



2023

MANAGEMENT **REVIEW REPORT**

ปีการศึกษา
2566



รายงานการประเมินตนเอง
Self-Assessment Report (SAR)
ตามเกณฑ์ EdPEX

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประจำปีการศึกษา 2566
วันที่รายงาน 8 ตุลาคม 2567

รายนามผู้จัดทำ

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

คำนำ

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้เข้าสู่การประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 ทีมบริหารชุดปัจจุบันซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่ง ในปีงบประมาณ 2565 ถึง 2568 ได้สานต่องานประจำของคณะ ควบคู่ไปกับการพัฒนางานใหม่ตามวิสัยทัศน์ “เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568” และได้วางกลยุทธ์การบริหารงานตลอดระยะเวลา 4 ปี ถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการ แผนงาน งบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรรายปี เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษา ทั้ง EdPEX และ AUN-QA (The ASEAN University Network-Quality Assurance) เป็นเครื่องนำทางในการบริหารงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน สร้างการรับรู้แก่ประชาคม และได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้ สำหรับทีมบริหาร หัวหน้างานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน

ในสองปีแรกของการบริหารงาน (ปีงบประมาณ 2565-2566) จะเน้นการพัฒนาระบบงาน โครงสร้างพื้นฐาน ที่สนับสนุนการทำงาน และสร้าง Mindset ของการทำงานในยุคปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ เพื่อสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้มากที่สุด และในปีที่สามของการบริหารงานหรือปีงบประมาณ 2567 ที่ผ่านมานี้ คณะเริ่มเน้นการวัดประสิทธิผลของกระบวนการหรือระบบงานที่ได้สร้างขึ้นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงาน และมีการเทียบเคียงผลลัพธ์การดำเนินงานบางตัวกับคู่เทียบ

รายงานการทบทวนของฝ่ายบริหาร (Management Review Report : MRR) ฉบับนี้ เกิดขึ้นโดยความร่วมมือของทีมบริหาร คณาจารย์และบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่างๆ โดยเป็นผลของการดำเนินงานระหว่างปีการศึกษา 2566 ควบคู่กับปีงบประมาณ 2567 สารสำคัญของรายงานฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile) ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานประกอบด้วยหมวดที่ 1 ถึงหมวดที่ 7 ซึ่งได้ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะในมุมมองของคณะกรรมการประเมินในปีที่ผ่านมา ทีมบริหารคณะ มีความคาดหวังว่ารายงานการทบทวนของฝ่ายบริหารฉบับนี้ จะเป็นเอกสารสำคัญที่สะท้อนผลการดำเนินงาน แสดงถึงการมีคุณภาพตามมาตรฐานในการจัดหลักสูตรและบริการ อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น และความมั่นใจสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ขอขอบคุณบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ช่วยกันพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด และขอขอบคุณผู้ประเมินทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวิฑู สุขเพ็ญ)

คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
โครงสร้างองค์กร	
P.1 ลักษณะองค์กร	1
P.1 ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
P.1 ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	5
P.2 สถานการณ์ของสถาบัน	7
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	11
1.1 ข. การสื่อสาร	13
1.1 ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน	16
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	21
1.2 ก. การกำกับดูแลองค์กร	21
1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	24
1.2 ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม	28
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	31
2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	31
2.1 ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	39
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	43
2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	43
2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	50
หมวดที่ 3 ลูกค้า	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	51
3.1 ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	52
3.1 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ	61
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	64
3.2 ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่นๆ	64
3.2 ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	70
3.2 ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด	71

	หน้า
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	74
4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ	74
4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	77
4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ	78
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	80
4.2 ก. ข้อมูลและสารสนเทศ	80
4.2 ข. ความรู้ของสถาบัน	84
หมวดที่ 5 บุคลากร	
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	90
5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	90
5.1 ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	99
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	104
5.2 ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร	104
5.2 ข. วัฒนธรรมองค์กร	105
5.2 ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	106
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	113
6.1 ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ	113
6.1 ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	122
6.1 ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน	125
6.1 ง. การจัดการนวัตกรรม	129
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	130
6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	130
6.2 ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	133
6.2 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	134
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	141
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า	141
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน	142
7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	146
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	152
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	152
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	158
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	158

	หน้า
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	168
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	168
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์	173
7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	173
7.5 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	177
ตารางสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx	192

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง OP-1	1
ตาราง OP-2	3
ตาราง OP-3	3
ตาราง OP-4	3
ตาราง OP-5	4
ตาราง OP-6	5
ตาราง OP-7	5
ตาราง OP-8	7
ตาราง OP-9	7
ตาราง OP-10	8
ตาราง OP-11	9
ตารางที่ 1.1-1	13
ตารางที่ 1.1-2	15
ตารางที่ 1.1-3	17
ตารางที่ 1.1-4	19
ตารางที่ 1.2-1	21
ตารางที่ 1.2-2	23
ตารางที่ 1.2-3	25
ตารางที่ 1.2-4	28
ตารางที่ 1.2-5	29
ตารางที่ 1.2-6	29
ตารางที่ 2.1-1	33
ตารางที่ 2.1-2	35
ตารางที่ 2.1-3	38
ตารางที่ 2.1-4	40
ตารางที่ 3.1-1	53
ตารางที่ 3.1-2	55
ตารางที่ 3.1-3	58
ตารางที่ 3.1-4	61
ตารางที่ 3.1-5	62
ตารางที่ 3.2-1	65
ตารางที่ 3.2-2	67

ตารางที่ 3.2-3	การประเมินความผูกพันในกลุ่มลูกค้า และ Stakeholders	71
ตารางที่ 4.1-1	สรุปกลุ่มตัวชี้วัด รายละเอียด รอบเวลาในการติดตาม และช่องทางการปรับปรุงตัวชี้วัด	79
ตารางที่ 4.1-2	การพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	77
ตารางที่ 4.1-3	ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	79
ตารางที่ 4.2-1	กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	80
ตารางที่ 4.2-2	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ	81
ตารางที่ 4.2-3	ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเข้าถึงข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการนำเข้า/ตรวจสอบข้อมูลและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล	83
ตารางที่ 4.2-4	ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน	84
ตารางที่ 4.2-5	กระบวนการดำเนินการตามประเภทของการจัดการความรู้	85
ตารางที่ 4.2-6	ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ	86
ตารางที่ 4.2-7	วิธีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	88
ตารางที่ 4.2-8	นโยบายการจัดการความรู้ วิธีการ ผู้รับผิดชอบและแนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบาย	88
ตารางที่ 5.1-1	รายละเอียดการพิจารณาอัตรากำลังและการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	92
ตารางที่ 5.1-2	กระบวนการรับและดูแลบุคลากรใหม่	94
ตารางที่ 5.1-3	ระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	97
ตารางที่ 5.1-4	การดำเนินงานตามกลยุทธ์ Green Clean and Safe Faculty	101
ตารางที่ 5.1-5	สิทธิประโยชน์จากคณะสหเวชศาสตร์	103
ตารางที่ 5.2-1	วัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการปฏิบัติ	105
ตารางที่ 5.2-2	เกณฑ์การประเมินภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนและความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ	107
ตารางที่ 6.1-1	ปัจจัยนำเข้า ข้อกำหนด การจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ บริการสุขภาพ และการบริหาร	114
ตารางที่ 6.1-2	แนวคิดในการออกแบบ	118
ตารางที่ 6.1-3	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ของคณะสหเวชศาสตร์	122
ตารางที่ 6.1-4	การปรับปรุงระบบงานและกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	124
ตารางที่ 6.1-5	การจัดการเครือข่ายอุปทานระหว่าง ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ วิธีการพิจารณาคัดเลือก กิจกรรมที่มีร่วมกันและวิธีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงาน	127
ตารางที่ 6.1-6	สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม	129
ตารางที่ 6.2-1	การดำเนินงานเพื่อการจัดการต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด ตามพันธกิจทุกด้านของคณะฯ	131

ตารางที่ 6.2-2	การจัดเก็บข้อมูลและผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลที่อ่อนไหว คณะสหเวชศาสตร์	133
ตารางที่ 6.2-3	การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของคณะสหเวชศาสตร์	136
ตารางที่ 6.2-4	รายละเอียดการบริหารจัดการสถานการณ์ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	140
ตารางที่ 7.1-1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า	141
ตารางที่ 7.1-2	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	142
ตารางที่ 7.1-3	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ	144
ตารางที่ 7.1-4	ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	145
ตารางที่ 7.1-5	ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	146
ตารางที่ 7.2-1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน	152
ตารางที่ 7.2-2	ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านการวิจัย	155
ตารางที่ 7.2-3	ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ	156
ตารางที่ 7.3-1	ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	158
ตารางที่ 7.4-1	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม	168
ตารางที่ 7.5-1	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด	173
ตารางที่ 7.5-2	ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	177
ตารางที่ 7.5-3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน	179

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร	11
ภาพที่ 1.1-2 ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล	12
ภาพที่ 1.1-3 จริยธรรมของผู้นำคณะสหเวชศาสตร์ การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล	13
ภาพที่ 1.1-4 ระบบการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ	16
ภาพที่ 1.2-1 การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	21
ภาพที่ 1.2-2 การประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับสูง	23
ภาพที่ 2.1-1 กระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์และการปรับปรุงทบทวน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์	31
ภาพที่ 2.1-2 การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	44
ภาพที่ 3-1 กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	51
ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า	52
ภาพที่ 3.1-2 กระบวนการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า	60
ภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน	68
ภาพที่ 3.2-2 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางวิชาการ และการอุทธรณ์ของ นิสิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	62
ภาพที่ 3.2-3 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านงานวิจัย คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	62
ภาพที่ 3.2-4 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านบริการวิชาการและบริการ สุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	70
ภาพที่ 4.1-1 ระบบกำกับติดตามประเมินผลตัวชี้วัด และหาคู่เทียบ	77
ภาพที่ 4.1-2 ตัวอย่างตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	76
ภาพที่ 4.1-3 ตัวอย่างตารางคำอธิบายการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดกลยุทธ์	78
ภาพที่ 4.2-1 ระบบการจัดการองค์ความรู้	84
ภาพที่ 5.2-1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ (วิเคราะห์แยกตาม Generation)	104
ภาพที่ 5.2-2 การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะสห เวชศาสตร์	107
ภาพที่ 5.2-3 ข้อตกลงภาระงาน และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร คณะสห เวชศาสตร์	109
ภาพที่ 5.2-4 ลำดับการจัดระบบการพัฒนาศูนย์บุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนา ส่วนบุคคล	111
ภาพที่ 5.2-5 ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ	112
ภาพที่ 6.1-1 การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และ กระบวนการ	113
ภาพที่ 6.1-2 แผนภาพแสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนด การดำเนินงาน การประเมินผลลัพธ์ และการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบงานหลัก คณะสหเวชศาสตร์	117
ภาพที่ 6.1-3 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการผลิตบัณฑิต	119
ภาพที่ 6.1-4 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการวิจัย	120

ภาพที่ 6.1-5	ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	121
ภาพที่ 6.1-6	แผนภาพแสดงการดูแลกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานตามพันธกิจหลัก คณะสหเวชศาสตร์	126
ภาพที่ 6.2-1	ระบบการป้องกันอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยทางกายภาพคณะสหเวชศาสตร์	137
ภาพที่ 6.2-2	ระบบการดูแลความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉินคณะสหเวชศาสตร์	138

กรรมการประเมิน

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บวรศิลป์ เขวาร์ซึ่น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์พีระพงศ์ เขียววัฒน์)

บทสรุปผู้บริหาร

ทีมบริหารคณะสหเวชศาสตร์ ได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence – EdPEX) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กร คนบติและทีมบริหารมุ่งเน้นการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า และมุมมองเชิงระบบ ตามค่านิยมของ EdPEX คณะได้ประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2563

ในปีการศึกษา 2566 จึงถือเป็นปีที่สี่ของการดำเนินงานภายใต้แนวทางนี้ โดยภายหลังจากได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2565 แล้ว ทีมบริหารได้นำมาปรับปรุง วางแผน และดำเนินงานตาม OFI ดังสรุปผลได้ดังภาคผนวก

สำหรับการดำเนินการที่สำคัญรวมทั้งการพัฒนาที่เกิดขึ้นใหม่ในปีการศึกษา 2566 สามารถสรุปตามความสอดคล้องกับข้อคำถามในแต่ละหมวดได้ดังตาราง

หมวด	สิ่งที่ดำเนินการ
1 การนำองค์กร	1.1 ข การสื่อสาร คนบติได้กำหนดเรื่องที่จะสื่อสาร และช่องทางในการสื่อสารไปยัง Stakeholder แต่ละกลุ่ม และได้ประเมินประสิทธิผลในการรับรู้ข่าวสารจากการสื่อสารโดยคนบติ ตามตารางที่ 1.1-1 1.1 ค(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ คนบติได้วิเคราะห์ Pain point เพื่อการจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งวัดประสิทธิผลในการดำเนินการ ตามตารางที่ 1.1-4 1.2 (ค) การสร้างประโยชน์ให้สังคม คณะได้ใช้การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม หรือ Social return on investment (SROI) มาวัดผลประโยชน์ของการให้บริการของอาคารธาราบำบัด การจัดบริการสุขภาพ การพัฒนาระบบ LIFE Platform การจัดรายวิชาศึกษาทั่วไป ตามตารางที่ 1.2-6
2 กลยุทธ์	2.1 (ก) กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ — คณะได้ทบทวนแนวทางในการเขียนเล่ม MRR ของหมวดที่ 2 เพื่อให้ตอบคำถามได้ตรงตามที่เกณฑ์กำหนด — มีการจัดทำตารางแสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะยาว และแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยง ดังแสดงในตารางที่ 2.1-4 — มีการจัดทำภาพเพื่อประกอบการอธิบายกระบวนการ (ภาพที่ 2.1-1) 2.1 ก (2) นวัตกรรม ได้แสดงตาราง ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นของคณะสหเวชศาสตร์เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถทางการแข่งขัน (ตารางที่ 2.1-1) 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้ทบทวนระบบและจัดทำแผนภาพประกอบการอธิบาย (ภาพที่ 2.1-2 รวมทั้งเพิ่มเติมแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ และการจัดหาครุภัณฑ์
3 ลูกค้า	3.1 ก. การรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ — คณะได้พัฒนานวัตกรรม ‘ระบบประเมินความสุขและความผูกพันของนิสิตและบุคลากรในคณะ’ ในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แสดงผลแบบ Dashboard

		ได้ เพื่อติดตามผลลัพธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเก็บข้อมูลย้อนหลัง และเพื่อให้เห็นแนวโน้ม ส่งผลลัพธ์ของเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและหาแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า — คณะได้พิจารณาช่องทางหลักในการรับฟังเสียงลูกค้า ประเมินผลลัพธ์ และหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการรับฟังเสียงของลูกค้า ตามตารางที่ 3.1-4 3.2 ค การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด คณะได้วิเคราะห์สารสนเทศจากการรับฟังเสียงลูกค้าและสังเคราะห์แนวทางพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการดำเนินงานดังแสดงในตารางที่ 3.2-4
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.1 ก (2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ คณะได้ทำ MOU กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันคู่แข่งขัน (Benchmark) และคัดเลือกตัวชี้วัดที่จะ Benchmark ตาม Criteria ที่ 8 ของ AUN-QA และวิชาชีพ รวมทั้งตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัย 4.2 ก ข้อมูลและสารสนเทศ คณะจัดทำระบบสารสนเทศเพิ่มเติมหลายรายการ เช่นระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปี ระบบรายงานข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารจัดการ ผลตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการจากกลยุทธ์ ระบบประเมินผลการฝึกงาน เป็นต้น มีการแสดงผลในรูปแบบของ Dash board โดยกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง ว่าเป็นเฉพาะบุคลากร หรือนิสิต หรือคู่ความร่วมมือ ดังตารางที่ 4.2-2 4.2 ข ความรู้ของสถาบัน — คณะได้จัดการความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ใน ดังแสดงในตารางที่ 4.2-6 โดยระบุเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ ผู้รับผิดชอบ ผู้ใช้ประโยชน์ แหล่งการจัดเก็บ Good Practice ประโยชน์ที่ได้รับและผลการประเมินการจัดการความรู้ — มีนโยบายด้านการจัดการความรู้เพื่อให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน ดังตารางที่ 4.2-8
5	บุคลากร	5.1 ก ชีตความสามารถและอัตรากำลัง — คณะมีการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น (1) ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตามตำแหน่ง เชื่อมโยงกับ Job description โดยได้มาจากการวิเคราะห์ด้วยตนเอง ร่วมกับผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของ Stakeholders มีการประเมินขีดความสามารถตาม K S A และนำไปเชื่อมโยงกับ IDP เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นระบบเดียวกัน ดังแสดงในภาพที่ 5.1-2 — มีการพัฒนาระบบรอกภาระงานออนไลน์เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดการต่อไป 5.1 ข (2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร มีการแสดงผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ Green Clean and Safe Faculty การวัดประสิทธิผล และใช้ผลลัพธ์มาปรับปรุงแก้ไข ตามตารางที่ 5.1-4 5.2 ก. (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน คณะฯ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ โดยการสำรวจ และนำมาวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อความผูกพัน ผลการวิเคราะห์

		ดังกล่าวนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรม และตัวอย่างการปรับปรุงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการแสดงในตารางที่ 5.1-4 และ 5.1-5
6	ระบบปฏิบัติการ	6.1 ข (3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ — คณะมีการสรุปแนวทางการปรับปรุงระบบงานและกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ดังตารางที่ 6.1-4 — คณะได้ทบทวนแนวทางในการเขียนเล่ม MRR ของหมวดที่ 6 เพื่อให้ตอบคำถามได้ตรงตามที่เกณฑ์กำหนด 6.2 ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ -คณะมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อลดต้นทุน การมีการคำนวณ SROI จากการลงทุน เช่น LIFE Platform 6.2 ข ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ คณะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ตามกลยุทธ์ Green, Clean and Safe Faculty จาก VOC เช่น การติดตั้งประตูนิรภัย และจัดซื้อ Firewall Defender เพื่อเพิ่มความปลอดภัยของระบบไซเบอร์

โครงสร้างองค์กร คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

P.1 ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ก่อตั้งขึ้นในปี 2539 เป็น 1 ใน 20 สถาบันที่จัดการเรียนการสอนทางด้านสหเวชศาสตร์ของประเทศ จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ 5 สาขาวิชา ได้แก่ เทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รังสีเทคนิค กายภาพบำบัด ทัศนมาตรศาสตร์ **ผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมที่ไปตอบสนองต่อสังคมสูงวัย ให้บริการทางวิชาการ และให้บริการทางสุขภาพด้านกายภาพบำบัด และธาราบำบัดซึ่งเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง คณะมุ่งเน้นการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า และมุมมองเชิงระบบตามค่านิยมของ EdPEX**

(1) หลักสูตรและบริการ

คณะฯมีหลักสูตรและบริการ ที่สำคัญ 5 ด้าน และมีกลไกการส่งมอบตามตาราง OP-1

ตาราง OP-1 หลักสูตรและบริการของคณะ

ที่	หลักสูตรและบริการ	กลไกการส่งมอบ	สัดส่วนของรายได้
1	การจัดการศึกษาในหลักสูตรระดับ ป.ตรี ทางสหเวชศาสตร์ 5 หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เน้น Outcome base education มีสมรรถนะตามวิชาชีพและการพัฒนาทักษะชีวิตตามอัตลักษณ์นิสิตของคณะ"ALLIED" โดยร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ 1-5 ในตาราง OP-8	59%
2	การจัดการศึกษาในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาทางสหเวชศาสตร์ 5 หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เน้น Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA การพัฒนาทักษะชีวิต และทักษะด้านการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม	2%
3	ผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มุ่งเน้น สังคมสูงวัย	การให้ทุนวิจัยและส่งเสริมศักยภาพในการทำงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย การเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์	34%
4	บริการวิชาการการจذبอบรม และให้ความรู้ด้านสหเวชศาสตร์	จัดงานอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ทั้งรูปแบบบรรยายและปฏิบัติการ ในสาขาวิชาด้านสหเวชศาสตร์	2%
5	บริการสุขภาพด้านกายภาพบำบัดธาราบำบัดและฟิตเนส	ให้บริการคลินิกกายภาพบำบัด และธาราบำบัด ส่งเสริม ฟันฟูและรักษา และให้บริการฟิตเนสในรูปแบบที่แสวงหาผลกำไร	3%

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568”

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

	ค่าเป้าหมาย รายปี			
	65	66	67	68
1 จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	18	20	22	24

2	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของอาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	7	8	9	10
3	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ในเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิงสาธารณะ) (ชิ้นงาน)	3	4	5	6
4	รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ (ล้านบาท/ปีงบประมาณ)	1.1	1.2	1.3	1.4
5	คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEX (คะแนน) **		>200	>200	>200

** ตัวชี้วัดที่ 5 กำหนดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงรูปธรรมของการเป็นคณะวิชาการระดับแนวหน้าของประเทศ ตามวิสัยทัศน์ของคณะ โดยการ Benchmark กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พันธกิจ (Mission)

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

ค่านิยมร่วม (Core Value)

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

วัฒนธรรมองค์กร : เคารพในความหลากหลาย

สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

- CC1: การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลลัพธ์ทั้งสมรรถนะวิชาชีพ และ ทักษะชีวิต
- CC2: การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม
- CC3: การจัดการบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์ สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้
- CC4: การจัดการบริการสุขภาพจากความร่วมมือทางคลินิกโดยเฉพาะกายภาพบำบัด และธาราบำบัด และสร้างรายได้

(2) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนบุคลากรทุกประเภทรวมทั้งสิ้น 138 คน จำแนกเป็น

- 1.บุคลากรสายวิชาการ (นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ) 85 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ของบุคลากรทั้งหมด
- 2.บุคลากรสายสนับสนุน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ของบุคลากรทั้งหมด

แม่บ้านและพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) อาศัย Outsource วุฒิการศึกษาและคุณลักษณะเฉพาะ

สมรรถนะสำคัญของบุคลากรแสดงดังตาราง OP-2 และจำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุดังตาราง OP-3

ตาราง OP-2 คุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร

ประเภท	ลักษณะเฉพาะ	สมรรถนะสำคัญ	หมายเหตุ
ประจำ			
ผู้บริหาร	— จบปริญญาเอกตามสาขา — มีใบประกอบวิชาชีพ	1) ทักษะด้านการบริหารจัดการ 2) สมรรถนะตำแหน่งบริหาร	เอกสารอธิบาย ลักษณะงาน
บุคลากรสายวิชาการ	— มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด	1) สมรรถนะบุคลากร ม. นเรศวร ปี 2567 2) การจัดการเรียนการสอนตาม OBE 3) สมรรถนะตามวิชาชีพ	
บุคลากรสายสนับสนุน (สำนักงาน)	— จบปริญญาตรีขึ้นไป — มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด	1) สมรรถนะบุคลากรของ ม. นเรศวร ปี 2567 2) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตามตำแหน่ง 3) สมรรถนะตามค่านิยมร่วม	เอกสารอธิบาย ลักษณะงาน ตามแต่ละ ตำแหน่งและ
บุคลากรสายสนับสนุน (วิชาชีพ)	— จบปริญญาตรีขึ้นไป — มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด	1) สมรรถนะบุคลากรของ ม. นเรศวร ปี 2567 2) ความรู้และทักษะตามสาขาวิชาชีพ	Performance Agreement
บุคลากรสายสนับสนุน (การบริการสุขภาพ)	— มีใบประกอบวิชาชีพ	1) สมรรถนะบุคลากรของ ม. นเรศวร ปี 2567 2) ความรู้และทักษะตามสาขาวิชาชีพ 3) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ 4) ทักษะด้านการจัดการและบริการ/หารายได้	
ชั่วคราว (Outsource)			
แม่บ้าน รปภ.	n/a	— Service Minds	

ตาราง OP-3 จำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุ

ประเภท	ช่วงอายุ ตาม Gen	จำนวน (%)
บุคลากรสายวิชาการ (N=85)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507)	1 (1%)
	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	34 (40%)
	Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	50 (59%)
บุคลากรสายสนับสนุน (N=53)	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	16 (30 %)
	Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	36 (68%)
	Generation Z (พ.ศ. 2540 -2552)	1 (2%)

คณะพัฒนาแบบประเมินความสุขขึ้นใช้เองโดยกำหนดประเด็นของการประเมินให้เชื่อมโยงกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง OP-4 ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประเมินระดับความสุขของบุคลากรแต่ละกลุ่มต่อไป

ตาราง OP-4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข		
ความพึงพอใจ	ด้าน	ผลลัพธ์
ความพึงพอใจต่อตนเอง	ด้านสมรรถนะ	หมวด 7.3
	ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน	
ความพึงพอใจต่อ คณะสหเวชศาสตร์	ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร	
	ด้านอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	

ความพึงพอใจต่องาน	ด้านภาระงาน	
	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน	ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเงินเดือนผลตอบแทน	
	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน		
	ปัจจัย	หมวด
Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	7.3
Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา	
Generation Z (พ.ศ. 2540 -2552)	8. โอกาสก้าวหน้าในงาน 9. ความมีอิสระในงาน 10.ความท้าทายของงาน	

(4) สินทรัพย์

คณะฯ มีสินทรัพย์ที่สำคัญตามตาราง OP-5

ตาราง OP-5 สินทรัพย์ที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ

ด้าน	อาคารสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก
การจัดการเรียนการสอนระดับป.ตรีและบัณฑิตศึกษา	อาคารปฏิบัติการ 5 สาขาวิชาชีพ พร้อมครุภัณฑ์การศึกษาที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของแต่ละสาขา 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 ห้องถ่ายภาพด้วยกล้องจุลทรรศน์ฟลูออเรสเซนซ์ ห้องปฏิบัติการวิจัยวิเคราะห์โปรตีน ห้องปฏิบัติการวิจัยวิเคราะห์เซลล์ ห้องเพาะเลี้ยงเซลล์ และห้องพีซีอาร์
การบริการวิชาการ	Platform LIFE สำหรับลงทะเบียนประชุมวิชาการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ห้องประชุมขนาดใหญ่รองรับการประชุม 150-180 ที่นั่ง
การบริการสุขภาพ	สระธาราบำบัด สระน้ำปรับระดับความลึก ลู่วิ่งในน้ำ underwater treadmill คลินิกกายภาพบำบัด และครุภัณฑ์สำหรับให้บริการสุขภาพ ด้านกายภาพบำบัด และห้องฟิตเนส
การบริหารจัดการ	Website ระบบสารสนเทศ online ฐานข้อมูลด้านบุคลากร ระบบสารบรรณ ระบบรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (โปรแกรมประเมินความสุข โปรแกรมประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้นิต)

(5) กฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการตามตาราง OP-6

ตาราง OP-6 กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ

ด้าน	กฎระเบียบข้อบังคับ
การเรียนการสอน	- ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ มหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา - เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA - เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านเทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รังสีเทคนิค กายภาพบำบัด และทัศนมาตรศาสตร์ - ข้อบังคับ/ประกาศ มหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยจรรยาบรรณ
การวิจัย	- ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร - ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ.2549 - ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย การบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย - ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการความปลอดภัยทางชีวภาพ - แนวทางด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
การบริการวิชาการและ บริการสุขภาพ	- พรบ.การประกอบโรคศิลปะที่เกี่ยวข้อง ของสภา/สมาคมวิชาชีพ - มาตรฐานด้านคลินิกกายภาพบำบัด - การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสระธาราบำบัด แผนฉุกเฉิน กรณีเกิด เหตุเพลิงไหม้ จมน้ำ
การบริหาร	- ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ - ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน - ระเบียบการควบคุมภายใน

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณบดีถูกกำกับติดตามโดยอธิการบดี สภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะฯ บริหารงานภายใต้การนำองค์กรของคณบดี และรองคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านต่างๆ จำนวน 4 ท่าน และผู้ช่วยคณบดี จำนวน 3 ท่าน การบริหารงานในแต่ละภาควิชากำกับดูแลโดยหัวหน้าภาควิชาจำนวน 5 ท่าน และการบริหารจัดการงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ และหัวหน้างาน 7 ท่าน เป็นผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารแต่ละระดับ มีความรับผิดชอบและขับเคลื่อนการทำงาน ผ่านการประชุมและสื่อสารไปยังคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ส่วนในระดับคณะ อาศัยคณะกรรมการประจำคณะ

(2) ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น

คณะฯ มีกลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง ตามตาราง OP-7
ตาราง OP- 7 กลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง

หลักสูตรและบริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ประเด็นด้านความคาดหวัง	ผลลัพธ์
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา	ปัจจุบัน	นิสิตของคณะ (ระดับปริญญาตรี)	- คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร - การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประชาสัมพันธ์	หมวด 7.2

หลักสูตรและบริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ประเด็นด้านความคาดหวัง	ผลลัพธ์
			— ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ — ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room — ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ — อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	
		ผู้ใช้บัณฑิต	— สมรรถนะของบัณฑิตตาม PLO ของหลักสูตร	หมวด 7.1
	อนาคต	นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย / นิสิตต่างคณะ/ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	— การรับทราบข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอน ระบบการรับสมัคร และการประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการศึกษา	-
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 — ความสะดวกด้านการนัดหมาย สถานที่/ภูมิทัศน์ — 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. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ อาทิ เช่น รพ. พุทธชินราช พิษณุโลก กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ตามบทบาทด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่กำหนดไว้ใน MOU เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงาน และจัดบริการวิชาการร่วมกัน เป็นต้น
5. บริษัท ห้างร้านที่จำหน่ายครุภัณฑ์ด้านการศึกษาศึกษาการวิจัย และบริการสุขภาพ	ส่งมอบครุภัณฑ์ตาม TOR และดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
6. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการส่งต่อผู้ป่วยธาราบำบัด ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช	ส่งต่อผู้ป่วยด้านธาราบำบัด ตามข้อตกลงใน MOU และ MOA

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

คณะฯ มีการวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งด้านด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชาตามตาราง OP-9

ตาราง OP-9 การวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งด้านด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนสถาบันที่เปิด การเรียนการสอน*	ตัวชี้วัด	ลำดับ**
เทคนิคการแพทย์	16	จำนวนนิสิตที่สอบผ่าน ใบประกอบโรคศิลป์	n/a
รังสีเทคนิค	14		10
กายภาพบำบัด	17		13
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	2		2
ทัศนมาตรศาสตร์	3		1

* นับรวมคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ลำดับ จากการสอบใบประกอบโรคศิลป์

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	ผลลัพธ์ของ คู่เทียบ	ผลลัพธ์ของ คณะ
การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี	1. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์ ประจำ (FTES) ระดับปริญญาตรี	7.31:1	8.37:1
	2. ร้อยละของนิสิตปริญญาตรีที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับ นิสิต	115.17	96.30
	3. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบ วิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะ ในการสอบครั้งแรก (ปี การศึกษาที่สำเร็จการศึกษา)	คณะ=86.44 MT= 77.17 RT= 96.43 PT= 85.71	คณะ=73.03 MT=58.18 RT=91.80 PT=36.36
	4. ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่มีงานทำในรอบ 12 เดือน	คณะ=100 MT=100 RT=100 PT=100	คณะ=85.84 MT=90 RT=94.64 PT=68.75
	5. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับ ปริญญาตรี (ปีการศึกษา) ตามกรอบคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) : คะแนนเต็ม 5	คณะ=4.29 MT=4.38 RT=4.33 PT=4.09	คณะ=4.36 MT=4.10 RT=4.19 PT=4.42
	6. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับ ปริญญาตรี ในหลักสูตร 4 ปี (ปี)	คณะ=4.20 MT=4.14 RT=4.14 PT=4.14	คณะ=4 MT=4 RT=4 PT=4
	7. Dropout rate	4.95	6.74
	8. จำนวนสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อจำนวน อาจารย์ประจำ	0.82:1	0.60:1
การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา	1. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ใน ฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อ จำนวนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมดต่อปีการศึกษา	1.7 : 1	3 : 1
	2. จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา	0	6

หลักสูตรและบริการ	ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark	ผลลัพธ์ของ คู่เทียบ	ผลลัพธ์ของ คณะ
การวิจัยและนวัตกรรม	1. ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	173.33	48.10
	2. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร	12	2
	3. จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ (เชิงพาณิชย์)	31(1)	11
	4. จำนวนงบประมาณวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (บาท)	502,980.63	142,378.49
การบริการทางวิชาการ	1. จำนวนโครงการให้บริการจัดอบรม ประชุมและสัมมนา	17	6
การบริการทางสุขภาพ	1. จำนวนผู้บริการด้านสุขภาพผ่านคลินิกกายภาพและธาราบำบัด (คน)	53,531	2,415

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันแสดงดังตาราง OP-11

ตาราง OP-11 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หลักสูตรและบริการ	ปัจจัยของความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี	C 1 สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวน C 2 ผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น C 3 ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี
การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	C 4 อาจารย์/นิสิตบัณฑิตศึกษา ไม่มีทุนในการทำงานวิจัย C 5 คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา
การวิจัยและนวัตกรรม	C 6 อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก C 7 ไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม C 8 ไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม
การบริการวิชาการ	C 9 ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน C 10 ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ
การบริการสุขภาพ	C 11 โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธาราบำบัดได้เอง C 12 บุคลากรที่ให้บริการลาออก

(3) แหล่งข้อมูลในการเปรียบเทียบ

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

ข.บริบทเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)

โอกาส และจุดแข็ง	SA1 :	ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ
	SA2 :	นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม
	SA3 :	ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงวัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต
	SA4 :	คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์
	SA5 :	คณะมีอาคารธาราบำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

อุปสรรค และ จุดอ่อน	SC1 :	จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดน้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น
	SC2 :	การระบาดของ COVID-19 กระทบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสุขภาพ
	SC3 :	การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
	SC4 :	คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น
	SC5 :	คณะยังปรับตัวช้าต่อการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็น Hardware และ software ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพสูงมาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามภารกิจของคณะ

ค. ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน

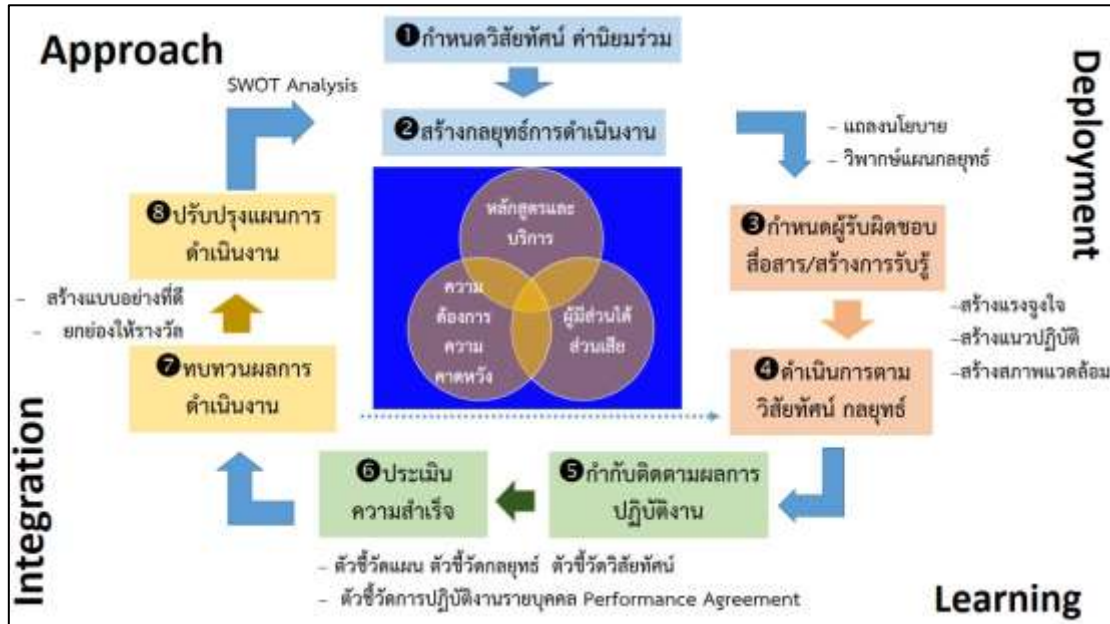
ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน

- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลง (Performance Agreement)
- มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ในรอบ 6 9 12 เดือน
- มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ และเสี่ยงสะท้อนของลูกค้ำ
- มีระบบการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX, AUNQA
- มีระบบการประเมินผลลัพธ์โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี
- ระบบบริหารความเสี่ยง/การตรวจสอบภายใน

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

คณบดีใช้ระบบการนำองค์กรตามภาพที่ 1.1-1 ในการนำองค์กรสู่วิสัยทัศน์ “เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพ สังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568”



ภาพที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร

ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

คณบดีทบทวนวิสัยทัศน์ ผลการดำเนินงาน ของคณะที่ผ่านมา จากนั้นยกย่องและกำหนดวิสัยทัศน์ปัจจุบัน และแถลง ต่อสภามหาวิทยาลัยในคราวรับตำแหน่ง (ขั้นตอนที่ 1 ในภาพที่ 1.1-1) ทั้งนี้วิสัยทัศน์มาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ ของประเทศ ซึ่งเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged Society) แล้ว ส่วนกลยุทธ์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผน อุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีจุดเน้นด้านการสร้างนวัตกรรม ปี 2566 มหาวิทยาลัยนเรศวรมี วิสัยทัศน์ ในการเป็น มหาวิทยาลัยเพื่อสังคมของผู้ประกอบการ ดังนั้น ฐานคิดเรื่องนวัตกรรมและการหารายได้ ที่ ยั่งยืนจึงสำคัญ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์คณะ นอกจากนี้ยังได้มีการวิเคราะห์โอกาสของคณะพบว่ามีความงานวิจัยด้าน นวัตกรรม มีอาคารธาราบ้ำบัด และกลยุทธ์ของคณะเน้นการปลูกฝังทักษะการเป็นผู้ประกอบการ คณะจึงมีศักยภาพ และโอกาสในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม และให้บริการวิชาการรองรับสังคมสูงวัยหลากหลายมิติ อีกทั้งเป็น แนวทางในการแสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเองได้เป็นอย่างดี

คณบดีสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารในหลายรูปแบบช่องทาง ดังแสดงในตารางที่ 1.1-2 วิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้ ในการสร้างกลยุทธ์การดำเนินงาน มีการติดตามความสำเร็จเป็นระยะ ซึ่งรับผิดชอบโดยทีมบริหาร (ขั้นตอนที่ 2 ในภาพที่ 1.1-1) ซึ่งเชื่อมโยงกับหมวดที่ 2.1 ก(1) ตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการสื่อสารแสดงดังตัวชี้วัดที่ 7.4-1 ถึง 7.4-6 ในหมวดที่ 7.4 (ก) 1 ประสิทธิภาพของตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการนำองค์กร แสดงดัง ตัวชี้วัดที่ 7.5-20 ถึง 7.4-24 และตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการสร้างความผูกพันแสดงในหมวดที่ 7.2

ในปีการศึกษา 2565 มีการรายงานความสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ มีการทบทวนทิศทางของคณะ ผ่านกิจกรรมคณบดีพบหน่วยงาน และกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์แต่ละด้าน ใน 3 ประเด็น คือ 1. แผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่ชอบ 2. แผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่ไม่ชอบ และ 3. ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุง และมีผลสรุปการจัดลำดับความสำคัญของความคาดหวังและวางแผนงานในการตอบสนองต่อความคาดหวัง ในแต่ละกลยุทธ์

คณบดีเป็นผู้กำร่งค่านิยมร่วม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมหลัก 11 ประการ ของ EdPEx เน้นพฤติกรรมของบุคลากรที่จะนำพาองค์กรสู่วิสัยทัศน์ ทีมบริหารร่วมกันทบทวนและปรับปรุง มีการมอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานนำ (ร่าง) ค่านิยมร่วม ไปวิพากษ์ในหน่วยงาน จากนั้นนำไปสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาคม โดยใช้คำว่า CARE (Creativity, Adaptability, Responsibility, Empathy) ตามภาพที่ 1.1-2 ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายในเชิงสุขภาพ แต่ละอักษรมาจากคำที่เป็นพฤติกรรมหลักที่สนับสนุนภารกิจหลักและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และมีการกำหนดพฤติกรรมหลักตามค่านิยมร่วม (Approach) ทีมบริหารออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมร่วม (Deployment) เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ตามหมวดที่ 5.2 (ข) และคณบดีได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอในฐานะผู้นำระดับสูง มีการบูรณาการไปยังการพิจารณาความดีความชอบ โดยกำหนดเป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ก.พ. และวัดผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผ่านการประเมินความดีความชอบ (Learning) และกำหนดให้ใส่ความสอดคล้องของการปฏิบัติงานในแผนปฏิบัติการกับค่านิยมร่วม (Integration) ดังอธิบายในหมวดที่ 5.2 ค(1) มีการมอบรางวัลบุคลากรสายสนับสนุนที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม CARE ในวันสถาปนาคณะ (18 กรกฎาคม 2567) และมีผลลัพธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรมที่สนับสนุนค่านิยมร่วมแสดงดังตัวชี้วัดที่ 7.4-7 ถึง 7.4-10



ภาพที่ 1.1-2 ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณบดีวางนโยบายเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ที่ได้รับไว้ตามตาราง OP-6 ในโครงสร้างองค์กร โดยคณบดีได้มอบหมายความรับผิดชอบให้ทีมบริหารตามภารกิจ เป็นผู้กำกับดูแลกระบวนการที่ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ดังสรุปวิธีการและผลลัพธ์ในตารางที่ 1.2-3

คณบดีกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร และพฤติกรรมด้านจริยธรรม 5 ด้านที่พึงยึดถือของผู้บริหารระดับสูง ตามแผนภาพที่ 1.1-3 ในเอกสารอธิบายลักษณะงาน (Approach) มีการเผยแพร่ให้

ประชาคมรับทราบ มีการส่งเสริมจริยธรรมการทำงานของผู้บริหาร เช่น การให้เข้าร่วมอบรมกฎหมายสำหรับผู้บริหาร (Deployment) มีการประเมินผลตามเกณฑ์ (Learning) ที่ครอบคลุมด้านจริยธรรม เพื่อนำผลการประเมินไปให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Integration (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-33)



ภาพที่ 1.1-3 จริยธรรมของผู้นำคณะสหเวชศาสตร์ การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล

คณบดีกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร มีการเผยแพร่คู่มือจรรยาบรรณ และจริยธรรมในการทำงานที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัย

ข. การสื่อสาร

คณบดีสร้างแผนงานในการสื่อสารดังตารางที่ 1.1-1 ทั้งนี้การสื่อสารภายในคณะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การสื่อสารตามภารกิจประจำ ได้แก่ การสื่อสารข่าวสาร จดหมาย หนังสือเวียนต่าง ๆ และการประชุมภายในหน่วยงานย่อย ทั้งนี้คณะกำหนดนโยบายการสรุปสาระการประชุมให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 3 วันทำการ ภายหลังการประชุม เพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง ทันแก่เวลาให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ การสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยม อัตลักษณ์นิสิต

มีการติดตามประสิทธิผลของการรับรู้ ผ่านตัวชี้วัด โดยมีผลลัพธ์ การประเมินความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(1) ในปี 2566 เพิ่มเติม การจัด On the job interviewing และการประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารโดยคณบดี แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่ 7.4-1)

ตารางที่ 1.1-1 ช่องทางการสื่อสารที่สำคัญของผู้นำระดับสูง

สาระที่ต้องการสื่อ	ผู้รับสาร	วิธีการสื่อ	ความถี่	ผลลัพธ์การประเมิน*
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม - นโยบาย แผนงาน - กลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ - การติดตามตัวชี้วัด	- รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี /หัวหน้าภาค - หัวหน้างาน	การประชุมกลุ่มย่อยทีมบริหาร	เดือนละ 1 ครั้ง	การประเมินประสิทธิภาพการสื่อสารของคณบดี (ตัวชี้วัดที่ 7.4-1)

สาระที่ต้องการสื่อ	ผู้รับสาร	วิธีการสื่อ	ความถี่	ผลลัพธ์การประเมิน*
— การติดตามผลการทำงาน		—การประชุม คณะกรรมการ บริหารสำนักงาน		การประเมิน ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (ตัวชี้วัดที่ 7.5-19 ถึง 7.4-23)
— วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์นิสิต	—บุคลากรของคณะ	—กิจกรรมพบ ประชาคม	เป็นประจำทุก ปี	ตัวชี้วัดประสิทธิผล กระบวนการ สื่อสาร (7.4-2 ถึง 7.4-6)
— พฤติกรรมที่สนับสนุน ค่านิยมร่วม	—บุคลากรสาย สนับสนุน	—Speech ในการ กล่าวเปิดงาน —E-Document —เว็บไซต์คณะ, Facebook, —Line	เป็นประจำทุก ปี ตามโอกาส	ตัวชี้วัดพฤติกรรม ตามค่านิยมร่วม (7.4-7 ถึง 7.4-10)
— วิสัยทัศน์คณะ — อัตลักษณ์นิสิต — แนวทางการพัฒนานิสิต — ข่าวสารประชาสัมพันธ์	—นิสิต ป.ตรี และ บัณฑิตศึกษา —ผู้นำนิสิต	—กิจกรรม ผู้บริหารพบนิสิต —การทำ Fous group —Speech ในการ กล่าวเปิดงาน —Social media ของคณะ	ตามโอกาส	ร้อยละการรับรู้ วิสัยทัศน์และอัต ลักษณ์นิสิตจาก การทำ Fous group (ตัวชี้วัดที่ 7.4-11 และ 7.4- 12) ผลประเมินความ พึงพอใจต่อสื่อและ การได้รับข้อมูล ข่าวสารโดยนิสิต ตัวชี้วัดที่ 7.4-13
— การให้บริการทางสุขภาพ/ บริการวิชาการ	—ผู้รับบริการทาง สุขภาพ —ผู้รับบริการวิชาการ	—เว็บไซต์ Health Club / Facebook คณะ —LIFE Platform —ช่อง You tube	ตามโอกาส	ผลประเมินความ พึงพอใจต่อสื่อและ การได้รับข้อมูล ข่าวสารโดย ผู้รับบริการ สุขภาพ/ ผู้รับบริการ วิชาการ ตัวชี้วัดที่ 7.4-14 ตัวชี้วัดที่ 7.4-15
— หลักสูตรและบริการของ คณะ	—ผู้เรียนในอนาคต			จำนวนผู้รับชมสื่อ ประชาสัมพันธ์

สาระที่ต้องการสื่อ	ผู้รับสาร	วิธีการสื่อ	ความถี่	ผลลัพธ์การประเมิน*
				หลักสูตรของคณะ ตัวชี้วัดที่ 7.4-16
— วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม — ผลการดำเนินงานของคณะ	— ศิษย์เก่า — ผู้ใช้บัณฑิต — คู่ความร่วมมือ	— Social media ของคณะ — กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและ ศิษย์เก่า/ผู้ใช้บัณฑิต/คู่ความร่วมมือ	ตามโอกาส	ผลการประเมินความเห็นต่อภาพลักษณ์ของคณะ ตัวชี้วัดที่ 7.4-17

***การประเมินประสิทธิผลของกิจกรรม/การใช้วิธีการสื่อสาร/การรับรู้**

คณะมีวิธีการสร้างความผูกพันให้กับกลุ่มลูกค้าที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการตอบประเด็นความคาดหวังดังตารางที่ OP-7 โดยใช้ช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้ในระดับสูง และมีการวัดผลลัพธ์ตามที่แสดงดังตารางที่ 1.1-2 รวมทั้งการรับ Feedback ผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการเช่น การพูดคุยกับนิสิตและบุคลากร เพื่อปรับวิธีการในการสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมในรูปแบบใหม่ๆ ตามความต้องการของนิสิต โดยผู้ในระดับสูงเข้าไปมีส่วนร่วม

ตารางที่ 1.1-2 ตัวอย่างช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้ในระดับสูงและผลลัพธ์

กลุ่ม	ช่องทางการสร้างความผูกพัน	ผลลัพธ์
ลูกค้า		
นิสิต	— เข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ — ให้งานการศึกษา/ จัดกิจกรรมเพื่อการแบ่งปันต่าง ๆ — มอบรางวัลเชิดชูเกียรติและเผยแพร่ใน social media	ผลประเมินความผูกพันของนิสิต (หมวด 7.3)
ผู้ใช้บัณฑิต	— สร้าง PLO ของหลักสูตรตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต — สร้างโปรแกรมประเมินบัณฑิตที่เป็น User friendly	ผลประเมินความพึงพอใจจากผู้บัณฑิต (หมวด 7.2)
ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	— กำกับดูแลการบริหารทุนวิจัยให้เป็นไปตามที่ผู้ให้ทุนคาดหวังดังตารางที่ OP-7	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากแหล่งทุนวิจัย (หมวด 7.2)
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	— จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ — พัฒนา LIFE Platform ที่เป็น User friendly/ส่งข่าวสารการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ (หมวด 7.2)

กลุ่ม	ช่องทางการสร้างความผูกพัน	ผลลัพธ์
ผู้รับบริการ สุขภาพ	- ให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับผู้ให้บริการของคณะ เพื่อแสดงออกกับผู้รับบริการอย่างกัลยาณมิตร - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ - จัด Package ใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการบริการ	ผลประโยชน์ความพึงพอใจจากผู้รับบริการสุขภาพ (หมวด 7.2)
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	- สร้างสวัสดิการของการทำงาน ขวัญและกำลังใจ - พบปะสมาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ - มอบรางวัลชูเกียรติและเผยแพร่ใน social media - จัดกิจกรรมในวันสำคัญของคณะ เช่น งานสถาปนา	ผลประโยชน์ความผูกพันของบุคลากร (หมวด 7.3)
คู่ความร่วมมือ (ตารางที่ OP-8)	- มอบของขวัญในเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่ - สร้างกิจกรรมและโครงการที่ร่วมกันดำเนินงาน	

ค พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความสำเร็จในปัจจุบันคือความสำเร็จตามกลยุทธ์ ความสำเร็จในอนาคต คือความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ คณบดีวางระบบการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 1.1-4 และวิธีการดำเนินงานตามตารางที่ 1.1-3 ทีมบริหารมีการทบทวนและปรับแผนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และจัดการกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันตามตารางที่ 1.1-4 และวัดผลลัพธ์ใน 7.4 ก(2)



ภาพที่ 1.1-4 ระบบการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ตารางที่ 1.1-3 วิธีดำเนินงานเพื่อสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งปรับผลการดำเนินการมุ่งบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	— คณบดีเป็นผู้วางวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กำหนด KPI — คณบดีจัดระบบให้มีการถ่ายโอนความรับผิดชอบ KPI ในกลยุทธ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของ KPI ของการปฏิบัติงานรายบุคคล ทำ Performance Agreement รายบุคคล	รายงานการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-18)
2. การเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรม	— ทีมบริหารสร้างสรรค์กิจกรรมที่ทันสมัย — คณบดีสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการทำงานทุกระดับ — คณบดีจัดระบบการประเมินความดีความชอบที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วม — คณบดีจัดระบบผู้รับผิดชอบการส่งเสริมทักษะด้านการทำวิจัยและนวัตกรรมของนิสิต มีการจัดกิจกรรม innovation and entrepreneurial boot camp	ผลลัพธ์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (หมวดที่ 7.1)
3. การเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว	— พัฒนา/ลงทุนกับการพัฒนาระบบ IT เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เน้นการตอบตัวชี้วัดสำคัญ ลดเวลาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน — คณะมีการจัดระบบการทำงานที่เน้นเฉพาะความเชี่ยวชาญหลักๆ ได้แก่การสอนการวิจัยและการบริการทางสุขภาพ ส่วนภารกิจอื่น ๆ คณะดำเนินการโดย outsource	จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก(2)) ตัวชี้วัดที่ 7.4-19) / ผลประเมินความพึงพอใจด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน (หมวดที่ 7.4 ก (2)) ตัวชี้วัดที่ 7.4-20)
4. การเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ	— สร้าง Dashboard รายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญ — คณบดีมีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญของการดำเนินงานของคณะให้แก่ประชาคมรับทราบ	รายงานการติดตามตัวชี้วัดเทียบกับสถาบันคู่เทียบ (ตาราง OP-10)
5. การมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนิสิตผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	— คณะจัดระบบ Voice of Customer และ Stakeholder จากลูกค้าทุกกลุ่ม และมีการติดตามผลในที่ประชุม — คณบดีกำหนดนโยบายด้านการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์ หรือ Outcome based education — คณะมีการกำหนดให้ใช้คะแนนความพึงพอใจจากผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความดีความชอบ	ความพึงพอใจของลูกค้าผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ (หมวดที่ 7.2)
6. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	— คณบดีกำหนดให้ผู้บริหารของคณะ จัดกิจกรรม KM ที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการทบทวน พัฒนาความรู้ (Up Skill, Re	จำนวนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะ

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
	skill) และนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากหลากหลายภาคส่วน (New Skill) มาถ่ายทอดแก่บุคลากรและนิสิต	((หมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-21)
7. การพัฒนาและเสริมทักษะการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง	— คณบดีจัดให้มีหัวหน้างานครบทุกงาน และจัดเวทีการประชุมหัวหน้างาน โดยคณบดีเป็นผู้เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินหัวหน้างานจากผู้ใต้บังคับบัญชา((หมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-22)
8. การพัฒนาผู้นำในอนาคต	— คณบดีเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดให้อาจารย์ และสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะในการบริหาร	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ

ตาราง 1.1-4 การจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หลักสูตรและบริการ	ปัจจัย	สิ่งที่ได้ดำเนินการ	วิธีวัดประสิทธิผล	ผลลัพธ์จากการดำเนินการ
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี	- มีสถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันหลายแห่ง - ผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น - ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี	- ทำคลิปประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่เข้าถึงพฤติกรรมลูกค้า - PR ผลงานเด่นทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อคณะ	วัดประสิทธิผลของคลิป / อิทธิพลของสื่อต่อการตัดสินใจเรียนโดยนิสิตชั้นปี 1	พบว่าสื่อมีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียน 85% และมีผู้สมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้น 12.91% ภายหลังมีสื่อประชาสัมพันธ์
การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	- อาจารย์/นิสิตบัณฑิตศึกษา ไม่มีทุนในการทำงานวิจัย - คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา	- ให้ทุนพัฒนาผลงานจากกิจกรรม Pitching Contest - ประกาศจัดสรรทุน แก้วเจ้าจอม	เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนระดับบัณฑิตศึกษาก่อนและหลังการมีประกาศ	มีผู้สมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้น 35.71% ภายหลังประกาศจัดสรรทุน แก้วเจ้าจอม
การวิจัยและนวัตกรรม	- อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมลาออก - ไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม - ไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	- สร้างความร่วมมือกับคณะที่มีเชี่ยวชาญเรื่องการทำชิ้นงาน / ความรู้เชิง Business - ให้ทุนทำวิจัยเชิงนวัตกรรม - สร้างหลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds	- นับจำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างคณะ - นับจำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการต่อยอด หรือนำไป Pitching - ศึกษาความคุ้มค่าของการทำหลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds	- มีนวัตกรรมที่เข้าร่วมหลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds ที่ได้รับการต่อยอดเท่ากับ 7 ชิ้น และ pitching หรือ นำเสนอเวที อื่นๆ เท่ากับ 10 ครั้ง - SROI หลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds เท่ากับ 5.81
การบริการวิชาการ	- ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน - ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ	- พัฒนาระบบ LIFE Platform - ออกประกาศจัดสรรเงินรายได้จากการให้บริการฯ ของภาควิชา - จัดระบบ Organize งานประชุม	สอบถาม/สัมภาษณ์วัดประสิทธิผลของ LIFE Platform อิทธิพลของการตัดสินใจ ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม และการประชุมวิชาการของภาควิชา	- SROI ของระบบ LIFE Platform เท่ากับ 1.38 - มีรายงานผลการทำ Focus group กับภาควิชาผู้จัดงาน

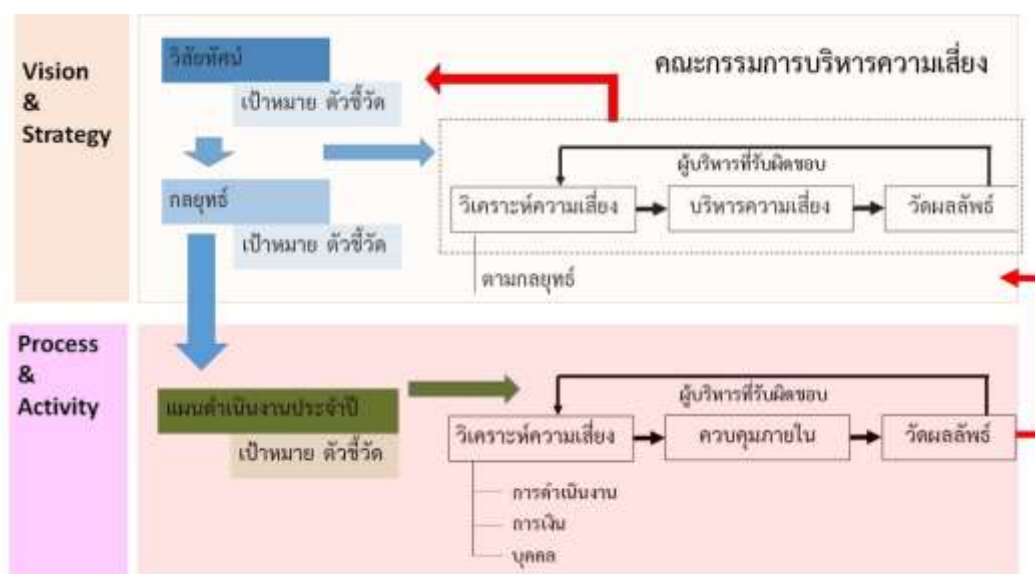
หลักสูตรและ บริการ	ปัจจัย	สิ่งที่ได้ดำเนินการ	วิธีวัดประสิทธิผล	ผลลัพธ์จากการดำเนินการ
				— ความพอใจกับประสิทธิผลของระบบ LIFE Platform โดยผู้ใช้งาน เท่ากับ 4.4 คะแนน
การบริการสุขภาพ	— รายได้น้อยกว่าความคาดหวังและศักยภาพที่มีเนื่องจากโรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธาราบำบัดได้เอง หรือบุคลากรที่ให้บริการลาออกหรืออาจารย์ในภาควิชาขาดแรงจูงใจ	— หารายได้เพิ่มเติมจากการสร้าง — คอร์สด้านธาราบำบัด เช่น Aqua Zumba/Yoga/Aerobics — สร้าง incentive ให้กับนักวิชาชีพที่ให้บริการ	— เปรียบเทียบผลกำไรจาก การให้บริการสุขภาพก่อนและหลังสร้างคอร์ส	— กำไรจากการให้บริการสุขภาพภายหลังมีคอร์ส Aqua Zumba/Yoga/Aerobics เพิ่มขึ้น 73.7 %

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

คณบดีกำหนดตัวชี้วัดของการทำงานที่ชัดเจนในทุกระดับ ตั้งแต่ ตัวชี้วัดของการทำงาน รายบุคคล ตาม Job Description ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการประจำปี แผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ รวมทั้งผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และการประเมินผลความสำเร็จ โดยคณบดีจะร่วมในการประชุมเชิงนโยบายทุกครั้งและกำกับติดตามด้วยตนเอง และมีการวิเคราะห์ปัจจัยและจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

คณบดีใช้เครื่องมือด้านการจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และ คณะกรรมการประจำคณะ ตามภาพที่ 1.2-1 มาระบบการกำกับดูแลความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 1.2-1 การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ก. การกำกับดูแลขององค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

คณบดีวางระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 1.2-1

ตารางที่ 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

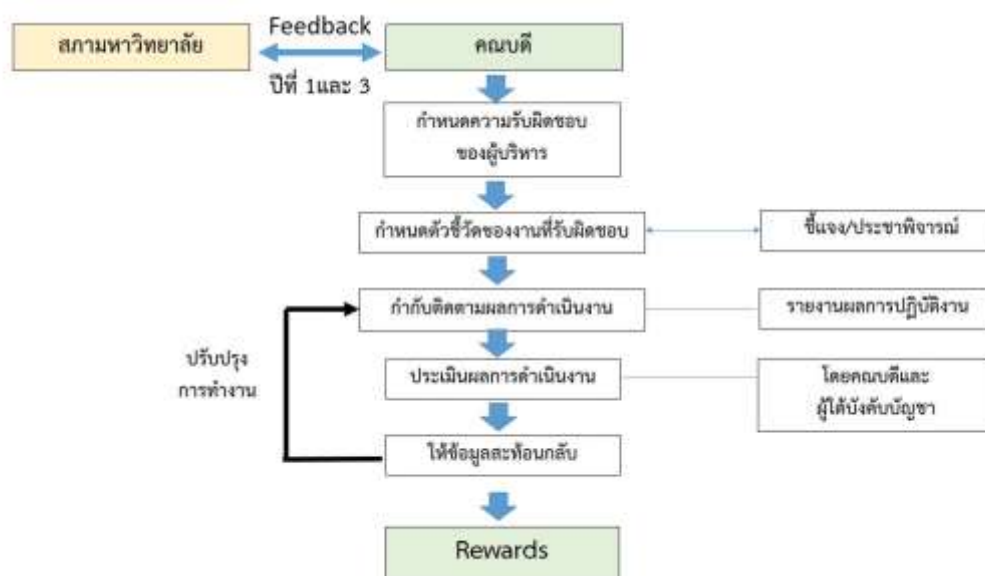
ด้าน	บทบาทของคณบดี	ผลลัพธ์
ภาระความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์	- คณบดีประชุมที่บริหารเพื่อติดตามการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ - ถ่ายทอดความรับผิดชอบต่อตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ไปยังผู้บริหาร และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง โดย ติดตามความสำเร็จ ทุกรอบ 6, 9 และ 12 เดือน และมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รายงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และวางแผนสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงาน	รายงานการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ตัวชี้วัดคือ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-18)

ด้าน	บทบาทของคณบดี	ผลลัพธ์
ภาระความรับผิดชอบด้านการเงิน	—คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯและหน่วยแผน เป็นผู้จัดทำร่างรายรับรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ และให้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ —คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯรายงานฐานะทางการเงินให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบทุกรอบ 3 เดือน —คณบดีมอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯรายงานรายรับรายจ่ายของการให้บริการทางสุขภาพของคณะให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบทุกเดือน	ผลลัพธ์ด้านการเงินในหมวดที่ 7.5
ความโปร่งใสในการดำเนินการ	—คณบดีกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะให้ที่ประชุม กค. รับทราบและให้ความเห็น —คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ประสานกับหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อกำกับดูแลผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงเป็นประจำ และรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทราบและพิจารณา	จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-29)
การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร	—คณบดีให้ภาควิชาเป็นผู้เสนอชื่อตัวแทนของภาควิชา เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะ —การคัดเลือกคณะกรรมการประจำคณะที่เป็นตัวแทนจากอาจารย์ประจำ ใช้วิธีการให้ภาควิชาเสนอชื่อ และให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกท่าน ทำการโหวตกันภายในโดยไม่มีผู้บริหารของคณะมาแทรกแซง เพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน —การคัดเลือกคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะของครุภัณฑ์ คณะกรรมการประกวดราคาและคณะกรรมการตรวจรับ จะใช้ระบบของมหาวิทยาลัย โดยรายชื่อของคณะกรรมการในแต่ละชุดจะต้องไม่ทับซ้อนกันเพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและการฟ้องร้อง —มีการประเมินการทำงานของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ โดยรองคณบดีและผู้ช่วยฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน เพื่อแนวทางการปรับปรุง	ผลการประเมินการกำกับดูแลและยอมรับผิดชอบต่อสังคมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-23)
การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	—คณบดีมอบให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร และรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาศักยภาพฯ เป็นผู้รับผิดชอบด้านการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำคณะ ในส่วนของนิสิตมีคณะกรรมการดูแลเรื่องวินัยนิสิต จัดระบบจัดการข้อร้องเรียนต่าง ๆ —มีระบบในการปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการ เช่น การติดป้ายประกาศเรื่องสิทธิผู้ป่วย ค่ารักษาพยาบาล สำหรับผู้รับบริการทางสุขภาพของคณะ	ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนโดยนิสิตหมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-24)

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

คณบดีถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ในปี 1 และปีที่ 3 จากการรายงานผลการปฏิบัติงาน และนโยบายการบริหารคณะตามที่คณบดีแถลงต่อสภามหาวิทยาลัย คณบดีจะได้รับผลประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงระบบการนำองค์กรที่ดียิ่งขึ้น สำหรับผลการประเมินในปีที่ 1 คณบดีได้แจ้งเวียนให้แก่ประชาคมรับทราบ

ระบบการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงเป็นไปตามแผนภาพที่ 1.2-2 และรายละเอียดเป็นไปตามตารางที่ 1.2-2



ภาพที่ 1.2-2 การประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูง

ตาราง 1.2-2 การประเมินผลผู้บริหารระดับคณะ และภาควิชา

ขั้นตอน/รายละเอียด	ผลลัพธ์
1. คณบดีจัดทำเอกสารมอบหมายงานงาน บทบาทความรับผิดชอบตามตำแหน่งบริหาร และกำหนด KPI	คะแนนเฉลี่ย การประเมิน ผู้บริหาร (ผลลัพธ์ใน หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-25)
2. ประชาพิจารณารูปแบบ องค์ประกอบ เนื้อหาการประเมิน ผู้ประเมินและน้ำหนักคะแนน	
3. ประเมินผลตาม KPI (ทุกรอบ 6 เดือน) ซึ่งจะให้ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานตาม KPI ลงในแบบฟอร์มที่กำหนด	
4. ประเมินสมรรถนะการบริหาร (ภาวะผู้นำ การบริหาร การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ปัญหา และการจัดการทรัพยากร) โดยผู้ใต้บังคับบัญชา (รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี) และประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารโดยบุคลากรในภาควิชา (หัวหน้าภาควิชา) หน่วยบุคคลสรุปผลเอกสารใส่ซอง (ลับ) และคณบดีให้ข้อมูลสะท้อนกลับยังแต่ละท่านทราบเพื่อปรับปรุงการทำงาน	
5. หน่วยบุคคลสรุปผลทั้งหมด รายงานต่อคณบดี	
6. คณบดีพิจารณาความดีความชอบ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ	
7. คณบดีพิจารณาประเมินผลวิธีการที่ใช้ในการประเมินผู้บริหาร	

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

คณะมีกระบวนการในการป้องกัน ดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ โดยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี พร้อมด้วยคณะกรรมการตามภารกิจในแต่ละด้านจะเป็นผู้กำกับดูแล ดังตารางที่ 1.2-3

ตารางที่ 1.2-3 การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ความกังวลของ Stakeholder ที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการต่อความกังวล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
หลักสูตร				
— กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) — ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ ม.นเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับป.ตรี และบัณฑิตศึกษา — เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA — เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ — ข้อบังคับ ม.นเรศวรว่าด้วยจรรยาบรรณ	— การจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามแนวทาง OBE — หลักสูตรไม่ผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพ — การจัดการเรียนการสอนไม่มีคุณภาพและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ไม่ครบถ้วน พร้อมใช้ — บัณฑิตไม่มีคุณภาพ ขาดทักษะทางวิชาชีพและทักษะชีวิต — บุคลากรไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	— คณะบดีมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบกำกับติดตามการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับ และเกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA — คณะบดีกำกับติดตาม และจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อตรวจติดตามและประเมินผลคุณภาพภายในระดับหลักสูตร — จัดสรรงบประมาณด้านการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และประเมินความพึงพอใจอย่างเป็นระบบ — ส่งเสริมด้านจรรยาบรรณ	— รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร — รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา — รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ — คณะกรรมการ บริหารงานวิชาการระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา — คณะกรรมการพัฒนานิสิตฯ	— ร้อยละของหลักสูตรที่รับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-26) — คะแนนการประเมินผล AUN QA (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-27) — การประเมินตนเองของบุคลากรด้านจรรยาบรรณ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-28) — ผลประเมินจากผู้ใช้บัณฑิต (หมวดที่ 3)

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ความกังวลของ Stakeholder ที่ อาจเกิดขึ้น	การจัดการต่อความกังวล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ สำคัญ
การวิจัย				
- ระเบียบมหาวิทยาลัย นเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์เครือข่าย ภูมิภาค ม.นเรศวร - ระเบียบ ม. นเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2549 - ระเบียบ ม.นเรศวร ว่าด้วย การบริหารเงินอุดหนุนการ วิจัย - ระเบียบ ม. นเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการความ ปลอดภัยทางชีวภาพ - แนวทางด้านการจัดการ ทรัพย์สินทางปัญญา	- งานวิจัยไม่เป็นไปตามมาตรฐาน จริยธรรม - ห้องปฏิบัติการไม่ปลอดภัย ไม่ได้ มาตรฐาน - นักวิจัยไม่สามารถปิดโครงการ และรายงานผลได้ตามกำหนด - บุคลากรและนิสิตละเมิด พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิด เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และสิทธิ ในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น	- คณบดีมอบหมายผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานด้านการอบรมจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ ในสัตว์ รวมถึงความ ปลอดภัยทางชีวภาพ และกำกับ ติดตามให้โครงการวิจัยต้องผ่าน จริยธรรมในระดับที่เกี่ยวข้อง - คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ กำกับการเบิกจ่ายงบประมาณการวิจัย ให้เป็นไปตามระเบียบของแหล่งทุน - คณบดีวางนโยบายในการตรวจ ประเมินความปลอดภัยของ ห้องปฏิบัติการวิจัย การดำเนินงาน ด้านการจัดการขยะติดเชื้อ ขยะ อันตราย กากกัมมันตรังสี รวมทั้ง กำกับติดตามการรายงานผลการ ครอบครองเชื้อที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ - ส่งเสริมแนวทางด้านการจัดการ ทรัพย์สินทางปัญญา	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ บัณฑิตศึกษา - รองคณบดีฝ่ายบริหาร - คณะกรรมการ บริหาร งานวิจัย	- มีเอกสารรับรองความ ปลอดภัยของ ห้องปฏิบัติการวิจัย - มีเอกสารรับรองการทำ วิจัยในมนุษย์และสัตว์ สำหรับโครงการที่ เกี่ยวข้องทุกโครงการ - มีรายงานการครอบครอง เชื้อโรค - มีรายงานข้อมูล ทุนอุดหนุนการวิจัย - ผลลัพธ์ด้านข้อร้องเรียน ด้านความปลอดภัยและ สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการ ดำเนินงานของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-29)

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ความกังวลของ Stakeholder ที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการต่อความกังวล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ				
— พรบ.การประกอบโรคศิลปะที่เกี่ยวข้อง ของสภา/สมาคมวิชาชีพ — มาตรฐานด้านคลินิกกายภาพบำบัด — การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับธาราบำบัด — แผนฉุกเฉิน กรณีเกิด เหตุเพลิงไหม้ จมน้ำ	— การบริการสุขภาพไม่ได้มาตรฐานตามวิชาชีพ — ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	— คณะบดีมอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการให้บริการคลินิก ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และกำกับ ติดตามให้มีการจัดการความเสี่ยงของการให้บริการทางสุขภาพ และมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม — มีการสอบถามความพึงพอใจจากผู้รับบริการ — มีการพัฒนาระบบ LIFE Platform	— ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ — ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมฯ — คณะกรรมการคลินิก	— แผนการควบคุมภายในของการให้บริการทางสุขภาพ — ผลลัพธ์ด้านข้อร้องเรียนจากการให้บริการสุขภาพของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-30)
การบริหารจัดการ				
— ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ — ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน — ระเบียบการควบคุมภายใน	— การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบการเงินการคลัง — ไม่มีการดำเนินงานด้านความเสี่ยง	— คณบดีกำกับดูแล และรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้อธิการบดีทราบ — คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ ทำหน้าที่ควบคุมภายในและจัดระบบในการดำเนินงานด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลัก	— รองคณบดีฝ่ายบริหาร — คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	— มีแผนบริหารความเสี่ยงจัดการความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูง — ผลลัพธ์จำนวนข้อบกพร่องจาก สตง. แผ่นดิน (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-31)

(2) การประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดี ทบทวนนโยบายด้านจริยธรรมของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ดำเนินการยกร่างประกาศนโยบายด้านจริยธรรม และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และประกาศใช้ ซึ่งมีสาระสำคัญของประกาศคือ การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์และโปร่งใสทางการเงิน ดังแสดงในตารางที่ 1.2-3 นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลลัพธ์ด้านจำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน (หมวดที่ 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-32) และคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร (หมวดที่ 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-33)

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะมีการจัดการเกี่ยวกับความผาสุกของสังคมในทุกภารกิจที่เกี่ยวข้องทั้งนี้โดยมีรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีในแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ผ่านระบบและกลไกการทำงานตาม Action plan ของคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน ตัวอย่างของการดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกของสังคม และระบบกลไกกำกับการทำงาน แสดงดังตารางที่ 1.2-4

ตารางที่ 1.2-4 การดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกของสังคม และระบบกลไกกำกับการทำงาน

ภารกิจ	ระบบและกลไก	ตัวอย่างการดำเนินงาน
ด้านการวิจัยและบริการสุขภาพ	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย คณะกรรมการคลินิก	— การบริหารจัดการด้านสารเคมี และความปลอดภัยทางชีวภาพ — การจัดการขยะติดเชื้อที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยและบริการของคณะอย่างถูกต้องตามหลักการ
การจัดการเรียนการสอน	คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ คณะกรรมการประจำคณะ	— ปรับระบบการเรียนแบบ Hybrid และ Online สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 — จัดซื้อครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hybrid — สร้างแนวปฏิบัติ สำหรับการส่งนิสิตฝึกงาน ว่าจะต้องได้รับวัคซีนครบโดส หรือมีการตรวจคัดกรอง COVID-19 ก่อนฝึกงาน
ด้านบริการสุขภาพ	คณะกรรมการคลินิก คณะกรรมการประจำคณะ	— จัดงบประมาณการซ่อมแซม ตรวจสอบสภาพของอาคาราบำบัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอ — ตรวจสอบระบบการบำบัดน้ำก่อนปล่อยลงสู่สิ่งแวดล้อม — ติดตั้งโซล่าเซลล์เป็นแหล่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าในตัวอาคาราบำบัดเอง เพื่อประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในปีการศึกษา 2566 มีการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมของการให้บริการด้านต่าง ๆ ของคณะ เช่น การจัดการกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประชาชน การให้บริการด้านธาราบำบัด และการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป ตัวอย่างการวิเคราะห์ SROI ของการให้บริการด้านธาราบำบัดแสดงดังตารางที่ 1.2-5 (ศึกษาเอกสารการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ได้ที่หน่วยแผนฯ และบริการวิชาการ)

ตารางที่ 1.2-5 ตัวอย่างผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจากการให้บริการของอาคารธาราบำบัด

ด้าน	ตัวอย่างผลกระทบที่เกิดขึ้น	ตัวชี้วัด
ด้านเศรษฐกิจ	— เกิดรายรับจากการให้บริการของอาคารธาราบำบัด — เกิดรายรับจากการให้บริการร่วมกับภาคีเครือข่าย	จำนวนรายรับที่เกิดขึ้นจากการให้บริการสุขภาพ (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 4-23)
ด้านสังคม	— ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น — การมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ	จำนวนกิจกรรมที่มี ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ที่สนับสนุนชุมชน ตัวชี้วัดที่ 7.4 -34)
ด้านสิ่งแวดล้อม	— ตรวจสอบระบบการบำบัดน้ำก่อนปล่อยลงสู่สิ่งแวดล้อม — ติดตั้งโซล่าเซลล์เป็นแหล่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าในตัวอาคารธาราบำบัดเอง เพื่อเป็นการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือก๊าซเรือนกระจกสู่สิ่งแวดล้อมที่ลดลง (ตัวชี้วัดที่ 7.4 -35)

(3) การสนับสนุนชุมชน

คณบดีวางกลยุทธ์และผู้บริหารด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยสอดแทรก CSR ในภารกิจ ด้านการเรียนการสอน และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ผ่านการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ (CC-4 ในโครงสร้างองค์กร) ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ

ตารางที่ 1.2-6 การสนับสนุนชุมชน

ภารกิจ	ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการดำเนินการสนับสนุนชุมชน	ผลลัพธ์
ด้านการเรียนการสอน	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย และโรงเรียนผู้สูงอายุ ผ่านการจัดการศึกษา รายวิชาศึกษาทั่วไป “นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย”	SROI (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-36 และ 7.4-37)
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	การสร้างต้นทุนทางสุขภาพ และการให้บริการสุขภาพในกิจกรรมครบรอบ 28 ปี คณะสหเวชศาสตร์ โดยใช้นวัตกรรมด้านการวิจัย เน้น การป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชน โดยอาศัยงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของอบต. ท่าโพธิ์ และ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน	

คณะกำหนดชุมชนเป้าหมาย โดยอาศัยพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ชุมชนตำบลท่าโพธิ์ โรงเรียนผู้สูงอายุ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าโพธิ์

ในปี 2566 คณะฯ ใช้ SDG กลุ่มเป้าหมายด้านสังคมและความเป็นอยู่ของผู้คน จุดมุ่งหมายที่ 3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ข้อ 3 ให้บริการวิชาการแก่สังคม สร้างภูมิคุ้มกันในการดูแลสุขภาพและให้บริการทางการแพทย์ที่เหมาะสมกับชุมชนในพื้นที่ให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ลดการเจ็บป่วยและการเสียชีวิต คณะได้รับรางวัลชนะเลิศหน่วยงานต้นแบบ

ที่มีส่วนขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยด้านความยั่งยืนจากผลงาน "หน่วยส่งเสริมสุขภาพ (Health Club) คณะสหเวชศาสตร์"

นอกจากนี้มีการวิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนทางสังคม ตามตารางที่ 1.2-5 และมีผลลัพธ์ที่สำคัญคือ มูลค่าผลตอบแทนการลงทุนทางสังคม (SROI Ratio) ซึ่งหน่วยแผนเป็นผู้วิเคราะห์ (ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4-21)

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นไปตามแผนภาพที่ 2.1-1 โดยคณะบดีเป็นผู้ดำเนินการหลักในการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้า ได้แก่ 1) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ 2) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 3) สมรรถนะหลัก 4) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน 5) กฎระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้อง **วิเคราะห์คู่ความร่วมมือ Voice of Customer/Stakeholder** (เชื่อมโยงกับหมวดที่ 3) และ**ความคล่องตัวและการวัดผลลัพธ์** (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 1 ก (1) และโครงสร้างองค์กร) มาสร้างวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์จากนั้นวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลนำเข้าดังกล่าว

แผนกลยุทธ์ของคณะสหเวชศาสตร์ฉบับปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568 จะแบ่งเป็น 7 ด้านครอบคลุมภารกิจของคณะและนำไปทำแผนปฏิบัติการ (แผนงาน งบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากร) โดยแบ่งเป็นระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 4 ปี สร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนและค่าเป้าหมายรายปี และมอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานในแต่ละกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ จากนั้นคณะผู้บริหารจะดำเนินการถ่ายทอดแผนไปยังบุคลากรทุกระดับชั้น (ตามแนวทางการนำองค์กรในหมวดที่ 1) และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการ/กิจกรรม และการดำเนินงานของคณะฯ ในแต่ละปีงบประมาณ



ภาพที่ 2.1-1 กระบวนการจัดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการคณะสหเวชศาสตร์

เมื่อสิ้นสุดผลการดำเนินงานตามแผนฯ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะผู้บริหารจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของแผนฯ ทั้งหมดดังกล่าวเพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นในปีงบประมาณถัดไป

(2) นวัตกรรม

จากกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ทำให้เกิดการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร นำไปสู่การมองหาโอกาสในการ สร้างนวัตกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถทางการแข่งขัน ดังการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2.1-1 เชื่อมโยงกับ การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแข่งขัน ในตาราง OP-11 และบริบทเชิงกลยุทธ์ ในหมวด ข ของโครงร่างองค์กร

ตารางที่ 2.1-1 ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นของคณะสหเวชศาสตร์

กลุ่มกลยุทธ์	SO	ผู้รับผิดชอบหลัก	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดทำกลยุทธ์	การวิเคราะห์ Intelligent Risks			
				ความ ได้เปรียบ	ความ ท้าทาย	การเปลี่ยนแปลง ความสามารถใน การแข่งขัน	ตัวชี้วัด Action plan ในแผนกลยุทธ์
ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)	1	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ	โปรแกรมการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งประเมิน จาก Competency ที่ถอดจาก PLO แต่ละข้อของ แต่ละหลักสูตร	SA2	SC1	C1	ตัวชี้วัด 1-03 ถึง 1-04
ALLIED อัตลักษณ์ นิสิตคณะฯ	3	รองคณบดีฝ่ายพัฒนา นิสิตฯ	ALLIED Road map	SA2 SA4	SC1	C1 C7 - C8	ตัวชี้วัด 2-08 ถึง 2-09
นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัย ในนิกถึงสหเวชฯ	5	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	หลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds การจัดสรรทุนแก้วเจ้าจอม	SA2 SA4	SC1	C7 C8	ตัวชี้วัด 3-17 ถึง 3-20
แสวงหารายได้เพื่อ พึ่งพาตนเอง	6	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย พัฒนารายได้ฯ	LIFE Platform ระบบลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการอบรมของ คณะ	SA3 SA5	SC4 SC5	C9	ตัวชี้วัด 4-21 ถึง 4-23
			ระบบการจัดประชุมวิชาการโดยคณะเป็น Organize	SA3	SC3	C10	
			การจัดบริการธาราบำบัดแบบกลุ่มด้วยการเดิน Aqua ZUMBA/Yoga/Aerobics ในน้ำ	SA3 SA5	SC4	C10	
			การสร้าง Incentive ให้กับนักวิชาชีพที่ให้บริการสุขภาพ	SA3 SA5	SC4	C10	
งานได้ผลคนเป็นสุข	7	รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ	การวิเคราะห์สมรรถนะตามตำแหน่ง พฤติกรรมตามค่านิยมร่วม เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	SA2	SC3		ตัวชี้วัด 5-25 ถึง 5-26
			ระบบรอกภาระงานออนไลน์สายวิชาการ สายสนับสนุน				
ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่ รู้จัก	8	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย นวัตกรรมฯ	การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ในลักษณะหนังสือ การสื่อสารผ่าน Podcast และการสร้างสื่อรูปแบบใหม่ๆ ในคณะฯ		SC1 SC3	C1-C3	ตัวชี้วัด 6-29 ถึง 6-30
			ระบบ Voice of Customer (VOC) ออนไลน์		SC1 SC3	C1-C3	

กลุ่มกลยุทธ์	SO	ผู้รับผิดชอบหลัก	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดทำกลยุทธ์	การวิเคราะห์ Intelligent Risks			
				ความ ได้เปรียบ	ความ ท้าทาย	การเปลี่ยนแปลง ความสามารถใน การแข่งขัน	ตัวชี้วัด Action plan ในแผนกลยุทธ์
ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่ รู้จัก	9		โปรแกรมคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุน การทำงาน (ตารางที่ 4.2-2 ในหมวด 4)		SC5	C7	ตัวชี้วัด 6-31 ถึง 6-32

ผู้บริหารคณะฯ จะดำเนินการจัดประชุมเพื่อทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์/ข้อมูลนำเข้าจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เพื่อปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาและให้ได้นวัตกรรมในการทำงานใหม่ ๆ และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและกระตุ้นให้ผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

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

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ เป็นไปตามแผนภาพที่ 2.1-1 โดย ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ แสดงดังตารางที่ 2.1-2

ตารางที่ 2.1-2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ วิธีการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์

ข้อมูลนำเข้า	วิธีการรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ความได้เปรียบความท้าทาย	ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภายนอกและภายใน และข้อมูลนำเข้าทุกด้าน ผ่านกระบวนการ SWOT analysis เพื่อระบุความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SWOT analysis	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณะผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ
นโยบายที่เกี่ยวข้อง	นโยบายของประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13) และหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กระทรวง อว. และมหาวิทยาลัยนเรศวร (ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570) ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น สื่อสารสนเทศแบบต่าง ๆ หนังสือแจ้งเวียน การเข้าร่วมประชุมในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	- ประชุมระดมสมอง คณะผู้บริหาร - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ตลอดทั้งปี	คณะผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ
กฎหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	กฎหมาย หนังสือ เอกสารราชการที่เกี่ยวข้องที่แจ้งเวียน การเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ประชุมระดมสมอง	ตลอดทั้งปี	คณะผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะ
ข้อมูลผลการดำเนินงาน	ผลประเมินการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ข้อมูลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ของปีที่ผ่านมา การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการควบคุม	- นำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณะผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา

ข้อมูลนำเข้า	วิธีการรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ประจำปีของคณะ	ภายในคณะ ผ่านระบบสารสนเทศของคณะที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดทั้งปีงบประมาณ	- ประชาพิจารณ์ระดมสมอง - ประชุมระดมสมองคณะผู้บริหาร		หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ
ลำดับการแข่งขัน	ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ กับสถาบันคู่เทียบของหลักสูตรและคณะ	Ranking ตามข้อมูล	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณะผู้บริหาร
ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แบบประเมินความพึงพอใจจากการบริการวิชาการของคณะ ข้อมูลสะท้อนกลับผ่านระบบสารสนเทศของคณะ การสังเกตจากพฤติกรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ เสี่ยงสะท้อนจากบุคลากรและนิสิตภายในคณะ การจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะ โดยมอบหมายให้แต่ละภาควิชาและหน่วยงานภายในคณะรวบรวมประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะล่วงหน้าก่อนการจัดกิจกรรม	- ประชุมระดมสมองคณะผู้บริหาร - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ - จัดกิจกรรมสัมมนาระดมสมองจากบุคลากรภายในคณะ	ตลอดทั้งปี	คณะผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ บุคลากรและนิสิตของคณะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งทุน นายจ้าง

จากกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านจากแหล่งต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวข้างต้น ทำให้คณะฯ นำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทำให้คณะฯ ได้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุง เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านซึ่งเป็นหนึ่งในขั้นตอนของกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ การทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของคณะมีประสิทธิภาพที่ดี

(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 และแสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาตนเองของคณะ
5. สอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ร่วมไปกับภารกิจหลักทุกด้าน

คณบดีและทีมบริหารกำหนดสมรรถนะหลัก 4 ด้าน (ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร) มีดังนี้

CC1: การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลลัพธ์ทั้งสมรรถนะวิชาชีพ และ ทักษะชีวิต

CC2: การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

CC3: การจัดบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์ สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้

CC4: การจัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิกโดยเฉพาะกายภาพบำบัด และธาราบำบัด และสร้างรายได้

จากการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ในหมวดที่ 2.1 ก (3) รวมทั้งการกำหนดสมรรถนะหลัก ทำให้คณบดีและทีมบริหารตัดสินใจเรื่องการดำเนินการตาม Work system ที่สำคัญ (ซึ่งเชื่อมโยงไปยังหมวดที่ 6) โดยพิจารณาความรู้ความชำนาญและสมรรถนะของหน่วยงานและบุคลากรว่ามีสมรรถนะในด้านใด มีจุดแข็ง จุดอ่อนหรือยังไม่สามารถดำเนินงานด้วยหน่วยงานเองในด้านใดบ้าง จากการพิจารณาข้อมูลดังกล่าวผู้บริหารคณะฯ จะตัดสินใจว่าคณะฯ จะเป็นผู้ดำเนินการหลักใน Work system ของสมรรถนะหลักแต่ละด้าน โดยมีหน่วยงานภายในทำหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นและอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกซึ่งเป็นผู้ส่งมอบที่สำคัญ โดยหน่วยงานภายนอกนั้นจะพิจารณาปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละปี โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและประสิทธิผลของงานที่ส่งมอบให้แก่คณะ จากกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้สมรรถนะหลักของคณะฯ มีความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1-3 ส่วนระบบงานอื่น ๆ เช่น การรักษาความปลอดภัย การทำความสะอาด รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในบางรายการจะใช้ Outsource เป็นผู้ดำเนินการ

ตารางที่ 2.1-3 พันธกิจ สมรรถนะหลัก ระบบงานหลัก ผู้สนับสนุน หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้ส่งมอบของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

พันธกิจ	สมรรถนะหลัก	ระบบงานหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผู้สนับสนุน	ผู้ส่งมอบ
1,5	CC 1	ระบบงานด้านการผลิตบัณฑิต - การรับนิสิตเข้า - การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล - การประกันคุณภาพหลักสูตร ระบบงานด้านพัฒนานิสิต - การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	- ภาควิชา - งานบริการการศึกษา - งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	- ผู้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา - ชมรมศิษย์เก่า - สโมสรนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ - แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย - Outsource เพื่อจัดทำโปรแกรมด้านการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล	- นายจ้าง - โรงพยาบาลรัฐ/เอกชน - สถานประกอบการ - แหล่งฝึกปฏิบัติงาน
2	CC 2	ระบบงานด้านการวิจัย - การบริหารจัดการงานวิจัย - การจัดหาและจัดสรรทุนวิจัย - การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์	- งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - งานการเงินและพัสดุ - งานบริการวิชาการและจัดหารายได้ - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - หน่วยวิจัย	- ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย - แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย	- หน่วยงานแหล่งทุนภายในและภายนอกคณะ - บริษัทเอกชน - หน่วยงานที่มี MOU ร่วมกับคณะ
3, 4	CC 3-4	ระบบงานด้านบริการสุขภาพและจัดหารายได้ - การบริการทางสุขภาพด้านคลินิก - กายภาพบำบัดและธาราบำบัด - การจัดประชุม/อบรม/หลักสูตรระยะสั้น	- ภาควิชา - งานการเงินและพัสดุ - งานบริการวิชาการและจัดหารายได้ - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - งานธุรการ อาคารสถานที่/ยานพาหนะ	- แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย - Outsource ด้าน IT เพื่อจัดทำโปรแกรมด้านการบริการวิชาการ เช่น LIFE Platform โปรแกรมฐานข้อมูลผู้รับบริการทางสุขภาพ	- โรงพยาบาลรัฐและเอกชนที่มีกิจกรรมและความร่วมมือกับคณะ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - สถานประกอบการภาคเอกชน - เกี่ยวกับธุรกิจด้านสุขภาพและผู้สูงอายุ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) จำนวน 10 ข้อ พร้อมทั้งเป้าหมายของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความเชื่อมโยงกับความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage ; SA) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge ; SC) พร้อมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว แสดงในตารางที่ 2.1-4

อีกทั้งได้มีการกำหนดปฏิทินการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตลอดทั้งปี โดยจัดลำดับการจัดโครงการ/กิจกรรมตามความสำคัญที่สอดคล้องกับช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่ซ้อนทับกันจนเกินไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานภายในคณะ โดยช่วงกำหนดการจัดโครงการ/กิจกรรมดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาในกรณีที่ช่วงดังกล่าวมีการจัดกิจกรรมมากเกินไป หรือมีสถานการณ์จำเป็นที่จำเป็นต้องจัดโครงการ/กิจกรรมตอบสนองโดยเร่งด่วน ทั้งนี้โดยคณบดีและผู้บริหารคณะฯ จะเป็นผู้ทบทวนปฏิทินการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และแจ้งต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทราบเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน

ตารางที่ 2.1-4 แผนกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะยาว และแผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ Strategy	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความ เชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัด Action Plan ในแผน กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ* ระยะสั้น (S) และระยะยาว (L) และตัวอย่าง	แผนพัฒนาบุคลากร (เชื่อมโยงกับตาราง OP-2)
ABCD (AUN- QA Based Curriculum Development)	1.การจัดการศึกษาของคณะ เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของ หลักสูตร บัณฑิตมีคุณลักษณะ ตามความต้องการของผู้ใช้ 2.การจัดการศึกษาของคณะที่ มีความพร้อมต่อการรับมือกับ สถานการณ์ ในโลกพลิกผัน	1.1) SO1 พัฒนาหลักสูตร และผลการเรียนรู้ของบัณฑิต ที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education (SDG 4, 17)	SC1 SC3	ตัวชี้วัด 1-01 ถึง 1-07	1) การสร้างระบบติดตามผลการ ดำเนินงาน ตามเกณฑ์ AUN-QA (L) 2) การให้ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับ การเรียนการสอนแก่คณาจารย์ (S)	การพัฒนาสมรรถนะความเป็น ครู ด้านการเรียนการสอนตาม แนวทาง OBE สำหรับ บุคลากรสายวิชาการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เกณฑ์ AUNQA (สายวิชาการ และสายสนับสนุนของ สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา)
		1.2) SO2 ปรับปรุงการจัด การศึกษาเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ ในโลกพลิกผัน (SDG 4, 17)	SC2 SC4		1) สนับสนุนงบประมาณทำสื่อ ออนไลน์ผ่าน LIFE platform (S) 2) สร้างหลักสูตร lifelong / non- degree (L)	
ALLIED อัต ลักษณ์นิสิต คณะสหเวช ศาสตร์	3.บัณฑิตคณะสหเวชศาสตร์มี ทักษะชีวิตครบทุกด้านของ ALLIED	2.1: SO3 พัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ทั้งด้านสังคม สำหรับโลกอนาคตและ อารมณ์จิตใจให้นิสิต	SA2 SA3 SC3 SC5	ตัวชี้วัด 2-08 ถึง 2-11	1) จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนา ทักษะชีวิตตามอัตลักษณ์นิสิต คณะสหเวชศาสตร์ (ALLIED) ตาม แผน road map to ALLIED (L)	การพัฒนาสมรรถนะด้านการ ให้คำปรึกษา (สายวิชาการ และสายสนับสนุนของ สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา)
นวัตกรรมเพื่อผู้ สูงวัยให้นึกถึง สหเวชฯ	4. คณะมีการจัดสรรทรัพยากร ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคม สูงวัย และมีผลงานที่ใช้ ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	3.1) SO4 ส่งเสริมให้เกิดการ พัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคมสูง วัย	SA2 SA3 SA4	ตัวชี้วัด 3-12 ถึง 3-20	1) จัดสรรเงินทุนอุดหนุนการวิจัย กำหนดประเด็นการวิจัยมุ่งเป้า และ สนับสนุนงบประมาณให้หน่วยวิจัย (S)	การพัฒนาสมรรถนะด้านการ ทำวิจัย การเขียนผลงาน ตีพิมพ์ และแนวทางการต่อ ยอดผลงานวิจัยเพื่อการใช้ ประโยชน์ (สายวิชาการและ สายสนับสนุน)
		3.2) SO5 บูรณาการงานวิจัย เชิงนวัตกรรมเข้ากับ บัณฑิตศึกษา	SA2 SA4			

กลยุทธ์ Strategy	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความ เชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัด Action Plan ในแผน กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ* ระยะสั้น (S) และระยะยาว (L) และตัวอย่าง	แผนพัฒนาบุคลากร (เชื่อมโยงกับตาราง OP-2)
แสวงหารายได้ เพื่อพึ่งพาตนเอง	5.คณะมีส่วนในการสร้างคุณค่า ให้แก่สังคมโดยเฉพาะผู้สูงอายุ และมีรายได้อย่างยั่งยืน	4.1) SO6 มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาชุมชน ผู้สูงอายุ และ พัฒนารายได้จากการ ให้บริการวิชาการและสุขภาพ อย่างยั่งยืน	SA1 SA3 SA5	ตัวชี้วัด 4-21 ถึง 4-23	1) รักษารายได้จากฐานลูกค้าเดิม และขยายฐานกลุ่มลูกค้าใหม่ (S) 2) บริการสุขภาพรูปแบบใหม่ที่ สามารถสร้างรายได้ (L)	การพัฒนาสมรรถนะด้าน วิชาชีพ / ด้านการเขียนแผน ธุรกิจ (สายวิชาการและสาย สนับสนุนด้านวิชาชีพ)
งานได้ผลคนเป็น สุข	6.บุคลากรมีศักยภาพในการ ทำงาน และมีสุขภาวะ สามารถนำองค์กรสู่ ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	5.1) SO7 บริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุนคณะอย่าง ยั่งยืน	SC3 SC4	ตัวชี้วัด 5-24 ถึง 5-28	1) วิเคราะห์ความต้องการในการ พัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อ จัดทำ IDP ตามสายงานและสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของคณะ (S)	การพัฒนาทักษะเพื่อการผลิต ผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (สาย วิชาการและสายสนับสนุน) การพัฒนาทักษะด้านการ บริหาร (ผู้บริหาร)
ภาพลักษณ์ดี-เป็น ที่รู้จัก	7.ผลงานของคณะเป็นที่ ประจักษ์ มีระบบในการสื่อสาร และรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเพื่อนำไปพัฒนาการ ทำงาน 8. คณะมีการพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งดิจิทัล สามารถ ทำงานโดยอาศัยระบบ สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	6.1) SO8 จัดการสื่อสารและ สร้างความผูกพันระหว่างคณะ และ Stakeholder ภายนอก คณะ จัดระบบรับฟังเสียง สะท้อนกลับ	SC5	ตัวชี้วัดที่ 6-29 ถึง 6-35	1) จัดให้มีช่องทางรับฟังเสียง สะท้อนกลับจากนิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย และผู้รับบริการของคณะอย่าง หลากหลาย โดยเป็นวิธีที่สะดวก ชวนสนใจ และไม่ก่อให้เกิดภาระ มากเกินไป รวมทั้งจัดช่องทาง และจัดระบบจัดการข้อร้องเรียน สำหรับนิสิต (S)	การพัฒนาทักษะด้านการ ผลิตสื่อ ด้านสื่อสารองค์กร และด้าน IT (บุคลากรสาย สนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับหน่วย สื่อสารองค์กรและ IT)

กลยุทธ์ Strategy	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความ เชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัด Action Plan ในแผน กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ* ระยะสั้น (S) และระยะยาว (L) และตัวอย่าง	แผนพัฒนาบุคลากร (เชื่อมโยงกับตาราง OP-2)
		6.2 SO9 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อลดต้นทุน	SC3		1) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองความต้องการสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม เช่น บุคลากร นิสิต และผู้รับบริการ (L)	
Green Clean and Safe Faculty	9.บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ คณามีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	7.1) SO10 บริหารจัดการด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานและอาคารสถานที่	SC2 SC4	ตัวชี้วัด 7-36 ถึง 7-39	1) ปรับปรุงอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ภายในและโดยรอบคณะ โดยคำนึงถึงการออกแบบที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย (L)	การพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานทางด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม (ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่)

SA: Strategic Advantage ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

SC: Strategic Challenge ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

*แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) และระยะยาว (L) โดยละเอียดอยู่ในภาคผนวก

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) จะเชื่อมโยงระหว่าง กับ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรเป็นไป ดังแสดงตามตารางที่ 2.1-4

จากวิสัยทัศน์ของคณะสหเวชศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารของคณะผู้บริหารคณะ ทำให้การ กำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกคณะ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ภาพที่ 2.1-2) คณะฯ ได้วิเคราะห์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และสมรรถนะหลักขององค์กรโดยอาศัยข้อมูล รอบด้านดังกล่าวข้างต้น มากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ให้ครอบคลุมด้านตามพันธ กิจ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบกลยุทธ์แต่ละด้าน เมื่อมีการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนด คณะฯ จะดำเนินการ ประเมินผลและรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำกลับมาวิเคราะห์และ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมในแต่ละปี เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

คณะฯ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ดังกระบวนการแสดงในภาพที่ 2.1-2 และตารางที่ 2.1-4 โดยใช้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน มีวิธีการระดมสมองเพื่อ สร้างแผนปฏิบัติการที่จะไปผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ตารางแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการ แสดงในผลลัพธ์ 7.5) ซึ่งผลลัพธ์ปลายทางจะเป็นความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ (ตัวชี้วัด 7.5-19 ถึง 7.5-23 และตารางที่ 7.5-4)



ภาพที่ 2.1-2 การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

คณะกรรมการด้านต่างๆของคณะทำหน้าที่ระดมสมองเพื่อคิดหาแผนปฏิบัติการโดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลุर्थ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (ตารางที่ 7.5-4 ในหมวดที่ 7)

คณะมีกิจกรรมวิพากษ์และทบทวนแผนเป็นประจำทุก 2 ปี (ดังภาพที่ 2.1-1) ในปีงบประมาณ 2566 ระหว่างวันที่ 18-19 พฤษภาคม 2566 คณะฯ ได้จัดกิจกรรมระดมสมองฯ เพื่อทบทวนกลุर्थและแผนปฏิบัติการเพื่อใช้ในปีงบประมาณ 2567 ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวทำให้คณะฯ ได้แผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุงที่มีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของคณะ

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

การนำแผนปฏิบัติการไปใช้แสดงดังภาพที่ 2.1-2 มีขั้นตอนภายหลังการสร้างแผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะยาว/กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ตามกรอบสีเทา ภาพที่ 2.1-2) ดังนี้

1. คณบดีและหน่วยแผนใช้กรอบวงเงินงบประมาณประจำปีของคณะตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย มาจัดสรรเป็นงบประมาณ Fixed cost (ค่าตอบแทน และใช้สอยต่าง ๆ) และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตาม Action plan งบลงทุน กองทุนสวัสดิการและเงินสะสม
2. รองคณบดี ผู้ช่วยฯ หัวหน้าภาค เสนอแผนปฏิบัติการ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแล
3. คณบดีนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เรียงลำดับความสำคัญ และงบประมาณ
4. ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการแปลงแผนปฏิบัติการ เป็นโครงการ กิจกรรม และจัดทำรายละเอียดโครงการ กำหนดการ รายละเอียดงบประมาณ และนำใส่ระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติการของคณะ
5. ผู้รับผิดชอบสื่อสารไปยัง และบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผน
6. หน่วยแผนติดตามและประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คณะฯ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการปฏิบัติ (รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ) และผู้ประสานงานโครงการ เขียนรายละเอียดของโครงการ ที่มา วัตถุประสงค์ ความสำเร็จในเชิงปริมาณและคุณภาพและระบุผู้รับผิดชอบจัดเก็บตัวชี้วัดระดับโครงการ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน แผนปฏิบัติการจะถูกรวบรวมเก็บไว้ในระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะสหเวชศาสตร์ และรายงานในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ในช่วงต้นปีงบประมาณ

ในส่วนการดำเนินงานตามแผน ผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม ขออนุมัติจัดทำแผนงานและขออนุมัติงบประมาณจากคณบดีตามแผนที่กำหนด จากนั้นจัดประชุมเพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก หรือคู่ความร่วมมือ เช่น แผนงานด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการฝึกงาน ผู้รับผิดชอบจะจัดการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน กับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือดังแสดงในตาราง OP-8

เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ผู้รับผิดชอบโครงการจะติดตามผลตามตัวชี้วัดที่ตั้ง และประเมินผลในลักษณะ AAR เพื่อสังเคราะห์แนวทาง แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการให้ดีขึ้นในอนาคต

(3) การจัดสรรทรัพยากร

ทรัพยากรด้านการเงินประจำปีของคณะ จะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1. จำนวนนิสิตที่เข้าศึกษาต่อว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ (ตัวชี้วัดที่ 7.5-10 และ 7.5-11) โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรงบประมาณจากค่าธรรมเนียมการศึกษาให้คณะตามแนวทางที่กำหนด
2. รายรับจากการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ (ตัวชี้วัดที่ 7.5-12 ถึง 7.5-16 และตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4-22 และ 4-23)
3. จำนวนเงินสะสม (ใช้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินทางการเงิน)

คณะได้รับการจัดสรรงบประมาณรายได้ตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีการหักเงินเข้ากองทุนสำรองความเสี่ยง กองทุนคงยอดเงินต้น กองทุนบำรุงรักษาอาคารก่อน เพื่อความมั่นคงทางการเงินของคณะ

เมื่อเหลือเงินสุทธิ (ตัวชี้วัดที่ 7.5-2) แล้วจะเริ่มตั้งงบประมาณ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ตั้งงบประมาณ **Fixed cost** (กองทุนสวัสดิการ งบค่าตอบแทน งบค่าดำเนินงาน งบค่าใช้สอยและวัสดุต่าง ๆ) ไว้เป็นลำดับแรก
2. กันเงินสะสมประมาณร้อยละ 10 จากเงินรายได้ (ให้งบรายรับต่อรายจ่ายมากกว่า 1.1) (ตัวชี้วัดที่ 7.5-3 ถึงตัวชี้วัดที่ 7.5-8) เพื่อความมั่นคงทางการเงิน
3. ตั้งงบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตาม **Action plan** จากวงเงินที่เหลืออยู่จากข้อ 1 และ 2 มาดำเนินการตามแผนงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์
4. ตั้งงบค่าใช้จ่ายในการซื้อครุภัณฑ์

การกำหนดงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้ในแผนฯ จะดำเนินการผ่านการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ความเหมาะสมของการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมตามพันธกิจและกลยุทธ์ของคณะฯ โดยการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน

เมื่อผ่านความเห็นชอบการใช้งบประมาณจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ แผนปฏิบัติการจะถูกดำเนินส่งให้กับกองแผน มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้พิจารณาอนุมัติ จากนั้นผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการจะดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี เมื่อดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ แล้วเสร็จ จะต้องดำเนินการตามระเบียบการเงินที่กำหนด เช่น การรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม การส่งหลักฐานการใช้จ่ายเงินเพื่อการตรวจสอบ ซึ่งงานการเงินและพัสดุจะดำเนินการรายงานสถานะทางการเงินรายไตรมาสให้คณะกรรมการประจำคณะฯ รับทราบสถานการณ์ใช้จ่ายเงิน

จากผลการดำเนินการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามกระบวนการที่คณะกำหนด ทำให้คณะฯ สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อความมั่นคงทางการเงิน ดังแสดงในหมวดที่ 7.5

นอกจากทรัพยากรด้านงบประมาณแล้ว ทรัพยากรด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และยานพาหนะ ที่ใช้ในการดำเนินการตามสมรรถนะหลักและระบบงานหลัก คณะฯ จัดระบบในการวางแผนและพิจารณาความพอเพียงและการจัดซื้อ/จัดหาและซ่อมแซมผ่านการใช้งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ ดังนี้

การจัดซื้อครุภัณฑ์โดยงบประมาณแผ่นดินคณะฯ จะให้ทุกหน่วยงานภายในคณะฯ ดำเนินการเสนอรายการครุภัณฑ์ก่อนสิ้นสุตปีงบประมาณ โดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ และเป็นรายการครุภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูง นำเสนอเพื่อพิจารณาจากคณะกรรมการประจำคณะฯ และส่งต่อไปยังมหาวิทยาลัย สำหรับการจัดซื้อครุภัณฑ์โดยงบประมาณรายได้ คณะฯ จะจัดสรรตามรายการที่เสนอจากหน่วยงานภายใน ตามความจำเป็นเร่งด่วน ในวงเงินที่เหมาะสมในแต่ละปีงบประมาณ โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงทางการเงินของคณะ

สำหรับงบประมาณในการซ่อมแซมอาคารสถานที่และยานพาหนะ ที่เกิดความเสียหาย คณะฯ ได้ตั้งงบประมาณไว้ (ทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ในส่วน **Fixed Cost**) โดยจัดให้มีระบบการแจ้งซ่อมเพื่อให้ได้รับการแก้ไขทันที่ตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน ในส่วนของวัสดุที่ คณะฯ จะให้ทุกหน่วยงานตั้งงบประมาณโดยกำหนดวงเงินที่ ในการจัดซื้อในงบประมาณรายได้ในส่วน **Fixed Cost** โดยพิจารณาจากข้อมูลการใช้งานในปีที่ผ่านมา เพื่อให้มีงบประมาณพอเพียงต่อการใช้งานตลอดทั้งปีงบประมาณ

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรจะเป็นผู้กำกับดูแลในภาพรวมของคณะทั้งปีงบประมาณ รวมทั้งมีการบริหารจัดการและดูแลระบบดังกล่าว โดยบุคลากรในหน่วยงานนโยบายและแผน หน่วยพัสดุ หน่วยซ่อมบำรุง หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ

รายละเอียดโดยสรุปของกระบวนการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของคณะสหเวชศาสตร์ แสดงในตารางที่ 2.1-5

ตารางที่ 2.1-5 กระบวนการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของคณะสหเวชศาสตร์

ประเภท ทรัพยากร	การวางแผนและการดำเนินการ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดประสิทธิผล
งบประมาณ รายจ่าย	1. คณะฯ ประมาณการรายรับในปีงบประมาณถัดไป (โครงการ/ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงค่าใช้จ่ายตามหมวด ต่างๆ) 2. ภาควิชาและหน่วยงานประมาณการรายจ่ายประจำปี งบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 3. เสนอพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ 4. ดำเนินการตามแผนฯ และรายงานผลการดำเนินงานเพื่อ พิจารณาความก้าวหน้าและผลสรุป 5. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี	พ.ค. - มิ.ย. มิ.ย. - ก.ค. ก.ค. ต.ค. - ก.ย. (ปีถัดไป) ต.ค. - พ.ย. (ปีถัดไป)	คณบดีและทีมบริหาร หัวหน้าภาควิชา หน่วยนโยบายและแผน หน่วยการเงินฯ	- การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้ - ความมั่นคงทางการเงินของคณะฯ ยังคงมี อยู่ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 7.5-1 ถึง 7.5-9)
ครุภัณฑ์- งบประมาณ แผ่นดิน	1. คณะฯ และภาควิชาและหน่วยงานดำเนินการเสนอรายการ ครุภัณฑ์สำหรับปีงบประมาณถัดไป (2 ปี จากปีที่เริ่มดำเนินการ ของงบประมาณ) 2. เสนอพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ 4. ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์ตามที่ได้รับในปีงบประมาณนั้น 5. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมการจัดซื้อครุภัณฑ์	ส.ค. - ก.ย. ต.ค. ต.ค.-ส.ค. ก.ย.	คณบดีและทีมบริหาร หัวหน้าภาควิชา หน่วยนโยบายและแผน หน่วยการเงินฯ	- สามารถจัดซื้อครุภัณฑ์ได้ครบทุกรายการ (100%) ที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณ แผ่นดิน
ครุภัณฑ์- งบประมาณ รายได้	1. คณะฯ และภาควิชาและหน่วยงานดำเนินการเสนอรายการ ครุภัณฑ์สำหรับปีงบประมาณถัดไป (1 ปี จากปีที่เริ่มดำเนินการ ของงบประมาณ) 2. เสนอพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ 4. ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์ตามที่ได้รับในปีงบประมาณนั้น 5. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมการจัดซื้อครุภัณฑ์	ส.ค. - ก.ย. ต.ค. ต.ค.-ส.ค. ก.ย.	คณบดีและทีมบริหาร หัวหน้าภาควิชา หน่วยนโยบายและแผน หน่วยการเงินฯ หน่วยห้องปฏิบัติการวิจัยฯ	- ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับ ปริญญาตรี (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 1-06) - ผลการประเมินความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อห้องปฏิบัติการวิจัยกลางฯ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 7.1-17)

ประเภท ทรัพยากร	การวางแผนและการดำเนินการ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดประสิทธิผล
อาคารสถานที่ และยานพาหนะ	1. คณะฯ และภาควิชาและหน่วยงานดำเนินการเสนอรายการก่อสร้างปรับปรุง เพื่อตั้งงบประมาณสำหรับการก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมในปีงบประมาณถัดไป 2. เสนอพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ 4. ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุง-ซ่อมแซม ตามแผนที่กำหนด ในกรณีที่มีความเสียหายของอาคารสถานที่ ยานพาหนะและครุภัณฑ์สามารถแจ้งซ่อมได้ตลอดทั้งปีงบประมาณ 5. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมการก่อสร้างปรับปรุงและการซ่อมแซม รวมถึงการตรวจเช็คครุภัณฑ์และตรวจสอบโครงสร้างพื้นฐานของคณะประจำปี	เม.ย. - มิ.ย. มิ.ย. - ก.ค. ต.ค. - ก.ย. (ปีถัดไป) ต.ค. - พ.ย. (ปีถัดไป)	คณบดีและทีมบริหาร รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าภาควิชา หน่วยนโยบายและแผน หน่วยอาคารสถานที่ฯ หน่วยพัสดุ	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร นิสิตและผู้บริหารสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 7.1-28, 7.1-30) - ระดับความพึงพอใจของบุคลากร นิสิตและผู้บริหารสุขภาพต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 7.1-31 ถึง 7.1-33)

(4) แผนด้านบุคลากร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แสดงดังตารางที่ 2.1-4 และสมรรถนะสำคัญของบุคลากรตามลักษณะของบุคลากรดังตารางที่ OP-2

นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาทรัพยากรรายบุคคล ที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม Performance Agreement (ดังแสดงในภาพที่ 5.2-2) เพื่อนำข้อมูลไปใช้กำหนดโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรที่ตรงเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของตนเองเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานจริง และให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อแผนกลยุทธ์ของทางคณะฯ

คณะฯ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และภารกิจของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมขององค์กร รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำวิจัยสถาบัน การจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี และผลักดันให้บุคลากรปรับเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น นอกจากการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น คณะฯ ยังได้กำหนดมาตรการเพื่อเตรียมความพร้อมในกรณีสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำลัง (แสดงในตารางที่ 5.1-3) เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติการ จำนวน 36 ตัว ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าหมายของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ตารางที่ 7.5-4 ในหมวดที่ 7)

ส่วนตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการมีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ได้แก่ จำนวนผู้เข้าร่วม และงบประมาณที่ใช้
- ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ได้แก่ ระดับความพึงพอใจ และค่า SROI

วิธีการวัดสามารถนำมาวัดและประเมินได้อย่างเหมาะสม มีความท้าทาย มีโอกาสและความเป็นไปได้ภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลักของคณะฯ โดยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน เพื่อเป็นการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นโอกาสให้คณะฯ ได้ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมและทันทั่วถึงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะฯ มีหลักการในการตั้งเป้าหมายของตัวชี้วัด โดยคนบติและทีมบริหาร มอบหมายผู้จัดเก็บข้อมูลให้รวบรวมผลการดำเนินงานย้อนหลังในช่วง 3 ปีมาเป็นฐานในการกำหนดค่าเป้าหมายระยะสั้นในปีปัจจุบัน ส่วนการคาดการณ์ค่าเป้าหมายในระยะยาว จะใช้การตั้งค่าแบบทำทายโดยเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ตลอด 4 ปี ตารางแสดงค่าคาดการณ์ระยะสั้นและระยะยาวแสดงในรายละเอียดของแผนกลยุทธ์ ในภาคผนวก

คณะฯ มีกระบวนการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนกลยุทธ์เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินการและพิจารณาปรับแผน ดังแสดงในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.1(ข) โดยคณะฯ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายผลการ

ดำเนินงานในรอบปีถัดไป โดยกำหนดนโยบายว่าผลการดำเนินงานในปีปัจจุบันควรเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ควรน้อยกว่าค่าพื้นฐานหรือค่าที่ดำเนินการได้ในปีงบประมาณก่อนหน้า และอาจนำข้อมูลผลการดำเนินงานของคู่เทียบมาใช้ในการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทาย มีการสร้างบริการใหม่ๆ **ดังแสดงในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.1(ค)**

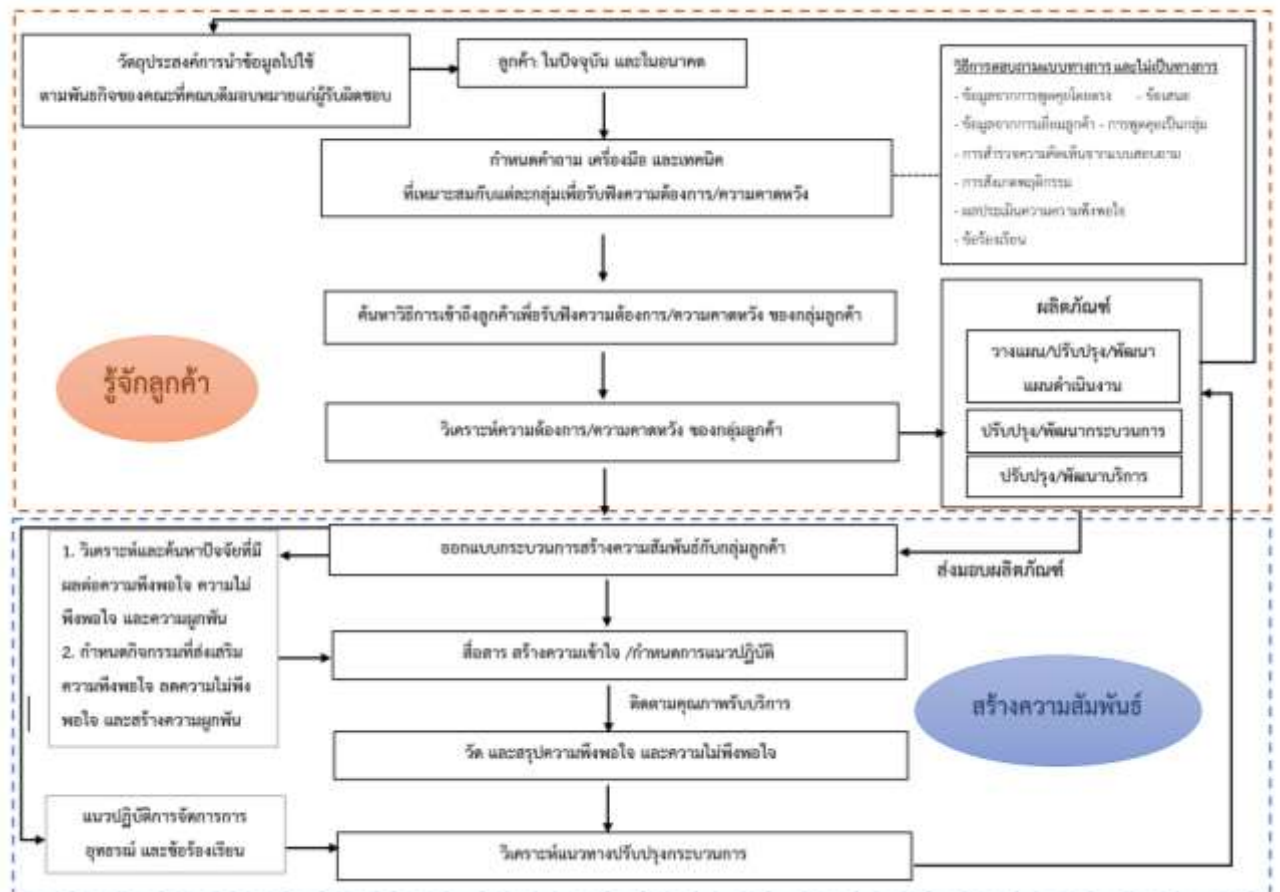
ในปีงบประมาณ 2567 ได้มีการเปลี่ยนแปลงค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับข้อมูลพื้นฐานเดิมที่เคยทำได้และมีความท้าทายเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ ตอบสนองต่อผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด โดยใช้ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร P.2 (ค) และมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกันผ่านระบบการสื่อสารของคณะฯ ในสถานการณ์ที่ผลลัพธ์มีความผิดปกติ หรือห่างจากค่าเป้าหมายมาก คณะฯ จะใช้ระบบและกลไกการประชุม คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการประจำคณะ และคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร พิจารณาปรับวางแผนงานในการปรับแผนงานทันที **ดังแสดงในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.1(ค) ตารางที่ 4.1-3**

หมวด 3 ลูกค้า

คณบดีเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับลูกค้า ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การหาความคาดหวังของลูกค้า จำแนกกลุ่มลูกค้า การสร้างและจัดการความสัมพันธ์ การนำเสนอเสียงสะท้อนของลูกค้า (Voice of customer; VOC) ไปออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรและบริการ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ OP-1) กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าแสดงดังภาพที่ 3-1 โดยคณบดีมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบหลักตามหลักสูตรและบริการเป็นไปตามตารางที่ 3.1-1 ร่วมกับคณะกรรมการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการรับฟังเสียงสะท้อนของลูกค้า เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้ดังตาราง OP-7 ในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้คณบดีและผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศ VOC ไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 และข้อกำหนดที่ไปปรับปรุงกระบวนการทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4

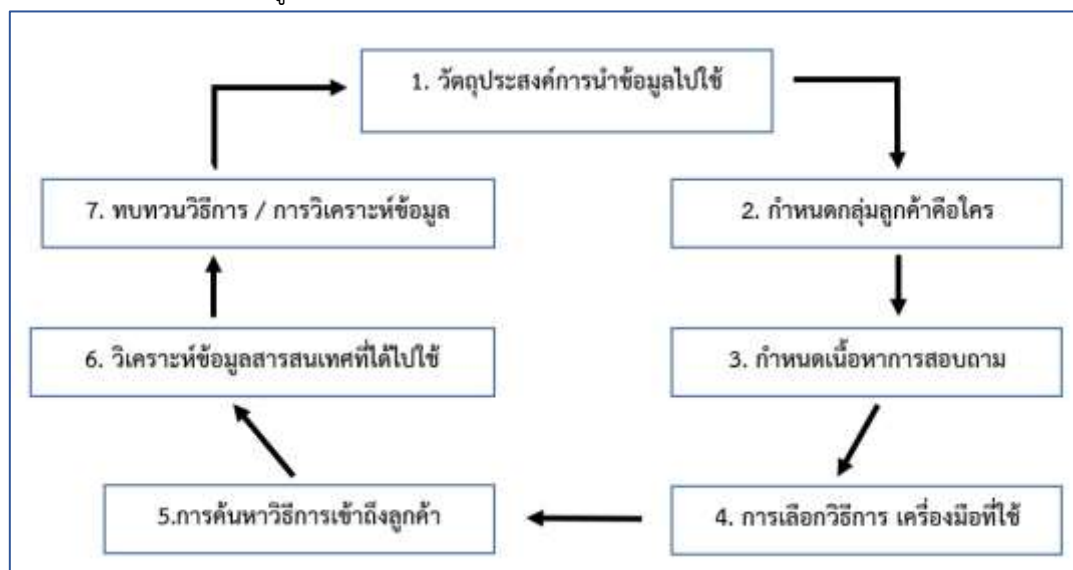


ภาพที่ 3-1 กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

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

คณบดี ทีมบริหาร และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับภาควิชา และหลักสูตรให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนของลูกค้า เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้ดังตาราง OP-7 ในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้คณบดีและผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศ VOC ไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 และข้อกำหนดที่ไปปรับปรุงกระบวนการทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4 ตลอดจนทบทวนวิธีการ การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงกระบวนการการรับฟังเสียงของลูกค้า (ขั้นตอนที่ 7-ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) ต่อไป



ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า

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

คณะสหเวชศาสตร์ มีลูกค้าปัจจุบัน เป็นไปตามตารางที่ OP-7 และตารางที่ 3.1-1 ทั้งนี้ กลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาตรี จำแนกแบ่งย่อยตามจังหวัด/โรงเรียน ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกตามแผนการศึกษา และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว และยังไม่ได้ทำงาน กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต: จำแนกตามหน่วยงานการทำงาน โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือบริษัทเอกชน ซึ่งการรับฟังเสียงของผู้เรียน และลูกค้าในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 3.1-2

สำหรับบุคลากรของคณะ ซึ่งถือเป็น Stakeholder ที่สำคัญ จะมีการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ การรับรู้การดำเนินงาน การสื่อสารองค์กร ความสุข และความผูกพันต่อคณะ เป็นต้น สำหรับลูกค้าภายนอกองค์กรจะมีการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ การรับรู้การดำเนินงาน การสื่อสารองค์กร ความพึงพอใจต่อการให้บริการต่าง ๆ ของคณะ (รายละเอียดในหมวดที่ 5 บุคลากร และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.3)

ตารางที่ 3.1-1 การแบ่งผู้รับผิดชอบหลักตามหลักสูตรและบริการของคณะ

พันธกิจ	หลักสูตรและบริการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ลูกค้ำ
1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของนิสิตตามแนวทางประกันคุณภาพหลักสูตรของ AUN-QA 2. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากในโลกอนาคต	1. การจัดการเรียนการสอนใน - หลักสูตรระดับปริญญาตรี - หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 2. การสร้างเสริมทักษะชีวิตที่คณะสหเวชศาสตร์มุ่งส่งเสริม (ALLIED)	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร 2. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 3. รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	1. ลูกค้ำในปัจจุบัน กลุ่มผู้เรียน แบ่งออกเป็น 1.1 นิสิตระดับปริญญาตรี: จำแนกแบ่งย่อยตามจังหวัด/โรงเรียนสำหรับระดับปริญญาตรี 1.2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา: จำแนกตามแผนการศึกษา ได้แก่ แบบทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หรือแบบเรียนรายวิชาและทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐหรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี) 1.3กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ: จำแนกตามหน่วยงานการทำงาน โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน 2. ลูกค้ำในอนาคต 2.1 นักเรียนมัธยมปลาย 2.2 ผู้ที่จบอนุปริญญา/ปริญญาตรี 2.3 ผู้ที่จบปริญญาโท
3. ผลิตงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัยและพัฒนาต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ	ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นสังคมสูงวัย	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	1.ลูกค้ำในปัจจุบัน ได้แก่ แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน - ทุนภายใน ประกอบด้วย ทุนภายในคณะ (ทุนรายได้คณะ) และทุนภายในมหาวิทยาลัย (ทุนรายได้มหาวิทยาลัย) - ทุนภายนอก ได้แก่ แหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานพัฒนาวิจัยการเกษตร (สวก.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (สทน.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอ.อว.) ศูนย์วิจัยเพื่อจัดการความรู้เพื่อการควบคุมยาสูบ (ศจย.) 2. ลูกค้ำในอนาคต ได้แก่ ผู้นำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ การนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์ โดยภาคเอกชน การนำไปใช้ประโยชน์เชิงชุมชน หรือ สังคม โดยหน่วยงานภาครัฐ

พันธกิจ	หลักสูตรและบริการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ลูกค้า
4. ให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงวัยโดยเน้นผู้สูงวัย และแสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองของคณะ	การบริการทางวิชาการ การจัดอบรม ประชุม วิชาการ การบริการสุขภาพ - คลินิกกายภาพบำบัด - ธาราบำบัด - ฟิตเนส	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ ร่วมกับภาควิชาโดยผ่านทางตัวแทนคณะกรรมการบริหารงานบริการวิชาการและคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพ	1. ผู้รับบริการด้านสุขภาพ คือลูกค้าที่มาใช้บริการสุขภาพของคณะได้แก่ คลินิกกายภาพบำบัด ห้องออกกำลังกาย ขาวนาและสตรีม และการให้บริการธาราบำบัด 2. ผู้รับบริการทางวิชาการ คือลูกค้าเป็นนักวิชาชีพทางสหเวชศาสตร์ที่สมัครเพื่อมาเข้าร่วมโครงการอบรมวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือทบทวนความรู้ ทักษะที่ทางคณะหรือภาควิชาเป็นผู้จัดการอบรม

ตารางที่ 3.1-2 การรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน และการนำไปใช้ประโยชน์

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการเรียนการสอน					
นิสิตระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา	- การประเมินความพึงพอใจ/ความเห็นผ่านทาง Voice of Customers System: Happiness Assessment - กิจกรรมคณบดีพบประชาคม และพบสโมสรนิสิต - การประเมินทักษะชีวิตที่คณะสหเวชศาสตร์มุ่งส่งเสริม (ALLIED) - การสำรวจความพึงพอใจจากการเข้าร่วมกิจกรรม - การทวนสอบรายวิชา - การอุทธรณ์และการร้องเรียน - กิจกรรมปฐมนิเทศนิสิตใหม่	- ทุกภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - ทุกปีการศึกษา - ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมประเมินภายหลังเสร็จสิ้น - ทุกภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - ตลอดปีการศึกษา - ทุกภาคการศึกษา	-ความต้องการและความคาดหวังของนิสิต - ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของนิสิตระดับปริญญาตรี และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา - ผลประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ - ผลประเมินความสุขสำหรับนิสิต - ข้อร้องเรียน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยฯ สื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการการศึกษา - หัวหน้างานกิจการนิสิต ฯ - หัวหน้างานวิจัยฯ	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวังเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน และการดูแลนิสิต ให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังตาราง OP-7 และผลลัพธ์แสดงดังหมวดที่ 7.2
	- สายตรงถึงรองคณบดีในกำกับ/หลักสูตร/อ.ปรึกษา - หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร - Line ชั้นปี/ภาควิชา/คณะ - Facebook ชั้นปี/ภาควิชา/คณะ - Instagram และ เว็บไซต์คณะ - การสังเกต และ Face to face	- ตลอดปีการศึกษา			
ผู้ใช้บัณฑิต	- การประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตผ่านระบบ - จากการสนทนา/หารือร่วมกับผู้บริหาร/หลักสูตร - การนิเทศงานฝึกปฏิบัติงานของนิสิต - กิจกรรมการยกย่องและวิพากษ์หลักสูตร	1 ครั้งต่อปี	- คุณภาพบัณฑิตเกี่ยวกับ PLO - คุณภาพบัณฑิตเกี่ยวกับทักษะชีวิต - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร - ความพึงพอใจ ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยฯ สื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการการศึกษา	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.3 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 5 ดังตาราง ที่ 5.1-1 - เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
				- หัวหน้างานกิจการนิสิต ฯ - หัวหน้างานวิจัยฯ	- เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล - เป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาทักษะชีวิตแก่นิสิต รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการทำงาน
ด้านการวิจัย					
แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน (ภาครัฐ และ เอกชน) ที่เกี่ยวกับวิจัยเชิงนวัตกรรม	- การติดตามรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการโครงการวิจัย และการติดตามการบรรลุตามตัวชี้วัดของโครงการวิจัยตามที่ระบุในสัญญารับทุน - การประชาสัมพันธ์ข้อกำหนด นโยบายและความต้องการของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ระบบ e document, website หรือ เพจ Facebook	- ทุก 6, 12 เดือน - หลังจากเซ็นสัญญารับทุนวิจัย - ทุกปีงบประมาณ	- การแจ้งเตือนและข้อเสนอแนะ - เงื่อนไข ข้อกำหนดและความต้องการของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - ผู้ช่วยฯ สื่อสารองค์กร - นักวิจัย - หัวหน้างานวิจัยฯ	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวังของแหล่งทุน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการงานวิจัยในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-5 - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะการทำวิจัย/การถ่ายทอดผลงานวิจัย นวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ - จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตรงตามความต้องการของแหล่งทุนหรือผู้ให้ทุน
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ ได้แก่ ประชาชนทั่วไปที่เข้ารับบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส	— แบบสัมภาษณ์ผู้มารับบริการ — แบบสอบถามความพึงพอใจ คลินิกกายภาพบำบัด และห้องออกกำลังกายมีในรูปแบบ QR code และรูปแบบกระดาษ — การให้ข้อมูลการให้บริการหรือข้อเสนอแนะผ่านทางเจ้าหน้าที่ธุรการ/ประชาสัมพันธ์ของหน่วยส่งเสริมสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร — การให้ข้อมูลการให้บริการหรือข้อเสนอแนะผ่านทาง Facebook ของหน่วยส่งเสริมสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	- ทุกครั้งที่ผู้เข้ารับบริการเข้ารับบริการโดยผ่านทาง QR code หรือแบบประเมินแบบกระดาษ	- ข้อมูลรายละเอียดผู้ให้บริการ - ความพึงพอใจด้านบุคลากรที่ให้บริการ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก/สถานที่/อุปกรณ์ด้านคุณภาพการให้บริการ - ช่องทางการรู้จัก - สิ่งประทับใจ	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ ร่วมกับภาควิชา โดยผ่านทางตัวแทนคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพ	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 - กระบวนการในการจัดการการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ ในหมวดที่ 6 ดัง ภาพที่ 6.3-5 - ปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
			- ข้อเสนอแนะในการให้บริการ และปรับปรุงการให้บริการ รวมทั้งทางกายภาพในด้านต่างๆ		
ผู้เข้าร่วมอบรมทาง วิชาการ	การจัดอบรมทางวิชาการที่ทำการจัดโดยคณะหรือภาควิชา มีการมีช่องทางให้ผู้รับบริการประเมินในแบบประเมิน โครงการอบรมวิชาการทั้งในรูปแบบ online และกระดาษ	ทุกครั้งหลังจากการ เสร็จโครงการอบรม วิชาการ	- ข้อมูลผู้เข้าอบรม - ช่องทางในการรับทราบข้อมูล การอบรม ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการให้บริการ ด้าน เจ้าหน้าที่ให้บริการ ด้านสิ่ง อำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพ การให้บริการ และข้อเสนอแนะ อื่นๆ อาทิเช่น หัวข้อที่ต้องการให้ จัดในอนาคต ช่วงเวลา และจำนวน วันในการจัด - ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การสมัครการอบรม ประชุมสัมมนา ผ่านระบบ LIFE Platform	ภาควิชาฯร่วมกับผู้ช่วย คณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ และบริการสุขภาพ ร่วมกับภาควิชาโดยผ่าน ทางตัวแทน คณะกรรมการ บริหารงานบริการ วิชาการ	- นำข้อมูลสรุปจากการประเมินของ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมทางวิชาการเข้า พิจารณาหารือ และเสนอแนะในที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบริการทาง วิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัด โครงการสัปดาห์ อบรม ตลอดจนหัวข้อ ในการจัดประชุมวิชาการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการ

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students and Other Customers)

คณะบดีกำหนดลูกค้าในอนาคตโดยวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสูตรและบริการหลัก และกำหนดวิธีการรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต คณะยังมีการจัดทำแบบสอบถาม ในมุมมองของผู้ที่ยังไม่เคยใช้บริการของคณะ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อรับทราบความต้องการ/ความสนใจใช้บริการของคณะในอนาคต ตามตารางที่ 3.1-3

สำหรับด้านการเรียนการสอน ข้อมูลจากการรับฟังเสียงของลูกค้าในอนาคตดังกล่าวถูกนำมาใช้ปรับกระบวนการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนในอนาคต สร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของคณะ การออกแบบ หรือการปรับปรุงหลักสูตร รายวิชา การสอน การประเมินผล สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตรให้กับผู้เรียนต่อไป รวมทั้งเพื่อให้ได้แนวทางในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้เรียนอาจต้องการศึกษาเพื่อมีทักษะในการปฏิบัติงานตามการจ้างงานในอนาคต

สำหรับด้านวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผู้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์มาปรับปรุงวิธีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลงานวิจัย/ นวัตกรรม การผลิตผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้ตรงตามความต้องการของผู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงแผนการดำเนินงานการจัดเวทีนักวิจัยพบผู้ประกอบการหรือบริษัทที่ต้องการร่วมทุน (in cash or in kind) ในการพัฒนาต่อยอดผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้สู่เชิงพาณิชย์

สำหรับด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยมีเป้าหมาย ทำอย่างไรให้ได้ลูกค้าในกลุ่มที่มาใช้บริการอยู่แล้วมีปริมาณเพิ่มขึ้น และการเพิ่มปริมาณลูกค้าในกลุ่มที่ซึ่งปัจจุบัน รวมทั้งวิเคราะห์ และจัดอันดับความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการของลูกค้า การบริการรูปแบบใหม่ๆ ที่ตอบสนองกับกลุ่มผู้รับบริการที่ให้ข้อมูลจากการรับฟังเสียงสะท้อน แนวทางในการวางแผนการจัดการอบรม ประชุมวิชาการที่ตอบโจทย์ของผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ และเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานวิชาชีพต่อไป

ตารางที่ 3.1-3 การรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต และการนำไปใช้ประโยชน์

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการเรียนการสอน					
นักเรียนมัธยมปลาย ผู้ปกครอง โรงเรียนในเขตภาคเหนือตอนล่าง นิสิตต่างคณะ นิสิตปริญญาตรีภายในคณะ	-กิจกรรม Open House -กิจกรรมสัปดาห์งานวิทยาศาสตร์ -กิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรร่วมกับทางกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร -กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ -รับฟังความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับปรุงหลักสูตร	1 ครั้งต่อปี	-ความต้องการ -ข้อคิดเห็น -ข้อเสนอแนะ -ข้อคำถามต่อคณะ หลักสูตร	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพหลักสูตร -รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา -ประธานหลักสูตร -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร -งานบริการการศึกษา -งานสื่อสารองค์กร	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2 - ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ - ปรับปรุงวิธีการ/ช่องทางการประชาสัมพันธ์ - ปรับปรุงกิจกรรมเผยแพร่หลักสูตร
	-Website -แผ่นพับ -Facebook -Line -Instagram คณะ -TikTok -โทรศัพท์	ตลอดเวลา			

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการวิจัย					
ผู้นำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ ผู้ใช้ประโยชน์ เชิงพาณิชย์	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างนักวิจัยและผู้ใช้ ประโยชน์ อาทิ เช่น -กิจกรรมจัดนิทรรศการ แสดงผลงานวิจัย/ นวัตกรรมเด่นในงาน ประชุมวิชาการ ระดับชาติในระดับวิจัย และนวัตกรรมครั้งที่ 20 -กิจกรรม Matching งานวิจัยมหาวิทยาลัย นครสวรรค์กับบริษัทที่แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด -กิจกรรมการ pitching ผลงานวิจัยเจาะลึก แนวทางสนับสนุนทุน วิจัยของ TCEs, KAgo มูลนิธิกสิกรรมไทย - กิจกรรม AHS Post Grad Innovative Minds ช่องทางอื่น ๆ เช่น -ผ่านมาทางนักวิจัยผู้ผลิต ผลงานวิจัย -ผ่านแหล่งทุนที่เคยให้ ทุนกับนักวิจัย	ตลอดเวลา	-เงื่อนไขและ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ ผลงานวิจัยและ นวัตกรรม	-รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา -ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย นวัตกรรมและสื่อสาร องค์กร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย ขับเคลื่อนกลยุทธ์การ วิจัย - หัวหน้าโครงการวิจัย -งานวิจัยและ ห้องปฏิบัติการ	- นำข้อมูลไปใช้ในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ใน หมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - ทบทวนความ ต้องการ/ความคาดหวัง ของแหล่งทุนหรือผู้ที่ ต้องการนำผลงานวิจัย และนวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ต่อยอดเชิง พาณิชย์ เพื่อนำไปใช้ใน การปรับปรุง กระบวนการในการ จัดการงานวิจัย ใน หมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 ดังต่อไปนี้ -ปรับปรุงการเผยแพร่ ผลงานวิจัยให้เป็นที่รู้จัก อย่างแพร่หลาย - จัดกิจกรรมเพื่อเสริม ทักษะการทำวิจัยเพื่อ การนำผลงานวิจัยที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในด้าน ต่างๆ
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
ผู้รับบริการทาง สุขภาพต่างๆ ของคณะ ได้แก่ ประชาชน ทั่วไปที่เข้ารับ บริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิต เนส	-รับฟังจากเจ้าหน้าที่ -Website -Facebook -Line -Instagramคณะ -TikTok -โทรศัพท์ -แผ่นพับ	ตลอดเวลา	-ความต้องการ -ข้อคิดเห็น -ข้อเสนอแนะ -ข้อคำถามด้าน สุขภาพ	ภาควิชาร่วมกับผู้ช่วย คณบดีฝ่ายพัฒนา รายได้และบริการ สุขภาพร่วมกับ ภาควิชาโดยผ่านทาง ตัวแทนคณะกรรมการ บริหารงานบริการ วิชาการและ คณะกรรมการคลินิก และบริการสุขภาพ	- นำข้อมูลไปใช้ในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ใน หมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 -กระบวนการในการ จัดการการบริการ วิชาการ และบริการ สุขภาพ ในหมวดที่ 6 ดัง ภาพที่ 6.1-4 นำข้อมูลสรุปจาก จากผู้ให้บริการใน อนาคตเข้าปรึกษาหารือ และเสนอแนะในที่ ประชุมคณะกรรมการ คลินิกและบริการ สุขภาพ เพื่อนำมา ปรับปรุงการให้บริการ

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
					และการบริการรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม
ผู้เข้าร่วมโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ	-แบบประเมินหลังการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ	หลังการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ	-ความเหมาะสมในการจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ -หัวข้อที่ทางผู้เข้าร่วมแนะนำให้มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการในครั้งถัดไป -ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัด		-นำข้อมูลผู้รับบริการในโอกาสในการร่วมโครงการอบรมทางวิชาการ เข้าปรึกษาหารือ และเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการบริการทางวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดโครงการประชุม อบรม ตลอดจนหัวข้อในการจัดประชุมวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

คณะบดีมอบหมายให้ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ คณะบดี รองคณะบดีฯ ผู้ช่วยคณะบดีฯ และหัวหน้างานฯ ภาควิชา รวมทั้งผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรและบริการตามพันธกิจหลัก เป็นผู้รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมทบทวนกระบวนการในการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า ดัง ภาพที่ 3.1-2 และ ตารางที่ 3.1-4 โดยข้อสรุปในการปรับปรุง คือ การจัดทำ Platform รับฟังเสียงของลูกค้าต่อไป เพื่อการได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4 ต่อไป



ภาพที่ 3.1-2 กระบวนการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า

ตารางที่ 3.1-4 แนวทางการปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า

ลูกค้า	ผลการประเมิน	แนวทางการปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า
ด้านการเรียนการสอน		
นิสิตระดับปริญญาตรี นิสิตระดับ บัณฑิตศึกษา	การใช้ระบบ VOC เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและน่าจะเป็นเครื่องมือหลักของการรับฟังเสียงจากนิสิตได้ดี	ควรสร้างการรับรู้ถึงสิ่งที่คณะได้ปรับปรุงตาม VOC เพื่อให้นิสิตเห็นว่าเสียงของนิสิตมีความหมายและได้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการให้ Feedback ต่อในอนาคต
ด้านวิจัย		
แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน	— ส่วนใหญ่การรับฟังเสียงจะมาจากการศึกษานโยบาย และเอกสารประชาสัมพันธ์ทุน — นักวิจัยอาจพัฒนาโจทย์ที่ไม่ค่อยตรงกับความต้องการของแหล่งทุน	จัด KM หรือเชิญแหล่งทุนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาโจทย์ให้ตรงกับความต้องการของแหล่งทุน
ด้านบริการวิชาการ		
ผู้รับบริการด้านสุขภาพ	ผู้รับบริการไม่ค่อยสะดวกในการตอบแบบสอบถามเนื่องจากแบบสอบถามการรับบริการมีหลายข้อ	เปลี่ยนวิธีในการรับฟังเสียงอาจใช้วิธีกดปุ่มให้คะแนนเพื่อดูความพึงพอใจในภาพรวม แต่ถ้าหากมีข้อเสนอแนะจะใช้ QR code เพื่อพิมพ์ข้อเสนอแนะร่วมด้วย
ผู้รับบริการทางวิชาการ	ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการตอบกลับข้อมูลน้อย แนวทางในการแก้ไขเน้นการประชาสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมเพิ่มการสื่อสารเพื่อให้ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามเพิ่มขึ้น	อาจพิจารณาใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกโดย Outsource เพื่อการพัฒนาแบบการ จัดประชุมวิชาการต่อไป

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

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other Customers Segmentation)

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามพันธกิจและสมรรถนะหลักของคณะ ตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร มีการกำหนดลูกค้าในปัจจุบันและอนาคต ดังแสดงในหมวด 3.1 ก(1) และ 3.1 ก(2) เพื่อนำไปกำหนดส่วนการตลาด และขีดความสามารถในการแข่งขัน

นอกจากนี้ยังนำข้อมูลสารสนเทศในเชิงลึกที่ได้จากการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลตามสถานการณ์ภายนอก ข้อมูลความต้องการจากลูกค้าปัจจุบันตามหลักสูตรและบริการ มาวิเคราะห์ นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบริการ ได้แก่ รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีร่วมกับ หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ยังวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่สำคัญจากหลักสูตรและบริการ เช่น ความพึงพอใจจากลูกค้า จำนวนลูกค้า รายรับและผลกำไรจากการประกอบการ พฤติกรรมการเข้ารับบริการ ดังปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 และนำไปคาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.1-5

ตารางที่ 3.1-5 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การจัดการศึกษา วิจัยและบริการ

พันธกิจ	สารสนเทศที่ใช้	การนำไปใช้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	การนำไปใช้จัดการศึกษา วิจัยและบริการ
ด้านการเรียนการสอน	- ข้อมูลจำนวนการรับเข้าของนิสิตระดับปริญญาตรีแยกตามรอบ TCAS จังหวัด และโรงเรียน - ข้อมูลจำนวนการรับเข้าของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา แยกตามแผนการศึกษา ได้แก่ แบบทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หรือ แบบเรียนรายวิชา และทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพื่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี)	-กำหนดจำนวนรับเข้าของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในแต่ละสาขาแยกตามรอบ TCAS จังหวัด และโรงเรียน -กำหนดจำนวนรับเข้าของผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละสาขาแยกตามหน่วยงานการทำงาน ตามแผนการศึกษาและจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพื่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี)	-ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการช่องทางในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย -สร้างสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่สร้างการรับรู้ในกลุ่มคนรุ่นใหม่ -กำหนดส่วนแบ่งการตลาด และขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกัน
	- ข้อมูลความต้องการจากภาคอุตสาหกรรม/ผู้ใช้บัณฑิตและความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต	กำหนดจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน	- เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร - เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล - เป็นแนวทางการปรับปรุงการพัฒนาทักษะชีวิตแก่นิสิต รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการทำงาน
	- ข้อมูลการดำเนินงาน	กำหนดจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน	-ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล -ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิต และการเตรียมความพร้อมการทำงาน
	- ข้อมูลจำนวนนิสิตภายในมหาวิทยาลัยที่มีการลงทะเบียนเรียน รวมทั้งความต้องการในการเข้าศึกษา และรายรับจากการจัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไปของคณะ “ชีวิตและสุขภาพ”	กำหนดกลุ่มผู้เรียนจากคณะวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติมในรายวิชาศึกษาทั่วไป	- การสร้างรายวิชาศึกษาทั่วไป “001293 นวัตกรรมเพื่อสังคมผู้สูงอายุ”
	- ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่คณะจัดหา	กำหนดกลุ่มนิสิตแยกตามระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละสาขา และแต่ละชั้นปี	- พัฒนาลสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สร้างพื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง พื้นที่พักผ่อน ปรับปรุงห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก
ด้านการวิจัย	- จำนวนการได้ทุนของบุคลากร	กำหนดกลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมกับการยื่นขอรับทุนประเภทต่าง ๆ	- เพิ่มช่องทางการให้ทุนวิจัยของคณะที่มีทางเลือกหลากหลาย และแบ่งเป็นทุนสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ และนักวิจัยทั่วไป
	- รายละเอียด และเงื่อนไขของการรับทุนจากแหล่งทุนวิจัยใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบท แนวทางของคณะ		-เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ

พันธกิจ	สารสนเทศที่ใช้	การนำไปใช้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	การนำไปใช้จัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ
ด้านการบริการวิชาการ	- ความพึงพอใจต่อการจัดอบรม ประชุมทางวิชาการ / ช่องทางที่รับสมัคร/ การประชาสัมพันธ์เข้ารับบริการทางวิชาการ	กำหนดกลุ่มลูกค้าตามหัวข้อการประชุมวิชาการที่ผู้รับบริการ/วิชาชีพ ให้ความสนใจ	- ใช้ระบบสารสนเทศมา เช่นการพัฒนา Platform Lifelong learning ของคณะ เป็นสื่อกลางในการรับสมัคร
	- หัวข้อที่ผู้รับบริการ/วิชาชีพ ให้ความสนใจ		- กำหนดหัวข้อประชาสัมพันธ์การจัดอบรม/ประชุมวิชาการ
	- ข้อมูล แนวโน้มความต้องการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสาขาวิชาชีพของคณะ		- พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นในลักษณะ Short course training, Upskill/Reskill training
	- ข้อมูลความต้องการจากภาคอุตสาหกรรม/ผู้ใช้บัณฑิต		
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		- ขยายความร่วมมือในการส่งต่อธาราบ้ำบดจากโรงพยาบาลเอกชน - เปิด คอร์สส่งเสริมสุขภาพด้านธาราบ้ำบด ในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ที่ตั้งครรภ์ นักกีฬา เด็ก

(2) การจัดการศึกษาและบริการฯ (Program and Service Offerings)

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการจัดการการศึกษา และการให้บริการทางการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตามสมรรถนะหลัก และอาศัยข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียงลูกค้าทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตตามตารางที่ 3.1-2 และ 3.1-3 มาค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านหลักสูตร และบริการในปัจจุบัน ให้เป็นไปตามความคาดหวัง และเหนือกว่าความคาดหวังสำหรับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นๆ และตลาด รวมทั้งหาลูกค้ากลุ่มใหม่ๆ ในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร และตามตารางที่ 3.1-5

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า ที่ระบุไว้ในตาราง OP-7 ในโครงสร้างองค์กร โดยมีการรับฟังเสียงของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางการดำเนินการและจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ดำเนินกิจกรรมตามแผน มีการติดตามความคืบหน้าและทบทวนแผนกิจกรรมระหว่างปี รวมทั้งการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในหลักสูตรและบริการของคณะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ และนำไปสู่ความผูกพัน โดยวัดนำไปสู่ผลลัพธ์ในหมวด 7.2 ก (1) ตัวชี้วัด 7.2

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

คณบดีและทีมบริหารมีการค้นหา วิเคราะห์ความต้องการข้อมูลสารสนเทศ และวิธีการที่เข้าถึงข้อมูลดังกล่าว เพื่อช่วยสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ เข้าถึงหลักสูตร และบริการต่าง ๆ รวมทั้งการขอรับการสนับสนุนจากคณะผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามตารางที่ 3.2-1 โดยคณะมีการวางแผน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามพันธกิจหลักบนเว็บไซต์ ดังข้อมูล อ้างอิงจากระบบ IT ที่พัฒนา 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 ระบบ AHS NU Voice of Stakeholders' Satisfaction Assessment ซึ่งประกอบด้วยระบบประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต และระบบประเมินความสุขและความผูกพันของนิสิตและบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ ดังแสดงในหมวดที่ 7.4 (ตารางที่ 7.4-3) และทีมบริหารมีการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติในการให้บริการ แก่บุคลากรให้รับทราบ และมีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการดำเนินการดังกล่าวตามหัวข้อที่ 3.2 ข (1) และแสดงผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2 ก(1)

ตารางที่ 3.2-1 ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุนจากคณะ

ลูกค้า	ช่องทางการสืบค้น สารสนเทศ/การสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ด้านการเรียนการสอน				
นิสิตปัจจุบัน ระดับปริญญาตรี และระดับ บัณฑิตศึกษา	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์คณะ - Undergraduate and Graduate Student Handbook - การแนะนำการให้บริการด้านต่าง ๆ ของคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram/TikTok	1. รายละเอียดเกี่ยวกับคณะ/ภาควิชา 2. รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร 3. ข้อมูลกฎระเบียบว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาด้านวินัย ด้านการใช้ชีวิตในคณะ และมหาวิทยาลัย ประกาศ/มาตรการ/แนวปฏิบัติของคณะ และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 4. ระบบลงทะเบียนออนไลน์ 5. ปฏิทินการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ 6. คู่มือ และการบริการต่างๆของมหาวิทยาลัย 7. ระบบการจองใช้งานห้อง Meeting room 8. ระบบการจองห้องเรียนออนไลน์ 9. แบบ E-form ต่าง ๆ 10. บทเรียนออนไลน์ 11. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ 12. ฐานข้อมูลด้านการวิจัย 13. ข้อมูลคำถามที่ถามบ่อย 14. ช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย 15. ระบบขอรับบริการสารสนเทศออนไลน์ 16. ระบบขอรับบริการหน่วยประชาสัมพันธ์ 17. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 18. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับนิสิต	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพหลักสูตร 2.รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 3. รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต 4. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร	ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ตามผลลัพธ์ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-1 ถึง 7.2-12
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. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพหลักสูตร 2.รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร	หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-1 ถึง 7.2-14
ด้านการวิจัย				
แหล่งทุน	- การประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของคณาจารย์บนเว็บไซต์คณะมหาวิทยาลัย	1. ความเชี่ยวชาญของนักวิจัย หน่วยวิจัย 2. ฐานข้อมูลผลงานการวิจัยของคณะ 3. ฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	1.รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร	หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-23 ถึง 7.2-25
ผู้ให้ทุนวิจัยและ วิจัยเชิง นวัตกรรม				

ลูกค้า	ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/การสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
	- แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารและผลงานวิจัยและนวัตกรรมผ่าน ระบบ e-document/Facebook/line / Instagram	4. ข้อมูลการนำผลงานวิจัยไปถ่ายทอดองค์ความรู้หรือส่งเสริมผลผลิตงานวิจัย 5. การสืบค้นข้อมูลการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาผ่านทางเว็บไซต์ https://www.ipthailand.go.th/th/ 6. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 7. สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่มีการเผยแพร่ใน website Facebook ของคณะ รวมถึง Facebook AHS NU Research Society	3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกลยุทธ์การวิจัย	
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ				
ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ ของคณะ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram/TikTok - คลิปวิดีโอให้ความรู้และประชาสัมพันธ์การรับบริการ	1. รายละเอียดของการให้บริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส 2. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน	1. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาและจัดหารายได้ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	ผลการประเมิน VOC ของผู้รับบริการสุขภาพ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-30 ถึง 7.2-33
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	- การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ - การเผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram/TikTok	1. รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมอบรมทางวิชาการ		ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-27 ถึง 7.2-29

สำหรับกลไกในการสื่อสารกับลูกค้า ใช้วิธีการเดียวกับกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ซึ่งได้อธิบายไว้แล้วตามตารางที่ 3.1-2 และ 3.1-3

(3) การจัดการกับข้อร้องเรียน

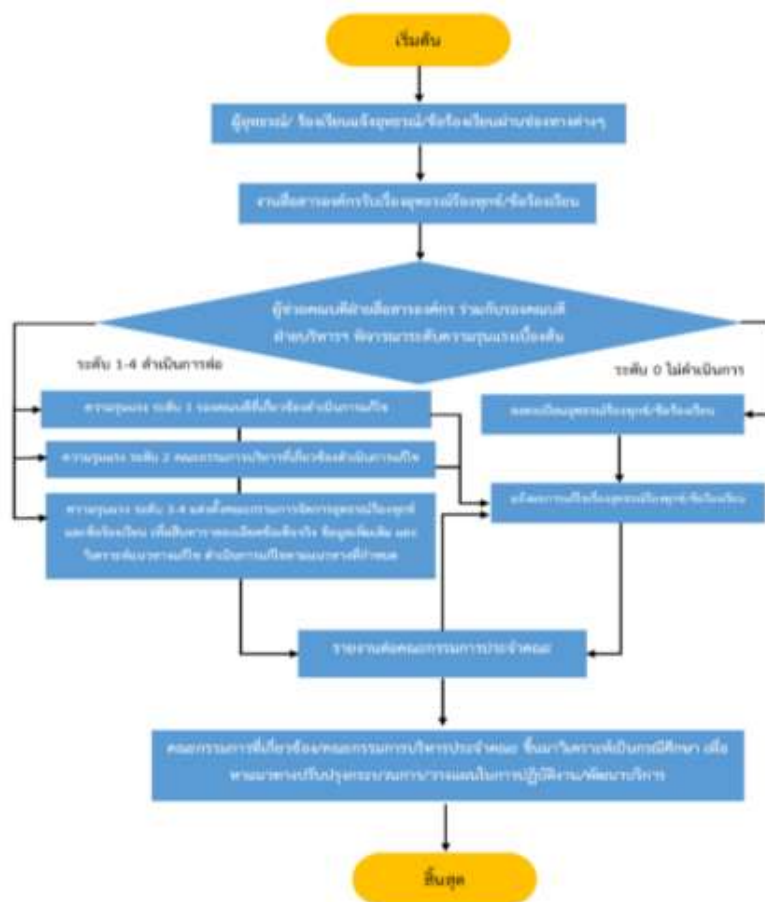
คณบดีและทีมบริหารได้กำหนดกระบวนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานของคณะสหเวชศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยคณบดีมอบหมายผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อร้องเรียน ดังสรุปสาระสำคัญในตารางที่ 3.2-2 และได้ออกประกาศ/แนวปฏิบัติด้านการจัดการข้อร้องเรียน และมีการเก็บข้อมูลผลลัพธ์ด้านจำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติดนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานดังผลลัพธ์ในหมวด 7.4 ก(4)

ตารางที่ 3.2-2 ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้บริหาร

ลำดับ	ผู้บริหาร	ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียน
1.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร และรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	การรับนิสิต การจัดการเรียนการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือผลการคัดเลือกรับนิสิตเข้าศึกษาโครงการต่าง ๆ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การควบคุมดูแลการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ระบบการวัดและประเมินผล และช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างนิสิตกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ หรือวิทยานิพนธ์ หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2.	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	การพัฒนา นิสิตและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในกรณีวินัยของนิสิต และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนิสิต เช่น การรับน้องใหม่ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพนิสิต การจัดกิจกรรมสหพันธการสำหรับนิสิต หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3.	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	จรรยาบรรณการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4.	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	การให้บริการทางสุขภาพและบริการทางวิชาการของคณะสหเวชศาสตร์ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับด้านพฤติกรรมและคุณภาพการให้บริการ 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 หรือจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต 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) และดังภาพที่ 3.2-1 นอกจากนี้ในแต่ละหลักสูตรและบริการ สำหรับด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพตามทีระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ OP-1) นั้นมีช่องทางในการดำเนินการแจ้งการอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน โดยคณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีที่ดูแลแต่ละผลิตภัณฑ์เป็นผู้กำกับดูแลช่องทางการยื่นคำร้องและระบบการจัดการข้อร้องเรียน โดยกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน รวบรวมทุกช่องทางให้เป็นระบบผ่านคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องของแต่ละรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีเป็นประธาน และรายงานเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนต่อคณะกรรมการประจำคณะ ดังภาพที่ 3.3-2-4



หมายเหตุ : การดำเนินการต้องเป็นเรื่อง “ลับ” ทุกขั้นตอน

ภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน

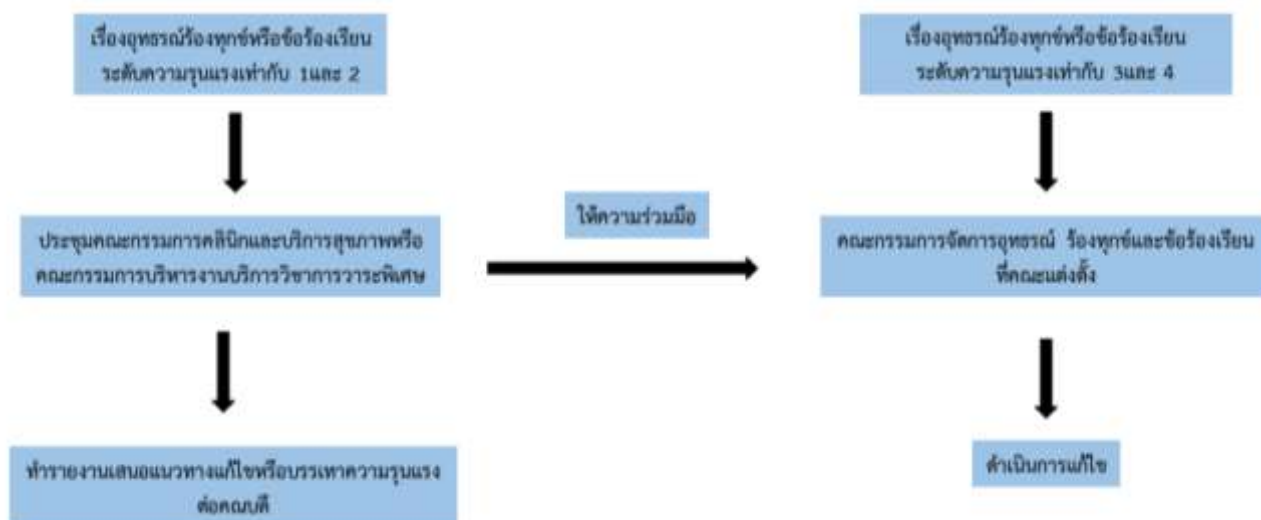
(ระยะเวลาการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน)



หมายเหตุ : การดำเนินการต้องเป็นเรื่อง “ลับ” ทุกขั้นตอน



ภาพที่ 3.2-2 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางวิชาการ และการอุทธรณ์ ภาพที่ 3.2-3 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านงานวิจัย ของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ภาพที่ 3.2-4 แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ
คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข.การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของกลุ่มลูกค้า และประเด็นความคาดหวังที่สำคัญตามหลักสูตร และบริการจากตารางที่ OP- 7 กลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง โดยอยู่ในกระบวนการการรับฟังเสียงของลูกค้า ดังตารางที่ 3.1-2 ซึ่งการประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้าดำเนินการทั้งในแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุย หรือสอบถามผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล Line และ Facebook เป็นต้น เนื่องจากเป็นวิธีการปฏิสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึง และรับรู้ความพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าได้สะดวกและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที และแบบที่เป็นทางการ ได้แก่ (1) การประชุมร่วมกันระหว่างทีมบริหารกับลูกค้ากลุ่มต่างๆ เพื่อติดตาม และรับฟังข้อมูลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของลูกค้า เช่น การประชุมผู้ปกครองนิสิตใหม่ การประชุมแหล่งฝึกงาน การประชุมหารือร่วมกันระหว่างผู้ให้ทุน/ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับคณะและนักวิจัย การจัดทำบันทึกความร่วมมือทางวิชาการระหว่างแหล่งทุน/ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และคณะ เป็นต้น และ (2) การจัดทำระบบประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร หรือ AHS NU Voice of Stakeholders' Satisfaction Assessment System โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใช้บัณฑิต นิสิต และบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ คณบดีมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้างานที่รับผิดชอบหลักสูตรและบริการนำข้อคำถามการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันที่ได้รับการพัฒนาความตรงของแบบสอบถามการใช้ภาษาจากปีที่ผ่านมา ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก (1) ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และ (2) ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่สำคัญในแผนกลยุทธ์ การบริหารงาน (ตัวชี้วัดในรายงาน EdPEX) และการบริหารหลักสูตร (ตัวชี้วัดที่สำคัญตามเกณฑ์ AUN-QA) และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มลูกค้าจากนั้นนำผลที่ได้ มาสร้างกราฟ ตาราง ประกอบการนำเสนอ และวิเคราะห์ผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า โดยข้อมูลจะถูกนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เช่น การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนานิสิตด้านต่างๆ การปรับปรุงการให้ทุน การผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม การปรับปรุงพัฒนากระบวนการ/ขั้นตอนการ

ให้บริการสุขภาพต่างๆ การจัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการทางวิชาการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และการปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น **ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการการ ประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ แสดงตัวชี้วัดในตารางที่ 3.2-1 และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2**

ในประเด็นด้านความผูกพันได้สร้างแบบประเมินความผูกพันของกลุ่มลูกค้า และ Stakeholder ที่สำคัญดัง ตารางที่ 3.2-3

ตารางที่ 3.2-3 การประเมินความผูกพันในกลุ่มลูกค้า และ Stakeholders

ประเภท	กลุ่ม	ตัวชี้วัดความผูกพัน	ผลลัพธ์
ลูกค้า	นิสิตปัจจุบันทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา	ระดับความสุขและความผูกพันของของนิสิตต่อ คณะสหเวชศาสตร์ ความผูกพัน	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-15 ถึง 7.2-22
	ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยต่อเนื่องให้กับหัวหน้าโครงการวิจัยหรือทีมวิจัยเดิม ได้แก่ ทุน บพข. หรือ ทุน ศจย. หรือ ทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ ของสป.อว.	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-26
	ผู้รับบริการสุขภาพ	สัดส่วนของจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะกลับมาใช้บริการต่อเนื่อง (ซ้ำ) ของ Fitness ร้อยละการบอกต่อในกลุ่มคนมารับบริการ	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-34 ถึง 7.2-35
	ผู้เข้าร่วมประชุมอบรมวิชาการ	การกลับเข้าร่วมประชุมซ้ำของบุคคลเดียวกัน	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-36
Stakeholders	บุคลากร	ระดับความสุขและความผูกพันของของอาจารย์ต่อคณะสหเวชศาสตร์	ตัวชี้วัดในหมวดที่ 7.3 ตัวชี้วัดที่ 7.3-18 ถึง 7.3-47
		ระดับความสุขและความผูกพันของของบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะสหเวชศาสตร์	

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Customer Relationship Management)

คณบดีและทีมบริหารโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกันคัดเลือกหน่วยงานคู่เทียบ คือ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับด้านการเรียนการสอน และการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นไปตามที่ได้ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร P.2 ก(1) และ ตาราง OP-9 การวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งขั้นด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชา ทั้งนี้ที่ประชุมคณะกรรมการดังกล่าวกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ และมอบหมายให้หน่วยประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเป็นผู้ดำเนินการประสานงานไปยังคู่เทียบ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลการเปรียบเทียบแสดงดังตาราง OP-10 ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

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

ในการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์หลัก ดังภาพที่ 6.1-2 และการใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด ดังตารางที่ 3.2-4 ที่สอดคล้องกับตาราง OP-7

ตารางที่ 3.2-4 การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

หลักสูตรและบริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ข้อมูล	การพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการดำเนินงาน
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา	ปัจจุบัน	นิสิตของคณะ (ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา)	ความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ความพึงพอใจ และความผูกพัน หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-1-12 และ 15-22	- การจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - การปรับปรุงกระบวนการในการผลิตบัณฑิตในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2 - การจัดกิจกรรม ดังนี้ 1. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ AUN QA: Gap Analysis 2. กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนเรื่อง - แนวคิดการประเมินให้เหมาะสมกับผลลัพธ์การเรียนรู้ - การพัฒนาหลักสูตรเข้าสู่ Outcome-Based Education เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - PLO, Program Structure and CLO formulation - Approach of Teaching and Learning Schemes to aligning with CLOs in Curriculum Design - Assessment for Student Teaching and Learning 3. การปรับปรุงแบบการเรียนการสอน 4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5. การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร 6. การปรับปรุงหลักสูตร 7. การพัฒนาการให้บริการนักเรียนเยี่ยมชมหลักสูตรและคณะ (Open House)
		ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ	ความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-13-14	
	อนาคต	นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย / นิสิตต่างคณะ/ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	ความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น	
การวิจัยและนวัตกรรม	ปัจจุบัน	ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	ความต้องการ ความคาดหวังของแหล่งทุนต่อผลงานวิจัย/ นวัตกรรม ความพึงพอใจของ Stakeholder และความผูกพัน หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-23-26	- การจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - การปรับปรุงกระบวนการในการจัดการงานวิจัย ในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 - การจัดกิจกรรม ดังนี้ 1. โครงการพัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรมและการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ และด้านวิชาการ หรือสาธารณะ ได้แก่ - กิจกรรมการเขียนแผนธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด - กิจกรรมการพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงนวัตกรรม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Tips & Tricks การจดทรัพย์สินทางปัญญา โดยกรมทรัพย์สินทางปัญญา
	อนาคต	ผู้นำผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์	ความต้องการ ความคาดหวัง	

หลักสูตรและ บริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ข้อมูล	การพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการดำเนินงาน
			ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น	- กิจกรรมต้นกล้าวิจัยแก้วเจ้าจอม ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้สัมผัสการทำวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมจากอาจารย์นักวิจัยพี่เลี้ยง และการทัศนศึกษาในหน่วยงานที่โดดเด่นด้านงานวิจัยและนวัตกรรมชั้นนำของประเทศ - โครงการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรม (AHS Post Grad Innovative Minds) เป็นลักษณะการบรรยายและปฏิบัติการในรูปแบบ hybrid เกี่ยวกับการนำเสนอแผนงานวิจัยซึ่งเป็นไฮเดียมใหม่สำหรับพัฒนาเป็นวิจัยเชิงนวัตกรรม การเขียนแผนธุรกิจซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของตลาด และสามารถต่อยอดได้ในเชิงพาณิชย์ 2. การจัดแสดงนิทรรศการผลงานวิจัยและนวัตกรรมเด่น เนื่องในกิจกรรม MED NU Health EXPO 2024 และ งานประชุมวิชาการระดับชาตินวัตกรรมวิจัยและนวัตกรรม ครั้งที่ 20 “Innovation & Technology for Sustainable Society” 3. การหาหรือแนวทางความร่วมมือในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยด้านวัสดุทางการแพทย์และห้องปฏิบัติการ Smart lab ร่วมกับคณะต่าง ๆ ระหว่าง TCEs และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
การบริการทาง วิชาการ	ปัจจุบัน	ผู้เข้าร่วมอบรม ทางวิชาการ	ความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ความพึง พอใจ ความไม่พึง พอใจ และความ ผูกพัน หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-27-29 และ 36	- การจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - กระบวนการในการจัดการการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ ในหมวดที่ 6 ดัง ภาพที่ 6.1-4 - การจัดกิจกรรม ดังนี้ 1. การปรับปรุงการประชาสัมพันธ์การรับบริการให้บริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส ผ่านทางการส่งจดหมายไปยังหน่วยงานในเขตรอบ ๆ มหาวิทยาลัย และเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผ่านสังคมออนไลน์ให้มากขึ้นทั้งในรูปแบบ website facebook และ Tik-Tok 2. การจัดประชุมวิชาการ ได้แก่ หัวข้อการอบรม 3. การปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ทาง LIFE Platform 4. การปรับการให้บริการทางสุขภาพ ได้แก่ - การปรับเปลี่ยนเวลาในการให้บริการของห้องออกกำลังกาย - การเปิดให้บริการนอกเวลาของคลินิกกายภาพบำบัดทุกวัน และรูปแบบการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจให้มี - การสร้างรูปแบบการให้บริการใหม่ อาทิ การออกกำลังกาย ชูมบ้า และโยคะในน้ำ นอกเวลาราชการขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในทุกกลุ่มลูกค้า
การบริการทาง สุขภาพ	ปัจจุบัน	ผู้รับบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และ ฟิตเนส	ความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อ ร้องเรียน ความพึง พอใจ ความไม่พึง พอใจ และความ ผูกพัน หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-30-35	- การสร้างรูปแบบการให้บริการใหม่ อาทิ การออกกำลังกาย ชูมบ้า และโยคะในน้ำ นอกเวลาราชการขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในทุกกลุ่มลูกค้า

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณบดีและทีมบริหาร มีการดำเนินการด้านการวัดผลการดำเนินการ ดังภาพที่ 4.1-1



ภาพที่ 4.1-1 ระบบกำกับติดตามประเมินผลตัวชี้วัด และหาคู่เทียบ

กระบวนการในการกำกับติดตามและประเมินผลตัวชี้วัด เป็นไปตามแผนภาพที่ 4.1-1 โดยมีที่มาจากคณบดีและทีมบริหาร ได้จัดทำวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ (ตามที่ได้อธิบายในหมวดที่ 1 การนำองค์กร และหมวด 2 กลยุทธ์) จากนั้นจะมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจ แบ่งเป็น หลายระดับดังตารางที่ 4.1-1 โดยตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มจะมีการระบุผู้กำกับและผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด เพื่อให้รายงานตามรอบเวลาและนำเข้าไปในที่ประชุมต่าง ๆ ของคณะ

ตารางที่ 4.1-1 สรุปกลุ่มตัวชี้วัด รายละเอียด รอบเวลาในการติดตาม และช่องทางการปรับปรุงตัวชี้วัด

กลุ่ม	ระดับของตัวชี้วัด	รายละเอียดของตัวชี้วัดและผลลัพธ์	รอบการติดตาม	วิธีการติดตาม	ช่องทางการปรับปรุง
1	วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์จำนวน 5 ตัวที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	12 เดือน	ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์
2	แผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ (Lagging KPI) ทั้ง 7 ด้านของคณะ รวม 36 ตัว และปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.5	6, 9, 12 เดือน	ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์
3	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการประจำปี	รอบปี	ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านการทำแผนปฏิบัติการรายปี
4	กฎหมายกฎระเบียบ	รายละเอียดการดำเนินงานปรากฏใน หมวด 1.1ก (2) , หมวด 1.2 ข (1) และตารางที่ 1.2-2 และผลลัพธ์ในหมวด 7.4	รอบปี	ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน
5	ผลประกอบการเชิงธุรกิจ (การตลาด)	ตัวชี้วัดพื้นฐานทางด้านการตลาด เช่น รายรับ รายจ่ายจากการบริการสุขภาพ และจำนวนผู้เข้ารับบริการด้านสุขภาพของคณะ	ทุกเดือน	ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบ/คณะกรรมการ กค.
6	การเงิน	รายรับรายจ่าย งบประมาณแผ่นดินและรายได้ ของคณะ	ทุกไตรมาส	ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	
7	เสี่ยงสะท้อนจากลูกค้า	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเสี่ยงสะท้อนจากลูกค้ารายละเอียดการดำเนินงานปรากฏใน หมวดที่ 3 และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2	รอบ 3 เดือน/ รอบปี (ผ่านระบบ)	ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน/ คณะกรรมการ กค.
8	ตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานรายบุคคล	ตัวชี้วัดตาม JD ของงานในแต่ละตำแหน่ง	รอบ 6 เดือน	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ผ่านหัวหน้างาน/ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

ตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มจะมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในการดูแล โดยจะเป็น รองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดี ที่กำกับงานในด้านนั้น ๆ และมีหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลตามที่คณบดีเป็นผู้ออกแบบตารางการจัดเก็บ ดังตัวอย่างในภาพที่ 4.1-2 ตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

การตั้งค่าเป้าหมายในแต่ละปีรับผิดชอบโดยผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ซึ่งทำโดยใช้ผลการดำเนินงานในอดีตมาคาดการณ์ ผ่านระบบการประชุมของคณะกรรมการแต่ละด้านที่รับผิดชอบโดยผู้บริหารแต่ละท่าน และผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ก่อนเผยแพร่สู่ประชาคม

ผลลัพธ์การดำเนินงานของตัวชี้วัดจะถูกนำไปประเมินความดีความชอบของผู้บริหารและหัวหน้างานที่รับผิดชอบโดยมีเอกสารมอบหมายงาน และ Performance Agreement ที่ชัดเจนล่วงหน้า

"ABCO (AUN-QA Based Curriculum Development)"										
วิสัยทัศน์องค์กร (Strategic Objective: SO) : SO1 พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการ Outcome based education (SDG 4, 17)										
เป้าหมาย การจัดการศึกษาของคณะเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา บัณฑิตมีคุณลักษณะตามความต้องการของใช้										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (5) ปี หรือ ระยะยาว (10) ปี)	ตัวชี้วัดองค์กร (Reporting KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2565			ผู้รับผิดชอบ
			56	57	58	59	8 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. พัฒนาศักยภาพและผลการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีประสิทธิผล Outcome based education	1) การสร้างระบบ นวัตกรรมในการบริหาร กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานหลักสูตร ต่างๆ ตามเกณฑ์ AUN-QA (1) 2) การไม่มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ (2) 3) สนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการอาจารย์ที่มีบทบาทวิชาการบนเวที (3)	1-01 ร้อยละของนักศึกษาที่ติดการป้อนข้อมูลตามเกณฑ์ AUN-QA อยู่ในระดับ 4 คะแนน (จำนวนนักศึกษาที่ติดระดับ 4 คะแนน)	30	50	70	100	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพหลักสูตร
		1-02 ร้อยละของนักศึกษาที่ประกอบวิชาชีพไม่ประกอบโรคติดต่อของ 5 สาขาวิชาหรือคณะ หลักสูตรปริญญาตรีหรือปริญญาโท (30)	MT = 80 CTT = 80 RT = 80 PT = 80 OD = 80	MT = 80 CTT = 80 RT = 80 PT = 80 OD = 80	MT = 80 CTT = 80 RT = 80 PT = 80 OD = 80	MT = 80 CTT = 80 RT = 80 PT = 80 OD = 80	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพหลักสูตร
		1-03 ระดับความพึงพอใจโดยผู้รับบริการของคณะสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	MT = 4.00 CTT = 3.90 RT = 4.25 PT = 4.45 OD = 3.51	MT = 4.00 CTT = 3.90 RT = 4.25 PT = 4.45 OD = 3.51	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.30 PT = 4.50 OD = 3.78	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT = 4.50 OD = 3.78	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพหลักสูตร
		1-04 ระดับความพึงพอใจโดยผู้รับบริการของคณะสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	MT = 4.00 CTT = 3.90 RT = 4.25 PT = 4.50 BMS = 4.08	MT = 4.00 CTT = 3.90 RT = 4.50 PT = 4.50 BMS = 4.08	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT = 4.75 BMS = 4.30	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT = 4.75 BMS = 4.50	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิจัย และ บัณฑิตศึกษา

ภาพที่ 4.1-2 ตัวอย่างตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณบดีและทีมบริหารมีการกำหนดสถาบันคู่แข่ง (Benchmark) กับ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้เกณฑ์การพิจารณา และวิธีการพิจารณาที่มาของข้อมูล ดังตารางที่ 4.1-2 โดยผ่านระบบการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ตามภาพที่ 4.1-1 ตัวชี้วัดที่จะทำการ Benchmark ตามตาราง OP-10 ซึ่งมาจากการทำ MOU ร่วมกันระหว่าง 2 สถาบันและคัดเลือกตัวชี้วัดที่จะสะท้อนผลการดำเนินงานหลักตามภารกิจซึ่งสอดคล้องกับผลลัพธ์ตาม Criteria ที่ 8 ของ AUN-QA และวิชาชีพ รวมทั้งตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัย

ตาราง 4.1-2 การพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

เกณฑ์การพิจารณา	ข้อมูลสถาบันคู่แข่งชั้น (Benchmark)
1. เป็นสถาบันที่มีคณะวิชาที่เปิดสอนหลักสูตรใกล้เคียงกันมากที่สุด	หลักสูตรที่เปิดสอนเหมือนกัน ได้แก่ หลักสูตรเทคนิค การแพทย์ รังสีเทคนิค และกายภาพบำบัด
2. เป็นสถาบันที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน	ทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิภาค ภาคเหนือ
3. เป็นสถาบันที่มีโครงสร้างบริหารองค์กรคล้ายคลึงกันมากที่สุด	ศึกษาจากข้อมูลโครงการองค์กรและการบริหารของสถาบันการศึกษานั้น และมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐซึ่งเป็นโครงสร้างการบริหารที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำลังพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน
4. เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง มีระบบและมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล	คะแนนการประเมินประกันคุณภาพการศึกษา EdPEx ได้เท่ากับ 300 คะแนน ในปีการศึกษา 2564

กระบวนการในการดำเนินงานด้านข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเป็นดังนี้ (1) มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในระดับรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้องกับภารกิจนั้น เป็นผู้คัดเลือกตัวชี้วัดที่ต้องการ Benchmark และรวบรวมมายังหน่วยประกันคุณภาพฯ ของคณะ (2) หน่วยประกันคุณภาพฯ ของคณะ ติดต่อประสานงานไปยังสถาบันคู่แข่ง (3) เมื่อได้ข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบกำหนดให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดได้ทำการวิเคราะห์ (4) เรียนรู้กลยุทธ์จากสถาบันคู่แข่ง (Benchmarking) ปรับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา หรือสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อไป

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณบดีและทีมบริหาร มีระบบการติดตามตัวชี้วัด จัดประเภทของตัวชี้วัดออกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ได้แก่

- **ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามมากเป็นพิเศษ** (นำเข้มารายงานในที่ประชุมกรรมการประจำคณะ เป็นประจำทุกเดือน) เพื่อให้สามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็วหากมีความผิดปกติเกิดขึ้น ได้แก่ ผลประกอบการเชิงธุรกิจ (การตลาด) : รายรับ รายจ่ายจากการบริการสุขภาพ ผลงานวิจัยฯ จำแนกตามรายภาควิชา
- **ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามมาก** (นำเข้มารายงานในที่ประชุมกรรมการประจำคณะ เป็นประจำทุกไตรมาส) ได้แก่ ตัวชี้วัดการเงิน เสี่ยงสะท้อนจากลูกค้า : รายงานทางการเงิน รางวัลจากนิสิต รางวัลจากบุคลากร
- **ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามเป็นปกติ** (นำเข้มารายงานในที่ประชุมกรรมการประจำคณะ เป็นประจำทุก 6, 9 และ 12 เดือน) ได้แก่ ตัวชี้วัดระดับโครงการ วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานรายบุคคล

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

ระบบการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ จะเป็นไปดังที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ส่วน (ค) ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน และเป็นไปตามแผนภาพที่ 4.1-1 โดยการประชุมคณะกรรมการประกัน

คุณภาพการศึกษา เป็นระบบหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ มีการรายงานผลลัพธ์ของการทำงานผ่านการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และการพบประชาคม

หากผลลัพธ์การดำเนินการในเรื่องใด ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้รับผิดชอบร่วมกับคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการ กค. หรือผู้เกี่ยวข้อง จะต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุ แนวทางแก้ไข เป็นมติของการประชุม หากมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของตัวชี้วัดจะต้องถ่ายทอด สื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้จะมีการประชุมเพื่อปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดรายปีด้วยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดให้สะท้อนการทำงานและเติบโตขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการในการวัดผลจะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกคณะได้อย่างทันเวลา

ภายหลังการประเมินคุณภาพการศึกษาของปี 2564 คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ได้จัดกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์ และทบทวนตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการจากกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ได้ประเมินประสิทธิผลของวิธีการที่ใช้ในการเก็บตัวชี้วัด รวมทั้งปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยพบว่าการกำหนดนิยามของตัวชี้วัด รวมทั้งสูตรที่ใช้ในการคำนวณไม่ชัดเจน และสารสนเทศด้านผลลัพธ์ของตัวชี้วัดนั้นยังไม่พร้อมใช้ จึงได้ปรับแนวทางการเขียนคำอธิบาย ดังแสดงตัวอย่างในภาพที่ 4.1-3 และได้บรรจุแผนงานในการจัดทำโปรแกรมการกรอกข้อมูลตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์

ส่วนของตัวชี้วัดรายบุคคลได้จัดระบบให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรอบ 6 เดือน ผ่านระบบการประเมินความดีความชอบ ซึ่งกำหนดให้มีการตกลงล่วงหน้าระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้การวัดผลเป็นรูปธรรม และ สอดคล้องกับผลลัพธ์การทำงานตาม JD มากที่สุด

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	คำอธิบายเพิ่มเติม	การเก็บข้อมูล	การนำเสนอผล ตัวชี้วัดไม่มี ภาควิชา
กลยุทธ์ด้านที่ 2 ALLIED ยกระดับนิเทศนวัตกรรมการสอน				
SO3 พัฒนากิจกรรมชีวิต (Soft skill) ที่คำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและสังคม				
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมชีวิตด้านสังคมสำหรับโลกอนาคตด้วย ALLIED				
1	2-06 คะแนนเฉลี่ยของการประเมิน กิจกรรมชีวิตและด้าน	- คะแนนเฉลี่ยของการประเมิน กิจกรรมชีวิต 6 ด้าน - แยกตามสาขาวิชา	เก็บข้อมูลปีละ 1 ครั้ง หรือเก็บข้อมูลตามตัว ชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	/
2	2-09 จำนวนรางวัลระดับ นานาชาติจากผลงานนิเทศ นวัตกรรมการสอน (ผลงาน นิเทศ)	- จำนวนรางวัลด้านนิเทศ เช่น ด้านการเรียน ด้านการวิจัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้าน อื่นๆ	นับตามรอบปีการศึกษา	
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนากิจกรรมชีวิตด้านอารมณ์จิตใจ				
1	2-10 นิเทศระดับนิเทศ ภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)	- ตัวชี้วัด จำนวนนิเทศทั้งหมดที่มีภาวะ สุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ - ตัวชี้วัด จำนวนนิเทศทั้งหมดที่มีระดับ แบบสอบถาม	รอบ 6 เดือน เก็บข้อมูล ในภาคเรียนที่ 2 ช่วง เดือน ม.ค.-ก.พ. รอบ 12 เดือน เก็บข้อมูล ในภาคเรียนที่ 1 ช่วง เดือน ก.ค. - ต.ค.	
2	2-11 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของ นิเทศระดับนิเทศ (คะแนน เฉลี่ย)		เก็บข้อมูลจากนิเทศทุก ชั้นปี ปีละ 1 ครั้ง ในช่วง เดือน มี.ค.-เม.ย. ยกเว้นปีงบประมาณ 2566	

ภาพที่ 4.1-3 ตัวอย่างตารางคำอธิบายการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการจากกลยุทธ์

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณบดีและทีมบริหาร ใช้ระบบการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และ คณะกรรมการ ประจำคณะ เป็นระบบติดตามตัวชี้วัดระหว่างปี คาคการณ์และการปรับเปลี่ยนแผน โดยอาศัยข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงาน ตามระบบและรอบเวลาที่ได้ระบุไว้ในตารางที่ 4.1-1 ยกตัวอย่างตัวชี้วัดที่สำคัญใน

ระดับมาก และระดับมากเป็นพิเศษ ที่ได้ถูกนำไปวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงาน ในปี 2566 แสดงดังตารางที่ 4.1-3 ซึ่งเชื่อมโยงกับกลุ่มตัวชี้วัดในตาราง 4.1-1

ตารางที่ 4.1-3 ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์และทบทวน	การปรับแผนปฏิบัติการ/แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
1. ด้านผลประกอบการเชิงธุรกิจ (การตลาด) : รายรับ รายจ่าย จากการบริการสุขภาพของอาคารธาราบ้ำบัต	— มีรายรับจากโครงการด้านธาราบ้ำบัต ค่อนข้างน้อย และน่าจะสามารถเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นได้	1. เพิ่ม Package Aqua Aerobics/ Zomba/ Yoga 2. สร้างแรงจูงใจให้ภาคีวิทยารายได้ โดยแบ่งกำไรเป็นงบประมาณสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้	ผู้ช่วยฯ พัฒนารายได้	การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการให้บริการสุขภาพ 73.7% (ตาราง 1.1-4 หมวดที่ 1)
2. เสียงสะท้อนจากลูกค้า (บริการสุขภาพ)	การตัดสินใจเข้ารับบริการ มาจากการบอกต่อเป็นหลัก	1. จัดระบบการชำระค่าบริการผ่าน QR Code 2. จัดตู้น้ำดื่มบริการ/บำรุงรักษา สาธารณูปโภค 3. จัดสรรพื้นที่สีเขียว	ผู้ช่วยฯ พัฒนารายได้	
3. เสียงสะท้อนจากลูกค้า (นิสิต)	มีความพอใจน้อยต่อสถานที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อน	1. จัดโต๊ะ เก้าอี้สำหรับห้องเรียนและกินข้าว 2. จัดสรรงบประมาณทำ Terrace 3. วางแผนเพื่อเพิ่มร้านค้า/บริการ Food Truck	รองบริหาร/รองพัฒนา นิสิต/รองวิชาการ	ผลการประเมินความสุข (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ในหมวดที่ 7.2 (ก))
4. ด้านกลยุทธ์ : ผลงานวิจัยฯ จำแนกตามรายภาควิชา	— ผลการดำเนินงานวิจัยของภาควิชามีแนวโน้มไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	รายงานสรุปจำนวนผลการวิจัยของคณาจารย์ในแต่ละภาควิชาเป็นประจำทุกเดือนในที่ประชุม ก.ค. ทำให้หัวหน้าภาครับทราบและกระตุ้นวางแผนหรือส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ผลิตผลงานวิจัย	รองฯวิจัย/หัวหน้าภาค	จำนวนผลงานวิจัย (หมวดที่ 7.1)

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คณบดีและทีมบริหาร มีกระบวนการในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม คณะฯ มีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานและสร้างนวัตกรรม โดยมีการรวบรวมผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามตารางที่ 4.1-1 เทียบเคียงผลกับค่าเป้าหมาย และนำเสนอผลลัพธ์ในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และวิเคราะห์หาโอกาสพัฒนาในตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินการ ในปี 2565-2566 มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยติดตามตัวชี้วัด ดังนี้

1. สร้างระบบรอกภาระงานเพื่อติดตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานรายบุคคล
2. สร้างระบบรายงานตัวชี้วัดของงาน ที่คล่องตัวและเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น ตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แสดงเป็น Dashboard เพื่อให้ stakeholder รับรู้ร่วมกัน

3. สร้างระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อแสดงรายละเอียดของโครงการ ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ โดยผู้ประสานโครงการสามารถกรอกรายละเอียดและ stakeholder ดูประสิทธิภาพการจัดโครงการ

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะมีกระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งแบบที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ ถูกต้องน่าเชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ 4.2-1 และมีระบบการรับฟัง requirement ของผู้ใช้งาน ก่อนการพัฒนาสารสนเทศต่าง ๆ และช่องทางการรับ Feedback ของการใช้งานสารสนเทศต่าง ๆ ผ่านคณะกรรมการด้าน IT เพื่อให้แน่ใจว่ามีคุณภาพและความพร้อมใช้ ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน

ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

ปัจจัยด้านคุณภาพ	แนวทางปฏิบัติในการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	ตัวอย่างการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้รับผิดชอบ
ความถูกต้อง (Accuracy)	(อิเล็กทรอนิกส์) 1.เพิ่มความถูกต้องของข้อมูลโดยให้สิทธิ์ผู้ที่เป็นเจ้าของข้อมูลเป็นผู้ป้อนข้อมูลในระบบ 2. พัฒนาระบบการดึงฐานข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ มาอยู่ในระบบฐานข้อมูลของคณะ	1. การกำหนดสิทธิ์ให้เจ้าของข้อมูลเป็นผู้กรอกข้อมูลเองในฐานข้อมูลสารสนเทศคณะ (AHS NU-MIS) 2. การพัฒนาระบบการดึงฐานข้อมูลงานวิจัยจาก google scholar	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
	(รูปแบบอื่นๆ) หัวหน้างานรับผิดชอบกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม จัดเก็บข้อมูลดิบและส่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องโดยรองคณบดี/ผู้ช่วย	แบบฟอร์มจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ	หัวหน้างานและรองคณบดี/ผู้ช่วย ที่กำกับดูแลตัวชี้วัดแต่ละระดับ (ดังอธิบายในหมวดที่ 4.1ก(1))
รูปแบบตรงตามวัตถุประสงค์ (Validity)	ตรวจสอบชื่อตัวชี้วัด และการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่	แบบประเมินเพื่อรับฟังเสียงของลูกค้ จำนวน 10 แบบประเมินซึ่งมีการจัดทำ workshop เพื่อวัด validity ก่อนการใช้งาน	รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย
การรักษาความลับ (Confidentiality)	1. กำหนดชั้นความลับและสิทธิการเข้าถึงข้อมูล ได้แก่ การกำหนดรหัสผ่านเพื่อเข้ารหัสและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลในแฟ้มข้อมูล การยืนยันตัวบุคคล และการกำหนดสิทธิ์ ในการเข้าถึงเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อมูลกับงานระบบฐานข้อมูล	1.การกำหนด username และ password การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศคณะ (AHS NU-MIS) 2. การวางระบบ VPN ในการใช้งานฐานข้อมูลสำคัญของคณะ เช่น	นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ปัจจัยด้านคุณภาพ	แนวทางปฏิบัติในการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	ตัวอย่างการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้รับผิดชอบ
	2. วางระบบป้องกันการแก้ไขข้อมูลจากบุคคลภายนอกหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง 3. การใช้งานโปรโตคอลที่มีความมั่นคงปลอดภัย (HTTPS, FTPS) ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล 4. ติดตั้งโปรแกรม Anti-virus และการสำรองข้อมูล 5. ดำเนินการตามนโยบาย PDPA ของมหาวิทยาลัย	ฐานข้อมูลวิจัย ฐานข้อมูลระบบติดตามลูกหนี้	
ความน่าเชื่อถือ (Reliability)	ข้อมูลในส่วนของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลนั้นๆ และมีระบบสำรองข้อมูลที่มีการ update อย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์		นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่บริหารงานผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลนั้นๆ
ความเป็นปัจจุบัน (Currency/Timeliness)	1.กำหนดขั้นตอนการส่งต่อข้อมูลและการติดตามข้อมูล	การพัฒนาระบบการใช้งานสารสนเทศของคณะ เช่น ระบบประชาสัมพันธ์ ระบบบริการสารสนเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร และนักวิชาการคอมพิวเตอร์
	มีการให้รายงานข้อมูล สารสนเทศตามตัวชี้วัดเป็นประจำ ตามรอบที่ระบุไว้ในตารางที่ 4.1-1		

(2) ความพร้อมใช้

ในปัจจุบันคณะมีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นระบบออนไลน์ และ/หรือแสดงผลในรูปแบบของ Dash board โดยสามารถเข้าถึงได้เมื่อต้องการ โดยคณะจะกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง ว่าเป็นเฉพาะบุคลากร หรือนิสิต หรือคู่ความร่วมมือ เช่น แหล่งฝึกงาน ผู้ใช้บัณฑิต เป็นต้น เนื่องจากต้องระบุ Username และ password

ทั้งนี้ผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศแต่ละรายการจะตรวจสอบความพร้อมใช้และมีการสำรวจความพึงพอใจจากการใช้งาน เพื่อการพัฒนาต่อไป ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ สรุปได้ดังตารางที่ 4.2-2

ตารางที่ 4.2-2 ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

ที่	ชื่อระบบ	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้งาน
1	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย	วิจัยและบัณฑิตศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	บุคลากรคณะ
2	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	บุคลากรคณะ

ที่	ชื่อระบบ	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้งาน
			เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล	
3	ระบบฐานข้อมูลพัสดุ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เจ้าหน้าที่หน่วยพัสดุ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เจ้าหน้าที่หน่วยพัสดุ
4	ระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	วิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร	ผู้บริหารระดับคณะ	บุคลากรคณะ
5	ระบบลูกหนี้เงินยืมคณะ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่หน่วยการเงิน	เจ้าหน้าที่หน่วยการเงิน
6	ระบบขอรับบริการด้านสารสนเทศ	สื่อสารองค์กร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมฯ	บุคลากรคณะ
7	ระบบลงรับ-ส่งหนังสือ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	หัวหน้าสำนักงานฯ และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการกลาง	ฝ่ายธุรการ
8	ระบบค้นหาประกาศ และ แนวปฏิบัติ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการกลาง	บุคลากรคณะ
9	ระบบ E-Form	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่ IT	บุคลากรคณะ/ นิสิต
10	ระบบสารสนเทศการลา	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล	บุคลากรคณะ
11	ระบบ AHS Zoom Meeting licensed Reservation	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมฯ	บุคลากรคณะ
12	ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล	บุคลากรคณะ
13	ระบบ E-document	บริหารองค์กร	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการกลาง	บุคลากรคณะ
14	ระบบประเมินความสุขและ ความผูกพัน	การประกันคุณภาพการศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมฯ	บุคลากรคณะ/ นิสิต
15	ระบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	การประกันคุณภาพการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	ผู้ใช้บัณฑิตในแต่ละปีการศึกษา
16	LIFE Platform	การบริการวิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรม/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ	บุคลากรคณะ / บุคลากรภายนอก
17	ระบบภาระงานออนไลน์ สายวิชาการ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ
18	ระบบภาระงานออนไลน์ สายสนับสนุน	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ
19	ระบบบริหารจัดการ แผนปฏิบัติการประจำปี	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	ผู้บริหาร/ผู้ ประสานงาน โครงการ
20	ระบบ AHS E-donation	บริหารองค์กร	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ	เจ้าหน้าที่การเงิน/ กิจการนิสิต

ที่	ชื่อระบบ	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้งาน
21	ระบบรายงานตัวชีวิต	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ / บุคลากรภายนอก
22	ระบบประเมินผลการ ฝึกงาน	การจัดการเรียนการสอน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	อาจารย์พิเศษที่ แหล่งฝึกงาน

14-18 ได้รับการพัฒนาในปี 2566 ; 19-22 ได้รับการพัฒนาในปี 2567

หน่วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทำหน้าที่ดูแลระบบสารสนเทศของคณะ จะมีการสำรองข้อมูล มีระบบกู้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อผิดพลาด พร้อมทั้งกำหนดสิทธิในการเข้าถึงการใช้งานระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูล/สารสนเทศ ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน โดยจัดให้มีการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศประเภทต่าง ๆ ในเครื่องแม่ข่ายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีผู้รับผิดชอบในการนำเข้าข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล กำหนดความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล ดังตารางที่ 4.2-3

ตารางที่ 4.2-3 ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเข้าถึงข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการนำเข้า/ตรวจสอบข้อมูลและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล

ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ	วิธีการเข้าถึงข้อมูล	ผู้รับผิดชอบในการนำเข้า/ตรวจสอบข้อมูล	ความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล
ข้อมูลบุคคล ผลงานทางวิชาการ ระเบียบประกาศ และแบบฟอร์มต่าง ๆ			
ข้อมูลและสารสนเทศการบริหารงานบุคลากร	ฐานข้อมูลบุคคล (AHS-MIS)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกครั้งที่มีการแจ้งเปลี่ยนข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ
แบบฟอร์มและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	ระบบแบบฟอร์มและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน/ดาวโหลดแบบฟอร์ม/	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน	
ข้อมูลด้านงานวิจัย	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย http://10.34.5.18/research/research_1.php	หน่วยบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม	
ข้อมูลข่าวสารประจำวัน			
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	

เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน คณะมีแผนแก้ไขปัญหาในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้กำหนดวิธีการจัดการผู้รับผิดชอบ และความถี่ในการตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูล สารสนเทศ และระบบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์มีความ

พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบสำรองข้อมูลและสารสนเทศอัตโนมัติ เพื่อให้ทุกระบบคืนสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ดังตารางที่ 4.2-4

ตารางที่ 4.2-4 ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน

สถานการณ์ฉุกเฉิน	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่
ข้อมูลสารสนเทศของระบบงานต่างๆ ที่ให้บริการบนเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเกิดความเสียหาย	จัดทำระบบสำรองข้อมูล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกครั้งที่เกิดเหตุ
เครือข่ายล่ม	ประกาศให้ผู้ใช้บริการผู้ปฏิบัติงานทราบทันที/ล่วงหน้า	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ งานสื่อสารองค์กร	ทุกครั้งที่เกิดเหตุ
เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการให้บริการและปฏิบัติงานชำรุด	- จัดเตรียมอะไหล่สำรองเพื่อเปลี่ยนทดแทน - จัดทำแผนการจัดหาทดแทนหรือเพิ่มประสิทธิภาพตามรอบปีงบประมาณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกปีงบประมาณ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะมีระบบจัดการความรู้ ดังแสดงในภาพที่ 4.2-1 โดยการจัดการความรู้ของคณะอยู่มี 2 ประเด็น คือ 1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุมสำนักงาน และ 2. ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานตามตารางที่ 4.2-5



ภาพที่ 4.2-1 ระบบการจัดการองค์ความรู้

ตารางที่ 4.2-5 กระบวนการดำเนินการตามประเภทของการจัดการความรู้

ประเภท	กระบวนการดำเนินการ
ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละตำแหน่ง	1. กำหนดกิจกรรมงานที่รับผิดชอบตาม JD 2. บุคลากรทุกฝ่ายจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work process) ทุกงานที่รับผิดชอบ 3. จัดเก็บในฐานข้อมูลของคณะ 4. ทบทวน Work process อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ	1. คณะตีความหมายรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น 2. รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีจัดกิจกรรมเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ 3. จัดเก็บองค์ความรู้ ในช่องทางต่าง ๆ ของคณะ 4. ประเมินการใช้งาน/การใช้ประโยชน์ 5. ทบทวนองค์ความรู้ โดยคณะกรรมการจัดงาน และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อนำไปปรับปรุงการกำหนดองค์ความรู้

คณบดีและทีมบริหารใช้เครื่องมือด้านการจัดการความรู้ เช่น จัดการเสวนา ฟอรัม ถาม – ตอบ Focus group Story Telling และ Lesson Learning เป็นวิธีการในการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากตัวบุคคล จากนั้นวิเคราะห์ และสรุปเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำไปเผยแพร่และใช้ทั่วทั้งองค์กรวิธีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และตัวอย่างการจัดกิจกรรม เป็นไปดังตารางที่ 4.2-6

ตารางที่ 4.2-6 ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ

องค์ความรู้ที่ จำเป็น	หัวข้อ/กิจกรรม ที่รวบรวมองค์ความรู้	เครื่องมือที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการ จัดเก็บ	Good Practice	ประโยชน์ที่ได้รับ	ผลการประเมิน การจัดการ ความรู้
การประกันคุณภาพ การศึกษาตาม แนวทาง OBE และ AUN QA Criteria	รวบรวมข้อมูลสนับสนุน การทำ AUN-QA จาก 1) KM อบรมเชิง ปฏิบัติการ AUN QA: Gap Analysis 2) อบรมเสริมสร้าง ศักยภาพอาจารย์ด้าน หลักสูตรและการ เรียนการสอนที่เชื่อม โยงกับ AUN QA และ OBE 3) KM : AUN QA we are supporting team	จัดการเสวนา/ ฟอรัม ถาม – ตอบ/Focus group	- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และประกัน คุณภาพ หลักสูตร	บุคลากรสาย วิชาการ/ หลักสูตร	รวบรวมข้อมูล สนับสนุนการ ทำ AUN QA /ห้อง AUN QA ในระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์	มีการนำไปใช้ใน การประเมิน AUN QA ของหลักสูตร ในปี 2565 จากนั้นร่วมกัน วิเคราะห์ Gap Analysis และ ทบทวนการ จัดการความรู้ และนำไปใช้ในปี 2566	1. บุคลากรสาย วิชาการ/สาย สนับสนุนมี สมรรถนะตาม ตาราง OP-2 2. ตอบสนองความ ต้องการของ ลูกค้าคือนิสิต ปัจจุบันและผู้ใ้ บัณฑิตตาม OP-7	คะแนนการ ประเมินผล AUN QA (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัด ที่ 7.4-32)
การทำวิจัยเชิง นวัตกรรม	รวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีใน การทำและต่อยอดวิจัยเชิง นวัตกรรม ในรูปแบบ หลักสูตร Post Grad Innovative minds สำหรับคณาจารย์และ บัณฑิตศึกษา โดยใช้ KM 10 หัวข้อ เช่น แนว ทางการพัฒนานวัตกรรมสู่	Story Telling	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัย/ ผู้ช่วยฯฝ่าย ขับเคลื่อน กลยุทธ์การ วิจัย	นิสิต บัณฑิตศึกษ า/บุคลากร สายวิชาการ	ห้อง Post Grad Innovative Minds/ ใน ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์	มีการนำไปใช้และ ทบทวนการ เพิ่มเติมการ จัดการความรู้ใน หัวข้อ entrepreneurial mindset และ Research to Market	บุคลากรสาย วิชาการมี สมรรถนะตาม ตาราง OP-2 ข้อ 1 บรรลุ KPI ข้อที่ 3- 15ของแผนกล ยุทธ์	SROI ของ หลักสูตร Post Grad Innovative minds = 5.18 และมีผลงานที่ ได้ใช้องค์ความรู้ จากหลักสูตร ไป ต่อยอดผลงาน

องค์ความรู้ที่ จำเป็น	หัวข้อ/กิจกรรม ที่รวบรวมองค์ความรู้	เครื่องมือที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการ จัดเก็บ	Good Practice	ประโยชน์ที่ได้รับ	ผลการประเมิน การจัดการ ความรู้
	การใช้ประโยชน์ในเชิง พาณิชย์ /เทคนิคการ Pitching/ กฎหมาย ทรัพย์สินทางปัญญา							จำนวน 1 ผลงาน
การหารายได้จาก การบริการวิชาการ/ บริการสุขภาพ	ค้นหาแนวทางการหา รายได้จากการให้บริการ ด้านสุขภาพ ทางสหเวช ศาสตร์โดย การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำแผนธุรกิจ บริการด้านสุขภาพ ทางสหเวชศาสตร์	Coaching	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนา รายได้ ฯ/ หัวหน้างาน บริการ วิชาการ	ผู้บริหาร /บุคลากร สาย สนับสนุนที่ เกี่ยวข้องกับ การหา รายได้และ บริการ สุขภาพ	เอกสารแผน ธุรกิจด้าน บริการสุขภาพ คณะสหเวช ศาสตร์	มีการวิพากษ์และ ทบทวนการ สังเคราะห์แผน ธุรกิจในกิจกรรม Demo day	บุคลากรสาย สนับสนุนมี สมรรถนะตาม ตาราง OP-2 ข้อ 4 บรรลุ KPI ข้อ 4- 23 ของแผนกล ยุทธ์	

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณบดีและทีมบริหารใช้เครื่องมือด้านการจัดการความรู้ เช่น จัดการเสวนา ฟอรัม ถาม – ตอบ Focus group Story Telling และ Lesson Learning เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างหน่วยงาน ภายในคณะ และคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เป็นไปดังตารางที่ 4.2-7

ตารางที่ 4.2-7 วิธีการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ด้าน	วิธีการแลกเปลี่ยน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
การประกันคุณภาพ การศึกษา	— เสวนา/ฟอรัม ถาม – ตอบ/Focus group / สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจาก หน่วยต่าง ๆ ภายในคณะที่เกี่ยวข้อง และถ่ายทอดไปยังภาควิชาของคณะ เพื่อ สนับสนุนกลยุทธ์ ABCD — KM Sharing หัวข้อ EdPEX และการดำเนินงานที่เป็นเลิศ กับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ เช่น สาธารณสุขและวิทยาศาสตร์การแพทย์ — KM Sharing ด้าน KPI และการ Benchmark กับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ — KM Sharing “Strategic driven by innovation” กับคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย
การทำวิจัยเชิงนวัตกรรม	— Story Telling โดยนักวิจัยของคณะ โดยผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรด้านนวัตกรรมและเป็น ปรึกษาด้านธุรกิจและการบริหารจัดการ ที่สามารถสนับสนุนองค์ความรู้ด้านการทำ วิจัยเชิงนวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ “นวัตกรรมเพื่อผู้ สูงวัยให้ถึงถึงสุขเวหา”

(3) การเรียนรู้ระดับองค์กร

คณบดีมีนโยบายให้กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น โดยใช้กลยุทธ์การดำเนินงานเป็นฐาน บูรณาการเรื่อง การจัดการความรู้ไปกับแผนด้านบุคลากรและการประเมินความดีความชอบ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน (ดังมีรายละเอียดในหมวดที่ 5) โดยสรุปเป็นนโยบาย ดังตารางที่ 4.2-8

ตารางที่ 4.2-8 นโยบายการจัดการความรู้ วิธีการ ผู้รับผิดชอบและแนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบาย

	นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการความรู้	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน/ ทบทวนนโยบาย
1	เสริมสร้างวัฒนธรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ให้เต็มภาระงาน สำหรับการ เข้าร่วมกิจกรรม KM การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน การเผยแพร่ใน เว็บไซต์ของคณะและ/หรือ ถ่ายทอดในที่ประชุมให้แก่เพื่อน ร่วมงาน	คณบดี/รองบริหารฯ/ หัวหน้าสำนักงาน เลขาธิการคณะ	การประชาสัมพันธ์ใน เรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ ทุกๆ รอบ 2 ปี เช่น การ ทบทวนเกณฑ์ภาระงาน

	นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการความรู้	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน/ ทบทวนนโยบาย
2	นำเทคโนโลยีมาช่วย จัดการข้อมูล	วิเคราะห์และจัดสรรทรัพยากร เพื่อการพัฒนา Platform ด้าน การจัดการความรู้ เช่น ห้องต่าง ๆ ใน MS team / ระบบ LIFE Platform รวมถึงการคำนวณ SROI จากการพัฒนา	คณบดี/ผู้ช่วยงานวัฒนธรรม	คำนวณ SROI จากการ ลงทุน
3	กำหนดให้ผู้บริหารเป็น ผู้นำในการจัดการความรู้ และทบทวนอย่าง สม่ำเสมอ	มอบหมายผู้รับผิดชอบจัดการ ประชุมเพื่อวิเคราะห์ห้องค้ความรู้ ที่จำเป็น ทบทวนข้อมูลด้าน การจัดการความรู้ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในประเด็นที่เป็น KPI หลักต่างๆ ของคณะ	คณบดี/รองคณบดีและ ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย	สอบถาม/ประชุมทีม บริหาร

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

หน่วยบุคคลและหน่วยแผนวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตามที่ระบุในตารางที่ 2.1-3 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของคณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และหัวหน้าภาควิชา ดังนี้

- (1) วิเคราะห์จำนวนบุคลากรตามค่า FTES อัตรากำลังทดแทนการเกษียณ หรือลาออก
- (2) วิเคราะห์สมรรถนะเพื่อจัดทำ IDP (individual development plan)
- (3) วิเคราะห์สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- (4) วิเคราะห์ระบบงานที่จำเป็นต้องใช้ Outsource

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

คณะสหเวชศาสตร์มีแนวทางประเมินอัตรากำลังของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 5.1-1 สำหรับบุคลากรสายวิชาการ จะพิจารณาจำนวนอัตรากำลังของภาควิชาตามเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (Full Time Equivalent Student : FTES) ที่สภาหรือคณะกรรมการวิชาชีพกำหนดเป็นหลักซึ่งทุกสาขาวิชาของคณะจะกำหนดที่ 1:8 (ตัวชี้วัดที่ 7.3-4) ในกรณีที่อัตรากำลังไม่เป็นไปตามที่กำหนด คณะฯ จะขออนุมัติกรอบอัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัยนเรศวร สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ตัวชี้วัดที่ 7.3-5) และการวิเคราะห์เชิงลึกของค่าภาระงานตามหน่วย (Workload analysis) ดังสรุปในภาพที่ 5.1-1 เพื่อประโยชน์ในการเกลี่ยอัตรากำลังด้วย

สำหรับจำนวนผู้บริหารในระดับคณะ กำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวรและข้อบังคับ/ประกาศของมหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ และหัวหน้างาน โดยจะมีวิธีการสรรหา การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด



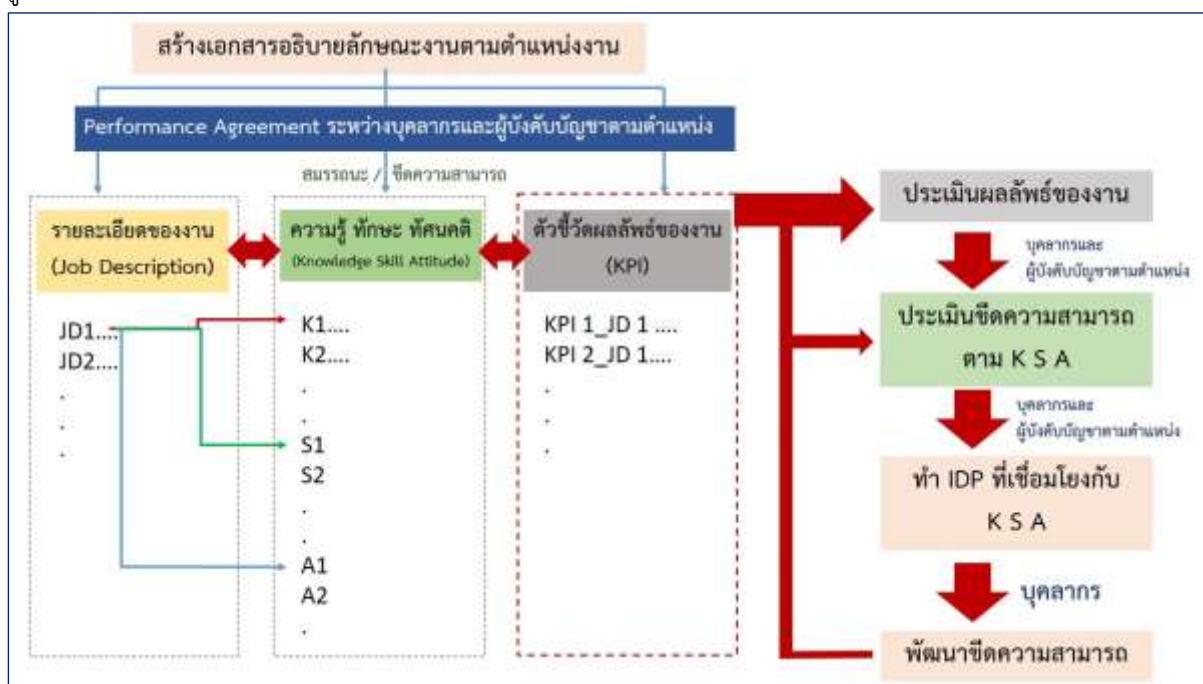
ภาพที่ 5.1-1 การวิเคราะห์อัตรากำลังสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ ม.นเรศวร

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

ขีดความสามารถของบุคลากรเป็นไปตามตารางที่ OP-2 โดยคณะใช้แนวทางของสภาวิชาชีพและมหาวิทยาลัยในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ คือ มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือมีตำแหน่งทางวิชาการ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-1 และ 7.3-2)

การกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน จะจัดทำตามตำแหน่งงานโดยใช้ Job description และ Stakeholder needs มาออกแบบขีดความสามารถ แบ่งเป็น (1) ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม (ภาพที่ 1.1-2 หมวดที่ 1) ในแต่ละปีบุคลากรแต่ละท่านร่วมกับผู้บริหารจะวิเคราะห์ Gap analysis และจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual development plan : IDP) ดังแสดงในภาพที่ 5.1-2 โดยพิจารณาจากขีดความสามารถที่ยังต้องพัฒนาเพื่อให้ตอบโจทย์สมรรถนะที่ต้องมีหรือปฏิบัติได้ ซึ่งคณะนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแผนการจัดโครงการ และ/หรือ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละรายอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ขีดความสามารถของผู้บริหาร แบ่งเป็น **สมรรถนะด้านการบริหาร** (ภาวะผู้นำ ทักษะความสามารถด้านการบริหาร ทักษะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ปัญหา ทักษะความสามารถด้านการจัดการทรัพยากร) และ**สมรรถนะด้านจริยธรรม** (ภาพที่ 1.1-3 ในหมวดที่ 1) โดยเชื่อมโยงกับเอกสารประเมินสมรรถนะของผู้บริหารที่คณะกำหนด (ตัวชี้วัดที่ 7.3-6)



ภาพที่ 5.1-2 การวิเคราะห์ขีดความสามารถสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ ม.นเรศวร

ตารางที่ 5.1-1 รายละเอียดการพิจารณาอัตราค่าจ้างและการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประเภทบุคลากร	ปัจจัยในการพิจารณาอัตราค่าจ้าง	สมรรถนะ/ขีดความสามารถ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถ		ประสิทธิผล	ระยะเวลา
				แรกเข้า	ระหว่างปฏิบัติงาน		
บุคลากรสายวิชาการ	- กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร/สถาบันของสภาวิชาชีพ/คณะกรรมการวิชาชีพ (สำหรับระดับปริญญาตรี) - ค่า FTES - อัตราค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด	- คุณสมบัติและสมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรและสภาวิชาชีพกำหนด - คำอธิบายลักษณะงานตามตำแหน่ง - มีภาระงานเป็นไปตามประกาศ ม.นเรศวร เรื่อง การกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559	- คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา, ประธานหลักสูตร	- ทดลองปฏิบัติงาน - มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน - ฯ	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สายวิชาการ ตามเกณฑ์การประเมินภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินจำนวนอัตราค่าจ้าง สมรรถนะ และขีดความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและเกณฑ์มาตรฐานของสภาวิชาชีพ <u>ตลอดทั้งปี</u>	- จำนวนชั่วโมงภาระงาน 5 ด้านเฉลี่ยไม่น้อยกว่าที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ตัวชี้วัดที่ 7.3-8) - คะแนนเฉลี่ยผลประเมินสมรรถนะตามหน้าที่ตามที่ ม.นเรศวร กำหนด (ตัวชี้วัดที่ 7.3-9) - ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ตัวชี้วัดที่ 7.3-2)	- การพิจารณาอัตราค่าจ้างในภาพรวม จะดำเนินการกำกับดูแลตลอดทั้งปีงบประมาณ เพื่อให้อัตราค่าจ้างมีจำนวนเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การประเมินผลการทดลองงาน
บุคลากรสายสนับสนุน	- กรอบอัตราค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด - โครงสร้างของหน่วยงานภายในคณะ - ลักษณะงานและปริมาณงานภาระงาน	- คุณวุฒิตรงตามสายงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ - คำอธิบายลักษณะงานตามตำแหน่ง - คุณสมบัติและสมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด	- คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ, หัวหน้างาน	- ทดลองปฏิบัติงาน - มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน - ฯ	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สายสนับสนุน ตามเกณฑ์การประเมินภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ทบทวนอัตราค่าจ้างสมรรถนะ ชี้ด	- คะแนนเฉลี่ยผลประเมินความรู้ (K) ทักษะ (S) และทัศนคติ (A) (ตัวชี้วัดที่ 7.3-10 ถึง 7.3-12) - คะแนนเฉลี่ยผลประเมินสมรรถนะตาม	- เป็นไปตามระยะที่มหาวิทยาลัยกำหนด - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินปีละ 2 ครั้ง

ประเภท บุคลากร	ปัจจัยใน การพิจารณา อัตรากำลัง	สมรรถนะ/ ขีดความสามารถ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถ		ประสิทธิผล	ระยะเวลา
				แรกเข้า	ระหว่างปฏิบัติงาน		
	ตามพันธกิจของคณะ (workload analysis) - งบประมาณในการจ้าง บุคลากร (งบประมาณ รายได้)	- มีภาระงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากร ประเภท บุคลากรสายสนับสนุนตามที่ มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด			ความสามารถตามงาน ปีละ 2 ครั้ง และมีการ ทบทวน JD ปีละ 2 ครั้ง โดยมี ผู้บังคับบัญชาพิจารณา เห็นชอบ	หน้าที่ตามที่ ม.นเรศวร กำหนด (ตัวชี้วัดที่ 7.3- 17) - คะแนนเฉลี่ยผล ประเมินสมรรถนะตาม ค่านิยมร่วม (ตัวชี้วัดที่ 7.3-13 ถึง 7.3-16)	

หมายเหตุ ผลลัพธ์การประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละสายงาน ปีละ 2 ครั้ง

(2) บุคลากรใหม่

ในการสรรหาบุคลากรใหม่ คณะฯ จะขออนุมัติกรอบอัตราและเปิดรับสมัครโดยมีแนวทางดังนี้

1. คัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด ได้แก่ คุณวุฒิ และความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
2. ใช้สมรรถนะตามตำแหน่ง (Knowledge Skill Attitude) ที่กำหนดในเอกสารอธิบายลักษณะงานของคณะ (ดังตาราง OP-2 และตารางที่ 5.1-1) และค่านิยมร่วมของคณะ “CARE” เป็นคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อคัดกรองเบื้องต้น
3. ใช้การสอบคัดเลือกที่มีทั้งข้อเขียน การปฏิบัติจริงโดยจำลองสถานการณ์ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เช่น บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการออกแบบสื่อ จะมีการทดสอบให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ตามที่กำหนด บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านกิจการนิสิต จะมีการทดสอบให้นำเสนอโครงการด้านการพัฒนานิสิตเป็นต้น และสอบสัมภาษณ์ที่เน้นการแสดงทัศนคติ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาในประเด็นที่เปราะบาง (เพื่อวัด Empathy (E))
4. ใช้กรรมการสอบที่มีทั้งคณบดี ผู้บริหาร (รองคณบดี/ผู้ช่วย) และหัวหน้างานที่ต้องทำงานร่วมกันจริงๆ

เมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาแล้ว คณะฯ จะมีแนวทางดังนี้

1. ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรตาม Protocol ของคณะ โดยคณบดี ทีมบริหารหน่วยบุคคล เพื่อสื่อสารข้อควรทราบเกี่ยวกับคณะเช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมายหลัก และวัฒนธรรมองค์กร
2. มอบหมายงานตามเอกสารอธิบายลักษณะงาน มีการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน
3. มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่มีอยู่เดิมเป็นที่เลี้ยงให้คำดูแลแนะนำในการปฏิบัติงานและปรับตัวให้เข้ากับองค์กร

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 โดยทดสอบความรู้	ตลอดทั้งปี	- เจ้าหน้าที่งานบุคคล - คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่ตั้งตั้งจากคณะฯ*

ลำดับ	ขั้นตอน	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านนวัตกรรม ความรู้รอบตัวด้านต่าง ๆ ตลอดจนทดสอบคุณลักษณะและทัศนคติที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมของคณะ โดยมีคณะกรรมการ คัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มาจากผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรใหม่และแจ้งมหาวิทยาลัยเพื่อ อนุมัติ		
4	การกำกับดูแลการปฏิบัติงานและดูแลบุคลากรใหม่ มีดังนี้ - คณบดีและทีมบริหารดำเนินการปฐมนิเทศข้อมูลสำคัญ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมและนโยบายที่สำคัญที่ควรทราบ รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมร่วมให้แก่บุคลากรใหม่โดยคณบดีและผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องผ่านกระบวนการปฐมนิเทศ และจัดให้มีการกำกับ การปฏิบัติงานในช่วงทดลองงานจากคณบดี/หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้า งาน/บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย - ทดลองปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรแต่งตั้ง (บุคลากรสายวิชาการ ประเมินทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 6 เดือน บุคลากรสายสนับสนุน ประเมินทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 3 เดือน)	ตลอด ระยะเวลา การทดลอง ปฏิบัติงาน	- คณบดี/รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้า ภาควิชา/หัวหน้า สำนักงานเลขานุการ/ หัวหน้างาน - คณะกรรมการ ประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงานฯ*
5	สรุปผลการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด แจ้งไปยัง มหาวิทยาลัยนเรศวร - กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ขออนุมัติบรรจุบุคลากรเป็น พนักงานประจำของคณะสหเวชศาสตร์ - กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ขออนุมัติรับสมัครบุคลากร ใหม่ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด	เมื่อสิ้นสุด ระยะเวลา การทดลอง ปฏิบัติงาน	- คณะกรรมการ ประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงานฯ* - งานบุคคล

หมายเหตุ * คณะกรรมการคัดเลือกฯ และคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ดำเนินการแต่งตั้งโดย มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยคณะฯ เสนอรายชื่อหัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรภายในคณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและ หน้าที่ของบุคลากรใหม่ต่อมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้ง

3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ มีระบบเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรโดยการวางแผนและกำหนดมาตรการในการเตรียม ความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ทั้งในด้านปริมาณบุคลากร ความรู้ความสามารถตาม หน้าที่ การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจเกิดขึ้นและกระทบต่อจำนวนบุคลากรและสมรรถนะของบุคลากรที่อาจมีผลต่อ การบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ (ซึ่งคำนึงถึงปัจจัยด้านบุคลากร ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถ ด้านการแข่งขันในข้อ C6 และ C12 ในตาราง OP-11) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5.1-3 และประเมินประสิทธิผล

จากระบบดังกล่าวจากการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร การประเมินความพอใจของบุคลากรตาม
สายงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.3 ตัวชี้วัดที่ 7.3-1 ถึง 7.3-17)

ตารางที่ 5.1-3 ระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

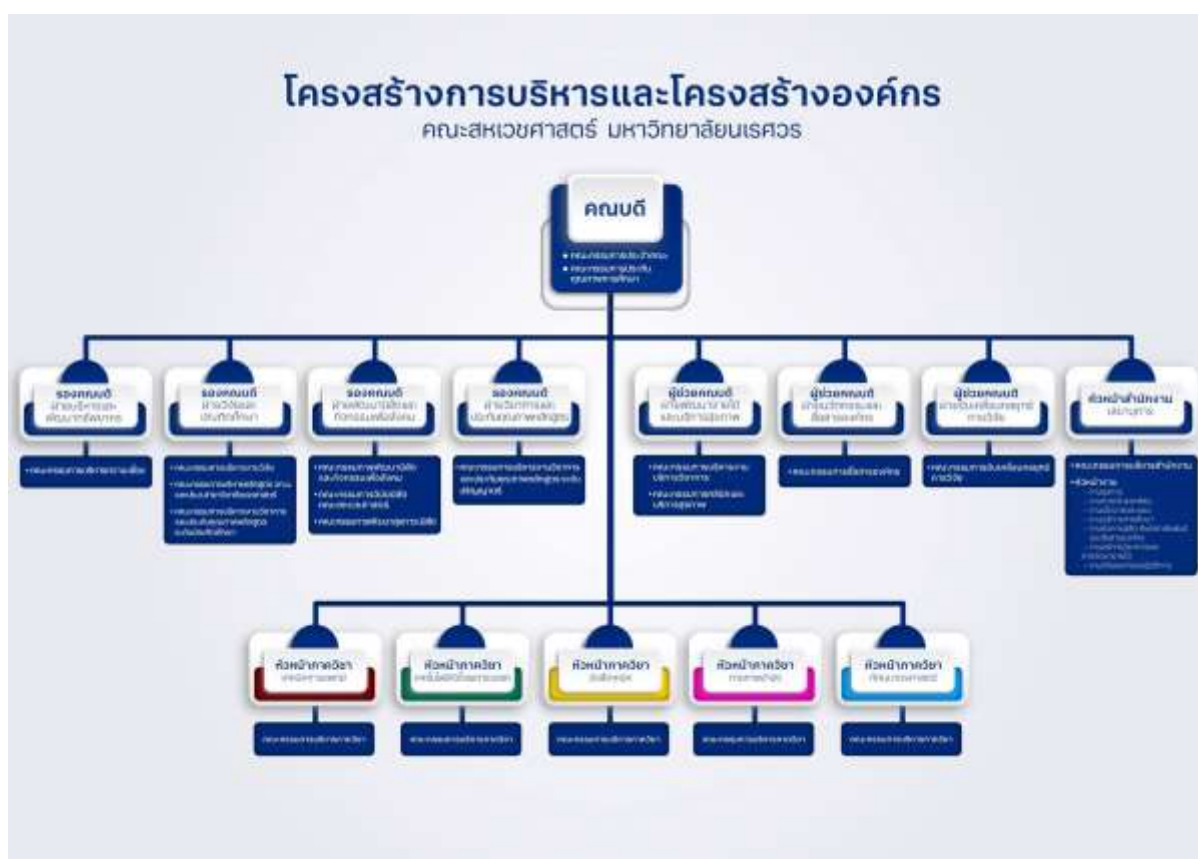
สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังบุคลากร
1. กรณีบุคลากรเสียชีวิต	- การพิจารณาเกลี้ยภาระงานใหม่ภายในหน่วยงานตามข้อมูล Workload analysis ไปพลางก่อนเพื่อรับผิดชอบงานทดแทนบุคลากรเดิม - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่เสียชีวิต	ทันทีภายหลังมีกรณีเสียชีวิตเกิดขึ้น	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - ประธานหลักสูตร - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ	สายวิชาการ: ค่า FTES ของอาจารย์ประจำไม่เกิน 1:8 ตลอดทั้งปีในทุกหลักสูตร (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-4) สายสนับสนุน: ไม่พบการขาดช่วงการปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งที่บุคลากรที่ลาออก/ย้ายหน่วยงาน/เกษียณอายุราชการ/เสียชีวิต
2. กรณีบุคลากรลาออก	- กำหนดนโยบายให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ล่วงหน้าก่อนถึงวันลาออกอย่างน้อย 1 เดือน - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกตามกรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ทันทีที่ทราบการแจ้งความประสงค์ขออนุมัติลาออก	- คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้างาน	
3. กรณีบุคลากรลาป่วย/ลากิจ/ลาพักผ่อน/	- จัดให้มีระบบการแจ้งลาล่วงหน้า (กรณีลาพักผ่อน/ลากิจ) และการกำหนดผู้ปฏิบัติงานแทนระหว่างการลา - จัดให้มีระบบผู้รับผิดชอบงานหลัก/รอง เพื่อปฏิบัติงานทดแทนในกรณีที่มีการลาปฏิบัติงานกะทันหัน	ตลอดทั้งปี		
4. กรณีบุคลากรลาศึกษาต่อ/ลาฝึกอบรม	- การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน, การกำหนดผู้ปฏิบัติงานแทนระหว่างการลา - การเชิญอาจารย์พิเศษ	ตลอดทั้งปี		
5. กรณีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- การเชิญอาจารย์พิเศษ / ยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น - จัดแนวทางการขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน - รับสมัครบุคลากรใหม่ - การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ/โครงการพิเศษเพื่อผลิตหรือเพื่อจูงใจบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในสาขาหรือตำแหน่งที่ขาดแคลน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก	ตลอดทั้งปี		

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังบุคลากร
6. กรณีบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- การจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น/ ทุนฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาว หลักสูตร upskill/reskill หลักสูตรเฉพาะทาง - การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทำงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งหัวหน้างาน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก	ตลอดทั้งปี		
7. กรณีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น โรคระบาด	- ใช้เทคโนโลยีรองรับการทำงานทางไกล - จัดระบบงานใหม่ที่รองรับการทำงานทางไกล / ระบบสารบรรณ online และ Digital signature	ตลอดทั้งปี		
8. กรณีบุคลากรเกษียณอายุราชการ	- ขอกรอบอัตรากำลังทดแทนล่วงหน้าตามแผนเกษียณอายุราชการ - พิจารณาต่ออายุราชการ ในรายที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ภายในช่วงไตรมาสแรกของปีที่มีบุคลากรจะเกษียณอายุราชการ		
9. กรณีปรับเปลี่ยนโครงสร้างของคณะหรือเปลี่ยนรูปแบบของการปฏิบัติงาน	- การประชุมเตรียมความพร้อมและซักซ้อมทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องสำหรับการปฏิบัติงานในโครงสร้าง/รูปแบบการปฏิบัติงานใหม่	ตลอดทั้งปี		
10. กรณีจำเป็นต้องปรับลดจำนวนบุคลากร	- การขดเซชผลตอบแทน/สิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากรที่ถูกลดจำนวนโดยให้ออกจากงาน - การเชิญอาจารย์พิเศษหรือการขอยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ	ตลอดทั้งปี	- คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ	

(4) การทำงานให้บรรลุผล

การจัดระบบการทำงานในคณะ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างองค์กร กำหนดตำแหน่งงาน จัดระบบการทำงาน จัดสรรทรัพยากรบุคคลตามตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยคณะจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 สาขาวิชา และ สำนักงานเลขานุการ ซึ่งประกอบด้วย 7 งาน ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ส่วนโครงสร้างการบริหาร จะมีผู้บริหารตามตำแหน่งดังภาพที่ 5.1-3 และมีการมอบหมายความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ชัดเจน

การบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์หัตถ์กรกำลัง 2. การกำหนดความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามการวิเคราะห์ขีดความสามารถในหัวข้อ 5.1ก (2) 3. การคัดเลือกบุคลากร 4. การมอบหมายและติดตามผลการทำงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดของการทำงานของผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งกำหนด KPI ตาม Job description รายบุคคล (ภาพที่ 5.1-2) 5. การจัดสวัสดิการ 6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 7. การประเมินความดีความชอบ 8. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และ 9. การโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง



ภาพที่ 5.1-3 การจัดระบบการทำงานในคณะสหเวชศาสตร์

ข. บรรยาการการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ กำหนดกลยุทธ์ “Green Clean and Safe Faculty” เป็นกลยุทธ์หนึ่งเพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้แก่บุคลากร นิสิตและผู้มารับบริการ โดยกำหนดกลยุทธ์จัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยมีการประเมินผลลัพธ์ของกลยุทธ์เป็นประจำทุกปีเพื่อนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในปีถัดไป ผู้รับผิดชอบกำกับและดูแลกลยุทธ์ คือ รองคณบดี

ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรและบุคลากรในหน่วยอาคารสถานที่ โดยคณะฯ ได้สร้างสภาวะแวดล้อมของการทำงานให้ครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ (1) ด้านสุขภาพ (2) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยทางกายภาพ และ (3) ด้านความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.1-4

ในการประเมินสภาวะแวดล้อมการทำงาน เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของกลยุทธ์ไว้เป็นเป้าหมายระยะยาว (แผนกลยุทธ์คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568 และตารางที่ 7.5-4) ประเมินผลลัพธ์เพื่อการปรับปรุงในปี 2567 จาก

- ความพึงพอใจของบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง (ช่วงปลายปีงบประมาณ) (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.3 ตัวชี้วัดที่ 7.3-18 ถึง 7.3-37)
- ข้อมูลสะท้อนกลับจากทุกภาควิชาและหน่วยงานภายในคณะฯ ในระหว่างการเดินสายพบประชาชนของผู้บริหารไปยังหน่วยงานต่าง ๆ
- ผลสะท้อนกลับในกิจกรรมการทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแบ่งเป็นจากระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ

ระดับมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ด้านการเงิน ได้แก่ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรทุนพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิการฝากเงิน-กู้ยืมเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเช่าบ้าน
- สิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว ได้แก่ สิทธิการนำบุตรเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร

ระดับคณะ มีประกาศกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติม พิจารณาข้อมูลที่ได้มาจากระบวนการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของการจัดสรรสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องตามงบประมาณของคณะ และคำนึงถึงข้อจำกัดของหน่วยงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดให้มีสิทธิประโยชน์ตามตารางที่ 5.1-5 (รายละเอียดสามารถสอบถามได้ที่หน่วยบุคคล)

ตารางที่ 5.1-4 การดำเนินงานตามกลยุทธ์ Green Clean and Safe Faculty การวัดประสิทธิผล และการปรับปรุงแก้ไข

การปฏิบัติ	การวัดประสิทธิผล (ผลลัพธ์)	การปรับปรุงแก้ไขในปี 2567
ด้านสุขภาพ		
- จัดงบประมาณ สนับสนุนการตรวจภูมิคุ้มกันและการฉีดวัคซีน เช่น โรคคางทูม บาดทะยัก ไวรัสตับอักเสบบี ให้แก่บุคลากรที่มีความเสี่ยง และ/หรือนิสิตที่ต้องฝึกงานตามความเหมาะสม - อำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพประจำปี	ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-30 ถึง 7.3-31) จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.1-40) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-59) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-58)	1. จัดบริการตรวจวัดสายตาโดยสาขาทัศนมาตรศาสตร์ 2. จัดหาเก้าอี้เพื่อสุขภาพ ตามหลักการยศาสตร์
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม		
- จัดระบบรักษาความปลอดภัย / ติดตั้งกล้องวงจรปิด - จัดให้บุคลากรมีบัตรประจำตัวเพื่อยืนยันตัวตน - จัดพื้นที่บริการที่เอื้อต่อผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้มีความต้องการพิเศษ เช่น ทางลาดเข้าพื้นที่คณะ ราวจับในห้องน้ำ - จัดให้มีการแยกประเภทถังขยะ สนับสนุนการ Recycle ขยะ และจัดให้มีถังขยะติดเชื้อทั่วบริเวณคณะ - จัดให้มีกิจกรรมฝึกการช่วยฟื้นคืนชีพ - มีมาตรการตรวจสอบความปลอดภัยและความพร้อมของอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-32 ถึง 7.3-33)	1. ติดตั้งประตูเปิดปิดอัตโนมัติโดยคีย์การ์ด และบัตรประจำตัวสำหรับผ่านเข้า-ออก 2. ประเมินความเข้มของแสงสว่าง และเปลี่ยนหลอดไฟ 3. ทาสีโถงชั้น 1 และชั้น 2 4. Renovate สำนักงาน เปลี่ยนแอร์ ปรับปรุงห้องประชุม
ด้านความสะดวกในการปฏิบัติงาน		
- มีนโยบายให้ลงชื่อเข้า-ออกปฏิบัติงานแบบออนไลน์ - มีการจัดสรรห้องปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-34 ถึง 7.3-35)	1. สร้างนโยบายด้าน Digital Signature

การปฏิบัติ	การวัดประสิทธิผล (ผลลัพธ์)	การปรับปรุงแก้ไขในปี 2567
- มีการจัดสรรห้องวิจัยสำหรับจัดให้เป็นหน่วยวิจัยและห้องปฏิบัติการวิจัยสำหรับภาควิชา - จัดสรรเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (ตามตารางที่ 4.2.2 หมวดที่ 4.2ก(2))		2. ปรับปรุงระบบกรอกรายงานออนไลน์

ตารางที่ 5.1-5 สิทธิประโยชน์จากคณะสหเวชศาสตร์

กลุ่มบุคลากร	สวัสดิการ / สิทธิประโยชน์	การวัดผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ	การปรับปรุง
บุคลากรสายวิชาการ/ สายสนับสนุน	สวัสดิการด้านความห่วงใย (งานบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัว/ มอบกระเช้าเยี่ยมไข้/ มอบเงินบำรุงขวัญ กรณีประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน/ ประสภภัยพิบัติ) สวัสดิการด้านเครื่องแต่งกาย (เสื้อสุทตะคณะ/เสื้อยืด และเสื้อโปโล) สวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพ (ใช้ฟิตเนส/ชามานา/สตรีม ฟรีเดือนละ ๓ ครั้ง / อำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพ) สวัสดิการด้านเชิดชูเกียรติ (มอบรางวัลบุคลากรดีเด่น /มอบดอกไม้แสดงความยินดี กรณีดำรงตำแหน่งสูงขึ้น/เชิดชูเกียรติผ่าน Social media ของคณะ)	ระดับความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-36 ถึง 7.3-37)	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หน่วยบุคคล - หน่วยการเงินและพัสดุ การกำกับดูแล - กำกับติดตามและปรับปรุงแก้ไขการจัดสรรสิทธิประโยชน์ตลอดทั้งปีงบประมาณ - ข้อมูลสะท้อนกลับจากการเดินสายพบประชาชนในหน่วยงานภายในของผู้บริหารคณะ - ประเมินประสิทธิภาพปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ	ปี 2567 เพิ่มเติมการจัดสรรเก้าอี้เพื่อสุขภาพ / การปรับปรุงหลอดไฟตามมาตรฐานแสงสว่าง
บุคลากรสายวิชาการ	— ทุนสนับสนุนการทำวิจัย/นวัตกรรม สูงสุด 100,000 บาท — รางวัล Manuscript จากวิทยานิพนธ์ ป.ตรี 1,000 บาท — ทุนสนับสนุนหน่วยวิจัย — รางวัลตีพิมพ์ผลงานวิจัย/ทรัพย์สินทางปัญญา สูงสุด 10,000 บาท — ทุนสนับสนุนการเขียนตำรา/หนังสือ ทุนละ 15,000 บาท		ปรับปรุงแก้ไขการจัดสรรสิทธิประโยชน์ตลอดทั้งปีงบประมาณ - ข้อมูลสะท้อนกลับจากการเดินสายพบประชาชนในหน่วยงานภายในของผู้บริหารคณะ - ประเมินประสิทธิภาพปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ	ปี 2567 เพิ่มเติมทุนสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ระยะสั้น 30,000 บาท
บุคลากรสายสนับสนุน	— จัดระบบการทำงานล่วงเวลา โดยบุคลากร สามารถเลือกรับค่าตอบแทนเป็นเงิน หรือ คະแนนโบนัสเพื่อประเมินความดีความชอบ — การจัดกลุ่มคะแนนภาระงานตามกลุ่มบุคลากร เช่น เกณฑ์เฉพาะสำหรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ป. ตรี / พนักงานราชการ		- ประเมินประสิทธิภาพปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ	ปี 2567 เพิ่มเติมเงินรางวัลสำหรับผลงานทางวิชาการและเงินสนับสนุนที่ปรึกษาทำผลงานวิชาการ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

ในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ โดยการสำรวจ จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ได้รับคะแนนการประเมินว่ามีอิทธิพลสูงต่อความผูกพัน (คะแนนมากกว่า 4 คะแนนในระบบ 5 คะแนนการประเมิน) ที่เหมือนกันทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ 6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันแยกตาม **Generation** ของบุคลากร ผลการวิเคราะห์แสดงดังในภาพที่ 5.2-1

ส่วนความสุข คณะฯ ได้กำหนดนิยามว่าเป็นความพึงพอใจ 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจต่อตนเอง คณะ งาน และ ค่าตอบแทน คณะฯ จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม สำหรับปีงบประมาณถัด ๆ ไป

GEN X	GEN Y	GEN Z
• ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน • ค่าตอบแทนและสวัสดิการ • สภาพแวดล้อมในการทำงาน • ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน • ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน • สถานที่ทำงานและครอบครัว/ที่อยู่อาศัย ปัจจุบัน (ที่มีใช้ภูมิสำเนาเดิม) อยู่ในพื้นที่เดียวกัน/ใกล้เคียง • ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา • การฝึกอบรมและพัฒนา • สถานที่ทำงานและภูมิสำเนา อยู่ในพื้นที่เดียวกัน/ใกล้เคียง • ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา • โอกาสก้าวหน้าในงาน	• ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน • ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา • สภาพแวดล้อมในการทำงาน • ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา • นโยบายการบริหารงาน • การมีส่วนร่วมในงาน • โอกาสก้าวหน้าในงาน • ความมีอิสระในงาน • ค่าตอบแทนและสวัสดิการ • ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน • การฝึกอบรมและพัฒนา	• โอกาสก้าวหน้าในงาน • ความมีอิสระในงาน • ความท้าทายของงาน • สภาพแวดล้อมในการทำงาน • การมีส่วนร่วมในงาน • ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน • การฝึกอบรมและพัฒนา • ชื่อเสียงของคณะสหเวชศาสตร์ • ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน • นโยบายการบริหารงาน • ค่าตอบแทนและสวัสดิการ • ความหลากหลายของงาน

ภาพที่ 5.2-1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ (วิเคราะห์แยกตาม Generation)

(2) การประเมินความผูกพัน

เมื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันแล้ว คณะบดีและทีมบริหารได้ออกแบบ แบบประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งแยกเป็นแบบประเมินของสายวิชาการและสายสนับสนุน มีประเด็นคำถามที่มาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขรายด้าน ตามที่ได้ระบุไว้ใน โครงร่างองค์กร (ตาราง OP-4) และที่ได้อธิบายไปในหมวดที่ 5.2 ก (1) และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการรับฟังเสียงของลูกค้ำ และ Stakeholder ตามที่ได้ให้รายละเอียดในแผนภาพที่ 3.1.1 (หมวด 3 ลูกค้ำ) สำหรับความผูกพันบุคลากรจะวัดจากความภาคภูมิใจ และความภาคภูมิใจ ดังแสดงข้อคำถาม ปรากฏในผลลัพธ์ที่ 7.3-38 ถึง 7.3-47 ทั้งนี้หน่วยบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมิน ปีละ 1 ครั้งในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ ผ่านระบบ VOC บน แพลตฟอร์มออนไลน์ของคณะ ผลการประเมินปรากฏในหมวดที่ 7.3 (ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-38 ถึง 7.3-47 ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร)

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันต่อคณะฯ ดียิ่งขึ้น โดยตัวอย่างการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ แสดงในตารางที่ 5.1-4 และ 5.1-5 นอกจากนี้คณะฯ ยังพิจารณาข้อมูลอื่นในการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ ได้แก่ อัตราการคงอยู่ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-3) ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษของบุคลากร (ตัวชี้วัดที่ 7.3-48) จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีบุคลากรในคณะเข้าร่วมโครงการ บรรลุตามเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดที่คณะจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในคณะเข้าร่วม (ตัวชี้วัดที่ 7.3-49) โดยคณะฯ ได้นำข้อมูลเหล่านี้ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม ด้วยเช่นกัน

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ ได้กำหนดค่านิยมร่วม “CARE” และใช้ Creativity, Adaptability, Responsibility ในการปฏิบัติงานและที่สำคัญคือการใช้ Empathy ซึ่งคาดหวังให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร “เคารพในความหลากหลาย” ให้แก่ของการ “ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการเข้าใจความหลากหลาย และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีจิตบริการ” (ตามที่ได้อธิบายในหมวดที่ 1 ภาพที่ 1.1-2) มาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรใน 3 ด้านคือ (1) การสื่อสารที่เปิดกว้าง (2) การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานในคณะ และ (3) เคารพ ให้เกียรติ โดยคณะฯ กำหนดให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมโดยสอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ร่วมไปกับการกิจหลักทุกด้านตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และให้ทุกโครงการและกิจกรรมในแต่ละปีงบประมาณ จะต้องมีความสอดคล้องหรือมีการพัฒนาผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมด้วย ปัจจัยหลักของการส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดความสำเร็จคือการดำเนินงานเป็นทีมและคุณลักษณะของผู้บริหาร รายละเอียดของการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร เป็นไปตามตารางที่ 5.2-1

ตารางที่ 5.2-1 วัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการปฏิบัติ

วัฒนธรรมขององค์กร	การปฏิบัติ
การสื่อสารที่เปิดกว้าง	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ข (ตารางที่ 1.1-2) โดยมีสาระสำคัญดังนี้ - การสื่อสารโดยตรงกับคนบดืทางระบบออนไลน์ ผ่านหน้าเว็บไซต์คณะสหเวชศาสตร์ ช่องทาง “สายตรงคนบดื” - เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานคณะฯ ผ่านช่องทางคณะกรรมการต่าง ๆ ของคณะฯ และการมีส่วนร่วมของสายสนับสนุนผ่านกลุ่มงานซึ่งนำโดยหัวหน้างาน - การจัดประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมคณะกรรมการบริหารภาควิชา คณะกรรมการบริหารสำนักงานเลขานุการคณะฯ คณะกรรมการด้านต่าง ๆ การประชุมภายในหน่วยงานย่อย รวมถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงานไปยังคณะกรรมการด้านต่าง ๆ และหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในคณะ - กิจกรรมพบประชาคมประจำปี เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของคณะ
การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานในคณะ	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ค (1) (ตารางที่ 1.1-4) โดยการทำงานที่ได้ผลดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดในระดับต่าง ๆ จะมีการผ่องถ่ายความรับผิดชอบ

	ไปยังบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของตนเองว่ามีส่วนในการขับเคลื่อนคณะอย่างไร
เคารพ ให้เกียรติ	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ข (ตารางที่ 1.1-3) โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่การสร้างสวัสดิการของการทำงาน ขวัญและกำลังใจ พบประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติตามโอกาสที่เหมาะสม

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

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน ผ่านการกำหนดเกณฑ์คะแนนภาระงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการพิจารณาพิจารณาและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ผลลัพธ์พิจารณาจากคะแนนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-28 ถึง 7.3-29) ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยอาศัยคณะกรรมการพิจารณา การจัดการผลการปฏิบัติงานแสดงดังรายละเอียดในภาพที่ 5.2-2 สำหรับเกณฑ์ในการประเมินภาระงาน ของสายวิชาการจะมีองค์ประกอบตามภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน การพัฒนาผลงานวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ การเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของคณะ ซึ่งเป็นไปตามประกาศของคณะสหเวชศาสตร์ และสำหรับเกณฑ์ในการประเมินภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นไปดังตารางที่ 5.2-2 ทั้งนี้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจะมีการกำหนดคะแนนโบนัสสำหรับผู้ที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน รายละเอียดข้อตกลงภาระงาน และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ในภาพที่ 5.2-3 เมื่อประเมินผลลัพธ์แล้ว จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต่อไป



ภาพที่ 5.2-2 การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะสหเวชศาสตร์

ตารางที่ 5.2-2 เกณฑ์การประเมินบุคลากรสายสนับสนุนและความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ

องค์ประกอบ	การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติในด้านอื่นๆ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70 คะแนน)	คะแนนงานตาม Job description (50 คะแนน)	กำหนด KPI รายบุคคลและจัดทำ performance agreement	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ได้ผลดี ตามวัฒนธรรมองค์กร ในหมวดที่ 5 หัวข้อ 5.2 ก
	คะแนนงานนวัตกรรมและพัฒนา (15 คะแนน)	เช่น การสังเคราะห์ห้องค์ความรู้ ทำคู่มือ ทำวิจัยสถาบัน	ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.2(3) ส่งเสริมผลักดันวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
	คะแนนงานมอบหมายกรณีพิเศษ (5 คะแนน)	การเข้าร่วมโครงการ กิจกรรมของคณะ หรือช่วยดำเนินการกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นโดยตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในหมวดที่ 5 หัวข้อ 5.2 ก
	คะแนน Bonus พิเศษ (เป็นคะแนนบวกเพิ่ม)	การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติต่าง ๆ การได้รับเชิญไปถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน	ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.2(3)
พฤติกรรมการทำงาน ราชการ (30 คะแนน)	สมรรถนะตามค่านิยม (5 คะแนน)	ตามที่คณะกำหนด	ส่งเสริมค่านิยมร่วม หมวดที่ 1

องค์ประกอบ	การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติในด้านอื่นๆ
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (20 คะแนน)	ตามรายละเอียดที่ได้ระบุในเอกสารบรรยายขีดความสามารถ (ในหัวข้อ 5.1 ก(1))	ส่งเสริมให้เกิดการประเมินขีดความสามารถ (ในหัวข้อ 5.1 ก(1))
	ระดับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ (5 คะแนน)	ผลการประเมินจากลูกค้า/ผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง	ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจจากลูกค้าดังรายละเอียดในหมวดที่ 3

นอกจากการให้คะแนนโบนัส ในภาระงานแล้ว คณะฯ มีกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องผู้มีผลการปฏิบัติการยอดเยี่ยม เช่น การมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่น การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น รางวัลบุคลากรดีเด่น ตามค่านิยมร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่สร้างผลงาน เป็นต้น

ประเภทบุคลากร	ข้อตกลงภาระงาน	วิธีประเมิน	การเลื่อนเงินเดือน	รางวัล/ ค่าตอบแทนพิเศษ
คณบดี	- ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาที่สังกัด) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยอธิการบดี)	พิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยคณะกรรมการฯ ที่ แต่งตั้งจากคณะ โดยยึด หลักธรรมาภิบาล มีความ โปร่งและ เป็นธรรม (ปีละ 1 ครั้ง)	- รางวัลบุคลากร ดีเด่นสายวิชาการ/ สนับสนุนด้านต่าง ๆ - การยกย่องเชิดชู เกียรติผู้ได้รับรางวัล/ ผู้ได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง - รางวัลบุคลากร ดีเด่นด้านการส่งเสริม ค่านิยมร่วม - เงินรางวัลผลงาน สำหรับบุคลากรสาย สนับสนุน
รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/ หัวหน้าภาควิชา	- ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาที่สังกัด) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยคณบดี)		
หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	- ภาระงานตาม JD - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ	- ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน JD (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 5.2-3 ข้อตกลงภาระงาน และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรและจัดระบบการพัฒนาบุคลากรจากผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา (ภาพที่ 5.1-2 และ 5.2-4) โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan; IDP) โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคลมาร่วมจัดทำ IDP ที่ระบุระยะเวลา/กิจกรรมที่พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่ตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและสมรรถนะหลักของคณะฯ รวมไปถึงการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมขององค์กร โดยคณะฯ จะรวบรวมข้อมูลจาก IDP ปีละ 1 ครั้ง ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ (บุคลากรสามารถปรับปรุง IDP ได้ทุกปี) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน

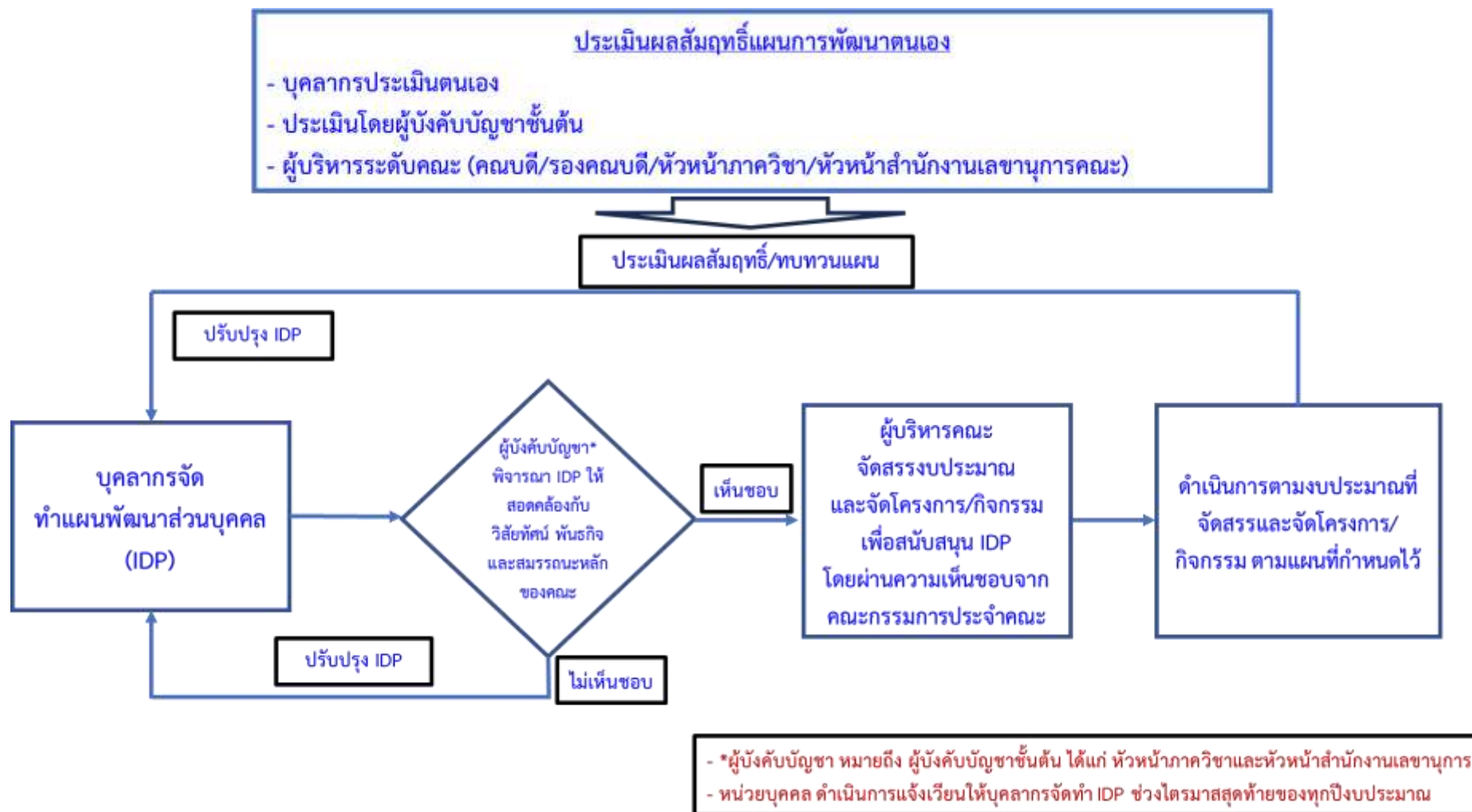
สำหรับการสนับสนุนจริยธรรมในการดำเนินงาน คณะฯ กำหนดนโยบายให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่คณะฯ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดอย่างเคร่งครัด มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อช่วยประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม และจัดให้มีการพิจารณาตัดสินผลที่เกี่ยวกับงบประมาณหรือการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรหรือผลประโยชน์ส่วนรวมในรูปแบบคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานได้รับฟังความเห็นอย่างรอบคอบและตัดสินผลอย่างมีวิจารณ์ญาณและเป็นธรรม

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ ประเมินผลสัมฤทธิ์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล โดยให้บุคลากรประเมินตนเองตามขีดความสามารถตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ว่า การไปพัฒนาตนเองส่งผลให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่ ระดับหน่วยงาน ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานภายในคณะฯ ผ่านการประเมินสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี หากยังมีสมรรถนะไม่เพียงพอจะต้องสื่อสารกับบุคลากรและปรับปรุงพัฒนาตนเองใหม่ในรอบถัดไป การประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับคณะ คณบดีและผู้บริหารจะประเมินผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จ (แสดงในตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-8 ถึง 7.3-17 และ 7.3-50 ถึง 7.3-54 และ 7.3-60 และ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการจากกลยุทธ์ที่ 5-24, 5-25 และ 5-28) ปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ

คณะฯ นำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ จากการพิจารณาแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในปีงบประมาณที่ผ่านมา ทำให้คณะฯ กำหนดแนวทางในการอนุมัติแผนและงบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำหรับในปีงบประมาณถัดไป ที่ต้องสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและสมรรถนะที่พึงมีตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากผลการกำกับติดตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) และผลประเมินตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ คณะฯ ยังใช้ผลการประเมินตามตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUNQA ในหมวดที่ 5.7 6.5 และ 7.8 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-55 ถึง 7.3-57)



ภาพที่ 5.2-4 ลำดับการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ จัดให้มีระบบการกำกับติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพตามภาพที่ 5.2-5 ดังนี้



ภาพที่ 5.2-5 ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1. กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน) ทำแผนการขอตำแหน่งตามสมรรถนะหลัก โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ปีละ 1 ครั้ง กำกับติดตามโดยหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน และรายงานสรุปเป็นภาพรวมให้ผู้บริหารคณะฯ และคณะกรรมการประจำคณะฯ รับทราบเป็นประจำทุกปี

2. คณะฯ จัดสรรงบประมาณ โครงการ/กิจกรรม เพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เช่น จัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ) การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (ปฏิบัติการ, ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ) การจัด KM ในการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการไปฝึกอบรม เป็นต้น

3. กำกับติดตามแผนการขอตำแหน่งโดยตัวบุคลากร ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและผู้บริหารระดับคณะ

4. ประเมินประสิทธิผลของระบบฯ โดยการติดตามความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ “งานได้ผลคนเป็นสุข” และตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-50 ถึง 7.3-52

จากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ในตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-51 และ 7.3-52 พบว่ามีการยื่นขอตำแหน่งของสายสนับสนุน จำนวน 13 ราย ในปี 2567 คณะได้ทบทวนแนวทางและจัดกิจกรรม KM โดยให้บุคลากรพัฒนาโจทย์วิจัยเขียนโครงร่างวิจัย หรือคู่มือที่จะทำ และมีการวิพากษ์ โดยผู้บริหาร รวมทั้งกำหนด Deadline ต่าง ๆ เพื่อให้ยื่นขอตำแหน่งได้ทันต่อกรอบเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

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

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

คณบดีและทีมบริหารมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการ
สุขภาพ เป็นไปดังภาพที่ 6.1-1



ภาพที่ 6.1-1 การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

ตามแผนภาพที่ 6.1-1 คณบดีและทีมบริหารใช้ปัจจัยนำเข้า มาจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ ดังตารางที่ 6.1-1

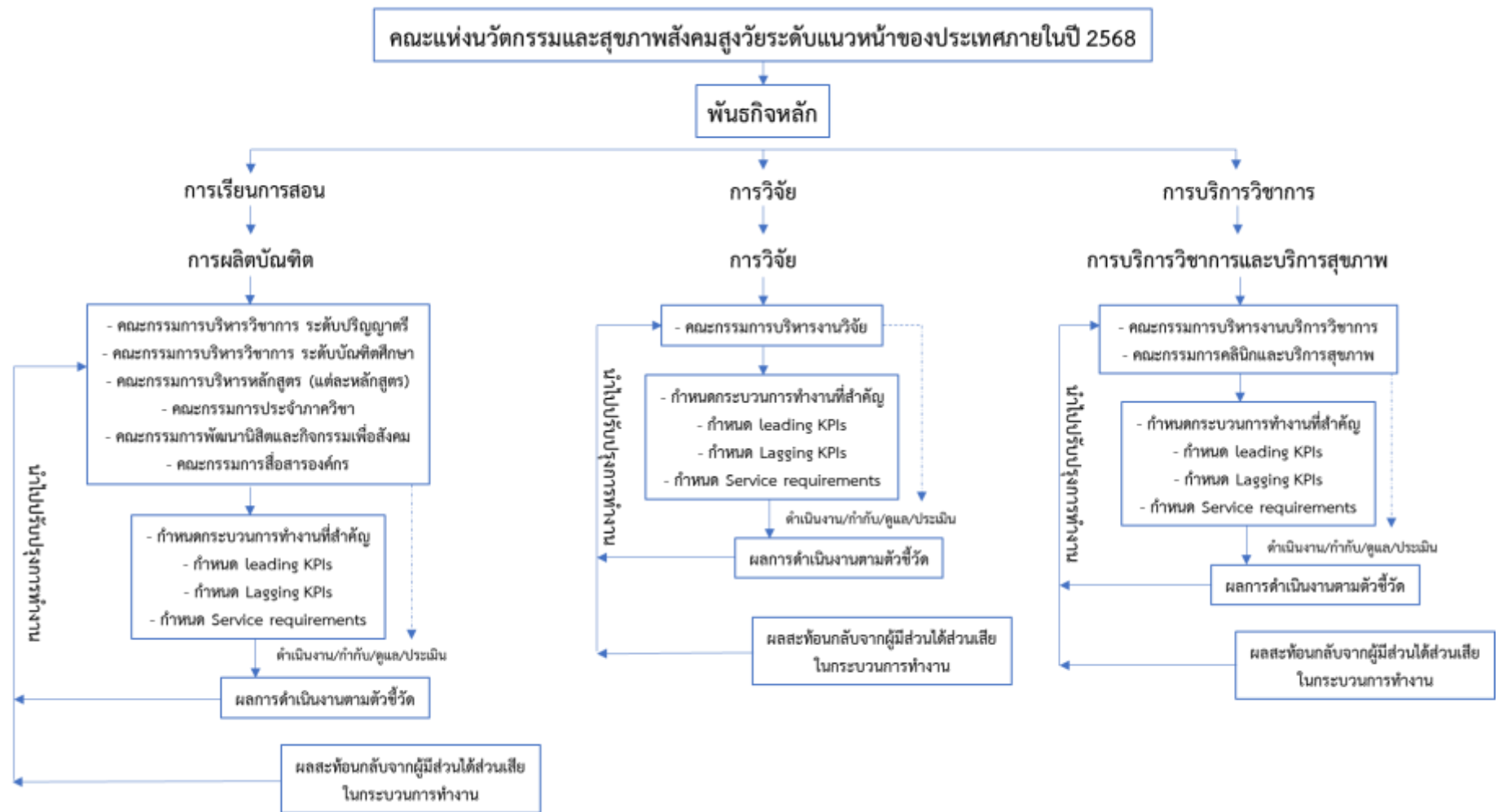
โดยมอบความรับผิดชอบผู้บริหาร หัวหน้างานและคณะกรรมการภายในคณะชุดต่าง ๆ เป็นผู้กำกับและดูแลกระบวนการดำเนินงานของระบบงานหลักในแต่ละด้านตลอดระยะเวลา พร้อมนำข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการทำงานหรืออุปสรรค/ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน มาปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น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

ตารางที่ 6.1-1 ปัจจัยนำเข้า ข้อกำหนดการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การบริการสุขภาพและการบริหาร

ด้าน	ปัจจัยนำเข้า	ข้อกำหนด	กระบวนการ	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผล
การผลิตบัณฑิต	- วิทยุทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ - นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) (พ.ศ. 2563 – 2570) - นโยบายของประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13) และหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กระทรวง อว. และ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570) - แผนของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา 4.0 สร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรมเพื่อประชาชน - ผลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นิสิต บัณฑิต ศิษย์เก่า นายจ้าง ผู้ประกอบการ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คู่ความร่วมมือ	1. เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ ตามเกณฑ์ TQF 2. เป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA ตามความต้องการของ Stakeholder 3. เป็นหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต 4. ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตาราง OP-6)	ภาพที่ 6.1-3 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการผลิตบัณฑิต	ตลอดทั้งปีงบประมาณ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	คณบดีและทีมบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ/หัวหน้างาน คณะกรรมการประจำคณะ ประธานและคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ที่ 1 AUNQA Based Curriculum (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1-01 ถึง 1-07)
การวิจัย	- แผนการจัดกลุ่มของมหาวิทยาลัย หรือ NU Reinventing plan (พ.ศ.2565-2569) ที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)	1. เป็นงานวิจัยและนวัตกรรมที่สนับสนุนสังคมสูงวัย 2. เป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และต่อยอดในเชิงพาณิชย์	ภาพที่ 6.1-4 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการวิจัย	ตลอดทั้งปีงบประมาณ	คณบดีและทีมบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างานวิจัยฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึงถึงสหเวช (ตัวชี้วัดกล

ด้าน	ปัจจัยนำเข้า	ข้อกำหนด	กระบวนการ	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผล
	- กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ข้อบังคับ/ระเบียบ/แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย จริยธรรมการวิจัย เกณฑ์มาตรฐานการให้บริการ ด้านสุขภาพ เกณฑ์ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน - กระบวนการทำงานหลักของระบบงานหลัก (เดิม)	3. ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตาราง OP-6)			คณะกรรมการบริหารงานวิจัยฯ	ยุทธที่ 1-12 ถึง 1-20)
	- ผลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งทุนวิจัย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คู่ความร่วมมือ					
การบริการวิชาการ และ บริการสุขภาพ	- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมา - ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง - ผลสะท้อนกลับจากคณะกรรมการดำเนินงานบริการวิชาการ	1. เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ 2. การให้บริการเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3. สามารถดูแล สนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี 4. มีความร่วมมือกับภาคเอกชน 5. ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตาราง OP-6)	ภาพที่ 6.1-5 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	ตลอดทั้งปีงบประมาณ	คณบดีและทีมบริหาร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ/หัวหน้างาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4-21 ถึง 4-23)
	- ผลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้รับบริการจากคณะฯ ผู้ให้บริการของคณะฯ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คู่ความร่วมมือ					

ด้าน	ปัจจัยนำเข้า	ข้อกำหนด	กระบวนการ	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผล
การบริหาร	- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมา - ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง - ผลสะท้อนกลับจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานของระบบงานหลัก - ผลจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management; KM) ด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมา	1. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2. ดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ EdPEX และ AUNQA 3. ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญดังที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตาราง OP-6)		กรกฎาคม-กันยายนของทุกปี	คณบดีและทีมบริหาร รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ/หัวหน้างาน คณะกรรมการประจำคณะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของแผนกลยุทธ์ ทุกด้าน ผลประเมินการ ประกันคุณภาพ การศึกษาตาม เกณฑ์ EdPEX (ตัวชี้วัด 7.5-23)
	- ผลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นิสิต บัณฑิต ศิษย์เก่า นายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้รับบริการจากคณะฯ คณะกรรมการดำเนินงานภายในคณะชุดต่าง ๆ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คู่ความร่วมมือ					



ภาพที่ 6.1-2 แผนภาพแสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนด การดำเนินงาน การประเมินผลลัพธ์และการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบงานหลัก คณะสหเวชศาสตร์

(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

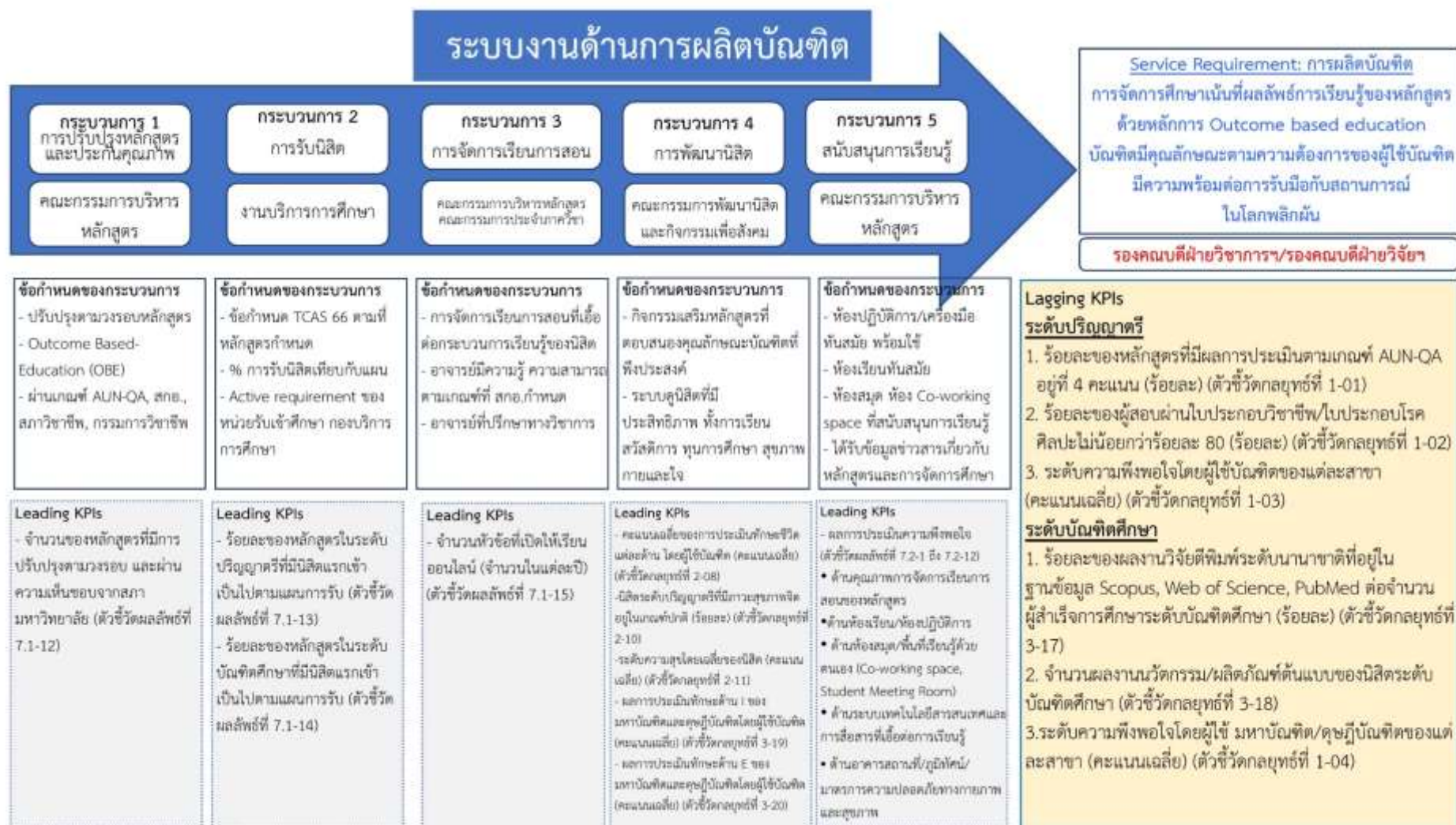
กระบวนการทำงานของระบบงานหลักของคณะฯ รวมถึงข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ (service requirements) ตัวชี้วัด (leading KPIs และ lagging KPIs) แสดงในภาพที่ 6.1-3 – 6.1-5 และผลลัพธ์แสดงดังหมวด 7.1 และเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละระบบงานหลักมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณ 2566 คณะฯ ได้จัดกิจกรรมจัดทำกระบวนการทำงาน (work process) ขึ้น โดยให้แต่ละหน่วยงานภายในคณะจัดทำกระบวนการทำงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อไว้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ภาระงาน การทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การถ่ายทอดงานระหว่างบุคลากรเก่าและบุคลากรใหม่

(3) แนวคิดในการออกแบบ

ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ใช้ปัจจัยนำเข้า และจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.1-1 และตารางที่ 6.1-1 และ 6.1-2 สำหรับแนวคิดในการออกแบบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดนั้น คณะบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลภารกิจนั้น ๆ ได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของลูกค้า เป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ตามตารางที่ 6.1-2

ตารางที่ 6.1-2 แนวคิดในการออกแบบ

	แนวคิดของการออกแบบ
ด้านผลิตบัณฑิต	1. ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เช่น การสอนผ่านระบบ MS teams และ Zoom ในกรณีเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อ หรือเหตุไม่พึงประสงค์อื่น ๆ เพื่อความปลอดภัย และความสะดวกของผู้เรียน ผู้สอน 2. มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อประกันคุณภาพของผลผลิต
ด้านการวิจัย	1. ใช้จุดแข็งของความเป็นสหวิชาชีพมาสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม 2. เน้นการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้กับบุคคลและหน่วยงานภายนอกถึงผลผลิตด้านงานวิจัยของคณะ
ด้านการบริการวิชาการและ บริการสุขภาพ	1. คำนึงถึงการให้บริการสุขภาพที่เน้นคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ความปลอดภัยของผู้รับบริการสุขภาพเป็นสำคัญ 2. เน้นความสะดวกของผู้รับบริการ และใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เช่น มีการนัดหมายล่วงหน้าของผู้รับบริการสุขภาพ และ ใช้สารสนเทศมาช่วยในการรับสมัครเข้ารับบริการวิชาการ ได้แก่ LIFE Platform



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 6.1-3 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 หน่วยอาคารสถานที่และ ยานพาหนะ
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หน่วยสื่อสารองค์กร
การวิจัย	งบประมาณทุนวิจัย การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์ในการวิจัย/ครุภัณฑ์ เครื่องมือวิจัยห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกล ยุทธ์การวิจัย งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ งานการเงินและพัสดุ

ระบบงานหลัก	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
	ความพร้อมและความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ ตามเกณฑ์ ESPrEL checklist และ biosafety	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ หน่วยอาคารสถานที่และ ยานพาหนะ
	การประสานงานระหว่างนักวิจัยและหน่วยงานภายนอก คณะฯ เช่น กองวิจัยและนวัตกรรม กองการถ่ายทอด เทคโนโลยีและบริหารจัดการทรัพยากรทางปัญญา คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะกรรมการ สัตว์ทดลอง หรือ คณะกรรมการความปลอดภัยทาง ชีวภาพ หรือ คู่ความร่วมมือ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกล ยุทธ์การวิจัย งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หน่วยสื่อสารองค์กร
การบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์ในการบริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ งานการเงินและพัสดุ
	ความพร้อมและความปลอดภัยของสถานที่ให้บริการ สุขภาพ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ
	การจัดระบบการให้บริการวิชาการด้านการจัดประชุม/ อบรม	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หัวหน้าภาควิชา งานบริการวิชาการฯ หน่วยสื่อสารองค์กร

(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

คณะฯ ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ผ่านการกำกับดูแลและติดตามของผู้บริหารคณะฯ และผ่านการประชุมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ โดยอาศัยกระบวนการ PDCA (Plan, Do, Check, Act) ในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ (งานเชิงกลยุทธ์) และมีผู้บริหารคณะฯ ตามลำดับชั้นเป็นผู้กำกับติดตามกระบวนการทำงานตามภารกิจของบุคลากร (งานประจำ) และใช้ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานตามที่ได้ระบุในโครงสร้างองค์กร **หัวข้อ P.2 ค** โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลง (Performance Agreement) มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ในรอบ 6 9 12 เดือน มีการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ และเสียงสะท้อนของลูกค้า มีระบบการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX, AUNQA มีระบบการจัดการความรู้ AAR การจัดกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้ยังใช้การประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ได้ทำการวิเคราะห์ในแต่ละระบบงานหลัก โดยมีคณะกรรมการความเสี่ยงเป็นผู้กำกับดูแลการประเมินและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและผลกระทบด้านลบในการดำเนินงานประจำปี (ภาพที่ 6.1-5) โดยคณะประเมินผลการปรับปรุงกระบวนการทำงานในสมรรถนะหลักด้านต่าง ๆ ผ่านตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs (ภาพที่ 6.1-3, 6.1-4 และ 6.1-5) ปีละ 1

ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ โดยผู้บริหารที่กำกับดูแลระบบงานหลักเป็นผู้นำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอต่อ คณะกรรมการที่รับผิดชอบกระบวนการและร่วมกันปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในแต่ละปี (รายละเอียดโดยสรุปแสดง ในตาราง 6.1-4) นอกจากนี้ คณะฯ โดยคณบดีและทีมบริหาร ยังเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานทุก ด้านได้ตลอดปี โดยรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรของคณะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งมีการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนกลับมาพูดคุยในทีมผู้บริหารเป็นประจำในการประชุมทีมบริหารทุก ๆ เดือน เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง โดยคณะฯ ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการทำงานหลัก และการปรับปรุงกระบวนการงานดังกล่าวข้างต้นจากจากตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs และตัวชี้วัด ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ในทุกด้าน

ตารางที่ 6.1-4 การปรับปรุงระบบงานและกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการและ บริการสุขภาพ

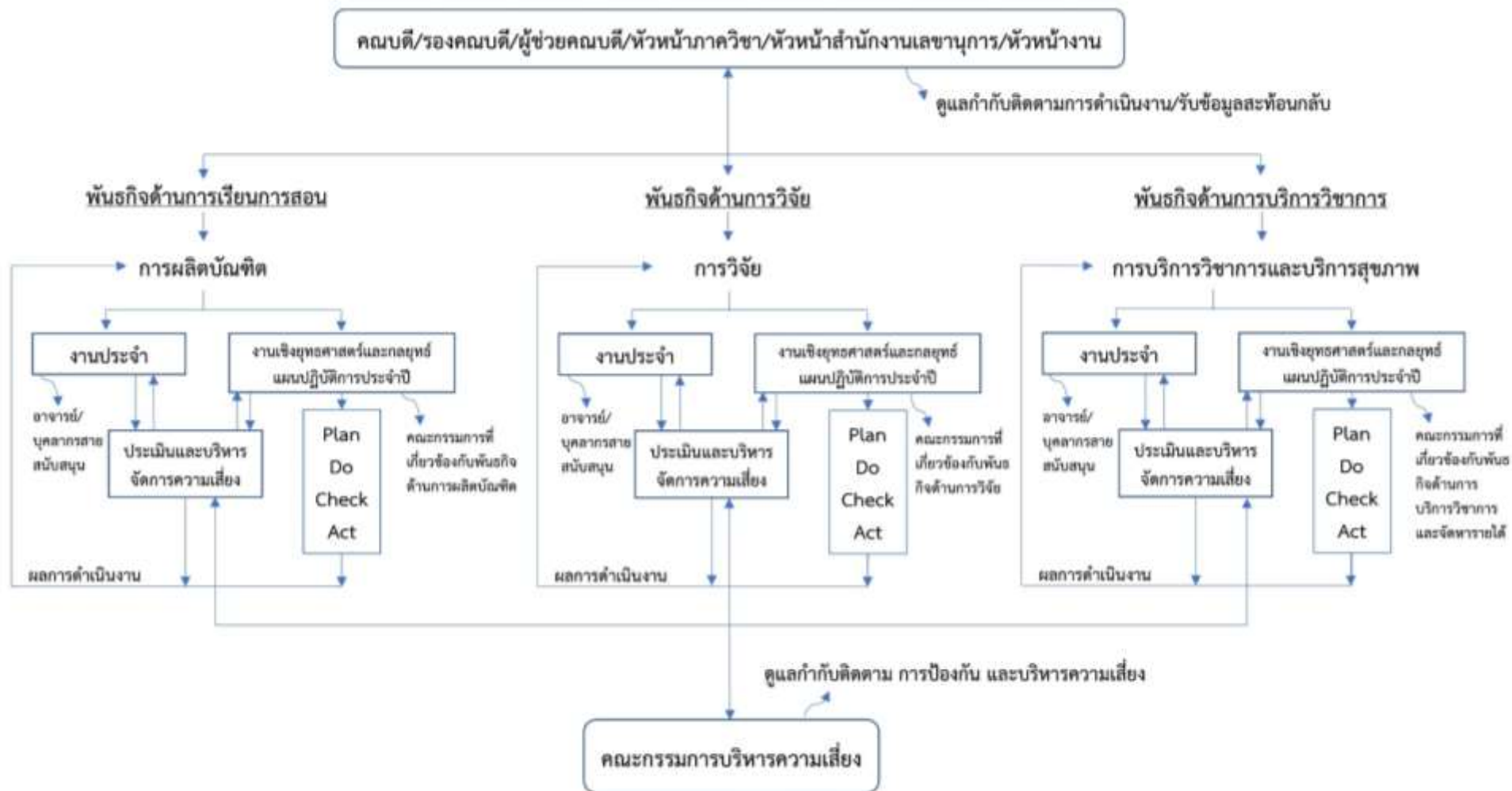
ระบบงาน	วิธีการปรับปรุง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผล
การผลิตบัณฑิต	- กระบวนการ PDCA - กระบวนการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบ - การกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามภารกิจ - การกำกับติดตามตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ด้านการผลิตบัณฑิต	ตลอดทั้งปี เดือนละ 1 ครั้ง ตลอดทั้งปี ทุกรอบ 6 9 และ 12 เดือน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา	ตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs ของระบบการผลิตบัณฑิต ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ด้านที่ 1 AUNQA Based Curriculum
การทำวิจัย	- กระบวนการ PDCA - กระบวนการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบ - การกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามภารกิจ - การกำกับติดตามตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย	ตลอดทั้งปี เดือนละ 1 ครั้ง ตลอดทั้งปี ทุกรอบ 6 9 และ 12 เดือน	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ คณะกรรมการบริหารงานวิจัยฯ	ตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs ของระบบการทำวิจัย ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ด้านที่ 3 นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึงถึงสหัสฯ
การบริการ วิชาการและ บริการสุขภาพ	- กระบวนการ PDCA - กระบวนการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบ - การกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามภารกิจ - การกำกับติดตามตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย	ตลอดทั้งปี เดือนละ 1 ครั้ง ตลอดทั้งปี ทุกรอบ 6 9 และ 12 เดือน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ คณะกรรมการบริหารงานบริการวิชาการ คณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพ	ตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs ของระบบการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs ของระบบการทำวิจัย ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ด้านที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

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

1. กำหนดคุณลักษณะผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่ต้องการ โดยพิจารณาคุณลักษณะของหน่วยงาน/องค์กรที่สามารถส่งเสริมให้คณะฯ สามารถดำเนินการได้บรรลุตามพันธกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดวิธีการคัดเลือก ดังแสดงในตารางที่ 6.1-5
3. กำหนดกิจกรรม บริหารจัดการความสัมพันธ์ สื่อสารวิธีการดำเนินงานระหว่างคณะฯ และผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่ต้องการ ดังแสดงในตารางที่ 6.1-5
4. การประเมินและกำกับติดตามกิจกรรม กำหนดความถี่และผู้รับผิดชอบดังแสดงในตารางที่ 6.1-4
5. การพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน โดยการให้ผลสะท้อนกลับ การไป site visit การจัดสัมมนาประชุมร่วมกัน
6. การทบทวนประเมินประสิทธิผลของการจัดการเครือข่ายโดยการพิจารณาจาก
 - ความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน
 - การบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรม
 - ผลสะท้อนกลับจากการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

เพื่อนำมาข้อมูลปรับปรุงการดำเนินงาน โดยทบทวนปรับปรุงการจัดกิจกรรม และ/หรือ การเพิ่ม/ลด ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญของคณะฯ ในแต่ละปี (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.1-42-7.1-51 และ 7.4-26)



ภาพที่ 6.1-6 แผนภาพแสดงการดูแลกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานตามพันธกิจหลัก คณะสหเวชศาสตร์

ตารางที่ 6.1-5 การจัดการเครือข่ายอุปทานระหว่าง ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ วิธีการพิจารณาคัดเลือก กิจกรรมที่มีร่วมกันและวิธีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ	บทบาท	วิธีการพิจารณาคัดเลือก	กิจกรรมที่มีร่วมกัน	การทบทวน/ปรับปรุงการดำเนินงาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ	กำหนด มคอ. 1 หลักสูตรและแนวทางการรับรองหลักสูตรและสถาบันการศึกษาต่อเนื่อง (การขอกำหนดหน่วยคะแนน)	- คัดเลือกจากการผลิตบัณฑิตตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนของคณะ	- การพิจารณารับรองสถาบันและหลักสูตรระดับปริญญาตรีตามสาขาวิชาชีพ - พิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น/เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา/หลังปริญญาตรี - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของสภาวิชาชีพ/คณะกรรมการวิชาชีพ	- การให้ผลสะท้อนกลับเมื่อมีติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน - กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับที่ประกาศกำหนดหรือปรับปรุงขึ้นใหม่	ตลอดทั้งปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ และหัวหน้าภาควิชา
2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาการแพทย์	สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐาน ร่วมมือในการเป็นอาจารย์พิเศษ วิทยากร โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยานิพนธ์ 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 - การชี้แจงข้อกำหนดที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตของแต่ละหลักสูตร - การประชาสัมพันธ์รับสมัครงานของแหล่งฝึกงานให้แก่บัณฑิตของคณะ	- การสัมมนาหลังการฝึกงานทางวิชาชีพ - ผลประเมินโครงการบริการวิชาการ - การสะท้อนข้อมูลกลับไปยังหน่วยงานแหล่งฝึก	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. 2560 - ระเบียบ/ประกาศของมหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ	- การจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์, พัสดุ - การส่งมอบครุภัณฑ์, พัสดุ - การตรวจซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์	- ตรวจสอบ กำกับติดตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระยะเวลาและกฎหมายที่กำหนด - พิจารณาผลการซ่อมแซมและการบำรุงรักษาและผลสะท้อนกลับในการรับบริการจากบริษัทห้างร้านจากหน่วยงานภายในคณะฯ	ตลอดทั้งปี	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้างานการเงินและพัสดุ หน่วยพัสดุ
6. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการส่งต่อผู้ป่วย ธาราบำบัด ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช	ส่งต่อผู้ป่วยที่เหมาะสมมารับบริการด้านธาราบำบัดตามข้อตกลงใน MOU และ MOA	คัดเลือกแบบเจาะจงต่อหน่วยงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติของโรงพยาบาลที่มีผู้ป่วยเหมาะสมกับการรับบริการธาราบำบัดและมีความประสงค์จะทำความร่วมมือกับคณะฯ	- การส่งต่อผู้ป่วยมารับบริการธาราบำบัด		ปีละ 1 ครั้ง	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ

ง. การจัดการนวัตกรรม

คณะมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร โดยพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบและความท้าทาย (ตารางที่ 2.1-1) ไม่ว่าจะเป็น หลักสูตรและการบริการใหม่ๆ หรือกระบวนการทำงาน โดยคณบดีและทีมบริหาร กำหนดค่านิยมองค์กร “CARE” โดยตัว C มาจาก Creativity โดยมุ่งเน้น ให้มี “ทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหา สร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ สามารถต่อยอด ให้ความเห็นเชิงบวกเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง” ในทุกภารกิจ โดย **คณบดีและทีมบริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม** ดังสรุปรายละเอียดในการเขียน รายงานการทบทวนของฝ่ายบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมและ ประสิทธิภาพของกระบวนการมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ดังตารางที่ 6.1-6

ตารางที่ 6.1-6 สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

ด้าน	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การอ้างอิง	ประสิทธิผลที่เกิดขึ้น
หมวดที่ 1	การสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงและการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม	หัวข้อ 1.1 ข การสื่อสาร	ผลงานนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 5-28)
		หัวข้อ 1.1 ค (1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ	
		หัวข้อ 1.1 ค (2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง	
หมวดที่ 2	คณะมีโอกาเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม	หัวข้อ 2.1 ก (2) นวัตกรรม	ผลงานนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 2.1-1
หมวดที่ 3	คณะจำแนกกลุ่มผู้เรียนจากการรับฟังเสียงลูกค้าและนำไปทำให้เกิดนวัตกรรมด้านหลักสูตรและบริการ รวมทั้งกลุ่มลูกค้าใหม่ ๆ เกิดขึ้น	หัวข้อ 3.1 ข การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการ	จำนวนผู้เข้าเรียนในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.5-10 และ 7.5-10) จำนวนผู้เข้ารับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.5-12)
หมวดที่ 4	คณะมีการค้นหา Good Practice ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	หัวข้อ 4.2 ข ความรู้ของสถาบัน	ผลงานนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 5-28)
หมวดที่ 5	การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม CARE	หัวข้อ 5.1 ก (4) การทำงานให้บรรลุผล	คะแนนผลประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.3-13 ถึง 7.3-16)

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ คณะฯ มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของคณะฯ ทุกระบบงานหลัก จะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการบริหารจัดการ ลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการ ดังแสดงในตารางที่ 6.2-1 (รายละเอียดของระบบสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารจัดการ แสดงดังตารางที่ 4.2-2 ในหมวดที่ 4 และมีการคำนวณความคุ้มค่าในระบบสารสนเทศบางรายการ เช่น ระบบ LIFE Platform ซึ่งใช้ค่า SROI เป็นตัวชี้วัด

ตารางที่ 6.2-1 การดำเนินงานเพื่อการจัดการต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด

ด้าน	กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	การเพิ่มประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดประสิทธิผล	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเพิ่มรายรับและการวิเคราะห์รายจ่าย	- การวิเคราะห์รายรับ/รายจ่าย/ต้นทุน/กำไร ของการจัดหารายได้ของคณะเป็นประจำทุกเดือน - การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	- ใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยในการจัดการ เช่น LIFE Platform - เพิ่มช่องทางและปรับกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์บริการของคณะไปยังกลุ่มเป้าหมาย	- รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อปี (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 7.1-11) - จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะที่เพิ่มขึ้นต่อปี (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.1-8, 7.1-10 และ 7.1-25) -SROI จากการลงทุนทำ LIFE Platform (หมวดที่ 1 ตารางที่ 1.1-4)	1 ครั้ง/เดือน และวิเคราะห์ภาพรวมในช่วงปลายปีงบประมาณ	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการวิชาการฯ - หน่วยสื่อสารองค์กร
จัดสรรงบประมาณ (ทุกพันธกิจ)	- การประมาณการรายรับ/รายจ่าย การคำนวณต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และการกำหนดวงเงินในการจัดสรรเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่เหมาะสมกับรายได้ของคณะในแต่ละปีงบประมาณ - การจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์	- การพิจารณาจัดสรรโดยผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการประจำคณะฯ - การกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	- ร้อยละของงบประมาณที่ใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ - ร้อยละของงบประมาณที่ใช้จ่ายเป็นไปตามแผนที่กำหนด (ตารางผลลัพธ์ 7.5 ก(1))	วิเคราะห์รายไตรมาส และวิเคราะห์ภาพรวมเพื่อตั้งงบประมาณในปีถัดไป ช่วงปลายปีงบประมาณ	- คณบดี - คณะกรรมการประจำคณะฯ - รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ
การควบคุมและลดรายจ่าย (ทุกพันธกิจ)	- การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 6 Green Clean and Safe Faculty - จัดทำนโยบายการควบคุมรายจ่ายด้านการใช้ทรัพยากร เช่น การประหยัดพลังงานไฟฟ้า การลดใช้กระดาษ การใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน	- การกำกับดูแลโดยผู้บริหารที่รับผิดชอบกลยุทธ์ที่ 6 - จัดทำประกาศแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในการจัดอาหารและอาหารว่างในการจัดประชุม	- ร้อยละของรายจ่ายในภาพรวมของคณะที่ลดลงต่อปี (ตารางผลลัพธ์ 7.5-1) - ร้อยละของปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าในอาคารธรรมาบรรณาสถาณเมื่อเปรียบเทียบ	กำกับติดตามตลอดทั้งปีงบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าภาควิชา - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ

ด้าน	กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	การเพิ่มประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดประสิทธิผล	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	การจัดอาหารและอาหารว่างในการจัดประชุมอย่างเหมาะสม - การลดรายจ่ายต้นทุนการบริการวิชาการ โดยปรับการจัดเป็นระบบออนไลน์และการจัดในสถานที่ตามความเหมาะสม - จัดทำแผนการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ของคณะตามระยะเวลาที่เหมาะสม การอบรมบุคลากรเพื่อใช้งานครุภัณฑ์อย่างถูกต้อง เพื่อยืดอายุการใช้งานและลดความเสี่ยงต่อการเสียหาย - จัดทำความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	- การจัดทำแผนประเมินและบริหารความเสี่ยง พร้อมการกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกพันธกิจ -ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	กัก่อนการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 7-36) - จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในคณะ (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.1-40)		- หน่วยงานสารสนเทศ - คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ทุกพันธกิจ)	- กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส	- การกำกับดูแลโดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ - การใช้กระบวนการ PDCA ในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของโครงการที่บรรลุตามตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนด	ผู้รับผิดชอบโครงการกำกับติดตามตลอดทั้งปีงบประมาณและเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเป็นรายไตรมาส	รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะ 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 จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อก - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล - ผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบ	offline	เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล
ข้อมูลด้านการเงินและพัสดุ	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อก - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง - โปรแกรมบริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุ มีการกำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผน - ผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบ	offline	นักวิชาการเงินและนักวิชาการพัสดุ
ข้อมูลด้านการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อก - 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 (คลินิก กายภาพบำบัดและธาราบำบัด)	- ข้อมูลในรูปแบบเอกสาร จัดเก็บในตู้เอกสารที่มีกุญแจล็อก - ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่กำหนดรหัสผ่านเพื่อการเข้าถึง	- นักกายภาพบำบัด - ผู้ช่วยคนบำบัดฝ่ายพัฒนา รายได้ฯ	offline	- นักกายภาพบำบัด

สำหรับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศบนโลกไซเบอร์ โดยระบบสารสนเทศของคณะฯ จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ช่วยคนบำบัดฝ่ายสื่อสารองค์กร คณะฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. กำหนด username และ password ในการเข้าถึงฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะฯ
2. การวางระบบ VPN ในการใช้งานฐานข้อมูลสำคัญของคณะฯ
3. การติดตั้งโปรแกรมต่อต้านไวรัสและการสำรองข้อมูลสำคัญไว้บนเครื่องแม่ข่ายของคณะฯ เป็นประจำ
4. การปรับปรุงโปรแกรมต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน (update) อยู่เสมอ และใช้โปรแกรมถูกลิขสิทธิ์
5. การตรวจสอบความผิดปกติของเว็บไซต์ของคณะฯ อยู่เสมอเพื่อป้องกันหรือแก้ไขได้ทันเวลาที่

ในการกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ คณะฯ ได้กำหนดให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลฯ ในกรณีที่เกิดการโจมตีหรือการรั่วไหลของข้อมูลสารสนเทศ ผู้ดูแลจะดำเนินการแก้ไขทันทีตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และแจ้งต่อผู้ช่วยคนบำบัดฝ่ายสื่อสารองค์กรเพื่อส่งการในกรณีที่ผู้ดูแลไม่สามารถตัดสินใจเองได้ หากผู้ดูแลในระดับคณะฯ ไม่สามารถแก้ไขได้ จะดำเนินการประสานงานไปยังหน่วยสารสนเทศของมหาวิทยาลัยนเรศวรเพื่อแก้ไขต่อไป สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศที่คณะฯ กำหนด จะประเมินผ่านตัวชี้วัดคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะฯ โดยจะประเมินปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีถัดไป ในปี 2567 มีการซื้อ Firewall Defender เพื่อเพิ่มความปลอดภัยของระบบ

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

(1) ความปลอดภัย

คณะฯ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่ 7 Green, Clean and Safe Faculty ผู้รับผิดชอบหลักคือรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรและเจ้าหน้าที่หน่วยอาคารสถานที่ โดยมีแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากร นิสิตและผู้มาติดต่อมีความปลอดภัยและได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน และการรับบริการ นอกจากนี้ คณะฯ มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อดูแลความปลอดภัยและเตรียมรับมือเหตุฉุกเฉิน มีการประเมินผลการดำเนินงานและวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี โดยการดำเนินงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะสถานการณ์ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในสถานการณ์ทั่วไป

- กำหนดให้มีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในภาพรวมของคณะฯ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และวิเคราะห์และประเมินในโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยใช้ข้อมูล

จากปีก่อนหน้าและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงเพื่อลดความเสี่ยงต่าง ๆ ในการดำเนินการตามสมรรถนะหลักของคณะและการจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะ

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

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

- จัดให้มีการตรวจสอบและปรับปรุงโครงสร้างภายในของอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี ในกรณีที่จะต้องดำเนินการก่อสร้างปรับปรุง จะดำเนินการกันพื้นที่ก่อสร้างเป็นพื้นที่งดใช้งานเพื่อป้องกันอันตรายแก่บุคลากรและนิสิต ในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงห้องสุขาอาคารบริหารและบริการ เพื่อความสะอาดและสุขอนามัย ดำเนินการเปลี่ยนหลังคาโปรงแสงบริเวณอาคารบริหารและบริการ เพื่อให้มีแสงสว่างเพียงพอในโรงอาหาร ดำเนินการเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าในห้องเรียนและห้องประชุมเพื่อให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการใช้งานและได้มาตรฐานความเข้มของแสงสว่าง

- จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำคณะ จัดหาและติดตั้งกล้องวงจรปิดและไฟส่องสว่างให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วทั้งคณะฯ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันเหตุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ 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

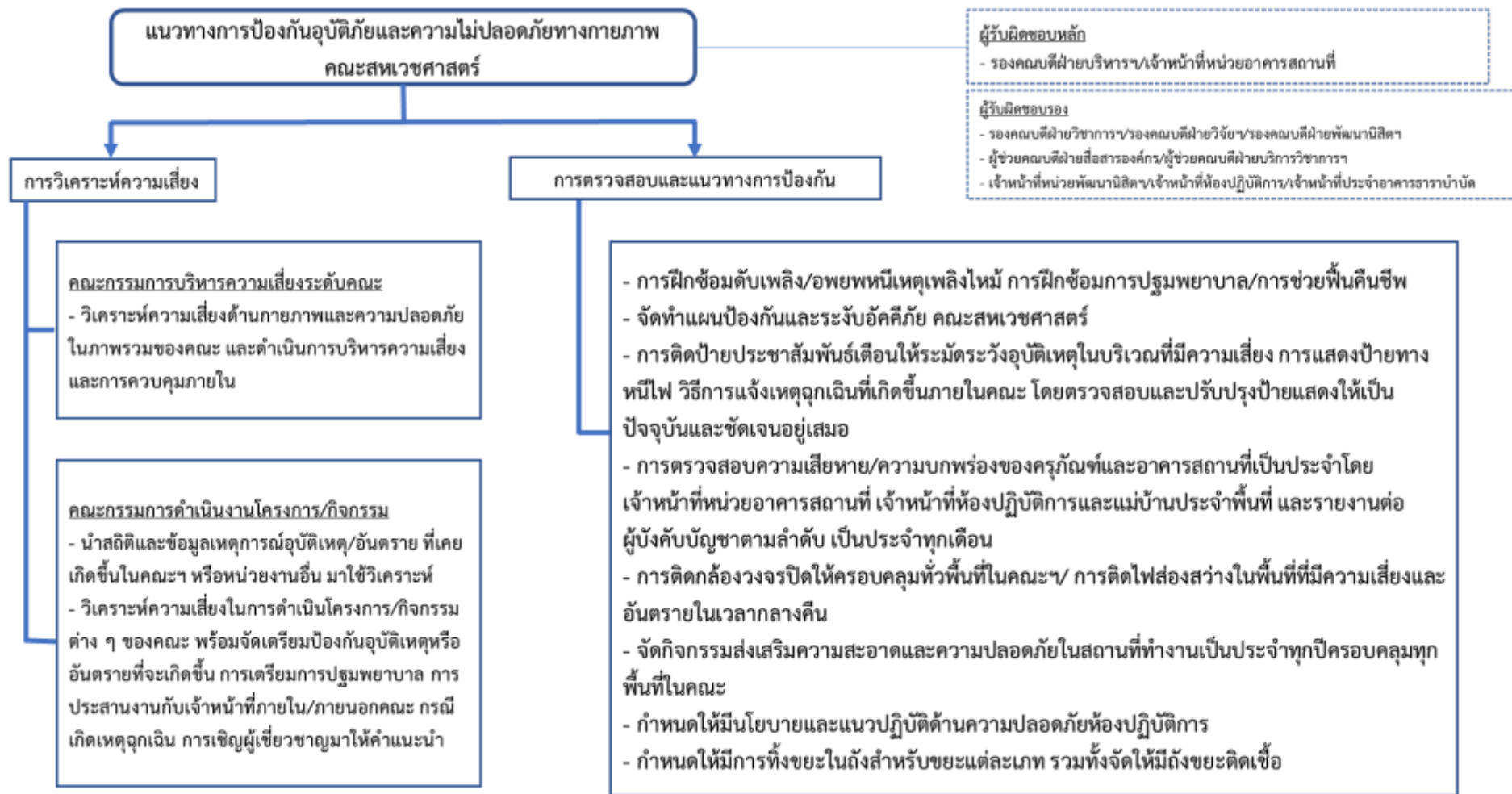
ในกรณีเกิดสถานการณ์พิเศษหรือภาวะฉุกเฉิน คณะฯ โดยผู้บริหาร (รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนารัพยากร เป็นผู้รับผิดชอบหลัก) จะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติในสถานการณ์ดังกล่าว และประชาสัมพันธ์สื่อสารไปถึงบุคลากร นิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของคณะฯ โดยเฉพาะในช่วงปีงบประมาณ 2565 ที่ต้องรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19

คณะฯ ได้กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติ เป็นระยะ ๆ โดยสอดคล้องกับประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษาฯ คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดพิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วง โดยดำเนินการปรับปรุงสถานที่ สื่อสื่อดิจิทัล และจัดเตรียมอุปกรณ์พร้อมกำหนด มาตรการในการทำความสะอาด ฯลฯ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เกิดปัญหาในการ ดำเนินงานและไม่พบการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ภายในคณะฯ

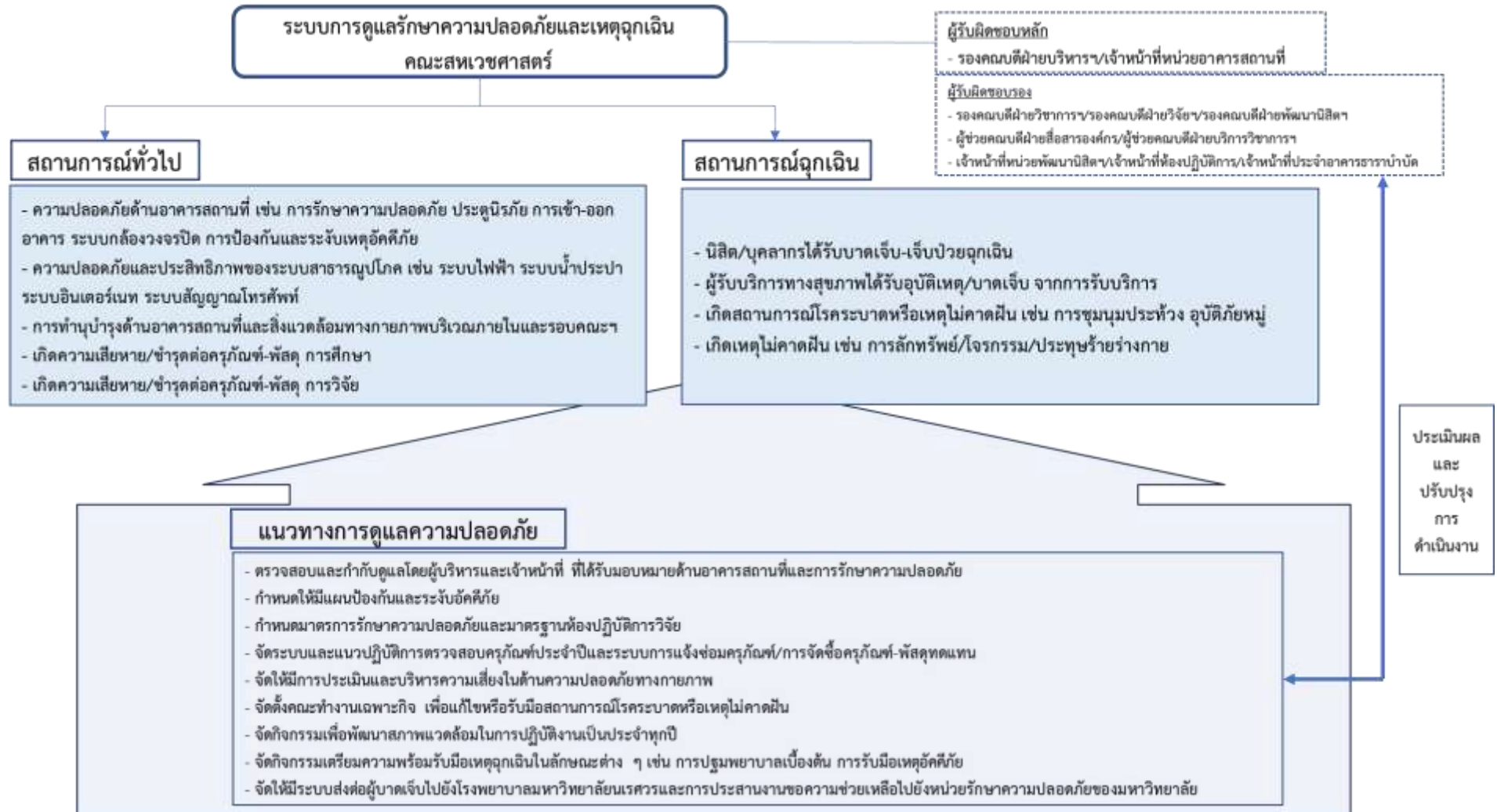
ภาพรวมระบบการดูแลความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินของคณะฯ แสดงในตารางที่ 6.2-3 และภาพที่ 6.2-2 โดยผู้รับผิดชอบหลักและรับผิดชอบรองจะเป็นผู้กำกับดูแลและลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด และมีการประเมิน ประสิทธิภาพของระบบจากการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จในกลยุทธ์ “Green, Clean and Safe Faculty” ปีละ 1 ครั้ง จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ที่ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยและเกิดอันตราย ต่อบุคลากรและนิสิตของคณะที่เกิดขึ้น รวมถึงผลสะท้อนกลับจากบุคลากรและนิสิตในการรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับ จากการจัดกิจกรรมระดมสมองและการพบหน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะของผู้บริหาร มาดำเนินการปรับปรุงแนว ทางการดูแลความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในทุกปี

ตารางที่ 6.2-3 การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของคณะสหเวชศาสตร์

สถานการณ์	กระบวนการ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิผล
การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ทั่วไป	- การวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ - กำหนดแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย - จัดโครงการ 5 ส. - จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัย/ไฟส่องสว่าง/กล้องวงจรปิด/ระบบสแกนลายนิ้วมือประตูนิรภัย - ห้องปฏิบัติการปลอดภัยตามมาตรฐาน - จัดแยกขยะ - จัดให้มีแนวปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน/การจัดเตรียมห้องปฐมพยาบาล	ดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - คณะกรรมการบริหาร - ความเสี่ยง - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หน่วยอาคารสถานที่ฯ - หน่วยห้องปฏิบัติการฯ	- ตัวชี้วัดความสำเร็จในกลยุทธ์ “Green, Clean and Safe Faculty” (ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 7-33 ถึง 7-36) - จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพ
การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในภาวะฉุกเฉิน	- การเตรียมความพร้อมการช่วยฟื้นคืนชีพ/การปฐมพยาบาล/การส่งต่อผู้บาดเจ็บไปยังโรงพยาบาล - การซ้อมแผนอพยพในภาวะฉุกเฉิน - การจัดระบบแจ้งเหตุการณ์ภายในคณะฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน/สถานการณ์ที่ไม่ปกติ	ดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หน่วยอาคารสถานที่ฯ - หน่วยพัฒนานิสิตฯ - หน่วยธุรการ - พนักงานรักษาความปลอดภัยของคณะ	- ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน (ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ 7.1-40)



ภาพที่ 6.2-1 ระบบการป้องกันอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยทางกายภาพคณะสหเวชศาสตร์



ภาพที่ 6.2-2 ระบบการดูแลความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉินคณะสหเวชศาสตร์

(2) การต่อเนื่องทางธุรกิจ

คณะฯ มีระบบในการดำเนินงานและกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุการณ์ในประเด็นที่สำคัญและมีแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการสถานการณ์เพื่อให้คณะฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดในตารางที่ 6.2-4 โดยผู้บริหารคณะและผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดจะทำหน้าที่กำกับติดตามและดูแลการบริหารจัดการสถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุการณ์ อยู่ตลอดทั้งปีงบประมาณ เมื่อพบเหตุการณ์ดังกล่าวจะดำเนินการแก้ไขเบื้องต้น หากเป็นสถานการณ์ที่เป็นความเสียหายหรือความเสี่ยงเชิงระบบหรือผู้รับผิดชอบฯ ไม่สามารถแก้ไขได้ จะนำเรื่องดังกล่าวเข้าหารือในคณะผู้บริหารคณะฯ และคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และหาทางออกร่วมกัน โดยสามารถดำเนินการได้ทันทีตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการตามระบบที่ผ่านมายังไม่เกิดเหตุการณ์/ความเสี่ยง/เหตุการณ์ของคณะฯ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ แสดงให้เห็นว่าระบบที่กำหนดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

ตารางที่ 6.2-4 รายละเอียดการบริหารจัดการสถานการณ์ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

ด้าน	สถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉิน	การบริหารจัดการ	การกำกับดูแล	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเงิน	- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ หรือมีความจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษ	- จัดสรรงบประมาณสำหรับการตอบสนองต่อนโยบายเร่งด่วนไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี - ขออนุมัติปรับแผน/จัดสรรงบประมาณใหม่/จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม จากมหาวิทยาลัย	- การกำกับติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตลอดทั้งปีงบประมาณ - ประเมินผลรายรับ-รายจ่ายในแต่ละปีงบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ
อาคารสถานที่	- เกิดเหตุเพลิงไหม้ - ห้องเรียนไม่เพียงพอ	- กำหนดแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย คณะสหเวชศาสตร์ - ประสานงานขอใช้สถานที่ของอาคารส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานทดแทนสถานที่ที่เกิดเหตุ - ขอใช้ห้องเรียนจากคณะใกล้เคียง/ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ - กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หน่วยอาคารสถานที่ - รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - งานบริการการศึกษา
ครุภัณฑ์	- เกิดความเสียหายต่อครุภัณฑ์ที่ใช้เป็นประจำในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	- ดำเนินการส่งซ่อมตามระบบที่กำหนด - จัดให้มีเครื่องมือทดแทน/สำรอง - ขอยืมครุภัณฑ์จากหน่วยงานภายใน/ภายนอกคณะ	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา
การปฏิบัติงาน	- บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว เช่น ลาป่วย ลาคลอด กักตัวเนื่องจากติดเชื้อโควิด 19	- กำหนดให้มีผู้ปฏิบัติงานแทน ภายในงานของตนเอง - กำหนดให้มีการปฏิบัติงานแบบ Work from Home	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้างาน
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- เว็บไซต์คณะถูกโจมตี/โปรแกรมสำคัญเกิดความเสียหาย - ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตหยุดชะงัก	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ดำเนินการแก้ไขทันทีที่ทราบเหตุ และประสานงานขอความช่วยเหลือจากหน่วยสารสนเทศของมหาวิทยาลัยในกรณีที่ปัญหาซับซ้อนและลุกลาม เกินความสามารถในการแก้ไขปัญหาคณะ	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร
การฝึกปฏิบัติงานของนิสิต ณ แหล่งฝึก	- นิสิตเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย ทำให้ต้องหยุดฝึกปฏิบัติงาน - หน่วยฝึกปฏิบัติงานยกเลิกการรับฝึกปฏิบัติงาน	- จัดทำแนวปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในการฝึกปฏิบัติงาน - จัดหาแหล่งฝึกปฏิบัติงานทดแทนให้แก่ นิสิต - จัดให้มีการวางแผนการเรียนให้แก่ นิสิต กรณีที่ นิสิตต้องลงทะเบียนเรียนซ้ำในรายวิชาฝึกปฏิบัติงาน	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร - อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา การฝึกปฏิบัติงาน

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ตารางที่ 7.1-1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
ด้านการผลิตบัณฑิต							
7.1-1	จำนวนอัตราส่วนของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ	MT=85.00 CTT=88.33 RT=95.00 PT=90.00 OD=86.67	MT=86.67 CTT=98.33 RT =80.00 PT =88.33 OD=93.33	MT=81.67 CTT=81.67 RT =88.33 PT =58.33 OD=90.00	≥80.00	MT=73.85 CTT=77.58 RT =83.07 PT =74.07 OD=70.00	
7.1-2	คะแนนผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิต ต่อการจัดการเรียนการสอน	MT=3.97 CTT=3.94 RT =4.04 PT =4.12 OD=3.12	MT=4.32 CTT=4.00 RT =4.04 PT =3.95 OD=3.92	MT=3.96 CTT=3.80 RT =4.27 PT =4.32 OD=3.99	≥3.51	MT=4.53 CTT=4.19 RT =4.44 PT =4.66 OD=4.41	มีแนวโน้มดีขึ้น
7.1-3	ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิต ใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา	MT=78.95 CTT=75 RT =100 PT =82.61 OD=96	MT=100 CTT=84.75 RT =95.83 PT =37.25 OD=73.91	MT=76 CTT=86.54 RT =97.62 PT =81.25 OD=84.62	100	MT=90.00 CTT=82.69 RT =94.64 PT =68.75 OD=93.10	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบในตาราง OP-10 *
ด้านการวิจัย							
7.1-4	จำนวนเงินทุนวิจัยในปีงบประมาณ (บาท)	15,102,460	14,192,229	31,393,353	10,000,000	11,247,901 (142,379 บ./คน)*	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบ
7.1-5	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ (ชิ้น)	5	5	10	10	15*	ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ 12 ผลงาน
7.1-6	จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการในระดับชาติในปีปฏิทิน	20	6	9	10	8*	ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ 24 ชิ้นงาน

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.1-7	จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการในระดับนานาชาติในปีปฏิทิน	33	23	10	20	31 (คิดเป็นร้อยละ 39.24)*	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบ 184 ชิ้นงาน (คิดเป็นร้อยละ 173.33)
ด้านการบริการวิชาการและจัดหารายได้							
7.1-8	จำนวนผู้เข้ารับบริการรายใหม่ของคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด	-	3,301	3,348	2,000	2,766 (ข้อมูล ณ 31 ส.ค.67)	
7.1-9	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด	-	4.79	4.63	>3.51	4.94*	
7.1-10	จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านการจัดอบรม (คน)	-	219	141	500	1,489	
7.1-11	จำนวนเงินรายได้ที่เกิดจากการจัดอบรม (บาท)	-	77,100	893,050	500,000	2,415,108	มีแนวโน้มดีขึ้น

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ตาราง 7.1-2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
ด้านการผลิตบัณฑิต							
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)							
7.1-12	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่มีการปรับปรุงทันตามวงจรและผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย	-	100	100	100	100	
7.1-13	ร้อยละของหลักสูตรในระดับปริญญาตรีที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ	100	100	100	100	96.29	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบ

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
							เท่ากับร้อยละ 100
7.1-14	ร้อยละของหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ	0	0	0	50	0	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบเท่ากับ 0
7.1-15	จำนวนหัวข้อที่เปิดให้เรียนออนไลน์ (จำนวนในแต่ละปี)	-	7	3	5	3	ผลการดำเนินงานของคู่เทียบจำนวน 15 หัวข้อ
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)							
ระดับปริญญาตรี		อ้างอิงตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1-01 ถึง 1-03					
ระดับบัณฑิตศึกษา		อ้างอิงตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1-04, 3-17 และ 3-18					
ด้านการวิจัย							
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)							
7.1-16	จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	22	16	35	20	27	
7.1-17	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อห้องปฏิบัติการวิจัยกลางและการให้บริการของนักวิทยาศาสตร์	3.43	3.91	4.43	>3.51	4.73	มีแนวโน้มดีขึ้น
7.1-18	จำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (จำนวนคน)	28	45	26	30	20	
7.1-19	ความพึงพอใจของนักวิจัยต่อกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	4.19	4.63	4.46	>3.51	4.73	
7.1-20	จำนวนความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	1	1	9	5	16*	มีแนวโน้มดีขึ้น
7.1-21	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป	3	7	8	10	22*	มีแนวโน้มดีขึ้น
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)		อ้างอิงตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3-12 ถึง 3-16					
ด้านการบริการสุขภาพและจัดการรายได้							
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)							
7.1-22	จำนวนโครงการประชุมวิชาการอบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้นที่ได้รับรองหน่วยคะแนนการศึกษา	1	5	5	5	12	มีแนวโน้มดีขึ้น

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	ต่อเนื่องจากองค์กรวิชาชีพ (จำนวนโครงการ)						
7.1-23	ผลประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการดำเนินโครงการต่อการจัดประชุมวิชาการ อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้น (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	4.70	>3.51	4.58	
7.1-24	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการสุขภาพต่อการบริการทางสุขภาพของคณะฯ (คะแนนเฉลี่ย)	-	4.66	4.80	>3.51	4.79	
7.1-25	จำนวนการเพิ่มขึ้นของกลุ่มลูกค้าจากบริการสุขภาพรายใหม่ (ร้อยละ)	-	30.35	12.83	20	22.07 (ข้อมูล ณ 31 ส.ค.67)	
7.1-26	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม บริการวิชาการของคณะฯ (คะแนนเฉลี่ย)	-	4.55	4.52	>3.51	4.62	มีแนวโน้มดีขึ้น
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)		อ้างอิงตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4-21 ถึง 4-23					
7.1-27	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น (จำนวนโครงการ)	4	4	5	3	4	ผลการดำเนินงานของคู่เทียบจำนวน 5 โครงการ

หมายเหตุ ตัวชี้วัดที่ 7.1-9 คำนวณเฉพาะผู้รับบริการสุขภาพคลินิกกายภาพบำบัด และธาราบำบัด

ตัวชี้วัดที่ 7.1-24 คำนวณผู้รับบริการสุขภาพทั้งหมด (คลินิกกายภาพบำบัด และธาราบำบัด ฟิตเนส
ซาวน่า สติม)

ตารางที่ 7.1-3 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
ด้านกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ							
ประสิทธิภาพ							
7.1-28	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	3.82	3.87	≥3.51	3.90	บรรลุเป้าหมาย มีแนวโน้มดีขึ้น

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.1-29	ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	3.80	4.11	≥3.51	4.15	บรรลุเป้าหมาย มีแนวโน้มดีขึ้น
7.1-30	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	4.29	4.00	≥3.51	4.01	บรรลุเป้าหมาย
7.1-31	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	3.56	3.75	≥3.51	3.86	บรรลุเป้าหมาย มีแนวโน้มดีขึ้น
7.1-32	ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	4.09	3.84	≥3.51	3.91	บรรลุเป้าหมาย
7.1-33	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	-	4.71	4.70	≥3.51	4.89	บรรลุเป้าหมาย
7.1-34	ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	-	4.45	3.84	≥3.51	3.63	บรรลุเป้าหมาย
7.1-35	ผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตต่อเว็บไซต์และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของคณะ	-	3.78	4.33	≥3.51	4.40	บรรลุเป้าหมาย มีแนวโน้มดีขึ้น
ประสิทธิผล							
7.1-36	จำนวนเหตุการณ์อันตรายร้ายแรงที่เกิดขึ้นในบริเวณคณะ (ครั้ง)	-	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
7.1-37	จำนวนการเสียหายของระบบสารสนเทศของคณะ (ครั้ง)	-	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
7.1-38	จำนวนข้อร้องเรียนที่เป็นทางการเกี่ยวกับความเสียหายของข้อมูลส่วนบุคคล (ครั้ง)	-	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย

(3) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ตารางที่ 7.1-4 ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.1-39	ผลประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่ สายวิชาการ - Baby Boomer - Generation X - Generation Y - Generation Z	-	4.01	3.55	≥ 3.51	4.09 4.00 3.69 3.67 5.00	บรรลุเป้าหมาย
	สายสนับสนุน - Baby Boomer - Generation X - Generation Y - Generation Z	-	3.50	4.20	≥ 3.51	4.03 5.00 3.25 3.85 -	
7.1-40	จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
7.1-41	ร้อยละของเงินสะสมที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี	14.42	47.96	1.60	10	23.24 (ข้อมูล ณ 16 ก.ย.67)	

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

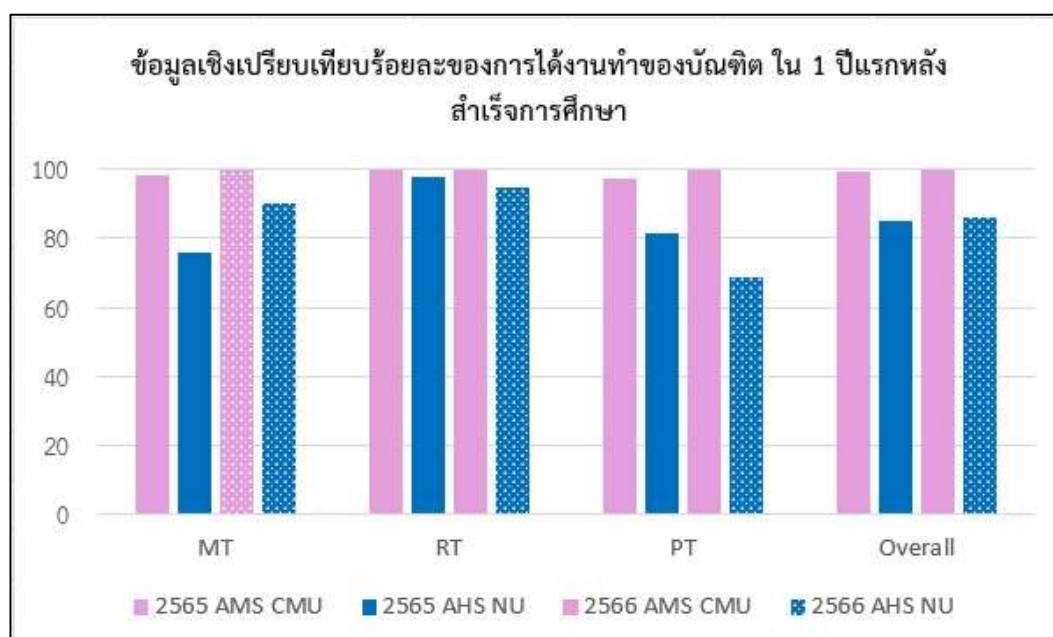
ตารางที่ 7.1-5 ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.1-42	จำนวนรายวิชาที่คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์	-	23	23	23	23	
7.1-43	ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย โดยนิสิตชั้นปีที่ 4 และ 6	MT=4.45 CTT=4.11 RT=4.49 PT=4.36 OD=3.81	MT=4.58 CTT=3.90 RT=4.25 PT=4.28 OD=3.83	MT=4.39 CTT=4.03 RT=4.22 PT=4.44 OD=4.10	≥ 3.51	MT=4.5 CTT=4.16 RT=4.15 PT=4.59 OD=4.51	

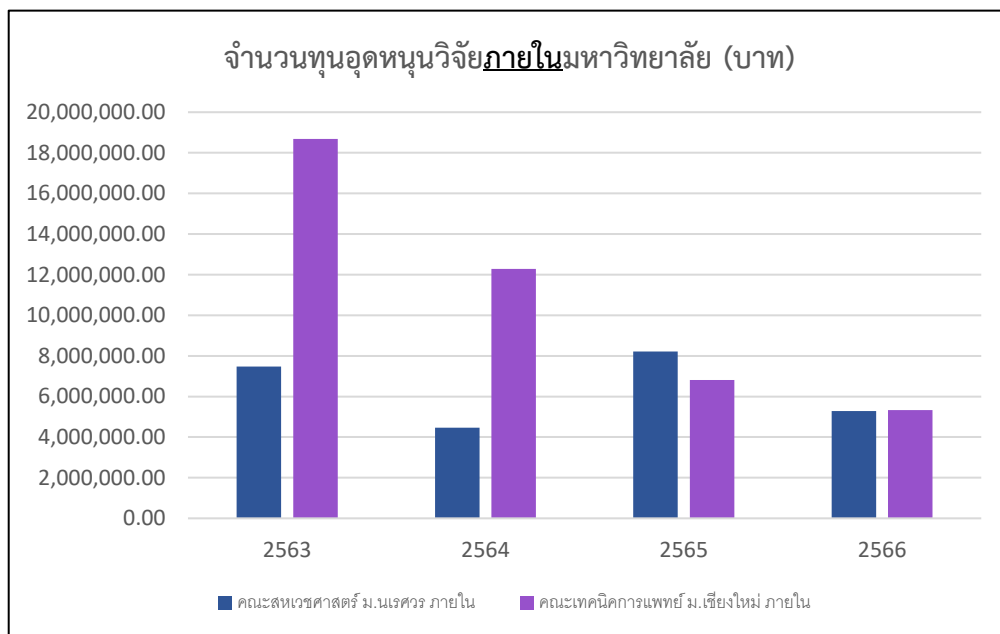
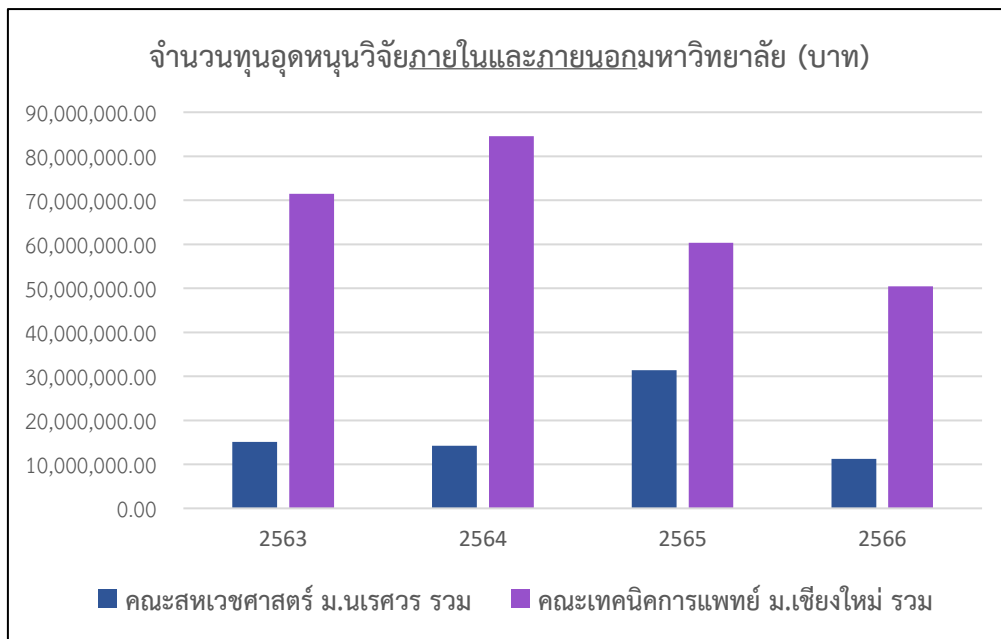
ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.1-44	จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่คณะจัดเพื่ออาจารย์ผู้ควบคุมนิสิตฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก	-	-	1	1	2	
7.1-45	ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับรองระดับปริญญาวิชาชีพจากสภาวิชาชีพ/กรรมการวิชาชีพ	100	100	100	100	100	
7.1-46	จำนวนรายวิชาที่ถูกยกเลิกการสอนจากคณะวิชาต่าง ๆ	0	0	0	0	0	
7.1-47	จำนวนร้อยละของแหล่งฝึกงานที่คณะส่งนิสิตฝึกงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา	100	100	100	100	100	
7.1-48	จำนวนร้อยละของ MOU ที่ Active ต่อจำนวน MOU ทั้งหมด	100	100	100	100	100	
7.1-49	จำนวนหน่วยงานที่ผิดสัญญาหรือมีผลการดำเนินงานไม่เป็นตามสัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง	0	0	0	0	0	
7.1-50	จำนวนผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมารับบริการธาราบำบัด	0	0	0	0	0	
7.1-51	จำนวน MOU ที่เกิดขึ้นใหม่	-	-	-	1	2	

หมายเหตุ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และคณะสหเวชศาสตร์

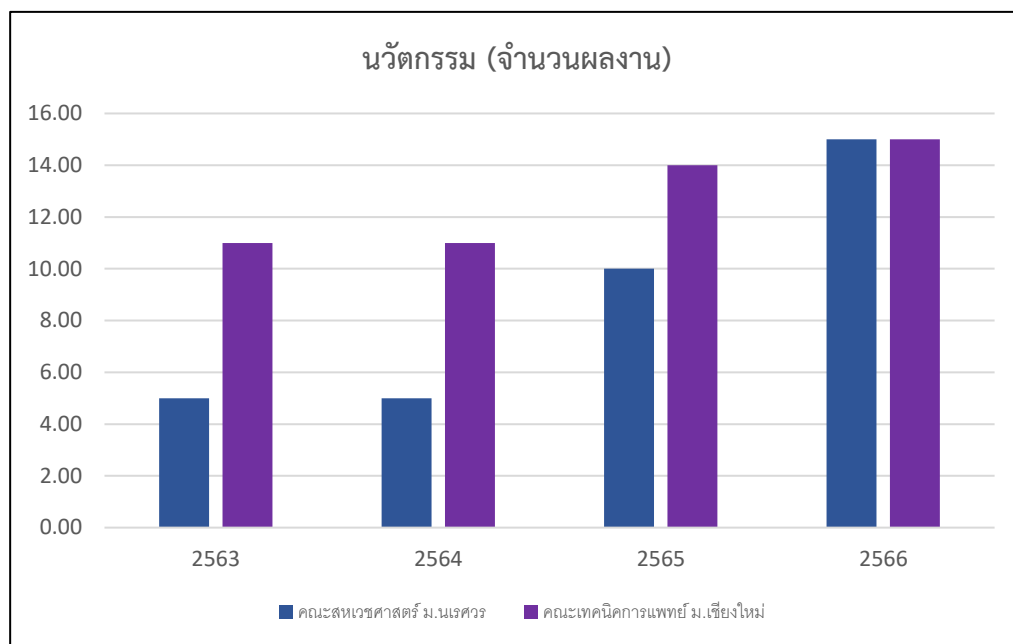
- ตัวชี้วัดที่ 7.1-3



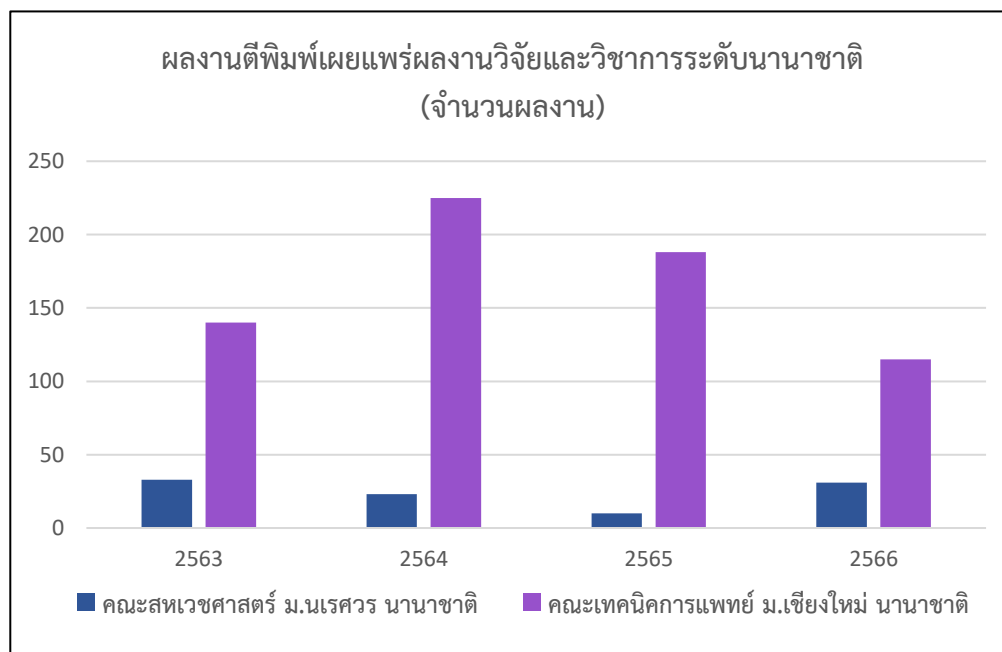
- ตัวชี้วัดที่ 7.1-4



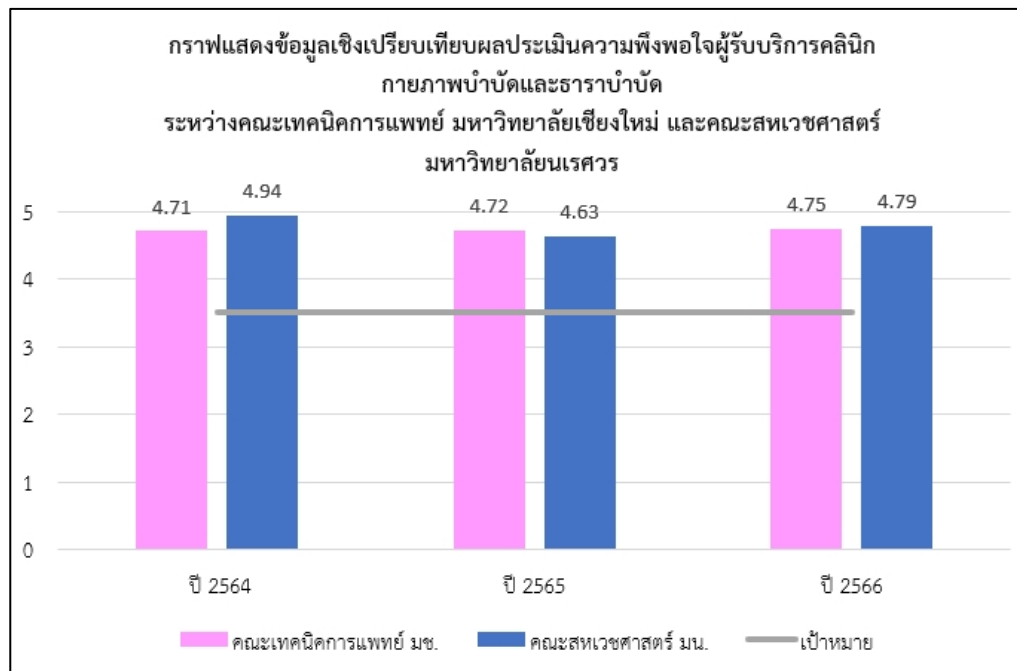
- ตัวชี้วัดที่ 7.1-5



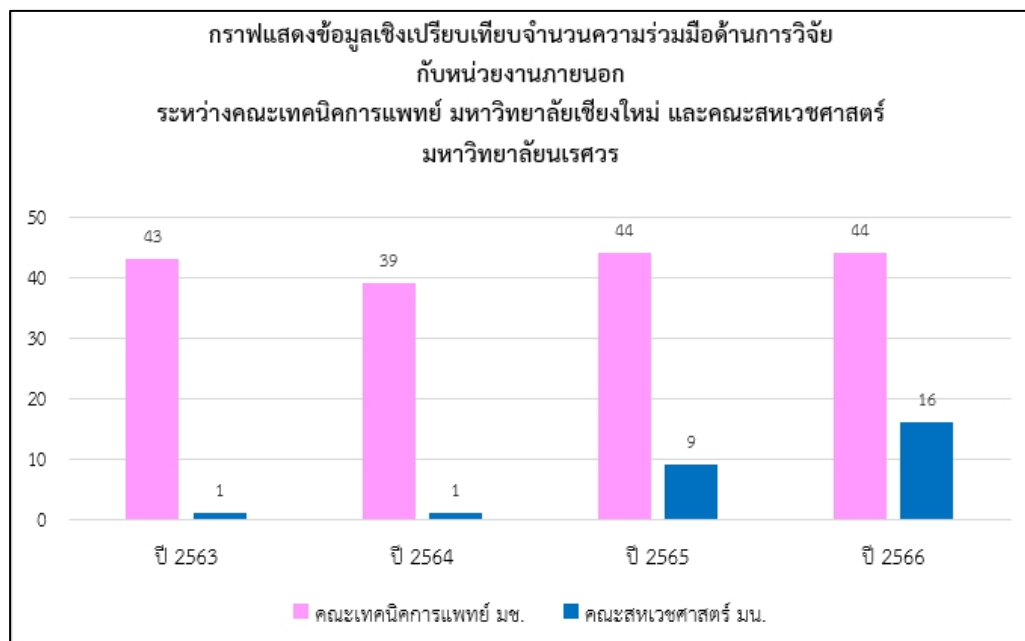
- ตัวชี้วัดที่ 7.1-6 และ 7.1-7



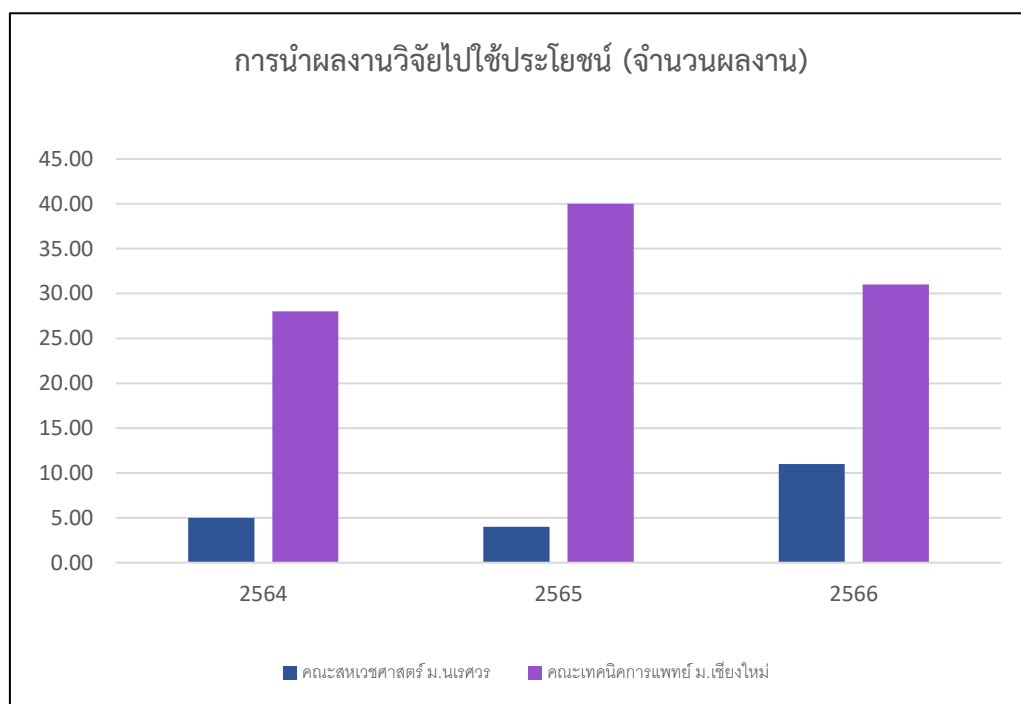
- ตัวชี้วัดที่ 7.1-9



- ตัวชี้วัดที่ 7.1-20



- ตัวชี้วัดที่ 7.1-21



7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ด้านการเรียนการสอน

ตารางที่ 7.2-1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565			
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ								
7.2-1 ^{*,†}	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	3.86	3.83	4.05	4.04	≥ 3.00	4.09	เพิ่มขึ้น
7.2-2	ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	4.07	4.11	≥ 3.00	4.20**	เพิ่มขึ้น
7.2-3 ^{*,‡}	ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.22	4.16	3.92	3.99	≥ 3.00	4.06**	เพิ่มขึ้น
7.2-4 ^{*,‡}	ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.17	4.16	3.90	3.89	≥ 3.00	3.83**	อยู่ในระหว่างกำลังดำเนินการปรับปรุงห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room
7.2-5 ^{*,‡}	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.16	4.11	3.77	3.77	≥ 3.00	3.89**	เพิ่มขึ้น
7.2-6	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	3.87	3.96	≥ 3.00	4.05**	เพิ่มขึ้น
7.2-7	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.57	4.38	≥ 3.00	4.58	เพิ่มขึ้น
7.2-8	ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.44	4.42	≥ 3.00	4.79**	เพิ่มขึ้น
7.2-9	ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.08	4.10	≥ 3.00	4.40**	เพิ่มขึ้น

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565			
7.2-10	ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของ นิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.37	4.38	≥ 3.00	4.30**	ลดลง
7.2-11	ระดับความพึงพอใจต่อระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ หลักสูตรของนิสิตรระดับ บัณฑิตศึกษา	-	-	4.29	3.73	≥ 3.00	4.28**	เพิ่มขึ้น
7.2-12	ระดับความพึงพอใจต่ออาคาร สถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ ของนิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.37	4.30	≥ 3.00	4.29**	ลดลง
7.2-13	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิต ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการ ศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตรระดับปริญญาตรี	-	-	4.47	4.34	≥ 4.50	4.35	เพิ่มขึ้น
7.2-14	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิตของบัณฑิตตามกรอบ คุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่ คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.60	4.36	≥ 4.50	4.23	ลดลง
(2) ความผูกพันของผู้เรียน								
7.2-15 ^ย	ร้อยละความภาคภูมิใจที่นิสิตได้ เป็นนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (ระดับปริญญาตรี)			97	100	≥ 60	98.13	ลดลง
7.2-16 ^ย	ร้อยละสัมพันธ์ภาพโดยรวมของ นิสิตต่อเพื่อนๆ รุ่นพี่ อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา หรือบุคลากร สายสนับสนุน (ระดับปริญญาตรี)			95	97.90	≥ 60	97.66	ลดลง
7.2-17 ^ย	ร้อยละความรู้สึกผูกพันเชิงใจ เมื่อมี ผู้กล่าวถึงคณะฯ ในทางลบ ไม่ว่าจะ เป็นด้านใด (ระดับปริญญาตรี)			74	84	≥ 60	85.31	เพิ่มขึ้น
7.2-18 ^ย	ร้อยละการแนะนำรุ่นน้อง หรือคน ในครอบครัวให้สมัครเรียนที่คณะ (ระดับปริญญาตรี)			94	95.60	≥ 60	94.64	ลดลง

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565			
7.2-19 [‡]	ร้อยละความภาคภูมิใจที่นิสิตได้เป็นนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (ระดับบัณฑิตศึกษา)	-	-	100	100	≥ 60	100	
7.2-20 [‡]	ร้อยละสัมพันธ์ภาพโดยรวมของนิสิตต่อเพื่อนๆ รุ่นพี่ อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา หรือบุคลากรสายสนับสนุน (ระดับบัณฑิตศึกษา)	-	-	100	100	≥ 60	100	
7.2-21 [‡]	ร้อยละความรู้สึกคุ้นเคยใจ เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะฯ ในทางลบ ไม่ว่าจะในด้านใด (ระดับบัณฑิตศึกษา)	-	-	82.05	94.12	≥ 60	100	
7.2-22 [‡]	ร้อยละการแนะนำรุ่นน้อง หรือคนในครอบครัวให้สมัครเรียนที่คณะ (ระดับบัณฑิตศึกษา)	-	-	97.44	100	≥ 60	100	

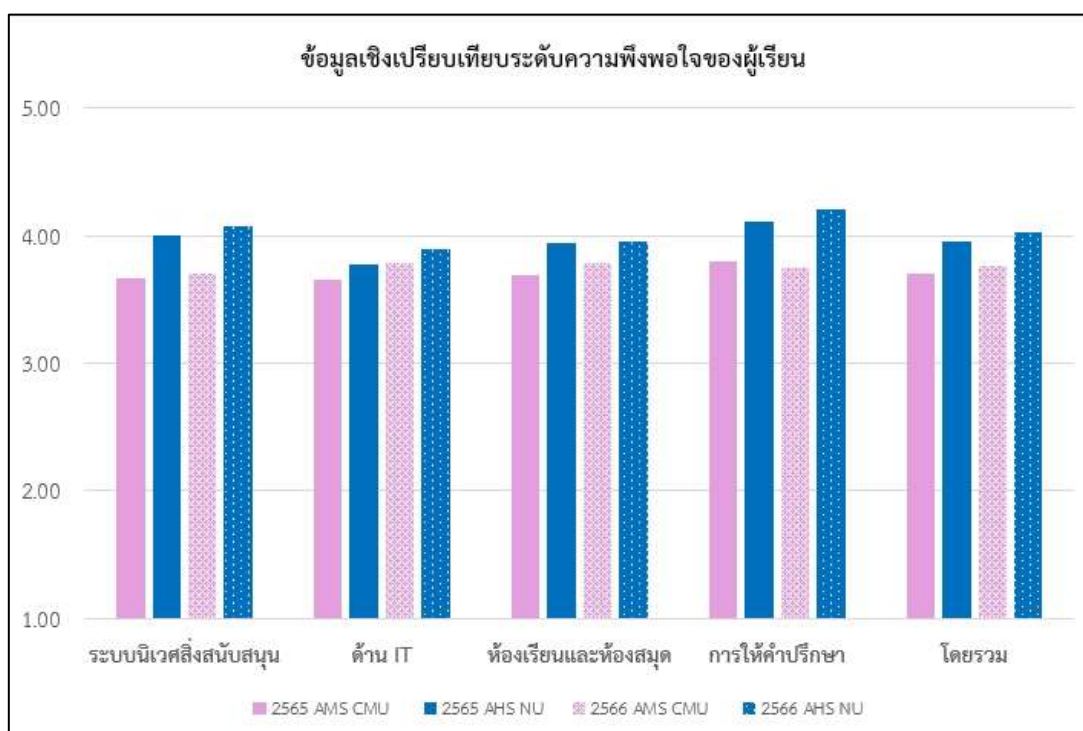
หมายเหตุ * ใช้ชุดคำถามต่างกันระหว่างปีการศึกษา 2562-2563 และ 2564-2566

† ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับปีการศึกษา 2562-2563 คือนิสิตชั้นปีสุดท้าย

‡ ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับปีการศึกษา 2562-2563 คือนิสิตทุกชั้นปี โดยใช้ข้อมูลจากทางกองบริการการศึกษา

§ ร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันในระดับปานกลางขึ้นไป

** ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อบริการต่างๆ



ด้านการวิจัย

ตารางที่ 7.2-2 ผลลัพธ์ของลูกค้ำทางด้านการวิจัย

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565			
(1) ความพึงพอใจของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน								
7.2-23	ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอกจากข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด (ปีการศึกษา)	25	33.33	75	65.22	≥60	57.14	ได้ทุนงบ 67 = 12 โครงการ จากยื่นขอทั้งหมด 21 โครงการ ลดลง
7.2-24 ^{*,†}	ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตรงตามเวลาที่แหล่งทุนภายนอกกำหนดจากจำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด (ปีการศึกษา)	100	66.67	50	55.56	≥60	อยู่ระหว่างดำเนินโครงการวิจัย	ทุนปีงบ 67 และขยายเวลาได้ถึงสิ้นปีงบ 68 (1 ต.ค.66-30 ก.ย.68)
ที่	ตัวชี้วัด	2563	2564	2565	2566	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
7.2-25 [†]	ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมถูกนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านพาณิชย์ ด้านวิชาการ และด้านสาธารณะจากจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมทั้งหมด (ปีปฏิทิน)	-	33.33	38.46	66.67	≥35	50	11 ผลงานจากจำนวนทั้งหมด 22 ผลงาน/คู่มือมี 31 ผลงาน
(2) ความผูกพันของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน								
7.2-26	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยต่อเนื่องให้กับหัวหน้าโครงการวิจัยหรือทีมวิจัยเดิม	-	-	1	2	≥1	3	- FF 66, 67 เพิ่มขึ้น

* ดูตามระยะเวลาที่ระบุในสัญญารับทุน

† คิดเฉพาะนวัตกรรม

ด้านบริการวิชาการ และบริการ

ตารางที่ 7.2-3 ผลลัพธ์ของลูกค้ำทางด้านการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565			
(1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการของคณะ								
7.2-27	ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการ และการรับสมัครของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	4.40	4.15	≥3.51	4.45	เพิ่มขึ้น
7.2-28	ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	4.36	4.52	≥3.51	4.62	เพิ่มขึ้น
7.2-29	ระดับความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	4.64	4.67	≥3.51	4.76	เพิ่มขึ้น
7.2-30	ร้อยละความเหมาะสมของวันเวลา ที่เปิดให้บริการของการเข้ารับบริการบริการคลินิกกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	67.80	89.4	≥3.51	N/A	เนื่องมีการปรับเวลาการให้บริการตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ
7.2-31	ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกด้านการนัดหมาย ด้านสถานที่ ภูมิทัศน์ของการเข้ารับบริการบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	4.71	4.70	≥3.51	4.96	เพิ่มขึ้น
7.2-32	ระดับความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานของการเข้ารับบริการบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	4.83	4.80	≥3.51	5.00*	เพิ่มขึ้น
7.2-33	ร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทาง	-	-	85.70	80.00	≥70	99.20	เพิ่มขึ้น

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564	2565			
	สุขภาพของการเข้ารับ การบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธารา บำบัด และฟิตเนส							
(2) ความผูกพันของของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ ของคณะ								
7.2-34	สัดส่วนของจำนวน ผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะ กลับมาใช้บริการ ต่อเนื่อง (ซ้ำ)	-	-	81.70	90.00	≥60	87.41	เพิ่มขึ้น
7.2-35	ร้อยละการบอกต่อใน กลุ่มคนมารับบริการ	-	-	-	-	≥50	69.23	
7.2-36	การกลับเข้าร่วมประชุม ซ้ำของบุคคลเดียวกัน	-	-	-	-	≥50	21.99	

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร							
7.3-1	จำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	70.4	73.2	73.9	>80	74.12*	แนวโน้มดีขึ้น/ มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบ ร้อยละ 84.43
7.3-2	จำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	60.5	63.4	63.1	>80	65.88*	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบ ร้อยละ 71.77
7.3-3	จำนวนร้อยละอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	100	98.6	97.1	100	99.28	
7.3-4	อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ	1:8	1:8	1:8.48	1:8	1:8.37	
7.3-5	อัตราส่วนระหว่างบุคลากรสายวิชาการ:สายสนับสนุน	1 : 0.62	1 : 0.56	1 : 0.56	1 : 0.60	1 : 0.62	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบ 1.47:1
7.3-6	คะแนนเฉลี่ยผลประเมินผู้บริหาร ด้านสมรรถนะการบริหาร โดยคณบดี	-	4.33	4.13	>3.51	4.10	
7.3-7	คะแนนเฉลี่ยผลประเมิน AUN-QA หมวดที่ 1-4 (คะแนนเต็ม 7 คะแนน) - ระดับปริญญาตรี - ระดับบัณฑิตศึกษา	-	2.75 3	2.75 2.63	>3 >3	3 2.94	
7.3-8	คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)	-	14.20	13.54	>10	13.26	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.3-9	คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลสมรรถนะตามหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)	-	14.13	13.49	>10	13.34	
7.3-10	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน)	-	-	-	>2	2.55	
7.3-11	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะด้านทักษะ (Skill) ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน)	-	-	-	>2	2.56	
7.3-12	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน)	-	-	-	>2	2.77	
7.3-13	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมร่วม Creativity ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	-	-	-	>4	4.71	
7.3-14	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมร่วม Adaptability ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	-	-	-	>4	4.75	
7.3-15	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมร่วม Responsibility ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	-	-	-	>4	4.68	
7.3-16	คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมร่วม Empathy ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	-	-	-	>4	4.77	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.3-17	คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลสมรรถนะตามหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	-	-	-	>8	9.47	
(2) บรรยายากาศการทำงาน *							
7.3-18	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการ ด้านความพึงพอใจต่อตนเอง	-	-	Baby Boomer = - Gen X=4.33 Gen Y=4.33 Gen Z= -	>3.51	Baby Boomer =5.00 Gen X=4.28 Gen Y=4.30 Gen Z=5.00	
7.3-19	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการ ด้านความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์	-	-	Baby Boomer = - Gen X=3.24 Gen Y=3.94 Gen Z=-	>3.51	Baby Boomer =4.30 Gen X=3.82 Gen Y=3.83 Gen Z=5	
7.3-20	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการ ด้านความพึงพอใจต่องาน	-	-	Baby Boomer = - Gen X=3.33 Gen Y=3.61 Gen Z=-	>3.51	Baby Boomer = 3.83 Gen X=3.60 Gen Y=3.37 Gen Z=5	
7.3-21	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทน	-	-	Baby Boomer = - Gen X=3.50 Gen Y=3.90 Gen Z=-	>3.51	Baby Boomer = 4.14 Gen X=3.86 Gen Y=3.80 Gen Z=5.00	
7.3-22	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความพึงพอใจต่อตนเอง	-	-	Gen X=4.27 Gen Y=4.43 Gen Z=5.00	>3.51	Gen X=3.97 Gen Y=4.29 Gen Z=-	
7.3-23	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์	-	-	Gen X=3.66 Gen Y=3.79 Gen Z=4.95	>3.51	Gen X=3.61 Gen Y=3.86 Gen Z=-	
7.3-24	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความพึงพอใจต่องาน	-	-	Gen X=3.62 Gen Y=3.94 Gen Z=5.00	>3.51	Gen X=3.67 Gen Y=3.74 Gen Z=-	
7.3-25		-	-	Gen X=3.37 Gen Y=3.93	>3.51	Gen X=3.47 Gen Y=3.74	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	ผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทน			Gen Z=5.00		Gen Z=-	
7.3-26	คะแนนเฉลี่ยผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการ	-	-	Baby Boomer = - Gen X=3.60 Gen Y=3.95 Gen Z=-	>3.51	Baby Boomer = 4.32 Gen X=3.89 Gen Y=3.83 Gen Z=5.00	ค่าเฉลี่ยรวมของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์
7.3-27	คะแนนเฉลี่ยผลประเมินความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน	-	-	Gen X=3.73 Gen Y=4.02 Gen Z=4.99	>3.51	Gen X=3.68 Gen Y=3.91 Gen Z=-	เท่ากับ 4.11/ มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบเท่ากับ 3.69
7.3-28	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	3.91	3.50	≥ 3.51	3.88	
7.3-29	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	3.63	4.12	≥ 3.51	3.85	
7.3-30	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ	-	3.82	3.54	≥ 3.51	3.67	
7.3-31	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ	-	3.38	4.20	≥ 3.51	3.80	
7.3-32	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ	-	3.82	3.17	≥ 3.51	3.56	
7.3-33	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อ	-	3.32	3.80	≥ 3.51	3.75	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	อาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ						
7.3-34	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	-	3.40	3.58	≥ 3.51	3.55	
7.3-35	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	-	3.49	4.09	≥ 3.51	3.70	
7.3-36	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-	4.09	3.62	≥ 3.51	3.80	
7.3-37	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-	3.63	4.15	≥ 3.51	3.67	
(3) ความผูกพันของบุคลากร *							
7.3-38	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	-	-	Baby Boomer = - Gen X= 100 Gen Y= 95.45 Gen Z= -	>80	Baby Boomer = 100 Gen X=100 Gen Y=96.30 Gen Z=100	
7.3-39	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้สึกผูกพันเคื่องใจ เมื่อมีผู้ว่ากล่าว-ติตติงคณะ ทำให้ภาพลักษณ์ของคณะมีวามอง	-	-	Baby Boomer = - Gen X= 80.00 Gen Y= 86.36 Gen Z= -	>80	Baby Boomer = 100 Gen X=92.86 Gen Y=88.89 Gen Z=100	
7.3-40	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีระดับสัมพันธภาพโดยรวมต่อลูกศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารคณะ ในระดับปานกลาง-มาก	-	-	Baby Boomer = - Gen X= 80.00 Gen Y= 95.45 Gen Z= -	>80	Baby Boomer = 100 Gen X=100 Gen Y=96.30 Gen Z=100	
7.3-41	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชื่อมั่น ไม่ลังเลที่จะชักชวนญาติมิตรคนรู้จักให้เข้าศึกษาต่อ หรือ	-	-	Baby Boomer = - Gen X= 60.00 Gen Y= 90.91 Gen Z= -	>80	Baby Boomer = 100 Gen X=92.86 Gen Y=92.59 Gen Z=100	

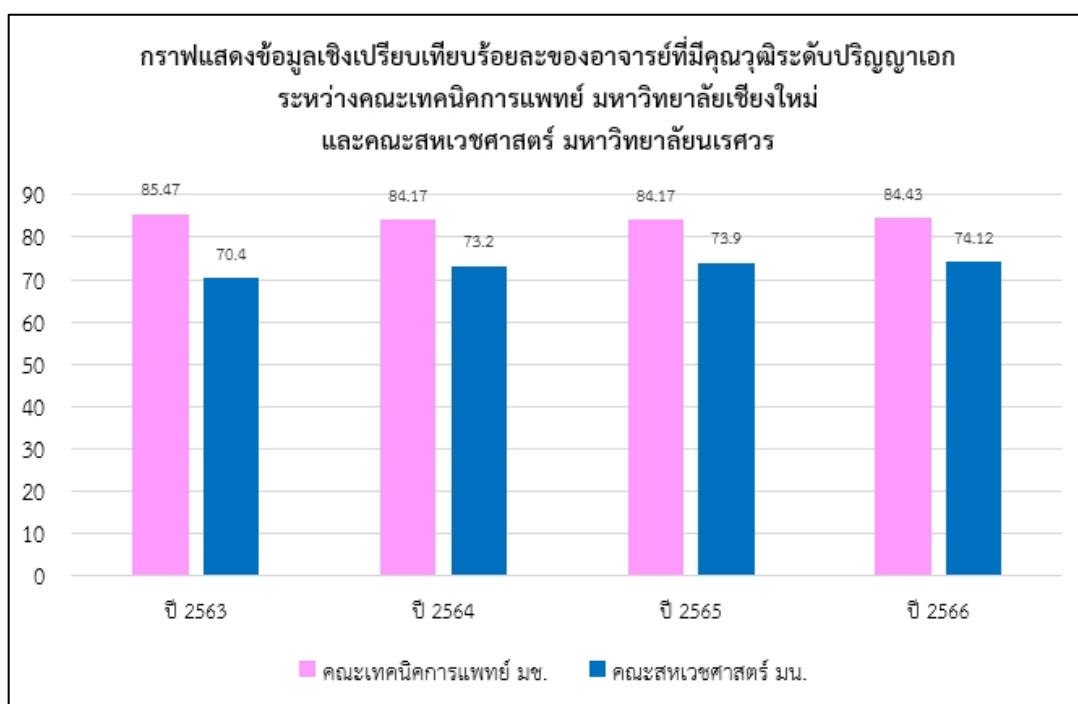
ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	ทำงานในคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร						
7.3-42	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานที่คณะสหเวชศาสตร์ไปจนเกษียณอายุงาน	-	-	Baby Boomer = - Gen X=100 Gen Y=90.91 Gen Z= -	>80	Baby Boomer =100 Gen X=100 Gen Y=88.89 Gen Z=100	
7.3-43	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	-	-	Gen X= 100 Gen Y= 100 Gen Z= 100	>80	Gen X=100 Gen Y=100 Gen Z=-	
7.3-44	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความรู้สึกผูกพันเคื่องใจ เมื่อมีผู้ว่ากล่าว-ติตติงคณะ ทำให้ภาพลักษณ์ของคณะมัวหมอง	-	-	Gen X=92.31 Gen Y=91.30 Gen Z=100	>80	Gen X=100 Gen Y=92.31 Gen Z=-	
7.3-45	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสัมพันธภาพโดยรวมต่อเพื่อนร่วมงาน นิสิต/อาจารย์ผู้รับบริการจากท่าน ผู้บริหารที่กำกับดูแลงานของท่าน ในระดับปานกลาง-มาก	-	-	Gen X=100 Gen Y=95.65 Gen Z=100	>80	Gen X=100 Gen Y=100 Gen Z=-	
7.3-46	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่อมั่น ไม่ลังเลที่จะชักชวนญาติมิตรคนรู้จักให้เข้าศึกษาต่อ หรือทำงานในคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	-	-	Gen X=92.31 Gen Y=91.30 Gen Z=100	>80	Gen X=100 Gen Y=100 Gen Z=-	
7.3-47	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความตั้งใจที่จะทำงานที่คณะสหเวชศาสตร์ไปจนเกษียณอายุงาน	-	-	Gen X=100 Gen Y=91.30 Gen Z=100	>80	Gen X=100 Gen Y=92.31 Gen Z=-	
7.3-48	จำนวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ (ครั้ง)	0	0	0	0	0	
7.3-49	จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีจำนวนบุคลากร		100	100	100	100	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	ภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตตามเป้าหมาย						
(4) การพัฒนาบุคลากร							
7.3-50	จำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	8.7	11	5.9	>10	8.24	
7.3-51	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอประเมินค่างาน (ขอกรอบ)	-	1	13	>2	0	
7.3-52	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นผลงานประกอบการพิจารณาขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	1	1	>2	0	
7.3-53	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น	-	3	9	>10	17	
7.3-54	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น	-	1	1	1	1	
7.3-55	คะแนนเฉลี่ยรวม AUN-QA หมวด 5.7 (academic staffs training and development) - ระดับปริญญาตรี - ระดับบัณฑิตศึกษา						
		-	3	3.67	3	-	
		-	3	3.83	3	3	
7.3-56	คะแนนเฉลี่ยรวม AUN-QA หมวด 6.5 (competency of support staffs rendering student services) - ระดับปริญญาตรี - ระดับบัณฑิตศึกษา						
		-	3	4	3	-	
		-	4	4	3	3	
7.3-57	คะแนนเฉลี่ยรวม AUN-QA หมวด 7.8 (competency of support staffs rendering services related to facilities) - ระดับปริญญาตรี	-	3	3.33	3	-	

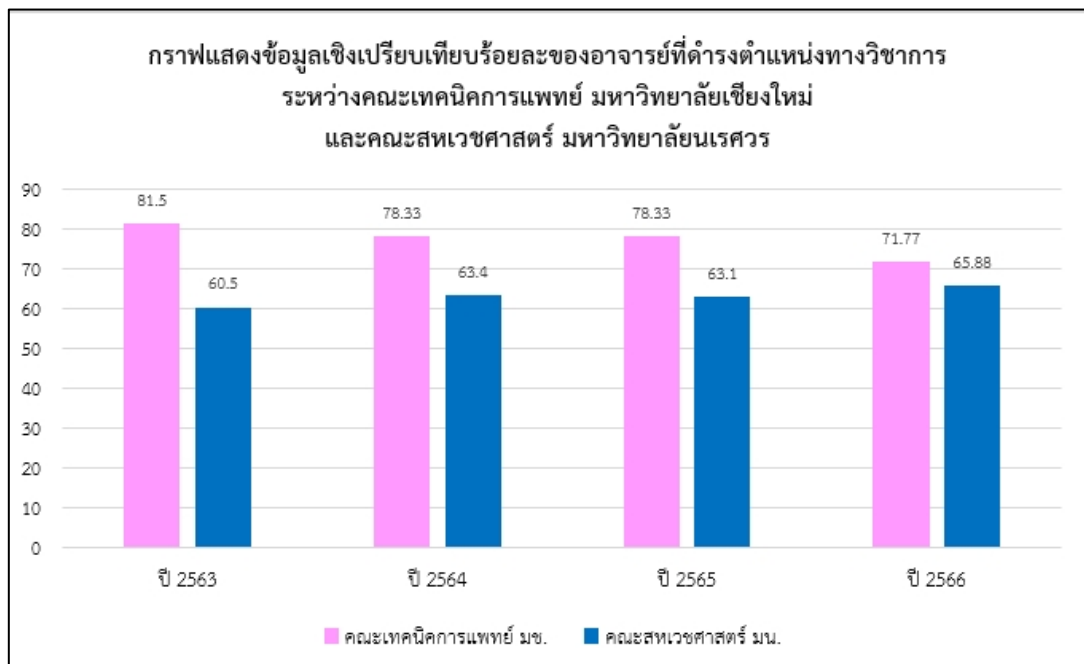
ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	- ระดับบัณฑิตศึกษา	-	3.5	3.67	3	3	
7.3-58	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีต่อปีงบประมาณ	-	-	72	>50	43.48	
7.3-59	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานต่อปีงบประมาณ	-	0	0	0	0	
7.3-60	จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมพัฒนาตนเองต่อปีงบประมาณ	-	-	-	>80	86.05	

หมายเหตุ * ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

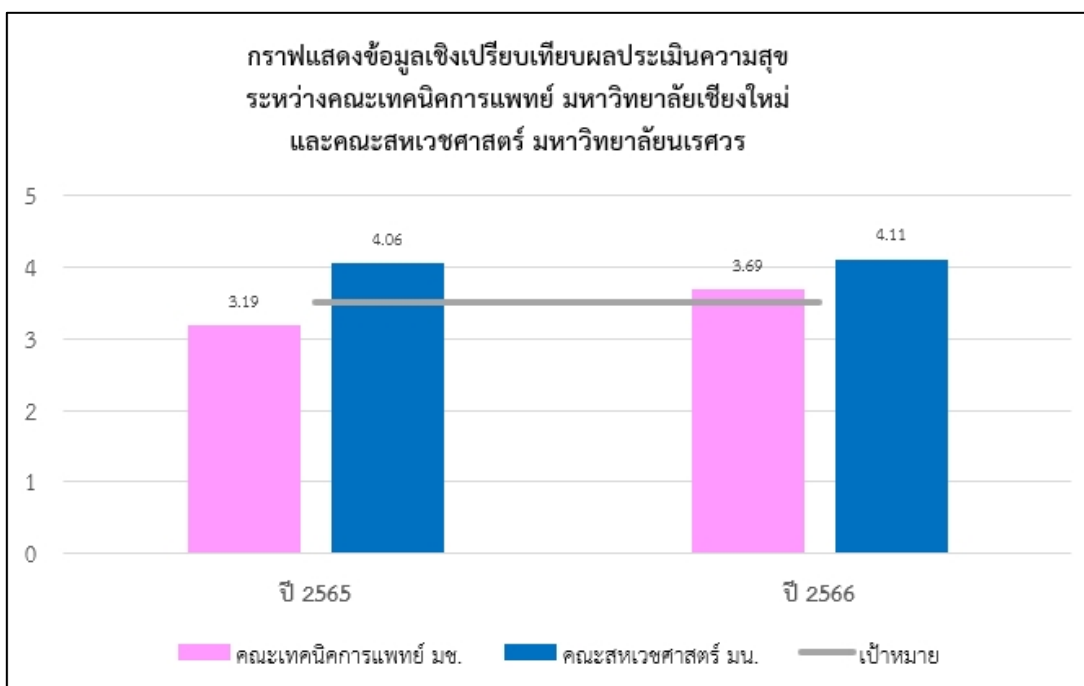
- ตัวชี้วัดที่ 7.3-1



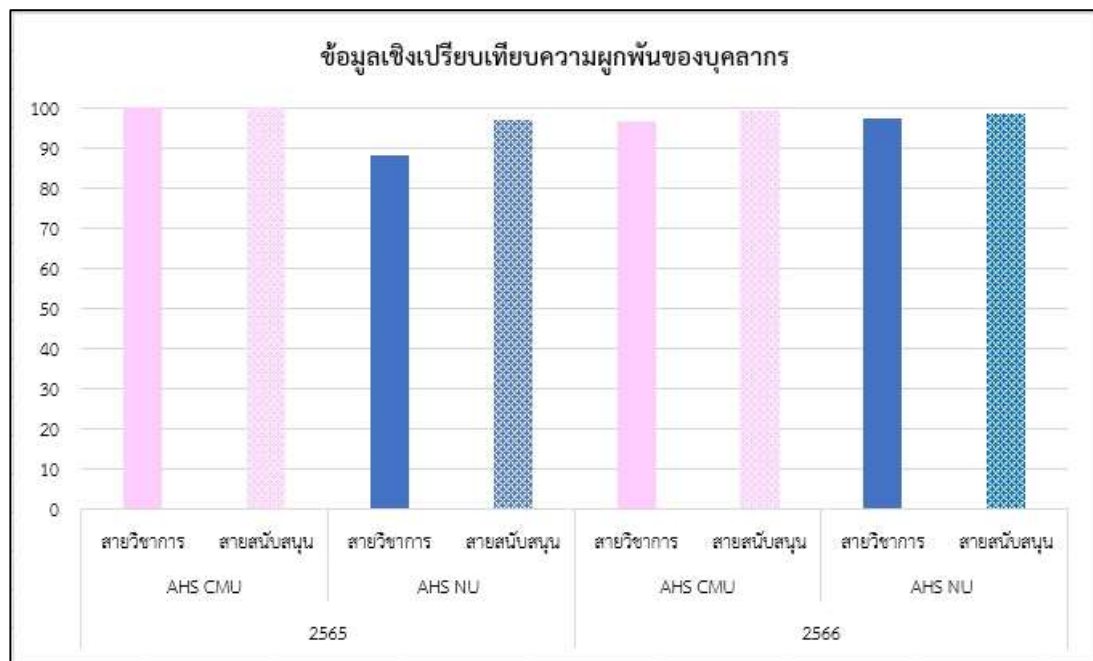
- ตัวชี้วัดที่ 7.3-2



- ความสุขของบุคลากร



- ความผูกพันของบุคลากร



7.4 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 7.4-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
(1) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น							
7.4-1	การประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารกับทีมบริหารของคณะบดี	-	-	-	≥4	4.39	
7.4-2	ระดับการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์ของคณะโดยบุคลากร	-	3.95	4.11	≥4	4.01*	
7.4-3	ระดับการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อค่านิยมร่วมของคณะโดยบุคลากร	-	4.01	3.95	≥4	4.06*	แนวโน้มดีขึ้น
7.4-4	ระดับการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อปรัชญาการศึกษาของคณะโดยบุคลากร	-	3.74	3.93	≥4	4.10	แนวโน้มดีขึ้น
7.4-5	ระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมสนับสนุนให้เกิดอัตลักษณ์ของนิสิตของคณะโดยบุคลากร	-	3.92	4.06	≥4	4.10	แนวโน้มดีขึ้น
7.4-6	ระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะโดยบุคลากร	-	3.79	3.98	≥4	3.88	
7.4-7	จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในงาน (นวัตกรรม)	-	-	2	≥2	2	ผลการดำเนินงานของคู่เทียบมี 6 ผลงาน
7.4-8	จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ใหม่	4	6	11	≥7	7	
7.4-9	คะแนนเฉลี่ยการประเมินการทำงานตาม KPI รายบุคคล (จาก 50 คะแนน)	-	-	43.41	≥40	44.10	
7.4-10	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจจากผู้รับบริการ	3.60	3.82	4.50	≥4	4.54	แนวโน้มดีขึ้น
7.4-11	ร้อยละของการรับรู้วิสัยทัศน์ของคณะโดยนิสิตจากการทำ Focus Group	-	-	-	≥80	91%	
7.4-12	ร้อยละของการรับรู้อัตลักษณ์นิสิตของคณะโดยนิสิต จากการทำ Focus Group	-	-	-	≥80	91%	

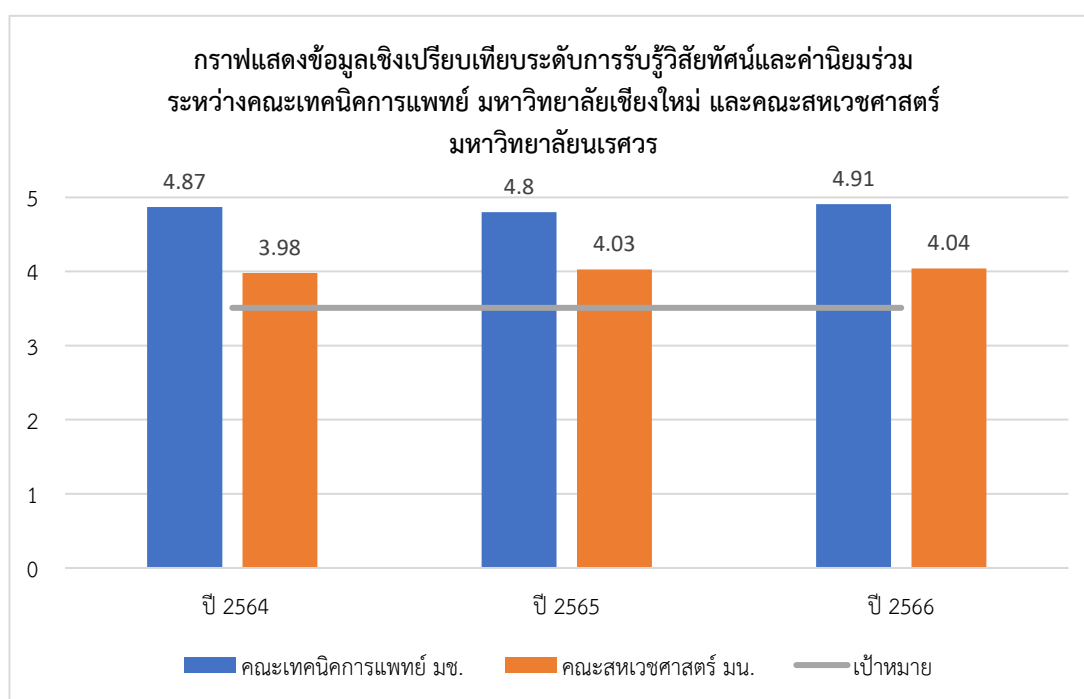
ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.4-13	ผลประเมินความพึงพอใจต่อสื่อและการได้รับข้อมูลข่าวสารโดยนิสิต	-	4.14	4.33	≥ 4	4.40	แนวโน้มดีขึ้น
7.4-14	ระดับความพึงพอใจต่อสื่อและการได้รับข้อมูลข่าวสารโดยผู้รับบริการสุขภาพ	-	-	-	≥ 4	4.31	
7.4-15	ระดับความพึงพอใจต่อสื่อและการได้รับข้อมูลข่าวสารโดยผู้รับบริการวิชาการ	-	-	-	≥ 4	4.45	
7.4-16	ร้อยละของนิสิตชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ของคณะ	-	-	-	≥ 80	87	
7.4-17	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของคณะ โดย Stakeholder ที่อยู่ในระดับ ดี ขึ้นไป	-	-	-	≥ 80	100	
(2) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำกับดูแลองค์กร							
7.4-18	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์	-	70.37	79.41	≥ 80	79.41	มีผลการดำเนินงานของคู่มือเทียบ เท่ากับ 81.13
7.4-19	จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ	-	13	18	12	23	แนวโน้มดีขึ้น / ในปี 2567 มีเพิ่มขึ้น 5 ระบบ เทียบกับผลการดำเนินงานของคู่มือเทียบซึ่งมี 2 ระบบ
7.4-20	ระดับความพึงพอใจด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน โดยบุคลากร	-	3.45	3.84	≥ 4	3.63	
7.4-21	จำนวนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะ	-	4	11	≥ 5	5	
7.4-22	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินหัวหน้างานจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-	-	4	≥ 4	4.05	
7.4-23	ระดับการทำงานภายใต้หลักความรับผิดชอบต่อสังคมของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร	-	-	-	≥ 80	93.83	

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.4-24	ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนโดยนิสิต	-	3.92	4.14	≥ 4	3.94	
7.4-35	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-	4.1	3.9	≥ 4	4.20**	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ							
7.4-26	ร้อยละของหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	100	100	100	100	100	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-27	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA	-	2.75	2.67	≥ 3	2.8	
7.4-28	ผลการประเมินตนเองของบุคลากรด้านจรรยาบรรณ	4.62	4.63	4.77	≥ 3.51	4.78	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-29	จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-30	จำนวนข้อร้องเรียนจากการให้บริการสุขภาพของคณะ	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-31	จำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
(4) จริยธรรม : ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม							
7.4-32	จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-33	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	-	4.27	4.36	≥ 4	4.26	ผลการดำเนินงานของคณะเทียบเท่ากับ 4.67
(5) สังคม: ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชน							
7.4-34	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน	5	3	8	> 4	4	ผลการดำเนินงานของคณะในปี 2566 เท่ากับ 4 โครงการ
7.4-35	ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือก๊าซเรือนกระจกสู่สิ่งแวดล้อมที่ลดลง (บาทต่อปี)	-	-	384	> 400	422	

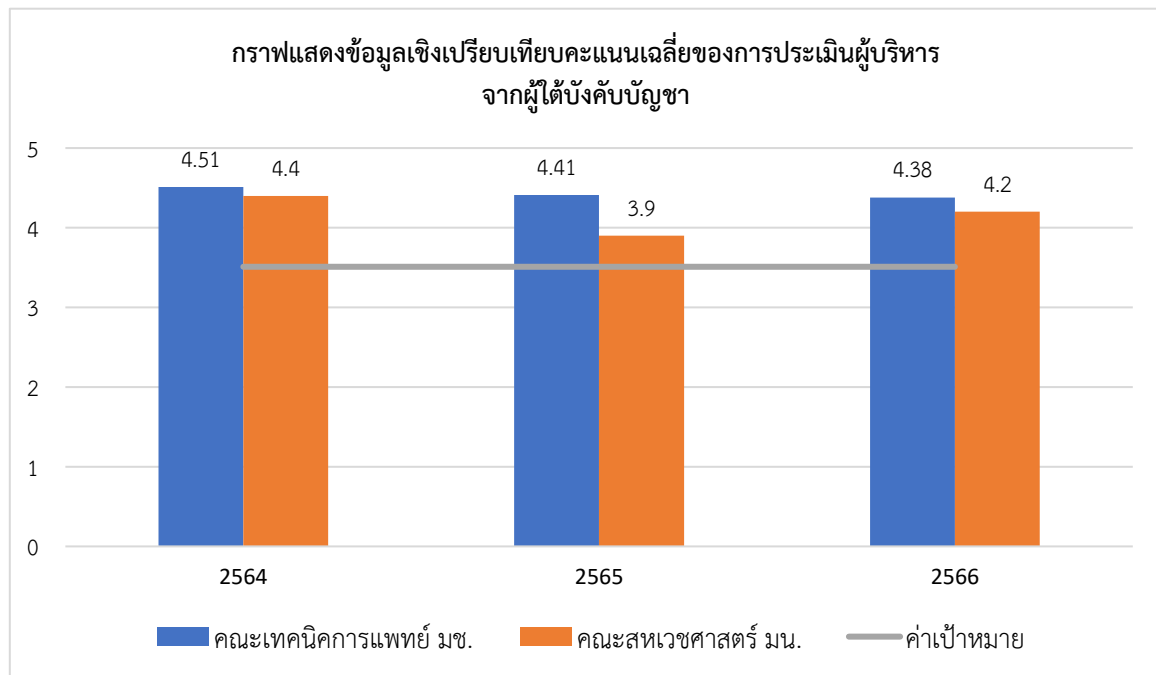
ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.4-36	ค่า SROI จากการบริการสุขภาพแบบไม่แสวงหาผลกำไร	-	-	-	>1 ^า	2.14	
7.4-37	ค่า SROI จากการทำงานร่วมกับชุมชน ผ่านรายวิชาศึกษาทั่วไป นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย	-	-	-	>1 ^า	37.44	

หมายเหตุ ^า ตัวชี้วัดที่ 7.4-36 และ 7.4-37 คณะยังไม่สามารถตั้งเป้าหมายได้อย่างชัดเจนเนื่องการเป็นการดำเนินงานในปีแรก จึงคาดหวังเพียงผลตอบแทนที่มากกว่างบประมาณที่ลงทุน

*ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ 7.4-3 และ 7.4-4



****ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ 7.4-3 และ 7.4-4**



7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

ตารางที่ 7.5-1 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
(1) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน							
7.5-1	จำนวนงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ (ล้านบาท)	32.07	61.44	20.30	-	13.25	
7.5-2	จำนวนงบประมาณรายได้ที่จัดหาได้ (ล้านบาท)	20.08	28.20	30.09	25	32.5*	มีแนวโน้มดีขึ้น/ มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบจำนวน 63.06
7.5-3 ^a	จำนวนงบประมาณเงินรายได้สะสม (ล้านบาท)	26.27	38.87	39.49	30	48.67*	มีแนวโน้มดีขึ้น
7.5-4	จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวม) (ล้านบาท)	47.12	75.42	37.00	-	32.44*	
7.5-5	จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี (เงินงบประมาณแผ่นดิน) (ล้านบาท)	30.67	59.68	16.81	-	8.60*	
7.5-6	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เงินงบประมาณรายได้) (ล้านบาท)	16.45	15.74	20.19	-	23.84*	มีผลการดำเนินงานของคู่เทียบจำนวน 60.86
7.5-7	อัตราส่วนรายรับ/รายจ่าย (งบประมาณรายได้) (ล้านบาท)	1.22:1	1.79:1	1.49:1	1:0.5	1.36:1*	มีผลลัพธ์ของคู่เทียบ 1.04:1
7.5-8	อัตราส่วนรายรับ/รายจ่าย (รวมงบประมาณแผ่นดินและรายได้) (ล้านบาท)	1.11:1	1.19:1	1.36:1	1:0.5	1.41:1*	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.5-9	จำนวนเงินบริจาค (ล้านบาท)	0.32	0.26	1.33	1	1.05*	
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด							
ผลลัพธ์ด้านการรับนิสิต							
7.5-10	จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (แผนการรับนิสิต คือ 270 คน)	265	286	274	270	256	คณะสหเวชศาสตร์ ร้อยละ 94.81 / ผลการดำเนินงาน ของคู่ เทียบ ร้อย ละ 114
7.5-11	จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา (แผนการรับนิสิต คือ 53 คน)	5	10	18	53	19	คณะสหเวชศาสตร์ ร้อยละ 35.85 / ผลการดำเนินงาน ของคู่ เทียบ ร้อย ละ 41.07
ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน							
7.5-12	จำนวนผู้รับบริการทางคลินิก กายภาพบำบัดและธาราบำบัด	ไม่มีข้อมูล	3,292	3,347	3,000	2,915**	
7.5-13	จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการ ของคณะที่เก็บเงิน ค่าลงทะเบียน	33	176	141	200	460	
7.5-14	รายได้สุทธิจากการบริการทาง วิชาการ (แสนบาท)	1.07	1.40	2.02	2	5.02**	มีแนวโน้ม ดีขึ้น
7.5-15	จำนวนผู้เข้ารับบริการคลินิก กายภาพบำบัดและธาราบำบัด บุคลากรภายนอก	-	1,847	2,054	1,500	1,679**	
7.5-16	จำนวนผู้เข้ารับบริการคลินิก กายภาพบำบัดและธาราบำบัด บุคลากรภายใน/นิสิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์		1,337	1,262	1,000	1,317**	

หมายเหตุ * ข้อมูล ณ 16 กันยายน 2567

** ข้อมูล ณ 31 สิงหาคม 2567

ตัวชี้วัดที่ 7.5-17 ข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้เรียนนิสิตระดับปริญญาตรีที่รับเข้าในปีการศึกษา 2566 สำหรับแต่ละสาขาวิชา แยกตามพื้นที่ (ภาค และจังหวัด) ตามภาค และจังหวัด

ภาค (ราย)	จังหวัด (ราย)	MT (ราย)	CTT (ราย)	RT (ราย)	PT (ราย)	OD (ราย)
ภาคเหนือ (57)	เชียงราย (9)	2	2	3	1	1
	น่าน (5)	-	2	-	2	1
	พะเยา (7)	3	2	2	-	-
	เชียงใหม่ (12)	3	-	2	6	1
	แพร่ (8)	1	1	1	3	2
	ลำปาง (3)	1	-	-	1	1
	ลำพูน (2)	1	-	-	1	-
	อุตรดิตถ์ (9)	1	3	-	3	1
	แม่ฮ่องสอน (2)	1	-	1	-	-
ภาคกลาง (142)	กรุงเทพมหานคร (13)	4	3	2	2	2
	พิษณุโลก (29)	7	6	4	9	3
	สุโขทัย (8)	2	-	2	4	-
	เพชรบูรณ์ (8)	4	1	1	1	1
	พิจิตร (13)	4	-	4	2	3
	กำแพงเพชร (19)	7	2	3	6	1
	นครสวรรค์ (16)	4	1	8	2	1
	ลพบุรี (1)	1	-	-	-	-
	ชัยนาท (3)	1	-	1	1	-
	อุทัยธานี (7)	-	3	2	1	-
	นครปฐม (1)	-	-	-	-	1
	สมุทรปราการ (4)	1	-	3	-	-
	สุพรรณบุรี (5)	2	3	-	-	-
	ปทุมธานี (4)	-	1	2	1	-
	ราชบุรี (5)	1	-	2	2	-
	พระนครศรีอยุธยา (3)	2	1	-	-	-
	สิงห์บุรี (2)	-	-	2	-	-
	กาญจนบุรี (1)	-	-	-	1	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (28)	หนองคาย (2)	-	-	1	1	-
	อุดรธานี (1)	-	-	1	-	-
	เลย (4)	1	2	1	-	-
	มุกดาหาร (2)	1	-	-	1	-
	ขอนแก่น (2)	1	-	-	1	-
	มหาสารคาม (1)	-	-	-	-	1
	นครราชสีมา (5)	-	-	3	1	1
	ร้อยเอ็ด (3)	-	1	1	-	1

ภาค (ราย)	จังหวัด (ราย)	MT (ราย)	CTT (ราย)	RT (ราย)	PT (ราย)	OD (ราย)
	ชัยภูมิ (2)	1	-	1	-	-
	สกลนคร (2)	-	1	1	-	-
	อุบลราชธานี (2)	-	1	-	-	1
	กาฬสินธุ์ (1)	-	-	1	-	-
	สุรินทร์ (1)	-	-	1	-	-
ภาคตะวันออกเฉียง (14)	ปราจีนบุรี (2)	1	1	-	-	-
	ฉะเชิงเทรา (1)	-	1	-	-	-
	ชลบุรี (7)	2	3	1	1	-
	ระยอง (2)	-	-	-	2	-
	จันทบุรี (1)	-	-	-	-	1
	ตราด (1)	-	-	1	-	-
ภาคตะวันตก (9)	ตาก (8)	2	2	1	2	1
	เพชรบุรี (1)	-	-	-	-	1
ภาคใต้ (6)	สุราษฎร์ธานี (1)	-	-	-	-	1
	นครศรีธรรมราช (1)	1	-	-	-	-
	ภูเก็ต (1)	-	-	-	1	-
	สงขลา (2)	-	-	-	1	1
	สตูล (1)	-	-	1	-	-

ตัวชี้วัดที่ 7.5-18 ข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้เรียนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่รับเข้าแต่ละหลักสูตรที่รับเข้าในปีการศึกษา 2566 สำหรับแต่ละสาขาวิชา (จำแนกตามแผนการศึกษา ได้แก่ แบบทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หรือ แบบเรียนรายวิชา และทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพื่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี))

แบบทำวิจัย เพื่อ วิทยานิพนธ์	ปี การศึกษา	สถานะการทำงาน	PhD BMS	MS BMS	MS MT	MS MedPhy	MS PT	MS CTT
	2563	รัฐบาล (ราย)	1	-	1	-	-	-
		เอกชน (ราย)	-	-	-	-	-	1
		ยังไม่ได้ทำงาน	2	-	-	-	-	-
	2564	รัฐบาล (ราย)	-	-	6	-	-	-
		เอกชน (ราย)	1	1	1	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน	-	-	-	-	-	-
	2565	รัฐบาล (ราย)	1	3	4	-	-	-
		เอกชน (ราย)	-	-	1	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน	-	-	-	-	-	-
	2566	รัฐบาล (ราย)	-	-	6	-	3	-
		เอกชน (ราย)	-	-	-	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน	3	1	-	-	-	-

แบบเรียน รายวิชาและ ทำวิจัยเพื่อ วิทยานิพนธ์	ปี การศึกษา	สถานะการทำงาน	PhD BMS	MS BMS	MS MT	MS MedPhy	MS PT	MS CTT
	2563	รัฐบาล (ราย)	-	-	-	-	-	-
		เอกชน (ราย)	-	-	-	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน	-	-	-	-	-	1
	2564	รัฐบาล (ราย)	-	-	-	-	-	-
		เอกชน (ราย)	-	-	-	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน	1	1	-	-	-	-
	2565	รัฐบาล (ราย)	-	-	1	1	2	-
		เอกชน (ราย)	-	-	-	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน	-	1	1	1	1	-
	2566	รัฐบาล (ราย)	-	-	-	1	-	-
		เอกชน (ราย)	-	-	-	-	-	-
		ยังไม่ได้ทำงาน (ราย)	-	-	-	5	-	-

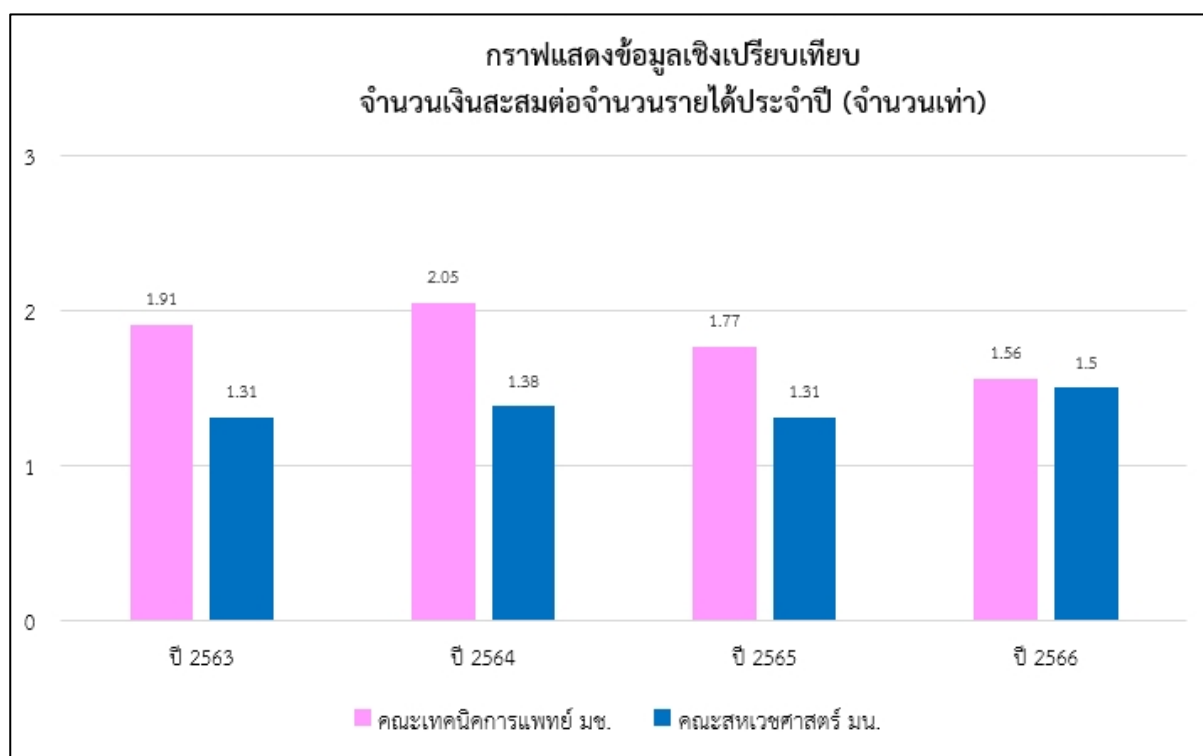
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ตาราง 7.5-2 ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
7.5-19	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	-	13	14	22	35	มีแนวโน้มดีขึ้น
7.5-20	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของอาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	-	13	10	9	22	
7.5-21	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ในเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิงสาธารณะ) (ชิ้นงาน)	-	5	4	5	11	
7.5-22	รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ (ล้านบาท/ปีงบประมาณ)	-	1.40	2.26	1.3	4.09	มีแนวโน้มดีขึ้น
7.5-23	คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับ	-	184 (ผลการประเมินปี)	219.5* (ผลการประเมินปี)	≥ 200	รอผลการตรวจประเมิน	

ตัวชี้วัด		ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2563	2564	2565			
	คณะตามเกณฑ์ EdPEx (คะแนน)		การศึกษา 2565)	การศึกษา 2566)			

หมายเหตุ ^a ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ ตัวชี้วัดที่ 7.5-2 และ 7.5-3 จากนั้นนำมาคิดเป็นสัดส่วน



ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

“ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO1 พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education (SDG 4, 17)										
เป้าหมาย การจัดการศึกษาของคณะเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร บัณฑิตมีคุณลักษณะตามความต้องการของผู้ใช้										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. พัฒนาหลักสูตร และผลการเรียนรู้ของ บัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้วยหลักการของ Outcome based education	1) การสร้างระบบ และกลไกในการ บริหาร กำกับดูแล และติดตามผล การดำเนินงานในหลักสูตรต่างๆ ตามเกณฑ์ AUN-QA (L) 2) การให้ความรู้ และทักษะ เกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ คณาจารย์ (S) 3) สนับสนุนงบประมาณสำหรับ โครงการอาจารย์ที่ปรึกษาทาง วิชาการพบนิสิต (S)	1-01 ร้อยละของหลักสูตรที่มีผล การประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA อยู่ในระดับ 4 คะแนน (จำนวนหลักสูตรทั้งหมด 9 หลักสูตร)	30	50	70	100	-	-	ยังได้รับผลการ ตรวจประเมินไม่ ครบทุกหลักสูตร	
		1-02 ร้อยละของผู้สอบผ่านใบ ประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรค ศิลปะของ 5 สาขาวิชาของระดับ หลักสูตรปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	MT = 80 CTT = 80 RT = 80 PT = 80 OD = 80	MT = 80 CTT = 80 RT = 85 PT = 80 OD = 80	MT = 80 CTT = 85 RT = 85 PT = 80 OD = 80	MT = 80 CTT = 85 RT = 90 PT = 85 OD = 80	-	MT = 66.7 CTT = n/a RT = n/a PT = n/a OD = n/a	MT = 66.67 CTT = 92.59 RT = 95.08 PT = 57.78 OD = 18.18	
		1-03 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้ บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนน เฉลี่ย)	MT = 4.00 CTT = 3.50 RT = 4.25 PT ≥ 4.45 OD = 3.51	MT = 4.00 CTT = 3.50 RT = 4.50 PT ≥ 4.45 OD = 3.51	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT ≥ 4.50 OD = 3.76	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT ≥ 4.50 OD = 3.76	-	-	MT = 4.10 CTT = 4.32 RT = 4.20 PT = 4.32 OD = 4.79	ไม่บรรลุ
		1-04 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้ มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละ สาขา (คะแนนเฉลี่ย)	MT = 4.00 CTT = 3.50 RT = 4.25 PT ≥ 4.50 BMS = 4.00	MT = 4.00 CTT = 3.50 RT = 4.50 PT ≥ 4.50 BMS = 4.00	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT ≥ 4.75 BMS = 4.00	MT = 4.00 CTT = 3.75 RT = 4.50 PT ≥ 4.75 BMS = 4.00	-	-	MT = n/a CTT = n/a MP = 3.58 PT = n/a BMS = 3.85 PhD. BMS = 5.00	ไม่บรรลุ

“ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO2 ปรับการจัดการศึกษาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ ในโลกพลิกผัน (SDG 4, 17)										
เป้าหมาย การจัดการศึกษาของคณะที่มีความพร้อมต่อการรับมือกับสถานการณ์ ในโลกพลิกผัน										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
2. ปรับการจัดการศึกษาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ ในโลกพลิกผัน	1) สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อออนไลน์ผ่าน LIFE platform (ไม่เกิน 10,000 บาท/Topic) (S) 2) สร้างหลักสูตร lifelong / non-degree /reskill-upskill / credit bank (L)	1-05 จำนวนหัวข้อรายวิชาที่เปิดให้เรียนผ่าน LIFE platform (จำนวนในแต่ละปี)	1	2	3	4	0	1	1	ไม่บรรลุ
	3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโสตทัศนูปกรณ์ สำหรับห้องเรียนกลาง ห้องเรียนของแต่ละหลักสูตร และห้องประชุมของคณะ (L)	1-06 ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.00	4.00	4.50	4.50	-	-	4.06	บรรลุ
	4) สนับสนุนงบประมาณพัฒนา และปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ (S) ได้แก่ - โครงการพัฒนาห้องสมุด และห้องอ่านหนังสือตามอัธยาศัย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	1-07 ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.00	4.00	4.50	4.50	-	-	3.83	บรรลุ
	5) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการนำเสนอ และสื่อสารผลงานวิจัยของนิสิตระดับปริญญาตรี (S) - โครงการ AHS Research and Innovation Day									
	6) สนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อรับมือกับสถานการณ์ในโลกพลิกผัน หรือทักษะที่จำเป็น (S) ได้แก่ โครงการรายวิชาศึกษาทั่วไป									
	7) สนับสนุนนิสิตที่มีทั้งผลการเรียนดีเด่น และพัฒนาทักษะชีวิตในด้านต่างๆเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (S) - โครงการสนับสนุนนิสิตที่มีผลการเรียนดีเด่น									

“ALLIED อัตลักษณ์นิสิตคณะสหเวชศาสตร์”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO3 พัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ทั้งด้านสังคมสำหรับโลกอนาคตและอารมณ์จิตใจให้นิสิต										
เป้าหมาย บัณฑิตคณะสหเวชศาสตร์มีทักษะชีวิต ALLIED										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. พัฒนาทักษะชีวิต ด้านสังคมสำหรับ โลกอนาคตด้วย ALLIED	1) จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาทักษะชีวิตตามอัตลักษณ์นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ (ALLIED) ตามแผน road map to ALLIED (L) • A Active learning (ทักษะการเรียนรู้ตามแนวทางการสร้างสรรค์ทางปัญญา) • L Lifelong learning (ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต) • L Leadership (ทักษะการเป็นผู้นำ) • I Innovation & Information technology (ทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี) • E Entrepreneurial skills (ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ) • D Disruptive era readiness (ทักษะการปรับตัวในยุคโลกพลิกผัน) 1) จัดสรรทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงาน สำหรับนิสิตปริญญาตรี	2-08 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินทักษะชีวิตแต่ละด้าน	>3.5 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	>3.75 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	>4.0 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	>4.25 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	-	-	A=4.31 L=4.27 L=4.18 I=4.07 E=3.96 D=4.45	บรรลุ
		2-09 จำนวนรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติจากผลงานนิสิตระดับปริญญาตรี (ผลงาน)	≥2	≥3	≥4	≥5	3	5	7	บรรลุ
2. พัฒนาทักษะชีวิต ด้านอารมณ์จิตใจ	1) จัดกิจกรรมการแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ของนิสิตทั้งทาง online และ onsite อาทิเช่น กิจกรรม Zone ALLIED Fun Friday กิจกรรมต่างๆของชมรมนิสิต 2) จัดพื้นที่การเรียนรู้และสิ่งสนับสนุน อาทิเช่น พื้นที่ co-working space พื้นที่รับประทานอาหาร 3) จัดช่องทางดูแลและให้คำปรึกษาด้าน Mental health อาทิเช่น การพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา ระบบการให้คำปรึกษาด้าน Mental health	2-10 นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)	≥80	≥85	≥90	≥95	-	-	97.96	บรรลุ
		2-11 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตระดับปริญญาตรี(คะแนนเฉลี่ย)	>3.0 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	>3.25 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	>3.5 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	>3.75 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	-	-	4.02	บรรลุ

“นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึง สหเวชฯ”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO4 ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย

เป้าหมาย คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. การสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย	1) จัดสรรเงินทุนอุดหนุนการวิจัยนักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยทั่วไป สำหรับบุคลากรสายวิชาการ กำหนดประเด็นการวิจัยมุ่งเป้า (Research Flagship) เพื่อสังคมสูงวัย ในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี สำหรับทุนพัฒนานิสิตสู่นักวิจัย และสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยวิจัย (Research Unit) ของคณะตามผลการดำเนินงาน (S)	3-12 ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	AHS = 36 MT = 20 CTT = 15 RT = 10 PT = 0.25 OD = 0.1	AHS = 40 MT = 20 CTT = 15 RT = 15 PT = 0.25 OD = 0.1	AHS = 45 MT = 20 CTT = 20 RT = 20 PT = 0.25 OD = 0.1	AHS = 50 MT = 20 CTT = 20 RT = 25 PT = 0.25 OD = 0.1	AHS = 21.52 MT = 7 CTT = 2 RT = 4 PT = 4 OD = 0 Total =17	AHS =48.10 MT = 13 CTT = 5 RT = 5 PT = 15 OD = 0 Total=38	59.49 MT = 17 CTT = 7 RT = 7 PT = 15 OD = 1 Total =47	บรรลุ
	2) จัดสรรเงินทุนเป็นรางวัลการเขียนต้นฉบับบทความวิชาการในวารสารวิชาการระดับนานาชาติจากวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (S)	3-13 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูงวัยได้รับการจดลิขสิทธิ์ (เรื่อง)	AHS = 3 MT = 0 CTT = 0 RT = 1 PT = 1 OD = 0	AHS = 4 MT = 1 CTT = 0 RT = 2 PT = 1 OD = 0	AHS = 5 MT = 1 CTT = 0 RT = 2 PT = 1 OD = 0	AHS = 6 MT = 1 CTT = 0 RT = 3 PT = 1 OD = 0	AHS = 7 MT = 1 CTT = 0 RT = 1 PT = 5 OD = 0 Total =7	AHS = 15 MT = 1 CTT = 0 RT = 7 PT = 7 OD = 0 Total =15	AHS = 15 MT = 1 CTT = 0 RT = 7 PT = 7 OD = 0 Total =15	บรรลุ
	3) จัดสรรทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์ และรางวัลตีพิมพ์บทความวิชาการ รางวัลผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (S) 4) จัดหลักสูตรหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม (S)	3-14 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูงวัยได้ยื่นขอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร (เรื่อง)	AHS = 3 MT = 0 CTT = 0 RT = 1 PT = 0 OD = 0	AHS = 4 MT = 1 CTT = 0 RT = 1 PT = 0 OD = 0	AHS = 5 MT = 1 CTT = 1 RT = 1 PT = 1 OD = 0	AHS = 6 MT = 1 CTT = 1 RT = 2 PT = 1 OD = 0	AHS = 2 MT = 1 CTT = 0 RT = 1 PT = 0 OD = 0 Total =2	AHS = 3 MT = 1 CTT = 0 RT = 2 PT = 0 OD = 0 Total = 3	AHS = 4 MT = 2 CTT = 0 RT = 2 PT = 0 OD = 0 Total = 4	บรรลุ

“นวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุให้ถึง สหเวชฯ”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO4 ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย

เป้าหมาย คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
2. ผลักดันให้เกิดการรับรู้แก่สาธารณชนเกี่ยวกับการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์	1) ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้เป็นที่รู้จัก ในช่องทางต่างๆ และรูปแบบที่หลากหลาย เช่น website, Facebook, Line official, Platform Life, การจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิจัย และนวัตกรรม การเชิญกลุ่มนักธุรกิจ และบริษัทเครื่องมือทางการแพทย์มาร่วมเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ของนิสิต หรือ เชิญบุคลากรจากภาคธุรกิจ ภาคสังคม และภาครัฐ โดยจัดเวทีเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดประสบการณ์การวิจัยและนวัตกรรม และผลักดันสู่การใช้ประโยชน์เป็นต้น (S) 2) ประสานกับหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการจัดทำแผนการใช้ประโยชน์ (S) 3) สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมเข้าร่วมประกวดในงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (S)	3-15 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ หรือ สังคม ชุมชน (เรื่อง)	AHS = 3 MT = 1 CTT = 1 RT = 1 PT = 1 OD = 0	AHS = 4 MT = 1 CTT = 1 RT = 1 PT = 1 OD = 0	AHS = 5 MT = 1 CTT = 1 RT = 1 PT = 1 OD = 0	AHS = 6 MT = 1 CTT = 1 RT = 2 PT = 1 OD = 0	AHS = 5 MT = 3 CTT = 0 RT = 1 PT = 1 OD = 0 Total =5	AHS = 11 MT = 5 CTT = 0 RT = 4 PT = 2 OD = 0 Total =11	AHS = 11 MT = 5 CTT = 0 RT = 4 PT = 2 OD = 0 Total =11	บรรลุ
		3-16 ร้อยละของจำนวนรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการวิจัย และนวัตกรรมระดับชาติและ/ หรือนานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	1	3	5	7	AHS=7.59 MT = 5 CTT = 0 RT = 1 PT = 0 OD = 0 Total =6	AHS=13.92 MT = 10 CTT = 0 RT = 1 PT = 0 OD = 0 Total = 11	AHS=13.92 MT = 10 CTT = 0 RT = 1 PT = 0 OD = 0 Total = 11	บรรลุ

“นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึง สหเวชฯ”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO5 บูรณาการงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเข้ากับบัณฑิตศึกษา

เป้าหมาย คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. การสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม	1) จัดสรรเงินทุนสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร “ทุนแก้วเจ้าจอม” และเงินทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (S) 2) จัดกิจกรรม “AHS Post Grad Innovative Minds” เพื่อเสริมทักษะการวิจัยและการเป็นนักนวัตกรรม(S) 3) บริหารจัดการรายวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของงานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับคณะต่างๆ ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (S)	3-17 ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	50	55	60	70	300	300	300	บรรลุ
		3-18 จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (เรื่อง)	1	2	3	4	3	6	6	บรรลุ
		3-19 ผลการประเมินทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (I: Innovation & Information technology) ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตโดยผู้ใชบัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	>3.50	>3.75	>4.00	>4.50	-	-	5.00	บรรลุ
		3-20 ผลการประเมินทักษะด้านการเป็นผู้ประกอบการ (E Entrepreneurial skills) ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตโดยผู้ใชบัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	>3.50	>3.75	>4.00	>4.50	-	-	4.00	บรรลุ

“แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO6 มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาชุมชน ผู้สูงอายุ และพัฒนารายได้จากการให้บริการวิชาการและสุขภาพอย่างยั่งยืน										
เป้าหมาย คณะมี ส่วนในการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมโดยเฉพาะผู้สูงอายุและมีรายได้ที่ยั่งยืน										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. ร่วมแก้ไขปัญหามุมชนและสังคมผู้สูงอายุ	1) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือเกี่ยวกับโครงการบริการวิชาการที่เกิดผลลัพธ์ทางสังคมโดยเฉพาะสังคมผู้สูงอายุ (S และ L) 2) ปรับเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาของนักวิชาชีพในการให้บริการวิชาการ (S) 3) ปรับสัดส่วนการจัดสรรเงินรายได้จากการบริการวิชาการจากทุนภายนอกเข้าเป็นเงินรายได้ของภาควิชา (S)	4-21 ผลประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment, SROI) จากการให้บริการวิชาการของอาคารธรรมาบรรทัด	0.25	0.3	0.35	0.4	0.15	0.21	0.34	บรรลุ
2. แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	1) รักษารายได้จากฐานลูกค้าเดิม และขยายฐานกลุ่มลูกค้าใหม่ (S) 2) บริการสุขภาพรูปแบบใหม่ที่สามารถสร้างรายได้ (L) 3) พัฒนา Platform LIFE เพื่อรองรับการสมัครการประชุมและอบรมสัมมนา (S) 4) ปรับการจัดสรรเงินรายได้จากการจัดประชุมและอบรมเข้าเป็นรายได้ภาควิชา (S) 5) กำหนดขั้นตอน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดประชุมและอบรมที่ชัดเจน (S)	4-22 ผลกำไรจากการจัดประชุมและอบรมระยะสั้น (แสนบาท)	≥2.5	≥3	≥3.5	≥4	N/A	5.01	5.01	บรรลุ
		4-23 ผลกำไรจากการบริการสุขภาพ (แสนบาท)	2	2.5	3	3.5	2.05	4.06	5.93	บรรลุ

“งานได้ผลคนเป็นสุข”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO7 บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนคณะอย่างยั่งยืน										
เป้าหมาย บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน และมีสุขภาพ สามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน	1) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจัดทำ IDP ตามสายงานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ (S) 2) บุคลากรสายวิชาการ : สนับสนุนการเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีแผนพัฒนาที่ยืดหยุ่นเฉพาะบุคคลเพื่อเน้นผลลัพธ์ (S) 3) บุคลากรสายสนับสนุน : สนับสนุนระบบที่เลี้ยงและการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติเพื่อสร้างผลงานและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น (S) 4) ใช้หลักธรรมาภิบาลในการกำหนดเกณฑ์ประเมินภาระงานและผลการปฏิบัติราชการ เน้นความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ (S) 5) การทบทวน/ปรับปรุงเกณฑ์ประเมินภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ (S) 6) จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ (S)	5-24 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ)	≥50	≥50	≥75	≥75	38.46	38.46	38.46	ไม่บรรลุ
		5-25 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน) ที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร	≥50	≥50	≥75	≥75	0	0	0	ไม่บรรลุ
		5-26 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการสนับสนุนเงินรางวัลตามประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่องหลักเกณฑ์การสนับสนุนเงินรางวัลผลงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ (ร้อยละ)	-	≥10	≥10	≥10	อยู่ระหว่างระหว่างจัดทำประกาศโดยกองกฎหมาย	อยู่ระหว่างแต่งตั้งกรรมการฯ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่บรรลุ
2. จัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข	1) จัดสวัสดิการเพื่อเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน การใช้บริการฟิตเนสและกายภาพบำบัดในราคาพิเศษ การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร (S) 2) การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (S)	5-27 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	-	-	3.78	บรรลุ

“งานได้ผลคนเป็นสุข”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO7 บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนคณะอย่างยั่งยืน										
เป้าหมาย บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน และมีสุขภาวะ สามารถนำองค์ความรู้ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
3. ปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา นวัตกรรมจากการทำงาน (S) 2) ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากร (S)	5-28 จำนวนนวัตกรรมการทำงาน* (ชิ้นงาน)	≥2	≥2	≥2	≥2	-	2	2	บรรลุ

“ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO8 จัดการสื่อสารและ สร้างความผูกพันระหว่างคณะ และ Stakeholder ภายนอกคณะ จัดระบบรับฟังเสียงสะท้อนกลับ										
เป้าหมาย ผลงานของคณะเป็นที่ประจักษ์ มีระบบในการสื่อสารและรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. สร้างการรับรู้ผ่านนวัตกรรมด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร	1) จัดระบบการสื่อสารผลลัพธ์ตามพันธกิจ เช่น จดหมายข่าว คลิปสั้น การเผยแพร่รายงานสาระการประชุม เพื่อถ่ายทอดข้อมูลและสร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง (S)	6-29 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งาน เว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	-	-	3.98	บรรลุ
	2) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร คิษย์เก่าและ Stakeholder ในทุกภาคส่วน (S) 3) สร้างระบบการสื่อสารและเลือกเครื่องมือสื่อสารทางตรงที่ง่าย รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ หรือถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องแก่ Stakeholder ภายนอกคณะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง (S) 4) จัดให้มีช่องทางรับฟังเสียงสะท้อนกลับจากนิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการของคณะอย่างหลากหลาย โดยเป็นวิธีที่สะดวก ชวนสนใจ และไม่ก่อให้เกิดภาระมากเกินไปจนสมควร รวมทั้งจัดช่องทางและจัดระบบจัดการข้อร้องเรียนสำหรับนิสิต (S)	6-30 สถิติการเข้าถึง Social Media ที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	60	65	70	75	197	337	447	บรรลุ

“ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO9 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อลดต้นทุน										
เป้าหมาย คณะมีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล สามารถทำงานโดยอาศัยระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล	1) วิเคราะห์ความต้องการ และจัดสรรงบประมาณลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (S) 2) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเก็บข้อมูล ประมวลผล และประเมินผลประกอบการตัดสินใจในการกิจหลักต่าง ๆ ของคณะ เช่น ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี ด้านการวิจัย ฯลฯ เป็นต้น (L) 3) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองความต้องการสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม เช่น บุคลากร นิสิต และผู้รับบริการ (L)	6-31 จำนวนสะสมของระบบสารสนเทศ (จำนวน)	≥14	≥15	≥16	≥17	18	20	23	บรรลุ
		6-32 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อระบบสารสนเทศของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	-	-	3.57	บรรลุ

“Green, Clean and Safe Faculty”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO10 บริหารจัดการด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานและอาคารสถานที่										
เป้าหมาย บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ คณะมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. จัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพ	1) จัดสวัสดิการการตรวจภูมิคุ้มกันและฉีดวัคซีนให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม (L) 2) การจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร ได้แก่ สวัสดิการการใช้ฟิตเนสอาคารธาราบำบัดฟรี สวัสดิการบริการสุขภาพทางสหเวชศาสตร์ของคณะ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพจิตและอารมณ์ (L) 3) จัดให้มีจุดพ่นสเปรย์แอลกอฮอล์ทั่วบริเวณคณะ จัดให้มีเครื่อง AED เพื่อรองรับเหตุฉุกเฉิน 4) การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารและพื้นที่จัดกิจกรรมเอนกประสงค์สำหรับบุคลากรและนิสิตที่เหมาะสม (S) 5) ปรับปรุงอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ภายในและโดยรอบคณะ โดยคำนึงถึงการออกแบบที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย (L) 6) การจัดโครงการอบรมฝึกทักษะการช่วยฟื้นคืนชีพและป้องกันอัคคีภัย (L)	7-33 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	≥3.51	≥3.51	≥4.00	≥4.00	-	-	3.72	บรรลุ
2. จัดระบบความปลอดภัยทางกายภาพและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	1) จัดให้มีการลดการใช้พลังงานหรือใช้พลังงานทดแทน เช่น การใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน การติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ ณ อาคารธาราบำบัด (L) 2) จัดให้มีระบบการคัดแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพ (L) 3) ปรับปรุงอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ภายในและโดยรอบคณะ โดยคำนึงถึงการออกแบบที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย (L) 4) การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารและพื้นที่จัดกิจกรรมเอนกประสงค์สำหรับบุคลากรและนิสิต (S)	7-34 จำนวนอุบัติเหตุ/เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพอันเนื่องมาจากอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับบุคลากรและนิสิต ได้แก่ การได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย การเกิดอัคคีภัย การสูญหายของทรัพย์สินเนื่องจากถูกโจรกรรม (จำนวนครั้ง)	0	0	0	0	0	0	0	บรรลุ

“Green, Clean and Safe Faculty”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO10 บริหารจัดการด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานและอาคารสถานที่										
เป้าหมาย บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ คณะมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2567			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
	5) จัดให้มีระบบการระบุด่วนของบุคลากรด้วยการใช้บัตรประจำตัวอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแสดงตนและผ่านเข้าสู่พื้นที่บริเวณต่าง ๆ ของคณะผ่านประตูนิรภัย (S)	7-35 ร้อยละของห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย (ร้อยละ)	≥50	≥75	≥75	≥100	51.85	51.85	51.85	ไม่บรรลุ
	6) จัดให้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมพื้นที่ที่จำเป็นภายในและโดยรอบคณะ (S) 7) ส่งเสริมให้ห้องปฏิบัติการได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยตามมาตรฐาน (L)	7-36 ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าในอาคารอาหารบำบัดลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (ร้อยละ)	-	-	≥25	≥25	37.41	20.08	17.15	บรรลุ

ตารางสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนนเต็ม	เปอร์เซ็นต์ที่ได้	คะแนนประเมินตนเอง
1	การนำองค์กร	120		37
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	35	24.5
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	25	12.5
2	กลยุทธ์	85		23.5
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	30	13.5
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	25	10
3	ลูกค้า	85		23.3
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	30	12
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	25	11.3
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	90		20.3
	4.1 การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	20	9
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	25	11.3
5	บุคลากร	85		21.25
	5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	25	10
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11.3
6	ระบบปฏิบัติการ	85		23.5
	6.1 กระบวนการทำงาน	45	30	13.5
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	40	25	10
7	ผลลัพธ์	450		127
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	30	36
	7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	80	30	24
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	25	20
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	25	20
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	30	27
คะแนนรวม		1,000		275.8

ภาคผนวก

การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมิน EdPEx ประจำปีการศึกษา 2565

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ผลการตรวจประเมินในภาพรวม Process OFI • คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ประสิทธิภาพของระบบการนำองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิผลและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทุกกลุ่ม ผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือที่สำคัญ กระบวนการสร้างประโยชน์แก่สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ประสิทธิภาพของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การออกแบบระบบงาน รวมถึง การนำความต้องการของผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่น เป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดทำกลยุทธ์ และข้อกำหนดของกระบวนการ การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน รวมถึง การออกแบบวิธีการวัด รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลที่มีประสิทธิผลทั้งในระดับภาพรวมองค์กร และกระบวนการที่สำคัญ วิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ที่ได้ร่วมกันกำหนดได้ดียิ่งขึ้น • คณะฯ ไม่ได้แสดงการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างครอบคลุมทุกส่วนหรือหน่วยงาน เช่น การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่กลุ่มผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ การรับฟังเสียงลูกค้าและกระบวนการค้นหาความพึงพอใจในกลุ่มนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ใช้ประโยชน์งานวิจัย กระบวนการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันทุกกลุ่มบุคลากร การมีแนวทางในการนำสู่การปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกส่วนที่สำคัญจะช่วยให้สนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ได้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น บุคลากรทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ • คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เช่น การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง กระบวนการกำหนดค่าคาดการณ์ตัวชี้วัด การทบทวนและปรับปรุงขีดความสามารถของคณะฯ การออกแบบ จัดการ และปรับปรุง การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ การเรียนรู้เพื่อปรับปรุงดังกล่าวอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ มีแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญต่อแผนปฏิบัติการ เพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น	คณะมีการกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์รายปี ในโครงสร้างองค์กร ในหัวข้อ P.1 ก(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม และแสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ในหมวดที่ 7.4 ตัวชี้วัดที่ 7.4-7 ถึง 7.4-11 และในปี 2567 คณะได้เน้นการหาประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายใต้ระบบและกลไกที่มีอยู่ ดังแสดงผลใน Management Review Report ปีการศึกษา 2566 คณะแสดงวิธีการในการถ่ายทอด - วิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่กลุ่มผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ ตามตารางที่ 1.1-1 ในหมวดที่ 1 พร้อมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น - การรับฟังเสียงลูกค้าและกระบวนการค้นหาความพึงพอใจตามตารางที่ 7.2-1-3 ในปี 2567 คณะได้ทำการประเมินการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงตามตารางที่ 1.1-1 มีการปรับปรุงกระบวนการจัดทำขีดความสามารถของสายสนับสนุน โดย Competency ตาม Job description และออกแบบให้เชื่อมโยงกับระบบ IDP เพื่อให้สอดคล้องและบูรณาการกัน
Result OFI • คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น เช่น ผลลัพธ์ของกระบวนการที่แสดงในหมวด 6 ที่ครอบคลุมกระบวนการของระบบงานด้านผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ และความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านผลิตภาพ รอบเวลา ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ กระบวนการสนับสนุน ความปลอดภัย การรักษา ปลอดภัยบนโลก	ในปี 2567 คณะมีการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมการดำเนินงาน ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่นๆ มีการประเมินร่วมไปกับ การประเมินความพึงพอใจ โดย

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ไซเบอร์ และ ผลลัพธ์การสร้างนวัตกรรมที่ได้จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ตามข้อกำหนดห่วงโซ่อุปทานของคู่ความร่วมมือ <u>ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</u> เช่น ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามกลุ่มลูกค้าสำคัญ ที่แสดงไว้ ตามตาราง OP-1 ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ อัตราการคงอยู่ของผู้เรียนแต่ละหลักสูตร อัตราการลาออกของผู้เรียนแต่ละปีการศึกษา ผลลัพธ์ความผูกพันอื่นๆ ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่แสดงไว้ตามตาราง OP-7 ผลลัพธ์การสนับสนุนผู้เรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.2-1 <u>ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร</u> เช่น ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ตาม HR plan ที่สนับสนุน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ <u>ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร</u> เช่น ผลลัพธ์ของระบบการนำองค์กร (ภาพ 1.1-1) ผลลัพธ์การสื่อสารตามตาราง 1.1-2 ตัวชี้วัดที่สำคัญในด้านธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์/ผลกระทบ ของคณะฯ ในด้านการทำประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การสร้างสุขภาวะประชาชน และ SDGs รวมถึง ผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญโดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ <u>ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์</u> เช่น ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด ผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ ผลการดำเนินการด้านความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียนหรือเป็นร้อยละของงบประมาณทั้งหมด ต้นทุนที่ลดลงต่อผู้เรียนหรือผลตอบแทนจากกองทุนที่เป็นผลจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต้นทุนที่หลีกเลี่ยงหรือประหยัดได้ การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะอาจจะช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจด้านการศึกษาวิจัย และบริการวิชาการ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้ดียิ่งขึ้น ● ผลลัพธ์หลายเรื่องของคณะฯ ไม่ได้แสดงการบรรลุเป้าหมาย หรือแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอได้แก่ <u>ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</u> เช่น อัตราส่วนนิสิตระดับที่สำเร็จการศึกษาตามแผนฯ หลักสูตร MT, CTT, RT, PT ผลการประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิตฯ หลักสูตร MT, CTT, PT, OD ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หลักสูตร MT, PT, OD ร้อยละการได้งานทำของบัณฑิตฯ หลักสูตร MT, PT, OD ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรปริญญาตรี หลักสูตร MT, CTT, RT, PT จำนวนผลงานตีพิมพ์ฯ ระดับชาติและนานาชาติ ลดลง ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด และรายได้จากการบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ลดลง จำนวนหัวข้อที่เปิดสอนออนไลน์ลดลง ผลการประเมินความพึงพอใจด้านห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านห้องสมุด/พื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนผลงานนวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และผล	กำหนดให้ 0 หมายถึง ความไม่พึงพอใจ และมีคำถามปลายเปิด ซึ่งไม่พบการประเมินความไม่พึงพอใจจากกลุ่มลูกค้าทางคณะจึงรายงานเฉพาะด้านความพึงพอใจ <u>ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร</u> คณะฯได้กำหนดตัวชี้วัดและดำเนินการเก็บข้อมูลผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูง และมีการคำนวณ SROI จากการให้บริการสุขภาพประชาชน ในปี 2567 ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด จะเป็นค่าที่ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา และเริ่มเห็นแนวโน้ม ผลการประเมินต่าง ๆ มีผลลัพธ์ 2 ปีต่อเนื่องทั้งด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร : คณะฯได้ Benchmark ผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ กับ คณะเทคนิคการแพทย์ ม. เชียงใหม่ ดังแสดงผลลัพธ์ในตาราง OP-10 ของโครงสร้างองค์กร และตัวชี้วัดอื่นๆ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
การประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้นักบัณฑิต/คณาจารย์บัณฑิต แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยฯ จำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ลดลง จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, web of science, Pubmed ต่ออาจารย์ประจำ ลดลง จำนวนนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงอายุที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์ ยื่นขอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร และนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ จำนวนการเพิ่มขึ้นของลูกค้ายาจากการบริการสุขภาพรายใหม่ ลดลง ผลการประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่ สายวิชาการลดลง <u>ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</u> เช่น ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนิสิตชั้นปีสุดท้าย (ระดับปริญญาตรี) สาขา MT และ CTT ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของนิสิตทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิตตาม TQF ทั้งนิสิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอก ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการ ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวก การได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานของการเข้ารับการบริการวิชาการ และร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพของการเข้ารับการบริการ <u>ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร</u> เช่น อัตราคงอยู่และอัตรากำลังของบุคลากร ของภาควิชารังสีเทคนิคและสำนักงานเลขานุการ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (สายวิชาการ) ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (สายสนับสนุน) ต่อผลตอบแทน มีอัตราการลาออกของบุคลากร ผลลัพธ์ความสุขในการทำงาน บางหัวข้อมีค่าลดลง <u>ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร</u> เช่น ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ค่านิยมร่วมของคณะฯ คะแนนเฉลี่ยการประเมินผู้บริหารจากผู้ได้บังคับบัญชา จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน ผลการคำนวณ SROI Ratio มีปีเดียว และไม่บรรลุเป้าหมาย <u>ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์</u> เช่น จำนวนผู้รับบริการทางคลินิก ภายใบบำบัดและธาราบำบัด มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และลดลงในปี 2566 การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ● คณะฯ ไม่ได้แสดง สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ ของผลลัพธ์ส่วนใหญ่ของการดำเนินงาน	
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) = 3 คะแนน 30%	
● ข คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม ผู้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต รวมถึง คู่ความร่วมมือ	1.1 ข) คณะมีการประเมินการรับรู้วิสัยทัศน์และอัตลักษณ์นิสิตจากการทำ Focus group ในกลุ่มนิสิต (ตัวชี้วัดที่ 7.4-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ตามตารางที่ OP-8 กระบวนการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ● ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตัวอย่างเช่น วิธีการวิเคราะห์และจัดการกับปัจจัยที่มีผลกระทบการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการจัดการความเสี่ยงของคณะฯ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น ● ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลในการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ ความสอดคล้องกันของกลยุทธ์ บุคลากร ระบบงาน และสินทรัพย์ของคณะฯ รวมถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ	16 และ 7.4-17) และมีการประเมินความพึงพอใจต่อสื่อและการได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ โดยนิสิต ผู้เข้ารับการอบรมทางวิชาการ ผู้เข้ารับบริการสุขภาพ(ตัวชี้วัดที่ 7.4-18 ถึงตัวชี้วัดที่ 7.4-20) ช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูงและผลลัพธ์แสดงดังตารางที่ 1.1-2 ค(1) และ ค(2) ในปี 2567 คณะวิเคราะห์และ จัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน และวิเคราะห์ประสิทธิผลจากการเปลี่ยนแปลง แสดงดังตารางที่ 1.1-4
1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม (band) = 2 คะแนน 20 คะแนน	
● ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จวิสัยทัศน์ เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568 ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น ● ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ที่คณะฯ คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการดูแลสุขภาพ ผลตอบแทนทางสังคม แสดงเฉพาะการให้บริการของอาคารธรรมาบรรพต กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และการบรรลุวิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น ● ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของวิธีการกำหนดชุมชนที่สำคัญ เป้าประสงค์ของวิธีการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ โดยใช้สมรรถนะหลักของคณะ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยทำให้คณะฯ เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น	1.2 ก (2) ในปี 2567 คณะได้สร้างแบบประเมินการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ โดยอาศัยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 ของ กสท. หลัก SDG หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) โดยรองคณบดีและผู้ช่วยฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน เพื่อแนวทางการปรับปรุง ค(1) และ ค(2) คณะได้คำนวณ SROI จากการจัดการศึกษา รายวิชา นวัตกรรม เพื่อสังคมสูงวัย โดยเป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนผ่านการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะ ซึ่งร่วมมือกับ โรงเรียนผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลท่าโพธิ์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 25%	
- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดทำกลยุทธ์ ตามรูปที่ 2.1-1 ตัวอย่างเช่น ความครอบคลุมของข้อมูลนำเข้า ที่ใช้ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และ ลูกค้าย่อยอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กรอบของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การออกแบบระบบงาน การจัดทำ แผนทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงและทบทวนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น กระบวนการ ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และบรรลุพันธกิจด้าน ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น - ก(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน จาก ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการ แข่งขัน เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 2.1-1 ผ่านการวิเคราะห์ อย่างไร ได้โอกาสอะไร กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น - ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการตัดสินใจระบบงาน ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเองโดยบุคลากรของ มหาวิทยาลัยฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่างๆ กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึง การตอบสนองต่อความท้า ทายเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น - ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ คณะฯ ที่สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลาย และที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้ เช่น มีเกณฑ์ตัดสินใจอย่างไรว่าเรื่องใดต้องดำเนินการ ก่อน ไม่แสดงความสัมพันธ์ว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์แต่ละเรื่องตอบสนองความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลัก รวมถึงความได้เปรียบเชิงกล ยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วย ให้ได้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ	ก(1) - คณะประเมินประสิทธิผลในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จของ กลยุทธ์ในปีที่ผ่านมา สำหรับการกำกับ ติดตามและปรับปรุงกลยุทธ์ คณะมีการ ติดตามความก้าวหน้าของผลการ ดำเนินงานตลอดทั้งปีงบประมาณและ ข้อมูลนำเข้าจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภายในและภายนอก มาใช้ในการ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ให้คล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ก(2) – ดำเนินการเช่นเดียวกันกับข้อ ก (1) ก(4) - ผู้บริหารคณะ ดำเนินการ พิจารณาร่วมกับบุคลากรที่รับผิดชอบกล ยุทธ์และแผนปฏิบัติการในแต่ละด้าน เพื่อกำหนดว่ากระบวนการใดจะ ดำเนินการเองหรือผู้ส่งมอบ และ ประเมินประสิทธิผลจากการประเมิน ประสิทธิภาพของการจัดทำโครงการ/ กิจกรรม ที่เกิดขึ้น รวมถึงประเมิน ประสิทธิภาพจากการบรรลุผลตามตัวชี้วัด ของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ กำหนด ข(2) - คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ซึ่งสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความ ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ อีกทั้งคณะฯ ได้กำหนด ปฏิทินการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตลอดทั้งปี โดยจัดลำดับการจัด โครงการ/กิจกรรม ตามความสำคัญ ที่ สอดรับกับช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่ ซ้อนทับกันจนเกินไป เพื่อให้เกิดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงานของทุก หน่วยงานภายในคณะ โดยช่วง กำหนดการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนได้ ตลอดเวลาในกรณีที่ช่วงดังกล่าวมีการจัด กิจกรรมมากเกินไป หรือมีสถานการณ์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	จำเป็นที่จำเป็นต้องจัดโครงการ/กิจกรรมตอบสนองโดยเร่งด่วน ทั้งนี้โดยคนบดีและผู้บริหารคณะฯ จะเป็นผู้ทบทวนปฏิทินการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและแจ้งต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทราบเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่มีใช้การเงิน พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ เช่น โครงการที่สอดคล้องกับพันธกิจแต่ละโครงการมีการบริหารทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ ให้พร้อมใช้อย่างไร การดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยช่วยให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการจะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ● ก(5) คณะฯ ไม่ได้กำหนดตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามและประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์ต่างๆ ที่คณะฯ กำหนดไว้ ● ก(6) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้นจากการพิจารณาค่าคาดการณ์ ไม่พบการวิเคราะห์แนวโน้มผลการดำเนินการ รวมถึงผลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญกับคู่แข่ง การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้เห็นโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินการตามแผน กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ● ข คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น มีกลไกในการรับรู้และตอบสนองอย่างไรว่าต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอย่างรวดเร็ว รวมถึงความเสี่ยงอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้น วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ก(3) - นอกจากทรัพยากรด้านการเงิน คณะฯ มีระบบในการประเมินความพร้อมทั้งทางด้านงบประมาณ วัสดุ/ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ยานพาหนะ และทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความเพียงพอและสามารถดำเนินการขับเคลื่อนสมรรถนะหลักของคณะได้อย่างต่อเนื่อง ก(5) - คณะฯ มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา 6 9 และ 12 เดือน เพื่อเป็นการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นโอกาสให้คณะได้ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมและทันทั่วถึงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผ่านการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพฯ และคณะกรรมการประจำคณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ด้านการวิจัย ที่จะมีการกำกับติดตามผลทุก ๆ เดือน เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ ก(6) - คณะฯ มีระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในระยะสั้นและระยะยาว จากการผ่านการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพของคณะฯ ในรอบ 6 9 และ 12 เดือน หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบร่วมกับงานนโยบายและแผนจะรวบรวมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา รวมทั้งให้ความเห็นชอบกรณีที่ต้องมีการปรับปรุง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	เปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการอย่างทันที่ ข - คณะฯ มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการเป็นรายไตรมาส เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค และสถานการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และแผนกลยุทธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ได้เมื่อพบปัญหา อุปสรรคที่คาดไม่ถึง หรือมีสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนไป ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยงานนโยบายและแผนจะเป็นผู้รวบรวมแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน เพื่อขอปรับแผนปฏิบัติการต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ความเห็นชอบและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โดยมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน และมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกันผ่านระบบการสื่อสารของคณะฯ
หมวดที่ 3 ลูกค้ำ	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 25%	
- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ เช่น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา ลูกค้ำด้านการวิจัย ไม่ชัดเจนถึง ประสิทธิผลของวิธีการที่ใช้รอบเวลา และกระบวนการนำ VOC/VOS ไปใช้ กระบวนการดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น - ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำอื่น และส่วนตลาดตัวอย่าง เช่น กลุ่มผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา ลูกค้ำด้านการวิจัย ผู้ใช้บริการวิชาการ รวมถึง การกำหนดส่วนตลาดของคณะฯ กระบวนการดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น - ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพและวิธีการค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านหลักสูตร และบริการฯ ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และตลาด แนวทางที่คณะฯ ใช้ในการค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจจากตลาด ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการ ความคิดเห็นจากนิสิต นักเรียนและศิษย์เก่าไปใช้จนได้มาซึ่งหลักสูตร การจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการและวิชาชีพ ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร และการจัด	คณะมีการประเมินวิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น จากการประชุมคณะกรรมการ ประกันคุณภาพระดับคณะ ผ่านรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่รับผิดชอบแต่ละกลุ่มลูกค้ำ (ตารางที่ 3.1-4) ซึ่งนำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้ำไปปรับปรุงการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และรับฟังลูกค้ำ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
การศึกษา วิจัย บริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตามตารางที่ 3.1-4 การดำเนินงานดังกล่าว อาจจะช่วยทำให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น	
3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 3 คะแนน 20%	
● ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลในการสร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตัวอย่างเช่น วิธีการนำความต้องการและความคิดเห็นของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ที่ได้จาก กระบวนการ VOC มาสร้างความสัมพันธ์ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่างๆ กระบวนการต่างๆ อาจจะช่วยทำให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ● ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผล ในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสืบค้นสารสนเทศและระบบการสนับสนุนฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีความผูกพันกับคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น ● ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน ในกลุ่มลูกค้าวิจัย และบริการวิชาการ ไม่ได้แสดงวิธีการ ค้นหาความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน กระบวนการดังกล่าวจะทำให้ คณะฯ ตอบสนองต่อความต้องการและความคิดเห็นของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้ดียิ่งขึ้น ● ค ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ที่คณะฯ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ จากเสียงของลูกค้าและตลาด กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนคุณภาพของหลักสูตร การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการอื่นๆ ของคณะฯ ให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น	คณะมีการประเมินการสร้าง และจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่ม อื่นด้วยการใช้ข้อมูลจาก VOC จากการ ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพ ระดับคณะ และมอบหมายให้รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีที่รับผิดชอบแต่ละกลุ่ม ลูกค้าเป็นผู้ดำเนินการ คณะมีการประเมินประสิทธิผลของ สืบค้นสารสนเทศและระบบการ สนับสนุนฯผ่านระบบ VOC ตัวชี้วัด 7.2- 5 และ 11 คณะมีการประเมินวิธีการค้นหาความ พึงพอใจ ความไม่พึงพอใจด้วยระบบ VOC ดังตารางที่ 3.1-4 คณะมีการนำข้อมูลและสารสนเทศจาก เสียงของลูกค้ามาปรับปรุงกระบวนการ ในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 โดย มอบหมายให้รองคณบดี และผู้ช่วย คณบดีที่ดูแลแต่ละผลิตภัณฑ์ตาม OP-7 ในหมวดที่ 3 3.2 ความผูกพันของลูกค้า ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการติดตามข้อมูลของการปฏิบัติงานประจำวัน ตัวอย่างเช่น การติดตามตัววัดการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกล ยุทธ์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว ตัววัดของกระบวนการทำงานที่ สำคัญๆ ที่เป็น Leading and Lagging indicators กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้ คณะฯ ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อกำหนด หรือปรับทิศทางของคณะฯ ทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานทุกระดับ ตลอดจน กระบวนการที่สำคัญต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ● ข คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลของการทบทวนผลการดำเนินการและขีด ความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ตัวอย่าง เช่น ทบทวนผลการดำเนินการตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ Lagging และ leading indicators ของ กระบวนการต่างๆ กระบวนการดังกล่าว อาจจะทำให้ คณะฯ ติดตามผลความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ และบรรลุ วิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น	ก (1) และ ข ในปี 2566 คณะฯ ได้จัด กิจกรรมทบทวนกลยุทธ์ และทบทวน ตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประเมิน ประสิทธิภาพของวิธีการที่ใช้ในการเก็บ ตัวชี้วัด โดยพบว่ากำหนัดนิยามของ ตัวชี้วัด รวมทั้งสูตรที่ใช้ในการคำนวณไม่ ชัดเจน และสารสนเทศด้านผลลัพธ์ ของตัวชี้วัดนั้นยังไม่พร้อมใช้ จึงได้ปรับ แนวทางการเขียนคำอธิบาย

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
● ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น ● ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของวิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น การพิจารณาจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน เช่น นวัตกรรมสำคัญในด้านหลักสูตร บริการ และเทคโนโลยีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางการตลาด หรือการเข้าสู่ตลาดใหม่ของคู่แข่งหรือคู่แข่ง รวมทั้งการต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดใหม่ๆ ทางด้านกฎหมาย มาตรฐานการศึกษาหรือการรับรองมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ● ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการไปเรียงลำดับ ความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น	ก (3) ในปี 2567 คณะจัดทำระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปี และ ระบบรายงานตัวชี้วัด ระดับต่าง ๆ ที่เป็นระบบและให้ข้อมูลที่ทันเวลา ค(1) ในปี 2567 คณะมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานระหว่างปี มาคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต และปรับปรุงการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังสรุปในตารางที่ 4.1-3 คณะทบทวนผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับมาก และระดับมากเป็นพิเศษตามระบบและรอบเวลาที่ได้รับไว้ในตารางที่ 4.1-1 ซึ่งได้ถูกนำไปวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงาน ในปี 2566 แสดงดังตารางที่ 4.1-3 ซึ่งเชื่อมโยงกับกลุ่มตัวชี้วัดในตาราง 4.1-1
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ ตัวอย่างเช่น การกำหนดองค์ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และประเมินผลการจัดการความรู้การกำหนดองค์ความรู้สำคัญ ● ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ ตัวอย่างเช่น การใช้ประโยชน์จากกระบวนการ VOC กระบวนการแสวงหาทุนวิจัย ผลการดำเนินงานของสาขาวิชาที่เป็นความเชี่ยวชาญของคณะฯ รวมถึง แนวปฏิบัติที่ดีของคู่แข่ง เป็นต้น กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น ● ข(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการใช้ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของคณะฯ กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น	ข(1) คณะได้สรุปการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ ในตารางที่ 4.2-6 ประกอบไปด้วยองค์ความรู้ที่จำเป็นหัวข้อ/กิจกรรมที่รวบรวมองค์ความรู้เครื่องมือที่ใช้ ผู้รับผิดชอบ ผู้ใช้ประโยชน์ แหล่งการจัดเก็บ Good Practice ประโยชน์ที่ได้รับและผลการประเมินการจัดการความรู้ ข(2) คณะได้สรุปวิธีการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกคณะ ดังแสดงในตารางที่ 4.2-7 ข (3) คณะสร้างระบบ โดยมีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ วิธีการผู้รับผิดชอบและแนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบายตารางที่ 4.2-8

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
หมวดที่ 5 บุคลากร	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมี ตัวอย่างเช่น อัตรากำลังและขีดความสามารถของอาจารย์ ที่เป็นสมรรถนะหลัก งานวิจัย การบริการวิชาการ ไม่ได้แสดงวิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของสายสนับสนุน ที่สอดคล้องกับระบบงาน กระบวนการสนับสนุน และโครงสร้างหน่วยงานของคณะฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยเสริมเสริมสมรรถนะหลัก ขีดความสามารถในการแข่งขัน และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น - ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และบรรลุวิสัยทัศน์ได้ดียิ่งขึ้น - ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบที่มีประสิทธิผลในการดำเนินการเพื่อจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้การทำงานบรรลุผล กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจในด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น - ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการดำเนินการให้สภาวะแวดล้อมของการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหา การคาดการณ์สภาพแวดล้อม การอบรม ตรวจสอบความปลอดภัย การทบทวน ประเมิน และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น	ก(1) - ประสิทธิผลของการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง แสดงในตารางที่ 5.1-1 ก(3) - ประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ: ค่า FTES ของอาจารย์ประจำไม่เกิน 1:8 ตลอดทั้งปีในทุกหลักสูตรสายสนับสนุน: ไม่พบการขาดช่วงการปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งที่บุคลากรที่ลาออก/ย้ายหน่วยงาน/เกษียณอายุราชการ/เสียชีวิต ก(4) - คณะฯ มีระบบในการให้บุคลากรปรับปรุงแก้ไขภาระงานปีละ 2 ครั้ง โดยมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำกับดูแล ดังนี้ - สายวิชาการ: ปรับปรุงสัดส่วนภาระงาน 5 ด้าน ได้ตามความเชี่ยวชาญและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป - สายสนับสนุน: ปรับปรุง JD และ KPI ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเนื้องานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ โดยประเมินประสิทธิผลของระบบดังกล่าว จากการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ ข(1) - คณะฯ ประเมินจากตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ด้าน “Green, Clean and Safe Faculty” และจำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรืออันตรายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในคณะ
5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
ก(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดง แนวทางที่มีประสิทธิผล ในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร การประเมินผูกพันของบุคลากร และ ทำให้มั่นใจว่าแนวทางในการดำเนินการที่องค์กรประเมินความผูกพันสัมพันธ์กับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยส่งผลให้คณะฯ บรรลุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น	ก(1, 2) - ในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ระดับคะแนนมากกว่า 4 ขึ้นไป และจะประเมินประสิทธิผลดังกล่าวผ่านตัวชี้วัด ผล

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
● ค(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรของคณะฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจ และ ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่สำคัญของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น ● ค(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่มีประสิทธิผลในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรของคณะฯ รวมถึง ความครอบคลุมกลุ่มบุคลากรที่สำคัญทุกกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การพัฒนาผู้นำ การสร้างเสริมสมรรถนะหลักของคณะ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น	ประเมินคะแนนความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ และอัตราการคงอยู่ของบุคลากร ค(3) - คณะฯ ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ของบุคลากร ผ่านการกำกับติดตามงานด้านการบริหารงานบุคคล/แผนพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามที่หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างานได้กำกับติดตามในแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งประเมินประสิทธิผลในภาพรวมโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” นอกจากผลการกำกับติดตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) และผลประเมินตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ คณะฯ ยังใช้ผลการประเมินตามตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUNQA ในหมวดที่ 5.7 6.5 และ 7.8 เพื่อประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของคณะ ค(4) - คณะฯ สนับสนุนงบประมาณและมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ผ่านการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับบุคลากรทุกสายงาน ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะ และยังมีการจัดพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ผ่านโครงการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในเรื่องการจัดการการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล โดยทุกโครงการ/กิจกรรม อีกทั้งจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรไปพัฒนาตนเองได้ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ โดยจะต้องสอดคล้องและส่งเสริมบุคลากรตามสมรรถนะหลักและค่านิยมร่วมขององค์กร และคณะฯ ประเมินประสิทธิผลการจัดการความก้าวหน้า ด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข”

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 25%	
● ก (1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของการนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการออกแบบกระบวนการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา ผลงานวิจัยที่มุ่งเน้นสังคมสูงวัย กระบวนการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ ● ข(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ ผลการดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของคณะฯ และลดความแปรปรวนของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลง (Performance Agreement) ทุก 6, 9, 12 เดือน และ ติดตามตัวชี้วัด Leading และ Lagging KPIs ปีละ 1 ครั้ง ที่จะช่วยให้คณะฯ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ ผลการดำเนินการ เสริมสร้างสมรรถนะหลักของคณะฯ และลดความแปรปรวนของกระบวนการ ● ค. คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ตัวอย่าง เช่น ประสิทธิภาพของเครือข่ายอุปทานในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างนวัตกรรมของคณะฯ การกำหนดข้อกำหนดห่วงโซ่อุปทาน และการติดตามตัวชี้วัดในเรื่องดังกล่าว กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สร้างเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น ● ง คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น การกำหนดว่าอะไรคือโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ ดำเนินการโดยใช้ความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้ถึงถึงสทวช แผนปฏิบัติการ ตามตารางที่ 6.1-6 ได้อย่างไร กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และ เสริมสร้างค่านิยม C- Creativity ได้ดียิ่งขึ้น	ก(1) - คณะบดีและทีมบริหารมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ โดยใช้ปัจจัยนำเข้าดังตารางที่ 6.1-1 มาจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ โดยประเมินประสิทธิผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ในทุกด้าน และผลประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ข(3) - นอกจากการประเมินผลการปรับปรุงกระบวนการทำงานในสมรรถนะหลักด้านต่าง ๆ ผ่านตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs (ภาพที่ 6.1-3, 6.1-4 และ 6.1-5) ปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ คณะฯ โดยคณะบดีและทีมบริหาร ยังเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานทุกด้านได้ตลอดปี โดยรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งมีการนำเข้าข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับสะท้อนกลับมาพูดคุยในทีมผู้บริหารเป็นประจำในการประชุมทีมบริหาร เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง โดยประเมินประสิทธิภาพกระบวนการทำงานหลักและการปรับปรุงกระบวนการงานดังกล่าวข้างต้นจากจากตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ในทุกด้าน ค - คณะฯ พิจารณาประสิทธิผลของการจัดการเครือข่ายโดยการพิจารณาจากความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ผลสะท้อนกลับจากการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน การบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยทบทวนปรับปรุงการจัดกิจกรรม และ/หรือ การเพิ่ม/ลด ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญของคณะฯ ในแต่ละปี

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ง - คณะฯ กำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์โดยพิจารณาจากข้อมูลรอบด้าน (ดังแสดงไว้ในหมวดที่ 1 และ 2) โดยประเมินประสิทธิผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ด้านที่ 3 “นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัย” ให้ถึง สหเวชฯ” และตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ด้านที่ 5 “งานได้ผลคนเป็นสุข” ให้ตัวชี้วัด “จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน”
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่ประสิทธิผลในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย เช่น ประสิทธิภาพของระบบการดูแลความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉินที่ครอบคลุมการป้องกัน และการวิเคราะห์สาเหตุ ของเหตุการณ์อุบัติเหตุ และความไม่ปลอดภัยต่างๆ ของสถานที่ และการปฏิบัติการที่สำคัญของคณะฯ การกำหนดตัวชี้วัดกับประสิทธิผลที่ต้องการ การดำเนินการในส่วนที่มีความเสี่ยงสูง กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้การปฏิบัติการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ได้ดียิ่งขึ้น ● ค (2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล เพื่อทำให้มั่นใจว่า มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น การยอมรับความเสี่ยง การป้องกัน การจัดการความต่อเนื่องของการดำเนินการ และการกู้คืนสภาพเดิม รวมถึง การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลที่ต้องการของด้านต่างๆ ที่กำหนด กระบวนการดังกล่าว อาจจะทำให้คณะฯ มั่นใจว่าการดำเนินพันธกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและในกรณีที่เกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินคณะฯ จะสามารถกลับมาดำเนินการได้ตามปกติโดยเร็ว	ค(1) - คณะฯ มีแนวทางในการป้องกันและการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉิน พร้อมทั้งการดำเนินการในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังแสดงในตารางที่ 6.2-3 ภาพที่ 6.1-5 และ 6.1-6 สำหรับการประเมินประสิทธิผล จะประเมินประสิทธิผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ด้านที่ 7 “Green, Clean and Safe Faculty” และจำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ด้านความปลอดภัยทางกายภาพที่เกิดขึ้นในคณะ ค(2) - เช่นเดียวกับ ค(1)
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 25%	
● ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่อง ไม่แสดงการบรรลุเป้าหมายหรือแนวโน้มที่ดี ได้แก่ อัตราส่วนนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผนฯ หลักสูตร MT, CTT, RT, PT ผลการประเมินความพึงพอใจของนิสิต ชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิตฯ หลักสูตร MT, CTT, PT, OD ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หลักสูตร MT, PT, OD ร้อยละการได้งานทำของบัณฑิตฯ หลักสูตร MT, PT, OD ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรปริญญาตรี หลักสูตร MT, CTT, RT, PT จำนวนผลงานตีพิมพ์ฯ ระดับชาติและนานาชาติ ลดลง ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด และรายได้จากการบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ลดลง ● ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลายเรื่อง ไม่แสดงการบรรลุเป้าหมายหรือแสดงแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนหัวข้อที่เปิดสอนออนไลน์ลดลง ผลการประเมินความพึงพอใจด้านห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านห้องสมุด/พื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้แนวโน้มไม่สม่ำเสมอร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ และจำนวนผลงานนวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์	เพิ่มรายงานประสิทธิผลของการจัดการเครือข่ายอุทยานในตารางแสดงประสิทธิผล

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้นักบริหาร/คณาจารย์/คณาจารย์ แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัย จำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ลดลง จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, web of science, Pubmed ต่ออาจารย์ประจำ ลดลง จำนวนนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคม ผู้สูงอายุที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์ ยื่นขอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร และนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ จำนวนการเพิ่มขึ้นของลูกค้านักศึกษาจากการบริการสุขภาพรายใหม่ ลดลง ผลการประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่ สายวิชาการลดลง ● ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน แสดงแนวโน้มที่ไม่ดี ได้แก่ ผลการประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย นิสิตชั้นปีที่ 4 และ ปีที่ 6 ทุกสาขาวิชา มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ● ก,ข,ค คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าหลายเรื่องได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ของกระบวนการที่แสดงในหมวด 6 ที่ครอบคลุมกระบวนการของระบบงานด้านผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ และความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์ด้านผลิตภาพ รอบเวลา ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ กระบวนการสนับสนุน ความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และ ผลลัพธ์การสร้างนวัตกรรมที่ได้จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลลัพธ์ตามข้อกำหนดห่วงโซ่อุปทานของคู่ความร่วมมือ การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วนในเรื่องดังกล่าวอาจจะสนับสนุนให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง การเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น ● ก,ข,ค คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ	
7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ก(1) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนิสิตชั้นปีสุดท้าย (ระดับปริญญาตรี) ที่ยังมีแนวโน้มไม่ดี หรือ ไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ สาขา MT และ CTT ไม่ได้แสดงระดับค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์หลายเรื่องแนวโน้มลดลง เช่น ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของนิสิตทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษาต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิตตาม TQF ทั้งนิสิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอก ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการ ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวก การได้รับการที่มีคุณภาพมาตรฐานของ	คณะแสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร ความสุขความผูกพัน ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิตตาม TQF ทั้งนิสิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอก ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการ ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวก การได้รับการที่มีคุณภาพมาตรฐานของ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
การเข้ารับการบริการวิชาการ และร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพของการเข้ารับบริการ ● ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น ตามกลุ่มลูกค้าสำคัญ ที่แสดงไว้ ตามตาราง OP-1 ● ก(2) คณะฯ แสดงร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันระดับปานกลางขึ้นไปต่อคณะฯ ในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา เป็นผลลัพธ์ 1 ปี แต่ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น ตัวอย่างเช่น อัตราการคงอยู่ของผู้เรียนแต่ละหลักสูตร อัตราการลาออกของผู้เรียนแต่ละปีการศึกษา ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความผูกพันอื่นๆ ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น ที่แสดงไว้ตามตาราง OP-7 รวมถึงผลลัพธ์การสนับสนุนผู้เรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น ตามตารางที่ 3.2-1 การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะอาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น	การเข้ารับการบริการวิชาการ และร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพของการเข้ารับบริการที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น ดังตารางที่ 7.2-x (ตัวชี้วัด 7.2-x) คณะแสดงความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่นๆ ดังตารางที่ 7.2-x (ตัวชี้วัด 7.2-x)
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ก(1) คณะฯ แสดงจำนวนและประเภทของบุคลากร แต่ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง ตาม HR plan ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อัตราคงอยู่และอัตราค่าจ้างของบุคลากร ของภาควิชา วัสดุเทคนิคและสำนักงานเลขานุการ มีค่าลดลง (ตารางที่ 7.3-3 และ 7.3-4 ปีงบประมาณ 2564-2566) การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น ● ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่สำคัญ เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อุบัติเหตุในการทำงาน รวมถึง ผลการประเมินบรรยากาศการทำงาน ผลลัพธ์ บางเรื่องไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (สายวิชาการ) ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (สายสนับสนุน) ต่อผลตอบแทน การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น ● ก(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร มีอัตราการลาออกของบุคลากร ผลลัพธ์ความสุขในการทำงาน บางหัวข้อมีค่าลดลง ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น ● ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กร ผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรตาม HR plan ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น	เพิ่มเติม การรายงานผลสมรรถนะและตัวชี้วัด ในตาราง 7.3-6 สมรรถนะสำคัญของบุคลากร เพิ่มเติม การรายงานจำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีต่อปีงบประมาณและจำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานต่อปีงบประมาณ เพิ่มเติม การรายงานจำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมพัฒนาตนเองต่อปีงบประมาณ
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
● ก(1) ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร หลายเรื่องที่ไม่ได้แสดงการบรรลุเป้าหมาย หรือ มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ค่านิยมร่วมของคณะฯ คะแนนเฉลี่ยการประเมินผู้บริหารจากผู้บังคับบัญชา จำนวนโครงการ	ในปี 2567 มีการแสดงผลลัพธ์การสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่น (ตัวชี้วัดที่ 7.4-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
หรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน ผลการคำนวณ SROI Ratio มีปีเดียว และไม่บรรลุเป้าหมาย - ก(1,2,3,4,5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร หลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์การสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ของระบบการนำองค์กร (ภาพ 1.1-1) ผลลัพธ์การสื่อสารตามตาราง 1.1-2 ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ตัวชี้วัดที่สำคัญในด้านธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์/ผลกระทบของคณะฯในด้านการทำประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การสร้างสุขภาวะประชาชน และ SDGs รวมถึง ผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญโดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีการบริหารงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเอาชนะความท้าทายสำคัญที่เผชิญอยู่ได้ดียิ่งขึ้น รวมถึง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ผู้บริหารของคณะฯ ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อบรรลุปันธกิจเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต - ก,ข,ค คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	1, ตัวชี้วัดที่ 7.4-15 และตัวชี้วัดที่ 7.4-16) มีการแสดงผลลัพธ์ ผลกระทบ ของคณะฯในด้านการทำประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยใช้ SROI (ตัวชี้วัดที่ 7.4-36) และเริ่มมีผลลัพธ์ในเชิงเปรียบเทียบ
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนน 20%	
- ก(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียนหรือเป็นร้อยละของงบประมาณทั้งหมด ต้นทุนที่ลดลงต่อผู้เรียนหรือผลตอบแทนจากกองทุนที่เป็นผลจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต้นทุนหลักเสียงหรือประหยัดได้ เป็นต้น จำนวนผู้รับบริการทางคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และลดลงในปี 2566 การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถบริหารงบประมาณได้เพียงพอกับความต้องการ และสร้างเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น - ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด เช่น ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด แยกตามกลุ่ม/ประเภทผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น - ข คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ มีระบบ	

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
การปรับปรุงองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ฯ เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และ สุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568 ได้ดียิ่งขึ้น	



CONTACT INFO



055-966226



AHSNU1996



www.ahs.nu.ac.th