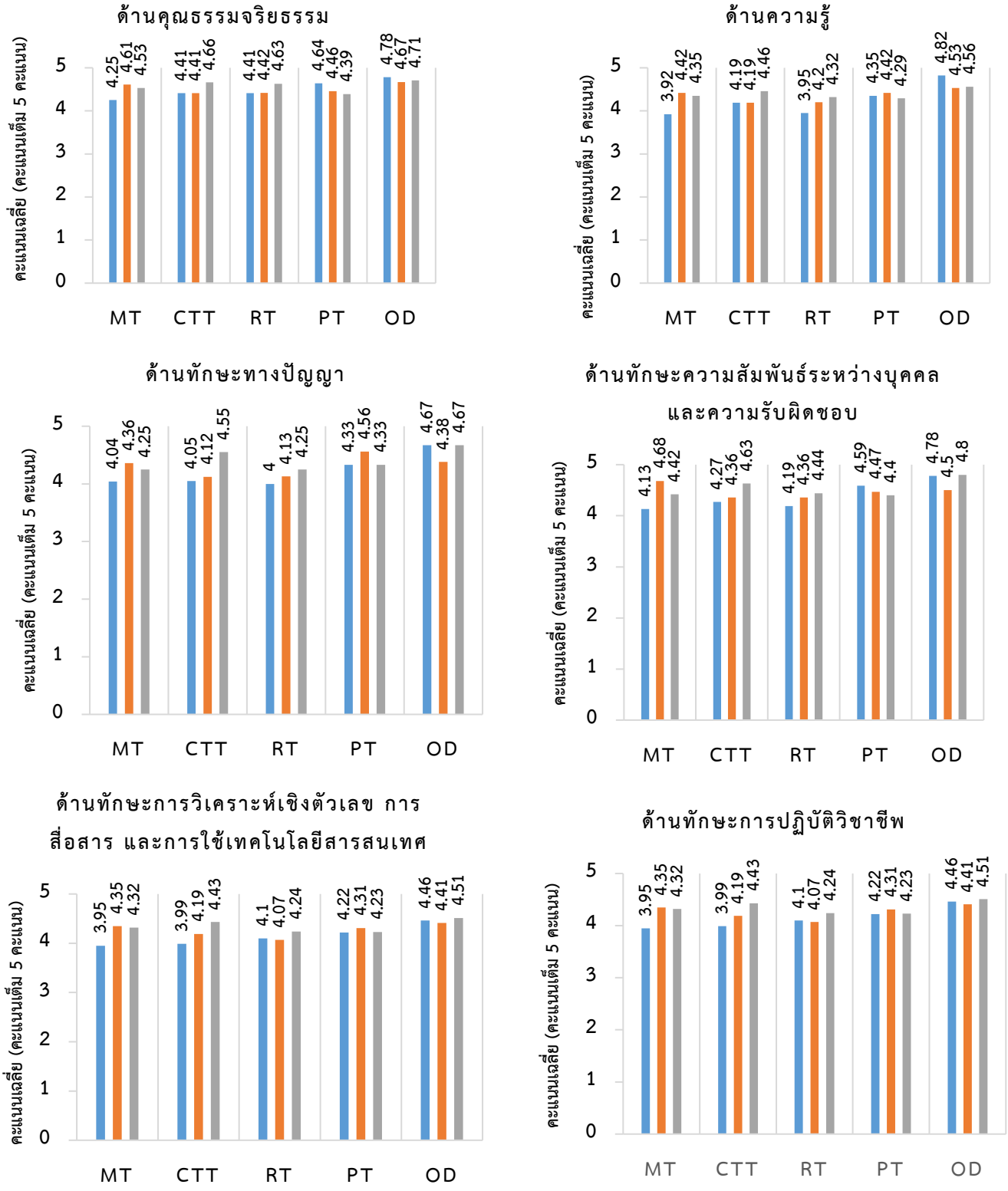
ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-1 ความสุขของนิสิตระดับปริญญาตรี (ปีการศึกษา 2564) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร ด้านที่ 2 การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะแนว ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตร ด้านที่ 3 ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านที่ 4 ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ด้านที่ 5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านที่ 6 อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิต (เป้าหมาย ≥ 3.0)



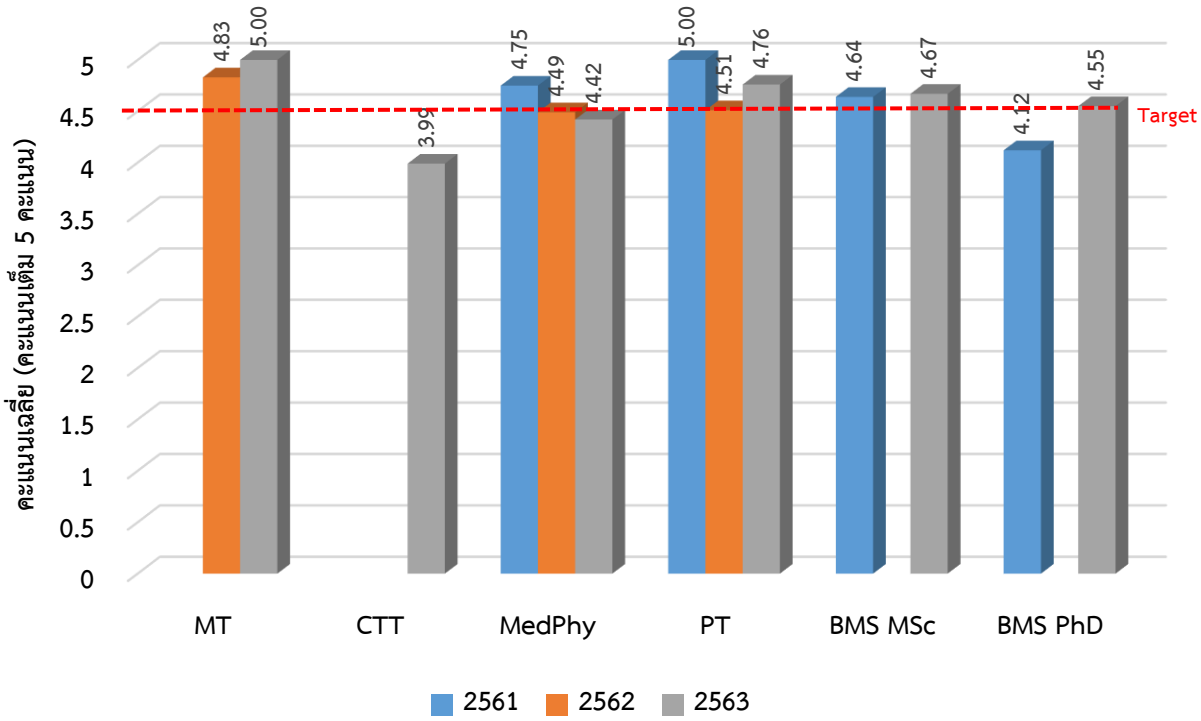
ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-2 ความสุขของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ปีการศึกษา 2564) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร ด้านที่ 2 การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะแนว ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตร ด้านที่ 3 ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านที่ 4 ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ด้านที่ 5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านที่ 6 อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิต (เป้าหมาย ≥ 3.0)



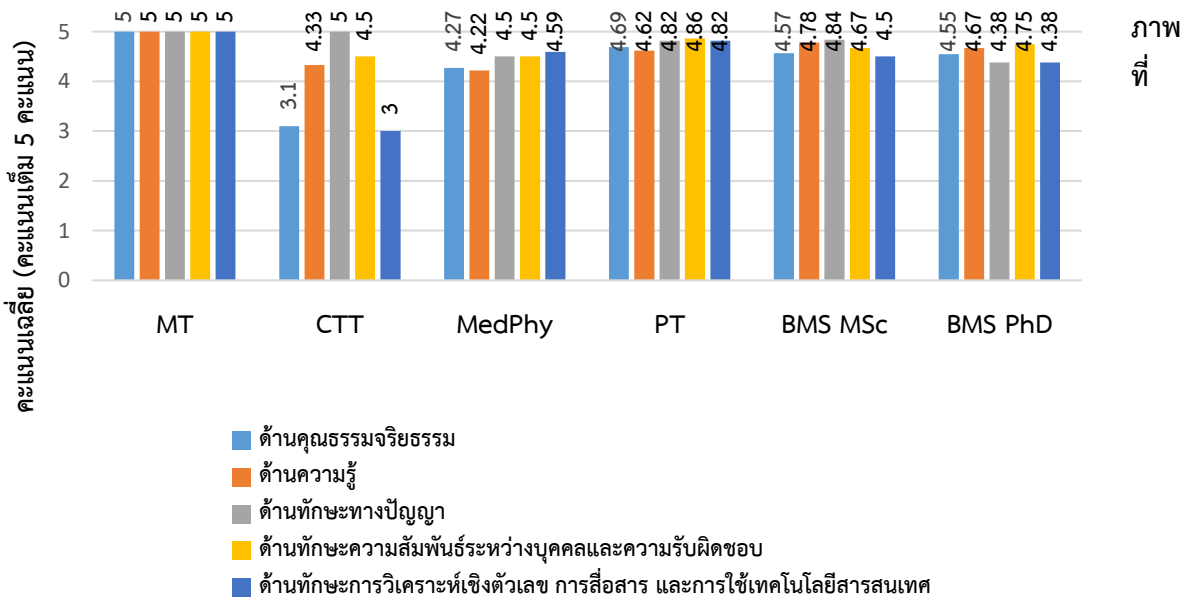
ภาพที่ ภาคผนวก7.2-3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี (จบปีการศึกษา 2561-2563) ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) (เป้าหมาย ≥ 4.5)



ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-4 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี (จบปีการศึกษา 2561-2563) ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) จำแนกตาม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ (เป้าหมาย ≥ 4.5



ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา จบปีการศึกษา 2561-2563 (เป้าหมาย ≥ 4.5)

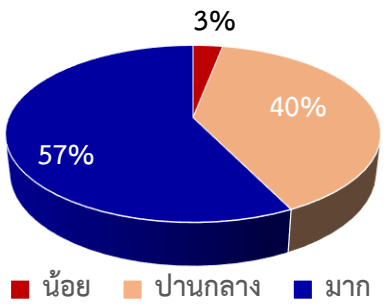


ภาพที่

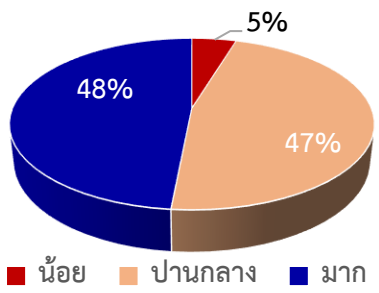
ภาคผนวก 7.2-6 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา (จบปีการศึกษา 2563) ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) จำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เป้าหมาย ≥ 4.5)

สรุปการประเมินความผูกพันของนิสิตระดับปริญญาตรีต่อคณะสหเวชศาสตร์

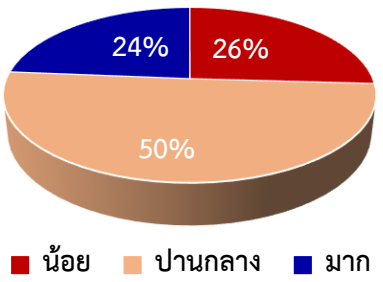
ภาพรวมทุกชั้นปี



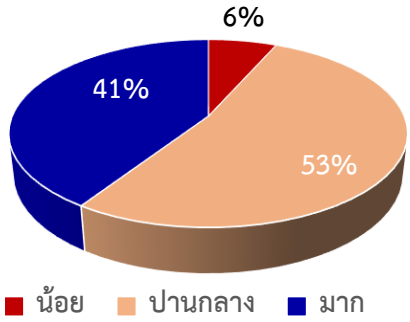
ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-7 ความภาคภูมิใจที่นิสิตได้เป็นนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ข้อ 1)



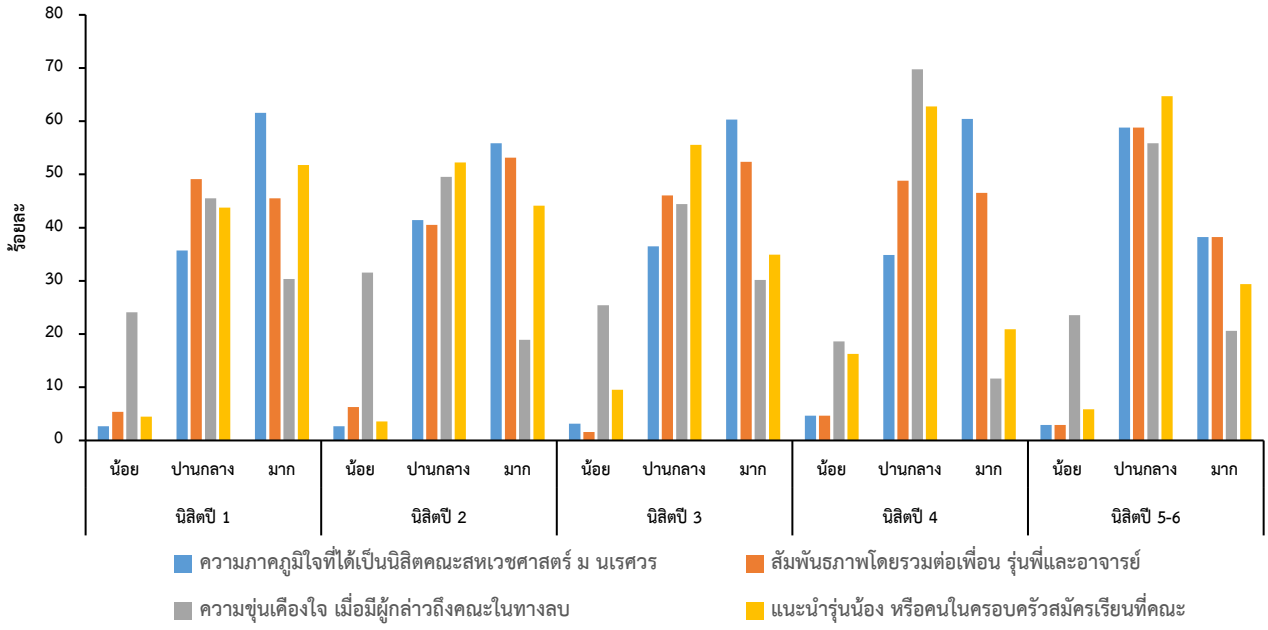
ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-8 สัมพันธภาพโดยรวมของนิสิตต่อเพื่อนๆ รุ่นพี่ อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา หรือบุคลากรสายสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ข้อ 2)



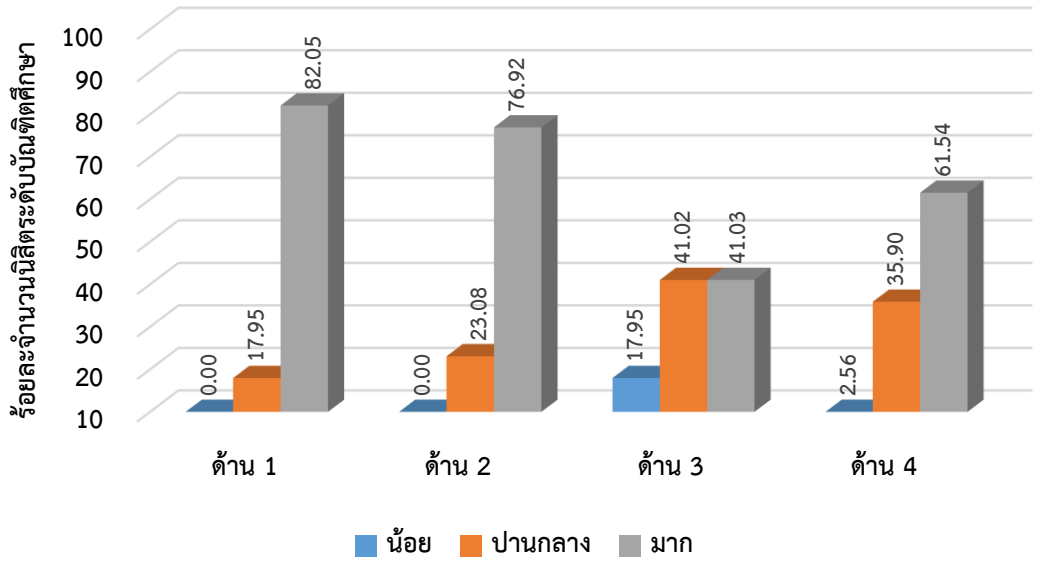
ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-9 ความรู้สึกขุ่นเคืองใจ เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะฯ ในทางลบ ไม่ว่าจะเป็นด้านใด (ข้อ 3)



ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-10 ท่านจะแนะนำรุ่นน้อง หรือคนในครอบครัวให้สมัครเรียนที่คณะ (ข้อ 4)



ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-11 การเปรียบเทียบข้อคำถามด้านความผูกพันรายข้อจำแนกตามชั้นปีของนิสิตระดับปริญญาตรีในภาพรวมทุกสาขาวิชาต่อคณะสหเวชศาสตร์ (ปีการศึกษา 2564)

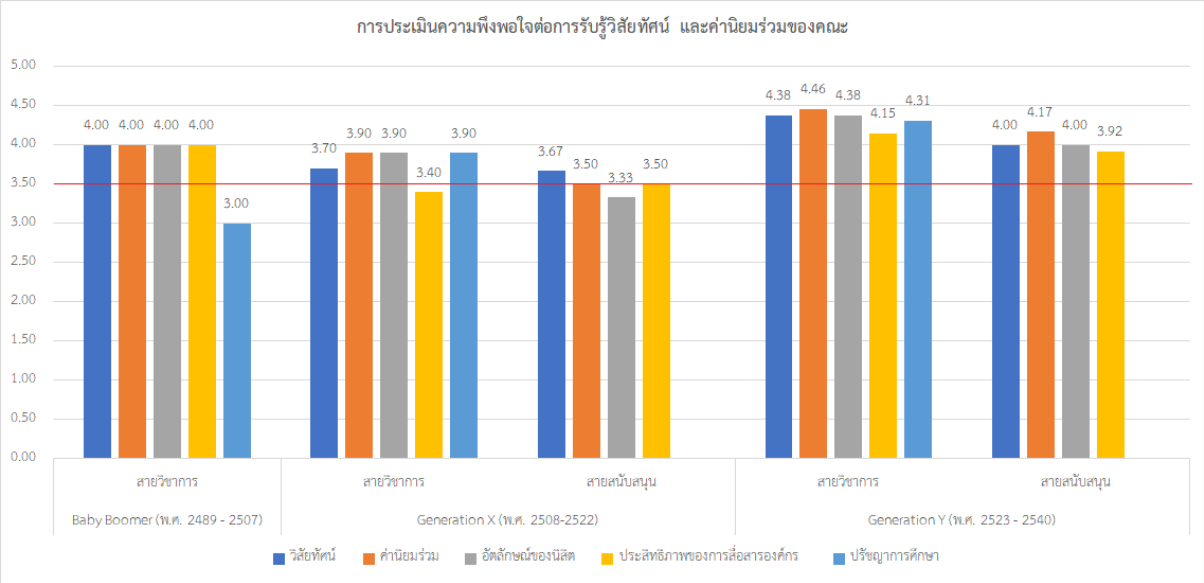


ภาพที่ ภาคผนวก 7.2-12 ความผูกพันของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาภาพรวมทุกชั้นปีต่อคณะสหเวชศาสตร์ (ปีการศึกษา 2564) ประกอบไปด้วย ด้านที่ 1 ความภาคภูมิใจที่นิสิตได้เป็นนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ด้านที่ 2 สัมพันธภาพโดยรวมของนิสิตต่อเพื่อนๆ รุ่นพี่ อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา หรือบุคลากรสายสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของคณะ ด้านที่ 3 ความรู้สึกขุ่นเคืองใจ เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะฯ ในทางลบ และด้านที่ 4 ท่านจะแนะนำรุ่นน้อง หรือคนในครอบครัวให้สมัครเรียนที่คณะ

ภาคผนวก 7.4

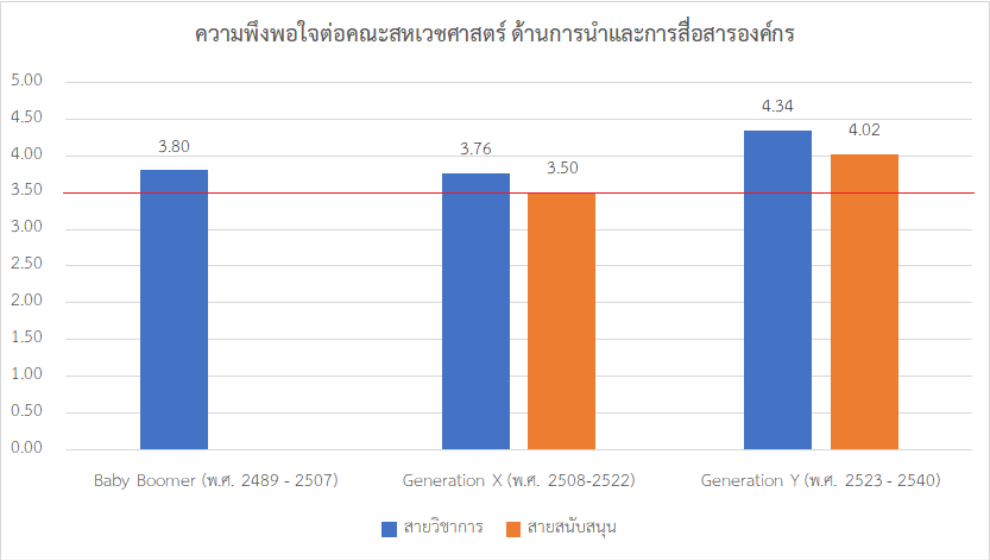
7.4 ก (1) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

ตัวชี้วัดที่ 7.4-1 ถึง 7.4-5 การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม อัตลักษณ์ของนิสิต ประสิทธิภาพของการสื่อสารองค์กรและปรัชญาการศึกษาของคณะ



ภาพแสดงความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมของคณะ

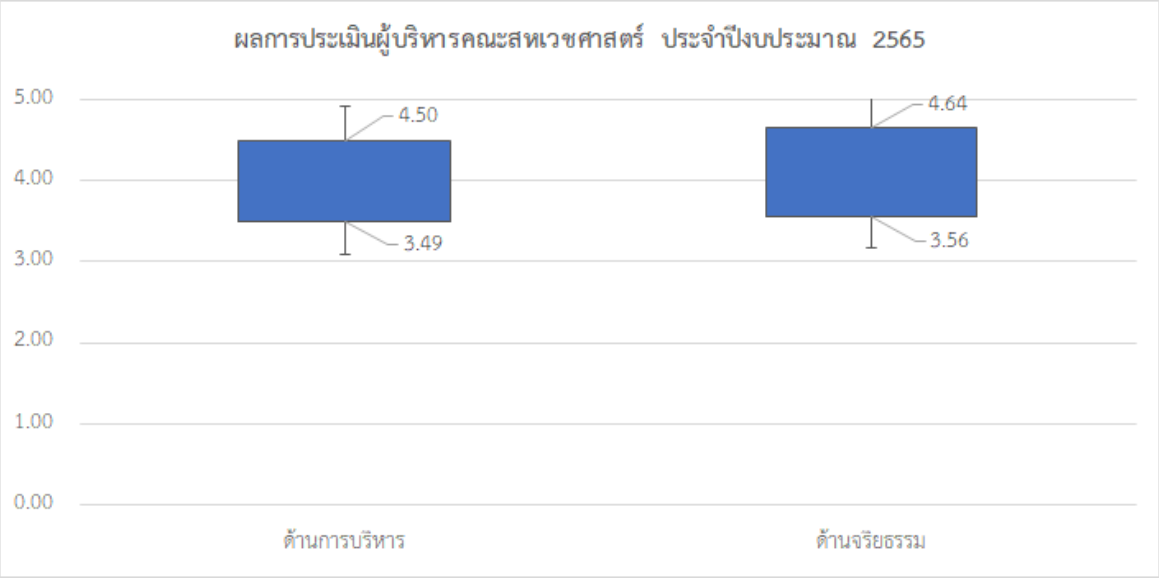
การประเมินความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร



ภาพแสดงความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร

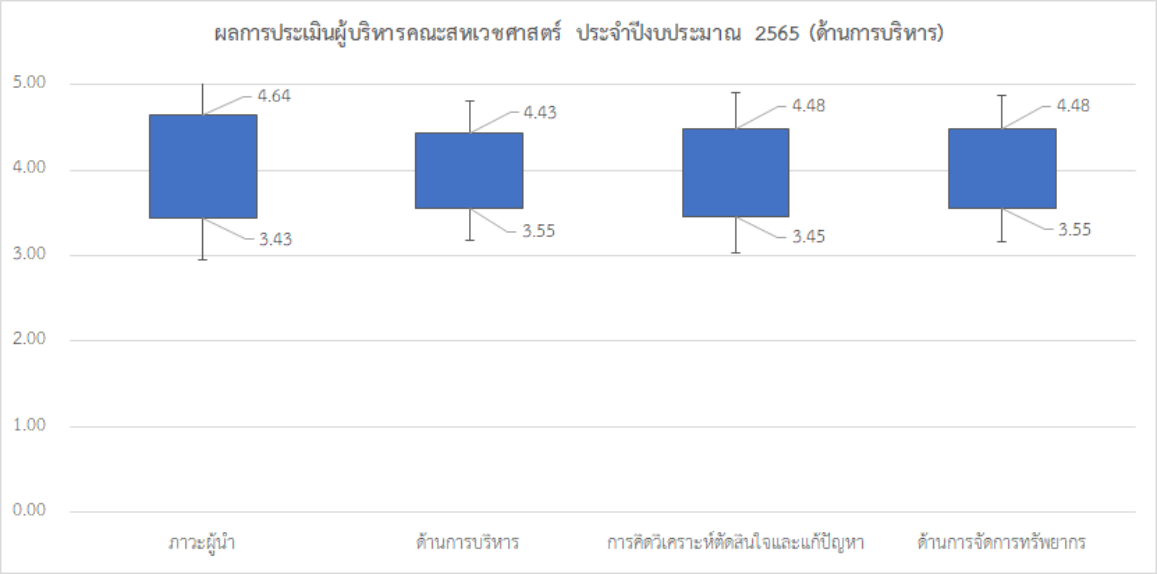
7.4 ก(2) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร

คะแนนการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร



ภาพแสดงคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหาร



ภาพแสดงคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหาร

ตารางรายงานสรุปการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563

ด้าน	ปี 2562			ปี 2563		
	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่บรรลุ
ผลิตบัณฑิต	11	8	3	11	9	2
วิจัย	4	4	0	4	3	1
บริการวิชาการ	6	5	1	6	5	1
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	1	0	1	1	0
บริหารจัดการ	8	6	2	8	6	2
รวม	**30**	**24**	**6**	**30**	**24**	**6**
ร้อยละ		**80**	**20**		**80**	**20**

ตารางรายงานสรุปการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ด้าน	6 เดือน			9 เดือน			12 เดือน		
	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่บรรลุ
1. ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)	3	-	3	3	-	3	3	-	3
2. พัฒนาทักษะแห่งโลกอนาคตด้วย “ALLIED”	4	-	4	4	-	4	4	3	1
3. นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ	4	-	4	4	1	3	4	3	1
4. แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	3	-	3	3	-	3	3	1	2
5. งานได้ผลคนเป็นสุข	3	1	2	3	1	2	3	3	-
6. ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก	4	-	4	4	-	4	4	3	1
7. Green Clean and Safe Faculty	6	-	6	6	-	6	6	6	-
รวม	**27**	**1**	**26**	**27**	**2**	**25**	**27**	**19**	**8**
ร้อยละ		**3.70**	**96.30**		**7.41**	**92.59**		**70.37**	**29.63**

จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

คณะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อลดต้นทุน ลดเวลา และงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ โดยในปีงบประมาณ 2564 คณะมีฐานข้อมูลจำนวน 8 รายการ และในปีงบประมาณ 2565 มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะเพิ่มขึ้นอีก 5 รายการ รวมเป็น 13 รายการ ตามตารางที่ 7.4-3

ตารางฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

ที่	ชื่อระบบฐานข้อมูล	ประเภทข้อมูล	ตอบสนองภารกิจด้าน	หมายเหตุ
1	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย	ฐานข้อมูล	วิจัยและบัณฑิตศึกษา	
2	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ฐานข้อมูล	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
3	ระบบฐานข้อมูลพัสดุ	ฐานข้อมูล	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
4	ระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ฐานข้อมูล	วิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	
5	ระบบลูกหนี้เงินยืมคณะ	ฐานข้อมูล	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
6	ระบบขอรับบริการด้านสารสนเทศ	ระบบสารสนเทศ	สื่อสารองค์กร	
7	ระบบลงรับ-ส่งหนังสือ	ระบบสารสนเทศ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
8	ระบบค้นหาประกาศ และแนวปฏิบัติ	ฐานข้อมูล	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
9	ระบบขอรับบริการหน่วยประชาสัมพันธ์	ระบบสารสนเทศ	สื่อสารองค์กร	พัฒนาเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2565
10	ระบบ E-Form	ระบบสารสนเทศ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
11	ระบบสารสนเทศการลา	ระบบสารสนเทศ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
12	ระบบ AHS Zoom Meeting licensed Reservation	ระบบสารสนเทศ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	
13	ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์	ระบบสารสนเทศ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	

จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ (KM)

ในปีงบประมาณ 2563 และ 2564 มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้จำนวน 3 กิจกรรมและ 4 กิจกรรม ตามลำดับ โดยในปีงบประมาณ 2565 มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้จำนวน 6 กิจกรรม ดังแสดงในตารางที่ 7.4-4

ตารางกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ในปีงบประมาณ 2565

กลยุทธ์คณะ	หัวข้อการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบ
ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)	- กิจกรรมบรรยายเชิงปฏิบัติการเรื่อง Trends in Medical Education - กิจกรรมพัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา :การอบรมให้ความรู้ /อบรมเชิงปฏิบัติการ ระดับหลักสูตรของคณะสหเวชศาสตร์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร
“ALLIED”	- กิจกรรมการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาสำหรับ อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เทคนิคการให้คำปรึกษาด้าน Mental health เบื้องต้น - กิจกรรม "Essential Skill in a New Era: The Transition in a Time of Disruption" หัวข้อเรื่อง Resume & Interview Tips และ หัวข้อเรื่อง Financial Planning Tips :การวางแผนด้านการเงิน ภาษีและการลงทุน สกุลเงินดิจิตอล - Innovation: Starting your innovation Entrepreneur: New Entrepreneurship: How to start? และ Marketing: Get to know about marketing	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม
นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ KM วิจัยใช้ประโยชน์ : เทคนิคการตรวจเศษซากเชื้อ SARS-CoV-2 ในน้ำเสียชุมชนจังหวัดพิษณุโลกเพื่อการเตือนภัยล่วงหน้าการระบาดของโควิด-19 - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ เรื่อง “My 20-years experiences in pythiosis research”	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
งานได้ผล คนเป็นสุข	- กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เรื่อง “การกำหนดค่างาน และการประเมินค่างาน การขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เงินงบประมาณแผ่นดิน และการเข้าสู่กระบวนการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน - กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในหัวข้อเรื่อง การจัด ทำหนังสือราชการและหลักการทำเอกสารประกอบการประชุม - กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในหัวข้อเรื่อง “เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ กพอ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564” - จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพิจารณาความดีความชอบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร

ก(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ

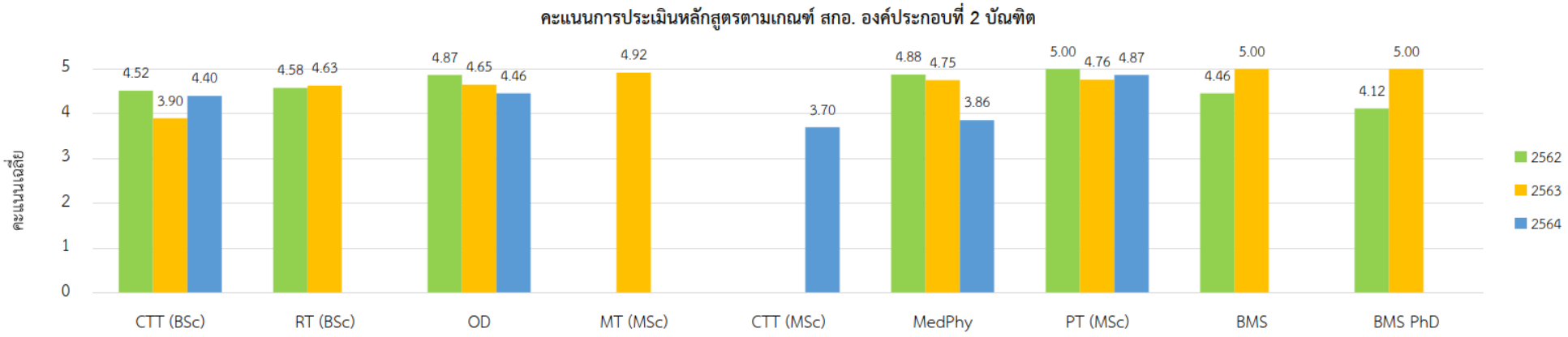
7.4 ก(3) หลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ตารางหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

	ฉบับปรับปรุง พ.ศ.	วัน เดือน ปี ที่รับรองโดยสภามหาวิทยาลัย	วัน เดือน ปี ที่รับรองโดย อว.	วัน เดือน ปี ที่รับรองโดยสภาวิชาชีพ
หลักสูตร ระดับปริญญาตรี				
วท.บ.สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์	ปรับปรุง พ.ศ. 2560	5 มี.ค. 2560	21 เม.ย. 2563	28 มิ.ย. 2560
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	31 ม.ค. 2564	1 พ.ย. 2564	15 มีนาคม 2564
วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	ปรับปรุง พ.ศ. 2560	5 มี.ค. 2560	21 ม.ค. 2564	14 ก.ค. 60
	ปรับปรุง พ.ศ.2565	27 พ.ย. 2564	-	-
วท.บ.สาขาวิชารังสีเทคนิค	ปรับปรุง พ.ศ. 2559	17 ม.ค. 2559	18 ส.ค.2559	25 เม.ย. 2559
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	22 พ.ย.2563	8 เม.ย.2565	31 มี.ค. 2564
วท.บ.สาขาวิชากายภาพบำบัด	ปรับปรุง พ.ศ. 2559	30 ส.ค. 2558	31 มี.ค. 2559	24 ก.ค. 2559
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	21 มิ.ย. 2563	1 พ.ย. 2564	13 พ.ย. 2563
ทศ.บ.สาขาวิชาทัศนมาตรศาสตร์	ใหม่ พ.ศ.2555	11 ธ.ค. 2554	1 ต.ค. 2558	24 ก.ค. 2557
	ปรับปรุง พ.ศ.2562	25 พ.ย. 2561	19 ม.ค. 2564	21 พ.ค. 2563
หลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา				
วท.ม.สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์	ปรับปรุง พ.ศ.2559	24 เม.ย. 2559	16 พ.ค. 2560	-
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	28 มี.ค. 2564	1 พ.ย. 2564	-
วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	ปรับปรุง พ.ศ. 2562	25 พ.ย. 2561	15 พ.ค. 2564	
วท.ม.ฟิสิกส์การแพทย์	ปรับปรุง พ.ศ.2562	25 พ.ย. 2561	20 ม.ค.2564	
วท.ม.สาขาวิชากายภาพบำบัด	ปรับปรุง พ.ศ.2561	25 ก.พ. 2561	12 ก.ค. 2563	
วท.ม.สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์	ปรับปรุง พ.ศ.2559	24 เม.ย. 2559	30 พ.ย. 2562	
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	30 พ.ค.2564		
ปร.ด.สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์	ปรับปรุง พ.ศ.2559	24 เม.ย.2559	30 พ.ย. 2562	
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	30 พ.ค.2564		

คะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

คะแนนการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ สกอ จำแนกตามแต่ละองค์ประกอบ และรายหลักสูตรพบว่าองค์ประกอบที่ 3 (นักศึกษา), 4 (อาจารย์) และ 6 (สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้) มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายคือ 3.5 อย่างไรก็ดีในปีการศึกษา 2565 ทุกหลักสูตรของคณะ (ยกเว้นหลักสูตรที่มีสภาวิชาชีพรองรับเช่น วท.บ. เทคนิคการแพทย์ และ วท.บ. กายภาพบำบัด) จะดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ของ AUN-QA

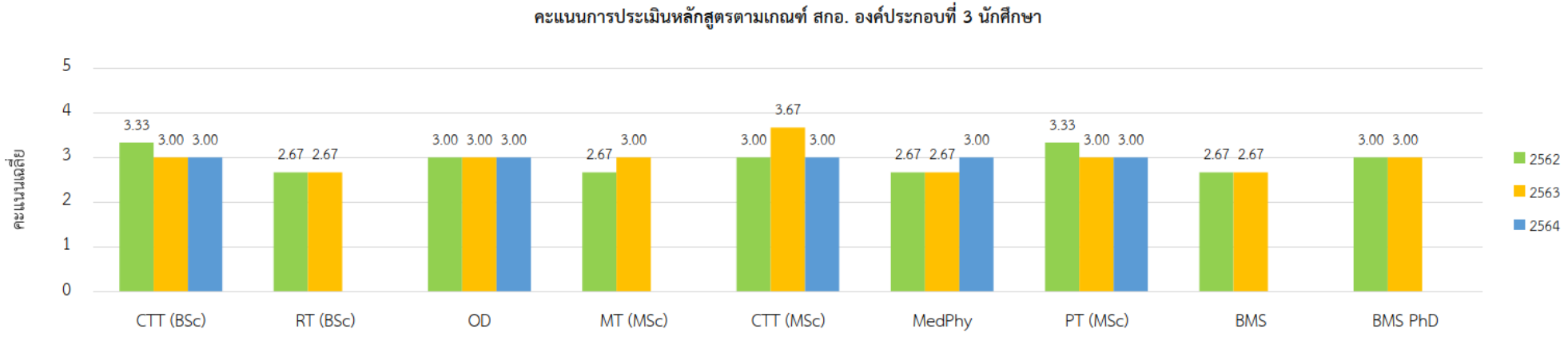


ภาพแสดงคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรองค์ประกอบที่ 2 (บัณฑิต)

หมายเหตุ 1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาชีวเวชศาสตร์ ใช้เกณฑ์ AUN-QA ในปีการศึกษา 2564

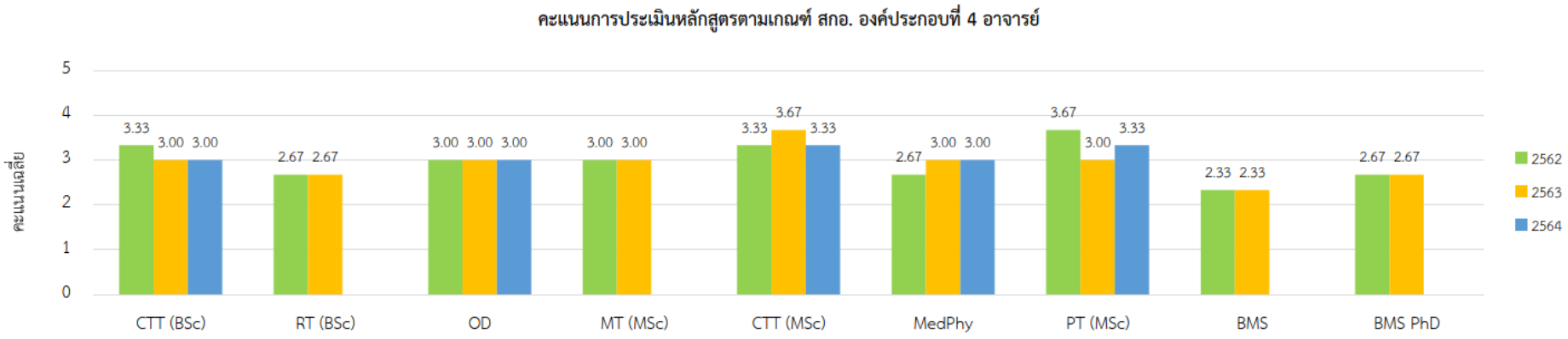
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ ขอยกเว้นประเมินตัวบ่งชี้ 2.1 และ 2.2 ในปีการศึกษา 2562

3. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ขอยกเว้นประเมินตัวบ่งชี้ 2.1 และ 2.2 ในปีการศึกษา 2562 - 2563



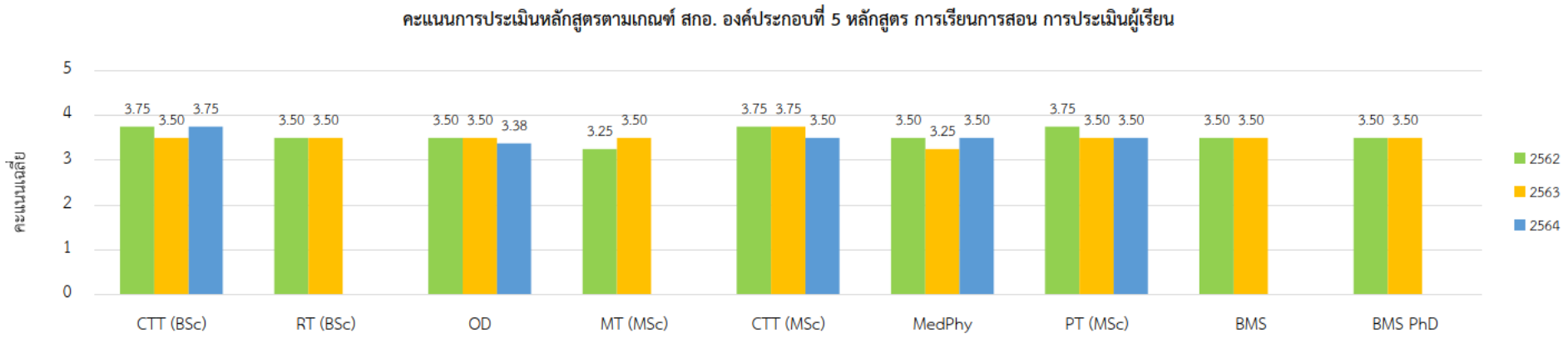
ภาพแสดงคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรองค์ประกอบที่ 3 (นักศึกษา)

หมายเหตุ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาชีวเวชศาสตร์ ใช้เกณฑ์ AUN-QA ในปีการศึกษา 2564



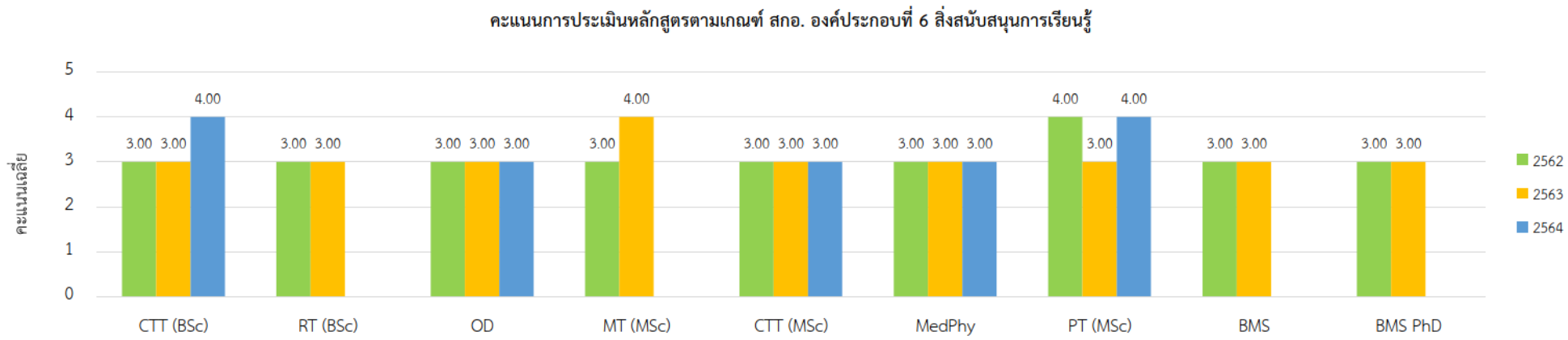
ภาพแสดงคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรองค์ประกอบที่ 4 (อาจารย์)

หมายเหตุ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาชีวเวชศาสตร์ ใช้เกณฑ์ AUN-QA ในปีการศึกษา 2564



ภาพแสดงคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรองค์ประกอบที่ 5 (หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน)

หมายเหตุ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาชีวเวชศาสตร์ ใช้เกณฑ์ AUN-QA ในปีการศึกษา 2564



ภาพแสดงคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรองค์ประกอบที่ 6 (สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้)

หมายเหตุ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาชีวเวชศาสตร์ ใช้เกณฑ์ AUN-QA ในปีการศึกษา 2564

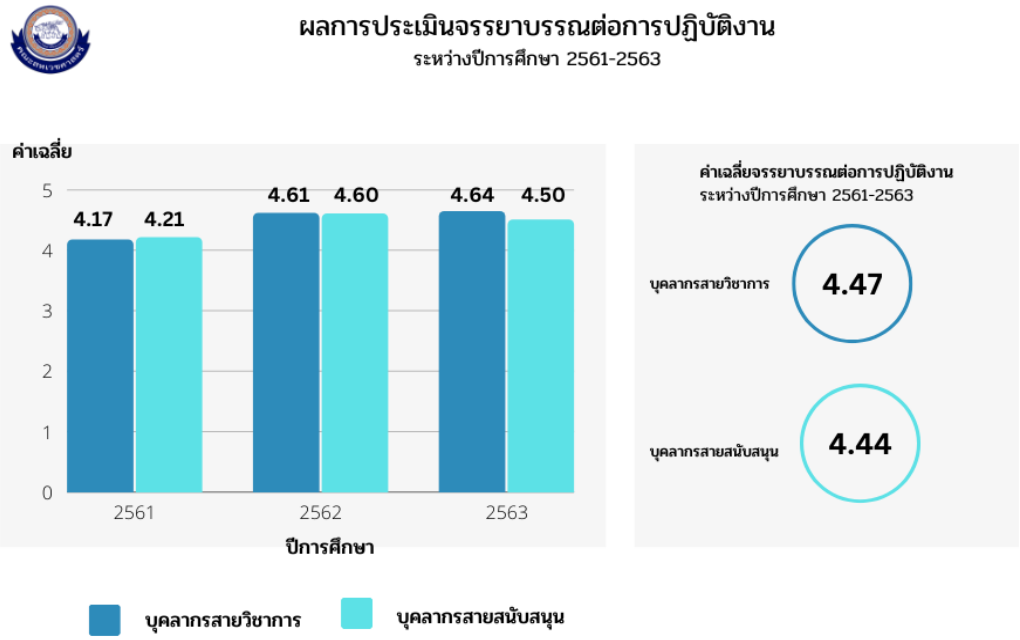
ก(4) จริยธรรม : ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

คณะสหเวชศาสตร์ ได้กำหนดกลยุทธ์ GREEN CLEAN AND SAFE FACULTY ไว้ในแผนกลยุทธ์ ให้มีการจัดระบบความปลอดภัยทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ปรับภูมิทัศน์ จัดระเบียบการใช้พื้นที่ และจัดพื้นที่บริการที่เอื้อต่อผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้สูงวัย สนับสนุนให้เกิดการรักษาสิ่งแวดล้อม ลดโลกร้อน ลงทุนกับการใช้ระบบประหยัดพลังงาน หรือพลังงานทดแทน การประหยัดทรัพยากรน้ำ ไฟฟ้า ลดการใช้กระดาษ จัดระบบการแยกขยะ และจากการดำเนินงานของคณะฯ ที่ผ่านมา**คณะฯ ไม่พบข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะฯ ที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม**

จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

คณะสหเวชศาสตร์ มีการประเมินจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวปฏิบัติจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีการประเมินจรรยาบรรณของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี พบกว่าผลการประเมินตนเองตามจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังแผนภาพผลการประเมินจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ระหว่างปี 2561-2563 ประกอบกับคณะฯ ได้มีประกาศเรื่อง แนวทางการจัดการการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน และจากการดำเนินงานของคณะฯ ที่ผ่านมา **คณะฯ ไม่พบข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน**



ที่มา : จากการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

ภาพแสดงผลการประเมินจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ระหว่างปี 2561-2563

ก(5) สังคม: ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชน

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนตามภารกิจหลัก

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนตามภารกิจหลักแสดงดังตารางที่ 7.4-6 โดยในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวน 7 โครงการ และรายละเอียดของแต่ละโครงการ/กิจกรรม แสดงดังตารางที่ 7.4-7

ตารางจำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนตามภารกิจหลัก ปีงบประมาณ 2562-2565

ภารกิจ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนชุมชน			
	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
การเรียนการสอน	4	4	2	3
การวิจัย	2	1	1	1
การบริการวิชาการ/บริการสุขภาพ	4	7	3	3

ตารางแสดงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมด้านการสนับสนุนชุมชน ปีงบประมาณ 2565

ภารกิจ	กิจกรรม	ชุมชนเป้าหมายหลัก
การเรียนการสอน	กิจกรรมให้บริการทางกายภาพบำบัดในชุมชน โดยนิสิตกายภาพบำบัด ในรายวิชากายภาพบำบัดชุมชม โดยนิสิตได้สำรวจพื้นที่ เขียนโครงการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตัวอย่าง และดำเนินการโครงการในรูปแบบของกิจกรรมนำร่อง เพื่อให้ทางพื้นที่ได้แนวทางในการดำเนินการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป	ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
	การให้บริการวิชาการสู่ชุมชน เช่น การตรวจวัดสายตา การตรวจคัดกรองโรคตาเบื้องต้น การประกอบแว่นตา ของภาควิชาทัศนมาตรศาสตร์ ในรายวิชาระบาดวิทยาและทัศนมาตรศาสตร์ชุมชน และรายวิชากุมารทัศนมาตรศาสตร์	ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
	การลงชุมชนและพื้นที่ในรายวิชา 651402 เทคนิคการแพทย์ชุมชน ของสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังอิทก อ.บางระกำ จ.พิษณุโลก
การวิจัย	การพัฒนาโปรแกรมการตรวจสุขภาพและการวิเคราะห์ปัจจัยชมรม ในการพัฒนาขีดความสามารถทางการให้บริการทางทันตะกรรม เพื่อส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์	ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	บริการตรวจสุขภาพ	ประชาชนทั่วไป
	สัปดาห์กายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย	ประชาชนทั่วไป
	โครงการการประเมินหลอดเลือดแดงส่วนปลายในผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ในตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก	ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะ ของปีงบประมาณ 2565 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 คะแนน เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่ $\geq$ -3.5 คะแนน และเทียบกับผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562-2564 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.64, 4.64 และ 4.69 คะแนนตามลำดับ

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะปีงบประมาณ 2565

ประเด็นความคิดเห็น	สัปดาห์กายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย	โครงการการประเมินหลอดเลือดแดงส่วนปลายในผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ในตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก	การบริการตรวจสุขภาพ
ด้านการประชาสัมพันธ์	4.33	-	-
ด้านสถานที่จัด	4.33	-	4.71
ด้านโสตทัศนูปกรณ์ เครื่องเสียง	4.38	4.89	4.66
ด้านการบริการ การอำนวยความสะดวก การให้คำแนะนำ และการตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่ประสานงาน	4.51	4.86	4.66
รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.41	4.82	4.60
ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วม (ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม)	-	4.93	-
เฉลี่ย	4.39	4.88	4.66

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะปีงบประมาณ 2564

โครงการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
สัปดาห์กายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย	-
การบริการตรวจสุขภาพ	-
ตรวจเลือดคัดกรองสุขภาพประชาชน ต.ท่าโพธิ์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก	4.68
รณรงค์เลิกบุหรี่ในนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร	4.72
คัดกรองโรคมะเร็งตับและมะเร็งต่อมลูกหมากในประชากรเพศชาย ต.ท่าโพธิ์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก	4.68
เฉลี่ย	**4.69**

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะปีงบประมาณ 2563

โครงการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
สัปดาห์กายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย	-
การบริการตรวจสุขภาพ	-
ตรวจเลือด ปัสสาวะคัดกรองสุขภาพประชาชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าโพธิ์ ตำบลท่าโพธิ์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก	4.65
ตรวจคัดกรองคลื่นไฟฟ้าหัวใจในผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไปในตำบลท่าโพธิ์	4.73
การให้ความรู้และอบรมการช่วยฟื้นชีวิตขั้นพื้นฐาน(CPR) แก่อาสาสมัครตำบลท่าโพธิ์	4.59
ทดสอบสมรรถภาพทางกายในผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปในตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก	4.60
เฉลี่ย	**4.64**

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะปีงบประมาณ 2562

โครงการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
สัปดาห์กายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย	4.56
การบริการตรวจสุขภาพ	4.78
พัฒนาศักยภาพและสุขภาวะผู้สูงอายุในเขตภาคเหนือตอนล่าง	4.59
เฉลี่ย	**4.64**