

MANAGEMENT REVIEW REPORT

ประจำปีการศึกษา
2565



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสกลนคร



รายงานการประเมินตนเอง
Self-Assessment Report (SAR)
ตามเกณฑ์ EdPEX

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประจำปีการศึกษา 2565
วันที่รายงาน 5 ตุลาคม 2566

รายนามผู้จัดทำ

เนื้อหา	ผู้รับผิดชอบหลัก
โครงสร้างองค์กร	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 หน่วยแผนและงบประมาณ
รวมเล่ม	หน่วยประกันคุณภาพ
ตรวจทานรูปเล่ม	คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

คำนำ

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้เข้าสู่การประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ในปีการศึกษา 2563 ทีมบริหารชุดปัจจุบันซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่ง ในปีงบประมาณ 2565 ถึง 2568 ได้สานต่องานประจำของคณะ ควบคู่ไปกับการพัฒนางานใหม่ตามวิสัยทัศน์ “เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568” และในปีที่ 2 ของวาระการบริหาร ได้มีการปรับตัวสู่ประสังคมเชิงกลยุทธ์และแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมของประชาคมและมีการดำเนินงานอีกหลายประการตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาในปีที่ผ่านมา

รายงานการทบทวนของฝ่ายบริหาร (Management Review Report) ฉบับนี้ เกิดขึ้นโดยความร่วมมือของคณาจารย์และบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่างๆ โดยเป็นผลของการดำเนินงานระหว่างปีการศึกษา 2565 ควบคู่กับปีงบประมาณ 2566 สารสำคัญของรายงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile) ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานประกอบด้วยหมวดที่ 1 ถึงหมวดที่ 7 ทีมบริหารคณะ มีความคาดหวังว่า รายงานการทบทวนของฝ่ายบริหารฉบับนี้ จะเป็นเอกสารสำคัญที่สะท้อนผลการดำเนินงาน แสดงถึงการมีคุณภาพตามมาตรฐานในการจัดหลักสูตรและบริการ อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น และความมั่นใจสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ขอขอบคุณบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ช่วยกันพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด และขอขอบคุณผู้ประเมินทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น



(รองศาสตราจารย์ ดร.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	8
P.2 ก. สภาพด้านการแข่งขัน	8
P.2 ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	9
P.2 ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	10
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	11
1.1 ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม	11
1.1 ข. การสื่อสาร	15
1.1 ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน	18
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	21
1.2 ก. การกำกับดูแลองค์กร	21
1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	24
1.2 ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม	29
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	31
2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	31
2.1 ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	38
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	44
2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	44
2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	48
หมวดที่ 3 ลูกค้ำ	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ	49
3.1 ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	50
3.1 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ	61
3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ	64
3.2 ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่นๆ	64
3.2 ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	72
3.2 ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำและตลาด	73

	หน้า
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	76
4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ	76
4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	79
4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ	80
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	81
4.2 ก. ข้อมูลและสารสนเทศ	81
4.2 ข. ความรู้ของสถาบัน	85
หมวดที่ 5 บุคลากร	
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	92
5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	92
5.1 ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	99
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	103
5.2 ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร	103
5.2 ข. วัฒนธรรมองค์กร	104
5.2 ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	105
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	110
6.1 ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ	110
6.1 ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	117
6.1 ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน	119
6.1 ง. การจัดการนวัตกรรม	123
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	125
6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	125
6.2 ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	127
6.2 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	128
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	133
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า	133
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน	139
7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	144
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	147
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	147
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	151
7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	151
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	162
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	162

	หน้า
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์	164
7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	164
7.5 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	169
ตารางสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx	183

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง OP-1	หลักสูตรและบริการของคณะ	1
ตาราง OP-2	คุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร	2
ตาราง OP-3	จำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุ	3
ตาราง OP-4	ปัจจัยที่มีผลต่อความซุขบุคลากร	3
ตาราง OP-5	สินทรัพย์ที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ	4
ตาราง OP-6	กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ	4
ตาราง OP-7	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง	5
ตาราง OP-8	ผู้ส่งเสริมและคู่ความร่วมมือและความคาดหวัง	6
ตาราง OP-9	การวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งชั้นด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชา	7
ตาราง OP-10	ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ	7
ตาราง OP-11	การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	9
ตารางที่ 1.1-1	การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย	13
ตารางที่ 1.1-2	ช่องทางการสื่อสารที่สำคัญของผู้นำระดับสูง	15
ตารางที่ 1.1-3	ตัวอย่างช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูง	16
ตารางที่ 1.1-4	วิธีดำเนินงานเพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	18
ตารางที่ 1.1-5	การจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	19
ตารางที่ 1.1-6	การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง	20
ตารางที่ 1.2-1	ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ	21
ตารางที่ 1.2-2	การประเมินผลผู้บริหารระดับคณะ และภาควิชา	23
ตารางที่ 1.2-3	การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ	25
ตารางที่ 1.2-4	การส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	28
ตารางที่ 1.2-5	การดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกของสังคม และระบบกลไกกำกับการทำงาน	29
ตารางที่ 1.2-6	ตัวอย่างผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจากการให้บริการของอาคารธรรมาบรรทัด	30
ตารางที่ 1.2-7	การสนับสนุนชุมชน	30
ตารางที่ 2.1-1	ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นของคณะสหเวชศาสตร์	33
ตารางที่ 2.1-2	ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ วิธีการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์	34
ตารางที่ 2.1-3	พันธกิจ สมรรถนะหลัก ระบบงานหลัก ผู้สนับสนุน หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้ส่งเสริมของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	37
ตารางที่ 2.1-4	แผนกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ระหว่างปีงบประมาณ 2565-2568 ของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	39
ตารางที่ 3.1-1	การแบ่งผู้รับผิดชอบหลักตามหลักสูตรและบริการของคณะ	51
ตารางที่ 3.1-2	การรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน และการนำไปใช้ประโยชน์	54
ตารางที่ 3.1-3	การรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต และการนำไปใช้ประโยชน์	58
ตารางที่ 3.1-4	การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การจัดการศึกษา วิจัยและบริการ	62

		หน้า
ตารางที่ 3.2-1	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและลูกค้ำปัจจุบันและลูกค้ำในอนาคต	65
ตารางที่ 3.2-2	ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้บริหาร	67
ตารางที่ 3.2-3	การประเมินความผูกพันในกลุ่มลูกค้ำ และ Stakeholders	73
ตารางที่ 4.1-1	สรุปกลุ่มตัวชี้วัด รายละเอียด รอบเวลาในการติดตาม และช่องทางการปรับปรุงตัวชี้วัด	76
ตารางที่ 4.1-2	การพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	78
ตารางที่ 4.1-3	ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	80
ตารางที่ 4.2-1	กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	81
ตารางที่ 4.2-2	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ	83
ตารางที่ 4.2-3	ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเข้าถึงข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการนำเข้า/ตรวจสอบข้อมูลและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล	84
ตารางที่ 4.2-4	ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน	85
ตารางที่ 4.2-5	กระบวนการดำเนินการตามประเภทของการจัดการความรู้	86
ตารางที่ 4.2-6	ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ	87
ตารางที่ 4.2-7	วิธีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และตัวอย่างการจัดกิจกรรมตามกลยุทธ์	90
ตารางที่ 4.2-8	นโยบายการจัดการความรู้ ผู้รับผิดชอบและแนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบาย	90
ตารางที่ 5.1-1	รายละเอียดการพิจารณาอัตรากำลังและการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	94
ตารางที่ 5.1-2	กระบวนการรับและดูแลบุคลากรใหม่	95
ตารางที่ 5.1-3	ระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	96
ตารางที่ 5.1-4	มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ Green Clean and Safe Faculty	100
ตารางที่ 5.1-5	สิทธิประโยชน์จากคณะสหเวชศาสตร์	102
ตารางที่ 5.2-1	วัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการปฏิบัติ	105
ตารางที่ 5.2-2	ตัวอย่างการประเมินภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนและความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ	106
ตารางที่ 6.1-1	ปัจจัยนำเข้าในการจัดทำข้อกำหนด	110
ตารางที่ 6.1-2	ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ	111
ตารางที่ 6.1-2	แนวคิดในการออกแบบ	113
ตารางที่ 6.1-3	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ของคณะสหเวชศาสตร์	117
ตารางที่ 6.1-4	การจัดการเครือข่ายอุปทานระหว่าง ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ วิธีการพิจารณาคัดเลือก กิจกรรมที่มีร่วมกันและวิธีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงาน	121
ตารางที่ 6.1-5	สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม	123
ตารางที่ 6.1-6	กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ	123

	หน้า	
ตารางที่ 6.2-1	ระบบการดำเนินงานเพื่อการจัดการต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด ตามพันธกิจทุกด้านของคณะฯ	126
ตารางที่ 6.2-2	การจัดเก็บข้อมูลและผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลที่อ่อนไหว คณะสหเวชศาสตร์	127
ตารางที่ 6.2-3	รายละเอียดการจัดบริหารจัดการสถานการณ์ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	132
ตารางที่ 7.1-1	ผลลัพธ์การเรียนรู้และด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านการวิจัย	135
ตารางที่ 7.1-2	จำนวนผู้เข้ารับบริการรายใหม่ของคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2566	136
ตารางที่ 7.1-3	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2565-2566	137
ตารางที่ 7.1-4	จำนวนรายได้จากการบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2566	137
ตารางที่ 7.1-5	จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านบริการวิชาการและจัดหารายได้ด้านการจัดอบรมของคณะฯ ปีงบประมาณ 2566	138
ตารางที่ 7.1-6	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต ปีการศึกษา 2563 – 2565	139
ตารางที่ 7.1-7	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการวิจัย ปีงบประมาณ 2563-2566	140
ตารางที่ 7.1-8	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ 2564-2566	141
ตารางที่ 7.1-9	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ	142
ตารางที่ 7.1-10	ผลประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่	143
ตารางที่ 7.1-11	จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	143
ตารางที่ 7.1-12	ร้อยละของเงินสะสมที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี	143
ตารางที่ 7.1-13	จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์ ปีการศึกษา 2563 – 2565	144
ตารางที่ 7.2-1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน	147
ตารางที่ 7.2-2	ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านการวิจัย	149
ตารางที่ 7.2-3	ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ	150
ตารางที่ 7.3-1	จำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2564-2566	151
ตารางที่ 7.3-2	จำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2564-2566	151
ตารางที่ 7.3-3	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ปีงบประมาณ 2564-2566	152
ตารางที่ 7.3-4	อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ	152
ตารางที่ 7.3-5	อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน	153
ตารางที่ 7.3-6	ผลประเมินความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะฯ จำแนกตามลักษณะงานและช่วงอายุ	153

	หน้า	
ตารางที่ 7.3-7	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)	156
ตารางที่ 7.3-8	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)	156
ตารางที่ 7.3-9	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ	156
ตารางที่ 7.3-10	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	151
ตารางที่ 7.3-11	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	157
ตารางที่ 7.3-12	อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษ จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีจำนวนบุคลากรภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตามเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2563-2566	160
ตารางที่ 7.3-13	จำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ปีงบประมาณ 2563-2566	160
ตารางที่ 7.3-14	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีงบประมาณ 2563-2566	161
ตารางที่ 7.3-15	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	161
ตารางที่ 7.3-16	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น	161
ตารางที่ 7.3-17	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายรายปีของแผนปฏิบัติการ ตามกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน ปีงบประมาณ 2565-2566	161
ตารางที่ 7.4-1	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม	162
ตารางที่ 7.5-1	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566	164
ตารางที่ 7.5-2	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์	165
ตารางที่ 7.5-2-1	ข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้เรียนนิสิตระดับปริญญาตรีที่รับเข้าในปีการศึกษา 2565 สำหรับแต่ละสาขาวิชา แยกตามพื้นที่ (ภาค และจังหวัด) ตามภาค และจังหวัด	165
ตารางที่ 7.5-2-2	ข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้เรียนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารับเข้าแต่ละหลักสูตรที่รับเข้าในปีการศึกษา 2565 สำหรับแต่ละสาขาวิชา	167
ตารางที่ 7.5-2-3	จำนวนผู้เข้ารับบริการประเภทบุคคลภายนอกและบุคลากรภายใน/นิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2565 และ 2566	168
ตารางที่ 7.5-3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	169
ตารางที่ 7.5-4	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	170

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1-1	ระบบการนำองค์กร	11
ภาพที่ 1.1-2	ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล	13
ภาพที่ 1.1-3	จริยธรรมของผู้นำคณะสหเวชศาสตร์ การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล	14
ภาพที่ 1.1-4	ระบบการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ	18
ภาพที่ 1.2-1	การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	21
ภาพที่ 1.2-2	การประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง	23
ภาพที่ 2.1-1	ขั้นตอนโดยสรุปในกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์และการปรับปรุงทบทวน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์	32
ภาพที่ 2.1-2	กลยุทธ์ ความท้าทาย/ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแผนกลยุทธ์ คณะสหเวชศาสตร์ พ.ศ. 2565-2568	47
ภาพที่ 3-1	กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ำ	49
ภาพที่ 3.1-1	กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้ำ	50
ภาพที่ 3.1-2	กระบวนการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้ำ	60
ภาพที่ 3.2-1	ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน	68
ภาพที่ 3.2-2	แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางวิชาการ และการอุทธรณ์ของนิสิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	71
ภาพที่ 3.2-3	แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านงานวิจัย คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	71
ภาพที่ 3.2-4	แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนทางด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	72
ภาพที่ 4.1-1	ระบบกำกับติดตามประเมินผลตัวชี้วัด และหาสาเหตุ	76
ภาพที่ 4.1-2	ตัวอย่างตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	78
ภาพที่ 4.1-3	ตัวอย่างตารางคำอธิบายการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดกลยุทธ์	80
ภาพที่ 4.2-1	ระบบการจัดการองค์ความรู้	85
ภาพที่ 5.2-1	ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์	107
ภาพที่ 5.2-2	ลำดับการจัดระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล	108
ภาพที่ 6.1-1	การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ	110
ภาพที่ 6.1-2	แผนภาพแสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนด การดำเนินงาน การประเมินผลลัพธ์ และการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบงานหลัก คณะสหเวชศาสตร์	112
ภาพที่ 6.1-3	ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการผลิตบัณฑิต	114
ภาพที่ 6.1-4	ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการวิจัย	115
ภาพที่ 6.1-5	ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	116
ภาพที่ 6.1-6	แผนภาพแสดงการดูแลกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานตามพันธกิจหลัก คณะสหเวชศาสตร์	120
ภาพที่ 6.2-1	ระบบการดูแลความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉินคณะสหเวชศาสตร์	130

	หน้า	
ภาพที่ 7.1-1	จำนวนอัตราส่วนของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ	133
ภาพที่ 7.1-2	คะแนนผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิต ต่อการจัดการเรียนการสอน	133
ภาพที่ 7.1-3	ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพภายใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา	134
ภาพที่ 7.1-4	ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิต ใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา	134
ภาพที่ 7.1-5	ผลประเมินความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรระดับปริญญาตรี	135
ภาพที่ 7.1-6	ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย นิสิตชั้นปีที่ 4 และ 6 ทุกสาขาวิชา	144
ภาพที่ 7.3-1	แผนภูมิแสดงผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2566	155
ภาพที่ 7.3-2	แผนภูมิแสดงผลประเมินความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการต่อคณะสหเวชศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ	158
ภาพที่ 7.3-3	แผนภูมิแสดงผลประเมินความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะสหเวชศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ	159

กรรมการประเมิน

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภิส วรรณิสสร)

บทสรุปผู้บริหาร

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

ในปีการศึกษา 2565 จึงถือเป็นปีที่สามของการดำเนินงานภายใต้แนวทางนี้ โดยภายหลังจากได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2564 แล้ว ทีมบริหารได้นำมาปรับปรุง วางแผน และดำเนินงานตาม OFI ดังสรุปผลได้ดังภาคผนวก

สำหรับการดำเนินการที่สำคัญและเกิดขึ้นในปีการศึกษา 2565 สามารถสรุปตามความสอดคล้องกับข้อคำถามในแต่ละหมวดได้ดังตาราง

หมวด	สิ่งที่ดำเนินการ ในปี 2565
1	<p>การนำองค์กร</p> <p>1.1 ค (2) ทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง</p> <p>คนบติได้กำหนดเรื่องที่ต้องการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังคือการเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว จึงเน้นเรื่อง <i>การใช้สารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์อัตรากำลังสายสนับสนุนและกระบวนการทำงาน</i> คนบติจะประชุม วางแผน และเป็นผู้ลงมือกำกับงานด้านนี้ด้วยตนเอง</p> <p>1.2 (ค) การสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>คณะได้ใช้การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม หรือ Social return on investment (SROI) มาวัดผลประโยชน์ของการให้บริการของอาคารธาราบำบัด มีการวิเคราะห์ และประเมินผลกระทบจากการดำเนินการของคณะในเรื่องต่าง ๆ ว่านำไปสู่ความผาสุก ความสมบูรณ์แก่ระบบสิ่งแวดล้อม ผลประโยชน์ของสังคมอย่างไร</p> <p>การคำนวณ SROI จะถูกนำไปพิจารณาต่อยอดใช้กับโครงการที่มีผลกระทบต่อสังคม โครงการอื่น ๆ ต่อไป</p>
2	<p>กลยุทธ์</p> <p>2.1 (ก) กระบวนการจัดทำกลยุทธ์</p> <p>คณะมีกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์แต่ละด้าน ใน 3 ประเด็น คือ 1. แผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่ชอบ 2. แผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่ไม่ชอบ และ 3. ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุง และมีผลสรุปการจัดลำดับความสำคัญของความคาดหวังและวางแผนในการตอบสนองต่อความคาดหวัง ในแต่ละกลยุทธ์</p> <p>2.1 ก (2) นวัตกรรม</p> <p>สร้างนวัตกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถทางการแข่งขัน เช่น การสร้าง หลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds และ Pitching Contest c และการพัฒนา LIFE Platform ระบบ ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการอบรมของคณะ</p>

3	ลูกค้า	<p>3.1 ข การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น คณะมีการจำแนกกลุ่มผู้เรียนในระดับปริญญาตรี ตามจังหวัดและภูมิภาค โดยต่อยอดข้อมูลการจำแนกลูกค้าจากโปรแกรมของมหาวิทยาลัย จำแนกกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต ตามลักษณะงาน หน่วยงาน เพื่อรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลและปัจจัยจากกลุ่มลูกค้าในอนาคต</p> <p>3.2 ค การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด</p> <p>ในปี 2565 คณะได้พัฒนานวัตกรรม ‘ระบบประเมินความสุขและความผูกพันของนิสิตและบุคลากรในคณะ’ ในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แสดงผลแบบ Dashboard ได้ เพื่อติดตามผลลัพธ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเก็บข้อมูลย้อนหลัง และเพื่อให้เห็นแนวโน้ม นอกจากนี้ยังมีการนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และส่งผลลัพธ์ของเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและหาแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า</p>
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	<p>4.1 ก (2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ คณะได้ทำ MOU กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันคู่แข่งชั้น (Benchmark) และคัดเลือกตัวชี้วัดที่จะ Benchmark ตาม Criteria ที่ 8 ของ AUN-QA และวิชาชีพ รวมทั้งตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>4.1 ค (2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม คณะมีการติดตามผลลัพธ์จากตัวชี้วัดที่มีผลกระทบสูง และใช้ Power BI วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในลักษณะของการทำวิจัยสถาบัน เพื่อการปรับปรุง เช่น การวิเคราะห์อัตรา การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ</p> <p>4.2 ก (2) ความพร้อมใช้</p> <p>คณะได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) เพิ่มขึ้น เช่น ระบบภาระงาน ระบบประเมินความสุขฯ และมีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นระบบออนไลน์ โดยสามารถเข้าถึงได้เมื่อต้องการ เฉพาะ ผู้มีสิทธิ์หรือได้รับอนุญาต เนื่องจากต้องระบุ Username และ password</p>
5	บุคลากร	<p>5.1 ก ชัดความสามารถและอัตรากำลัง</p> <p>คณะฯ วิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน (workload analysis) เพื่อให้ทราบ 1. Headcount ที่เหมาะสมในแต่ละหน่วย 2. ปริมาณภาระงานของแต่ละตำแหน่งงาน 3. เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับการพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>คณะมีการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น (1) ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude) ที่มีตามตำแหน่ง ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ด้วยตนเอง ร่วมกับผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของ Stakeholders</p>

6	ระบบปฏิบัติการ	<p>6.1 ข การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ</p> <p>คณะทบทวนกระบวนการทำงานและตัวชี้วัดประสิทธิผลของการทำงาน (Leading และ Lagging KPIs) ให้ระบบงานตามพันธกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่ปรับปรุงใหม่ โดยกำหนดให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลระบบงานหลักเป็นผู้นำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบกระบวนการปฏิบัติงานและร่วมกันปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในแต่ละปี</p> <p>6.2 ข ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบโกลไกเซเบอร์</p> <p>คณะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ตามกลยุทธ์ Green, Clean and Safe Faculty ได้แก่ ซ่อมปรับปรุงระบบปั้มน้ำสำหรับดับเพลิง ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย โคมไฟส่องสว่างฉุกเฉิน การเพิ่มจำนวนถังขยะในการทิ้งขยะแยกประเภท การติดตั้งประตูนิรภัยเพิ่มเติมในบริเวณห้องต่าง ๆ ของคณะ เพื่อรักษาความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ให้บริการกายภาพบำบัดและธาราบำบัดที่สะดวกและปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ โดยดำเนินการตามข้อมูลการประเมินความเสี่ยงและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการดูแลความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินของคณะฯ ที่กำหนดไว้</p> <p>นอกจากนี้ คณะฯ ได้ดำเนินการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์สำหรับใช้ทดแทนพลังงานกระแสไฟฟ้า (บางส่วน) จากระบบปกติในอาคารธาราบำบัด เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของคณะฯ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์รายจ่ายของคณะฯ</p>

โครงการองค์กร 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

คณะฯ มีหลักสูตรและบริการ ที่สำคัญ 5 ด้าน และมีกลไกการส่งมอบตามตาราง OP-1

ตาราง OP-1 หลักสูตรและบริการของคณะ

ที่	หลักสูตรและบริการ	กลไกการส่งมอบ
1	หลักสูตรปริญญาตรีในสาขาสหเวชศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักสูตรทางด้านวิชาชีพ 5 หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เน้น Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA และการพัฒนาทักษะชีวิตตามอัตลักษณ์นิสัยของคณะ "ALLIED"
2	หลักสูตรบัณฑิตศึกษาในสาขาสหเวชศาสตร์ 6 หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เน้น Outcome base education ตามแนวทาง AUN-QA การพัฒนาทักษะชีวิต และทักษะด้านการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม
3	ผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มุ่งเน้นสังคมสูงวัย	การให้ทุนวิจัยและส่งเสริมศักยภาพในการทำงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย การเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
4	บริการวิชาการการจ้ดอบรมและให้ความรู้ด้านสหเวชศาสตร์	จัดงานอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ทั้งรูปแบบบรรยายและปฏิบัติการ ในสาขาวิชาต่างๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและสหเวชศาสตร์
5	บริการสุขภาพด้านกายภาพบำบัดธาราบำบัดและฟิตเนส	ให้บริการคลินิกกายภาพบำบัด และธารณะบำบัด เพึ่งส่งเสริมฟื้นฟูและรักษา และให้บริการฟิตเนสในรูปแบบที่แสวงหาผลกำไร

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568”

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

- 1 จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)
- 2 จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของอาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)
- 3 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ในเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิงสาธารณะ) (ชิ้นงาน)
- 4 รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ (ล้านบาท/ปีงบประมาณ)
- 5 คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEX (คะแนน) **

** ตัวชี้วัดที่ 5 กำหนดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงรูปธรรมของการเป็นคณะวิชาวาระดับแนวหน้าของประเทศ ตามวิสัยทัศน์ของคณะ โดยการ Benchmark กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พันธกิจ (Mission)

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

ค่านิยมร่วม (Core Value)

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

สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

- CC1: การผลิตบัณฑิต ในระดับปริญญาตรี โท เอก ทางสหเวชศาสตร์ โดยมุ่งเน้น การจัดการเรียนการสอนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มีทักษะทางวิชาการวิชาชีพและทักษะชีวิต
- CC2: การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม
- CC3: การจัดบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์ สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้
- CC4: การจัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิกโดยเฉพาะกายภาพบำบัด และธาราบำบัด และสร้างรายได้

(2) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะสหเวชศาสตร์มีจำนวนบุคลากรทุกประเภทรวมทั้งสิ้น 136 คน จำแนกเป็น

- 1.บุคลากรสายวิชาการ (นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ) 83 คน คิดเป็นร้อยละ 61.03 ของบุคลากรทั้งหมด
- 2.บุคลากรสายสนับสนุน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.97 ของบุคลากรทั้งหมด

แม่บ้านและพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) อาศัย Outsource วุฒิการศึกษาและคุณลักษณะเฉพาะ

สมรรถนะสำคัญของบุคลากรแสดงดังตาราง OP-2 และจำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุดังตาราง OP-3

ตาราง OP-2 คุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร

ประเภท	ลักษณะเฉพาะ	สมรรถนะสำคัญ	หมายเหตุ
ประจำ			
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> – จบปริญญาเอกตามสาขา – มีใบประกอบวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> – ทักษะด้านการบริหารจัดการ – สมรรถนะตำแหน่งบริหาร 	เอกสารอธิบายลักษณะงาน
บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> – มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด หรือสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> – การจัดการเรียนการสอนแบบ Outcome Based education – ทักษะด้านการดูแลให้คำปรึกษานิสิต – ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม – สมรรถนะตามค่านิยมร่วม 	
บุคลากรสายสนับสนุน (สำนักงาน)	<ul style="list-style-type: none"> – จบปริญญาตรีขึ้นไป – มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> – ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตามตำแหน่ง – สมรรถนะตามค่านิยมร่วม 	เอกสารอธิบายลักษณะงานตามแต่ละ

ประเภท	ลักษณะเฉพาะ	สมรรถนะสำคัญ	หมายเหตุ
บุคลากรสายสนับสนุน (วิชาชีพ)	<ul style="list-style-type: none"> จบปริญญาตรีขึ้นไป มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษตามที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ความรู้และทักษะตามสาขาวิชาชีพ สมรรถนะตามค่านิยมร่วม 	ตำแหน่งและ Performance Agreement
บุคลากรสายสนับสนุน (การบริการสุขภาพ)	<ul style="list-style-type: none"> มีใบประกอบวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ความรู้และทักษะตามสาขาวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ สมรรถนะตามค่านิยมร่วม ทักษะด้านการจัดการและบริการ 	
ชั่วคราว (Outsource)			
แม่บ้าน รปภ.	n/a	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการตามสถานการณ์ เช่น COVID-19 	

ตาราง OP-3 จำนวนบุคลากรแยกตาม ช่วงอายุ

ประเภท	ช่วงอายุ ตาม Gen	จำนวน (%)
บุคลากรสายวิชาการ (N=83)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507)	1 (1.2%)
	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	33 (39.8%)
	Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	49 (59%)
	Generation Z (พ.ศ. 2540 -2552)	-
บุคลากรสายสนับสนุน (N=53)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507)	-
	Generation X (พ.ศ. 2508-2522)	16 (30.2%)
	Generation Y (พ.ศ. 2523-2540)	37 (69.8%)
	Generation Z (พ.ศ. 2540 -2552)	-

คณะพัฒนาแบบประเมินความสุขขึ้นใช้เองโดยกำหนดประเด็นของการประเมินให้เชื่อมโยงกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง OP-4 ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประเมินระดับความสุขของบุคลากรแต่ละกลุ่มต่อไป

ตาราง OP-4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขบุคลากร

ความพึงพอใจ	ด้าน	ผลลัพธ์
ความพึงพอใจต่อตนเอง	ด้านสมรรถนะ	หมวด 7.3
	ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน	
ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์	ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร	หมวด 7.3
	ด้านอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	
ความพึงพอใจต่องาน	ด้านภาระงาน	หมวด 7.3
	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน	ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเงินเดือนผลตอบแทน	หมวด 7.3
	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	

(4) สิ้นทรัพย์

คณะฯ มีสิ้นทรัพย์ที่สำคัญตามตาราง OP-5

ตาราง OP-5 สิ้นทรัพย์ที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ

ด้าน	อาคารสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก
การจัดการเรียนการสอนระดับป.ตรีและบัณฑิตศึกษา	อาคารปฏิบัติการ 5 สาขาวิชาชีพ พร้อมครุภัณฑ์การศึกษาที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ภาควิชาปฏิบัติของแต่ละสาขา เช่น กล้องจุลทรรศน์ ห้องจำลองการผ่าตัดหัวใจ ห้องเอกซเรย์ หุ่นจำลอง มนุษย์ เครื่องวัดสายตา เป็นต้น มีห้องเรียนบรรยาย ทั้งส่วนกลางและแยกตามสาขาวิชา พร้อม โสตทัศนอุปกรณ์ 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 ลู่วิ่งใต้น้ำ underwater treadmill คลินิกกายภาพบำบัด และครุภัณฑ์สำหรับให้บริการสุขภาพ ด้านกายภาพบำบัด และห้องฟิตเนส
การบริหารจัดการ	Website ระบบสารสนเทศ online ฐานข้อมูลด้านบุคลากร ระบบสารบรรณ ระบบรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (โปรแกรมประเมินความสุข โปรแกรมประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิต) Server สำหรับจัดเก็บข้อมูล

(5) ฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ มีฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการตามตาราง OP-6

ตาราง OP-6 ฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการ

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

ด้าน	กฎระเบียบข้อบังคับ
การบริหาร	1. ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ 2. ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน 3. ระเบียบการควบคุมภายใน

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณะบดีถูกกำกับติดตามโดยอธิการบดี สภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะฯ บริหารงานภายใต้การนำองค์กรของคณะบดี และรองคณะบดีที่กำกับดูแลงานด้านต่างๆ จำนวน 4 ท่าน และผู้ช่วยคณะบดี จำนวน 3 ท่าน การบริหารงานในแต่ละภาควิชากำกับดูแลโดยหัวหน้าภาควิชาจำนวน 5 ท่าน และการบริหารจัดการงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ และหัวหน้างาน 7 ท่าน เป็นผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารแต่ละระดับ มีความรับผิดชอบและขับเคลื่อนการทำงาน ผ่านการประชุมและสื่อสารไปยังคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ส่วนในระดับคณะ อาศัยคณะกรรมการประจำคณะ

(2) ผู้เรียน ลูกค่างุ่มอื่น

คณะฯ มีกลุ่มลูกค่างานที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง ตามตาราง OP-7 ตาราง OP- 7 กลุ่มลูกค่างานที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง

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

หลักสูตรและ บริการ	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญ		ประเด็นด้านความคาดหวัง	ผลลัพธ์
การวิจัยและ นวัตกรรม	ปัจจุบัน	ผู้ให้ทุนวิจัยและ วิจัยเชิง นวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> — การผลิตผลงานได้ทันเวลา เป็นไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและนวัตกรรม — มีการนำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม 	-
	อนาคต	ผู้ใช้ประโยชน์ เชิงพาณิชย์	<ul style="list-style-type: none"> — การได้รับข้อมูลผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม 	-
การบริการทาง วิชาการ	ปัจจุบัน	ผู้เข้าร่วมอบรม ทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> — การประชาสัมพันธ์โครงการ การรับสมัคร — รูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการ — ประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการ 	หมวด 7.1
การบริการทาง สุขภาพ	ปัจจุบัน	ผู้รับบริการ คลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	<ul style="list-style-type: none"> — ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร — ความเหมาะสมของวันเวลาที่เปิดให้บริการ — ความสะดวกด้านการนัดหมาย สถานที่/ภูมิทัศน์ — ได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน — ความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพ 	หมวด 7.1

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ

คณะฯ มีผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและความคาดหวังตามตาราง OP-8

ตาราง OP-8 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและความคาดหวัง

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	ความคาดหวัง
1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพ ของสาขาวิชาต่าง ๆ	กำหนด มคอ. 1 หลักสูตร และแนวทางการรับรองหลักสูตรและ สถาบัน การศึกษาต่อเนื่อง (การขอกำหนดหน่วยคะแนน)
2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐาน ร่วมมือในการเป็นอาจารย์ พิเศษ วิทยากร โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบ ป้องกันวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
3. แหล่งฝึกงาน	เป็นแหล่งฝึกงานทางวิชาชีพให้กับนิสิตในสาขาวิชาต่าง ๆ
4. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการเรียน การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ อาทิ เช่น รพ. พุทธชินราช พิษณุโลก กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ตามบทบาทด้านการเรียนการ สอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่กำหนดไว้ใน MOU เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงาน และจัดบริการวิชาการร่วมกัน เป็น ต้น
5. บริษัท ห้างร้านที่จำหน่ายครุภัณฑ์ด้าน การศึกษาการวิจัย และบริการสุขภาพ	ส่งมอบครุภัณฑ์ตาม TOR และดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งาน
6. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการส่ง ต่อผู้ป่วยธาราบำบัด ได้แก่ โรงพยาบาล พิษณุเวช	ส่งต่อผู้ป่วยด้านธาราบำบัด ตามข้อตกลงใน MOU และ MOA

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

คณะฯ มีการวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งชั้นด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชาตามตาราง OP-9

ตาราง OP-9 การวิเคราะห์สถาบันที่เป็นคู่แข่งชั้นด้านการเรียนการสอนแยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนสถาบันที่เปิด การเรียนการสอน*	ตัวชี้วัด	ลำดับ**
เทคนิคการแพทย์	16	จำนวนนิสิตที่สอบผ่านใบ ประกอบโรคศิลป์	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	7.5:1	12.85: 1
	2. ร้อยละของนิสิตปริญญาตรีที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับ นิสิต	112.7	108.33
	3. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบ วิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลป์ ในการสอบครั้งแรก (ปี การศึกษาที่สำเร็จการศึกษา)	คณะ=86.63 MT=96.43 RT=95.45 PT=74	คณะ=62.15 MT=58.30 RT=91.8 PT=36.36
	4. ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่มีงานทำในรอบ 8 เดือน	คณะ=72.73 MT=83.33 RT=91.18 PT=26.47	คณะ=68.81 MT=76 RT=93.88 PT=36.54

หลักสูตรและบริการ	ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark	ผลลัพธ์ของ คู่เทียบ	ผลลัพธ์ของ คณะ
	5. ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่มีงานทำในรอบ 12 เดือน	คณะ=99.35 MT=98.33 RT=100.00 PT=97.06	คณะ=84.96 MT=76.00 RT=97.62 PT=81.25
	6. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี (ปีการศึกษา) ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) : คะแนนเต็ม 5	คณะ=4.60 MT = 4.51 RT= 4.49 PT = 4.81	คณะ=4.28 MT = 4.38 RT= 4.31 PT = 4.15
	7. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ในหลักสูตร 4 ปี (ปี)	คณะ=85.2 MT=85.2 RT=89.7 PT=80.7	คณะ=74.76 MT=75.38 RT=84.13 PT=64.81
	8. Pass rate	66.67	74.76
	9. Dropout rate	N/A	7.25
	10. จำนวนสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	1.47: 1	0.56:1
การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	1. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมดต่อปีการศึกษา	0.35	0.35
	2. จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	6	2
การวิจัยและนวัตกรรม	1. ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	223.28	41.33
	2. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร	9	0
	3. จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์	3	1
	4. จำนวนงบประมาณวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (บาท)	701,026	185,176
การบริการทางวิชาการ	1. จำนวนโครงการให้บริการจัดอบรม ประชุมและสัมมนา	10	2
การบริการทางสุขภาพ	1. จำนวนผู้บริการด้านสุขภาพผ่านคลินิกกายภาพและธาราบำบัด (คน)	46,826	3,568

(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 อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย C 5 คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา
การวิจัยและนวัตกรรม	C 6 อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก C 7 คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม C 8 คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม
การบริการวิชาการ	C 9 ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน C 10 ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ
การบริการสุขภาพ	C 11 โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธรรมาบำบัดได้เอง C 12 บุคลากรที่ให้บริการลาออก

(3) แหล่งข้อมูลในการเปรียบเทียบ

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

ข.บริบทเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)

โอกาสและจุดแข็ง	SA1 :	ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ
	SA2 :	นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม
	SA3 :	ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต
	SA4 :	คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์
	SA5 :	คณะมีอาคารธรรมาบำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัด ฟันฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป 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 และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น
	SC5 :	คณะยังปรับตัวช้าต่อการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็น Hardware และ software ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพสูงมาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามภารกิจของคณะ

ค. ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน

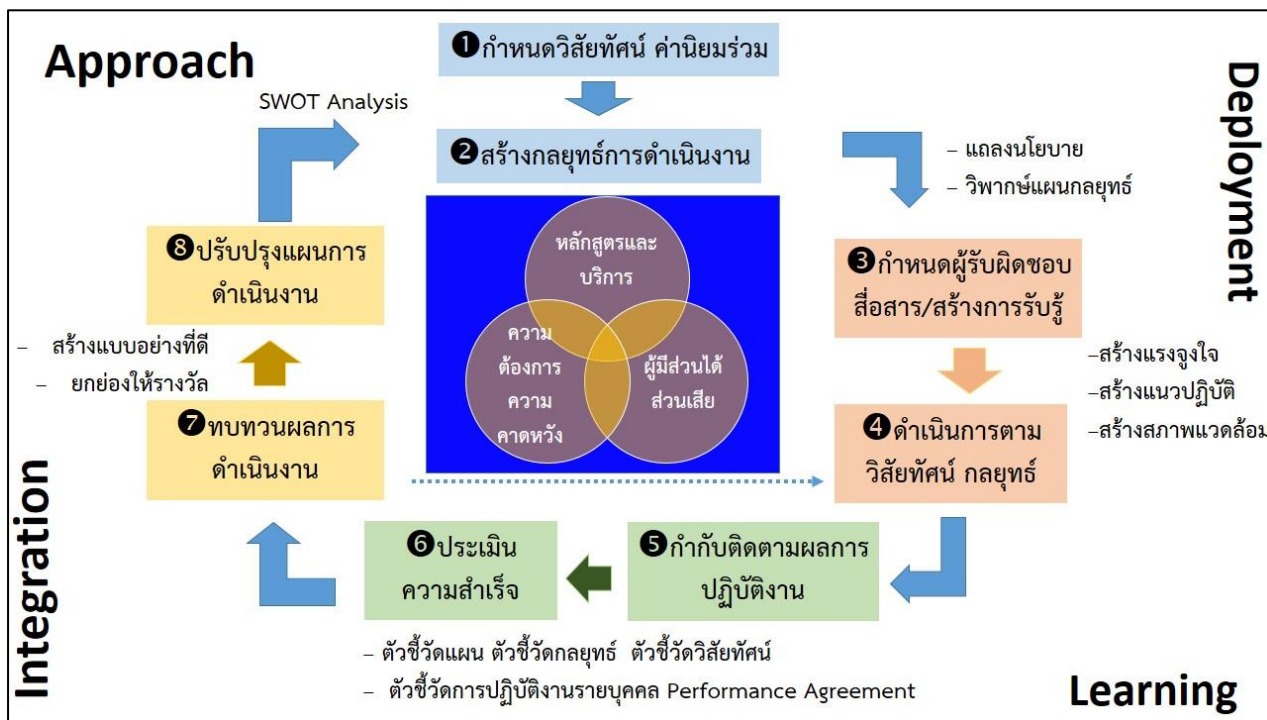
ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน

- 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 และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568”



ภาพที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร

คณบดีกำหนดทิศทาง วางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยทบทวนผลการดำเนินงานของคณะฯที่ผ่านมา รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร จากนั้นคณบดีสื่อสารสร้างความเข้าใจกับทีมบริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำกลยุทธ์มาพัฒนาแผนงาน แผนเงิน และแผนคน และกำหนดตัวชี้วัด และคณบดีมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้กำกับดูแล ความสำเร็จ และคณบดีติดตามผล โดยให้รายงานความสำเร็จตามตัวชี้วัดในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำ ตามระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ได้ระบุไว้ในโครงการองค์กร คณบดีกำหนดให้มีการพบประชาคม ในแต่ละปีเพื่อทบทวนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน โดยคณบดีทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ติดตามประเมินผล กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติ และขยายผลสู่ความสำเร็จอื่นๆ

ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม (1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

เนื่องจากคณะผู้บริหารชุดปัจจุบันได้เข้ารับตำแหน่งในเดือน ตุลาคม 2564 คณบดีจึงได้เป็นผู้ทบทวนวิสัยทัศน์ ผลการดำเนินงาน รวมทั้ง Management Review Report ของคณะฯที่ผ่านมา ในปี 2563 จากนั้นจึงยกร่างและกำหนดวิสัยทัศน์ปัจจุบัน และแถลงต่อสภามหาวิทยาลัยในคราวรับตำแหน่ง (ขั้นตอนที่ 1 ในภาพที่ 1.1-1) ทั้งนี้วิสัยทัศน์ใหม่มาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของประเทศ ซึ่งเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged Society) แล้ว ส่วนกลยุทธ์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีจุดเน้นด้านการสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยนเรศวรได้เตรียมความพร้อมในการเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐประเด็นที่

เกี่ยวข้องกับการหารายได้ ที่ยั่งยืนของคณะจึงเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่ง นอกจากนี้ยังได้มีการวิเคราะห์ SWOT ของคณะพบว่า มีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมซึ่งมีโอกาสต่อยอดในเชิงพาณิชย์ คณะมีอาคารธาราบำบัดซึ่งเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง คณะจึงมีศักยภาพและโอกาสในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม และให้บริการวิชาการรองรับสังคมสูงวัยหลากหลายมิติ อีกทั้งเป็นแนวทางในการแสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเองได้เป็นอย่างดี

คณะดีสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารในหลายรูปแบบช่องทาง เช่น กิจกรรมพบประชาคม คลิปวิดีโอ สั้น Speech ในการเปิดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ **วิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์การดำเนินงาน มีการติดตามความสำเร็จเป็นระยะ ซึ่งรับผิดชอบโดยทีมบริหาร (ขั้นตอนที่ 2 ในภาพที่ 1.1-1) ซึ่งเชื่อมโยงกับหมวดที่ 2.1 ก(1)**

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

คณะดีเป็นผู้ร่างค่านิยมร่วม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมหลัก 11 การของ EdPEX เน้นพฤติกรรมของบุคลากรที่จะนำพาคณะสู่วิสัยทัศน์ ทีมบริหารร่วมกันทบทวนและปรับปรุง มีการมอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานนำ (ร่าง) ค่านิยมร่วม ไปวิพากษ์ในหน่วยงาน จากนั้นนำไปสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาคม โดยใช้คำว่า CARE (Creativity, Adaptability, Responsibility, Empathy) ตามภาพที่ 1.1-2 ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายในเชิงสุภาพ แต่ละอักษรมาจากคำที่เป็นพฤติกรรมหลักที่สนับสนุนภารกิจหลักและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่ และมีการกำหนดพฤติกรรมหลักตามค่านิยมร่วม (Approach) **ทีมบริหารออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมร่วม (Deployment) เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ตามหมวดที่ 5.2 (ข) และคณะดีได้เข้าร่วม** ในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอในฐานะผู้นำระดับสูง มีการบูรณาการไปยังการพิจารณาความดีความชอบในรอบที่ 1/2566 โดยกำหนดเป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ก.พ. **และวัดผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผ่านการประเมินความดีความชอบ (Learning) และกำหนดให้ใส่ความสอดคล้องของการปฏิบัติงานในแผนปฏิบัติการกับค่านิยมร่วม (Integration) ดังอธิบายในหมวดที่ 5.2 ค(1) มีการมอบรางวัลบุคลากรสายสนับสนุนที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม CARE และรางวัลอาจารย์ในดวงใจ ในวันสถาปนาคณะ (12 กรกฎาคม 2566) เพื่อยกย่องและให้เกียรติบุคลากรต้นแบบที่มี ความประพฤติเป็นไปตามค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนค่านิยมในการยกย่อง เชิดชูและเผยแพร่เกียรติคุณของบุคลากรให้ปรากฏและเป็นรูปธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคลากร รวมทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีผลลัพธ์ของการประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์นิสิต และประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะ (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(1) ตัวชี้วัดที่ 7.4-1 ถึง 7.4-5 และตัวชี้วัดค่านิยมร่วม 7.4-20 ถึง 7.4-23)**



ภาพที่ 1.1-2 ค่านิยมร่วม การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณบดีวางนโยบายเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย โดยคณบดีได้มอบหมายความรับผิดชอบให้ทีมบริหาร เป็นผู้กำกับดูแลกระบวนการที่ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายในประเด็นหลักๆ ที่ได้ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร โดยมีระบบการกำกับติดตาม ดังสรุปในตารางที่ 1.1-1

ตารางที่ 1.1-1 การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย

ด้าน	การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร	- คณบดีวางนโยบายและกำหนดให้กำกับติดตามการทำหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA - คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ กำกับการจัดการเรียนการสอน การพิจารณาผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบ และจัดโครงการเพื่อส่งเสริม ทักษะการประกันคุณภาพหลักสูตร เช่น กิจกรรมมินิซีรี่ย์ AUN-QA 7 หัวข้อ	ตามรอบการปรับหลักสูตร ตามปีการศึกษา ตามภาคการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพหลักสูตร
การวิจัย	- คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ กำกับติดตามการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสัตว์ทดลอง กำหนดให้นิสิตได้เข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย และความปลอดภัยทางชีวภาพและสารเคมี - อำนวยความสะดวกให้มีการอบรมและตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านวิจัย	ตามปีการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
การบริการวิชาการและ	- คณบดีมอบให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ กำกับติดตามความปลอดภัยของการให้บริการ ได้แก่ การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำ รวมทั้งจัดอบรม ฝึกปฏิบัติการด้านการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับการให้บริการทาง	ตามปีงบประมาณ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ

ด้าน	การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
บริการ สุขภาพ	สุขภาพ เช่นกรณีจมน้ำ และฝึกอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพ โดยผู้ให้บริการ ซ้อมแผนไฟไหม้ เป็นต้น		
การ บริหาร	— คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เป็นประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน — อำนวยความสะดวกในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทุนวิจัย จัดพื้นที่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบทางการเงินและพัสดุ	ตามปีงบประมาณ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาทรัพยากร

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



ภาพที่ 1.1-3 จริยธรรมของผู้นำคณะสหเวชศาสตร์ การสร้างการรับรู้ การส่งเสริม และการวัดผล

คณบดีกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด และสื่อสารให้บุคลากรทราบ นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่คู่มือจรรยาบรรณ และจริยธรรมในการทำงานที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัย มีแผนงานในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ อาทิเช่น การให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

ข การสื่อสาร

ในประเด็นด้านการสร้างการรับรู้ นั้น มีการสร้างแผนงานในการสื่อสาร โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบสร้างรูปแบบในการรับรู้ ผ่านสื่อต่างๆที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ให้แก่ประชาคม และทีมบริหารได้มีการรายงานความก้าวหน้าของการบริหารงานให้แก่ประชาคมได้รับทราบ

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

สำหรับด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยม อัตลักษณ์นิสิต ข่าวสารการจัดกิจกรรมของคณะ หลักสูตรและบริการต่าง ๆ นั้น **คณบดีกำหนดสาระที่ต้องการสื่อไปยังผู้รับสารแต่ละกลุ่มด้วยวิธีที่หลากหลาย** แสดงดังตารางที่ 1.1-2 และดำเนินการตลอดทั้งปี มีการติดตามประสิทธิผลของการรับรู้ ผ่านตัวชี้วัด โดยมีผลลัพธ์ การประเมินความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(1) ตัวชี้วัดที่ 7.4-6) นอกจากนี้ยังมีการประเมินวิธีการและกิจกรรมที่ผู้นำระดับสูงใช้เพื่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ และนิสิต เพื่อวางแผนปรับปรุงวิธีการและกิจกรรมต่อไป เช่น การทำ Focus Group ในกลุ่มนิสิตพบว่า Instagram และ TikTok เป็นช่องทางที่มี Impact สูงต่อนิสิต และการสื่อสารผ่าน E-document อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับกรณีเร่งด่วน

ตารางที่ 1.1-2 ช่องทางการสื่อสารที่สำคัญของผู้นำระดับสูง

สาระที่ต้องการสื่อ	ผู้รับสาร	วิธีการสื่อ	ความถี่	การประเมิน*
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบาย - การกำหนดแผนงาน - การติดตามผลการทำงาน 	- ทีมบริหาร	- การประชุมกลุ่มย่อยที่ทีมบริหาร	เดือนละ 1 ครั้ง	คณบดีสอบถามจากทีมบริหาร
<ul style="list-style-type: none"> - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม - กลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ - การติดตามตัวชี้วัด - ผลการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการประจำคณะ - คณะกรรมการประกันคุณภาพหลักสูตร 	การประชุม	เดือนละ 1 ครั้ง	คณบดีสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ
<ul style="list-style-type: none"> - การติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ 	- หัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> การประชุม คณะกรรมการบริหารสำนักงาน 	เดือนละ 1 ครั้ง	คณบดีสอบถามจากหัวหน้างาน
<ul style="list-style-type: none"> - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม - ปรัชญาการศึกษา - อัตลักษณ์นิสิต - แผนกลยุทธ์ - นโยบายสำคัญ - ผลการดำเนินงาน - ข่าวสารประชาสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมพบประชาคม - Speech ในการกล่าวเปิดงาน - E-Document - เว็บไซต์คณะ, Facebook, - Line 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นประจำทุกปีตามโอกาส เป็นประจำทุกปีตามโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินความพึงพอใจจากการจัดกิจกรรม - การสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ - การประเมินผ่านระบบ VOC

สาระที่ต้องการสื่อ	ผู้รับสาร	วิธีการสื่อ	ความถี่	การประเมิน*
<ul style="list-style-type: none"> – วิสัยทัศน์ – อัตลักษณ์นิสิต – แนวทางการพัฒนานิสิต – ข่าวสารประชาสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> – นิสิต – ผู้นำนิสิต 	<ul style="list-style-type: none"> – กิจกรรมผู้บริหารพบนิสิต – Speech ในการกล่าวเปิดงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง – เว็บไซต์คณะ, Facebook, Instagram, TikTok 	ตามโอกาส	<ul style="list-style-type: none"> – การประเมินความพึงพอใจจากการจัดกิจกรรม – การทำ Focus group โดยงานกิจการนิสิต – การประเมินผ่านระบบ VOC
<ul style="list-style-type: none"> – วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม – การให้บริการทางสุขภาพ – หลักสูตรของคณะ 	<ul style="list-style-type: none"> – ผู้รับบริการทางสุขภาพ – เครือข่ายความร่วมมือด้านการให้บริการสุขภาพ – ผู้เรียนในอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> – เว็บไซต์ Health Club / Facebook คณะ – ช่อง you tube – การประชุม เจรจาความร่วมมือ 	ตามโอกาส	
<ul style="list-style-type: none"> – วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม – ผลการดำเนินงานของคณะ 	<ul style="list-style-type: none"> – แหล่งฝึกงาน – ศิษย์เก่า 	<ul style="list-style-type: none"> – เว็บไซต์คณะ, Facebook, Instagram – กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและศิษย์เก่า 	ตามโอกาส	

***การประเมินประสิทธิผลของกิจกรรม/การใช้วิธีการสื่อสาร/การรับรู้**

คณะมีวิธีการสร้างความผูกพันให้กับกลุ่มลูกค้าที่สำคัญ ตามช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูง และมีการวัดผลลัพธ์ตามที่แสดงดังตารางที่ 1.1-3 รวมทั้งการรับ Feedback ผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการเช่น การพูดคุยกับนิสิตและบุคลากร เพื่อปรับวิธีการในการสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมในรูปแบบใหม่ๆ ตามความต้องการของนิสิต โดยผู้นำระดับสูงเข้าไปมีส่วนร่วม

ตารางที่ 1.1-3 ตัวอย่างช่องทางการสร้างความผูกพันที่สำคัญของผู้นำระดับสูง

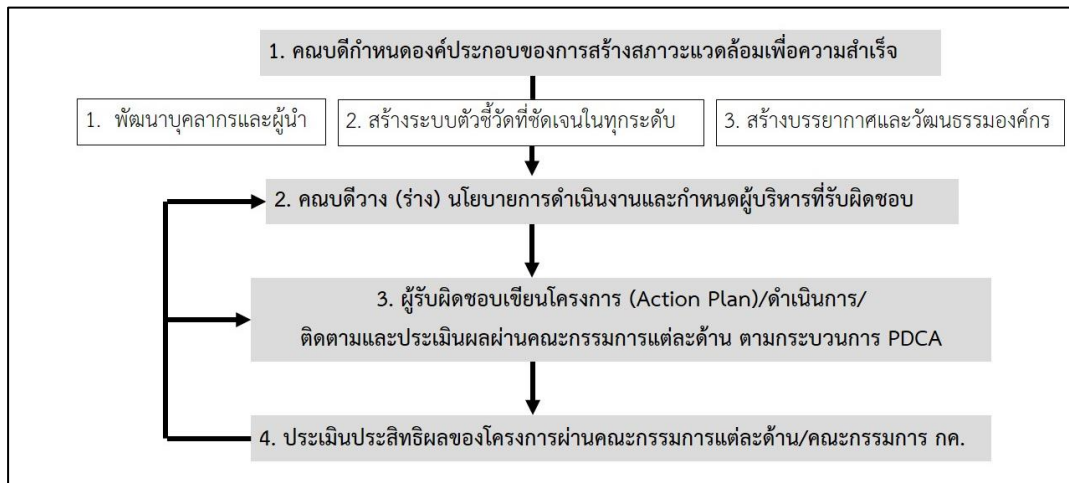
กลุ่ม	วิธีการสร้างความผูกพัน	ผลลัพธ์
ลูกค้า		
นิสิต	<ul style="list-style-type: none"> – เป็นประธานเปิดกิจกรรมและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนงานด้านการพัฒนานิสิตคณะ – เข้าร่วมกิจกรรมผู้บริหารพบนิสิตเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ – ให้ทุนการศึกษา/ จัดกิจกรรม Take what you want and give what you can – สร้างกิจกรรมสำหรับการแสดงออกของนิสิตอย่างสร้างสรรค์ เช่น AHS Road map to ALLIED, Zone ALLIED – เชิดชูเกียรติตามโอกาสที่เหมาะสมและเผยแพร่ใน social media 	<p>ผลประเมินความผูกพันของนิสิต (หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-15 และ 7.2-16)</p>

กลุ่ม	วิธีการสร้างความผูกพัน	ผลลัพธ์
ผู้ใช้บัณฑิต	— กำกับดูแลให้การจัดทำหลักสูตร หรือ ผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ	ผลประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต (หมวด 7.2 ก(1) ตัวชี้วัด 7.2-13 และ 7.2-14)
ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	— กำกับดูแลการบริหารทุนวิจัยให้เป็นไปตามที่แหล่งทุนต้องการ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากแหล่งทุนวิจัย (หมวด 7.2 ก(1) ตัวชี้วัด 7.2-17 ถึง 7.2-20)
ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	— กำกับดูแลให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ (หมวด 7.2 ก(1) ตัวชี้วัด 7.2-21 ถึง 7.2-23)
ผู้รับบริการสุขภาพ	— ให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับผู้ให้บริการของคณะ เพื่อแสดงออกกับผู้รับบริการอย่างกัลยาณมิตร — กำกับดูแลให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการ	ผลประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการสุขภาพ (หมวด 7.2 ก(1) ตัวชี้วัด 7.2-24 ถึง 7.2-28)
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	— สร้างสวัสดิการของการทำงาน ขวัญและกำลังใจ — พบประชาชนอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ — มอบรางวัลชูเกียรติตามโอกาสที่เหมาะสมและเผยแพร่ใน social media	ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร (หมวด 7.3 ก(2) ภาพที่ 7.3-2 และ 7.3-3)
คู่ความร่วมมือ (ตารางที่ OP-8)	— มอบของขวัญในเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่ — สร้างกิจกรรมและโครงการที่ร่วมกันดำเนินงาน	

ค พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความสำเร็จในปัจจุบันคือความสำเร็จตามกลยุทธ์ ความสำเร็จในอนาคต คือความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
 ควบตีวาระระบบการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 1.1-4 และวิธีการดำเนินงานตามตารางที่ 1.1-4



ภาพที่ 1.1-4 ระบบการสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ตารางที่ 1.1-4 วิธีดำเนินงานเพื่อสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
1 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งปรับผลการดำเนินงานมุ่งบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> คณบดีเป็นผู้วางวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กำหนด KPI คณบดีจัดระบบให้มีการถ่ายโอนความรับผิดชอบ KPI ในกลยุทธ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของ KPI ของการปฏิบัติงานรายบุคคล ทำ Performance Agreement รายบุคคล 	รายงานการติดตามผลลัพธ์ การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-8)
2. การเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> ทีมบริหารสร้างรูปแบบกิจกรรมที่ทันสมัย/ใหม่และมีประโยชน์ คณบดีสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการทำงานทุกระดับ คณบดีจัดระบบการประเมินความดีความชอบที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วม คณะปรับภูมิทัศน์การทำงาน สิ่งแวดล้อมใหม่ ให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและการสร้างนวัตกรรม คณบดีจัดระบบผู้รับผิดชอบการส่งเสริมทักษะด้านการทำวิจัยและนวัตกรรมของนิสิต มีการจัดกิจกรรม innovation and entrepreneurial boot camp ซึ่งคณบดีเป็น 1 ในคณะกรรมการตัดสิน เป็นต้น 	ผลลัพธ์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (หมวดที่ 7.1)
3. การเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว	<ul style="list-style-type: none"> คณบดีอนุมัติการพัฒนาาระบบสารสนเทศที่ช่วยให้ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น 	จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก(2)) ตัวชี้วัดที่ 7.4-7)

องค์ประกอบ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญ
	<ul style="list-style-type: none"> — คณะมีการจัดระบบการทำงานที่เน้นเฉพาะความเชี่ยวชาญหลักๆ ได้แก่การสอนการวิจัยและการบริการทางสุขภาพ ส่วนภารกิจอื่น ๆ คณะดำเนินการโดย outsource 	
4. การเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีกำหนดให้มีตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจน — คณบดีมีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญของการดำเนินงานของคณะให้แก่ประชาคมรับทราบ 	รายงานการติดตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์และการเทียบเคียงกับสถาบันคู่เทียบ
5. การมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนิสิตผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> — คณะจัดระบบ Voice of Customer และ Stakeholder จากลูกค้าทุกกลุ่ม และมีการติดตามผลในที่ประชุม — คณบดีกำหนดนโยบายด้านการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์ หรือ Outcome based education — คณบดีสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน ในการดำเนินการด้านหลักสูตรและบริการหลักของคณะ — คณะมีการกำหนดให้ใช้คะแนนความพึงพอใจจากผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความดีความชอบ 	ความพึงพอใจของลูกค้าผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ (หมวดที่ 7.2)
6. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีวางระบบด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดให้ผู้บริหารของคณะเป็นผู้จัดกิจกรรม KM ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ (Up Skill, Re skill) และนำความรู้และทักษะใหม่ๆ จากหลากหลายภาคส่วน (New Skill) มาถ่ายทอดแก่บุคลากรและนิสิตเป็นประจำ 	จำนวนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะ ((หมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-9)
7. การพัฒนาและเสริมทักษะการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีเป็นผู้คัดเลือกทีมบริหาร และส่งเสริม สนับสนุนให้มีการเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้อง และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างงาน เพื่อให้มีความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของคณะ — คณบดีจัดให้มีหัวหน้างานครบทุกงาน และจัดเวทีการประชุมหัวหน้างาน โดยคณบดีเป็นผู้เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง 	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ((หมวดที่ 7.4 ก(2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-10)
8. การพัฒนาผู้นำในอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดให้อาจารย์ และสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะในการบริหาร 	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ

ทีมบริหารมีการทบทวนและปรับแผนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และจัดการกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน

ตาราง 1.1-5 การจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หลักสูตรและบริการ	ปัจจัย	สิ่งที่ได้ดำเนินการ
การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> — สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวน — ผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น — ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> — ทำคณิศรประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อคณะ

หลักสูตรและบริการ	ปัจจัย	สิ่งที่ได้ดำเนินการ
การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> — อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย — คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> — จัดสรรทุน แก้วเจ้าจอม
การวิจัยและนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> — อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก — คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม — คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> — แต่งตั้งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกลยุทธ์การวิจัยเพื่อผลักดันนโยบายด้านนี้อย่างจริงจัง
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> — ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน — ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> — พัฒนาระบบ LIFE Platform เพื่อการลงทะเบียนประชุมวิชาการ — ออกประกาศจัดสรรเงินรายได้จากการให้บริการฯ ของภาควิชา — จัดระบบ Organize งานประชุมวิชาการของภาควิชา
การบริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> — โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธาราบำบัดตัวเอง — บุคลากรที่ให้บริการลาออก 	<ul style="list-style-type: none"> — พัฒนารูปแบบการหารายได้เพิ่มเติมจากบริการทางด้านเทคนิคการแพทย์

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

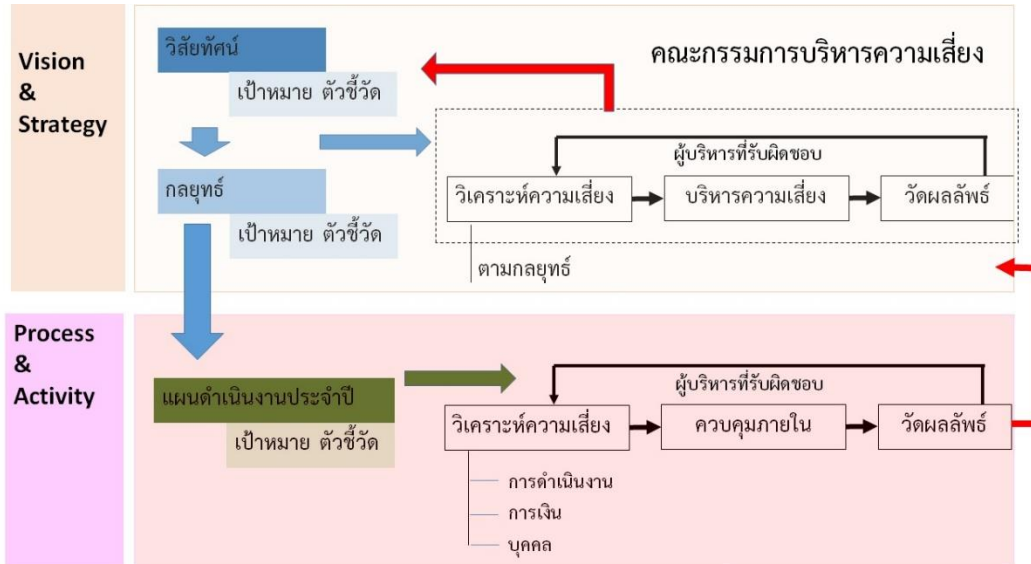
คณบดีกำหนดเรื่องที่ต้องการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง ได้แก่ การเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว จึงมุ่งเน้นเรื่อง การใช้สารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และอัตรากำลังสายสนับสนุนและกระบวนการทำงาน คณบดีจะร่วมในการประชุมเชิงนโยบาย การริเริ่ม แผนงาน และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งติดตามงานจากผู้บริหารที่รับผิดชอบเป็นประจำทุกเดือน

ตารางที่ 1.1-6 การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

เรื่อง	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การวัดผลลัพธ์
1. การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - ลงทุนกับการพัฒนาระบบ IT เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มากที่สุด เช่น ระบบลงทะเบียนปฏิบัติงาน ระบบการลา ระบบการรับฟังและประเมินเสียงจากลูกค้า ระบบการรอกภาระงาน 	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดี — ผู้ช่วยฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ผลประเมินความพึงพอใจด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน (หมวดที่ 7.3 ก(2) ตารางที่ 7.3-10) และการรับฟัง Feedback จากการพบประชาคม
2. การวิเคราะห์ Workload	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดกิจกรรมงาน เขียน work process คำนวณระยะเวลาในการทำงานและคำนวณ Headcount เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางระบบอัตรากำลัง 	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดี 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการวิเคราะห์ Workload

1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

คณบดีใช้เครื่องมือด้านการจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และ คณะกรรมการประจำคณะ ตามภาพที่ 1.2-1 มาตรฐานการกำกับดูแลความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 1.2-1 การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ก. การกำกับดูแลขององค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

คณบดีวางระบบกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 1.2-1

ตารางที่ 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

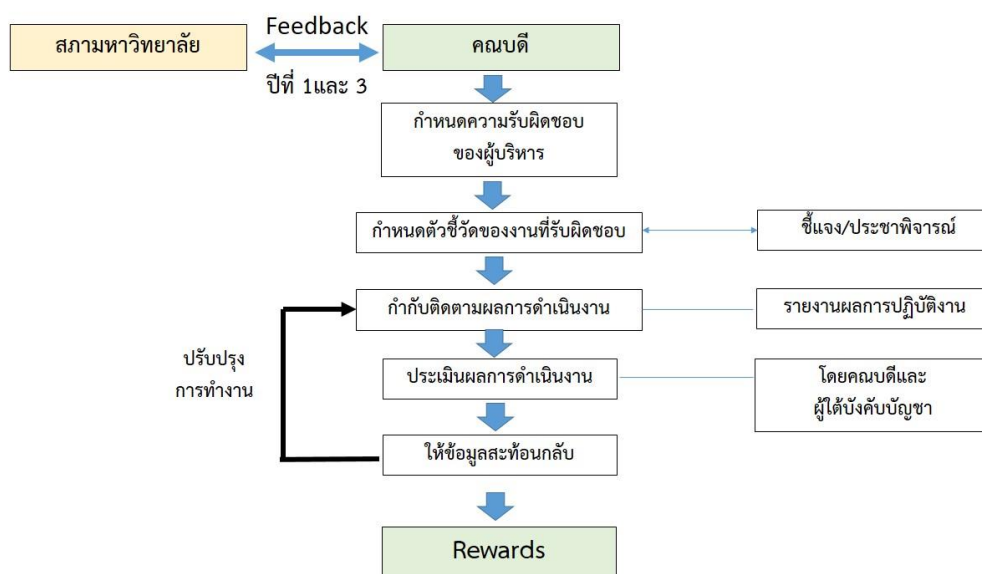
ด้าน	บทบาทของคณบดี	ผลลัพธ์
ภาวะความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> คณบดีสร้าง กำกับ ติดตาม ประเมินผลระบบในการถ่ายทอดความรับผิดชอบต่อตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ไปยังผู้บริหาร และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบระยะเวลา ติดตามความสำเร็จของกลยุทธ์ ทุกรอบ 6, 9 และ 12 เดือน และมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รายงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและวางแผนสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงาน ให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการคณะเพื่อพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้ที่ประชุมเห็นความเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงาน 	<p>รายงานการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงาน ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-8)</p>
ภาวะความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> คณบดีเป็นผู้อนุมัติการจัดโครงการและงบประมาณในโครงการ คณบดีเป็นผู้รับผิดชอบต่อด้านการเบิกจ่ายงบประมาณของคณะและรายงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และหน่วยแผน เป็นผู้จัดทำร่างรายรับรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ และให้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ 	<p>ผลลัพธ์ด้านการเงินในหมวดที่ 7.5</p>

ด้าน	บทบาทของคณบดี	ผลลัพธ์
	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ รายงานฐานะทางการเงินให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบทุกรอบ 3 เดือน — คณบดีมอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ รายงานรายรับรายจ่ายของการให้บริการทางสุขภาพของคณะให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบทุกเดือน 	
<p>ความโปร่งใสในการดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะให้ที่ประชุม กค. รับทราบและให้ความเห็น — คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ ทำหน้าที่ควบคุมภายในและจัดระบบในการดำเนินงานด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลัก — คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ประสานกับหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อกำกับดูแลผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงเป็นประจำ และรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทราบและพิจารณา 	<p>จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบต่อสังคม (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-11)</p>
<p>การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อเป็นกลไกหลักในการตรวจสอบ กำกับติดตามความสำเร็จขององค์กร — คณบดีมอบหมายรองคณบดีที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประธานกรรมการในการคัดเลือกผู้บริหารระดับภาควิชา และใช้ระบบการเสนอชื่อโดยคณะกรรมการประจำภาควิชา — คณบดีเปิดโอกาสให้ภาควิชาเป็นผู้เสนอชื่อตัวแทนของภาควิชา เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ครบถ้วนทุกภาควิชา — การคัดเลือกคณะกรรมการประจำคณะที่เป็นตัวแทนจากอาจารย์ประจำ ใช้วิธีการให้ภาควิชาเสนอชื่อ และให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกท่าน ทำการโหวตกันภายในโดยไม่มีผู้บริหารของคณะมาแทรกแซงเพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน — การคัดเลือกคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะของครุภัณฑ์ คณะกรรมการประกวดราคาและคณะกรรมการตรวจรับ จะใช้ระบบของมหาวิทยาลัย โดยรายชื่อของคณะกรรมการในแต่ละชุดจะต้องไม่ทับซ้อนกันเพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและการฟ้องร้อง 	
<p>การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีมอบให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร และรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้รับผิดชอบด้านการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำคณะ ในส่วนของนิสิตมีคณะกรรมการดูแลเรื่องวินัยนิสิต จัดระบบจัดการข้อร้องเรียนต่าง ๆ — มีระบบในการปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการ เช่น การติดป้ายประกาศเรื่องสิทธิผู้ป่วย ค่ารักษาพยาบาล สำหรับผู้รับบริการทางสุขภาพของคณะ — มีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง 	

(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
2. ประชาพิจารณ์รูปแบบ องค์ประกอบ เนื้อหาการประเมิน ผู้ประเมินและน้ำหนักคะแนน	การประเมิน
3. ประเมินผลตาม KPI (ทุกรอบ 6 เดือน) ซึ่งจะให้ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานตาม KPI ลงในแบบฟอร์มที่กำหนด	ผู้บริหาร (ผลลัพธ์ใน
4. ประเมินสมรรถนะการบริหาร (ภาวะผู้นำ การบริหาร การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ปัญหา และการจัดการทรัพยากร) โดยผู้ได้บังคับบัญชา (รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี) และประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารโดยบุคลากรในภาควิชา (หัวหน้าภาควิชา) หน่วยบุคคลสรุปผลเอกสารใส่ซอง (ลับ) และคณบดีให้ข้อมูลสะท้อนกลับยังแต่ละท่านทราบเพื่อปรับปรุงการทำงาน	หมวดที่ 7.4 ก (2) ตัวชี้วัดที่ 7.4-10)
5. หน่วยบุคคลสรุปผลทั้งหมด รายงานต่อคณบดี	
6. คณบดีพิจารณาความดีความชอบ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ	
7. คณบดีพิจารณาประเมินผลวิธีการที่ใช้ในการประเมินผู้บริหาร	

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

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

ตารางที่ 1.2-3 การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ความกังวลของ Stakeholder ที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการต่อความกังวล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
หลักสูตร				
<ul style="list-style-type: none"> — กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) — ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา — เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA — เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านเทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยี หิวใจและทรวงอก รังสี เทคนิค กายภาพบำบัด และทัศนมาตรศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> — การจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามแนวทาง OBE — หลักสูตรไม่ผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพ — การจัดการเรียนการสอนไม่มีคุณภาพและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ไม่ครบถ้วน พร้อมใช้ — บัณฑิตไม่มีคุณภาพ ขาดทักษะทางวิชาชีพและทักษะชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบกำกับติดตามการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับ และเกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA — คณบดีกำกับติดตาม และจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อตรวจติดตามและประเมินผลคุณภาพภายในระดับหลักสูตร — จัดสรรงบประมาณด้านการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และประเมินความพึงพอใจอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> — รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร — รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา — รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตฯ — คณะกรรมการ บริหารงาน วิชาการระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา — คณะกรรมการพัฒนานิสิตฯ 	<ul style="list-style-type: none"> — ร้อยละของหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-12) — คะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-13) — ผลประเมินจากผู้ใช้บัณฑิต
การวิจัย				
<ul style="list-style-type: none"> — ระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เครือข่ายภูมิภาค ม.นเรศวร 	<ul style="list-style-type: none"> — งานวิจัยไม่เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม — ห้องปฏิบัติการไม่ปลอดภัย ไม่ได้มาตรฐาน — นักวิจัยไม่สามารถปิดโครงการและรายงานผลได้ตามกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงานด้านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในสัตว์ รวมถึงความปลอดภัยทางชีวภาพและกำกับติดตามให้โครงการวิจัยต้องผ่านจริยธรรมในระดับที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> — รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา — รองคณบดีฝ่ายบริหาร — คณะกรรมการ บริหารงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> — มีเอกสารรับรองความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการวิจัย — มีเอกสารรับรองการทำวิจัยในมนุษย์และสัตว์

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ความกังวลของ Stakeholder ที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการต่อความกังวล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
<ul style="list-style-type: none"> — ระเบียบ ม. นเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ.2549 — ระเบียบ ม.นเรศวร ว่าด้วยการบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย — ระเบียบ ม. นเรศวร ว่าด้วย คณะกรรมการความปลอดภัยทางชีวภาพ 		<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ กำกับ การเบิกจ่ายงบประมาณการวิจัยให้เป็นไปตามระเบียบของแหล่งทุน — คณบดีวางนโยบายในการตรวจประเมินความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการวิจัย การดำเนินงานด้านการจัดการขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย กากกัมมันตรังสี รวมทั้ง กำกับติดตามการรายงานผลการ ครอบครองเชื้อที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ 		<ul style="list-style-type: none"> — สำหรับโครงการที่เกี่ยวข้องทุกโครงการ — มีรายงานการครอบครองเชื้อโรค — มีรายงานข้อมูล ทุนอุดหนุนการวิจัย — ผลลัพธ์ด้านข้อร้องเรียน ด้านความปลอดภัยและ สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-11)
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ				
<ul style="list-style-type: none"> — พรบ.การประกอบโรคศิลปะที่เกี่ยวข้อง ของสภา/สมาคมวิชาชีพ — มาตรฐานด้านคลินิก กายภาพบำบัด — การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับธาราบำบัด — แผนฉุกเฉิน กรณีเกิด เหตุเพลิงไหม้ จมน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> — การบริการสุขภาพไม่ได้มาตรฐานตามวิชาชีพ — ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> — คณบดีมอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับดูแล การให้บริการคลินิก ให้เป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพ และกำกับ ติดตามให้มีการจัดการความเสี่ยงของการให้บริการทางสุขภาพ และมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม — มีการสอบถามความพึงพอใจจาก ผู้รับบริการ — มีการพัฒนาระบบ LIFE Platform 	<ul style="list-style-type: none"> — ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ และบริการสุขภาพ — ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมฯ — คณะกรรมการคลินิก 	<ul style="list-style-type: none"> — แผนการควบคุมภายในของการให้บริการทางสุขภาพ — ผลลัพธ์ด้านข้อร้องเรียนจากการให้บริการสุขภาพของคณะ (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-14)

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ความกังวลของ Stakeholder ที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการต่อความกังวล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่สำคัญ
การบริหารจัดการ				
<ul style="list-style-type: none"> — ระบุว่าด้วยการบริหารงบประมาณ — ระบุคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน — ระบุการควบคุมภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> — การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบการเงินการคลัง — ไม่มีการดำเนินงานด้านความเสี่ยง 	<ul style="list-style-type: none"> — คณะกรรมการบริหารและรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้อธิการบดีทราบ — คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ ทำหน้าที่ควบคุมภายในและจัดระบบในการดำเนินงานด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> — รองคณบดีฝ่ายบริหาร — คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง 	<ul style="list-style-type: none"> — มีแผนบริหารความเสี่ยงจัดการความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูง — ผลลัพธ์จำนวนข้อบกพร่องจาก สตง. แผ่นดิน (หมวดที่ 7.4 ก (3) ตัวชี้วัดที่ 7.4-15)

(2) การประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดี ทบพทวนนโยบายด้านจริยธรรมของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ดำเนินการยกร่างประกาศนโยบายด้านจริยธรรม และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และประกาศใช้ ซึ่งมีสาระสำคัญของประกาศคือ การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์และโปร่งใสทางการเงิน ดังแสดงในตารางที่ 1.2-3 และการดำเนินงานของคณะ มีการสื่อสารเผยแพร่นโยบายด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณให้ประชาคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคม ทั้งนี้กำหนดให้รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้รับผิดชอบ และมีระบบในการกำกับดูแลและป้องกันการกระทำที่ผิดจริยธรรม และมีตัวชี้วัด คือ จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-16) และคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-17)

ตารางที่ 1.2-4 การส่งเสริมให้เกิดการประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ประเด็นการส่งเสริม	วิธีการส่งเสริม
การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	— กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการสุขภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด	— ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร — ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร — ส่งเสริมให้นักวิจัย ปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ
การดำเนินการด้านใบอนุญาตและหนังสือรับรอง	— ดำเนินการด้านใบอนุญาตและหนังสือรับรอง เช่น การครอบครองเครื่องเอกซเรย์ สารกัมมันตรังสี การครอบครองเชื้อโรคที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ การเรียนการสอน การวิจัย รวมทั้งดำเนินการด้านหนังสือรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการวิจัย — บุคลากรผู้ให้บริการสุขภาพต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะเท่านั้น
ความซื่อสัตย์ทางการเงินและการจัดการความเสี่ยง	— พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี และรายงานฐานะทางการเงินให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง — อาศัยหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานทางการเงินและความเสี่ยงด้านการเงิน — แต่งตั้งคณะกรรมการความเสี่ยงในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในคณะ และวางแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยง
ความโปร่งใสในการทำงาน	— รายงานผลการดำเนินงานของคณะในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะรับทราบเป็นประจำ มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง — แต่งตั้งคณะกรรมการที่กำกับดูแล จัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำคณะ มีแนวปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียน มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการข้อร้องเรียนของนิสิตและวินัยนิสิต

ประเด็นการส่งเสริม	วิธีการส่งเสริม
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ เพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการ ไม่ดำเนินการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ ส่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดผู้รับผิดชอบจัดระบบการจัดการขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย กากกัมมันตรังสี และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้บุคลากรและนิสิตไม่ละเมิด พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะกรรมการจัดการเกี่ยวกับความผาสุกของสังคมในทุกภารกิจที่เกี่ยวข้องทั้งนี้โดยมีรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีในแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ผ่านระบบและกลไกการทำงานตาม Action plan ของคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน ตัวอย่างของการดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกของสังคม และระบบกลไกกำกับการทำงาน แสดงดังตารางที่ 1.2-5

ตารางที่ 1.2-5 การดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกของสังคม และระบบกลไกกำกับการทำงาน

ภารกิจ	ระบบและกลไก	ตัวอย่างการดำเนินงาน
ด้านการวิจัยและบริการสุขภาพ	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย คณะกรรมการคลินิก	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการด้านสารเคมี และความปลอดภัยทางชีวภาพ การจัดการขยะติดเชื้อที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยและบริการของคณะอย่างถูกต้องตามหลักการ
การจัดการเรียนการสอน	คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ คณะกรรมการประจำคณะ	<ul style="list-style-type: none"> ปรับระบบการเรียนแบบ Hybrid และ Online สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 จัดซื้อครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hybrid สร้างแนวปฏิบัติ สำหรับการส่งนิสิตฝึกงาน ว่าจะต้องได้รับวัคซีนครบโดส หรือมีการตรวจคัดกรอง COVID-19 ก่อนฝึกงาน
ด้านบริการสุขภาพ	คณะกรรมการคลินิก คณะกรรมการประจำคณะ	<ul style="list-style-type: none"> จัดงบประมาณการซ่อมแซม ตรวจสอบสภาพของสระธาธาบำบัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบระบบการบำบัดน้ำก่อนปล่อยลงสู่สิ่งแวดล้อม ติดตั้งโซล่าเซลล์เป็นแหล่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าในอาคารธาธาบำบัดเอง เพื่อประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในปีการศึกษา 2565 มีการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมของการให้บริการของอาคารธาธาบำบัด โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ (ศึกษาเอกสารการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ได้ที่หน่วยแผน) ดังสรุปในตารางที่ 1.2-6

ตารางที่ 1.2-6 ตัวอย่างผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจากการให้บริการของอาคารธาราบำบัด

ด้าน	ตัวอย่างผลกระทบที่เกิดขึ้น	ตัวชี้วัด
ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> — เกิดรายรับจากการให้บริการของอาคารธาราบำบัด — เกิดรายรับจากการให้บริการร่วมกับภาคีเครือข่าย 	จำนวนรายรับที่เกิดขึ้นทั้งหมด
ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> — ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น — การมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ 	จำนวนกิจกรรม ความร่วมมือ
ด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> — ตรวจสอบระบบการบำบัดน้ำก่อนปล่อยลงสู่สิ่งแวดล้อม — ติดตั้งโซลาร์เซลล์เป็นแหล่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าในตัวอาคารธาราบำบัดเอง เพื่อเป็นการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น 	ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือก๊าซเรือนกระจกสู่สิ่งแวดล้อมที่ลดลง จำนวน 384 บาทต่อปี

(3) การสนับสนุนชุมชน

คณะดีไววงกลยุทธ์และผู้บริหารด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยสอดแทรก CSR ในภารกิจ ด้านการเรียนการสอน และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ผ่านระบบการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ

ตารางที่ 1.2-7 การสนับสนุนชุมชน

ภารกิจ	ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการดำเนินการสนับสนุนชุมชน	ผลลัพธ์
ด้านการเรียนการสอน	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย ผ่านการจัดการศึกษาแบบองค์รวม และรายวิชาเลือกเสรี	การประเมินผลการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และ
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	การสร้างต้นทุนทางสุขภาพ และการให้บริการทางวิชาการ และสุขภาพโดยใช้นวัตกรรมด้านการวิจัย เน้น การป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชน โดยอาศัยงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานท้องถิ่นและ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน	ผลลัพธ์ของ จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-18)

คณะกำหนดชุมชนเป้าหมาย โดยอาศัยพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ชุมชนตำบลท่าโพธิ์ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าโพธิ์

ในปี 2565 คณะฯ เริ่มคำนึงถึง SDG กลุ่มเป้าหมายด้านสังคมและความเป็นอยู่ของผู้คน จุดมุ่งหมายที่ 3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ข้อ 3 ให้บริการวิชาการแก่สังคม สร้างภูมิคุ้มกันในการดูแลสุขภาพและให้บริการทางการแพทย์ที่เหมาะสมกับชุมชนในพื้นที่ให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ลดการเจ็บป่วยและการเสียชีวิต มีการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1.2-6 และมีผลลัพธ์ที่สำคัญคือ มูลค่าผลตอบแทนการลงทุนทางสังคม (SROI Ratio) ซึ่งหน่วยแผนเป็นผู้วิเคราะห์ (ผลลัพธ์หมวด 7.4 ก (4) ตัวชี้วัดที่ 7.4-19)

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

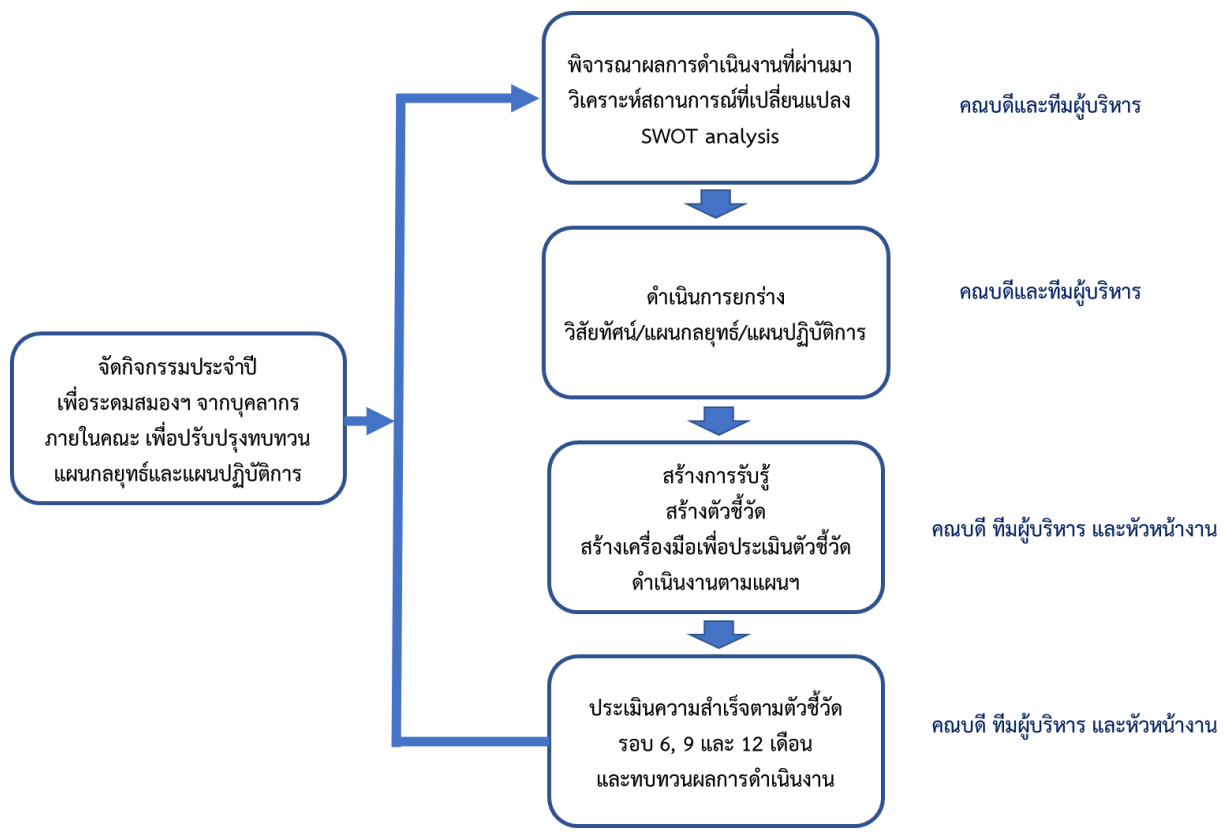
คณะสหเวชศาสตร์ โดยคณบดี เป็นผู้ดำเนินการหลักในการรวบรวมข้อมูลจากสถานการณ์ภายนอกและภายในคณะ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน แนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต นโยบายของมหาวิทยาลัย นครสวรรค์ และข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของคณะฯ (ดังแสดงรายละเอียดในหมวดที่ 1 ก (1)) โดยร่างแผนกลยุทธ์ของคณะสหเวชศาสตร์ฉบับปีงบประมาณ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

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

เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ค่าเป้าหมายรายปีของแผนกลยุทธ์ตามระยะเวลาของแผนที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว คณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานในแต่ละกลยุทธ์ จากนั้นคณะผู้บริหารจะดำเนินการถ่ายทอดแผนไปยังบุคลากรทุกระดับชั้น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการ/กิจกรรมและการดำเนินงานของคณะฯ ในแต่ละปีงบประมาณ เมื่อสิ้นสุดผลการดำเนินงานตามแผนฯ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะผู้บริหารจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของแผนฯ ทั้งหมดดังกล่าวเพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นไปปีงบประมาณถัดไป กระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์และการปรับปรุงทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ แสดงในภาพที่ 1.1-1 และ 2.1-1 โดยคณะฯ ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการปรับปรุงทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการจากการได้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุง และประเมินจากผลคะแนนความพึงพอใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองฯ ในแต่ละปี โดยในปีงบประมาณ 2566 ระหว่างวันที่ 18-19 พฤษภาคม 2566 คณะฯ ได้จัดกิจกรรมระดมสมองฯ เพื่อทบทวนการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยทีมบริหารและบุคลากรของคณะฯ ได้ใช้ผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ผลสะท้อนกลับจากบุคลากรและนิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขับเคลื่อนกลยุทธ์และสอดคล้องกับบริบท สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวทำให้คณะฯ ได้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุงที่มีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการ

ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของคณะ และผลคะแนนประเมินความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมระดมสมองฯ เท่ากับ 4.35 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับมาก



ภาพที่ 2.1-1 ขั้นตอนโดยสรุปในกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์และการปรับปรุงทบทวน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์

(2) นวัตกรรม

จากกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ทำให้เกิดการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร นำไปสู่การมองหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถทางการแข่งขัน ดังการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2.1-1 เชื่อมโยงกับ การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ในตาราง OP-11 และบริบทเชิงกลยุทธ์ ในหมวด ข ของโครงสร้างองค์กร

ตารางที่ 2.1-1 ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นของคณะสหเวชศาสตร์

กลยุทธ์	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดทำกลยุทธ์	การวิเคราะห์ Intelligent Risks		
		ความได้เปรียบ	ความท้าทาย	การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแข่งขัน
นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้เข้าถึงสหเวชฯ	หลักสูตร AHS Post Grad Innovative Minds และ Pitching Contest	SA2 SA4	-	C8
แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	LIFE Platform ระบบ ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการอบรมของคณะ	SA3 SA5	SC4 SC5	C9
	MOU ในการส่งต่อผู้ป่วยธาราบ้ำบ้ดร่วมกับโรงพยาบาลพิษณุเวช	SA3 SA5	-	C11
	ระบบการจัดประชุมวิชาการโดยคณะเป็น Organize	SA3	SC3	C10
ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก	การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ในลักษณะหนังสือ “”เพิ่มความน่าสนใจและดึงดูดผู้เรียน	-	SC1 SC3	C1-C3

นอกจากนี้ คณะฯ ให้ความสำคัญกับ “นวัตกรรม” เป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้นวัตกรรมอยู่ใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์และกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหนึ่งของแผนกลยุทธ์ โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อ การดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมตามที่กำหนด ทั้งนวัตกรรมที่เป็น ผลผลิตจากพันธกิจด้านวิจัยและด้านการเรียนการสอน และนวัตกรรมในการทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการ จัดการความรู้ (Knowledge Management; KM) ส่งเสริมการจัดทำ R2R การวิจัยสถาบันหรือการผลิตนวัตกรรมใน การทำงาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงกระบวนการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่คนบติและทีมบริหารให้ ความสำคัญ (ดังระบุในหมวดที่ 1 ค(2))

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คนบติและทีมบริหารนำข้อมูลสถานการณ์ สภาวะการณ์ภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ความ ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ผ่าน กระบวนการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหารคณะ ประชาคมชาวสหเวชศาสตร์ ข้อมูลสะท้อน กลับจากนิสิต ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนพิจารณาข้อมูลประเด็นสำคัญตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวง อว. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสภาวิชาชีพ เกณฑ์ประกันคุณภาพ หลักสูตร AUN-QA เกณฑ์คุณภาพการศึกษา EdPEX เพื่อให้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตารางที่ 2.1-2 แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิธีการรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1-2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ วิธีการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์

ข้อมูล	วิธีการรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ ภายนอก	นโยบายของประเทศ (แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13) และหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กระทรวง อว. และมหาวิทยาลัย นเรศวร (ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570) ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการ คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตจาก แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น สื่อ สารสนเทศแบบต่าง ๆ หนังสือแจ้ง เวียน การเข้าร่วมประชุมในโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ	- ประชุมระดมสมอง คณะผู้บริหาร - ประชุม คณะกรรมการประจำ คณะ	ตลอดทั้งปี	คนบติ รองคนบติ ผู้ช่วยคนบติ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า สำนักงาน เลขานุการคณะ คณะกรรมการ ประจำคณะ
กฎหมายและเกณฑ์ มาตรฐานที่ เกี่ยวข้อง	กฎหมาย หนังสือ เอกสารราชการที่ เกี่ยวข้องที่แจ้งเวียน การเข้าร่วม ประชุมเพื่อชี้แจงข้อกฎหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ประชุมระดมสมอง	ตลอดทั้งปี	คนบติ รองคนบติ ผู้ช่วยคนบติ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า สำนักงาน เลขานุการคณะ

ข้อมูล	วิธีการรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปีของคณะ	ผลประเมินการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ข้อมูลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ของปีที่ผ่านมา การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการควบคุมภายในคณะ ผ่านระบบสารสนเทศของคณะที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดทั้งปีงบประมาณ	- นำเสนอต่อ คณะกรรมการประจำคณะ - ประชาพิจารณ์ระดมสมอง - ประชุมระดมสมอง คณะผู้บริหาร	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ
ความได้เปรียบความท้าทาย	ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภายนอกและภายใน และข้อมูลนำเข้าทุกด้าน ผ่านกระบวนการ SWOT analysis เพื่อระบุความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SWOT analysis	ช่วงก่อนปีงบประมาณถัดไป	คณะผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ
ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แบบประเมินความพึงพอใจจากการบริการวิชาการของคณะ ข้อมูลสะท้อนกลับผ่านระบบสารสนเทศของคณะ การสังเกตจากพฤติกรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ เสียงสะท้อนจากบุคลากรและนิสิตภายในคณะ การจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะ โดยมอบหมายให้แต่ละภาควิชาและหน่วยงานภายในคณะ รวบรวมประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะล่วงหน้าก่อนการจัดกิจกรรม	- ประชุมระดมสมอง คณะผู้บริหาร - ประชุม คณะกรรมการประจำคณะ - จัดกิจกรรมสัมมนา ระดมสมองจากบุคลากรภายในคณะ	ตลอดทั้งปี	คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ บุคลากรและนิสิตของคณะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งทุน นายจ้าง

จากกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านจากแหล่งต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังแสดงข้างต้น ทำให้คณะฯ นำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทำให้คณะฯ ได้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุง เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านซึ่งเป็นหนึ่งในขั้นตอนของกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ การทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของคณะฯ มีประสิทธิผลที่ดี

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะสหเวชศาสตร์ได้กำหนดพันธกิจ 5 ด้าน ที่ครอบคลุมพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569 ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของนิสิตตามแนวทางประกันคุณภาพหลักสูตรของ AUN-QA

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากในโลกอนาคต
3. ผลิตงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และพัฒนาต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ
4. ให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงวัยโดยเน้นผู้สูงวัย และแสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพา ตนเองของคณะ
5. สอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ร่วมไปกับภารกิจหลักทุกด้าน

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

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

จากการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ในหมวดที่ 2.1 ก (3) รวมทั้งการกำหนดสมรรถนะหลัก ทำให้คณะบดีและทีมบริหารตัดสินใจเรื่องการดำเนินการตาม 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	การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี โทและเอก ทางสหเวชศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มีทักษะทางวิชาการ วิชาชีพและทักษะชีวิต	ระบบงานด้านการผลิตบัณฑิต - การรับนิสิตเข้า - การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล - การประกันคุณภาพหลักสูตร ระบบงานด้านพัฒนานิสิต - การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	- ภาควิชา - งานบริการการศึกษา - งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	- ผู้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา - ชมรมศิษย์เก่า - สโมสรนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ - แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย	- นายจ้าง - โรงพยาบาลรัฐ/เอกชน - สถานประกอบการ - แหล่งฝึกปฏิบัติงาน
2	การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม	ระบบงานด้านการวิจัย - การบริหารจัดการงานวิจัย - การจัดหาและจัดสรรทุนวิจัย - การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์	- งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - งานการเงินและพัสดุ - งานบริการวิชาการและจัดหารายได้ - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - หน่วยวิจัย	- ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย - แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย	- หน่วยงานแหล่งทุนภายในและภายนอกคณะ - บริษัทเอกชน - หน่วยงานที่มี MOU ร่วมกับคณะ
3, 4	การจัดบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้ การจัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิก โดยเฉพาะคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด และสร้างรายได้	ระบบงานด้านบริการสุขภาพและจัดหารายได้ - การบริการทางสุขภาพด้านคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด - การจัดประชุม/อบรม/หลักสูตรระยะสั้น	- ภาควิชา - งานการเงินและพัสดุ - งานบริการวิชาการและจัดหารายได้ - งานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - งานธุรการ อาคารสถานที่/ยานพาหนะ	- แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย - บริษัทเอกชนด้าน IT เพื่อจัดทำโปรแกรมด้านการบริการวิชาการ เช่น Life Platform - โปรแกรมฐานข้อมูลผู้รับบริการทางสุขภาพ	- โรงพยาบาลรัฐและเอกชนที่มีกิจกรรมและความร่วมมือกับคณะ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - สถานประกอบการภาคเอกชนเกี่ยวกับธุรกิจด้านสุขภาพและผู้สูงอายุ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

จากการกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและวิเคราะห์ด้วยวิธีการ SWOT analysis ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้แผนกลยุทธ์ที่กำหนดมีความสอดคล้องกับพันธกิจและสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยกำหนดแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี และกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละปีแบบไต่ระดับโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานย้อนหลัง 3 ปี เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ทั้งหมด 7 กลยุทธ์ พร้อมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว ดังแสดงในตารางที่ 2.1-4 (รายละเอียดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้กำกับดูแลและผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด สามารถพิจารณาได้จากแผนกลยุทธ์คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ 2566-2569) โดยคณะฯ มีระบบในการทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตลอดจนวิธีถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่บุคลากรทุกระดับ ดังแสดงในภาพที่ 2.1-1

ตารางที่ 2.1-4 แผนกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ระหว่างปีงบประมาณ 2565-2568 ของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	ตัวอย่างกิจกรรม
กลยุทธ์ ด้านที่ 1	ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)	- การจัดการศึกษา ของคณะเน้นที่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ ของหลักสูตร บัณฑิต มีคุณลักษณะตาม ความต้องการของ ผู้ใช้ - การจัดการศึกษา ของคณะที่มีความ พร้อมต่อการรับมือ กับสถานการณ์ ใน โลกพลิกผัน	1.1) SO1 พัฒนาหลักสูตรและผล การเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึง ประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education (SDG 4, 17) 1.2) SO2 ปรับการจัดการศึกษา เพื่อรับมือกับสถานการณ์ ในโลก พลิกผัน (SDG 4, 17)	SC1 SC3 SC2 SC4	1-01 ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินคุณภาพตาม เกณฑ์ AUN-QA อยู่ที่ระดับ 4 คะแนน 1-02 ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบ ประกอบโรคศิลปะของ 5 สาขาวิชา ของระดับหลักสูตร ปริญญาตรีไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 1-03 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย) 1-04 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้ มหาบัณฑิต/ดุซงกี บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย) 1-05 จำนวนหัวข้อรายวิชาที่เปิดให้เรียนผ่าน LIFE platform 1-06 ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี 1-07 ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วย ตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-กิจกรรมบรรยายเชิง ปฏิบัติการเรื่อง Trends in Medical Education -กิจกรรมพัฒนาการ ดำเนินงานด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา :การ อบรมให้ความรู้ /อบรมเชิง ปฏิบัติการ ระดับหลักสูตร ของคณะสหเวชศาสตร์ AUN-QA Mini series
ยุทธ์ ด้านที่ 2	ALLIED อัด ลักษณะนิสิต คณะสหเวช ศาสตร์	บัณฑิตคณะสหเวช ศาสตร์มีทักษะชีวิต ALLIED	2.1: SO3 พัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ทั้งด้านสังคมสำหรับ โลกอนาคตและอารมณ์จิตใจให้ นิสิต	SA2 SA3 SC3 SC5	2-08 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินทักษะชีวิตแต่ละด้าน 2-09 จำนวนรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติจากผลงาน นิสิตระดับปริญญาตรี (ผลงาน) 2-10 นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ใน เกณฑ์ปกติ (ร้อยละ) 2-11 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตระดับปริญญาตรี (คะแนนเฉลี่ย)	-กิจกรรมการพัฒนาทักษะ การให้คำปรึกษาสำหรับ อาจารย์ที่ปรึกษาทาง วิชาการ เทคนิคการให้ คำปรึกษาด้าน Mental health เบื้องต้น
กลยุทธ์ ด้านที่ 3		คณะมีการจัดสรร ทรัพยากรที่เอื้อต่อ	3.1) SO4 ส่งเสริมให้เกิดการ พัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย	SA2 SA3		

กลยุทธ์ Strategy	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	ตัวอย่างกิจกรรม
นวัตกรรมเพื่อผู้ สูงวัยให้เข้าถึง สหเวชฯ	การผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อ รองรับสังคมสูงวัย และมีผลงานที่ใช้ ประโยชน์ได้อย่าง เป็นรูปธรรม		SA4	3-12 ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ใน ฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ 3-13 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูงวัย ได้รับการจดสิทธิบัตร (เรื่อง) 3-14 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูงวัยได้ ยื่นขอสิทธิบัตรหรือ อนุสิทธิบัตร (เรื่อง) 3-15 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์ หรือ สังคม ชุมชน (ชิ้นงาน) 3-16 จำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการวิจัยและ นวัตกรรมระดับชาติและ/หรือนานาชาติของ อาจารย์ 3-17 ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 3-18 จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ชิ้นงาน) 3-19 ผลการประเมินทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (I: Innovation & Information technology) ของ มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย) 3-20 ผลการประเมินทักษะด้านการเป็นผู้ประกอบการ (E Entrepreneurial skills) ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต โดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	
		3.2) SO5 บูรณาการงานวิจัยเชิง นวัตกรรมเข้ากับบัณฑิตศึกษา	SA2 SA4		

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	ตัวอย่างกิจกรรม
กลยุทธ์ ด้านที่ 4	แสวงหารายได้ เพื่อพึ่งพาตนเอง	คณะมีส่วนร่วมในการ สร้างคุณค่าให้แก่ สังคมโดยเฉพาะผู้สูง วัยและมีรายได้อย่าง ยั่งยืน	4.1) SO6 มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาชุมชน ผู้สูงอายุ และ พัฒนารายได้จากการให้บริการ วิชาการและสุขภาพอย่างยั่งยืน	SA1 SA3 SA5	4-21 ผลประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment, SROI) จากการให้บริการวิชาการของ อาคารธาราบำบัด 4-22 ผลกำไรจากการจัดประชุมและอบรมระยะสั้น (แสน บาท) 4-23 ผลกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นจากการบริการสุขภาพ (ร้อยละ)	
กลยุทธ์ ด้านที่ 5	งานได้ผลคนเป็น สุข	บุคลากรมีศักยภาพ ในการทำงาน และมี สุขภาพะ สามารถนำ องค์ความรู้ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์	5.1) SO7 บริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุนคณะอย่าง ยั่งยืน	SC3 SC4	5-24 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ยื่นขอตำแหน่ง ที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ) 5-25 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน) ที่ ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร 5-26 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการ สนับสนุนเงินรางวัลตามประกาศมหาวิทยาลัยอื่นเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนเงินรางวัลผลงานสำหรับ บุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ (ร้อยละ) 5-27 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย) 5-28 จำนวนนวัตกรรมการทำงาน (ชิ้นงาน)	-กิจกรรมอบรมพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ใน หัวข้อเรื่อง “เกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ ตามประกาศ กพอ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564” -กิจกรรมการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management : KM) การ พิจารณาความดีความชอบ และเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ Strategy		เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	ตัวอย่างกิจกรรม
กลยุทธ์ ด้านที่ 6	ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก	- ผลงานของคณะเป็นที่ประจักษ์ มีระบบในการสื่อสารและรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน - คณะมีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล สามารถทำงานโดยอาศัยระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	6.1) SO8 จัดการสื่อสารและสร้างความผูกพันระหว่างคณะและ Stakeholder ภายนอก คณะ จัดระบบรับฟังเสียงสะท้อนกลับ	SC5	6-29 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) 6-30 สถิติการเข้าถึง Social media ที่เพิ่มขึ้น	
			6.2) SO9 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อลดต้นทุน	SC3	6-31 จำนวนสะสมของระบบสารสนเทศ (จำนวน) 6-32 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อระบบสารสนเทศของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	
กลยุทธ์ ด้านที่ 7	Green Clean and Safe Faculty	บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ คณะมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะอาดปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	7.1) SO10 บริหารจัดการด้านสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานและอาคารสถานที่	SC2 SC4	7-33 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ) 7-34 จำนวนอุบัติเหตุ/เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพอันเนื่องมาจากอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับบุคลากรและนิสิต ได้แก่ การได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย การเกิดอัคคีภัย การสูญหายของทรัพย์สินเนื่องจากถูกโจรกรรม (จำนวนครั้ง) 7-35 ร้อยละของห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย (ร้อยละ)	

กลยุทธ์ Strategy	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)	ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	ตัวอย่างกิจกรรม
				7-36 ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าในอาคารธรรมาบรรณาลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (ร้อยละ)	

SA: Strategic Advantage ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร

SC: Strategic Challenge ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร

(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 เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ทั้งภายในและภายนอกคณะ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ภาพที่ 2.1-2) คณะฯ ได้วิเคราะห์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และสมรรถนะหลักขององค์กรโดยอาศัยข้อมูล รอบด้านดังกล่าวข้างต้น มากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ให้ครอบคลุมด้านตามพันธกิจ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบกลยุทธ์แต่ละด้าน เมื่อมีการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนด คณะฯ จะดำเนินการ ประเมินผลและรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำกลับมาวิเคราะห์และ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมในแต่ละปี เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

คณะฯ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบ แนวทางการดำเนินงาน (ตาราง 7.5-4)

ภายหลังจากคณะกรรมการประจำคณะสหเวชศาสตร์เห็นชอบแผนกลยุทธ์แล้ว รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ จะนำข้อมูลแผนกลยุทธ์ มาประชุมภายในฝ่ายและหน่วยงาน ของตนเพื่อระดมสมองและความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ที่หน่วยงาน/ตนเองรับผิดชอบ โดยกำหนดรูปแบบของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ต้องการใช้ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และผลที่คาดว่าจะได้รับ เสนอเป็นแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาวของแต่ละหน่วยงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยแต่ละแผนปฏิบัติการต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมร่วมขององค์กร กลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงความเสี่ยง ความคุ้มค่า งบประมาณ ระยะเวลาและความเป็นไปได้ในการดำเนินงานที่เหมาะสมร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งคณะฯ อีกครั้ง เพื่อให้เกิด การบูรณาการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ สำหรับการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการลง ไปยังภาควิชาและหน่วยงานต่าง ๆ ในคณะฯ จะดำเนินการผ่านการถ่ายทอดจากผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้า งานผ่านการประชุมของแต่ละหน่วยงานย่อย เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแผนดังกล่าว นอกจากนี้กระบวนการ ดังกล่าวแล้ว การรับรู้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีจะถูกถ่ายทอดและสร้างการรับรู้ผ่านกิจกรรมระดม สมองฯ จากบุคลากรของคณะในแต่ละปี (ภายหลังครบรอบ 12 เดือนในแต่ละปีงบประมาณ)

เมื่อเริ่มดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้ว จะมีการจัดทำแผนรายปี และกำกับติดตามความก้าวหน้าของ แผนปฏิบัติการประจำปีในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกไตรมาส (ภาพที่ 2.1-1) โดยมีงานนโยบายและ แผนเป็นผู้ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำเสนอผลการ ดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ อีกทั้งยังมีการติดตามผลการประเมินตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์

และเป้าประสงค์ในรอบ 6, 9 และ 12 เดือน เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อครบรอบ 12 เดือน จะมีการประชุมระดมสมองเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานผลในภาพรวมของแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ทั้งหมดเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำหรับการดำเนินงานในปีถัดไป

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

การนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คณะฯ มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ในช่วงต้นปีงบประมาณ จากนั้นรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีสู่บุคลากรในหน่วยงานที่ตนเองกำกับ เพื่อให้การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกหน่วยงานในคณะผ่านการประชุมย่อยในหน่วยงานและส่งผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ในระหว่างการทำงานตามแผนปฏิบัติการ ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องจะคอยกำกับติดตาม และประเมินผลเป็นประจำตามกระบวนการกำกับติดตามที่คณะฯ กำหนดเป็นระยะ ๆ

3) การจัดสรรทรัพยากร

ในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ ร่วมกับหน่วยงานของตน นอกจากกำหนดแผนปฏิบัติการแล้วยังต้องกำหนดงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้ในแผนฯ ระบบในการพิจารณางบประมาณที่เหมาะสมในแต่ละแผนปฏิบัติการ จะดำเนินการผ่านการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ความเหมาะสมของการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมตามพันธกิจและกลยุทธ์ของคณะฯ และประเมินความเสี่ยงฐานะการเงินของคณะฯ ในกำหนดเป้าหมายการใช้เงินให้เหมาะสมโดยไม่กระทบต่อความมั่นคงทางการเงิน โดยพิจารณาปริมาณงบประมาณรายได้ที่จะเกิดขึ้นและเงินสะสมของคณะฯ ที่มีอยู่

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

จากผลการดำเนินการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามกระบวนการที่คณะฯ กำหนด ทำให้คณะฯ สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อความมั่นคงทางการเงิน ดังแสดงในหมวดที่ 7.5

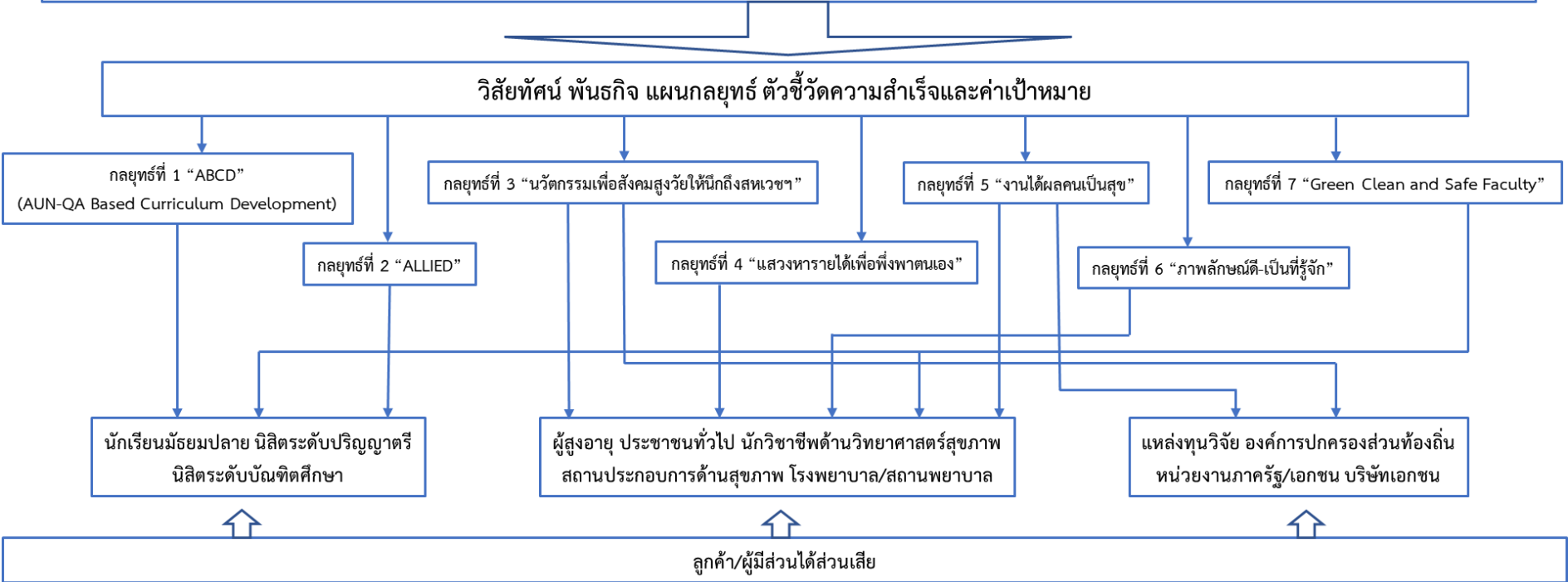
(4) แผนด้านบุคลากร

จากกลยุทธ์ที่ได้วางไว้จะถูกนำไปจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตั้งระบุในหมวดที่ 5 โดยคณะฯ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน มีการปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินภาระงานที่เหมาะสมกับหน้าที่และประเมินผลการปฏิบัติงานตาม Performance Agreement มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) (ดังแสดงในภาพที่ 5.2-2) เพื่อนำข้อมูลไปใช้กำหนดโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรที่ตรงเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของตนเองเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติจริง และให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อแผนกลยุทธ์ของทางคณะฯ

คณะฯ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และภารกิจของหน่วยงาน ตัวอย่างการบูรณาการระหว่างแผนกลยุทธ์กับแผนพัฒนาบุคลากร แสดงดังคอลัมภ์สุดท้ายของตาราง 2.1-3 ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมขององค์กร รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำวิจัยสถาบัน การจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี และผลักดันให้บุคลากรปรับเปลี่ยนระดับหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น นอกจากการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น คณะฯ ยังได้กำหนดมาตรการเพื่อเตรียมความพร้อมในกรณีสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำลัง (แสดงในตารางที่ 5.1-3) เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ความท้าทาย/ความได้เปรียบ

คณะมีคณาจารย์ในหลักสูตรสหสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพที่หลากหลายถึง 5 ด้าน สามารถบูรณาการร่วมกันเพื่อสนับสนุนทั้งการเรียน การวิจัย และการบริการวิชาการได้อย่างครบถ้วน คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์ / คณะมีอาคารธรรมาบำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัด ฟันฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่าง คณะมีคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ประมาณ 63 %) / คณะฯ มีแหล่งฝึกงานของนิสิตที่หลากหลายทั้งภาครัฐและ เอกชน กระจายอยู่ทุกภูมิภาค และมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ /บัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและมีภาวะการได้งานทำมากกว่า 85 % ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ / นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และทิศทางของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรม / ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคมผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต



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

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ดังแสดงในตาราง 7.5-4 เพื่อใช้ในการติดตามผลลัพธ์และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ โดยให้ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการมีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิธีการวัดสามารถนำมาวัดและประเมินได้อย่างเหมาะสม มีความท้าทาย มีโอกาสและความเป็นไปได้ภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสมและผ่านความเห็นชอบจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ ผู้รับผิดชอบกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการพิจารณาทั้งในระดับหน่วยงานย่อยภายในคณะฯ และคณะกรรมการประจำคณะสหเวชศาสตร์ เพื่อให้ตัวชี้วัดสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงและมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลักของคณะฯ

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

การคาดการณ์ผลการดำเนินการในระยะยาว

ผู้รับผิดชอบกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมกับคณะกรรมการประจำคณะฯ ร่วมกันคาดการณ์ผลการดำเนินการทั้งในระดับกลยุทธ์ และระดับแผนปฏิบัติการ (แผนระยะ 4 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569) ดังแสดงในแผนกลยุทธ์ คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569 (ตารางที่ 7.5-4) โดยคณะฯ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายผลการดำเนินงานในรอบปีถัดไป โดยกำหนดนโยบายว่าผลการดำเนินงานในปีปัจจุบันควรเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ควรน้อยกว่าค่าพื้นฐานหรือค่าที่ดำเนินการได้ในปีงบประมาณก่อนหน้า และอาจนำข้อมูลผลการดำเนินงานของคู่เทียบมาใช้ในการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทาย

การคาดการณ์ผลการดำเนินการในระยะสั้น

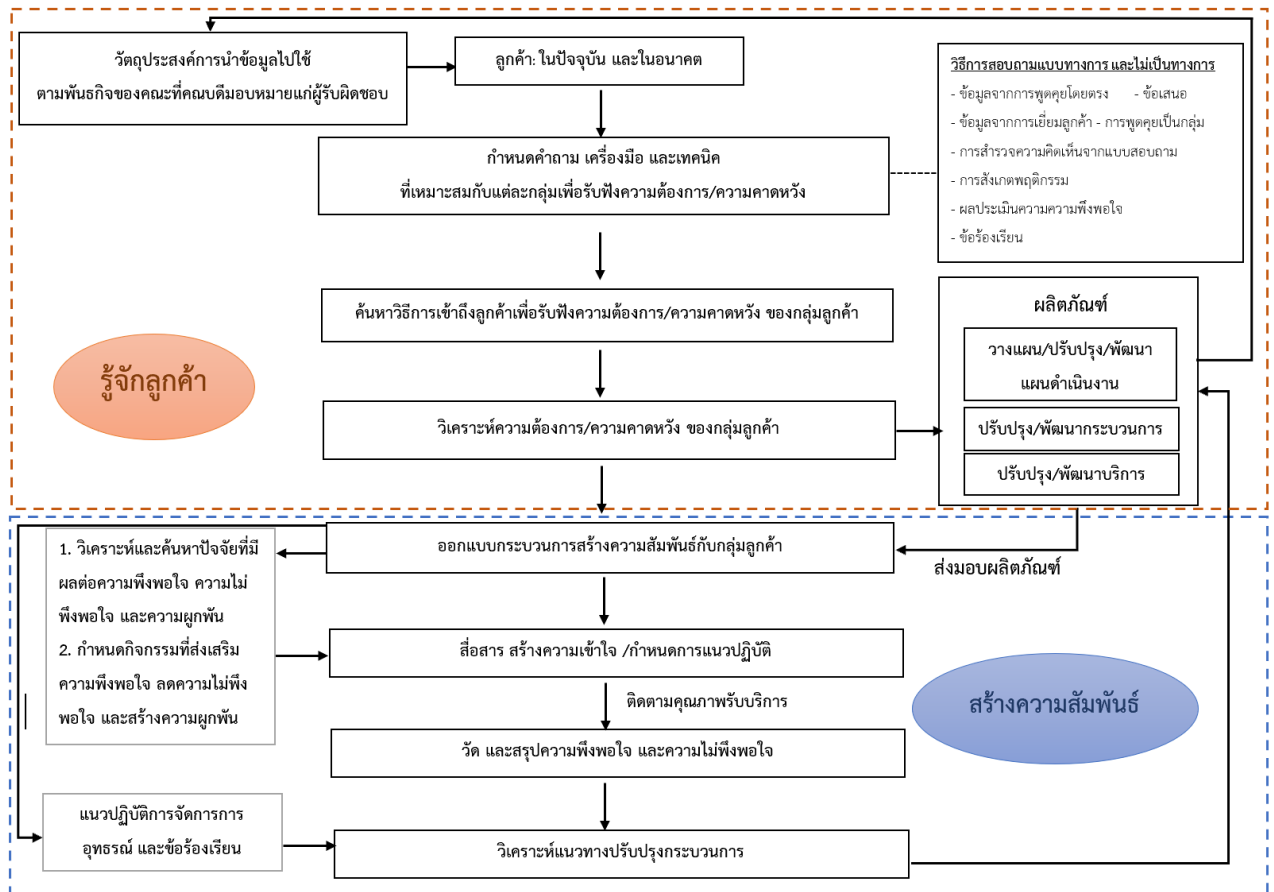
คณะฯ มีกระบวนการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินการและพิจารณาตรวจสอบความก้าวหน้า การบรรลุเป้าหมาย ปัญหาและอุปสรรค ผ่านการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพของคณะฯ ในรอบ 6 9 และ 12 เดือน หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบร่วมกับงานนโยบายและแผนจะรวบรวมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา รวมทั้งให้ความเห็นชอบกรณีที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการอย่างทันท่วงที ทั้งนี้ในกรณีที่มีสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนหรือปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานตามความเหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

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

หมวด 3 ลูกค้า

คณบดีเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับลูกค้า ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การหาความคาดหวังของลูกค้า จำแนกกลุ่มลูกค้า การสร้างและจัดการความสัมพันธ์ การนำเสียงสะท้อนของลูกค้า (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

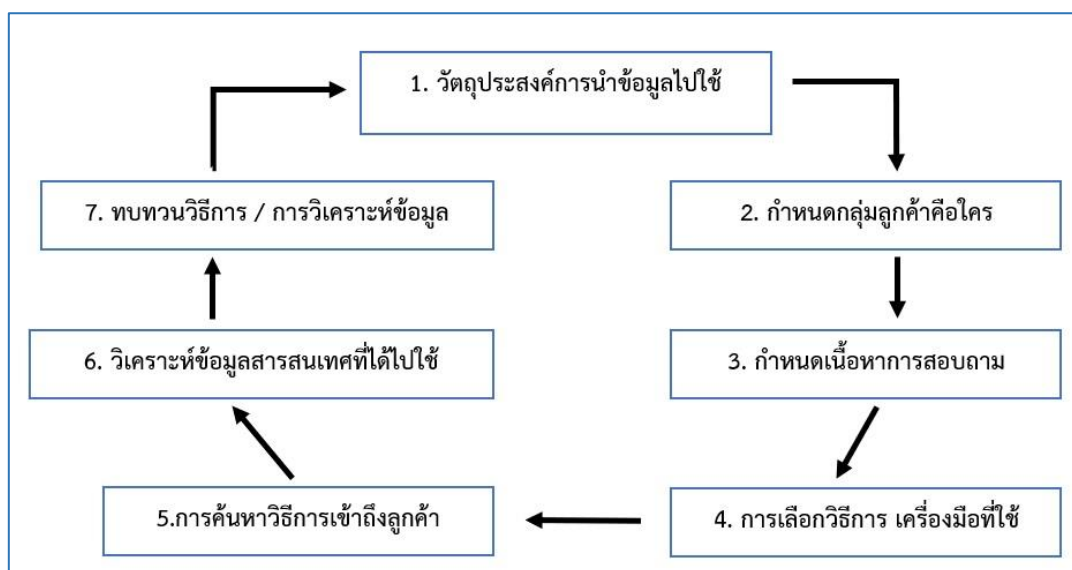


ภาพที่ 3-1 กระบวนการรู้จัก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

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

คณบดี ทีมบริหาร คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับภาควิชา และหลักสูตรให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนของลูกค้า เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้ดังตาราง OP-7 ในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้คณบดีและผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศ VOC ไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 และข้อกำหนดที่ไปปรับปรุงกระบวนการทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4 ตลอดจนทบทวนวิธีการ การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงกระบวนการการรับฟังเสียงของลูกค้า (ขั้นตอนที่ 7-ของกระบวนการในภาพที่ 3.1-1) ต่อไป



ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า

ตารางที่ 3.1-1 การแบ่งผู้รับผิดชอบหลักตามหลักสูตรและบริการของคณะ

พันธกิจ	หลักสูตรและบริการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ลูกค้ำ
<p>1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของนิสิตตามแนวทางประกันคุณภาพหลักสูตรของ AUN-QA</p> <p>2. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่สำคัญ จำเป็นต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากในอนาคต</p>	<p>1. การจัดการเรียนการสอนใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรระดับปริญญาตรี - หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา <p>2. การสร้างเสริมทักษะชีวิตที่คณะสหเวชศาสตร์มุ่งส่งเสริม (ALLIED)</p>	<p>1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร</p> <p>2. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา</p> <p>3. รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม</p>	<p>1. ลูกค้ำในปัจจุบัน</p> <p>กลุ่มผู้เรียน แบ่งออกเป็น</p> <p>1.1 นิสิตระดับปริญญาตรี: จำแนกแบ่งย่อยตามจังหวัด/โรงเรียนสำหรับระดับปริญญาตรี</p> <p>1.2 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา: จำแนกตามแผนการศึกษา ได้แก่ แบบทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หรือ แบบเรียนรายวิชาและทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี)</p> <p>กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ: จำแนกตามหน่วยงานการทำงาน โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน</p> <p>2. ลูกค้ำในอนาคต</p> <p>2.1 นักเรียนมัธยมปลาย</p> <p>2.2 ผู้ที่จบอนุปริญญา/ปริญญาตรี</p> <p>2.3 ผู้ที่จบปริญญาโท</p>
<p>3. ผลิดงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และพัฒนาต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ</p>	<p>ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นสังคมสูงวัย</p>	<p>รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา</p>	<p>1. ลูกค้ำในปัจจุบัน</p> <p>1.1 แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุนภายใน ประกอบด้วย ทุนภายในคณะ (ทุนรายได้คณะ) และทุนภายในมหาวิทยาลัย (ทุนรายได้มหาวิทยาลัย) - ทุนภายนอก ได้แก่ แหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานพัฒนาวิจัยการเกษตร(สวก.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (สทน.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านกรพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้าง

พันธกิจ	หลักสูตรและบริการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ลูกค้า
			นวัตกรรม (บพค.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) เป็นต้น 1.2 ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ 2. ลูกค้าในอนาคต ได้แก่ ผู้นำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ การนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์ โดยภาคเอกชน
4. ให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพ แก่ประชาชนทุกช่วงวัยโดยเน้นผู้สูงอายุ และแสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเอง ของคณะ	การบริการทางวิชาการ การจัดอบรม ประชุมวิชาการ การบริการสุขภาพ - คลินิกกายภาพบำบัด - ธาราบำบัด - ฟิตเนส	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ และบริการสุขภาพ	1. ผู้รับบริการด้านสุขภาพ คือลูกค้าที่มาใช้บริการสุขภาพของคณะได้แก่ คลินิกกายภาพบำบัด ห้องออกกำลังกาย ชามาน่าและสตรีม และการ ให้บริการธาราบำบัด 2. ประชาชนทั่วไปที่ร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพที่ทางคณะและ หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมการจัดโครงการ 3. ผู้รับบริการทางวิชาการ คือลูกค้าเป็นนักวิชาชีพทางสหเวชศาสตร์ที่ สมัครเพื่อมาเข้าร่วมโครงการอบรมวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือทบทวนความรู้ ทักษะที่ทางคณะหรือภาควิชาเป็นผู้จัด

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

คณะสหเวชศาสตร์ มีลูกค้าปัจจุบันที่อยู่ภายในองค์กร คือ 1) กลุ่มผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนระดับปริญญาตรี จำแนกแบ่งย่อยตามจังหวัด/โรงเรียนสำหรับระดับปริญญาตรี ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกตามแผนการศึกษา และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว และยังไม่ได้ทำงาน กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ: จำแนกตามหน่วยงานการทำงาน โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน 2) กลุ่มผู้รับบริการด้านการวิจัย ได้แก่ แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน และรวมถึงผู้ที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 3) กลุ่มผู้รับบริการวิชาการ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมอบรม ประชุมวิชาการ 4) ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ โครงการส่งเสริมสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ ซึ่งการรับฟังเสียงของผู้เรียน และลูกค้าในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 3.1-2

สำหรับบุคลากรของคณะ ซึ่งถือเป็น Stakeholder ที่สำคัญ จะมีการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ การรับรู้การดำเนินงาน การสื่อสารองค์กร ความสุข และความผูกพันต่อคณะ เป็นต้น สำหรับลูกค้าภายนอกองค์กรจะมีการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ การรับรู้การดำเนินงาน การสื่อสารองค์กร ความพึงพอใจต่อการให้บริการต่างๆของคณะ เป็นต้น

ตารางที่ 3.1-2 การรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน และการนำไปใช้ประโยชน์

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการเรียนการสอน					
นิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา	-กิจกรรมคณบดีพบประชาคมและพบสโมสรนิสิต -การประเมินความพึงพอใจ/ความเห็นผ่านทาง Voice of Customers System: Happiness Assessment/MS form ในประเด็น 1.การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ตามของหลักสูตร 2.การประเมินทักษะชีวิตที่คณะสหเวชศาสตร์มุ่งส่งเสริม (ALLIED) 3.การประเมินความพึงพอใจความสุข และความผูกพัน 4.การสำรวจความพึงพอใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะภาควิชา และหลักสูตร 5. การทวนสอบรายวิชา 6. การอุทธรณ์และการร้องเรียน 7. กิจกรรมปฐมนิเทศนิสิตใหม่ - สายตรงถึงรองคณบดีในกำกับ/หลักสูตร - อาจารย์ที่ปรึกษา - ประธานหลักสูตร	- ทุกภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - ทุกปีการศึกษา - ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมประเมินภายหลังเสร็จสิ้น - ทุกภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - ตลอดปีการศึกษา - ทุกภาคการศึกษา - ตลอดปีการศึกษา	-ความต้องการของนิสิต - ผลประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ - ผลประเมินสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ผลประเมินความสุขสำหรับนิสิต - ข้อร้องเรียน - ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ - ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของนิสิตระดับปริญญาตรี และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร - รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการการศึกษา - หัวหน้างานพัฒนานิสิต และกิจกรรมเพื่อสังคม - หัวหน้างานวิจัยและห้องปฏิบัติการ - หัวหน้างานสื่อสารองค์กร - กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร - บัณฑิตวิทยาลัย	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.3 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวัง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน และการดูแลนิสิต ดังต่อไปนี้ - ปรับปรุงหลักสูตร - ปรับปรุงรายวิชา การสอน และการประเมินผล - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ปรับปรุงระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ - การออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพให้กับนิสิต ในด้านทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็นต่อการทำงาน และการใช้ชีวิต

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
	<ul style="list-style-type: none"> - line ชั้นปี - facebook ชั้นปี - อีเมลล์ - line ภาควิชา/คณะ - facebook ภาควิชา/คณะ - Instagram คณะ - เว็บไซต์คณะ - Face to face - การสังเกต 				
ผู้ใช้บัณฑิต/ ผู้ประกอบการ	<p>การประเมินความพึงพอใจ/ ความเห็นผ่านทาง AHS NU Voice of Stakeholders' Satisfaction Assessment System/MS form ในประเด็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินคุณภาพบัณฑิตโดย ผู้ใช้บัณฑิต - การจัดประชุม - จากการสนทนา/หารือ ร่วมกับผู้บริหาร/หลักสูตร - การนิเทศงานฝึกปฏิบัติงานของ นิสิต - การเยี่ยมชมศึกษาดูงาน - กิจกรรมการวิพากษ์หลักสูตร 	1 ครั้งต่อปี	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพบัณฑิตเกี่ยวกับผลลัพธ์ การเรียนรู้ โดยผู้ใช้บัณฑิตระดับ ปริญญาตรี และระดับ บัณฑิตศึกษา -ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุง หลักสูตร และการจัดการเรียน การสอน - คุณภาพบัณฑิตเกี่ยวกับทักษะ ชีวิต โดยผู้ใช้บัณฑิตระดับ ปริญญาตรี และระดับ บัณฑิตศึกษา - ความพึงพอใจ ความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึง ประสงค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ หลักสูตร - รองคณบดีฝ่ายวิจัย และ บัณฑิตศึกษา - ประธานหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสาร องค์กร - งานบริการการศึกษา - งานสื่อสารองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกล ยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.3 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการในหมวดที่ 5 ดังตาราง ที่ 5.1-1 - เป็นแนวทางในการปรับปรุง หลักสูตร - เป็นแนวทางในการปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล - เป็นแนวทางการปรับปรุงการพัฒนา ทักษะชีวิตแก่นิสิต รวมทั้งการเตรียม ความพร้อมในการทำงาน

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการวิจัย					
แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน (ภาครัฐ และ เอกชน) แหล่งที่เกี่ยวข้องกับ วิจัยเชิง นวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารแจ้งการติดตามรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย - เอกสารแจ้งการติดตามการบรรลุตามตัวชี้วัดของโครงการวิจัย 	-ทุก 6, 12 เดือนหลังจากเซ็นสัญญารับทุนวิจัย	-การแจ้งเตือนและข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none"> -รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร - หัวหน้าโครงการวิจัย - งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.3 - ทบทวนความต้องการ/ความคาดหวังของแหล่งทุน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการงานวิจัย ในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-5 - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการทำวิจัย เช่น ครุภัณฑ์ บุคลากรสายสนับสนุน - เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะการทำวิจัย เช่น การเขียนผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติ การทำวิจัยเชิงนวัตกรรม และการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ - การถ่ายทอดผลงานวิจัย นวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ ของคณะ ได้แก่ 1.ประชาชนทั่วไปที่เข้ารับบริการคลินิก	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสัมภาษณ์ผู้มารับบริการ - ห้องออกกำลังกาย ชวนำ สติม - คลินิกกายภาพบำบัดและห้องออกกำลังกายมีช่องทางให้ผู้รับบริการประเมินในแบบสอบถามความพึงพอใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกครั้งที่ผู้เข้ารับบริการเข้ารับบริการโดยผ่านทาง QR code หรือแบบประเมินแบบกระดาษ 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลรายละเอียดผู้ให้บริการ - ความพึงพอใจด้านบุคลากรที่ให้บริการ - ข้อเสนอแนะในการให้บริการและปรับปรุงการให้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.3 - กระบวนการในการจัดการการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ ในหมวดที่ 6 ดัง ภาพที่ 6.3-5

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิต เนส	ทั้งในรูปแบบ QR code และ รูปแบบกระดาษ		รวมทั้งทางกายภาพในด้านต่างๆ ดังนี้		นำข้อมูลสรุปจากจากการประเมินของ ผู้รับบริการในแต่ละเดือน เข้า ปรึกษาหารือและเสนอแนะในที่ ประชุมคณะกรรมการคลินิกและ บริการสุขภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ให้บริการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อนำสู่การ การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม นำข้อมูลสรุปจากจากการประเมิน ของผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพ และการอบรมทางวิชาการ เข้า ปรึกษาหารือ และเสนอแนะในที่ ประชุมคณะกรรมการบริการทาง วิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัด โครงการส่งเสริมสุขภาพ โครงการ
2.ผู้สูงอายุที่เข้า ร่วมโครงการ ส่งเสริมสุขภาพ	- การให้ข้อมูลการให้บริการหรือ ข้อเสนอแนะผ่านทางเจ้าหน้าที่ ธุรการ/ประชาสัมพันธ์ของหน่วย ส่งเสริมสุขภาพ คณะสหเวช ศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร -การตอบแบบสอบถามความพึง พอใจทั้งในรูปแบบ QR code และ รูปแบบกระดาษ -การให้ข้อมูลการให้บริการหรือ ข้อเสนอแนะผ่านทาง facebook ของหน่วยส่งเสริมสุขภาพ คณะสห เวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร		1.ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการ ให้บริการ 2.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก/ สถานที่/อุปกรณ์ 3.ด้านคุณภาพการให้บริการ 4.ช่องทางการรู้จัก 5.สิ่งที่ประทับใจ 6.ข้อควรปรับปรุงและ ข้อเสนอแนะ -ในส่วนตัวสูงอายุที่เข้าร่วม โครงการส่งเสริมสุขภาพใช้แบบ ความพึงพอใจในการร่วมโครงการ		ประชุม อบรม ตลอดจนหัวข้อในการ จัดประชุมวิชาการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการ
ผู้เข้าร่วมอบรม ทางวิชาการ	การจัดอบรมทางวิชาการที่ทำการ จัดโดยคณะหรือภาควิชาที่มีการมี ช่องทางให้ผู้รับบริการประเมินใน แบบประเมินโครงการอบรม วิชาการทั้งในรูปแบบ online และ กระดาษ	ทุกครั้งที่มีการจัด โครงการอบรมวิชาการ	- ข้อมูลผู้เข้าอบรม - ช่องทางในการรับทราบข้อมูล การอบรม ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการให้บริการ ด้าน เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่ง อำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพ การให้บริการ และข้อเสนอแนะ อื่นๆ อาทิเช่น หัวข้อที่ต้องการให้ จัดในอนาคต ช่วงเวลา และ จำนวนวันในการจัด	ภาควิชาร่วมกับผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนารายได้และ บริการสุขภาพ	

(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 รวมทั้งวิเคราะห์และจัดอันดับความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการของลูกค้า รวมทั้งได้แนวทางในการวางแผนการจัดการอบรมทางวิชาการที่ตอบโจทย์ของผู้เรียน เพื่อสร้าง และเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป

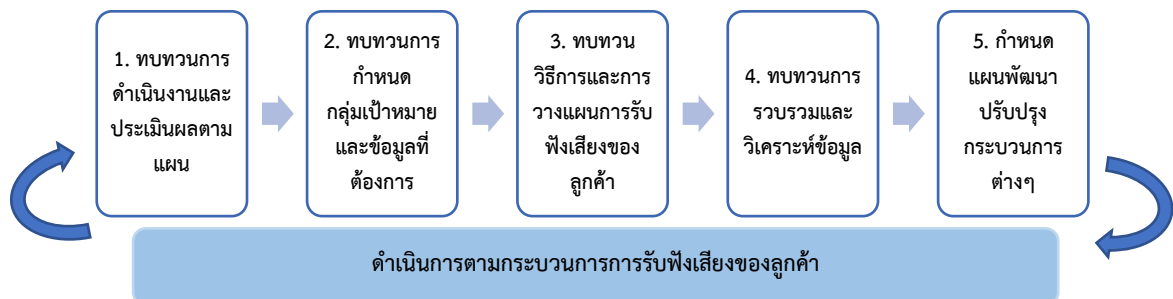
ตารางที่ 3.1-3 การรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต และการนำไปใช้ประโยชน์

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ด้านการเรียนการสอน					
นักเรียนมัธยมปลาย ผู้ปกครอง โรงเรียนในเขตภาคเหนือ ตอนล่าง นิสิตต่างคณะ นิสิตปริญญาตรีภายในคณะ	-กิจกรรม Open House -กิจกรรมสัปดาห์งานวิทยาศาสตร์ -กิจกรรมประชาสัมพันธ์ หลักสูตรร่วมกับทางกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร -กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ -รับฟังความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับปรุงหลักสูตร	1 ครั้งต่อปี	-ความต้องการ -ข้อคิดเห็น -ข้อเสนอแนะ -ข้อคำถามต่อคณะ หลักสูตร	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพ หลักสูตร -รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา -ประธานหลักสูตร -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร -งานบริการ การศึกษา -งานสื่อสารองค์กร	- นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2 - ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ - ปรับปรุงวิธีการ/ช่องทางการประชาสัมพันธ์ - ปรับปรุงกิจกรรมเผยแพร่หลักสูตร
	-Website -แผ่นพับ -Facebook -Line -Instagram คณะ	ตลอดเวลา			

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
	-TikTok -โทรศัพท์				
ด้านการวิจัย					
ผู้นำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ ผู้ใช้ประโยชน์ เชิงพาณิชย์	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างนักวิจัยและ ผู้ใช้ประโยชน์ อาทิ เช่น -กิจกรรมจัด นิทรรศการแสดงผล งานวิจัย/นวัตกรรม เด่น ในงานประชุม วิชาการระดับชาติ นเรศวรวิจัยและ นวัตกรรมครั้งที่ 18 -กิจกรรมMatching งานวิจัยมหาวิทยาลัย นเรศวรกับบริษัทที่ แมนพาร์มาซูติคอล จำกัด -กิจกรรมการ pitching ผลงานวิจัย เจาะลึกแนวทาง สนับสนุนทุนวิจัยของ TCELS ช่องทางอื่น ๆ เช่น -ผ่านมาทางนักวิจัย ผู้ผลิตผลงานวิจัย -ผ่านแหล่งที่เคยให้ ทุนกับนักวิจัย	ตลอดเวลา	-เจือใจและ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ ผลงานวิจัย และนวัตกรรม	-รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา -ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย นวัตกรรมและ สื่อสารองค์กร - หัวหน้า โครงการวิจัย -งานวิจัยและ ห้องปฏิบัติการ	- นำข้อมูลไปใช้ในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวด ที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 - ทบทวนความต้องการ/ ความคาดหวังของแหล่ง ทุนหรือผู้ที่ต้องการนำ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิง พาณิชย์ เพื่อนำไปใช้ใน การปรับปรุงกระบวนการ ในการจัดการงานวิจัย ใน หมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3 ดังต่อไปนี้ -ปรับปรุงการเผยแพร่ ผลงานวิจัยให้เป็นที่รู้จัก อย่างแพร่หลาย - จัดกิจกรรมเพื่อเสริม ทักษะการทำวิจัยเพื่อการ นำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ในด้านต่างๆ
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
ผู้รับบริการทาง สุขภาพต่างๆ ของคณะ ได้แก่ 1.ประชาชน ทั่วไปที่เข้ารับ บริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด พิต เนส 2.ผู้สูงอายุที่ เข้าร่วม	-รับฟังจากเจ้าหน้าที่ -Website -Facebook -Line -Instagramคณะ -TikTok -โทรศัพท์ -แผ่นพับ	ตลอดเวลา	-ความต้องการ -ข้อคิดเห็น -ข้อเสนอแนะ -ข้อความ ด้านสุขภาพ	ภาควิชาร่วมกับ ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย พัฒนารายได้และ บริการสุขภาพ	- นำข้อมูลไปใช้ในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวด ที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 -กระบวนการในการ จัดการการบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ ใน หมวดที่ 6 ดัง ภาพที่ 6.1- 4 นำข้อมูลสรุปจากจากผู้ ให้บริการในอนาคตเข้า ปรึกษาหารือและ เสนอแนะในที่ประชุม

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	ข้อมูลที่ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ					คณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม นำข้อมูลผู้รับบริการในอนาคตในการร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพและการอบรมทางวิชาการเข้าปรึกษาหารือ และเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการบริการทางวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ โครงการประชุม อบรม ตลอดจนหัวข้อในการจัดประชุมวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

คณบดีมอบหมายให้ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ คณบดี รองคณบดีฯ ผู้ช่วยคณบดีฯ และหัวหน้างานฯ ภาควิชา รวมทั้งผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรและบริการตามพันธกิจหลัก เป็นผู้รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมทบทวนกระบวนการในการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า ดัง ภาพที่ 3.1-2 โดยข้อสรุปในการปรับปรุง คือ การจัดทำ Platform รับฟังเสียงของลูกค้าต่อไป เพื่อการได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4 ต่อไป



ภาพที่ 3.1-2 กระบวนการการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า

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

(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 3.1-4

ตารางที่ 3.1-4 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การจัดการศึกษา วิจัยและบริการ

พันธกิจ	สารสนเทศที่ใช้	การนำไปใช้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	การนำไปใช้จัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ
ด้านการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลจำนวนการรับเข้าของนิสิตระดับปริญญาตรีแยกตามรอบ TCAS จังหวัด และโรงเรียน - ข้อมูลจำนวนการรับเข้าของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา แยกตามแผนการศึกษา ได้แก่ แบบทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หรือแบบเรียนรายวิชาและทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ และจำแนกตามผู้ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี) 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจำนวนรับเข้าของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในแต่ละสาขาแยกตามรอบ TCAS จังหวัด และโรงเรียน - กำหนดจำนวนรับเข้าของผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละสาขาแยกตามหน่วยงานการทำงาน - ตามแผนการศึกษาและจำแนกตามผู้ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการช่องทางในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย - สร้างสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่สร้างการรับรู้ในกลุ่มคนรุ่นใหม่ - กำหนดส่วนแบ่งการตลาด และขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นผลิตภัณฑ์ในหลักสูตรเดียวกัน
	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลความต้องการจากภาคอุตสาหกรรม/ ผู้ใช้บัณฑิตและความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร - เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล - เป็นแนวทางการปรับปรุงการพัฒนาทักษะชีวิตแก่นิสิต รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการทำงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลการได้งานทำ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล - ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิต และการเตรียมความพร้อมการทำงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลจำนวนนิสิตภายในมหาวิทยาลัยที่มีการลงทะเบียนเรียน รวมทั้งความต้องการในการเข้าศึกษา และรายรับจากการจัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไปของคณะ “ชีวิตและสุขภาพ” 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดกลุ่มผู้เรียนจากคณะวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติมในรายวิชาศึกษาทั่วไป 	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างรายวิชาศึกษาทั่วไป “001293 นวัตกรรมเพื่อสังคมผู้สูงอายุ”

พันธกิจ	สารสนเทศที่ใช้	การนำไปใช้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	การนำไปใช้จัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ
	- ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่คณะจัดหา	กำหนดกลุ่มนิสิตแยกตามระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละสาขา และแต่ละชั้นปี	- พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สร้างพื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง พื้นที่พักผ่อน ปรับปรุงห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก
ด้านการวิจัย	- จำนวนการได้ทุนของบุคลากร	กำหนดกลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมกับการยื่นขอรับทุนประเภทต่าง ๆ	- เพิ่มช่องทางการให้ทุนวิจัยของคณะที่มีทางเลือกหลากหลาย และแบ่งเป็นทุนสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ และนักวิจัยทั่วไป -เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ
	- รายละเอียด และเงื่อนไขของการรับทุนจากแหล่งทุนวิจัยใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทแนวทางของคณะ		
ด้านการบริการวิชาการ	- ความพึงพอใจต่อการจัดอบรม ประชุมทางวิชาการ /ช่องทางที่รับสมัคร/ การประชาสัมพันธ์เข้ารับบริการทางวิชาการ	กำหนดกลุ่มลูกค้ำตามหัวข้อการประชุมวิชาการที่ผู้รับบริการ/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	- จำนวนลูกค้ำ ประเภทของลูกค้ำ รายรับ ผลกำไรจากการประกอบการ	กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการสุขภาพด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ที่ตั้งครรภ์ นักกีฬา เด็ก	- กำหนดการให้บริการสุขภาพด้านต่าง ๆ และการประชาสัมพันธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
	- พฤติกรรมการเข้ารับบริการ/วันเวลาที่กลุ่มลูกค้ำสะดวก		เปิดฟิตเนสในเวลาราชการ เปิดคลินิกกายภาพบำบัดนอกเวลาราชการ เน้น Office Syndrome ในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัย
	- ความพึงพอใจจากผู้รับบริการด้านสุขภาพ		ปรับปรุงการให้บริการให้เป็นไปตามความคาดหวังหรือเหนือกว่า
	- แนวโน้มทางการตลาด/คู่แข่ง		- ขยายความร่วมมือในการส่งต่อธาราบำบัดจากโรงพยาบาลเอกชน - เปิด คอร์สส่งเสริมสุขภาพด้านธาราบำบัด ในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ที่ตั้งครรภ์ นักกีฬา เด็ก

(2) การจัดการศึกษาและบริการฯ (Program and Service Offerings)

คณบดีและทีมบริหารมีวิธีการในการจัดการการศึกษา และการให้บริการทางการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตามสมรรถนะหลัก และอาศัยข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียงลูกค้าทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตตามตารางที่ 3.1-2 และ 3.1-3 มาค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านหลักสูตรและบริการในปัจจุบัน ให้เป็นไปตามความคาดหวัง และเหนือกว่าความคาดหวังสำหรับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นๆ และตลาดรวมทั้งหาลูกค้ากลุ่มใหม่ๆ ในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร และตามตารางที่ 3.1-4

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 ระดับปริญญา ตรี และระดับ บัณฑิตศึกษา	- การประชาสัมพันธ์บน เว็บไซต์คณะ - Undergraduate and Graduate Student Handbook - การแนะนำการให้บริการด้าน ต่าง ๆ ของคณะ/ภาควิชา/ หลักสูตร - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram/ TikTok	1. รายละเอียดเกี่ยวกับคณะ/ภาควิชา 2. รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร 3. ข้อมูลกฎระเบียบว่าด้วยการศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับ บัณฑิตศึกษา ด้านวินัย ด้านการใช้ ชีวิตในคณะ และมหาวิทยาลัย ประกาศ/มาตรการ/แนวปฏิบัติของ คณะ และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 4. ระบบลงทะเบียนออนไลน์ 5. ปฏิทินการศึกษา และกิจกรรม ต่างๆ 6. คู่มือ และการบริการต่างๆของ มหาวิทยาลัย 7. ระบบการจองใช้งานห้อง Meeting room 8. ระบบการจองห้องเรียนออนไลน์ 9. แบบ E-form ต่าง ๆ 10. บทเรียนออนไลน์ 11. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ 12. ฐานข้อมูลด้านการวิจัย 13. ข้อมูลคำถามที่ถามบ่อย 14. ช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น กองบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย 15. ระบบขอรับบริการสารสนเทศ ออนไลน์ 16. ระบบขอรับบริการหน่วย ประชาสัมพันธ์ 17. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อ ร้องเรียน 18. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับนิสิต	1. รองคณบดีฝ่าย วิชาการ และ ประกันคุณภาพ หลักสูตร 2. รองคณบดีฝ่าย วิจัยและ บัณฑิตศึกษา 3. รองคณบดีฝ่าย พัฒนานิสิต 4. ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายนวัตกรรม และสื่อสารองค์กร	ความพึง พอใจต่อสิ่ง สนับสนุน การเรียนรู้ ตามผลลัพธ์ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-1-12
ผู้ใช้บัณฑิต/ ผู้ประกอบการ	- การประชาสัมพันธ์บน เว็บไซต์คณะ - การแนะนำการให้บริการด้าน ต่าง ๆ ของคณะ/ภาควิชา/ หลักสูตร - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram	1. รายละเอียดเกี่ยวกับคณะ/ภาควิชา 2. รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร 3. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 4. แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต/ ผู้ประกอบการ	1. รองคณบดีฝ่าย วิชาการ และ ประกันคุณภาพ หลักสูตร 2. รองคณบดีฝ่าย วิจัยและ บัณฑิตศึกษา	หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-13-14

ลูกค้า	ช่องทางการสืบค้น สารสนเทศ/การสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
			3. ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายนวัตกรรม และสื่อสารองค์กร	
ด้านการวิจัย				
แหล่งทุน	-การประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัย และนวัตกรรมของคณาจารย์ บนเว็บไซต์คณะ มหาวิทยาลัย - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram	1. ความเชี่ยวชาญของนักวิจัย หน่วย วิจัย 2. ฐานข้อมูลผลงานการวิจัยของคณะ 3. ฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ 4. ข้อมูลการนำผลงานวิจัยไป ถ่ายทอดองค์ความรู้หรือส่งเสริม ผลผลิตงานวิจัย 5. การสืบค้นข้อมูลการจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญาผ่านทางเว็บไซต์ https://www.ipthailand.go.th/th/ 6. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน 7. สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่มีการ เผยแพร่ใน website Facebook ของ คณะ รวมถึง Facebook AHS NU Research Society	1. รองคณบดีฝ่าย วิจัยและ บัณฑิตศึกษา 2. ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายนวัตกรรม และสื่อสารองค์กร	หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-19-21
ผู้ให้ทุนวิจัย และวิจัยเชิง นวัตกรรม				
ผู้นำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์				
ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ				
ผู้รับบริการทาง สุขภาพต่างๆ ของคณะ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิต เนส	- การประชาสัมพันธ์บน เว็บไซต์ - แผ่นพับแนะนำ/เผยแพร่ ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram/ TikTok -คลิปวิดีโอให้ความรู้และ ประชาสัมพันธ์การรับบริการ	1. รายละเอียดของการให้บริการทาง สุขภาพต่างๆของคณะ ได้แก่ กายภาพบำบัด ธาราบำบัด ฟิตเนส 2. การยื่นคำร้องอุทธรณ์/ข้อร้องเรียน	1. ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนาและ จัดการรายได้ 2. ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายสื่อสารองค์กร	ผลการ ประเมิน VOC ของ ผู้รับบริการ สุขภาพ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-26-29
ผู้เข้าร่วมอบรม ทางวิชาการ	- การประชาสัมพันธ์บน เว็บไซต์ - การเผยแพร่ข่าวสารผ่าน Facebook/line/Instagram/ TikTok	1. รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม อบรมทางวิชาการ		ผลการ ประเมิน ความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ วิชาการ หมวด 7.2 ตัวชี้วัด 7.2-23-25

สำหรับทั่วโลกในการสื่อสารกับลูกค้า ใช้วิธีการเดียวกับกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ซึ่งได้อธิบายไว้แล้ว
ตามตารางที่ 3.1-2 และ 3.1-3

(3) การจัดการกับข้อร้องเรียน

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

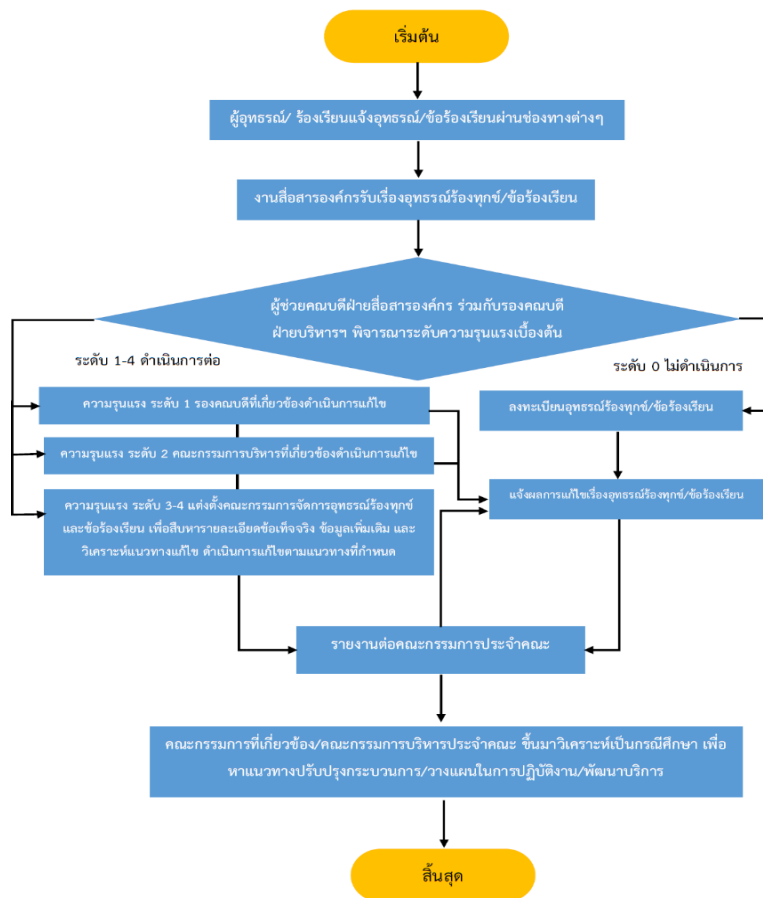
ตารางที่ 3.2-2 ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้บริหาร

ลำดับ	ผู้บริหาร	ความรับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียน
1.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร และรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	การรับนิสิต การจัดการเรียนการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือผลการคัดเลือกรับนิสิตเข้าศึกษา โครงการต่าง ๆ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การควบคุมดูแลการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ระบบการวัดและประเมินผล และช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างนิสิตกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ หรือวิทยานิพนธ์ หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2.	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมเพื่อสังคม	การพัฒนานิสิตและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในกรณีวินัยของนิสิต และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนิสิต เช่น การรับน้องใหม่ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพนิสิต การจัดกิจกรรมสหพันธการสำหรับนิสิต หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3.	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา	จรรยาบรรณการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย หรือกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4.	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ	การใช้บริการทางสุขภาพและบริการทางวิชาการของคณะสหเวชศาสตร์ ในกรณีที่เกี่ยวกับด้านพฤติกรรมกรให้บริการ 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) ผ่านช่อง

ทางการแจ้งเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการจัดการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน กำหนดขึ้นและประกาศไว้ให้ทราบในภายหลัง

คณบดีมอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร ร่วมกับรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร พิจารณาระดับความรุนแรงของเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน โดยการแบ่งระดับความรุนแรงต่อผลกระทบ และระยะเวลาในการดำเนินการแก้ไข (รายละเอียดตามประกาศของคณะ) ยกเว้นกรณีเป็นเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรและรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร ให้แจ้งต่อคณบดี ระดับความรุนแรง ของเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน โดยหากมีระดับความรุนแรงน้อย ให้บริหารจัดการตามความรับผิดชอบ ของผู้บริหาร ดังตารางที่ 3.2-2 แต่หากมีความรุนแรงมาก ให้คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายบริหารเสนอคณบดี เพื่อ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน เพื่อดำเนินการสืบหารายละเอียดข้อเท็จจริง ขึ้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน ดังภาพที่ 3.3-1



หมายเหตุ : การดำเนินการต้องเป็นเรื่อง “ลับ” ทุกขั้นตอน

(ระยะเวลาการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน)

ภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนการจัดการเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน

ด้านการเรียนการสอน

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตรหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลช่องทางการยื่นคำร้อง และระบบการจัดการข้อร้องเรียนของนิสิต โดยกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนรวบรวมทุกช่องทางให้เป็นระบบทั้งช่องทางผ่านระดับหลักสูตร และช่องทางผ่านคณะหน่วยงานบริการการศึกษาหรือหน่วยบัณฑิตศึกษา และผ่านคณบดี และพัฒนาให้มีการร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ของแต่ละหลักสูตร โดยมีประธานหลักสูตรเป็นผู้รับผิดชอบ ทางระดับคณะโดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตรหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ และผ่านช่องทางร้องเรียนมายังคณบดี

หลักจากนิสิตยื่นคำร้องผ่าน 1) ช่องทางระดับหลักสูตร นักวิชาการการศึกษาจะรับคำร้อง และเสนอคำร้องมายังอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ หรือประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชา กรณีอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการรับเรื่องให้แจ้งไปยังประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาต่อไป ซึ่งประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาตรวจสอบและเสนอแบบฟอร์มคำร้องทั่วไปเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลจากหลักฐานที่ได้รับ และ/หรือ การสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ถูกร้องเรียน กรณีที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวินิจฉัยผลได้ ประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาแจ้งผลการวินิจฉัยกลับไปยังนิสิตผู้ยื่นคำร้อง กรณีที่ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้ ประธานหลักสูตร หรือหัวหน้าภาควิชาแนะนำเสนอเรื่องผ่านที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการระดับปริญญาตรี หรือระดับบัณฑิตศึกษาเสนอต่อไปยังที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา และวินิจฉัยต่อไป 2) ช่องทางระดับคณะ หัวหน้างานบริการวิชาการการศึกษาหรือหัวหน้างานวิจัยและห้องปฏิบัติการจะรับคำร้อง และเสนอคำร้องมายังรองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ/รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ เพื่อนำเสนอเรื่องผ่านที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการระดับปริญญาตรี หรือระดับบัณฑิตศึกษาไปยังที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา และวินิจฉัยต่อไป ดังภาพที่ 3.3-2

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

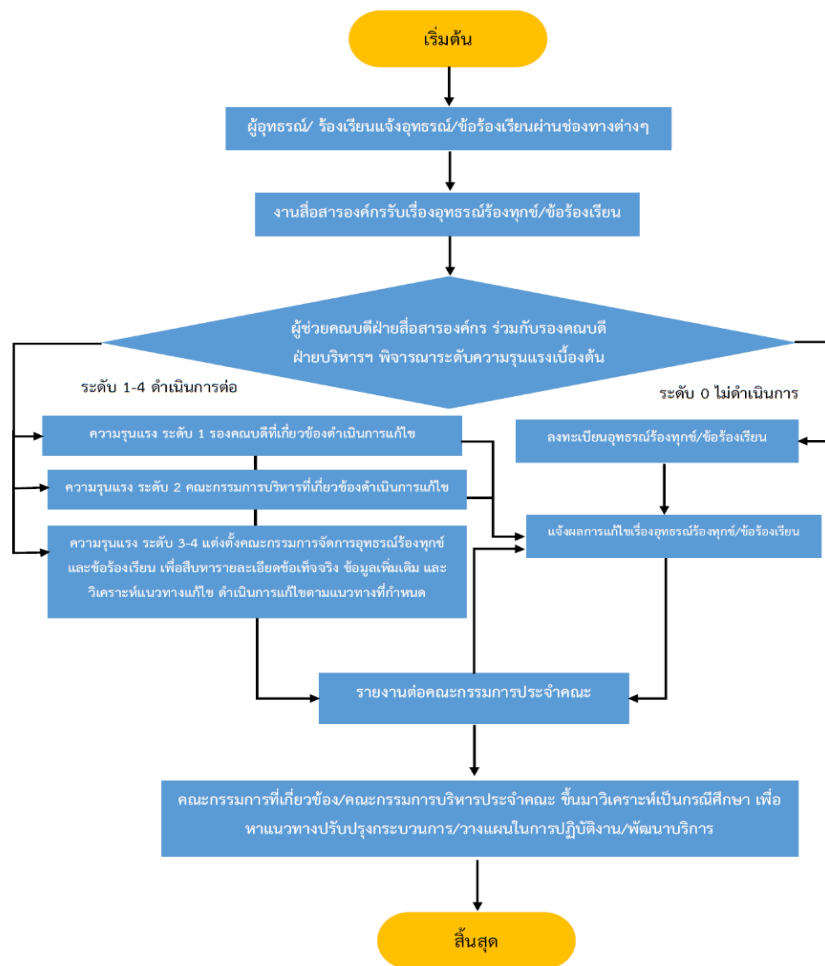
ด้านการวิจัย

คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย คณบดีเป็นที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา เป็นประธานกรรมการ โดยมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกลยุทธ์การวิจัย หัวหน้าหน่วยวิจัย และตัวแทนอาจารย์จากภาควิชาต่างๆเป็นกรรมการ ซึ่งทำหน้าที่ในการร่วมพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การกลั่นกรองข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัยของคณะ เช่น ทุนวิจัย รางวัลผลงานวิจัยและนวัตกรรม การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สิ่งสนับสนุนและครุภัณฑ์การวิจัย โครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ รวมถึงแผนบริหารความเสี่ยงด้านการวิจัย เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะหรือคณบดีอนุมัติให้ความเห็นต่อไป ดังนั้นหากมีข้อร้องเรียนจากผู้ให้ทุน ในประเด็นที่เกี่ยวกับภาพรวมในการบริหารจัดการและการส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยให้กับนักวิจัย ก็จะทำข้อมูล

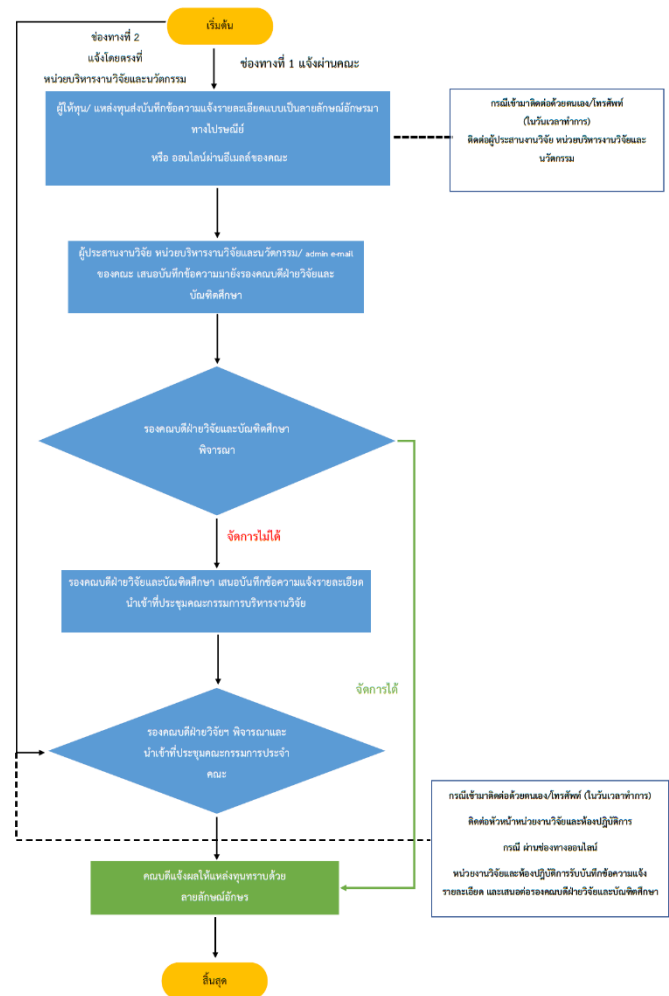
ดังกล่าวมาพิจารณา วิเคราะห์และสรุปเป็นข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการประจำคณะหรือคณบดีส่งการต่อไป แต่หากเป็นข้อร้องเรียนจากผู้ให้ทุนที่เกี่ยวข้องกับตัวนักวิจัย ในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย หรือกรณีอื่น ๆ ทางคณบดีจะมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา หาข้อเท็จจริงและรายงานให้คณบดีและผู้ให้ทุนทราบตามลำดับ ดังภาพที่ 3.3-3

ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ

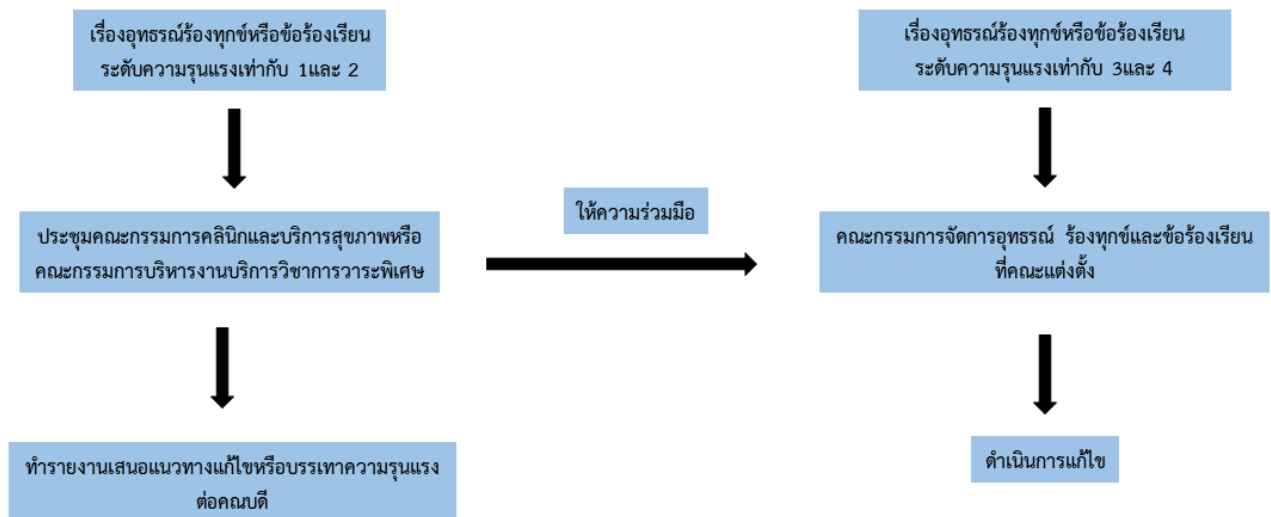
คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพและคณะกรรมการบริหารงานบริการวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพเป็นประธาน โดยมีตัวแทนอาจารย์จากภาควิชาต่างๆ และตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆเป็นกรรมการ เมื่อมีเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการบริการวิชาการที่ผ่านการประเมินระดับความรุนแรงเท่ากับ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



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 แสดงดังตัวชี้วัดในตารางที่ 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 และบัณฑิตศึกษา	ระดับความสุขและความผูกพันของของนิสิตต่อคณะสหเวชศาสตร์	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-15-16
	ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม	ผู้ให้ทุนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุน บพข. หรือ ทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ของส.อ.ว.	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-20
	ผู้รับบริการสุขภาพ	สัดส่วนของจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะกลับมาใช้บริการต่อเนื่อง (ซ้ำ)	หมวด 7.2 ก(2) ตัวชี้วัด 7.2-28
Stakeholders	บุคลากร	ระดับความสุขและความผูกพันของของอาจารย์ต่อคณะสหเวชศาสตร์	ตัวชี้วัดในหมวดที่ 7.3 ของบุคลากร
		ระดับความสุขและความผูกพันของของบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะสหเวชศาสตร์	

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Customer Relationship Management)

คณบดีและทีมบริหารโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกันคัดเลือกหน่วยงานคู่เทียบ คือ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับด้านการเรียนการสอน และการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นไปตามที่ได้ระบุไว้ในหมวดที่ 4 4.1 ก(2) และตาราง 4.1-2 การพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ทั้งนี้ที่ประชุมคณะกรรมการดังกล่าวกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ และมอบหมายให้หน่วยประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ เป็นผู้ดำเนินการประสานงานไปยังคู่เทียบ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลการเปรียบเทียบแสดงดัง ตาราง OP-10 ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

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

ด้านการเรียนการสอน

ผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน อาทิเช่น ผู้รับผิดชอบรายวิชา คณะกรรมการบริหารระดับหลักสูตร คณะกรรมการบริหารวิชาการระดับคณะ และ คณะกรรมการบริหารประจำคณะใช้ข้อมูลจากการจำแนกกลุ่มลูกค้าและตลาดของหลักสูตร รายงานผลจาก VOC และช่องทางอื่น ๆ ในการสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร และต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการวิเคราะห์ผลในเชิงสถิติ นำไปวางแผนสร้างจุดเด่นเพิ่มพื้นที่ทางการตลาด เพื่อแข่งกับสถาบันอื่น ๆ ที่ผลิตหลักสูตรคล้ายคลึงกัน และตอบสนองต่อความต้องการความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร เป็นประจำทุกปี เช่น ปรับรูปแบบการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้เหมาะสมกับนิสิตในปัจจุบันในแต่ละปี หรือการออกแบบหลักสูตรใหม่ ให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการต่อไป

ด้านการวิจัย

คณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา วิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของแหล่งทุนต่อผลงานวิจัย/นวัตกรรม ความพึงพอใจของ Stakeholder ต่อการสนับสนุนด้านการวิจัยของคณะ มาวางแผนร่วมกับนักวิจัย หรือ คณะกรรมการบริหารงานวิจัยในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการวิจัย การพัฒนาโจทย์วิจัย การออกแบบงานวิจัยให้ตอบสนองความต้องการของแหล่งทุนและการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ คณะมีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรมและการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ และด้านวิชาการ หรือสาธารณะ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน เป็นต้น นอกจากนี้งานวิจัยและห้องปฏิบัติการยังมีการจัด KM เป็นระยะ โดยการเชิญผู้บริหารหน่วยงานหรือนักวิจัยที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย มาร่วมเล่าและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนักวิจัยภายในคณะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานวิจัยให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เช่น

- โครงการ Organic Tech Accelerator Platform (OTAP) แพลตฟอร์มเรื่องการเติบโตทางธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสร้างสรรค์ เพื่อการต่อยอดผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ โดยรศ.ดร.สุขกิจ ยโสธรศรีกุล

- กิจกรรม KM การรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ISO โดย รศ.ดร.วันวิสาข์ ตรีบุปผชาติสกุล หัวหน้าหน่วยวิจัยด้านวัสดุอ้างอิงและนวัตกรรมทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ ให้กับทีมผู้บริหารคณะ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานด้านการวิจัยสำหรับกรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยในภาพรวมของคณะ

- กิจกรรม AHS Research and Innovation Club ครั้งที่ 2 หัวข้อการบรรยาย “Tips เทคนิคการขอทุนภายนอกและการพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์” โดยรศ.ดร.วันวิสาข์ ตรีบุปผชาติสกุล หัวหน้าหน่วยวิจัยด้านวัสดุอ้างอิงและนวัตกรรมทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ และ หัวข้อการบรรยาย “ข้อจำกัดด้านการขอทุนและเอกชนผู้ร่วมทุน” โดยอาจารย์บุญย์สุรางค์ สุวรรณธเนศ ที่ปรึกษาด้านธุรกิจและการบริหารจัดการ สถาบันเฉพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร

- โครงการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรม (AHS Post Grad Innovative Minds) เป็นลักษณะการบรรยายและปฏิบัติการในรูปแบบ hybrid เกี่ยวกับการนำเสนอแผนงานวิจัยซึ่งเป็นไอเดียใหม่สำหรับพัฒนาเป็นวิจัยเชิงนวัตกรรม การเขียนแผนธุรกิจซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของตลาด และสามารถต่อยอดได้ในเชิงพาณิชย์

ด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ

ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินโครงการของผู้เข้าร่วมรับบริการวิชาการในรูปแบบการเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา หรือการเข้ารับการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริการสุขภาพถูกรวบรวมและทำการสรุปเป็นหัวข้อและมีการนำผลที่ได้จากการประเมินส่งให้แก่เจ้าของโครงการ อาทิเช่น ภาควิชาเพื่อทำการวิเคราะห์ในหัวข้อต่างๆ เช่นหัวข้อในการประชุมที่ผู้เข้าร่วมประชุมอยากให้มีการจัดในปีถัดไป คุณภาพของวิทยากร ความรู้ที่ได้รับ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำมาปรับปรุงในการจัดโครงการประชุม อบรมในครั้งถัดไป ในส่วนโครงการบริการวิชาการด้านการบริการสุขภาพในปีงบประมาณที่ผ่านมา ก่อนการจัดโครงการมีการจัดประชุมหน่วยงานที่จะเข้าร่วมในการจัดโครงการเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและร่วมกันระดมความคิดในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อให้โครงการดังกล่าวเป็นประโยชน์กับผู้เข้าร่วมมากที่สุด

ด้านการบริการสุขภาพที่อาคารธาราบำบัดมีหลังจากผู้มารับบริการได้รับการบริการเรียบร้อยแล้วจะมีการให้ประเมินการให้บริการทั้งในส่วนคลินิกกายภาพบำบัด สระธาราบำบัด และห้องออกกำลังกาย เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการรวบรวมและนำเข้าสู่คณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพเพื่อนำขอเสนอแนะที่ได้จากผู้รับบริการมาพิจารณาถึงแนวทางการเป็นไปได้ในการดำเนินการและปรับปรุงการให้บริการ อาทิ การปรับเปลี่ยนเวลาในการให้บริการของห้องออกกำลังกาย การเปิดให้บริการนอกเวลาของคลินิกกายภาพบำบัดทุกวัน นอกจากนี้ในการประชุมคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพได้มีการประชุมในหัวข้อในการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มการรับรู้ในการขยายเวลาในการให้บริการห้องออกกำลังกาย และคลินิกกายภาพบำบัดนอกเวลา โดยผ่านทาง การส่งจดหมายไปยังหน่วยงานในเขตรอบๆมหาวิทยาลัย เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผ่านสังคมออนไลน์ให้มากขึ้นทั้งในรูปแบบ web-site face-book Tik-tok เป็นต้น ผลของการประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นและการปรับเปลี่ยนเวลาในการให้บริการส่งผลให้รายรับจากการให้บริการห้องออกกำลังกายเพิ่มขึ้น

คณบดีได้มอบหมายให้ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องของผู้ใช้บริการในปัจจุบันมาทำการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการให้บริการ หลังจากได้ผลการวิเคราะห์แล้วนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เข้าสู่ที่ประชุมภาควิชาที่มีหัวหน้าภาควิชาเป็นประธาน หรือคณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพที่มีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้และบริการสุขภาพเป็นประธาน เพื่อนำประเมินความเป็นไปได้ในการเพิ่มศักยภาพในการให้บริการ สร้างรูปแบบการให้บริการใหม่ **ดังรายละเอียดที่ได้รับไว้ในหัวข้อ 3.1ข (2)** ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มผู้รับบริการทราบผ่านช่องทาง Facebook website Instagram Line และ TikTok ของคณะ ในส่วนการประชาสัมพันธ์ของการให้บริการวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการประชุมวิชาการ อบรมวิชาการ ทางคณะมีการจัดทำแพลตฟอร์ม LLL ในการประชาสัมพันธ์และการสมัครกิจกรรมการประชุม อบรมวิชาการ พร้อมทั้งรับฟังความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวด้วย

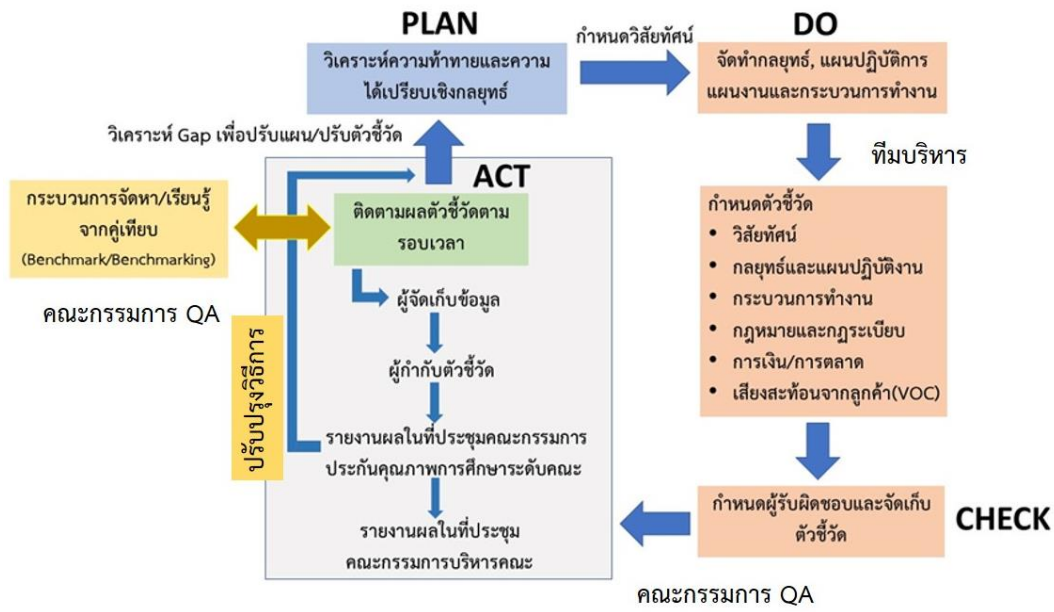
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณบดีและทีมบริหาร มีการดำเนินการด้านการวัดผลการดำเนินการ ดังภาพที่ 4.1-1



ภาพที่ 4.1-1 ระบบกำกับติดตามประเมินผลตัวชี้วัด และหาคู่แข่ง

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

ตารางที่ 4.1-1 สรุปลักษณะตัวชี้วัด รายละเอียด รอบเวลาในการติดตาม และช่องทางในการปรับปรุงตัวชี้วัด

กลุ่ม	ระดับของตัวชี้วัด	รายละเอียดของตัวชี้วัดและผลลัพธ์	รอบการติดตาม	ผู้รับผิดชอบ	ช่องทางการปรับปรุง
1	วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์จำนวน 5 ตัวที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	6, 9, 12 เดือน	คณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์
2	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่ตอบกลยุทธ์ (Lagging KPI) ทั้ง 7 ด้านของคณะ รวม 39 ตัว และปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.5	6, 9, 12 เดือน	คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์
3	กระบวนการและแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่ตอบกระบวนการทำงาน (Leading KPI) ของคณะ ปรากฏผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.1			ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน

กลุ่ม	ระดับของตัวชี้วัด	รายละเอียดของตัวชี้วัดและผลลัพธ์	รอบการติดตาม	ผู้รับผิดชอบ	ช่องทางการปรับปรุง
		ตัวชี้วัดระดับโครงการประจำปี	รอบปี	คณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านการทำแผนปฏิบัติการรายปี
4	กฎหมายกฎระเบียบ	รายละเอียดการดำเนินงานปรากฏใน หมวด 1.1ก (2) , หมวด 1.2 ข (1) และตารางที่ 1.2-2 และผลลัพธ์ในหมวด 7.4	รอบปี	คณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน
5	ผลประกอบการเชิงธุรกิจ (การตลาด)	ตัวชี้วัดพื้นฐานทางการตลาด เช่น รายรับ รายจ่ายจากการบริการ สุขภาพ และจำนวนผู้เข้ารับบริการ ด้านสุขภาพของคณะ	ทุกเดือน	คณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน
6	การเงิน	รายรับรายจ่าย งบประมาณแผ่นดิน และรายได้ ของคณะ	ทุกไตรมาส	คณะกรรมการประจำคณะ	
7	เสียงสะท้อนจากลูกค้า	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเสียงสะท้อนจากลูกค้ารายละเอียดการดำเนินงานปรากฏใน หมวดที่ 3 และผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.2	รอบ 3 เดือน/ รอบปี (ผ่านระบบ)	คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการประจำคณะ	ผ่านคณะกรรมการที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน
8	ตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานรายบุคคล	ตัวชี้วัดตาม JD ของงานในแต่ละตำแหน่ง	รอบ 6 เดือน	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ผ่านหัวหน้างาน/ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

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

การตั้งค่าเป้าหมายในแต่ละปีรับผิดชอบโดยผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ซึ่งทำโดยใช้ผลการดำเนินงานในอดีตมาคาดการณ์ ผ่านระบบการประชุมของคณะกรรมการแต่ละด้านที่รับผิดชอบโดยผู้บริหารแต่ละท่าน และผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ก่อนเผยแพร่สู่ประชาคม

ผลลัพธ์การดำเนินงานของตัวชี้วัดจะถูกนำไปประเมินความดีความชอบของผู้บริหารและหัวหน้างานที่รับผิดชอบโดยมีเอกสารมอบหมายงาน และ Performance Agreement ที่ชัดเจนล่วงหน้า

"ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)"											
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO1 พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education (SDG 4, 17)											
เป้าหมาย การจัดการศึกษาของคณะให้บัณฑิตที่พร้อมด้วยคุณลักษณะตามความต้องการของผู้ใช้											
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			ผู้รับผิดชอบ	ผู้เก็บข้อมูล
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน		
1. พัฒนาหลักสูตร และผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education	1) การสร้างระบบ และกลไกในการบริหาร กำกับ ควบคุม และติดตามผลการดำเนินงานในหลักสูตร ต่างๆ ตามเกณฑ์ AUN-QA (L) 2) การให้ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ (S) 3) สนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการบัณฑิต (S)	1-01 ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA อยู่ในระดับ 4 คะแนน (จำนวนหลักสูตรทั้งหมด 9 หลักสูตร)	30	50	70	100	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพหลักสูตร	รัฐกิจวิทยารัตน์
		1-02 ร้อยละของผู้สอนผ่านไม่ประกอบวิชาชีพในประกอบโรคศิลปะของ 5 สาขาวิชาของระดับหลักสูตรปริญญาตรีไม่น้อยกว่าร้อยละ 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	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพหลักสูตร	รัฐกิจวิทยารัตน์
		1-03 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	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	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ประกันคุณภาพหลักสูตร	รัฐกิจวิทยารัตน์
		1-04 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้มหาบัณฑิต/คณาจารย์บัณฑิตของแต่ละสาขา (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	-	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิจัย และ บัณฑิตศึกษา	พิไลพรรณ วัชรวิชัย

ภาพที่ 4.1-2 ตัวอย่างตารางตัวชี้วัดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะบดีและทีมบริหารมีการกำหนดสถาบันคู่แข่งชั้น (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 หลักสูตรเทคนิคการแพทย์ 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 ติดต่อประสานงานไปยังสถาบันคู่เทียบ (3) เมื่อได้ข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบกำหนดให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดได้ทำการวิเคราะห์ (4) เรียนรู้กลยุทธ์จากสถาบันคู่เทียบ (Benchmarking) ปรับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา หรือสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อไป

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณบดีและทีมบริหาร มีระบบการติดตามตัวชี้วัด จัดประเภทของตัวชี้วัดออกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามมากเป็นพิเศษ ได้แก่ รายรับ รายจ่ายจากการบริการสุขภาพ และจำนวนผู้เข้ารับบริการด้านสุขภาพของคณะ ซึ่งต้องนำเข้ามาเป็นประจำทุกเดือนในที่ประชุมกรรมการประจำคณะ เพื่อให้สามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็วหากมีความผิดปกติเกิดขึ้น
- ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามมาก ได้แก่ การเงิน วัสดุพัสดุ กลยุทธ์ เสี่ยงสะท้อนจากลูกค้า และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานรายบุคคล
- ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามเป็น ปกติ ได้แก่ ตัวชี้วัดระดับโครงการ

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

ระบบการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ จะเป็นที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ส่วน (ค) ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน และเป็นไปตามแผนภาพที่ 4.1-1 โดยการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระบบหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ มีการรายงานผลลัพธ์ของการทำงานผ่านการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และการพบประชาคม

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

ภายหลังการประเมินคุณภาพการศึกษาของปี 2564 คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ได้จัดกิจกรรมทบทวนกลยุทธ์ และทบทวนตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ได้ประเมินประสิทธิผลของวิธีการที่ใช้ในการเก็บตัวชี้วัด รวมทั้งปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยพบว่าการกำหนดนิยามของตัวชี้วัด รวมทั้งสูตรที่ใช้ในการคำนวณไม่ชัดเจน และสารสนเทศด้านผลลัพธ์ของตัวชี้วัดนั้นยังไม่พร้อมใช้ จึงได้ปรับแนวทางการเขียนคำอธิบาย ดังแสดงตัวอย่างในภาพที่ 4.1-3 และได้บรรจุแผนงานในการจัดทำโปรแกรมการกรอกข้อมูลตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์

ส่วนของตัวชี้วัดรายบุคคลได้จัดระบบให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรอบ 6 เดือน ผ่านระบบการประเมินความดีความชอบ ซึ่งกำหนดให้มีการตกลงล่วงหน้าระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้การวัดผลเป็นรูปธรรม และ สอดคล้องกับผลลัพธ์การทำงานตาม JD มากที่สุด

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	คำอธิบายเพิ่มเติม	การเก็บข้อมูล	การถ่ายทอด ตัวชี้วัดไปยัง ภาควิชา
กลยุทธ์ด้านที่ 2 ALLIED อุตสาหกรรมนิสิตคณะสหเวชศาสตร์				
SO3 พัฒนาทักษะชีวิต (Soft skill) ทั้งด้านสังคมสำหรับโลกอนาคตและอารมณ์จิตใจให้นิสิต				
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะชีวิตด้านสังคมสำหรับโลกอนาคตด้วย ALLIED				
1	2-08 คะแนนเฉลี่ยของการประเมิน ทักษะชีวิตแต่ละด้าน	- คะแนนเฉลี่ยของการประเมิน ทักษะชีวิต 6 ด้าน - แยกตามสาขาวิชา	เก็บข้อมูลปีละ 1 ครั้ง พร้อมกับข้อมูลความพึง พอใจผู้ใช้บัณฑิต	/
2	2-09 จำนวนรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติจากผลงานนิสิตระดับปริญญาตรี (ผลงาน)	- นับรางวัลทุกด้านของนิสิต เช่น ด้านการเขียน ด้านการวิจัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้าน อื่นๆ	นับตามรอบปีการศึกษา	
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะชีวิตด้านอารมณ์จิตใจ				
1	2-10 นิสิตระดับปริญญาตรีที่มี ภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)	- ตัวตั้ง จำนวนนิสิตทั้งหมดที่มีภาวะ สุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ - ตัวหาร จำนวนนิสิตทั้งหมดที่ตอบ แบบสอบถาม	รอบ 6 เดือน เก็บข้อมูล ในภาคเรียนที่ 2 ช่วง เดือน ม.ค.-ก.พ. รอบ 12 เดือน เก็บข้อมูล ในภาคเรียนที่ 1 ช่วง เดือน ก.ค. - ส.ค.	
2	2-11 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของ นิสิตระดับปริญญาตรี (คะแนน เฉลี่ย)		เก็บข้อมูลจากนิสิตทุก ชั้นปี ปีละ 1 ครั้ง ในช่วง เดือน มี.ค.-เม.ย. ยกเว้นในปีงบประมาณ 2566	

ภาพที่ 4.1-3 ตัวอย่างตารางคำอธิบายการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดกลยุทธ์

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณบดีและทีมบริหาร ใช้ระบบการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และ คณะกรรมการ กค. เป็นระบบติดตามตัวชี้วัด คาดการณ์และการปรับเปลี่ยนแผน โดยอาศัยข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงาน ตามรอบเวลาที่ได้ระบุไว้ในตารางที่ 4.1-1 ยกตัวอย่างตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ได้ถูกนำไปวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงาน ในปี 2565 แสดงดังตารางที่ 4.1-3

ตารางที่ 4.1-3 ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์และทบทวน	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. รายรับ รายจ่าย จากการบริการสุขภาพของอาคารธาราบำบัด และจำนวนผู้ใช้บริการ	— มีผู้ใช้บริการ และรายรับจากคลินิกนอกเวลาน้อยอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ย้ายสถานที่ให้บริการและปรับนโยบาย — จำนวนผู้ใช้บริการฟิตเนสมีเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มนิสิต	1. เพิ่มการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ คลินิกนอกเวลา 2. เปิดบริการฟิตเนสในเวลาทำการ เพิ่มเติม (จากเดิมเปิดเฉพาะ นอกเวลา)	ผู้ช่วยฯพัฒนา รายได้
2. ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะของ 5 สาขาวิชาของระดับหลักสูตรปริญญาตรี	— มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา — ปี 2564 ตั้ง เป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 80 และผลลัพธ์คือ MT = 58.3, CTT = 90.7, RT = 91.8, PT = 31.4 (ภาพรวมคณะ = 68.05%)	1. ให้รองวิชาการทำวิจัยสถาบันวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสาเหตุ ร่วมกับภาควิชา 2. วิเคราะห์คะแนนสอบ เพื่อพิจารณาว่าข้อสอบในส่วนใดที่บัณฑิตยังทำไม่ได้	รองวิชาการและ ภาควิชา

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คณบดีและทีมบริหาร มีกระบวนการในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม คณะฯ มีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานและสร้างนวัตกรรม โดยมีการรวบรวมผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามตารางที่ 4.1-1 เทียบเคียงผลกับค่าเป้าหมาย และนำเสนอผลลัพธ์ในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และวิเคราะห์หาโอกาสพัฒนาในตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินการโดยการสร้างนวัตกรรม ดังนี้

1. ในปี 2565 พบว่าผลลัพธ์การดำเนินงานที่เป็นประเด็นต้องแก้ไขเร่งด่วน เนื่องจากมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน คือ “ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะของ 5 สาขาวิชาของระดับหลักสูตรปริญญาตรี” มีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ตามข้อมูลในตารางที่ 4.1-3 ซึ่งได้นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ จึงได้ทำวิจัยสถาบัน เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพของแต่ละสาขา เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และแก้ไขได้ตรงจุด ทั้งนี้มีการนำโปรแกรม Power BI มาใช้วิเคราะห์ ทำให้สามารถ input ข้อมูลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาได้ และสามารถคาดการณ์ถึงสาเหตุได้อย่างแม่นยำ
2. คณะให้ความสำคัญอย่างมากต่อเสียงของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และที่ผ่านมาใช้วิธีการประเมินแบบ Manual ซึ่งใช้เวลานานในการวิเคราะห์ประเมินผล ดังนั้นจึงได้พัฒนานวัตกรรม ‘ระบบประเมินความสุขและความผูกพันของนิสิตและบุคลากรในคณะ’ ขึ้น โดยทำในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ให้สามารถประเมินออนไลน์และนำข้อมูลไปแสดงผ่าน Dashboard ได้ ทั้งนี้เพื่อให้คณะและภาควิชาสามารถติดตามผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจจากนิสิตและบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและยังเก็บข้อมูลย้อนหลังเพื่อให้เห็นแนวโน้มของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน

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)		

ปัจจัยด้านคุณภาพ	แนวทางปฏิบัติในการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	ตัวอย่างการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้รับผิดชอบ
	หัวหน้างานรับผิดชอบกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม จัดเก็บข้อมูลดิบและส่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องโดยรองคณบดี/ผู้ช่วย	แบบฟอร์มจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ	หัวหน้างานและรองคณบดี/ผู้ช่วยที่กำกับดูแลตัวชี้วัดแต่ละระดับ (ดังอธิบายในหมวดที่ 4.1ก (1))
รูปแบบตรงตามวัตถุประสงค์ (Validity)	ตรวจสอบชื่อตัวชี้วัด และการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่	แบบประเมินเพื่อรับฟังเสียงของลูกค้าจำนวน 10 แบบประเมินซึ่งมีการจัดทำ workshop เพื่อวัด validity ก่อนการใช้งาน	รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย
การรักษาความลับ (Confidentiality)	1. กำหนดชั้นความลับและสิทธิการเข้าถึงข้อมูล ได้แก่ การกำหนดรหัสผ่านเพื่อเข้ารหัสและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลในแฟ้มข้อมูล ยืนยันตัวบุคคล และการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อมูลกับงานระบบฐานข้อมูล 2. วางระบบป้องกันการแก้ไขข้อมูลจากบุคคลภายนอกหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง 3. การใช้งานโปรโตคอลที่มีความมั่นคงปลอดภัย (HTTPS, FTPS) ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล 4. ติดตั้งโปรแกรม Anti-virus และการสำรองข้อมูล 5. ดำเนินการตามนโยบาย PDPA ของมหาวิทยาลัย	1. การกำหนด username และ password การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศคณะ (AHS NU-MIS) 2. การวางระบบ VPN ในการใช้งานฐานข้อมูลสำคัญของคณะ เช่น ฐานข้อมูลวิจัย ฐานข้อมูลระบบติดตามลูกหนี้	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความน่าเชื่อถือ (Reliability)	ข้อมูลในส่วนของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลนั้นๆ และมีระบบสำรองข้อมูลที่มีการ update อย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์		นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่บริหารงานผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลนั้นๆ
ความเป็นปัจจุบัน (Currency/Time liness)	1. กำหนดขั้นตอนการส่งต่อข้อมูลและการติดตามข้อมูล	การพัฒนากระบวนการขอใช้งานสารสนเทศของคณะ เช่น ระบบประชาสัมพันธ์ ระบบบริการสารสนเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กรและนักวิชาการคอมพิวเตอร์
	มีการให้รายงานข้อมูล สารสนเทศตามตัวชี้วัดเป็นประจำ ตามรอบที่ระบุไว้ในตารางที่ 4.1-1		

(2) ความพร้อมใช้

ในปัจจุบันคณะมีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นระบบออนไลน์ โดยสามารถเข้าถึงได้เมื่อต้องการ เฉพาะ ผู้มีสิทธิ์หรือได้รับอนุญาต เนื่องจากต้องระบุ Username และ password ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ สรุปลงได้ดังตารางที่ 4.2-2

ตารางที่ 4.2-2 ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

ที่	ชื่อระบบฐานข้อมูล	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้งาน
1	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย	วิจัยและบัณฑิตศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	บุคลากรคณะ
2	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล	บุคลากรคณะ
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	ระบบประเมินความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิต	การประกันคุณภาพการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	ผู้ใช้บัณฑิตในแต่ละปีการศึกษา
16	LIFE Platform	การบริการวิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรม/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ	บุคลากรคณะ / บุคลากรภายนอก
17	ระบบภาระงานออนไลน์สาย วิชาการ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ
18	ระบบภาระงานออนไลน์สาย สนับสนุน	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ

14-18 ได้รับการพัฒนาในปี 2566

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

ตารางที่ 4.2-3 ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเข้าถึงข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการนำเข้าสู่/ตรวจสอบข้อมูลและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล

ประเภทของข้อมูลและสารสนเทศ	วิธีการเข้าถึงข้อมูล	ผู้รับผิดชอบในการนำเข้าสู่/ตรวจสอบข้อมูล	ความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล
ข้อมูลบุคคล ผลงานทางวิชาการ ระเบียบประกาศ และแบบฟอร์มต่าง ๆ			
ข้อมูลและสารสนเทศการบริหารงานบุคลากร	ฐานข้อมูลบุคคล (AHS-MIS) -	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกครั้งที่มีการแจ้งเปลี่ยน
แบบฟอร์มและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	ระบบแบบฟอร์มและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน http://www.ahs.nu.ac.th/web2022/ดาวโหลดแบบฟอร์ม/	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน	ข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ
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 ซอฟต์แวร์มีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบสำรองข้อมูลและสารสนเทศอัตโนมัติ เพื่อให้ทุกระบบคืนสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ดังตารางที่ 4.2-4

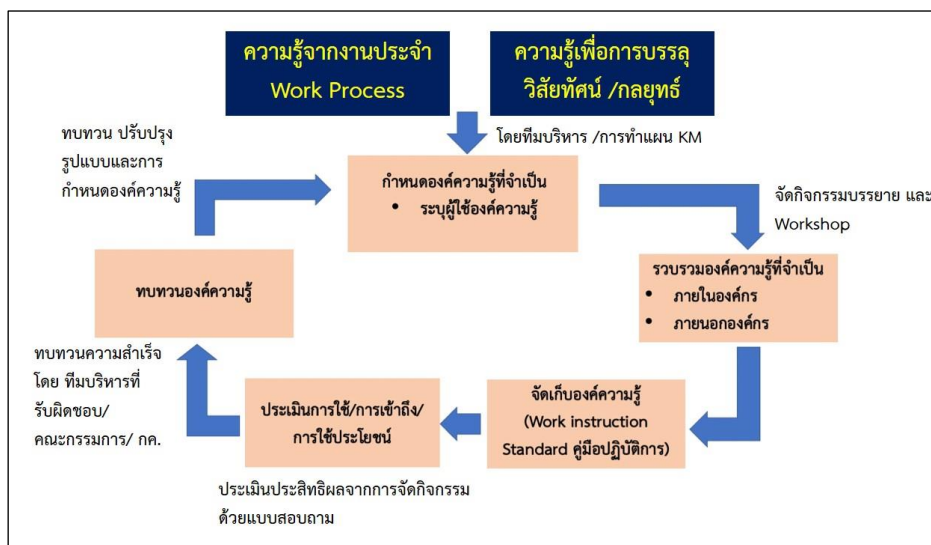
ตารางที่ 4.2-4 ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน

สถานการณ์ฉุกเฉิน	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่
ข้อมูลสารสนเทศของระบบงานต่าง ๆ ที่ให้บริการบนเครื่องคอมพิวเตอร์ แม้อายุเกิดความเสียหาย	จัดทำระบบสำรองข้อมูล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกครั้งที่เกิดเหตุ
เครื่องข่ายล่ม	ประกาศให้ผู้ให้บริการ ผู้ปฏิบัติงาน ทราบทันที/ล่วงหน้า	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ งาน สื่อสารองค์กร	ทุกครั้งที่เกิดเหตุ
เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการให้บริการและปฏิบัติงานชำรุด	- จัดเตรียมอะไหล่สำรองเพื่อ เปลี่ยนทดแทน - จัดทำแผนการจัดหาทดแทน หรือเพิ่มประสิทธิภาพตามรอบ ปีงบประมาณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทุกปีงบประมาณ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะมีระบบจัดการความรู้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.2-1 โดยการจัดการความรู้ของคณะอยู่มี 2 ประเด็น คือ 1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละตำแหน่ง และ 2. ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ ซึ่งมี กระบวนการดำเนินงานตามตารางที่ 4.2-5



แผนภาพที่ 4.2-1 ระบบการจัดการองค์ความรู้

ตารางที่ 4.2-5 กระบวนการดำเนินการตามประเภทของการจัดการความรู้

ประเภท	กระบวนการดำเนินการ
ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดกิจกรรมงานที่รับผิดชอบตาม JD 2. บุคลากรทุกฝ่ายจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work process) ทุกงานที่รับผิดชอบ 3. จัดเก็บในฐานข้อมูลของคณะ 4. ทบทวน Work process อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณบดีมอบหมายรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น 2. รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีจัดกิจกรรมเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ 3. จัดเก็บองค์ความรู้ ในช่องทางต่าง ๆ ของคณะ 4. ประเมินการใช้งาน/การใช้ประโยชน์ 5. ทบทวนองค์ความรู้ โดยคณะกรรมการจัดงาน และคณะกรรมการประจำคณะเพื่อนำไปปรับปรุงการกำหนดองค์ความรู้

ตารางที่ 4.2-6 ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ

องค์ความรู้ที่ จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการจัดเก็บ	ประโยชน์ที่ได้รับ	ผลการประเมิน การจัดการความรู้
AUN-QA (จากกลยุทธ์ ABCD)	1. บรรยายเชิงปฏิบัติการเรื่อง AUN QA Gap analysis เพื่อ ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการเขียน SAR	- รองคณบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพหลักสูตร	ประธานหลักสูตร/ บุคลากรสาย วิชาการ	ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์ ห้อง AUN QA	ประธานหลักสูตร ปรับปรุงการเขียน SAR และวางแผนทางการ จัดการเรียนการสอน	ผลประเมินด้าน ประสิทธิผล = 4.68 คะแนน
	2. พัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา AUN QA: Workshop QA We are supporting team		บุคลากร สายสนับสนุน	ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์	ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ AUNQA ที่สาย สนับสนุนควรทราบและ แนวทางการเขียนผล ดำเนินงาน	ได้ข้อมูล AUN QA Criteria ที่ 5- 7 ในรูปแบบ ตารางสรุป และ หลักฐาน
การพัฒนาทักษะ ชีวิตของนิสิต (จากกลยุทธ์ ALLIED)	3. การเตรียมความพร้อมบัณฑิตในโลกยุค Disruption "Essential Skill in a New Era: The Transition in a Time of Disruption" การเขียน Resume และการ เตรียมตัวสัมภาษณ์งาน	- รองคณบดีฝ่ายพัฒนา นิสิตและกิจกรรมเพื่อ สังคม	นิสิต	YOUTUBE คณะ Ep.1-1 ถึง Ep.1-8 Resume & Interview Tips https://www.youtube.com/watch?v=r7GDMsgOY6k	นิสิตได้พัฒนาทักษะชีวิต ในด้านการเขียน Resume และสัมภาษณ์ งาน	ด้านปริมาณ -มีผู้สนใจเข้าชม จำนวนสูงสุด 61 views
	4. การเตรียมความพร้อมบัณฑิตในโลกยุค Disruption "Essential Skill in a New Era: The Transition in a Time of Disruption" การวางแผนด้านการเงิน ภาษี และการลงทุน สกุลเงินดิจิทัล		นิสิต	YOUTUBE คณะ Ep.2(1) ถึง Ep.2(7) Finalcial planning tips https://www.youtube.com/watch?v=J_9b5CmqCoc	นิสิตได้พัฒนาทักษะชีวิต ในด้านการวางแผนด้าน การเงิน ภาษีและการ ลงทุน สกุลเงินดิจิทัล	ด้านปริมาณ -มีผู้สนใจเข้าชม จำนวนสูงสุด 67 views

องค์ความรู้ที่ จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการจัดเก็บ	ประโยชน์ที่ได้รับ	ผลการประเมิน การจัดการความรู้
การทำวิจัยเชิง นวัตกรรม (จากกลยุทธ์ นวัตกรรมเพื่อผู้สูง วัยให้เข้าถึงสหเวช ฯ)	5. การบรรยาย “Tips เทคนิคการขอทุนภายนอกและการ พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์” และ “ข้อจำกัดด้านการขอทุนและเอกชนผู้ร่วมทุน”	- รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบัณฑิตศึกษา	บุคลากรสาย วิชาการ และนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา	- ระบบ e document คณะสหเวช ศาสตร์	ได้แนวทางในการพัฒนา ข้อเสนอโครงการวิจัย และการทำวิจัยเชิง นวัตกรรมเพื่อตรงความ ต้องการของแหล่งทุน	ผลประเมินด้าน ประสิทธิผล = 4.75 คะแนน
	6. โครงการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรม (AHS Post Grad Innovative Minds)		บุคลากรสาย วิชาการ และนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา	- ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์ - AHS NU LIFE Platform	ทักษะการทำวิจัยเชิง นวัตกรรม และ การนำเสนอแผน งานวิจัยเชิงนวัตกรรม	ผลประเมินด้าน ประสิทธิผล = 4.63 คะแนน
การพัฒนา Career Path (จากกลยุทธ์ งาน ได้ผล คนเป็นสุข)	7. กิจกรรมเรียนรู้เรื่องเทคนิคการจัดทำเอกสารประเมินค่า งาน	หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	บุคลากรสาย สนับสนุนเงิน งบประมาณ แผ่นดิน	ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์	แนวทางการเขียน เอกสาร ประเมินค่างาน	มีบุคลากรยื่นขอ ประเมินค่างาน จำนวน 12 ราย
	8. กิจกรรมอบรมเรื่อง ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อควร ทราบเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	บุคลากรสาย วิชาการ		แนวทางการเตรียม ผลงานและแนวทางการ ประเมินเพื่อให้ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น	การประเมินด้าน ประสิทธิผล= 4.97 คะแนน
ทักษะด้านการ สื่อสาร	9. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร “Pitching Master : พิธีเซนต์เป็น Pitch ออกฤทธิ์เป็นทรัพย์สิน”	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย นวัตกรรมและสื่อสาร องค์กร	บุคลากรสาย วิชาการ สายสนับสนุน/ นิสิต	ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์ Facebook คณะ	เทคนิคการนำเสนอ รูปแบบ pitching เพื่อ การประยุกต์ใช้	

องค์ความรู้ที่ จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์	แหล่งการจัดเก็บ	ประโยชน์ที่ได้รับ	ผลการประเมิน การจัดการความรู้
(จากกลยุทธ์ ภาพลักษณ์ดี-เป็น ที่รู้จัก)	10. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร “Data Master: Visualization คน-ขยัน-สร้างภาพ”			ระบบ MS team คณะสหเวช ศาสตร์ Facebook คณะ	เทคนิคในการนำเสนอ ข้อมูลให้มีความน่าสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน งานวิจัย	
	11.กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากร “สื่อให้ใต้งาน ประสานให้ ได้ใจ”			Facebook คณะ	เทคนิคการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณบดีและทีมบริหารใช้วิธีการในการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศโดยพิจารณาจากบุคคลที่สามารถถ่ายทอดความรู้จากทักษะ ประสบการณ์โดยตรงได้ และจัดเวทีให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ หรือเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำไปเผยแพร่และใช้ทั่วทั้งองค์กรวิธีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และตัวอย่างการจัดกิจกรรม เป็นไปดังตารางที่ 4.2-7

ตารางที่ 4.2-7 วิธีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และตัวอย่างการจัดกิจกรรมตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	วิธีการในการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ตัวอย่างกิจกรรมที่จัด
AUN-QA (กลยุทธ์ ABCD)	ค้นหาวิทยากรซึ่งเป็นผู้ประเมินที่ได้รับการรับรองจาก AUN-QA และเข้าใจบริบทของคณะ	กิจกรรมที่ 1 ในตารางที่ 4.2-6
การพัฒนาทักษะชีวิตของนิสิต (กลยุทธ์ ALLIED)	คัดเลือกวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีประวัติ ผลงานและได้รับการยอมรับในระดับประเทศ	กิจกรรมที่ 3-4 ในตารางที่ 4.2-6
การทำวิจัยเชิงนวัตกรรม (กลยุทธ์นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้หนักถึงสหเวชฯ)	คัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยวิจัยด้านวัสดุอ้างอิงและนวัตกรรมทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์บุคลากรของคณะที่มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์ และได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ	กิจกรรมที่ 5 ในตารางที่ 4.2-6
	คัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรด้านนวัตกรรมและเป็นปรึกษาด้านธุรกิจและการบริหารจัดการ สถาบันเฉพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยนวัตกรรม	กิจกรรมที่ 6 ในตารางที่ 4.2-6
การพัฒนา Career Path กลยุทธ์งานได้ผล คนเป็นสุข)	คัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง	กิจกรรมที่ 7-8 ในตารางที่ 4.2-6
ทักษะด้านการสื่อสาร (กลยุทธ์ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก)	คัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประวัติ ผลงานและได้รับการยอมรับในระดับประเทศ	กิจกรรมที่ 10 ในตารางที่ 4.2-6

(3) การเรียนรู้ระดับองค์กร

คณบดีมีนโยบายให้บูรณาการเรื่องการจัดการความรู้ไปกับแผนด้านบุคลากรและการประเมินความดีความชอบ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน (ดังมีรายละเอียดในหมวดที่ 5) โดยสรุปเป็นนโยบายดังตารางที่ 4.2-8

ตารางที่ 4.2-8 นโยบายการจัดการความรู้ ผู้รับผิดชอบและแนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบาย

	นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบาย
1	การกำหนดสมรรถนะในแง่ความรู้ ทักษะ และ ทักษะคิดตามตำแหน่ง อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติแต่ละฝ่ายจะต้องมีความรู้ตามงสนประจำในเรื่องใดบ้าง	คณบดี/รองบริหารฯ	การทบทวน JD และสมรรถนะเป็นประจำทุกๆ รอบ 6 เดือน

	นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน/ทบทวนนโยบาย
2	การให้แต้มภาระงาน สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรม KM จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การ เผยแพร่ในเว็บไซต์ของคณะ และ/หรือ ถ่ายทอดในที่ประชุมให้แก่เพื่อนร่วมงาน	คณบดี/รองบริหารฯ	การทบทวนเกณฑ์ภาระงานเป็นประจำทุกๆ รอบ 2 ปี
3	การจัดงบประมาณให้บุคลากรทุกระดับสามารถไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ได้ ทั้งการประชุมวิชาการ Up skill Res kill New skill โดยต้องเป็นเรื่องที่สุดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของคณะ และให้มีการสรุพอองค์ความรู้ที่ได้จากการไปเข้าร่วมอบรมในรูปแบบฟอร์มสรุปองค์ความรู้ที่คณะกำหนด	คณบดี/รองบริหารฯ	การทบทวนนโยบายและรับฟัง Feedback จากบุคลากรเพื่อไปปรับปรุงนโยบาย
4	การพัฒนา platform LIFE คณะสหเวชศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อกลางในการจัดการความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับนิสิต บุคลากรและศิษย์เก่า	ผู้ช่วยฯนวัตกรรม	และรับ ฟัง Feedback จากบุคลากรเพื่อไปปรับปรุงระบบ

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

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

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

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

คณะสหเวชศาสตร์ประเมินอัตรากำลังของบุคลากร ระดับ/ตำแหน่งของบุคลากร โดยปฏิบัติตามระเบียบ/ประกาศ/คำสั่งที่มหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

สำหรับอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ จะพิจารณาจำนวนอัตรากำลังและคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนด (ทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา) และสำหรับหลักสูตรระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน จึงต้องพิจารณาอัตรากำลังให้มีจำนวนและคุณสมบัติเพียงพอเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่สภาวิชาชีพหรือคณะกรรมการวิชาชีพแต่ละสาขากำหนดด้วย

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนอัตรากำลังและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนดและพิจารณาคุณสมบัติและจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับนโยบายพันธกิจและสอดคล้องกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะ สมรรถนะสำคัญของบุคลากร (ดังแสดงใน ตาราง OP-2) รายละเอียดโดยสรุปของการพิจารณาอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร แสดงในตารางที่ 5.1-1 ในกรณีที่อัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานและปริมาณงานตามพันธกิจ คณะฯ จะทำเรื่องขออนุมัติเพิ่มอัตรากำลังและขอรับสมัครบุคลากรใหม่ไปยังมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะ

สำหรับระบบในการพิจารณาอัตรากำลัง การประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร คณะฯ จะดำเนินการกำกับดูแลตลอดต่อเนื่องทั้งปีงบประมาณ โดยมีคณบดีและผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแลและมีเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในงานที่เกี่ยวข้องคอยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเบื้องต้นเพื่อให้ผู้บริหารพิจารณา โดยพิจารณาประสิทธิผลในการประเมินอัตรากำลังจากความพอเพียงของบุคลากร โดยบุคลากรสายวิชาการประเมินจากค่า FTES และบุคลากรสายสนับสนุนประเมินจากอัตราส่วนระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

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

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

ในปีงบประมาณ 2566 คณะฯ จัดกิจกรรมวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนขึ้นใหม่ เพื่อให้ทราบปริมาณภาระงานที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงานและนำไปสู่การกำหนดอัตรากำลังและการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในแต่ละราย อีกทั้งได้ดำเนินการปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังและการพัฒนาสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการในการประเมินอัตรากำลัง ขีดความสามารถและการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมให้แก่บุคลากรได้ในอนาคต เพื่อให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

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

ตารางที่ 5.1-1 รายละเอียดการพิจารณาอัตราค่าจ้างและการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประเภทบุคลากร	ปัจจัยในการพิจารณาอัตราค่าจ้าง	สมรรถนะ/ขีดความสามารถ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถ		ระยะเวลา
				แรกเข้า	ระหว่างปฏิบัติงาน	
บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร/สถาบันของสภาวิชาชีพ/คณะกรรมการวิชาชีพ (สำหรับระดับปริญญาตรี) - ค่า FTES - อัตราค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติและสมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด - คำอธิบายลักษณะงานตามตำแหน่ง - มีภาระงานเป็นไปตามประกาศ ม.นเรศวร เรื่อง การกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559 	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา, ประธานหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ทดลองปฏิบัติงาน - มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สายวิชาการ ตามเกณฑ์การประเมินภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินจำนวนอัตราค่าจ้างสมรรถนะและขีดความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและเกณฑ์มาตรฐานของสภาวิชาชีพ ตลอดทั้งปี 	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาอัตราค่าจ้างในภาพรวม จะดำเนินการกำกับดูแลตลอดทั้งปีงบประมาณ เพื่อให้อัตราค่าจ้างมีจำนวนเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
บุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - กรอบอัตราค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด - โครงสร้างของหน่วยงานภายในคณะ - ลักษณะงานและปริมาณงานภาระงานตามพันธกิจของคณะ (workload analysis) - งบประมาณในการจ้างบุคลากร (งบประมาณรายได้) 	<ul style="list-style-type: none"> - คุณวุฒิตรงตามสายงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ - คำอธิบายลักษณะงานตามตำแหน่ง - คุณสมบัติและสมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด - มีภาระงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประเภทบุคลากรสายสนับสนุนตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ, หัวหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทดลองปฏิบัติงาน - มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สายสนับสนุนตามเกณฑ์การประเมินภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ทบทวนอัตราค่าจ้างสมรรถนะ ขีดความสามารถตามงานปีละ 2 ครั้ง และมีการทบทวน JD ปีละ 2 ครั้ง โดยมีผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการทดลองงานเป็นไปตามระยะที่มหาวิทยาลัยกำหนด - การประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินปีละ 2 ครั้ง

หมายเหตุ ผลลัพธ์การประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละสายงาน ปีละ 2 ครั้ง

(2) บุคลากรใหม่

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

เมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาแล้ว จะดำเนินการปฐมนิเทศ และมอบหมายงาน มีการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่มีอยู่เดิมเป็นผู้เลี้ยงดูดูแลแนะนำในการปฏิบัติงานและปรับตัวให้เข้ากับองค์กร หากบุคลากรใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุเข้าเป็นบุคลากรของคณะฯ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5.1-2

ตารางที่ 5.1-2 กระบวนการรับและดูแลบุคลากรใหม่

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

ลำดับ	ขั้นตอน	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ร่วมให้แก่บุคลากรใหม่โดยคณบดีและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องผ่านกระบวนการ ปฐมนิเทศ และจัดให้มีการกำกับการทำงานในช่วงทดลองงานจาก คณบดี/หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน/บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย - ทดลองปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประเมินผล การทดลองปฏิบัติงานฯ ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรแต่งตั้ง (บุคลากรสาย วิชาการ ประเมินทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 6 เดือน บุคลากรสายสนับสนุนประเมินทดลองปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 3 เดือน)	การทดลอง ปฏิบัติงาน	ภาควิชา/หัวหน้า สำนักงานเลขานุการ/ หัวหน้างาน - คณะกรรมการ ประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงาน*
5	สรุปผลการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด แจ้งไปยัง มหาวิทยาลัยนเรศวร - กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ขออนุมัติบรรจุบุคลากรเป็นพนักงาน ประจำของคณะสหเวชศาสตร์ - กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ขออนุมัติรับสมัครบุคลากรใหม่ตาม เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด	เมื่อสิ้นสุด ระยะเวลา การทดลอง ปฏิบัติงาน	- คณะกรรมการ ประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงาน* - 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 การประเมินความพอเพียงของบุคลากรตาม
สายงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.3 ก(1) 7.3 ข(1) ตัวชี้วัดที่ 7.3-6)

ตารางที่ 5.1-3 ระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กรณีบุคลากร เสียชีวิต	- การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน ตามความเหมาะสม - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทน บุคลากรที่เสียชีวิต - กรณีที่ยังไม่สามารถรับบุคลากรใหม่ เพื่อรับผิดชอบ งานทดแทนบุคลากรเดิม คณะฯ พิจารณามอบหมาย งานให้บุคลากรท่านอื่นปฏิบัติแทนไปพลางก่อน	ทันทีภายหลังมี กรณีเสียชีวิต เกิดขึ้น	- คณบดี/รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ - หัวหน้างาน
2. กรณีบุคลากร ลาออก	- กำหนดนโยบายให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ล่วงหน้า ก่อนถึงวันลาออกอย่างน้อย 1 เดือน	ทันทีที่ทราบการ แจ้งความประสงค์ ขออนุมัติลาออก	- คณบดี/รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออก ตามกรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด - กรณีที่ยังไม่สามารถรับบุคลากรใหม่ เพื่อรับผิดชอบงานทดแทนบุคลากรเดิม คณะฯ พิจารณามอบหมายงานให้บุคลากรท่านอื่นปฏิบัติแทนไปพลางก่อน - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงานตามความเหมาะสม 		<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน
3. กรณีบุคลากรลาป่วย/ลา กิจ/ลา พักผ่อน/	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีระบบการแจ้งลาล่วงหน้า (กรณีลาพักผ่อน/ลา กิจ) และการกำหนดผู้ปฏิบัติงานแทนระหว่างการลา - จัดให้มีระบบผู้รับผิดชอบงานหลัก/รอง เพื่อปฏิบัติงานทดแทนในกรณีที่มีการลาปฏิบัติงานกะทันหัน 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน
4. กรณีบุคลากรลาศึกษาต่อ/ลา ผูกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน, การกำหนดผู้ปฏิบัติงานแทนระหว่างการลา - การดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (กรณียังมีกรอบอัตรากำลังจัดสรรเหลือ) หรือการเชิญอาจารย์พิเศษ 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ
5. กรณีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การเชิญอาจารย์พิเศษ - การขอยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ - การประกาศรับโอนย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร - ระบบการขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน - รับสมัครบุคลากรใหม่ - การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ/โครงการพิเศษเพื่อผลิตหรือเพื่อจูงใจบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในสาขาหรือตำแหน่งที่ขาดแคลน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - ประธานหลักสูตร - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หัวหน้างาน
6. กรณีบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การจัดสรรทุนสนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาว หลักสูตร upskill/reskill หลักสูตรเฉพาะทาง หลักสูตรเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ - การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทำงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานทดแทนกันในกรณีที่จำเป็น โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งหัวหน้างาน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - งานการเงิน

สถานการณ์	มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
7. กรณีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสมรรถนะ/ขีดความสามารถตอบสนองต่อนโยบายหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์โดยผู้บริหารคณะและตัดสินใจในการปรับปรุงทบทวนแผนกลยุทธ์และปฏิบัติการ - ดำเนินการกำกับติดตามความเพียงพอและเหมาะสมของอัตรากำลัง สมรรถนะ ขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี - จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการจัดสรรงบประมาณตามปกติเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีที่จัดสรรให้ทุกราย 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - งานการเงิน
8. กรณีบุคลากรเกษียณอายุราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณากรอบอัตรากำลังและกำกับติดตามรายงานผู้เกษียณอายุราชการในช่วงระยะ 4 ปี ตามรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์คณะ - พิจารณาต่ออายุราชการ ในรายที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด - ขอจัดสรรอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและขออนุมัติรับบุคลากรใหม่ 	ภายในช่วงไตรมาสแรกของปีที่มีบุคลากรจะเกษียณอายุราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - งานบุคคล
9. กรณีปรับเปลี่ยนโครงสร้างของคณะหรือเปลี่ยนรูปแบบของการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดนโยบายของผู้บริหารคณะล่วงหน้าก่อนดำเนินการจริง (อย่างน้อย 6 เดือน) - การประชุมเตรียมความพร้อมและซักซ้อมทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องสำหรับการปฏิบัติงานในโครงสร้าง/รูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ
10. กรณีจำเป็นต้องปรับลดจำนวนบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การขดเชยผลตอบแทน/สิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากรที่ถูกลดจำนวนโดยให้ออกจากงาน - การเชิญอาจารย์พิเศษหรือการขออียืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ - การประกาศรับโอนย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร - ระบบการขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ - การพิจารณาจัดสรรภาระงานใหม่ภายในหน่วยงาน - การจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก 	ตลอดทั้งปี	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - คณะกรรมการประจำคณะ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ

(4) การทำงานให้บรรลุผล

ในด้านโครงสร้างของคณะฯ ภายหลังจากกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และแผนกลยุทธ์ฉบับปัจจุบัน (ภาพที่ 1.1-1) ที่มีการปรับปรุงขึ้นใหม่ ทำให้ผู้บริหารคณะฯ เสนอให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานย่อยภายใต้โครงสร้างของสำนักงานเลขานุการคณะสหเวชศาสตร์ขึ้นใหม่ผ่านความเห็นชอบโดยคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยนเรศวรและสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ตามลำดับ โดย

แบ่งหน่วยงานภายในคณะฯ ออกเป็น 7 งานย่อย โดยมีหน่วยสื่อสารองค์กรเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดขึ้น และมีการปรับย้ายหน่วยงานบางส่วนไปสังกัดหน่วยงานย่อยใหม่ เพื่อให้การบริหารจัดการภายในหน่วยงานทั้งในด้านลักษณะงานและกำลังคนในหน่วยงาน มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในด้านนโยบายและมาตรการ คณะฯ มีมาตรการในการส่งเสริมบุคลากรและจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงานในคณะฯ ตามพันธกิจหลัก มีกระบวนการประเมินและหล่อหลอมบุคลากรในช่วงทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์
- 2) การมอบหมายงาน โดยจัดบุคลากรให้ตรงกับคุณวุฒิ ลักษณะงานและศักยภาพของบุคลากร การจัดระบบการลงชื่อเข้าปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นผ่านระบบออนไลน์
- 3) การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน โดยให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

บุคลากรสายวิชาการ: สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ การผลิตผลงานทางวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน

บุคลากรสายสนับสนุน: สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามหน้าที่และทักษะอื่นที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

- 4) การจัดฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้ การจัดการความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นระยะ ๆ ตลอดทั้งปี
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสายงาน
- 6) มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การแสดงความยินดีแก่บุคลากรในวาระโอกาสต่าง ๆ การยกย่องผู้มีผลการปฏิบัติงานดีหรือเป็นที่ประทับใจ โดยการมอบของที่ระลึก เกียรติบัตร การแจ้งประกาศตามช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการของคณะฯ และในเวทีหรือกิจกรรมที่เป็นทางการของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน
- 7) จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติราชการ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ตามปกติ
- 8) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในคณะฯ เช่น อัตราค่าบริการพิเศษในการรับบริการทางกายภาพบำบัดและการออกกำลังกายในฟิตเนส ณ อาคารธาราบำบัด การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน การจัดบริการอำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพประจำปี

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ กำหนดกลยุทธ์ “Green Clean and Safe Faculty” เป็นกลยุทธ์หนึ่งเพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้แก่บุคลากร นิสิตและผู้มารับบริการ โดยกำหนดกลยุทธ์จัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยมีการประเมินผลลัพธ์ของกลยุทธ์เป็นประจำทุกปีเพื่อนำผลการ

ดำเนินงานไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในปีถัดไป ผู้รับผิดชอบกำกับและดูแลกลยุทธ์ คือ รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรและบุคลากรในหน่วยอาคารสถานที่ โดยคณะฯ ได้กำหนดมาตรการ/แนวทาง/กิจกรรมการดำเนินงาน ให้ครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ (1) ด้านสุขภาพ (2) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยทางกายภาพ และ (3) ด้านความสะอาดในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.1-4

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

Faculty

ด้าน	การปฏิบัติ	การวัดประสิทธิผล (ผลลัพธ์)	ผู้รับผิดชอบ
สุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนให้บริการและแผนงบประมาณ สนับสนุนการตรวจภูมิคุ้มกันและการฉีดวัคซีน เช่น โรคคางทูม บาดทะยัก ไวรัสตับอักเสบบี และ ไวรัสโคโรนา 2019 ให้แก่บุคลากรที่มีความเสี่ยง และ/หรือนิสิตที่ต้องออก ฝึกงานตามแหล่งฝึกงาน ตามความเหมาะสม - จัดระบบและกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ มาตรการของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อน้ำยาฆ่าเชื้อโรค เครื่องตรวจวัดอุณหภูมิ เครื่องฟ่นสเปรย์ แอลกอฮอล์ การจัดระบบทำความสะอาดฆ่าเชื้อ อาคารและสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดระบบการปฏิบัติงานในกรณีบุคลากรเป็นผู้สัมผัสใกล้ชิดเสี่ยงสูง - อำนวยความสะดวกในการตรวจสุขภาพประจำปี 	ระดับความพึงพอใจ ต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพ ของคณะ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-6 หมวดที่ 7.3)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาทรัพยากร และบุคลากรในหน่วย อาคารสถานที่ที่ได้รับ มอบหมาย การกำกับดูแล - กำกับติดตามและ ปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานตาม มาตรการ/แนวทาง/ กิจกรรม ตลอดทั้ง ปีงบประมาณ - ข้อมูลสะท้อนกลับ จากการเดินสายพบ ประชาคมในหน่วยงาน ภายในของผู้บริหาร คณะ
ความมั่นคง และความปลอดภัยทางกายภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับภูมิทัศน์ จัดระเบียบการใช้พื้นที่ เช่น พื้นที่ สำหรับนิสิตในการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พื้นที่ทำกิจกรรมนอกหลักสูตร พื้นที่พักผ่อน ห้อง common room และพื้นที่รับประทานอาหาร สำหรับบุคลากรและนิสิต จัดพื้นที่ให้มีแสงสว่าง เพียงพอและปลอดภัย - จัดให้มีการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยด้วยการติดตั้งกล้องวงจรปิด เพื่อความปลอดภัยใน ร่างกายและทรัพย์สินของบุคลากรและนิสิตของ คณะ จัดให้บุคลากรมีบัตรประจำตัวเพื่อยืนยัน ตัวตนและใช้สำหรับผ่านเข้า-ออกประตูอัตโนมัติ ตามบริเวณทางเข้าออกพื้นที่สำหรับบุคลากรของ คณะ 	ระดับความพึงพอใจ ต่ออาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ (ตัวชี้วัดที่ 7.3-7 หมวดที่ 7.3)	- ประเมินประสิทธิผล ปีละ 1 ครั้ง ช่วง ปลายปีงบประมาณ

ด้าน	การปฏิบัติ	การวัดประสิทธิผล (ผลลัพธ์)	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดพื้นที่บริการที่เอื้อต่อผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้มีความต้องการพิเศษ เช่น จัดให้มีทางลาดเข้าพื้นที่คณะ รววจับในห้องน้ำสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ - จัดให้มีการแยกประเภทถังขยะ สนับสนุนการ recycle ขยะ และจัดให้มีถังขยะติดเชื้อทั่วบริเวณคณะ - จัดให้มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย จัดให้มีกิจกรรมการฝึกการช่วยฟื้นคืนชีพให้แก่บุคลากรของคณะ มีมาตรการตรวจสอบความปลอดภัยและความพร้อมของอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ 		
ความสะอาดในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบายให้ลงชื่อเข้า-ออกปฏิบัติงานแบบออนไลน์ - มีการจัดสรรห้องปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลสำหรับบุคลากรสายวิชาการ - มีการจัดสรรห้องวิจัยสำหรับจัดให้เป็นหน่วยวิจัย และห้องปฏิบัติการวิจัยสำหรับภาควิชา - จัดสรรเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (ตามตารางที่ 4.2.2 หมวดที่ 4.2ก(2)) 	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ 7.3-8 หมวดที่ 7.3)	

ในการประเมินสภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของกลยุทธ์ไว้เป็นเป้าหมายระยะยาว (แผนกลยุทธ์คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569 ตารางที่ 7.5-4) และจะมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร นิสิตและผู้มารับบริการปีละ 1 ครั้ง (ช่วงปลายปีงบประมาณ) นอกจากผลประเมินดังกล่าว คณะฯ นำข้อมูลสะท้อนกลับจากทุกภาควิชาและหน่วยงานภายในคณะฯ ในระหว่างการเดินทางพบปะสมาคมของผู้บริหารไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และผลสะท้อนกลับในกิจกรรมการทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและกำหนดมาตรการ/แนวทาง/โครงการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงสภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานให้ดีขึ้นในปีถัดไป

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแบ่งเป็นจากระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะระดับมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ด้านการเงิน ได้แก่ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทู่นพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิการฝากเงิน-กัยืมเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเช่าบ้าน
- สิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว ได้แก่ สิทธิการนำบุตรเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร

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

ตารางที่ 5.1-5 สิทธิประโยชน์จากคณะสหเวชศาสตร์

ด้าน	รายละเอียดการจัดสรร	กลุ่มบุคลากร	การวัดประสิทธิผล (ผลลัพธ์)	ผู้รับผิดชอบ
สวัสดิการด้านความห่วงใย	<ul style="list-style-type: none"> - กรณีเกี่ยวกับงานบำเพ็ญกุศลศพ ได้แก่ เป็นเจ้าภาพงานสวดพระอภิธรรม เมื่อบุคลากร คู่สมรส บุตรธิดา บิดาหรือมารดาของบุคลากร ถึงแก่กรรม จัดพาหะสำหรับบริการรับ-ส่งบุคลากรไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมและ/หรืองานฌาปนกิจศพ - กรณีบุคลากรเจ็บป่วย ได้แก่ มอบกระเช้าเยี่ยมไข้ กรณีบุคลากรนอนพักรักษาตัวในสถานพยาบาล ในวงเงินไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท มอบเงินบำรุงขวัญบุคลากร กรณีประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน และต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือกรณีประสบภัยพิบัติต่อทรัพย์สินและที่อยู่อาศัย ในวงเงินไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท 	สายวิชาการและสายสนับสนุน	ระดับความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ 7.3-9 หมวดที่ 7.3)	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากร - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ - หน่วยบุคคล - หน่วยการเงินและพัสดุ <p>การกำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำกับติดตามและปรับปรุงแก้ไขการจัดสรรสิทธิประโยชน์ตลอดทั้งปีงบประมาณ - ข้อมูลสะท้อนกลับจากการเดินสายพบประชาชนในหน่วยงานภายในของผู้บริหารคณะ
สวัสดิการด้านเครื่องแต่งกาย	<ul style="list-style-type: none"> - ให้อำนาจพัสดุ ดำเนินการสำรวจและประมาณการจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติได้รับเสื้อสุทิตตตราสัญลักษณ์คณะ (รายละเอียด 1 ชุดทุก ๆ 5 ปี) ในช่วงเดือนกรกฎาคมของปีงบประมาณปัจจุบัน เพื่อตั้งงบประมาณสำหรับจัดสวัสดิการให้บุคลากรในปีงบประมาณถัดไป สำหรับเสื้อยืด/เสื้อโปโลหรือเสื้อชนิดอื่น ให้สำรวจจำนวนบุคลากรจากหน่วยบุคคล ในช่วงเดือนกรกฎาคมของปีงบประมาณปัจจุบัน เพื่อตั้งงบประมาณสำหรับจัดสวัสดิการให้บุคลากรในปีงบประมาณถัดไปเช่นเดียวกัน 	สายวิชาการและสายสนับสนุน		<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินประสิทธิผลปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ

ด้าน	รายละเอียดการจัดสรร	กลุ่มบุคลากร	การวัดประสิทธิผล (ผลลัพธ์)	ผู้รับผิดชอบ
สวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพ	- ให้อำนาจหน้าที่แก่หัวหน้างานบริการวิชาการและจัดการรายได้ เป็นผู้ดำเนินการจัดทำและมอบบัตรกำนัลสำหรับใช้บริการฟิตเนสหรือซาวน่า/สตรีม ฌ อาคารธาราบำบัด คณะสหเวชศาสตร์ โดยไม่คิดค่าบริการ เดือนละ ๓ ครั้ง โดยมอบให้ในช่วงเดือนเกิดของบุคลากรแต่ละราย โดยสามารถขอข้อมูลวันเกิดของบุคลากรจากหน่วยบุคคล สำหรับการตรวจสอบสุขภาพร่างกายหรือสายตา โดยที่คณะเป็นผู้บริหารจัดการ (ถ้ามี) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์บุคลากรมารับบริการล่วงหน้า ตามความเหมาะสม	สายวิชาการและสายสนับสนุน		
สวัสดิการด้านเชิดชูเกียรติ	- การมอบดอกไม้แสดงความยินดีกรณีบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นหรือบุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งงานสูงขึ้น หรือบุคลากรได้รับรางวัลสำคัญ รับปริญญา หรือได้รับตำแหน่ง/รางวัลอื่นใดที่สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะ - การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงรางวัลบุคลากรดีเด่นตามค่านิยมร่วม	สายวิชาการและสายสนับสนุน		
สวัสดิการด้านอื่น ๆ	- มอบบัตรอวยพรอิเล็กทรอนิกส์เนื่องในวันคล้ายวันเกิดของบุคลากร	สายวิชาการและสายสนับสนุน		

ผลลัพธ์ที่สำคัญคือ ระดับความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ 7.3-9 หมวดที่ 7.3)

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรปีปัจจุบันนี้ ได้อ้างอิงข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันจากทีมบริหารในวาระระหว่างปี 2561-2564 ที่ระบุปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันเป็น 5 ด้านได้แก่ 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 3. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. การสื่อสารที่ดี อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ข้อสอดคล้องกับทฤษฎีของ Abraham Maslow ที่ว่าบุคลากรจะรู้สึกผูกพันต้องมีความพึงพอใจและมีความสุข ดังนั้นคณบดีและทีมบริหารจึงได้ใช้หลักการนี้มาทำการ

สร้างแบบประเมินความสุขและความผูกพันโดยนำปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าวมาสร้างเป็นข้อคำถาม (รายละเอียดของข้อคำถามสามารถดูได้ที่หน่วยบุคคล) เพื่อวัดระดับความสุขและผูกพัน โดยจำแนกผลลัพธ์ตามลักษณะงาน (บุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน) ช่วงอายุ (generation) และผลแสดงในตารางที่ 7.3-4 และภาพที่ 7.3-2 และ 7.3-3

(2) การประเมินความผูกพัน

คณะบดีและทีมบริหาร ประเมินความสุขและความผูกพันของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็น Stakeholder ที่สำคัญโดยมีประเด็นคำถามที่มาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันบุคลากรตามที่ได้ระบุไว้ใน โครงร่างองค์กร (ตาราง OP-4) และที่ได้อธิบายไปในหมวดที่ 5.2 ก (1) และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการรับฟังเสียงของลูกค้ำ และ Stakeholder ตามที่ได้ให้รายละเอียดในแผนภาพที่ 3.1.1 (หมวด 3 ลูกค้ำ) โดยหน่วยบุคคลดำเนินการประเมินระดับความสุขของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” และประเด็นข้อคำถามได้บูรณาการไปกับความพึงพอใจของการดำเนินงานส่วนต่าง ๆ ของคณะ โดยดำเนินการประเมินปีละ 1 ครั้งในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ โดยผลการประเมิน (ปรากฏในหมวดที่ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากรตารางที่ 7.3-4 และภาพที่ 7.3-2 และ 7.3-3) ผลลัพธ์ที่ได้จากปีงบประมาณ 2565 จะถูกใช้เป็น Baseline ของคณะต่อไป

ในประเด็นด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ จะมีคำถามที่สัมพันธ์กับความผูกพัน และนำปัจจัยสำคัญและผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันต่อคณะฯ ดียิ่งขึ้นไปอีกต่อไป นอกจากผลการประเมินความผูกพันที่ได้จากการประเมินด้วยแบบประเมินแล้ว คณะฯ ยังพิจารณาข้อมูลอื่นในการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ ได้แก่ อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษของบุคลากร จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีบุคลากรในคณะเข้าร่วมโครงการ บรรลุตามเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมดที่คณะจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรภายในคณะเข้าร่วม รายละเอียดผลลัพธ์แสดงในตารางที่ 7.3-10 โดยคณะฯ ได้นำข้อมูลเหล่านี้ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม ด้วยเช่นกัน

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ ได้กำหนดค่านิยมร่วม “CARE” และใช้ Creativity, Adaptability, Responsibility ในการปฏิบัติงานและที่สำคัญคือการใช้ Empathy ซึ่งคาดหวังให้เกิดพฤติกรรมให้แก่งอการ “ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการเข้าใจความหลากหลาย และรับฟังความเห็นที่แตกต่าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีจิตบริการ” (ตามที่ได้อธิบายในหมวดที่ 1 ภาพที่ 1.1-2) มาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรใน 3 ด้านคือ (1) การสื่อสารที่เปิดกว้าง (2) การทำงานที่ได้ผลดี และ (3) บุคลากรมีความผูกพัน โดยคณะฯ กำหนดให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมโดยสอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ร่วมไปกับภารกิจหลักทุกด้านตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ 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) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ - การสื่อสารโดยตรงกับคณบดีทางระบบออนไลน์ ผ่านหน้าเว็บไซต์คณะสหเวชศาสตร์ ช่องทาง “สายตรงคณบดี” - เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานคณะฯ ผ่านช่องทางคณะกรรมการต่าง ๆ ของคณะฯ และการมีส่วนร่วมของสายสนับสนุนผ่านกลุ่มงานซึ่งนำโดยหัวหน้างาน - การจัดประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมคณะกรรมการบริหารภาควิชา คณะกรรมการบริหารสำนักงานเลขานุการคณะฯ คณะกรรมการด้านต่าง ๆ การประชุมภายในหน่วยงานย่อย รวมถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงานไปยังคณะกรรมการด้านต่าง ๆ และหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในคณะ - กิจกรรมพบประชาคมประจำปี เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของคณะ
การทำงานที่ได้ผลดี	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ค (1) (ตารางที่ 1.1-4) โดยการทำงานที่ได้ผลดีตามตัวชี้วัดที่กำหนด จะมีการฟ้องถ่ายความรับผิดชอบไปยังบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนด KPI รายบุคคลและจัดทำ performance agreement
บุคลากรมีความผูกพัน	แนวทางการปฏิบัติได้อธิบายไปในหมวดที่ 1 หัวข้อ 1.1 ข (ตารางที่ 1.1-3) โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ การสร้างสวัสดิการของการทำงาน ขวัญและกำลังใจ พบประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติตามโอกาสที่เหมาะสม

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

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยคณบดีและรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เป็นผู้กำกับดูแลระบบ ผ่านกระบวนการกำหนดและมอบหมายภาระงาน การกำหนดเกณฑ์ภาระงาน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า มีกระบวนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยอาศัยคณะกรรมการพิจารณา

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

ตารางที่ 5.2-2 ตัวอย่างการประเมินภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนและความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ

องค์ประกอบ	การประเมิน	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติในด้านอื่นๆ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	งานตาม job description	กำหนด KPI รายบุคคลและจัดทำ performance agreement	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ได้ผลดี ตามวัฒนธรรมองค์กรในหมวดที่ 5 หัวข้อ 5.2 ก
	งานอื่น ๆ ได้แก่ งานนวัตกรรมและพัฒนา	เช่น การสังเคราะห์องค์ความรู้ ทำคู่มือ ทำวิจัย สถาบัน	ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.2(3) ส่งเสริมผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและค่านิยมร่วม
	งานมอบหมายกรณีพิเศษ	การเข้าร่วมโครงการกิจกรรมของคณะ หรือช่วยดำเนินการกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นโดยตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในหมวดที่ 5 หัวข้อ 5.2 ก
	คะแนน Bonus	การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติต่าง ๆ การได้รับเชิญไปถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน	ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหมวดที่ 4 หัวข้อ 4.2(3)
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ	สมรรถนะหลัก	ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	-
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	ตามรายละเอียดที่ได้รับระบุในเอกสารบรรยายขีดความสามารถ (ในหัวข้อ 5.1 ก(1))	ส่งเสริมให้เกิดการประเมินขีดความสามารถ (ในหัวข้อ 5.1 ก(1))
	ระดับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ	ผลการประเมินจากลูกค้า/ผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง	ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจจากลูกค้าดังรายละเอียดในหมวดที่ 3

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

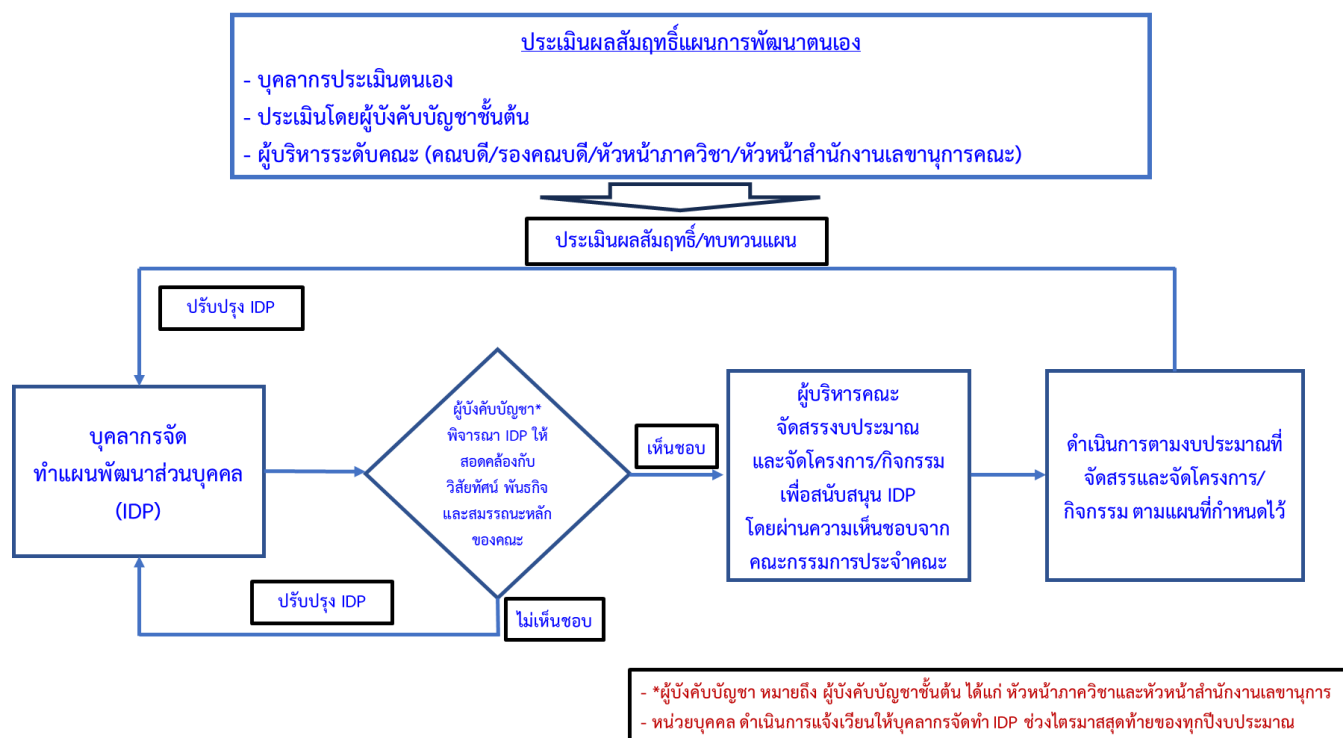
ประเภทบุคลากร	ข้อตกลงภาระงาน	วิธีประเมิน	การเลื่อนเงินเดือน	รางวัล/ ค่าตอบแทนพิเศษ
คณบดี	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาที่สังกัด) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยอธิการบดี) 	พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยคณะกรรมการฯ ที่แต่งตั้งจากคณะ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และเป็นธรรม (ปีละ 1 ครั้ง)	<ul style="list-style-type: none"> - รางวัลบุคลากรดีเด่นสายวิชาการ/สนับสนุนด้านต่าง ๆ - การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ได้รับรางวัล/ผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - รางวัลบุคลากรดีเด่นด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม - เงินรางวัลผลงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/ หัวหน้าภาควิชา	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาที่สังกัด) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยคณบดี) 		
หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานตาม JD - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน JD (ประเมินโดยคณบดี) 		
หัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานตาม JD - ภาระงานตามตำแหน่งผู้บริหาร - กำหนดให้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน (ประเมินโดยรองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี) และตำแหน่งผู้บริหาร (ประเมินโดยคณบดี, รองคณบดี, หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ) 		
บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานตามตำแหน่งสายวิชาการ - กำหนดให้มีคะแนนภาระงานเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (Star Person) 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน (ประเมินโดยหัวหน้าภาควิชาและคณบดี) 		
บุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานตามตำแหน่งสายสนับสนุน - กำหนดให้มีคะแนนภาระงานเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (Star Person) 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งภาระงานปีละ 2 ครั้ง - ประเมินตามเกณฑ์ภาระงาน (ประเมินโดยหัวหน้างาน, หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ, ผู้ช่วยคณบดี, รองคณบดี, คณบดี) 		

ภาพที่ 5.2-1 ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีการจัดระบบการพัฒนาและประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (ภาพที่ 5.2-2) โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan; IDP) โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคลมาร่วมจัดทำ IDP ที่ระยะเวลา/กิจกรรมที่พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่ตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและสมรรถนะหลักของคณะฯ รวมไปถึงการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมร่วมขององค์กร โดยคณะฯ จะรวบรวมข้อมูลจาก IDP ปีละ 1 ครั้ง ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ (บุคลากรสามารถปรับปรุง IDP ได้ทุกปี) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาต่อ/การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น-ระยะยาว และจัดโครงการพัฒนาบุคลากรโดยคณะฯ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกพันธกิจ โดยคณะฯ ประเมินผลสัมฤทธิ์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล โดยให้บุคลากรประเมินแผนพัฒนาตนเองที่ได้กำหนดไว้ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ระดับหน่วยงาน ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานภายในคณะฯ โดยประเมินการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โดยบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้ตรงกับสายงานและตำแหน่งที่รับผิดชอบ และประเมินในระดับคณะฯ โดยพิจารณาความพอเพียงของบุคลากรในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ ให้พอเพียงและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยนเรศวรหรือสภาวิชาชีพหรือตามที่กฎหมายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกำหนด

สำหรับการสนับสนุนจริยธรรมในการดำเนินงาน คณะฯ กำหนดนโยบายให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่คณะฯ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดอย่างเคร่งครัด มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อช่วยประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม และจัดให้มีการพิจารณาตัดสินผลที่เกี่ยวกับงบประมาณหรือการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรหรือผลประโยชน์ส่วนรวมในรูปแบบคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานได้รับฟังความเห็นอย่างรอบคอบและตัดสินผลอย่างมีวิจารณญาณและเป็นธรรม



ภาพที่ 5.2-2 ลำดับการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ ประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยแบ่งการประเมินเป็นระดับบุคคล โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) ว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใด และมีการทบทวนและปรับแผนเป็นประจำทุกปี และการประเมินในระดับคณะฯ จะเป็นการประเมินผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” (แสดงในตารางที่ 7.5-4) และผลการประเมินตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ที่ 5.1 ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (แสดงในตารางที่ 7.3-11, 7.3-12, 7.3-13, 7.3-14 และ 7.3-15) ปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ โดยนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการประจำปี จากการพิจารณาแผนการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรในปีงบประมาณที่ผ่านมา ทำให้คณะฯ กำหนดแนวทางในการอนุมัติแผนและงบประมาณในการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรสำหรับในปีงบประมาณถัดไป ที่ต้องสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและสมรรถนะที่พึงมีตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ จัดให้มีระบบการกำกับติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพดังนี้

1. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) เป็นประจำทุกปี โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และขีดความสามารถที่จะต้องปฏิบัติได้บรรลุ

2. คณะฯ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนและจัดโครงการ/กิจกรรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นและให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงานเป็นประจำทุกปี โดยคณะฯ เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์มาบรรยายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ) การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (ปฏิบัติการ, ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ) การผลิตผลงานทางวิชาการ การผลิตงานวิจัย การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การประเมินค่างาน เป็นต้น

3. กำกับติดตามการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรโดยตัวบุคลากร ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและผู้บริหารระดับคณะ (ภาพที่ 5.2-2 ลำดับการจัดระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล)

4. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบฯ โดยการติดตามความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ “งานได้ผลคนเป็นสุข” ว่ามีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นตามที่กำหนดหรือไม่

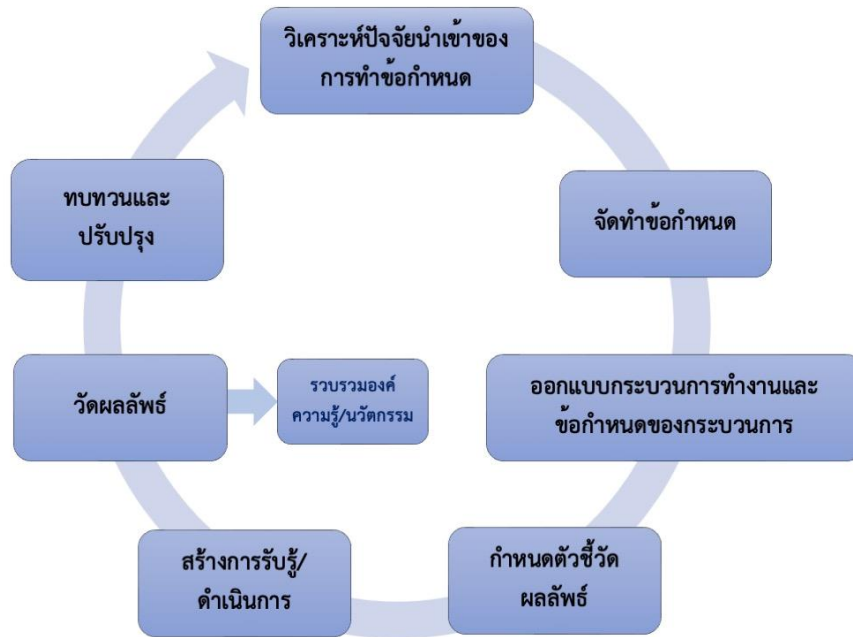
ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ที่ให้ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จัดขึ้นโดยคณะฯ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก โดยคณะจัดสรรงบประมาณ จัดโครงการ/กิจกรรม ประจำปีตามความเหมาะสม

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

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 คณบดีและทีมบริหารใช้ปัจจัยนำเข้ดังตารางที่ 6.1-1 มาจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ ดังตารางที่ 6.1-2

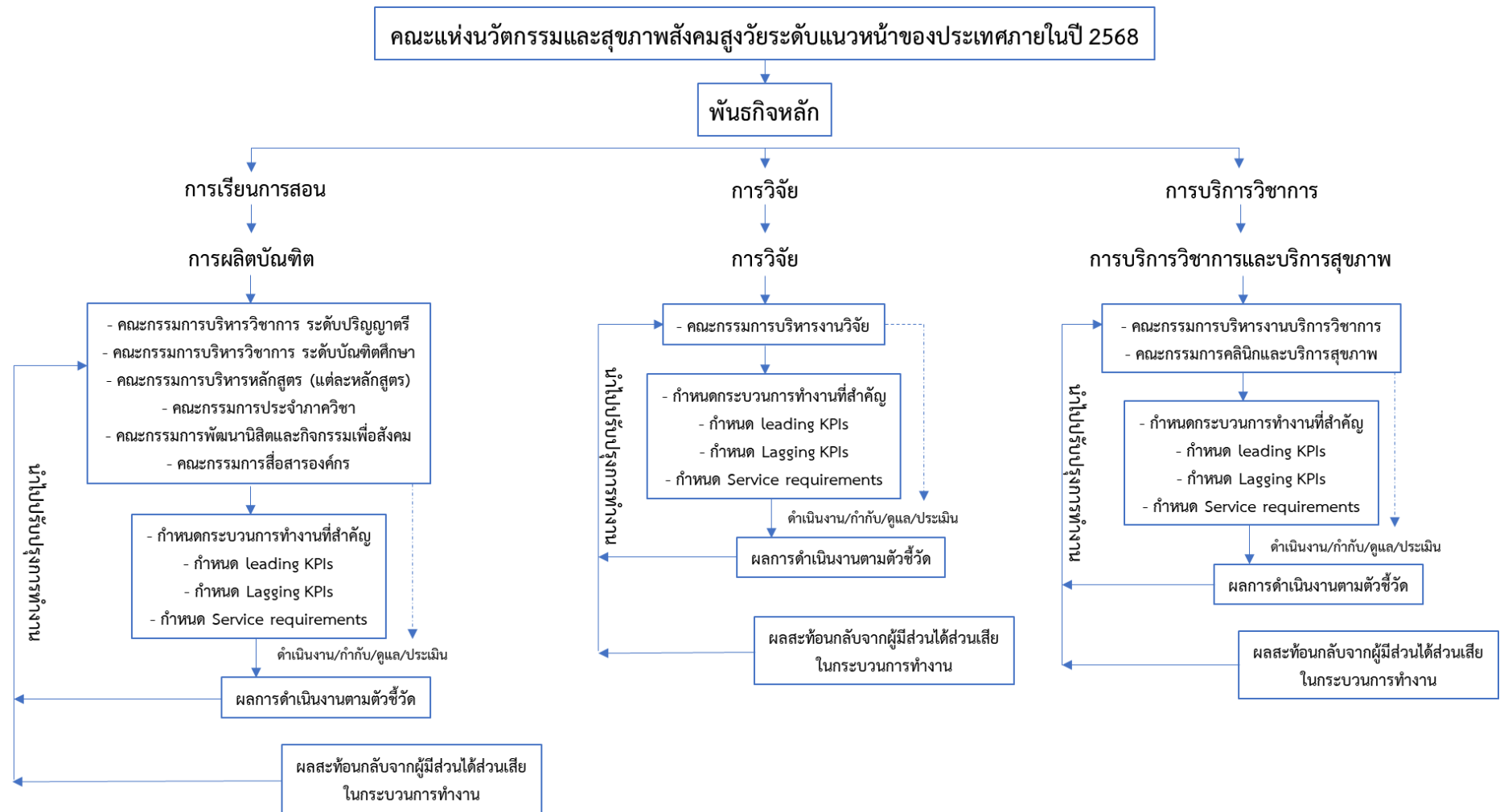
ตารางที่ 6.1-1 ปัจจัยนำเข้ในการจัดทำข้อกำหนด

ปัจจัยนำเข้	
1	วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2	นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) (พ.ศ. 2563 – 2570)
3	นโยบายของประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13) และหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กระทรวง อว. และมหาวิทยาลัยนเรศวร (ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570)
4	แผนการจัดกลุ่มของมหาวิทยาลัย หรือ NU Reinventing plan (พ.ศ.2565-2569) ที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)
5	กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ข้อบังคับ/ระเบียบ/แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย จริยธรรมการวิจัย เกณฑ์มาตรฐานการให้บริการด้านสุขภาพ เกณฑ์ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
6	ผลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นิสิต บัณฑิต ศิษย์เก่า นายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้รับบริการจากคณะฯ แหล่งทุนวิจัย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คู่ความร่วมมือ
7	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมา
8	ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ 6.1-2 -ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ

ด้าน	ข้อกำหนด (Service Requirement)	ปัจจัยนำเข้า
การจัดการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 2. เป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ Outcome base education 3. เป็นหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต 4. เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตั้งที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตาราง OP-6) 	<p>1-3</p> <p>5-7</p>
การวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นงานวิจัยและนวัตกรรมที่สนับสนุนสังคมสูงวัย 2. เป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และต่อยอดในเชิงพาณิชย์ 3. เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตั้งที่ระบุไว้ใน OP (ตาราง OP-6) 	1-7
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ 2. การให้บริการเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3. สามารถดูแล สนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี 4. มีความร่วมมือกับภาคเอกชน 5. ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตั้งที่ระบุไว้ใน OP (ตาราง OP-6) 	<p>1-3</p> <p>5-7</p>

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 ข้อกำหนดเป็นไปตามตารางที่ 6.1-1



ภาพที่ 6.1-2 แผนภาพแสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนด การดำเนินงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบงานหลัก 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 ได้จัดกิจกรรมจัดทำเอกสารขั้นตอนการทำงาน (work process) ในแต่ละกระบวนการขึ้น เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การถ่ายทอดงานระหว่างบุคลากรเก่าและบุคลากรใหม่

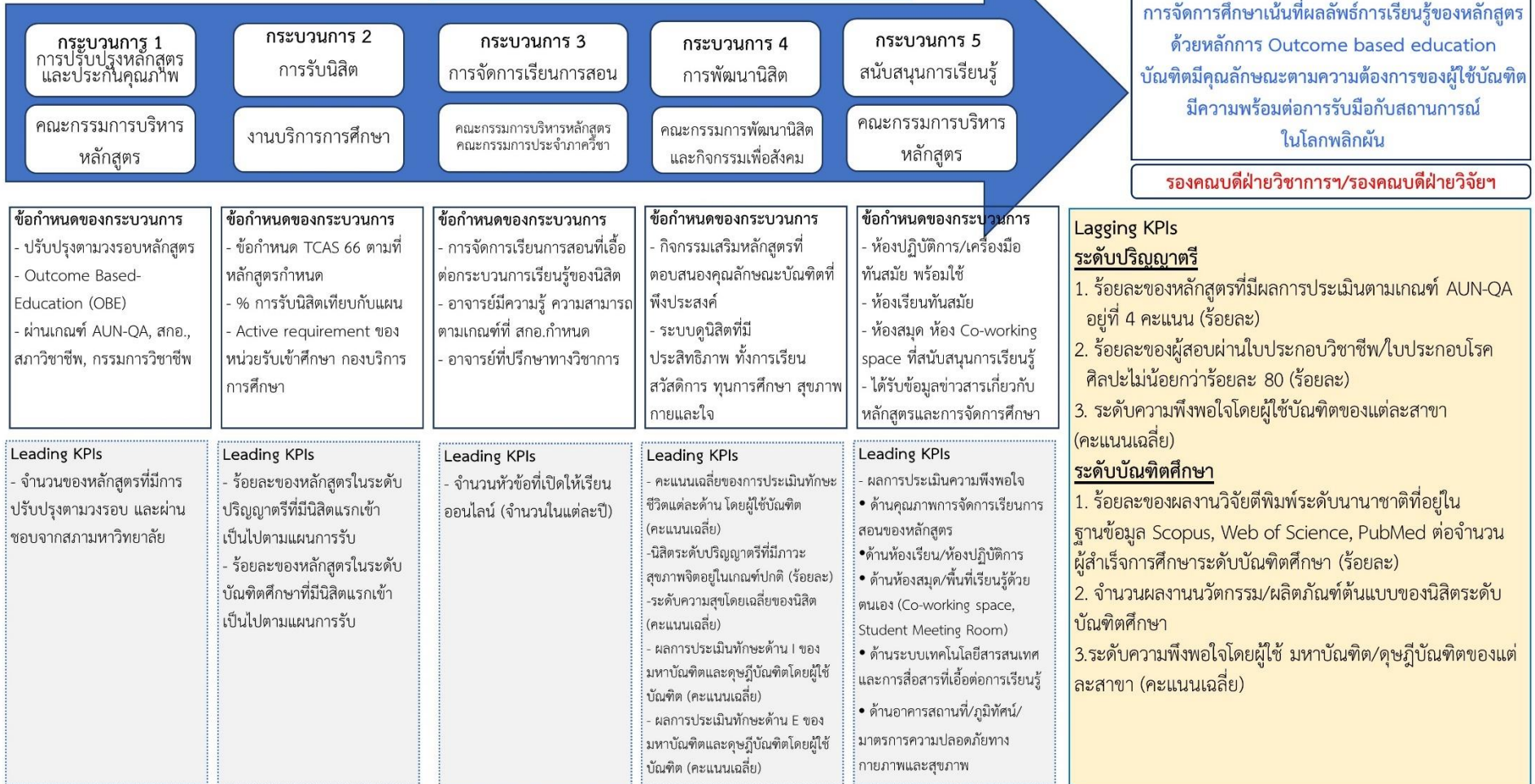
(3) แนวคิดในการออกแบบ

ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ใช้ปัจจัยนำเข้า และจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.1-1 และตารางที่ 6.1-1 และ 6.1-2 สำหรับแนวคิดในการออกแบบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดนั้น คณะฯ ได้มอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลภารกิจนั้น ๆ ได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของลูกค้า เป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ตามตารางที่ 6.1-2

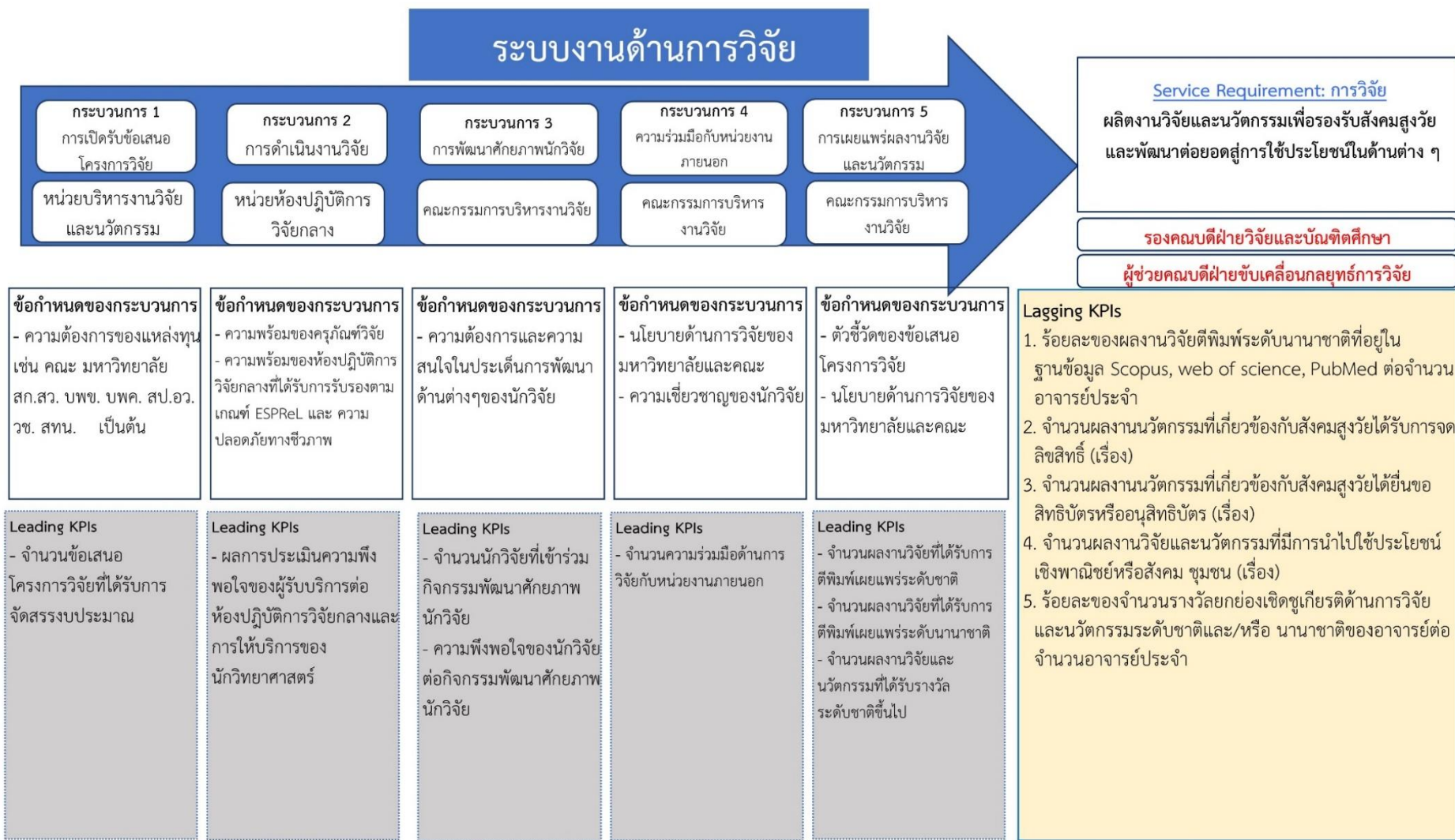
ตารางที่ 6.1-2 แนวคิดในการออกแบบ

	แนวคิดของการออกแบบ
ด้านการเรียนการสอน	1. ใช้ AUN-QA Criteria guidelines เป็นเครื่องมือ (OBE) 2. ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ
ด้านการวิจัย	1. ใช้จุดแข็งของความเป็นสหวิชาชีพมาสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม 2. ใช้ Research Ecosystem ภายในมหาวิทยาลัยมาช่วย
ด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ	1. การให้บริการสุขภาพต้องเน้นคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ความปลอดภัยของผู้รับบริการสุขภาพเป็นสำคัญ 2. ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อความสะดวกของผู้รับบริการ

ระบบงานด้านการผลิตบัณฑิต

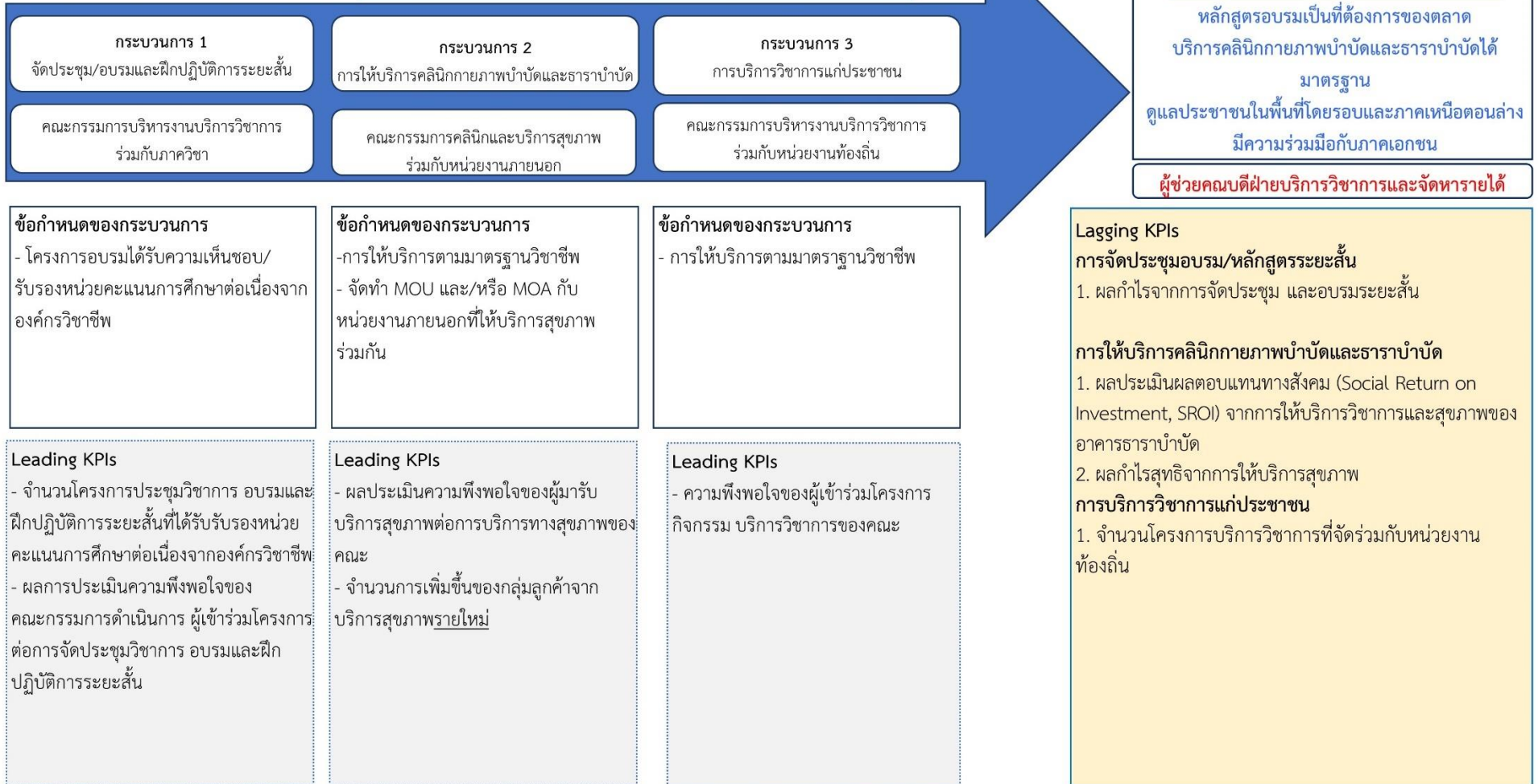


ภาพที่ 6.1-3 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการผลิตบัณฑิต



ภาพที่ 6.1-4 ระบบงานและกระบวนการทำงานด้านการวิจัย

ระบบงานด้านการบริการวิชาการฯ



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 หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หน่วยสื่อสารองค์กร
การวิจัย	งบประมาณทุนวิจัย การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์ในการวิจัย/ครุภัณฑ์เครื่องมือวิจัยห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกลยุทธ์ การวิจัย งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ งานการเงินและพัสดุ

ระบบงานหลัก	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
	ความพร้อมและความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ ตามเกณฑ์ ESPReL checklist และ biosafety	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ หน่วยอาคารสถานที่และ ยานพาหนะ
	การประสานงานระหว่างนักวิจัยและหน่วยงานภายนอกคณะฯ เช่น กองวิจัยและนวัตกรรม กองการถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา คณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ คณะกรรมการสัตว์ทดลอง หรือ คณะกรรมการความปลอดภัยทางชีวภาพ หรือ คู่ความร่วมมือ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกลยุทธ์ การวิจัย งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หน่วยสื่อสารองค์กร
การบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ/อุปกรณ์ในการบริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ งานการเงินและพัสดุ
	ความพร้อมและความปลอดภัยของสถานที่ให้บริการสุขภาพ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ
	การจัดระบบการให้บริการวิชาการด้านการจัดประชุม/อบรม	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หัวหน้าภาควิชา งานบริการวิชาการฯ หน่วยสื่อสารองค์กร

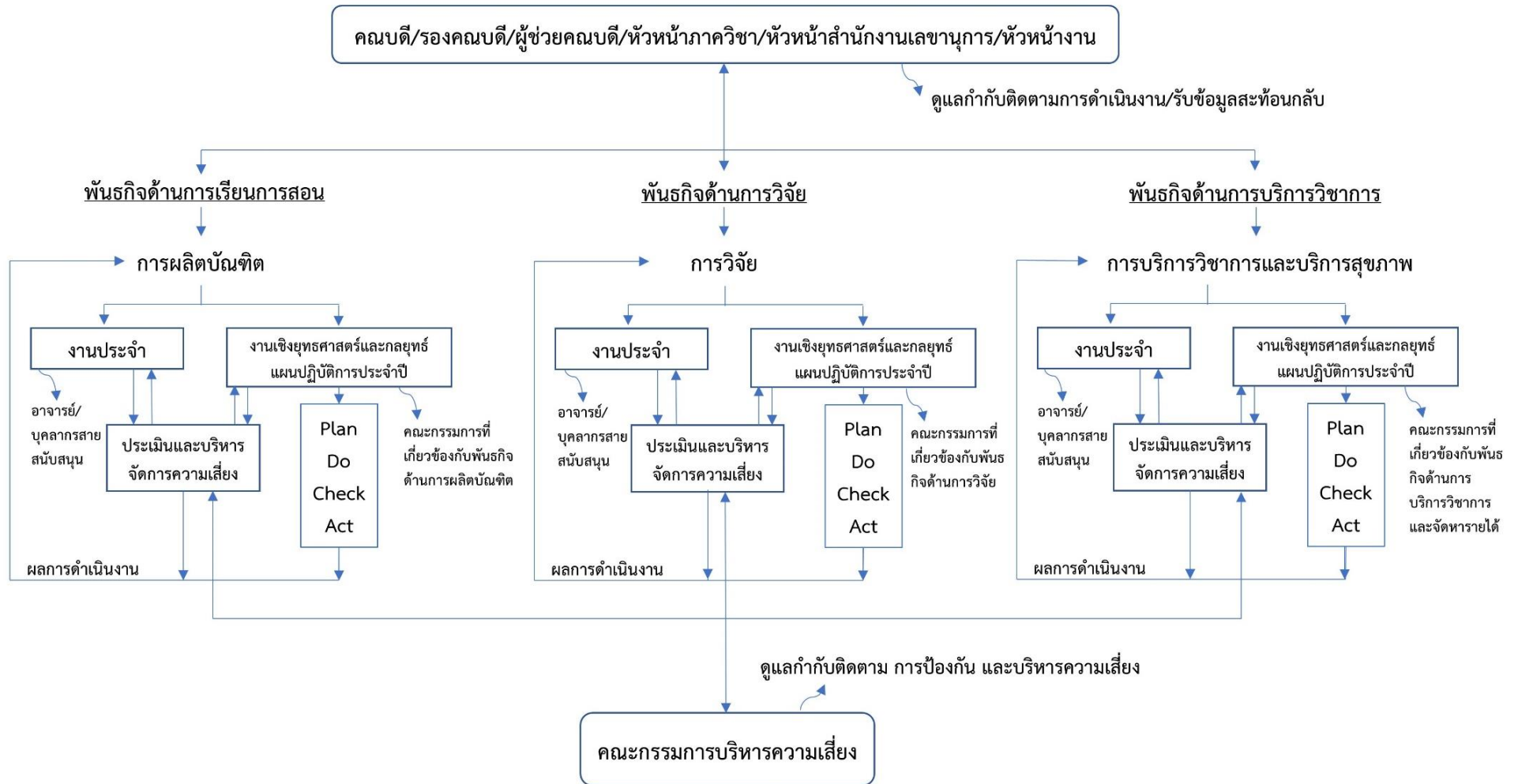
(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

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 โดยผู้บริหารที่กำกับดูแลระบบงานหลักเป็นผู้นำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบกระบวนการและร่วมกันปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในแต่ละปี

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

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

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



ภาพที่ 6.1-6 แผนภาพแสดงการดูแลกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานตามพันธกิจหลัก คณะสหเวชศาสตร์

ตารางที่ 6.1-4 การจัดการเครือข่ายอุปทานระหว่าง ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ วิธีการพิจารณาคัดเลือก กิจกรรมที่มีร่วมกันและวิธีการทบทวนปรับปรุงการ

ดำเนินงาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ	บทบาท	วิธีการพิจารณาคัดเลือก	กิจกรรมที่มีร่วมกัน	การทบทวน/ปรับปรุงการดำเนินงาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ	กำหนด มคอ. 1 หลักสูตร และ แนวทางการรับรองหลักสูตร และ สถาบันการศึกษาต่อเนื่อง (การขอ กำหนดหน่วยคะแนน)	- คัดเลือกจากการผลิตบัณฑิตตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนของคณะ	- การพิจารณารับรองสถาบันและหลักสูตรระดับปริญญาตรีตามสาขาวิชาชีพ - พิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น/เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา/หลังปริญญาตรี - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของสภาวิชาชีพ/คณะกรรมการวิชาชีพ	- การให้ผลสะท้อนกลับเมื่อมีติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน - กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับที่ประกาศกำหนดหรือปรับปรุงขึ้นใหม่	ตลอดทั้งปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ และหัวหน้าภาควิชา
2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์	สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐาน ร่วมมือในการเป็นอาจารย์พิเศษ วิทยาการโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา	- คัดเลือกคณะที่เปิดสอนรายวิชาตามหลักสูตรกำหนดได้ - 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	- การสัมมนาหลังการฝึกงานทางวิชาชีพ - ผลประเมินโครงการบริการวิชาการ	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร ผู้รับผิดชอบรายวิชาฝึกงาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ	บทบาท	วิธีการพิจารณาคัดเลือก	กิจกรรมที่มีร่วมกัน	การทบทวน/ปรับปรุงการดำเนินงาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
			- การประชาสัมพันธ์รับสมัครงานของแหล่งฝึกงานให้แก่บัณฑิตของคณะ			
4. หน่วยงานที่คณะทำ MOU เช่น โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก, กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, โรงพยาบาลพิษณุเวช	ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ตามบทบาทด้านการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่กำหนดไว้ใน MOU เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงาน และจัดบริการวิชาการร่วมกัน	- มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมพันธกิจหลักของคณะฯ	- การส่งนิสิตระดับปริญญาตรีไปฝึกงานทางวิชาชีพ - การส่งบุคลากรไปถ่ายทอดหรือฝึกทักษะทางวิชาชีพ - การทำโครงการวิจัยร่วมกัน - การพัฒนาบุคลากรผ่านการศึกษาต่อในระดับหลังปริญญา - การจัดบริการวิชาการร่วมกัน	- การสัมมนาหลังการฝึกงานทางวิชาชีพ - ผลประเมินโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้น - การพิจารณาทบทวน MOU ตามวงรอบที่กำหนด	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะฯ
5. บริษัทห้างร้านที่จำหน่ายครุภัณฑ์ด้านการศึกษา การวิจัยและการบริการสุขภาพ	ส่งมอบครุภัณฑ์ตาม TOR และดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ - ระเบียบ/ประกาศของมหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ	- การจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์, พัสดุ - การส่งมอบครุภัณฑ์, พัสดุ - การตรวจซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์	- ตรวจสอบ กำกับติดตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระยะเวลาและกฎหมายที่กำหนด - พิจารณาผลการซ่อมแซมและการบำรุงรักษาและผลสะท้อนกลับในการรับบริการจากบริษัทห้างร้านจากหน่วยงานภายในคณะฯ	ตลอดทั้งปี	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้างานการเงินและพัสดุ หน่วยพัสดุ
6. หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการส่งต่อผู้ป่วย ธาราบ้ำบัต ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช	ส่งต่อผู้ป่วยที่เหมาะสมมารับบริการด้านธาราบ้ำบัต ตามข้อตกลงใน MOU และ MOA	คัดเลือกแบบเจาะจงต่อหน่วยงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติของโรงพยาบาลที่มีผู้ป่วยเหมาะสมกับการรับบริการธาราบ้ำบัตและมีความประสงค์จะทำความร่วมมือกับคณะฯ	- การส่งต่อผู้ป่วยมารับบริการธาราบ้ำบัต		ปีละ 1 ครั้ง	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ งานบริการวิชาการฯ หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะฯ

ง. การจัดการนวัตกรรม

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

ตารางที่ 6.1-5 สรุปรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

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

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

ตารางที่ 6.1-6 กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ

กลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้นึกถึงสหเวชฯ	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ
3.1 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย จัดสรรงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาโจทย์วิจัยและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรเงินทุนวิจัย สำหรับอาจารย์ และนิสิตที่มุ่งเน้นวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย (Health Aging Research and Innovation AHS Fund) - จัดทำร่างประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี คณะสหเวชศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมของนิสิตระดับปริญญาตรี - สนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยจากวิทยานิพนธ์นิสิตในระดับปริญญาตรีให้เกิดการตีพิมพ์ร่วมกันระหว่างนิสิตและอาจารย์ เพื่อให้เกิด Impact ที่สูงขึ้น - เชิญบุคลากรจากภาคธุรกิจ และมหาวิทยาลัย และจัดเวทีเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดประสบการณ์การวิจัยและนวัตกรรม และผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานฝั่งตัวกับภาคเอกชนเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ ในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้เข้าถึงสหเวชฯ	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหลักสูตรให้ความรู้และทักษะการทำวิจัยแก่อาจารย์เพื่อนำไปถ่ายทอดและสร้างนิสิตที่มีทักษะการทำวิจัยได้ - พัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงนวัตกรรม และการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ เช่น ทักษะด้านการวางแผนทางธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาด - สนับสนุนการสร้างงานวิจัย ที่เกิดจากการบริการวิชาการของหน่วยงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการบริการวิชาการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น - ประสานกับหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี - ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้เป็นที่รู้จัก เช่น การใช้ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย และการสร้างช่องทางประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยโดยคณะ ผู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคณะ - เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารด้านการวิจัย โดยสร้างเพจ Facebook: AHS NU Research Society

ในช่วงเริ่มต้นของการบริหารงานโดยทีมบริหารชุดปัจจุบันในปีงบประมาณ 2565 ได้มีการปรับโครงสร้างสำนักงานเลขานุการคณะสหเวชศาสตร์ โดยปรับชื่องานและหน่วยงานย่อยภายในงาน และย้ายหน่วยงานย่อยให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ งานวิจัยและบริการวิชาการ เป็น งานวิจัยและห้องปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม หน่วยห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง เป็นต้น และมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานย่อยดังกล่าวเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกในการดำเนินงาน อีกทั้งมีการแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานวิจัยและห้องปฏิบัติการ เพื่อช่วยเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิจัยของคณะให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา และในปีงบประมาณ 2566 คณบดีได้เพิ่มผู้บริหารในตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายขับเคลื่อนกลยุทธ์การวิจัยเพื่อผลักดันผลงานด้านการวิจัยตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการแก้ไขปรับปรุงที่เกิดจากการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์มาที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ สามารถผลักดันให้โอกาสเชิงกลยุทธ์ “นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้เข้าถึงสหเวชฯ” ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนกลยุทธ์ที่ 3 แล้ว คณะฯ ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณที่มุ่งเน้นพัฒนาคนและพัฒนาวิธีการทำงานผ่านกลยุทธ์ที่ 5 งานได้ผลคนเป็นสุข โดยมุ่งสนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ในการปฏิบัติงานประจำของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในปีแรกของการบริหารของทีมนบริหารชุดปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2565) ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารสำนักงานเลขานุการ เพื่อให้การบริหารจัดการของบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจัดระบบการสื่อสารองค์กรโดยการจัดให้มีงานสื่อสารองค์กร เพื่อให้การสื่อสารภายในคณะฯ มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมถึงมีการพัฒนาและปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามจริงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งคณะฯ มีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักและวิสัยทัศน์ของคณะฯ อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ คณะฯ มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของคณะ เพื่อจัดการต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการ ดังแสดงในตารางที่ 6.2-1

ตารางที่ 6.2-1 ระบบการดำเนินงานเพื่อการจัดการต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด ตามพันธกิจทุกด้านของคณะฯ

กระบวนการดำเนินงาน	กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	การเพิ่มประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดประสิทธิผล	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเพิ่มรายรับและการวิเคราะห์รายจ่าย	<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์รายรับ/รายจ่าย/ต้นทุน/กำไร ของการจัดหารายได้ของคณะเป็นประจำทุกเดือน - การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 4 แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - กำกับดูแลการปฏิบัติงานตามหลักการ PDCA โดยคณะกรรมการดำเนินงาน - เพิ่มช่องทางและปรับกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์บริการของคณะไปยังกลุ่มเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อปี - จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะที่เพิ่มขึ้นต่อปี 	1 ครั้ง/เดือน และวิเคราะห์ภาพรวมในช่วงปลายปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนารายได้ฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร - หัวหน้างานบริการวิชาการฯ - หน่วยสื่อสารองค์กร
จัดสรรงบประมาณ (ทุกพันธกิจ)	<ul style="list-style-type: none"> - การประมาณการรายรับ/รายจ่าย การคำนวณต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และการกำหนดวงเงินในการจัดสรรเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่เหมาะสมกับรายได้ของคณะในแต่ละปีงบประมาณ - การจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการเงินในการวางแผนจัดสรรงบประมาณ - การพิจารณาจัดสรรโดยผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการประจำคณะฯ - การกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของงบประมาณที่ใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ - ร้อยละของงบประมาณที่ใช้จ่ายเป็นไปตามแผนที่กำหนด 	วิเคราะห์รายไตรมาส และวิเคราะห์ภาพรวมเพื่อตั้งงบประมาณในปีถัดไป ช่วงปลายปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - คณะกรรมการประจำคณะฯ - รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ
การควบคุมและลดรายจ่าย (ทุกพันธกิจ)	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 6 Green Clean and Safe Faculty - จัดทำนโยบายการควบคุมรายจ่ายด้านการใช้ทรัพยากร เช่น การประหยัดพลังงานไฟฟ้า การลดใช้กระดาษ การใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน การจัดอาหารและอาหารว่างในการจัดประชุมอย่างเหมาะสม - การลดรายจ่ายต้นทุนการบริการวิชาการ โดยปรับการจัดเป็นระบบออนไลน์และการจัดในสถานที่ตามความเหมาะสม - จัดทำแผนการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ของคณะตามระยะเวลาที่เหมาะสม การอบรมบุคลากรเพื่อใช้งานครุภัณฑ์อย่างถูกต้องเพื่อยืดอายุการใช้งานและลดความเสี่ยงต่อการเสียหาย - จัดทำความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำกับดูแลโดยผู้บริหารที่รับผิดชอบกลยุทธ์ที่ 6 - จัดทำประกาศแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในการจัดอาหารและอาหารว่างในการจัดประชุม - การจัดทำแผนประเมินและบริหารความเสี่ยง พร้อมการกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกพันธกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของรายจ่ายในภาพรวมของคณะที่ลดลงต่อปี - ร้อยละของปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าในอาคารธรรมาบรรณาลัยลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ - ปริมาณการใช้กระดาษต่อคนต่อปีที่ลดลง - จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในคณะ 	กำกับติดตามตลอดทั้งปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าภาควิชา - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและพัสดุ - หน่วยอาคารสถานที่ ยานพาหนะฯ - คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ทุกพันธกิจ)	<ul style="list-style-type: none"> - กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำกับดูแลโดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ - การใช้กระบวนการ PDCA ในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของโครงการที่บรรลุตามตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนด 	ผู้รับผิดชอบโครงการ กำกับติดตามตลอดทั้งปีงบประมาณและเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะเป็นรายไตรมาส	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ - หัวหน้างาน - คณะกรรมการผู้รับผิดชอบฯ

ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ มีการบริหารจัดการการเก็บข้อมูลและให้ความสำคัญในการดูแลเก็บรักษาข้อมูล 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 ในการเข้าถึงฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะ
2. การวางระบบ VPN ในการใช้งานฐานข้อมูลสำคัญของคณะ
3. การติดตั้งโปรแกรมต่อต้านไวรัสและการสำรองข้อมูลสำคัญไว้บนเครื่องแม่ข่ายของคณะฯ เป็นประจำ
4. การปรับปรุงโปรแกรมต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน (update) อยู่เสมอ และใช้โปรแกรมถูกลิขสิทธิ์
5. การตรวจสอบความผิดปกติของเว็บไซต์ของคณะอยู่เสมอเพื่อป้องกันหรือแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง

ในการกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ คณะฯ ได้กำหนดให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลฯ ในกรณีที่เกิดการโจมตีหรือการรั่วไหลของข้อมูลสารสนเทศ ผู้ดูแลจะดำเนินการแก้ไขทันทีตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และแจ้งต่อผู้ช่วยคนบำบัดฝ่ายสื่อสารองค์กรเพื่อสั่งการในกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจเองได้ หากผู้ดูแลในระดับคณะฯ ไม่สามารถแก้ไขได้ จะดำเนินการประสานงานไปยังหน่วยสารสนเทศของมหาวิทยาลัยนเรศวรเพื่อแก้ไขต่อไป สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศที่คณะฯ กำหนด จะประเมินผ่านตัวชี้วัดคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะ โดยจะประเมินปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีถัดไป

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

(1) ความปลอดภัย

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

1. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในสถานการณ์ทั่วไป

- กำหนดแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย คณะสหเวชศาสตร์ โดยมีทั้งแผนก่อนเกิดเหตุเพื่อสำรวจสภาพอาคารสถานที่ให้พร้อมอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย มีแผนขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้และภายหลังเกิดเหตุเพลิงไหม้ โดยระบุผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดในแผนฯ อย่างชัดเจน และจัดให้มีโครงการ

เตรียมความพร้อมในการรับมือกับอัคคีภัยในทุกปี รวมทั้งจัดให้มีโครงการฝึกอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพให้แก่บุคลากร เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์อันตรายต่อชีวิตที่อาจเกิดขึ้นได้ และยังจัดให้มีโครงการ 5 ส. เพื่อจัดความสะอาดและความเรียบร้อยของสถานที่เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคจากความสกปรก โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และหน่วยอาคารสถานที่ฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

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

- จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำคณะ จัดหาและติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วทั้งคณะฯ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันเหตุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ และมีการตรวจสอบการใช้งานให้เป็นปกติของระบบกล้องวงจรปิดโดยหน่วยอาคารสถานที่ฯ เป็นประจำ จัดให้มีระบบสแกนลายนิ้วมือเพื่อเข้าสู่อาคารหรือห้องปฏิบัติการ/ห้องวิจัย ที่เป็นพื้นที่สำหรับเฉพาะบุคลากรคณะฯ

- จัดให้มีห้องปฏิบัติการวิจัยกลางมีการดำเนินงานตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยนเรศวร และตามที่คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยทางชีวภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนด โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ และงานวิจัยฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

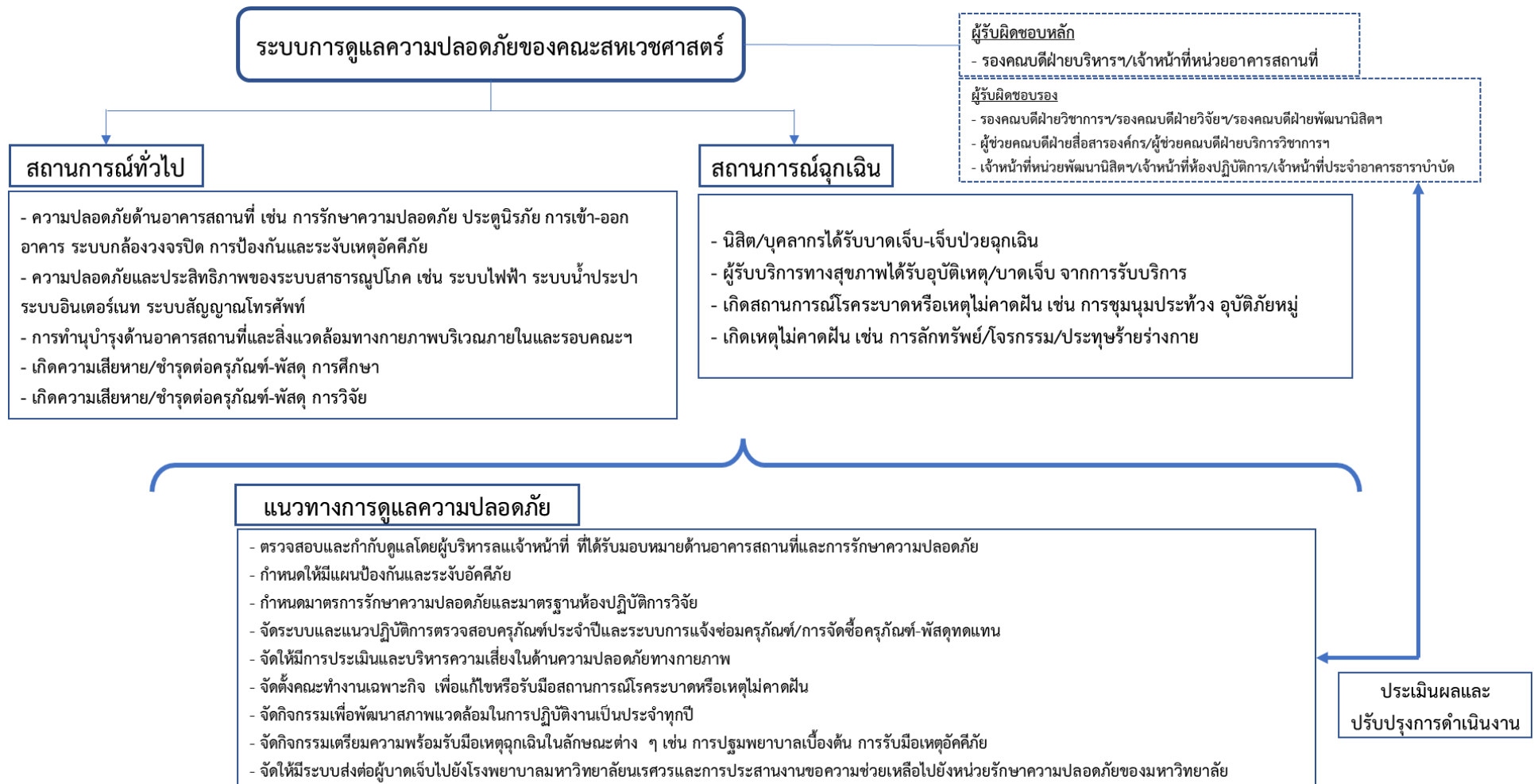
- จัดให้มีถังขยะที่สามารถแยกขยะทิ้งได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีถังขยะติดเชื้อ เพื่อการบริหารจัดการขยะที่เหมาะสมและปลอดภัย

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

2. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในภาวะฉุกเฉิน

ในกรณีเกิดสถานการณ์พิเศษหรือภาวะฉุกเฉิน คณะฯ โดยผู้บริหาร (รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาราชการ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก) จะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติในสถานการณ์ดังกล่าว และประชาสัมพันธ์สื่อสารไปถึงบุคลากร นิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของคณะฯ โดยเฉพาะในช่วงปีงบประมาณ 2565 ที่ต้องรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 คณะฯ ได้กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติ เป็นระยะ ๆ โดยสอดคล้องกับประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษาฯ คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดพิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วง โดยดำเนินการปรับปรุงสถานที่ สื่อสื่อดิจิทัล และจัดเตรียมอุปกรณ์พร้อมกำหนดมาตรการในการทำความสะอาด ฯลฯ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เกิดปัญหาในการดำเนินงานและไม่พบการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ภายในคณะฯ

ภาพรวมระบบการดูแลความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินของคณะฯ แสดงในภาพที่ 6.2-1 โดยผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบรองจะเป็นผู้กำกับดูแลและลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด และมีการประเมินประสิทธิผลของระบบจากการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จในกลยุทธ์ “Green, Clean and Safe Faculty” ปีละ 1 ครั้ง รวมถึงผลสะท้อนกลับจากบุคลากรและนิสิตในการรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับจากการจัดกิจกรรมระดมสมองและการพบหน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะของผู้บริหาร มาดำเนินการปรับปรุงแนวทางการดูแลความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในทุกปี



ภาพที่ 6.2-1 ระบบการดูแลความปลอดภัยและเหตุฉุกเฉินคณะสหเวชศาสตร์

(2) การต่อเนื่องทางธุรกิจ

คณะฯ มีระบบในการดำเนินงานและกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉินในประเด็นที่สำคัญและมีแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการสถานการณ์เพื่อให้คณะฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดในตารางที่ 6.2-3 โดยผู้บริหารคณะและผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดจะทำหน้าที่กำกับติดตามและดูแลการบริหารจัดการสถานการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉิน อยู่ตลอดเวลาทั้งปีงบประมาณ เมื่อพบเหตุการณ์ดังกล่าวจะดำเนินการแก้ไขเบื้องต้น หากเป็นสถานการณ์ที่เป็นความเสียหายหรือความเสี่ยงเชิงระบบหรือผู้รับผิดชอบฯ ไม่สามารถแก้ไขได้ จะนำเรื่องดังกล่าวเข้าหารือในคณะผู้บริหารคณะฯ และคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และหาทางออกร่วมกัน โดยสามารถดำเนินการได้ทันทีตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการตามระบบที่ผ่านมายังไม่เกิดเหตุการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉินของคณะฯ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ แสดงให้เห็นว่าระบบที่กำหนดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

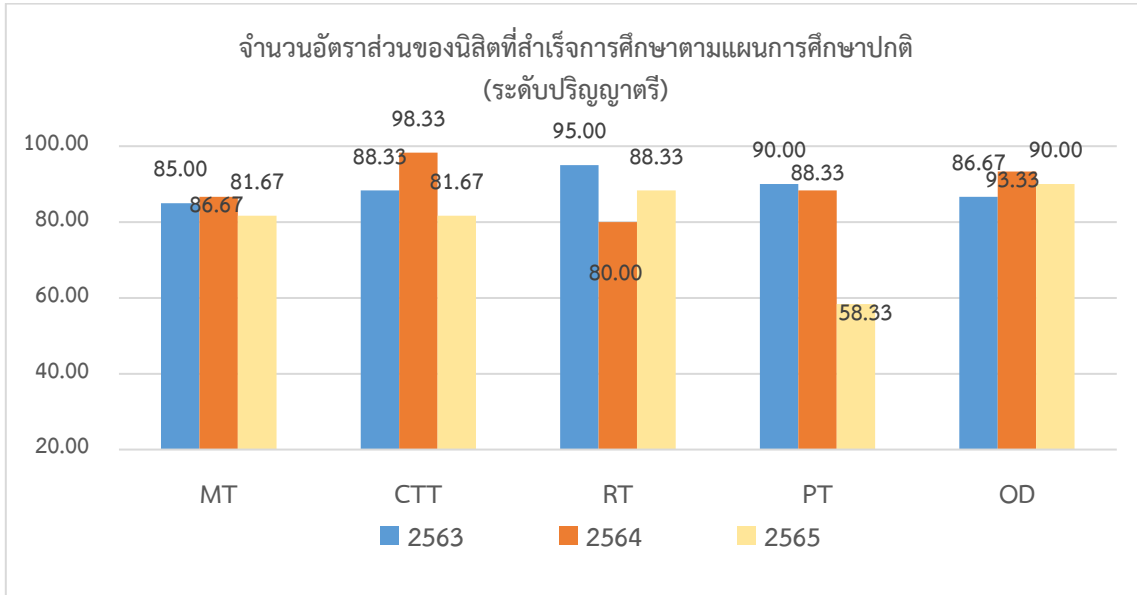
ตารางที่ 6.2-3 รายละเอียดการบริหารจัดการสถานการณ์ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

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 - ขอขยืมครุภัณฑ์จากหน่วยงานภายใน/ภายนอกคณะ	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าภาควิชา
การปฏิบัติงาน	- บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว เช่น ลาป่วย ลาคลอด กักตัวเนื่องจากติดเชื้อโควิด 19	- กำหนดให้มีผู้ปฏิบัติงานแทน ภายใต้นางานของตนเอง - กำหนดให้มีการปฏิบัติงานแบบ Work from Home	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้างาน
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- เว็บไซต์คณะถูกโจมตี/โปรแกรมสำคัญเกิดความเสียหาย - ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตหัดขัดข้อง	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ดำเนินการแก้ไขทันทีที่ทราบเหตุ และประสานงานขอความช่วยเหลือจากหน่วยสารสนเทศของมหาวิทยาลัยในกรณีที่ปัญหาซับซ้อนและลุกลาม เกินความสามารถในการแก้ไขปัญหาของคณะ	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร
การฝึกปฏิบัติงานของนิสิต ณ แหล่งฝึก	- นิสิตเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย ทำให้ต้องหยุดฝึกปฏิบัติงาน - หน่วยฝึกปฏิบัติงานยกเลิกการรับฝึกปฏิบัติงาน	- จัดทำแนวปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในการฝึกปฏิบัติงาน - จัดหาแหล่งฝึกปฏิบัติงานทดแทนให้แก่ นิสิต - จัดให้มีการวางแผนการเรียนให้แก่ นิสิต กรณีที่ นิสิตต้องลงทะเบียนเรียนซ้ำในรายวิชาฝึกปฏิบัติงาน	- กำกับดูแลตลอดปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร - อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาการฝึกปฏิบัติงาน

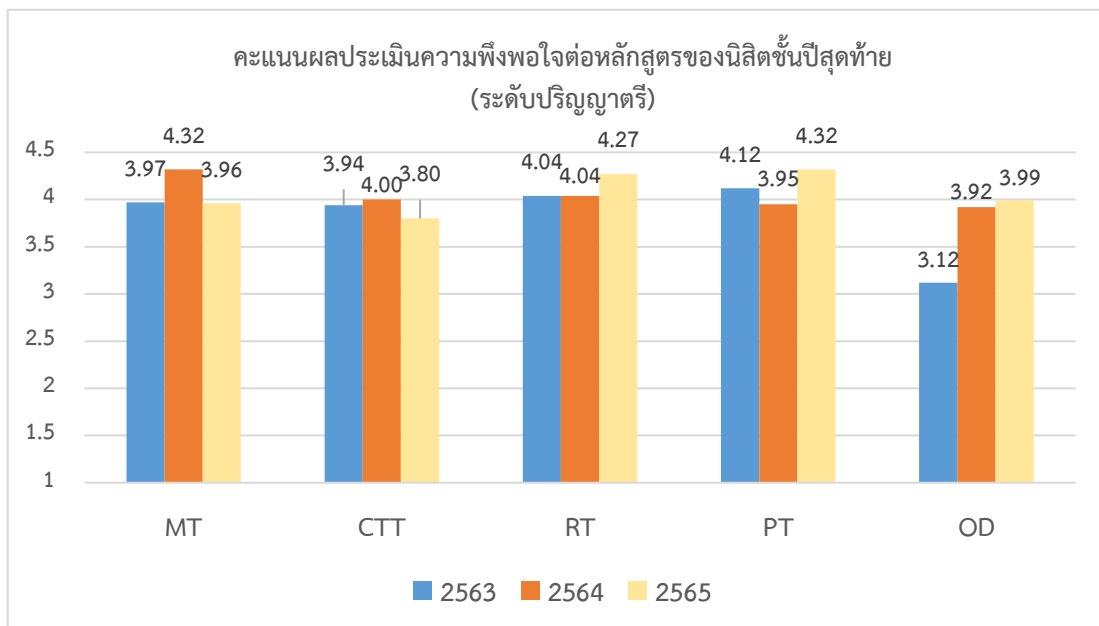
หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

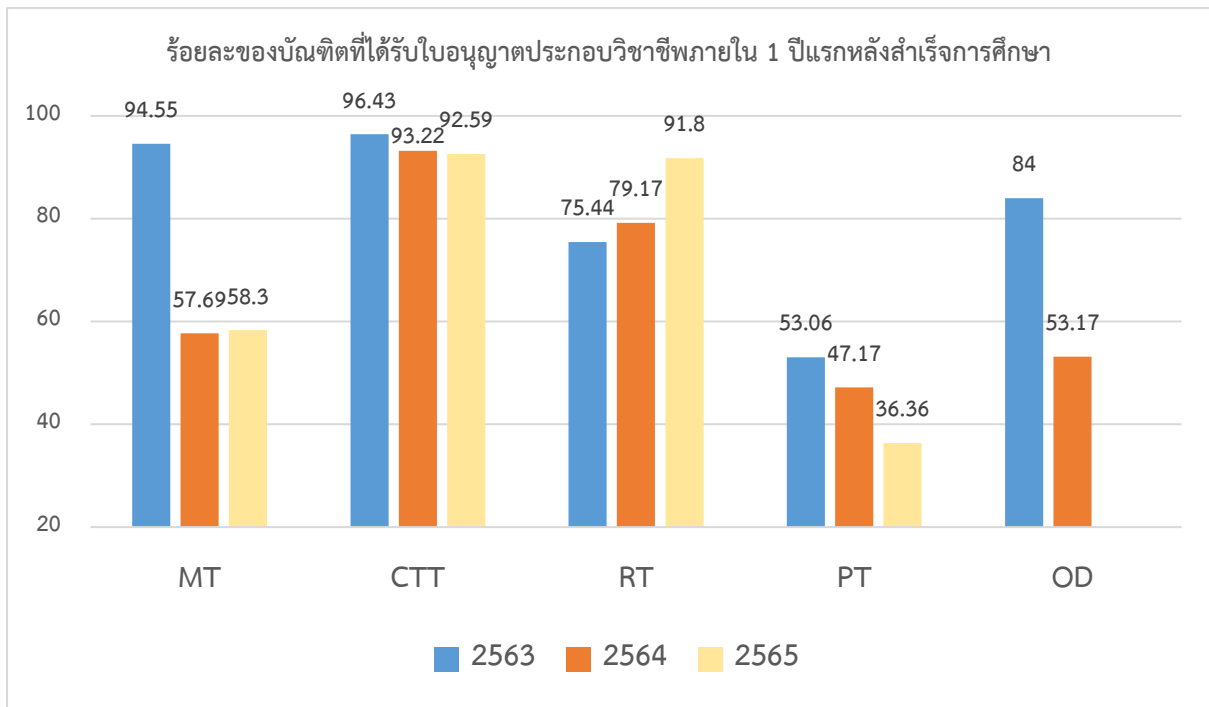
ด้านการผลิตบัณฑิต



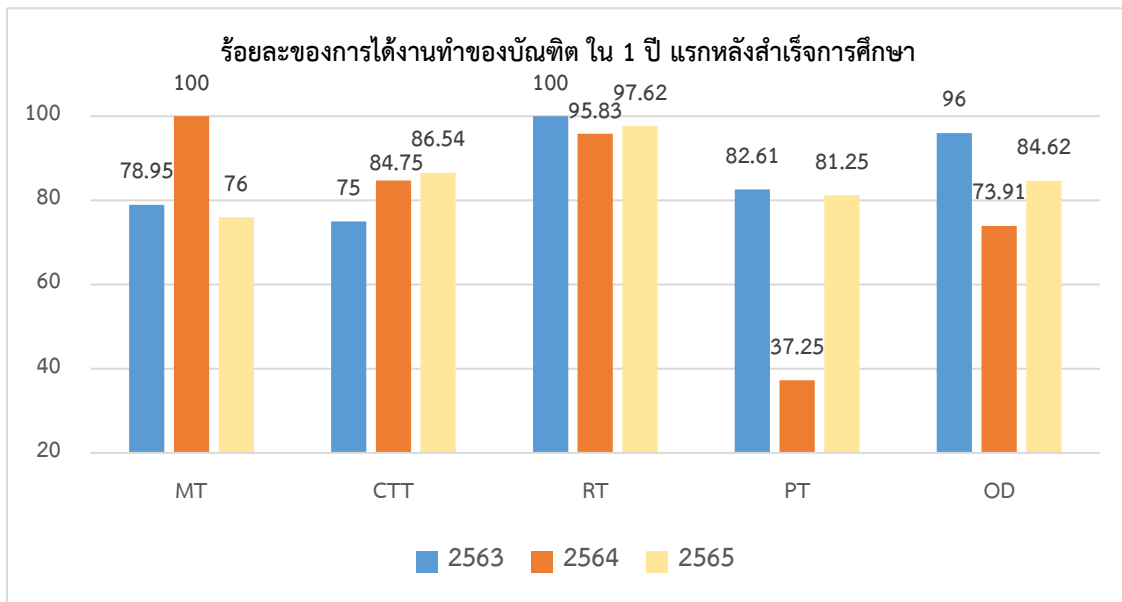
ภาพที่ 7.1-1 จำนวนอัตราส่วนของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ



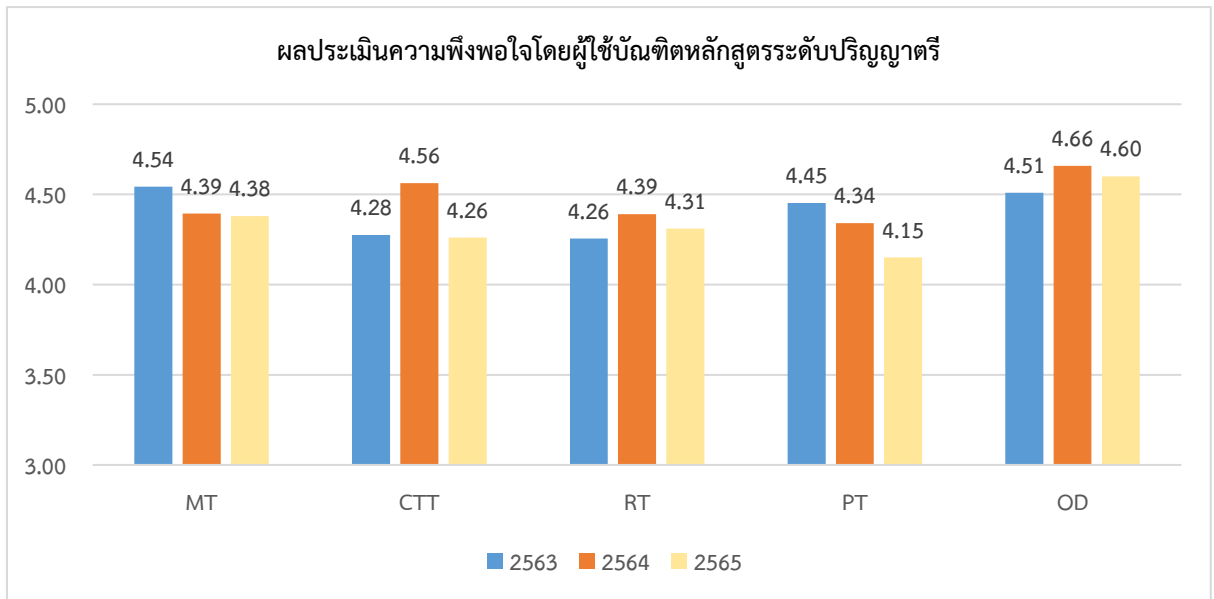
ภาพที่ 7.1-2 คะแนนผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีสุดท้าย/บัณฑิต ต่อการจัดการเรียนการสอน



ภาพที่ 7.1-3 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพภายใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา
หมายเหตุ หลักสูตร OD ในปีการศึกษา 2565 อยู่ระหว่างการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ



ภาพที่ 7.1-4 ร้อยละของการดำเนินงานทำของบัณฑิต ใน 1 ปีแรกหลังสำเร็จการศึกษา



ภาพที่ 7.1-5 ผลประเมินความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรระดับปริญญาตรี

ด้านการวิจัย

ตารางที่ 7.1-1 ผลลัพธ์การเรียนรู้และด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวชี้วัด	2563	2564	2565	2566
1	จำนวนเงินทุนวิจัยใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา (บาท)	13,915,200	15,052,460	13,046,928.80	33,318,427
2	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา (ชิ้น)	2	5	5	10
3	จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยและวิชาการใน ระดับชาติในปีปฏิทินที่ผ่านมา	22	20	6	9
4	จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยและวิชาการในระดับ นานาชาติในปีปฏิทินที่ผ่านมา	32	33	23	10

ด้านการบริการวิชาการและจัดหารายได้

ตารางที่ 7.1-2 จำนวนผู้เข้ารับบริการรายใหม่ของคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2566

เดือน	คลินิกกายภาพบำบัดชั้น 1	คลินิกกายภาพบำบัดอาคารธาราบำบัด (ในเวลาราชการ)	คลินิกกายภาพบำบัดอาคารธาราบำบัด (นอกเวลาราชการ)	ธาราบำบัด (ในเวลาราชการ)	ธาราบำบัด (นอกเวลาราชการ)
ตุลาคม 2565	5	8	-	5	-
พฤศจิกายน 2565	14	11	1	5	-
ธันวาคม 2565	6	6	-	5	-
มกราคม 2566	155	10	1	-	-
กุมภาพันธ์ 2566	16	-	1	-	-
มีนาคม 2566	17	-	-	-	-
เมษายน 2566	-	23	1	8	-
พฤษภาคม 2566	-	14	1	14	-
มิถุนายน 2566	-	13	2	15	-
กรกฎาคม 2565	-	13	1	5	-
สิงหาคม 2566	-				
กันยายน 2566	-				
รวม	213	98	8	57	-
ข้อมูลเปรียบเทียบ		ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566*	
จำนวนผู้เข้ารับบริการรวม (ราย)		673		376	

*หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566 รายงานข้อมูลเพียง 10 เดือน และในปีงบประมาณ 2566 มีช่วงระยะเวลาการปิดปรับปรุงสถานที่ของคลินิกกายภาพบำบัดและอาคารธาราบำบัดระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

ตารางที่ 7.1-3 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด
ปีงบประมาณ 2565-2566

หัวข้อ	คะแนนเฉลี่ยผลประเมินความพึงพอใจ		
	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	หมายเหตุ
1. ความสุภาพ ความเต็มใจให้บริการ และความชัดเจนในการให้คำปรึกษา และความเชี่ยวชาญของนักกายภาพบำบัด	5.00	4.78	
2. ความสะอาดและความเป็นระเบียบของอาคารสถานที่และภูมิทัศน์	4.71	4.65	
3. ความครบครันของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ลิ้นชักเกอร์ ชั้นวางรองเท้า รองเท้าแตะ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ห้องอาบน้ำ	4.86	4.50	
4. ความทันสมัย หลากหลาย และความพร้อมของเครื่องมือ/อุปกรณ์ในคลินิก ห้องออกกำลังกาย และสระธาราบำบัด	4.57	4.60	
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.79	4.63	

ตารางที่ 7.1-4 จำนวนรายได้จากการบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ปีงบประมาณ 2566

เดือน	คลินิก กายภาพ บำบัดชั้น 1 (บาท)	คลินิก กายภาพบำบัด อาคารธารา บำบัด (ใน เวลาราชการ) (บาท)	คลินิก กายภาพบำบัด อาคารธารา บำบัด (นอก เวลาราชการ) (บาท)	สระธารา บำบัด (ในเวลา ราชการ) (บาท)	สระธารา บำบัด (นอก เวลา ราชการ)	รวม (บาท)	ค่าใช้จ่าย (บาท)	กำไร (ขาดทุน) (บาท)
ต.ค.64	75,150	40,710	8,360	25,800	720	150,740	123,849.50	26,890.50
พ.ย.64	80,770	32,230	10,660	30,270	1,800	155,730	120,708.50	35,021.50
ธ.ค.64	72,780	33,000	6,580	17,550	800	130,710	116,398.50	14,311.50
ม.ค.65	81,540	53,050	6,590	-	-	141,180	115,155.80	26,024.20
ก.พ.65	125,050	-	5,810	-	-	130,860	101,286.80	29,573.20
มี.ค.65	86,090	-	-	-	-	86,090	98,666.50	-12,576.50
เม.ย.65	-	92,400	360	11,340	960	105,060	162,868.85	-57,808.85
พ.ค.65	-	90,470	730	34,260	-	125,460	110,442.25	15,017.75
มิ.ย.65	-	87,730	1,210	42,900	-	131,840	115,085.01	16,754.99
ก.ค.65	-	97,670	730	44,180	-	142,580	111,324.75	31,255.25
ส.ค.65	-							
ก.ย.65	-							

เดือน	คลินิก กายภาพ บำบัดชั้น 1 (บาท)	คลินิก กายภาพบำบัด อาคารธารา บำบัด (ใน เวลาราชการ) (บาท)	คลินิก กายภาพบำบัด อาคารธารา บำบัด (นอก เวลาราชการ) (บาท)	ธารา บำบัด (ในเวลา ราชการ) (บาท)	ธารา บำบัด (นอก เวลา ราชการ)	รวม (บาท)	ค่าใช้จ่าย (บาท)	กำไร (ขาดทุน) (บาท)
ยอด สะสม	521,380	527,260	41,030	206,300	4,280	1,300,250	1,175,786.46	124,463.54
ข้อมูลเปรียบเทียบ			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2566*		
จำนวนรายได้จากการบริการคลินิก กายภาพบำบัดและธาราบำบัด (บาท)			437,411.80			284,893.54		

*หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566 รายงานข้อมูลเพียง 10 เดือน และในปีงบประมาณ 2566 มีช่วงระยะเวลาการปิดปรับปรุงสถานที่ของคลินิกกายภาพบำบัดและอาคารธาราบำบัดระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

ตารางที่ 7.1-5 จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านบริการวิชาการและจัดหารายได้ด้านการจัดอบรมของคณะฯ

ปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ	จำนวน (คน)	จำนวนเงินรายได้ (บาท)		
1	ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ วินิจฉัย ทางธาราบำบัด	2	1,000		
2	โครงการบริการวิชาการทางเทคนิคการแพทย์เนื่องในวันเทคนิคการแพทย์ไทย	158	0		
3	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการควบคุมคุณภาพเครื่องเอกซเรย์ระบบดิจิทัล	33	39,000.00		
4	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ 1. เรื่อง การจัดซื้อต่อและหัตถบำบัดของความผิดปกติกระดูกสันหลังเชิงกล 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Differential Diagnosis and Treatment of Mechanical Low Back Pain	106	854,050.00		
5	กิจกรรมประชุมวิชาการเรื่อง The role of Mechanobiology on Platelet formation และ Platelet disorders	146	0		
ข้อมูลเปรียบเทียบ					
จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านบริการวิชาการและจัดหารายได้ (คน)			จำนวนเงินรายได้ (บาท)		
ปี 2565	ปี 2566	เพิ่มขึ้น/ลดลง	ปี 2565	ปี 2566	เพิ่มขึ้น/ลดลง
219	141	-78	77,100	893,050	+815,950

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ตาราง 7.1-6 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต ปีการศึกษา 2563 – 2565

ด้านการผลิตบัณฑิต		ปีการศึกษา		
		2563	2564	2565
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)				
1	ร้อยละของหลักสูตรในระดับปริญญาตรีที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ	100	100	101
2	ร้อยละของหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ	0	0	0
3	จำนวนหัวข้อที่เปิดให้เรียนออนไลน์ (จำนวนในแต่ละปี)	-	7	3
4	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินทักษะชีวิตแต่ละด้าน โดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	-	3.96 (ป.ตรี)	A = 4.30 L = 4.23 L = 4.08 I = 3.98 E = 3.98 D = 4.17
5	นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ)	-	-	รอผลประเมิน
6	ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิต (คะแนนเฉลี่ย)	-	3.93 (ป.ตรี)	4.15 (ป.ตรี)
7	คะแนนผลการประเมินทักษะด้าน I ของมหาบัณฑิตและดุขุภัก์บัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	4 (ใช้ประเมินปีแรก)
8	คะแนนผลการประเมินทักษะด้าน E ของมหาบัณฑิตและดุขุภัก์บัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	4 (ใช้ประเมินปีแรก)
9	คะแนนผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร	3.84	4.05	4.15 (ป.ตรี)
10	คะแนนผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ	4.16	3.92	4.00 (ป.ตรี)
11	คะแนนผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านห้องสมุด/พื้นที่เรียนรู้ด้วยตนเอง (Co-working space, Student Meeting Room)	4.16	3.90	4.10 (ป.ตรี)
12	คะแนนผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.11	3.77	3.88 (ป.ตรี)
13	คะแนนผลการประเมินความพึงพอใจ - ด้านอาคารสถานที่/ภูมิทัศน์/มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพ	-	3.87	4.01 (ป.ตรี)
		ปีการศึกษา		
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)		2563	2564	2565
ระดับปริญญาตรี				
1	ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA อยู่ที่ 4 คะแนน (ร้อยละ)	-	0	อยู่ในช่วงการประเมิน

2	ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ)			
	MT	94.55	60.00	58.30
	CTT	98.08	93.22	92.59
	RT	94.83	79.17	91.80
	PT	86.79	54.35	36.36
	OD	78.13	55.56	-
3	ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)			
	MT	4.54	4.39	4.38
	CTT	4.28	4.56	4.26
	RT	4.26	4.39	4.31
	PT	4.45	4.34	4.15
	OD	4.51	4.66	4.60
ระดับบัณฑิตศึกษา				
1	ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ร้อยละ)	35	25	81.82
2	จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	1	0	2
3	ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้ มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)			
	MT	4.83	5	N/A*
	CTT	N/A	3.70	N/A*
	MedPhy	4.49	4.38	4.24
	PT	4.51	4.74	N/A*
	BMS (MSc)	N/A	4.64	3.85
	BMS (PhD)	N/A	4.52	5

หมายเหตุ: *ข้อมูลผลประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต สาขา MT, CTT และ PT ไม่มีผู้ตอบแบบประเมินกลับมา

ตาราง 7.1-7 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการวิจัย ปีงบประมาณ 2563-2566

ด้านการวิจัย		ปีงบประมาณ			
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)		2563	2564	2565	2566
1	จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	20	22	16	35
2	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อห้องปฏิบัติการวิจัยกลางและการให้บริการของนักวิทยาศาสตร์	3.77	3.43	3.91	4.43
3	จำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย นั้น (จำนวนคน)	26	28	45	26
4	ความพึงพอใจของนักวิจัยต่อกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	4.19	4.19	4.63	4.46
5	จำนวนความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	-	1	1	9
6	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ (ปีปฏิทิน)	22	20	6	9

7	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ (ปีปฏิทิน)	32	33	23	10
8	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป	3	3	7	8
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)					
1	ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, web of science, PubMed ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	44	57.33	41.33	24.84
2	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูงวัยได้รับการจดสิทธิบัตร (เรื่อง)	6	4	3	7
3	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูงวัยได้ยื่นขอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร (เรื่อง)	4	2	0	0
4	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือสังคม ชุมชน (เรื่อง)	N/A	3	5	4
5	ร้อยละของจำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและ/หรือ นานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	2.67	4	4	11.76

ตาราง 7.1-8 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ 2564-2566

ด้านการบริการสุขภาพและจัดหารายได้		ปีงบประมาณ		
ประสิทธิภาพ (Leading KPIs)		2564	2565	2566
1	จำนวนโครงการประชุมวิชาการ อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้นที่ได้รับรองหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องจากองค์กรวิชาชีพ (จำนวนโครงการ)	1	5	5
2	ผลประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการดำเนินโครงการต่อการจัดประชุมวิชาการ อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้น (คะแนนเฉลี่ย)	-	-	4.70
3	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการสุขภาพต่อการบริการทางสุขภาพของคณะฯ (คะแนนเฉลี่ย) พี่ตา	-	4.66	4.80
4	จำนวนการเพิ่มขึ้นของกลุ่มลูกค้าจากบริการสุขภาพรายใหม่ (ร้อยละ)	-	30.35	12.83*
5	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม บริการวิชาการของคณะฯ (คะแนนเฉลี่ย)	-	4.55	4.52
ประสิทธิผล (Lagging KPIs)				
1	ผลกำไรจากการจัดประชุม อบรมและฝึกปฏิบัติการระยะสั้น (บาท)	-	35,000	200,352
2	ผลประเมินการตอบแทนทางสังคม (Social return on investment; SROI) จากการให้บริการวิชาการและสุขภาพของอาคารธาราบำบัด (คะแนน)	-	-	0.25 (เริ่มใช้เป็น ตัวชี้วัดครั้งแรก)
3	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น (จำนวนโครงการ)	4	4	5

หมายเหตุ * ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566 และเฉพาะข้อมูลผู้รับบริการสุขภาพด้านคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด ไม่รวมผู้รับบริการด้าน Fitness

ตาราง 7.1-9 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ

ด้านกระบวนการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ	ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ปีงบประมาณ					
ประสิทธิภาพ	2565	2566	2567	2568	2566	
1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.87	บรรลุเป้าหมาย
2. ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) ต้อง	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.11	บรรลุเป้าหมาย
3. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) ที่ตา	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.00	บรรลุเป้าหมาย
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) โอ้	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.75	บรรลุเป้าหมาย
5. ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) ต้อง	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.84	บรรลุเป้าหมาย
6. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย) ที่ตา	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.70	บรรลุเป้าหมาย
7. ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน ต้อง	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	3.84	บรรลุเป้าหมาย
8. ผลประเมินความพึงพอใจของนิสิตต่อเว็บไซต์และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของคณะ ต้อง	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	4.33	บรรลุเป้าหมาย
ประสิทธิผล						
1. จำนวนเหตุการณ์อันตรายร้ายแรงที่เกิดขึ้นในบริเวณคณะ (ครั้ง)	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
2. จำนวนการเสียหายของระบบสารสนเทศของคณะ (ครั้ง) ต้อง	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย
3. จำนวนข้อร้องเรียนที่เป็นทางการเกี่ยวกับความเสียหายของข้อมูลส่วนบุคคล (ครั้ง) ต้อง	0	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ตาราง 7.1-10 ผลประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยทางกายภาพของอาคารสถานที่

ประเภทบุคลากร	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566 (รวม)	ปีงบประมาณ 2566			หมายเหตุ
					Baby Boomer (พ.ศ. 2489 - 2507)	Generation X (พ.ศ. 2508- 2522)	Generation Y (พ.ศ. 2523 - 2540)	
สายวิชาการ	≥3.51	-	4.01	3.55	-	3.07	4.02	บรรลุเป้าหมาย
สายสนับสนุน	≥3.51	-	3.50	4.20	3.77	3.84	5.00	บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 7.1-11 จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การประเมิน	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	หมายเหตุ
จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	0	0	0	0	บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 7.1-12 ร้อยละของเงินสะสมที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

ปีงบประมาณ	จำนวนเงินรายได้สะสม (บาท)	จำนวนเงินรายได้สะสมที่เพิ่มขึ้น (บาท)
2561	10,000,933.61	-
2562	16,574,898.24	6,573,964.63
2563	22,954,553.13	6,379,654.89
2564	26,265,559.48	3,311,006.35
2565	38,395,557.25	12,129,997.77
2566	53,516,898.92	15,121,341.67*

* ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2566

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

1. สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ

- ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ได้รับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ/กรรมการวิชาชีพ

(อ้างอิงจากตารางรายงานผลในข้อ 7.4 ก (3))

2. คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ กองการศึกษาทั่วไป

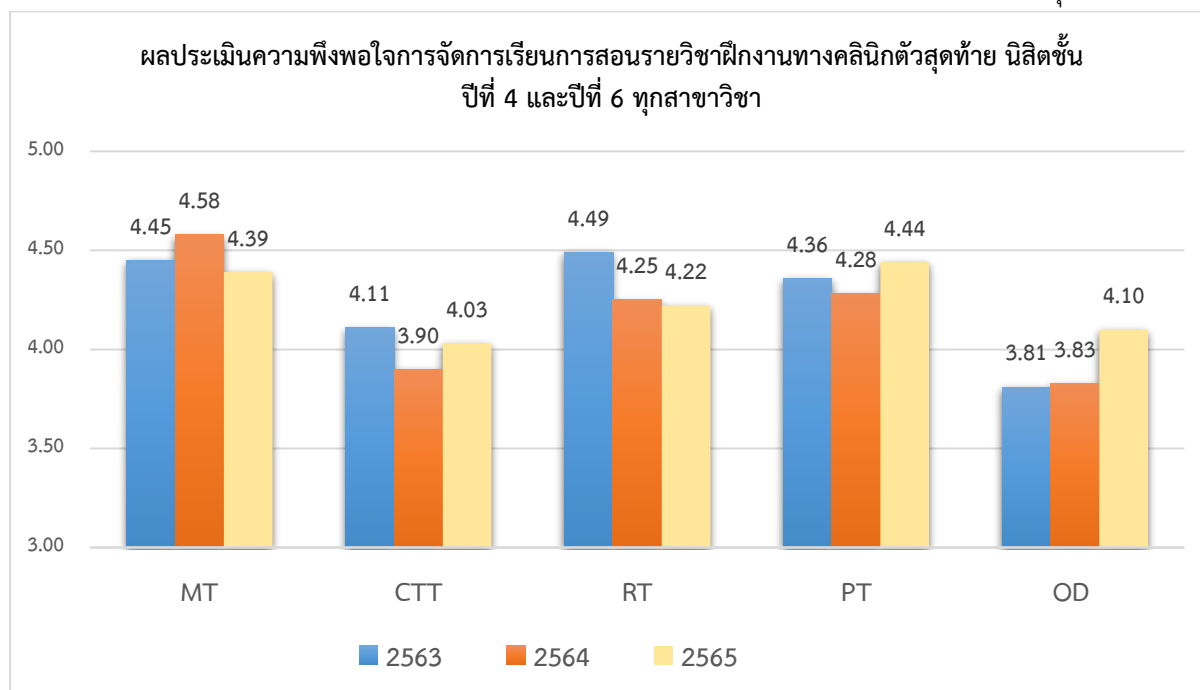
- จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์

ตาราง 7.1-14 จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์ ปีการศึกษา 2563 – 2565

ภาควิชา	จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนให้แก่คณะสหเวชศาสตร์											
	คณะวิทยาศาสตร์			คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์			(กองการศึกษาทั่วไป)			(คณะแพทยศาสตร์)		
	ปีการศึกษา			ปีการศึกษา			ปีการศึกษา			ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565	2563	2564	2565	2563	2564	2565	2563	2564	2565
MT	7	7	7	4	4	4	11	11	11	1	1	1
CTT	4	4	4	3	3	3	11	11	11	-	-	-
RT	6	6	6	3	3	4	11	11	11	-	-	-
PT	4	4	2	5	5	4	11	11	11	-	-	-
OD	6	6	6	3	3	3	11	11	11	1	1	1

3. หน่วยงานที่เป็นแหล่งฝึกงานของหลักสูตรตามสาขาวิชาชีพ

3.1 ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย



ภาพที่ 7.1-6 ผลประเมินความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฝึกงานทางคลินิกตัวสุดท้าย นิสิตชั้นปีที่ 4 และ 6 ทุกสาขาวิชา

3.2 จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่คณะจัดเพื่ออาจารย์ผู้ควบคุมนิสิตฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก
ในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 1 โครงการ ได้แก่ โครงการอบรมวิชาการและพัฒนาอาจารย์ผู้
ฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก

4. หน่วยงานที่คณะทำ MOU

4.1 จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างคณะสหเวชศาสตร์และหน่วยงานภายนอกที่มี
MOU ด้วยกัน

- ด้านการเรียนการสอน (ปีงบประมาณ 2565)

1. MOU/MOA รพ.พุทธชินราชพิษณุโลก
2. กระทรวงสาธารณสุข (สาขาวิชารังสีเทคนิค)

- ด้านการวิจัย (ปีงบประมาณ 2565)

1. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
3. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. คณะรังสีเทคนิค มหาวิทยาลัยรังสิต
7. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
8. สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
9. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
10. สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
11. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
12. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
13. School of Medicine and Health Sciences, George Washington University
ประเทศสหรัฐอเมริกา
14. INSERM, EFS, University of Strasbourg ประเทศฝรั่งเศส
15. School of Sport, Exercise and Rehabilitation Sciences, University of
Birmingham, ประเทศอังกฤษ
16. School of Physical Therapy, Western University, London, Ontario,
ประเทศแคนาดา
17. Department of Health Metrics Sciences, University of Washington,
ประเทศสหรัฐอเมริกา
18. Department of Orthopedic Surgery, University of Texas, ประเทศ
สหรัฐอเมริกา
19. School of Sport, Exercise and Health Sciences, Loughborough University,
ประเทศอังกฤษ

- ด้านการบริการวิชาการ (ปีงบประมาณ 2566)

1. โรงพยาบาลพิษณุเวช จ.พิษณุโลก

4.2 จำนวน MOU ที่เกิดขึ้นใหม่ ปีงบประมาณ 2566

1. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างฝ่ายมหาวิทยาลัยเคมีและชีวภาพ สถาบัน
มหาวิทยาลัยแห่งชาติ กับ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (30 มิถุนายน 2566 – 29
มิถุนายน 2571)
2. บันทึกความเข้าใจระหว่างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) กับ
มหาวิทยาลัยนเรศวร (มน.) (31 ตุลาคม 2565 – 30 ตุลาคม 2568)

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ด้านการเรียนการสอน

ตารางที่ 7.2-1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ประกอบการ							
7.2-1 ^{*, †}	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	3.86	3.83	4.05	≥ 3.00	4.04	ลดลง
7.2-2	ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	4.07	≥ 3.00	4.11	เพิ่มขึ้น
7.2-3 ^{*, †}	ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.22	4.16	3.92	≥ 3.00	3.99	เพิ่มขึ้น
7.2-4 ^{*, †}	ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.17	4.16	3.90	≥ 3.00	3.89	ลดลง
7.2-5 ^{*, †}	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.16	4.11	3.77	≥ 3.00	3.77	คงเดิม
7.2-6	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	3.87	≥ 3.00	3.96	เพิ่มขึ้น
7.2-7	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.57	≥ 3.00	4.38	ลดลง
7.2-8	ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.44	≥ 3.00	4.42	ลดลง
7.2-9	ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.08	≥ 3.00	4.10	เพิ่มขึ้น
7.2-10	ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.37	≥ 3.00	4.38	เพิ่มขึ้น

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
7.2-11	ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.29	≥ 3.00	3.73	ลดลง
7.2-12	ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.37	≥ 3.00	4.30	ลดลง
7.2-13	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	4.47	≥ 4.50	4.34	ลดลง
7.2-14	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมการศึกษาที่คาดหวังให้บัณฑิตพึงมี (TQF) สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	4.60	≥ 4.50	4.36	ลดลง
(2) ความผูกพันของผู้เรียน							
7.2-15	ร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันในระดับปานกลางขึ้นไปต่อคณะสหเวชศาสตร์ของนิสิตระดับปริญญาตรี	-	-	90	≥ 60	94.38	เพิ่มขึ้น
7.2-16	ร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันในระดับปานกลางขึ้นไปต่อคณะสหเวชศาสตร์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	94.87	≥ 60	97.22	เพิ่มขึ้น

หมายเหตุ * ใช้ชุดคำถามต่างกันระหว่างปีการศึกษา 2562-2563 และ 2564-2565

† ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับปีการศึกษา 2562-2563 คือนิสิตชั้นปีสุดท้าย

‡ ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับปีการศึกษา 2562-2563 คือนิสิตทุกชั้นปี โดยใช้ข้อมูลจากทางกองบริการการศึกษา

ด้านการวิจัย

ตารางที่ 7.2-2 ผลลัพธ์ของลูกค้ำทางด้านการวิจัย

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
(1) ความพึงพอใจของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน							
7.2-17	ร้อยละของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้จัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอกจากข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด (ปีการศึกษา)	25	33.33	75	≥60	65.22	ลดลง
7.2-18*†	ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตรงตามเวลาที่แหล่งทุนภายนอกกำหนดจากจำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งหมด (ปีการศึกษา)	100	66.67	50	≥60	N/A	อยู่ระหว่างขยายเวลา
ที่	ตัวชี้วัด	2563	2564	2565	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
7.2-19 [†]	ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมถูกนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านพาณิชย์ ด้านวิชาการ และด้านสาธารณะจากจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมทั้งหมด (ปีปฏิทิน)	-	33.33	38.46	≥35	66.67	เพิ่มขึ้น
(2) ความผูกพันของแหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน							
7.2-20	ผู้ให้ทุนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (ทุน บพข.) (ทุนสป.อว.)	-	-	1	≥1	2	เพิ่มขึ้น

* ตามระยะเวลาที่ระบุในสัญญารับทุน

† คิดเฉพาะนวัตกรรม

ด้านบริการวิชาการ และบริการ

ตารางที่ 7.2-3 ผลลัพธ์ของลูกค้าทางด้านบริการวิชาการ และบริการสุขภาพ

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
(1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการของคณะ							
7.2-21	ระดับความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์โครงการ และการรับสมัครของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	4.40	≥3.51	4.15	ลดลง
7.2-22	ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบและความเหมาะสมของการดำเนินโครงการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	4.36	≥3.51	4.52	เพิ่มขึ้น
7.2-23	ระดับความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการของการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ	-	-	4.64	≥3.51	4.67	เพิ่มขึ้น
7.2-24	ร้อยละความเหมาะสมของวันเวลา ที่เปิดให้บริการของการเข้ารับบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	67.80	≥3.51	89.4	เพิ่มขึ้น
7.2-25	ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกด้านการนัดหมาย ด้านสถานที่ ภูมิทัศน์ของการเข้ารับบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	4.71	≥3.51	4.70	ลดลง
7.2-26	ระดับความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานของการเข้ารับบริการบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส			4.83	≥3.51	4.80	ลดลง
7.2-27	ร้อยละความมั่นใจด้านความปลอดภัยทางสุขภาพของการเข้ารับบริการคลินิก กายภาพบำบัด ธาราบำบัด และฟิตเนส	-	-	85.70	≥3.51	80.00	ลดลง
(2) ความผูกพันของของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ ของคณะ							
7.2-28	สัดส่วนของจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะกลับมาใช้บริการต่อเนื่อง (ซ้ำ)	-	-	81.70	≥60	90.00	เพิ่มขึ้น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร

ตารางที่ 7.3-1 จำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2564-2566

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2566			หมายเหตุ
	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ คุณวุฒิ ปริญญาเอก	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ คุณวุฒิ ปริญญาเอก	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ คุณวุฒิ ปริญญาเอก	คิดเป็น ร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	21	87.5	24	21	87.5	24	22	91.7	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	10	66.7	15	11	73.3	15	11	73.3	
รังสีเทคนิค	16	12	75.0	16	13	81.3	15	13	86.7	
กายภาพบำบัด	20	12	60.0	21	12	57.1	22	13	59.1	
ทัศนมาตรศาสตร์	6	3	50.0	6	3	50.0	8	3	37.5	
รวมทั้งหมด	81	57	70.4	82	60	73.2	84	62	73.9	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

ตารางที่ 7.3-2 จำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2564-2566

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2566			หมายเหตุ
	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	คิดเป็น ร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	16	66.7	24	16	66.7	24	16	66.7	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	9	60.0	15	9	60.0	15	10	66.7	
รังสีเทคนิค	16	11	68.8	16	13	81.3	15	13	86.7	
กายภาพบำบัด	20	12	60.0	21	13	61.9	22	13	59.1	
ทัศนมาตรศาสตร์	6	1	16.7	6	1	16.7	8	1	12.5	
รวมทั้งหมด	81	49	60.5	82	52	63.4	84	53	63.1	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

ตารางที่ 7.3-3 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ปีงบประมาณ 2564-2566

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2566			หมายเหตุ
	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนการลาออกของบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนการลาออกของบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนการลาออกของบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	1	100	24	-	100	24	-	100	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	-	100	15	-	100	15	-	100	
รังสีเทคนิค	16	-	100	16	-	100	15	1**	93.3	
กายภาพบำบัด	20	-	100	21	-	100	22	-	-	
ทัศนมาตรศาสตร์	6	-	100	6	-	100	8	-	-	
สำนักงานเลขานุการ*	58	1	98.3	55	2	96.4	54*	3***	94.4	
รวมทั้งรวม	139	2	100	137	2	98.6	138	4	97.1	

*นับรวมนักวิทยาศาสตร์ ในโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์สาขาทัศนมาตรศาสตร์ จำนวน 4 คน

**รศ.ดร.อรุณี เหมะจุลิน

***เกศศิริ, ชุตติกาญจน์, ภาณุวัฒน์

ตารางที่ 7.3-4 อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2564		ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566	
	อัตราที่ควรมี* (ราย)	จำนวนที่มี (ราย)	อัตราที่ควรมี* (ราย)	จำนวนที่มี (ราย)	อัตราที่ควรมี* (ราย)	จำนวนที่มี (ราย)
เทคนิคการแพทย์	21	24	21	24	21	24
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	16	15	16	15	16	15**
รังสีเทคนิค	16	16	16	16	16	15**
กายภาพบำบัด	22	20	22	22	22	22
ทัศนมาตรศาสตร์	14	6	14	6	14	8

หมายเหตุ *จำนวนอาจารย์ที่ควรมี คำนวณตามเกณฑ์ FTES อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำ:นิสิต ไม่เกินอัตราส่วน 1:8

**ยังไม่นับรวมอาจารย์ประจำที่จะบรรจุใหม่ (เริ่มปฏิบัติงานวันที่ 25 กันยายน 2566 ภาควิชาละ 1 อัตรา)

- ทุกภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์ไม่เกินอัตราส่วน FTES 1:8 มาโดยตลอด และสามารถเชิญอาจารย์พิเศษมาสอนในรายวิชาได้ในหัวข้อที่ต้องการผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และทุกหลักสูตรวิชาชีพในระดับปริญญาตรีได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ/กรรมการวิชาชีพ ว่ามีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ตารางที่ 7.3-5 อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยงาน	อัตราส่วนระหว่างบุคลากรสายวิชาการ:สายสนับสนุน (ไม่เกิน 1:0.6 ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด)			หมายเหตุ
	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	
สำนักงานเลขานุการคณะฯ	1 : 0.62	1 : 0.56	1 : 0.56	

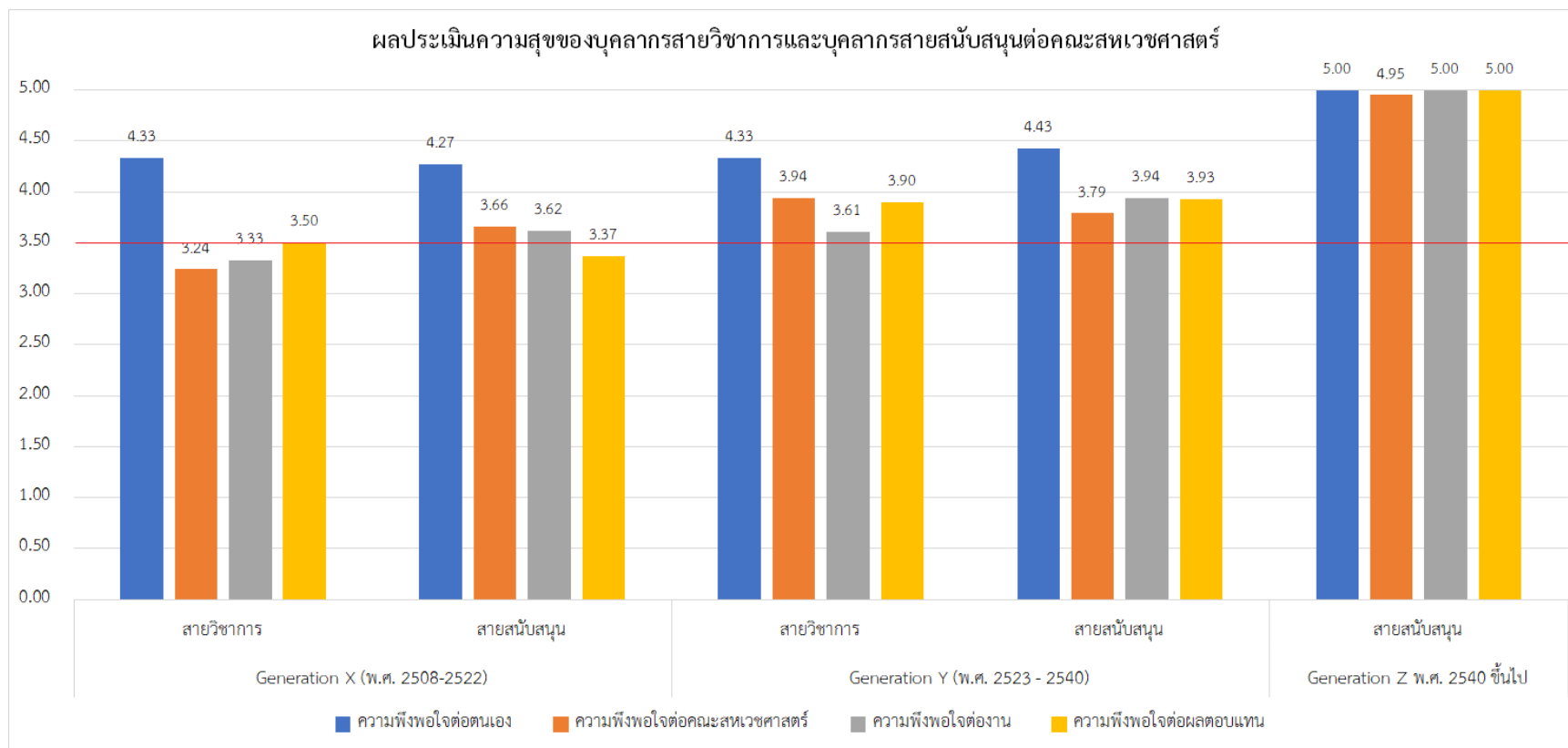
(2) บรรยากาศการทำงาน

- ผลประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)

ตารางที่ 7.3-6 ผลประเมินความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะฯ จำแนกตามลักษณะงานและช่วงอายุ

ลักษณะงาน	ช่วงอายุ	ค่าเป้าหมาย	ผลคะแนนการประเมิน ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน	หมายเหตุ
บุคลากรสายวิชาการ	Gen X พ.ศ. 2508-2522	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.33 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.24 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.33 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.50 ค่าเฉลี่ย : 3.60	- ยังไม่ได้ดำเนินการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน	บรรลุเป้าหมาย
	Gen Y พ.ศ. 2523-2540	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.33 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.94 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.61 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.90 ค่าเฉลี่ย : 3.95		บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะงาน	ช่วงอายุ	ค่าเป้าหมาย	ผลคะแนนการประเมิน ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน	หมายเหตุ
บุคลากรสาย สนับสนุน	Gen X พ.ศ. 2508-2522	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.27 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.66 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.62 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.37 ค่าเฉลี่ย : 3.73		บรรลุเป้าหมาย
	Gen Y พ.ศ. 2523-2540	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 4.43 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 3.79 3. ความพึงพอใจต่องาน 3.94 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 3.93 ค่าเฉลี่ย : 4.02		บรรลุเป้าหมาย
	Gen Z พ.ศ. 2540 เป็นต้น ไป	≥3.51	1. ความพึงพอใจต่อตนเอง 5.00 2. ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ 4.95 3. ความพึงพอใจต่องาน 5.00 4. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน 5.00 ค่าเฉลี่ย : 4.99		บรรลุเป้าหมาย



ภาพที่ 7.3-1 แผนภูมิแสดงผลประเมินความสุขของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2566

ตารางที่ 7.3-7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน 2566	หมายเหตุ
	2563	2564	2565			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	-	สายวิชาการ = 3.91 สายสนับสนุน = 3.63	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.50 สายสนับสนุน = 4.12	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน 2566	หมายเหตุ
	2563	2564	2565			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะ	-	-	สายวิชาการ = 4.26 สายสนับสนุน = 3.38	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.54 สายสนับสนุน = 4.20	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-9 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน 2566	หมายเหตุ
	2563	2564	2565			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของคณะ	-	-	สายวิชาการ = 3.82 สายสนับสนุน = 3.32	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.17 สายสนับสนุน = 3.80	ไม่บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-10 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน

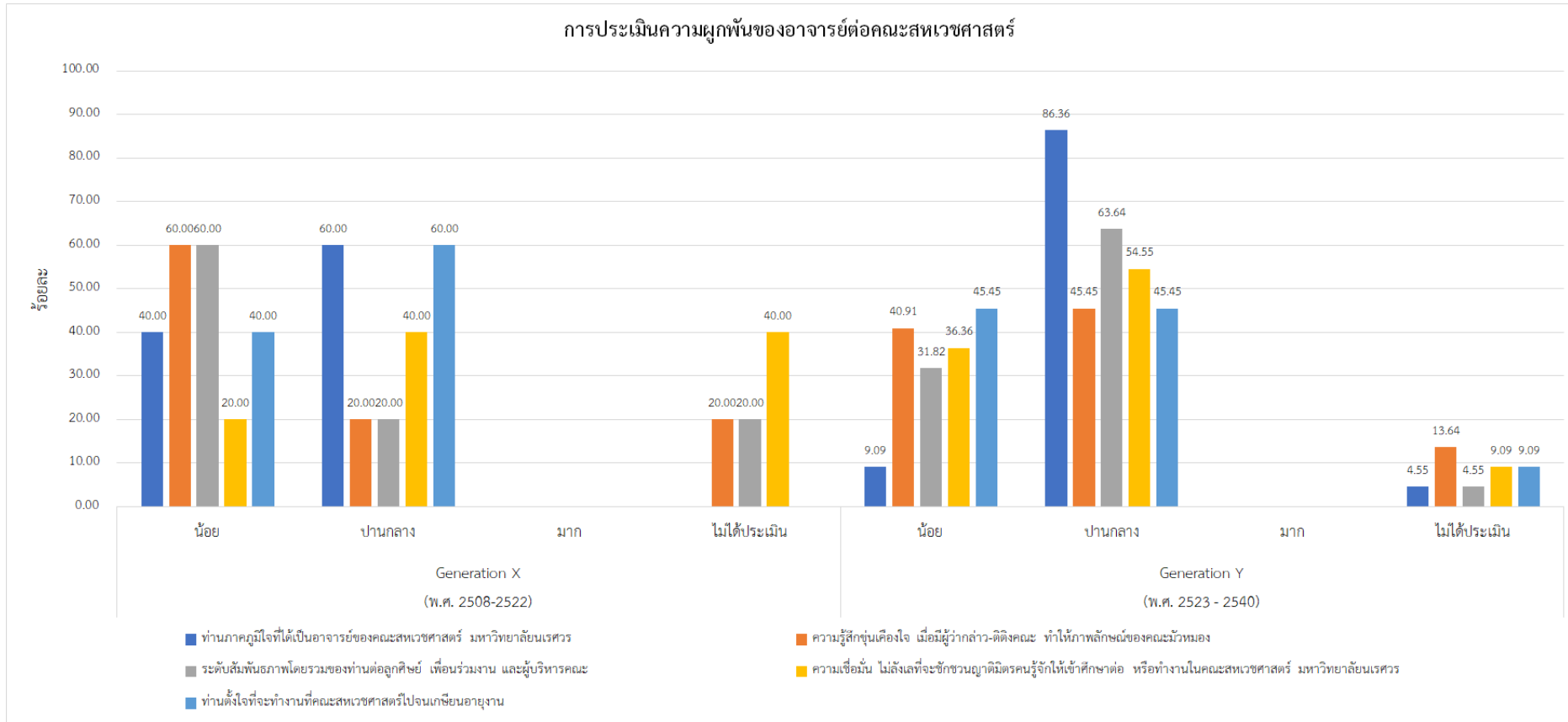
ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน 2566	หมายเหตุ
	2563	2564	2565			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการปฏิบัติงาน	-	-	สายวิชาการ = 3.40 สายสนับสนุน = 3.49	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.58 สายสนับสนุน = 4.09	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-11 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

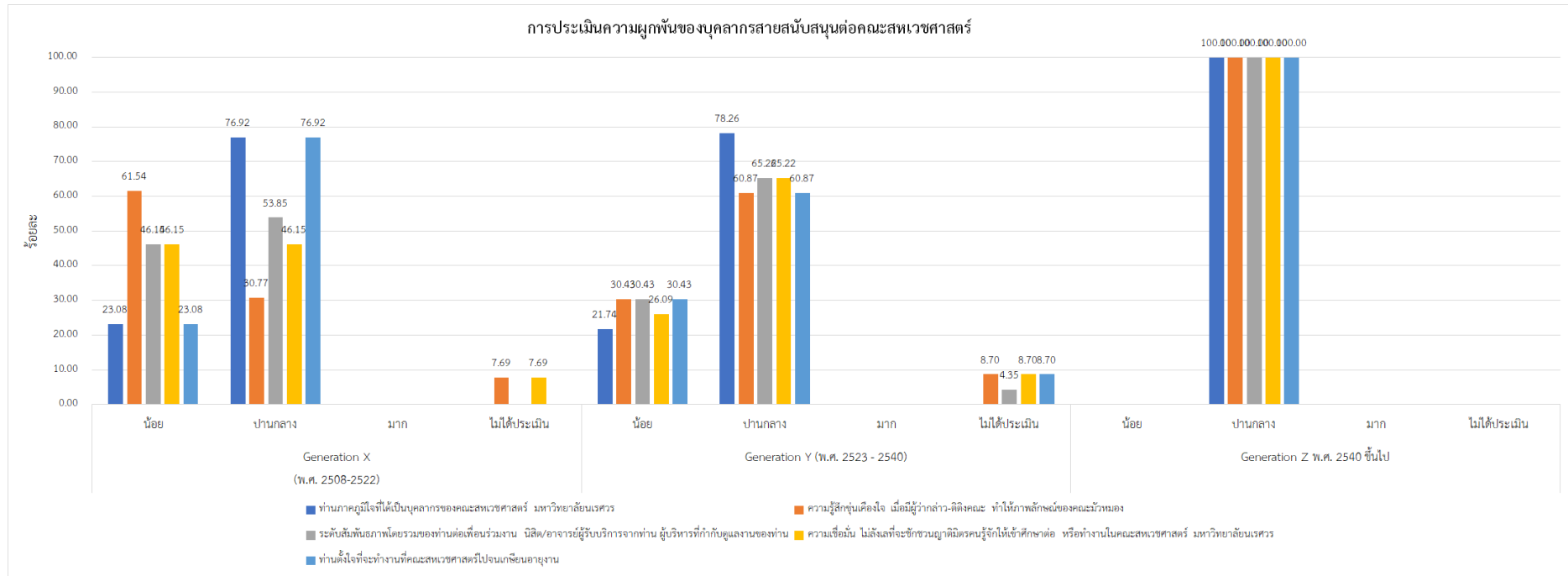
ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน 2566	หมายเหตุ
	2563	2564	2565			
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-	-	สายวิชาการ = 4.09 สายสนับสนุน = 3.63	≥ 3.51	สายวิชาการ = 3.62 สายสนับสนุน = 4.15	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย

(3) ความผูกพันของบุคลากร

- ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร (แยกวิเคราะห์สายวิชาการ-สายสนับสนุน)



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



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

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ ฯ มีดังนี้

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

ตารางที่ 7.3-12 อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์กล่าวโทษ จำนวนร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่มีจำนวนบุคลากรภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตามเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2563-2566

ข้อมูล	ปีงบประมาณ			
	2563	2564	2565	2566
อัตราการคงอยู่ของบุคลากร				
- สายวิชาการ (ร้อยละ)	98.70	98.77	100	98.86
- สายสนับสนุน (ร้อยละ)	100	100	92.73	98.00
จำนวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ (ครั้ง)	0	0	0	0
จำนวนของโครงการ/กิจกรรม ที่มีจำนวนบุคลากรภายในคณะเข้าร่วมบรรลุตามเป้าหมาย (ร้อยละ)	33.33	50.00	100	100

(4) การพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 7.3-13 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ปีงบประมาณ 2563-2566

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2563			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2566			หมายเหตุ
	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวน อาจารย์ที่ ยื่นขอดำรง ตำแหน่ง ทางวิชาการ	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวน อาจารย์ที่ ยื่นขอดำรง ตำแหน่ง ทางวิชาการ	คิด เป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวน อาจารย์ที่ยื่น ขอดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวน อาจารย์ที่ยื่น ขอดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	คิดเป็น ร้อยละ	
เทคนิคการแพทย์	24	-	0.0	24	2	8.3	24	5	20.8	24	2	8.3	
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	-	0.0	15	-	0.0	15	2	13.3	15	1	6.7	
รังสีเทคนิค	16	2	12.5	16	1	6.25	16	2	12.5	15	-	-	
กายภาพบำบัด	18	1	5.5	20	4	20.0	21	-	0.0	22	2	9.1	
ทัศนมาตรศาสตร์	4	-	0.0	6	-	0.0	6	-	0.0	8	-	-	
รวมทั้งหมด	77	3	3.9	81	7	8.7	82	9	11	84	5	5.9	

ตารางที่ 7.3-14 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีงบประมาณ 2563-2566

การยื่นขอตำแหน่ง	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566
ขอประเมินค่างาน (ขอกรอบ)	-	-	1	13
ยื่นผลงาน	-	-	1	1

ตารางที่ 7.3-15 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	2563	2564	2565			
จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	2	1	2	≥2	2	บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7.3-16 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น

ประเภท	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566
รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยนเรศวร				
สายวิชาการ	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	1	5*
สายสนับสนุน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	1	1
รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานอื่น				
สายวิชาการ	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	2	4**
สายสนับสนุน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	-	-

*อ.พจน์ อ.ทวิวัฒน์ อ.วรวรรษ อ.ไกร อ.อัศนัย รางวัลเชิดชูเกียรติด้านการวิจัย ม.นเรศวร ประจำปี

2566

**อ.พรณยูพา อ.นิธิรัตน์ อ.พรณศ รางวัลนำเสนอผลงานวิจัยในงานประชุมวิชาการระดับชาติ

จำนวน 4 รางวัล

อ.ปندا รางวัลนักร่างกายภาพบำบัดดีเด่น ด้านการอุทิศตนทำประโยชน์เพื่อสังคม พ.ศ.2566 จากสมาคมกายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย

ตาราง 7.3-17 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายรายปีของแผนปฏิบัติการ ตามกลยุทธ์ “งานได้ผล คนเป็นสุข” ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน ปีงบประมาณ 2565-2566

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
	2566	2567	2568	2565	2566	
5-24 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร	≥50	≥50	≥75	68.29	35.71	ไม่บรรลุเป้าหมาย
5-25 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน) ที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร	≥50	≥50	≥75	100	85.71	บรรลุเป้าหมาย

7.4 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 7.4-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
(1) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้มีระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น							
7.4-1	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ของคณะ	-	-	3.95	≥3.5	4.11	
7.4-2	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ค่านิยมร่วมของคณะ	-	-	4.01	≥3.5	3.95	
7.4-3	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ปรัชญาของคณะ	-	-	3.74	≥3.5	3.93	
7.4-4	การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้อัตลักษณ์ของนิสิตของคณะ	-	-	3.92	≥3.5	4.06	
7.4-5	การประเมินความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะ	-	-	3.79	≥3.5	3.98	
7.4-6	ความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร	-	-	3.88	≥3.5	4.04	
(2) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำกับดูแลองค์กร							
7.4-7	จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ	8	8	13	12	18	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-8	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์	80	-	70.37	80	80	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-9	จำนวนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะ	3	4	11	5		มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-10	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-	-	4.10	≥3.5	3.90	
7.4-20	จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในงาน	-	-	-	≥2	2	
7.4-21	จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ใหม่		4	6	≥7	11	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-22	คะแนนเฉลี่ยการประเมินการทำงานตาม KPI รายบุคคล	-	-	-	≥40	43.41	
7.4-23	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจจากผู้รับบริการ	3.76	3.60	3.82	≥3.5	4.50	
(3) กฎหมาย ภาวะเสี่ยงข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านกฎหมายภาวะเสี่ยงข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ							
7.4-11	จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

ที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		2562	2563	2564			
7.4-12	ร้อยละของหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	100	100	100	100	100	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-13	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA	-	-	2.75	≥ 3.5	อยู่ระหว่างตรวจประเมิน	
7.4-14	จำนวนข้อร้องเรียนจากการให้บริการสุขภาพของคณะ	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-15	จำนวนจำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
(4) จริยธรรม : ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม							
7.4-16	จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-17	คะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	-	-	4.27	≥ 3.5	4.36	
(5) สังคม: ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชน							
7.4-18	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน	6	5	3	>4	8	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7.4-19	ผลการคำนวณ SROI Ratio	-	-	-	1	0.25	

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณที่สำคัญ แสดงในตาราง 7.5-2 โดยแสดงข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ ปัจจุบัน (ปี พ.ศ.2566) และผลการดำเนินงาน 4 ปีย้อนหลัง

ตารางที่ 7.5-1 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

ลำดับ	หัวข้อผลลัพธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2562	2563	2564	2565	2566*	
ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน								
1	งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ	ล้านบาท	10.52	43.25	32.07	59.68	20.30	
2	งบประมาณรายได้ที่จัดหาได้	ล้านบาท	22.28	22.84	20.08	30.17	31.05	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
3	งบประมาณสะสม	ล้านบาท	16.57	22.95	26.27	38.40	53.52	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
4	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวม) - งบประมาณแผ่นดิน - งบประมาณรายได้	ล้านบาท	25.09	59.08	47.12	75.26	30.34	
			10.24	43.25	30.67	59.68	15.20	
			14.85	15.83	16.45	15.58	15.14	
5	อัตราส่วนรายรับ/รายจ่าย (งบประมาณรายได้)	-	1.5:1	1.4:1	1.2:1	1.9:1	2.1:1	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
6	อัตราส่วนรายรับ/รายจ่าย (รวมงบประมาณแผ่นดินและรายได้)	-	1.3:1	1.1:1	1.1:1	1.2:1	1.7:1	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
7	เงินบริจาค	ล้านบาท	0.35	0.38	0.32	0.26	1.33**	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น
8	ทุนวิจัย (รวมทั้งทุนวิจัยภายในและภายนอกคณะ)	ล้านบาท	31.64	13.92	15.05	13.05	33.32	มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

หมายเหตุ * ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

** เงินบริจาคโครงการบัณฑิตมหาวิทยาลัยนเรศวรคืนถิ่น (กายภาพบำบัด) 1.12 ล้านบาท
เงินบริจาคทุกการศึกษานิสิต คณะสหเวชศาสตร์ 0.22 ล้านบาท

(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณที่สำคัญ แสดงในตาราง 7.5-2 โดยแสดงข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2565 และปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2566) และผลการดำเนินงาน 4 ปีย้อนหลัง

ตารางที่ 7.5-2 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่สำคัญของคณะสหเวชศาสตร์

ลำดับ	หัวข้อผลลัพธ์	หน่วย นับ	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	หมายเหตุ
ผลลัพธ์ด้านการรับนิสิต							
1	จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	ราย	1,096	1,119	1,134	1,140	มีแนวโน้ม ที่ดีขึ้น
2	จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ ระดับบัณฑิตศึกษา	ราย	5	5	13	18	มีแนวโน้ม ที่ดีขึ้น
ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน							
ลำดับ	หัวข้อผลลัพธ์	หน่วย นับ	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	หมายเหตุ
3	จำนวนผู้รับบริการทาง คลินิกกายภาพบำบัด และธาราบำบัด	ราย	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3,292	2,915 (ข้อมูล ณ วันที่ 31/7/66)	มีแนวโน้ม เพิ่มขึ้น เนื่องจากมี ช่วงที่ปิด ปรับปรุง 3 เดือน
4	จำนวนผู้รับบริการทาง วิชาการของคณะที่เก็บ เงินค่าลงทะเบียน	ราย	50	33	176	141 (ข้อมูล ณ วันที่ 31/8/66)	มีแนวโน้ม ที่ดีขึ้น
5	รายได้สุทธิจากการ บริการทางวิชาการ	แสน บาท	0.76	1.07	1.40	2.02	มีแนวโน้ม ที่ดีขึ้น

ตารางที่ 7.5-2-1 ข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้เรียนนิสิตระดับปริญญาตรีที่รับเข้าในปีการศึกษา 2565 สำหรับแต่ละ
สาขาวิชา แยกตามพื้นที่ (ภาค และจังหวัด) ตามภาค และจังหวัด

ภาค (ราย)	จังหวัด (ราย)	MT (ราย)	CTT (ราย)	RT (ราย)	PT (ราย)	OD (ราย)
ภาคเหนือ (102)	เชียงราย (18)	5	3	4	2	4
	น่าน (13)	4	1	2	3	3
	พะเยา (18)	3	5	5	4	1
	เชียงใหม่ (24)	6	2	4	9	3
	แพร่ (12)	2	3	5	1	1
	ลำปาง (4)	2	1		1	
	ลำพูน (4)	1	1		2	
	อุตรดิตถ์ (9)	3	1	3	1	1

ภาค (ราย)	จังหวัด (ราย)	MT (ราย)	CTT (ราย)	RT (ราย)	PT (ราย)	OD (ราย)
ภาคกลาง (127)	กรุงเทพมหานคร (10)	3	5		1	1
	พิษณุโลก (40)	11	6	10	9	4
	สุโขทัย (9)	4	1		3	1
	เพชรบูรณ์ (14)	5	1	6	2	
	พิจิตร (10)	5	1	3	1	
	กำแพงเพชร (10)	1	3	2	3	1
	นครสวรรค์ (15)	2	4	5	2	2
	ลพบุรี (2)	1		1		
	ชัยนาท (1)			1		
	อุทัยธานี (5)		3	1	1	
	นนทบุรี (3)			2	1	
	นครปฐม (3)	1				2
	สมุทรปราการ (4)		1		3	
	สมุทรสาคร (1)				1	
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (23)	หนองคาย (1)				1
อุดรธานี (2)			1	1		
เลย (1)						1
มุกดาหาร (3)				1	1	1
ขอนแก่น (7)		1	1	1	4	
อำนาจเจริญ (1)			1			
มหาสารคาม (1)			1			
นครราชสีมา (1)		1				
บุรีรัมย์ (3)			1	2		
ศรีสะเกษ (1)						1
บึงกาฬ (1)					1	
ภาคตะวันออก (6)		ปราจีนบุรี (1)			1	
	ฉะเชิงเทรา (1)	1				
	ชลบุรี (1)	1				
	ระยอง (1)				1	
	จันทบุรี (2)	1		1		
ภาคตะวันตก (15)	ตาก (14)	3	4	3	3	1
	เพชรบุรี (1)	1				
ภาคใต้ (9)	ชุมพร (1)				1	
	สุราษฎร์ธานี (1)					1
	นครศรีธรรมราช (1)	1				
	ภูเก็ต (1)	1				
	ตรัง (1)					1
	ปัตตานี (1)	1				
	สงขลา (1)		1			
	นราธิวาส (2)		1	1		

ตารางที่ 7.5-2-2 ข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้เรียนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษารับเข้าแต่ละหลักสูตรที่รับเข้าในปี การศึกษา 2565 สำหรับแต่ละสาขาวิชา (จำแนกตามแผนการศึกษา ได้แก่ แบบทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หรือ แบบเรียนรายวิชาและทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ และจำแนกตามผู้ที่ทำงานแล้ว โดยแบ่งเป็นภาครัฐ หรือ บริษัทเอกชน และยังไม่ได้ทำงาน (เพ็งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี))

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

ตารางที่ 7.5-2-3 จำนวนผู้เข้ารับบริการประเภทบุคคลภายนอกและบุคลากรภายใน/นิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2565 และ 2566

เดือน	ปีงบประมาณ 2565				ปีงบประมาณ 2566			
	คลินิกกายภาพบำบัด (ราย)		คลินิกกายภาพบำบัด (ราย)		คลินิกกายภาพบำบัด (ราย)		คลินิกกายภาพบำบัด (ราย)	
	บุคคลภายนอก	บุคลากร/นิสิต ม.นเรศวร	บุคคลภายนอก	บุคลากร/นิสิต ม.นเรศวร	บุคคลภายนอก	บุคลากร/นิสิต ม.นเรศวร	บุคคลภายนอก	บุคลากร/นิสิต ม.นเรศวร
ตุลาคม	94	62	1	35	115	5	91	6
พฤศจิกายน	147	129	5	36	124	10	99	13
ธันวาคม	94	88	3	37	118	6	60	6
มกราคม	74	68	0	41	160	11	0	0
กุมภาพันธ์	49	35	5	99	136	8	0	0
มีนาคม	61	80	105	29	92	3	0	0
เมษายน	81	64	59	26	93	1	33	26
พฤษภาคม	85	69	114	27	91	1	97	14
มิถุนายน	90	85	120	21	101	2	133	15
กรกฎาคม	69	65	97	9	110	1	110	7
สิงหาคม	117	72	112	27				
กันยายน	121	109	144	24				
รวม (ราย)	1082	926	765	411	1140	48	523	87

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 แสดงในตารางที่ 7.5-3 โดยบรรลุตามตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด จากทั้งหมด 5 ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ (คิดเป็นร้อยละ 60.00) และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แสดงในตารางที่ 7.5-4 โดยบรรลุตามตัวชี้วัดจำนวน 20 ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดที่ดำเนินการแล้วจำนวน 25 ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ 80.00) และมีตัวชี้วัดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ 11 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 7.5-3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566
1	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของ นิสิตระดับปริญญาตรี ต่อปีการศึกษา (ชิ้นงาน)	20	14
2	จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยของ อาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปี การศึกษา (ชิ้นงาน)	8	10*
3	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีการนำไปใช้ ประโยชน์ (ในเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิง สาธารณะ) (ชิ้นงาน)	3	4*
4	รายรับจากการให้บริการทางวิชาการและ บริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ (ล้านบาท/ ปีงบประมาณ)	1.2	2.26*
5	คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEX (คะแนน)	≥ 200	184

หมายเหตุ * ผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมาย

ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

* รายรับจากการให้บริการวิชาการ โครงการอบรม PT = 768,645 บาท RT = 35,100 บาท

รายรับจากการให้บริการสุขภาพ 1,451,514 บาท

(รายรับหลังจากหักให้ มน.)

** เป็นคะแนนประเมินปีการศึกษา 2564 ปีการศึกษา 2565 ยังประเมินไม่เสร็จสิ้น

ตารางที่ 7.5-4 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

“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 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. พัฒนาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้วยหลักการของ Outcome based education	1) การสร้างระบบ และกลไกในการบริหาร กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานในหลักสูตรต่างๆ ตามเกณฑ์ AUN-QA (L) 2) การให้ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ (S) 3) สนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ พบนิสิต (S)	1-01 ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA อยู่ที่ระดับ 4 คะแนน (จำนวนหลักสูตรทั้งหมด 9 หลักสูตร)	30	50	70	100	-	-	อยู่ระหว่างการตรวจประเมิน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		1-02 ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะของ 5 สาขาวิชาของระดับหลักสูตรปริญญาตรีไม่น้อยกว่าร้อยละ 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 = 58.30 CTT = 90.91 RT = 91.80 PT = 36.36 OD = อยู่ระหว่างดำเนินการสอบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		1-03 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ใช้บัณฑิตของแต่ละสาขา (คะแนนเฉลี่ย)	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 = 4.38 CTT = 4.26 RT = 4.31 PT = 4.15 OD = 4.60	ไม่บรรลุ
		1-04 ระดับความพึงพอใจโดยผู้ชมหาบัณฑิต/ศิษย์บัณฑิตของแต่ละสาขา (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	-	-		อยู่ระหว่างดำเนินการ

“ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO2 ปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ โลกพลิกผัน (SDG 4, 17)										
เป้าหมาย การจัดการศึกษาของคณะที่มีความพร้อมต่อการรับมือกับสถานการณ์ โลกพลิกผัน										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
2. ปรับปรุงจัดการศึกษาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ โลกพลิกผัน	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	-	-	3	บรรลุ
	3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน สำหรับห้องเรียนกลาง ห้องเรียนของแต่ละหลักสูตร และห้องประชุมของคณะ (L)	1-06 ระดับความพึงพอใจต่อห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.00	4.00	4.50	4.50	-	-	4.00	บรรลุ
	4) สนับสนุนงบประมาณพัฒนา และปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ - โครงการพัฒนาห้องสมุด และห้องอ่านหนังสือตามอัยาศัยเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	1-07 ระดับความพึงพอใจต่อห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ของหลักสูตรของนิสิตระดับปริญญาตรี	4.00	4.00	4.50	4.50	-	-	4.10	บรรลุ
	5) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการนำเสนอ และสื่อสารผลงานวิจัยของนิสิตระดับปริญญาตรี (S) - โครงการ AHS Research and Innovation Day									
	6) สนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อรับมือกับสถานการณ์ โลกพลิกผัน หรือทักษะที่จำเป็น (S) ได้แก่ โครงการรายวิชาศึกษาทั่วไป									
	7) สนับสนุนนิสิตที่มีทั้งผลการเรียนดีเด่น และพัฒนาทักษะชีวิตในด้านต่างๆ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (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 2566			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 (ทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา) • L Lifelong learning (ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต) • L Leadership (ทักษะการเป็นผู้นำ) • I Innovation & Information technology (ทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี) • E Entrepreneurial skills (ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ) • D Disruptive era readiness (ทักษะการปรับตัวในยุคโลกพลิกผัน) 1) จัดสรรทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงาน สำหรับ นิสิตปริญญาตรี	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)	-	-		อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
		2-09 จำนวนรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติจากผลงานนิสิตระดับปริญญาตรี (ผลงาน)	≥2	≥3	≥4	≥5	-	3	3	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	-	-		อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
		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)	-	-	4.06	บรรลุ

“นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึง สหเวชฯ”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO4 ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคมผู้สูงวัย										
เป้าหมาย คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัย และมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. การสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัย	1) จัดสรรเงินทุนอุดหนุนการวิจัยนักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยทั่วไป สำหรับบุคลากรสายวิชาการ กำหนดประเด็นการวิจัยมุ่งเป้า (Research Flagship) เพื่อสังคมผู้สูงวัย 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	18.30 MT = 35.56 CTT = 8.33 RT = 13.79 PT = 9.30 OD = 16.67	24.84 MT = 44.44 CTT = 8.33 RT = 13.79 PT = 23.26 OD = 16.67	24.84 MT = 44.44 CTT = 8.33 RT = 13.79 PT = 23.26 OD = 16.67	ไม่บรรลุ
	2) จัดสรรเงินทุนเป็นรางวัลการเขียนต้นฉบับบทความวิชาการในวารสารวิชาการระดับนานาชาติจากวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (S)	3-13 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงวัยได้รับการจัดลิขสิทธิ์ (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 = 3 - - RT = 2 PT = 1 -	AHS = 4 - - RT = 2 PT = 2 -	AHS = 7 - - RT = 5 PT = 2 -	บรรลุ
	3) จัดสรรทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์ และรางวัลตีพิมพ์บทความวิชาการ รางวัลผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (S) 4) จัดหลักสูตรหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม (S)	3-14 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงวัยได้ยื่นขอสิทธิบัตรหรือนวัตกรรม (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 = 0 - - - - -	AHS = 0 - - - - -	AHS = 0 - - - - -	ไม่บรรลุ

“นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึง สหเวชฯ”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO4 ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อสังคมผู้สูงวัย

เป้าหมาย คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัย และมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			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 สังคมชุมชน (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 = 4 MT = 4 - - - -	AHS = 4 MT = 4 - - - -	AHS = 4 MT = 4 - - - -	บรรลุ
		3-16 ร้อยละของจำนวนรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและ/หรือนานาชาติของอาจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	1	3	5	7	0	3.92	11.76	บรรลุ

“นวัตกรรมเพื่อผู้สูงวัยให้ถึง สหเวชฯ”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO5 บูรณาการงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเข้ากับบัณฑิตศึกษา										
เป้าหมาย คณะมีการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และมีผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. การสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม	1) จัดสรรเงินทุนสนับสนุนการศึกษาตลอดหลักสูตร “ทุนแก้วเจ้าจอม” และเงินทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (S)	3-17 ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, PubMed ต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	50	55	60	70	72.73 (8/11)	72.73 (8/11)	81.82 (9/11)	บรรลุ
	2) จัดกิจกรรม “AHS Post Grad Innovative Minds” เพื่อเสริมทักษะการวิจัยและการเป็นนวัตกรรม(S)	3-18 จำนวนผลงานนวัตกรรม/ ผลิตภัณฑ์ต้นแบบของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (เรื่อง)	1	2	3	4	2	2	2	บรรลุ
	3) บริหารจัดการรายวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของงานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับคณะต่างๆ ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (S)	3-19 ผลการประเมินทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (I: Innovation & Information technology) ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	>3.50	>3.75	>4.00	>4.50	-	-		อยู่ระหว่างดำเนินการ
		3-20 ผลการประเมินทักษะด้านการเป็นผู้ประกอบการ (E Entrepreneurial skills) ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิต (คะแนนเฉลี่ย)	>3.50	>3.75	>4.00	>4.50	-	-		อยู่ระหว่างดำเนินการ

“แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO6 มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาชุมชน ผู้สูงอายุ และพัฒนารายได้จากการให้บริการวิชาการและสุขภาพอย่างยั่งยืน										
เป้าหมาย คณะมีส่วนในการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมโดยเฉพาะผู้สูงอายุและมีรายได้ที่ยั่งยืน										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชนและสังคมผู้สูงอายุ	1) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือเกี่ยวกับโครงการบริการวิชาการที่เกิดผลลัพธ์ทางสังคม โดยเฉพาะสังคมผู้สูงอายุ (S และ L) 2) ปรับเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาของนักวิชาชีพในการให้บริการวิชาการ (S) 3) ปรับสัดส่วนการจัดสรรเงินรายได้จากบริการวิชาการจากทุนภายนอกเข้าเป็นเงินรายได้ของภาควิชา (S)	4-21 ผลประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment, SROI) จากการให้บริการวิชาการของอาคารธาราบ้ำบัด	1	1	1	1	-	0.25		อยู่ระหว่างดำเนินการ
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	-	2.00	2.00	ไม่บรรลุ
		4-23 ผลกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นจากการบริการสุขภาพ (ร้อยละ)	10	15	20	25	-			อยู่ระหว่างดำเนินการ

“งานได้ผลคนเป็นสุข”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO7 บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนคณะอย่างยั่งยืน										
เป้าหมาย บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน และมีสุขภาพ สามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			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 : สนับสนุนระบบที่เลี้ยงและการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติเพื่อสร้างผลงานและนวัตกรรมในการปฏิบัติ งานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น (S) 4) ใช้หลักธรรมาภิบาลในการกำหนดเกณฑ์ประเมินภาระงานและผลการปฏิบัติราชการ เน้นความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ (S) 5) การทบทวน/ปรับปรุงเกณฑ์ประเมินภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ (S) 6) จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ (S)	5-24 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ)	≥50	≥50	≥75	≥75	-	21.43	35.71	-ไม่บรรลุ-
		5-25 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน) ที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร	≥50	≥50	≥75	≥75	-	66.67	80	บรรลุ
		5-26 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการสนับสนุนเงินรางวัลตามประกาศมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนเงินรางวัลผลงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนคณะสหเวชศาสตร์ (ร้อยละ)	-	≥10	≥10	≥10	-	-	-	-
2. จัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข	1) จัดสวัสดิการเพื่อเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน การใช้บริการฟิตเนสและกายภาพบำบัด ในราคาพิเศษ การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร (S) 2) การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (S)	5-27 ระดับความสุขโดยเฉลี่ยของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย)	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	-	-	4.05	บรรลุ

“งานได้ผลคนเป็นสุข”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO7 บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนคนอย่างยั่งยืน										
เป้าหมาย บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน และมีสุขภาพ สามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
3. ปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	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 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. สร้างการรับรู้ผ่านนวัตกรรมด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร	1) จัดระบบการสื่อสารผลลัพธ์ตามพันธกิจ เช่น จดหมายข่าว คลิปสั้น การเผยแพร่รายงานสาระ การประชุม เพื่อถ่ายทอดข้อมูลและสร้างการรับรู้ ที่ถูกต้อง (S)	6-29 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งาน เว็บไซต์ของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	-	-	4.05	บรรลุ
	2) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ศิษย์เก่าและ Stakeholder ในทุกภาคส่วน (S)		60	65	70	75	56.25	63.88	66.74	บรรลุ
	3) สร้างระบบการสื่อสารและเลือกเครื่องมือสื่อสารทางตรงที่ง่าย รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ หรือถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้อง แก่ Stakeholder ภายนอกคณะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง (S)									
	4) จัดให้มีช่องทางรับฟังเสียงสะท้อนกลับจากนิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการของคณะอย่างหลากหลาย โดยเป็นวิธีที่สะดวก ชวนสนใจ และไม่ก่อให้เกิดภาระมากเกินไปรวมทั้งจัดช่องทางและจัดระบบจัดการข้อร้องเรียนสำหรับนิสิต (S)									

“ภาพลักษณ์ดี-เป็นที่รู้จัก”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO9 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อลดต้นทุน										
เป้าหมาย คณะมีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล สามารถทำงานโดยอาศัยระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล	1) วิเคราะห์ความต้องการ และจัดสรรงบประมาณลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (S) 2) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ เก็บข้อมูล ประมวลผล และประเมินผลประกอบการตัดสินใจในภารกิจหลักต่าง 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	18	บรรลุ
		6-32 ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อระบบสารสนเทศของคณะ (คะแนนเฉลี่ย)	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 3.51	-	-	3.84	บรรลุ

“Green, Clean and Safe Faculty”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO10 บริหารจัดการด้านสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานและอาคารสถานที่										
เป้าหมาย บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ คณะมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
1. จัดระบบความปลอดภัยทางสุขภาพ	1) จัดสวัสดิการการตรวจภูมิคุ้มกันและฉีดวัคซีนให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม (L) 2) การจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร ได้แก่ สวัสดิการการใช้พืदनสอาคารธาราบำบัดฟรี 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	-	-	4.01	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

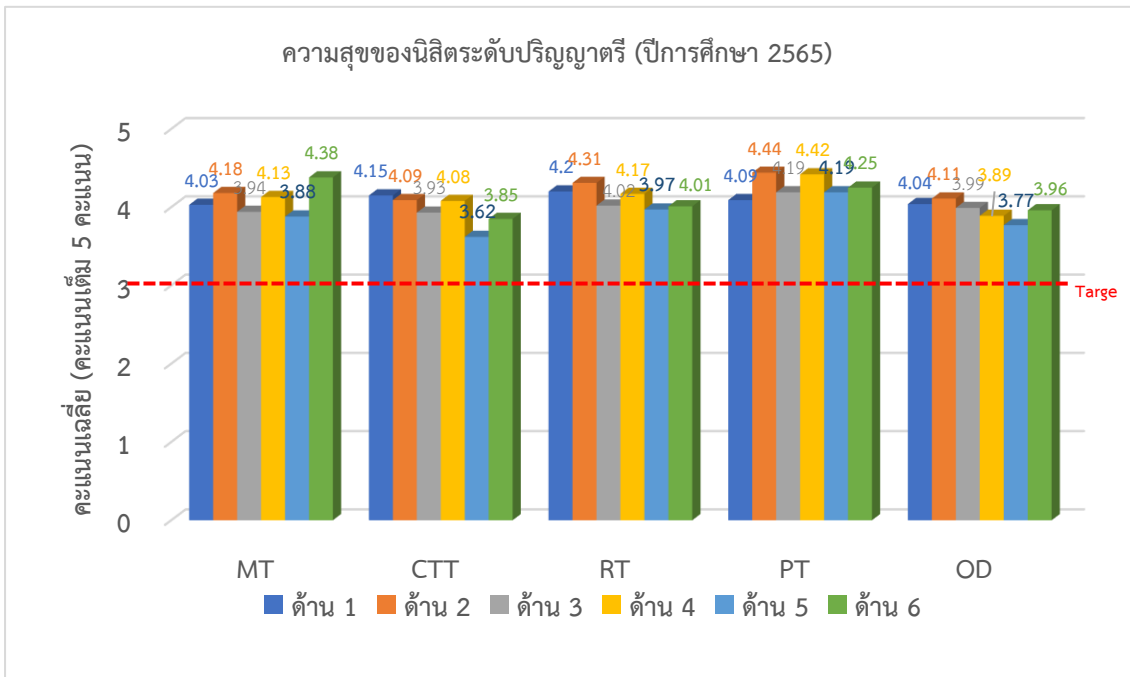
“Green, Clean and Safe Faculty”										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) : SO10 บริหารจัดการด้านสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานและอาคารสถานที่										
เป้าหมาย บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ คณะมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร										
กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (แผนระยะสั้น (S) หรือ ระยะยาว (L))	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (Lagging KPI)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน 2566			หมายเหตุ
			66	67	68	69	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน	
	5) จัดให้มีระบบการระบุด่วนของบุคลากรด้วยการใช้บัตรประจำตัวอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแสดงตนและผ่านเข้าสู่พื้นที่บริเวณต่าง ๆ ของคณะผ่านประตูนิรภัย (S) 6) จัดให้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมพื้นที่ที่จำเป็นภายในและโดยรอบคณะ (S) 7) ส่งเสริมให้ห้องปฏิบัติการได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยตามมาตรฐาน (L)	7-35 ร้อยละของห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย (ร้อยละ)	≥50	≥75	≥75	≥100	-	-	51.85	บรรลุ
		7-36 ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าในอาคารธรรมาบำบัดลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (ร้อยละ)	-	-	≥25	≥25	-	-	-	-ไม่ประเมิน-

ตารางสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEX

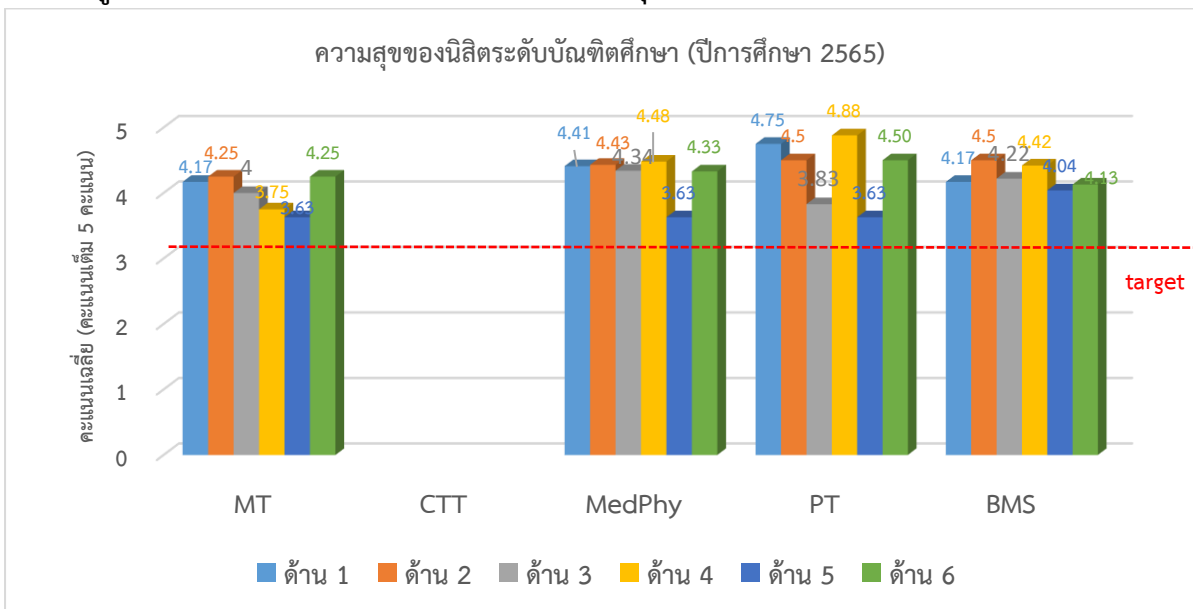
หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	
1	การนำองค์กร	120	30	
	1.1	การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	17.5
	1.2	การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	12.5
2	กลยุทธ์	85	25.5	
	2.1	การจัดทำกลยุทธ์	45	13.5
	2.2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	12
3	ลูกค้า	85	21.25	
	3.1	ความคาดหวังของลูกค้า	40	10
	3.2	ความผูกพันของลูกค้า	45	11.25
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	90	18	
	4.1	การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	9
	4.2	การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	9
5	บุคลากร	85	21.25	
	5.1	สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10
	5.2	ความผูกพันของบุคลากร	45	11.25
6	ระบบปฏิบัติการ	85	21.25	
	6.1	กระบวนการทำงาน	45	11.25
	6.2	ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	40	10
7	ผลลัพธ์	450	67.5	
	7.1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	18
	7.2	ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	80	12
	7.3	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	12
	7.4	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	12
	7.5	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	13.50
คะแนนรวม		1,000	204.75	

ภาคผนวก

ภาคผนวก 7.2



ภาพที่ 7.2-1 ความสุขของนิสิตระดับปริญญาตรี (ปีการศึกษา 2565) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร ด้านที่ 2 การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตร ด้านที่ 3 ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านที่ 4 ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ด้านที่ 5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านที่ 6 อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิต (เป้าหมาย ≥ 3.0)

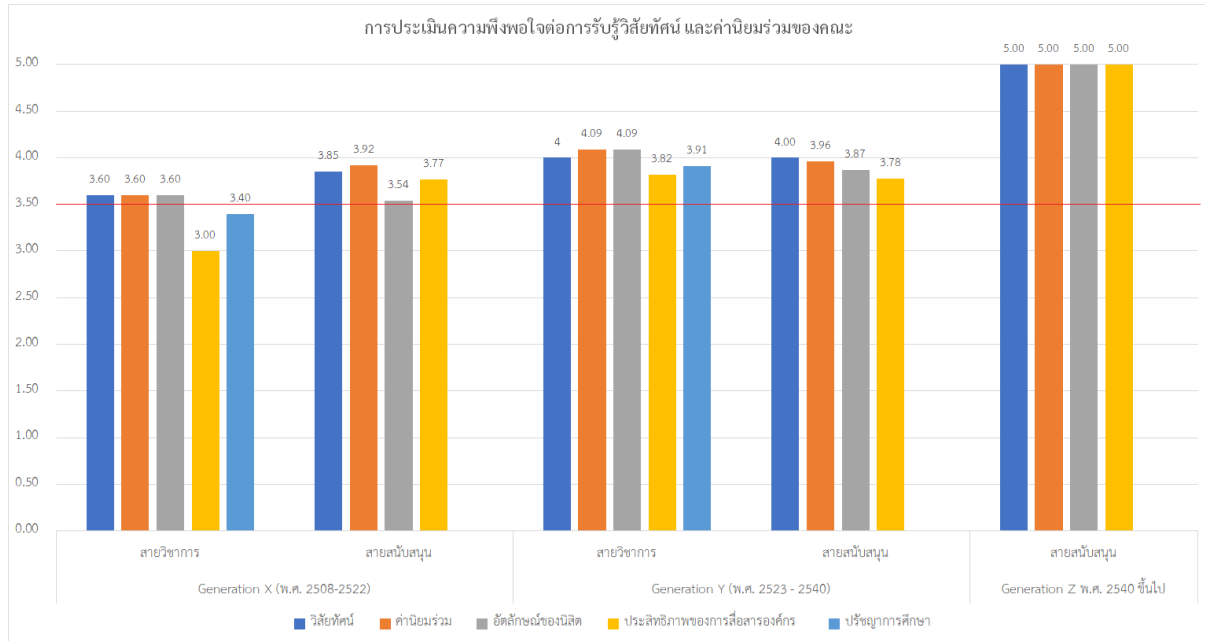


ภาพที่ 7.2-2 ความสุขของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ปีการศึกษา 2565) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร ด้านที่ 2 การบริการการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประชาสัมพันธ์ของหลักสูตร ด้านที่ 3 ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านที่ 4 ห้องสมุด ห้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Co-Working space Student meeting room ด้านที่ 5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านที่ 6 อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพและสุขภาพของนิสิต (เป้าหมาย ≥ 3.0)

ภาคผนวก 7.4

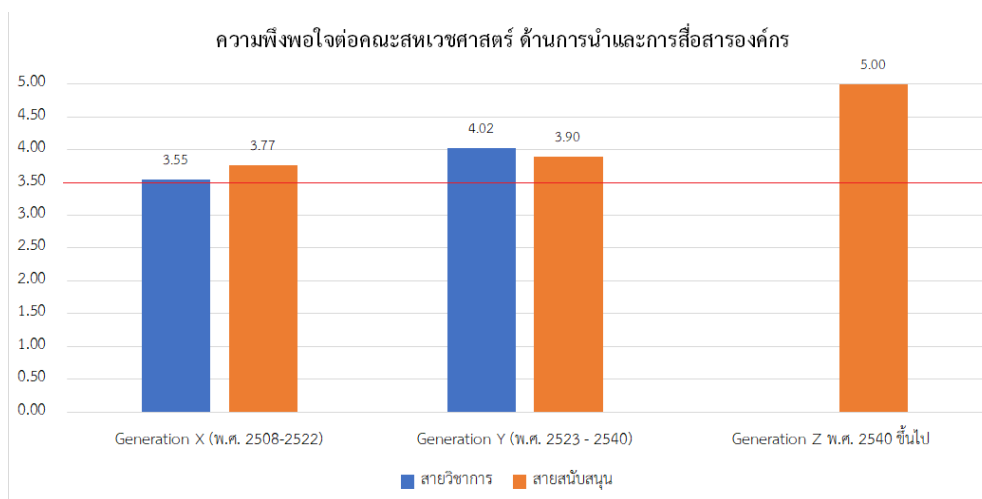
7.4 ก (1) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร
คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

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



ภาพแสดงความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมของคณะ

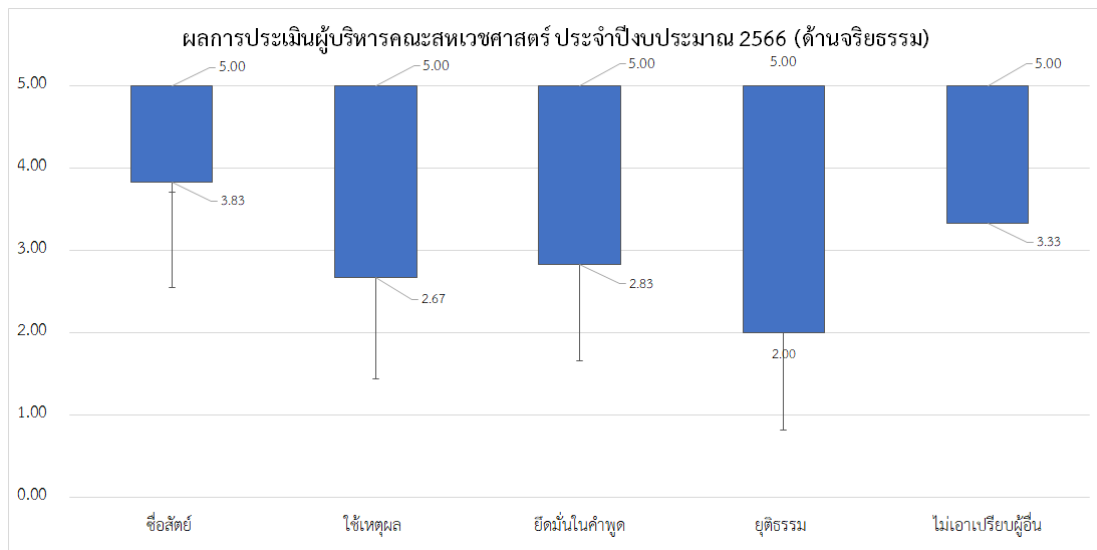
การประเมินความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร



ภาพแสดงความพึงพอใจต่อคณะสหเวชศาสตร์ ด้านการนำและการสื่อสารองค์กร

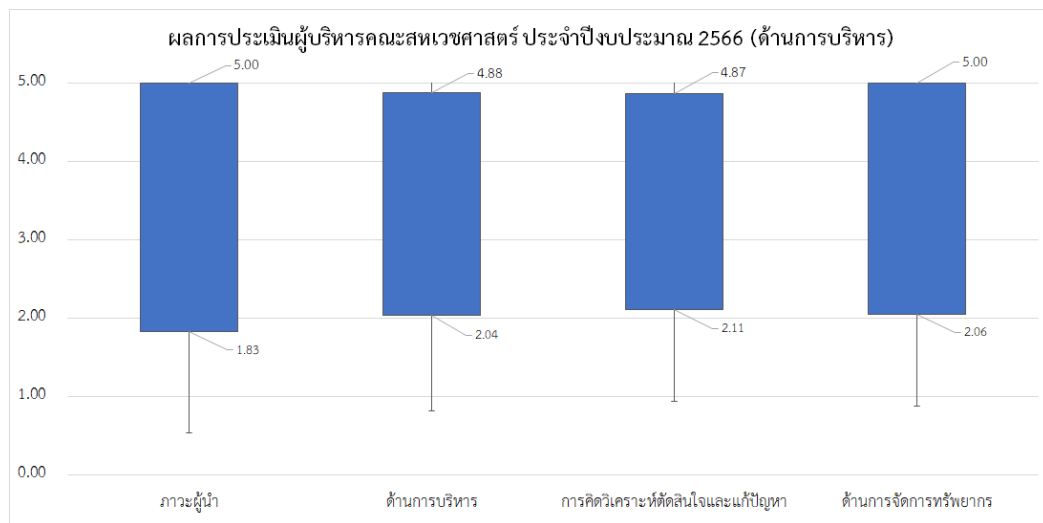
7.4 ก(2) การกำกับดูแลองค์กร : ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลองค์กร

คะแนนการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร



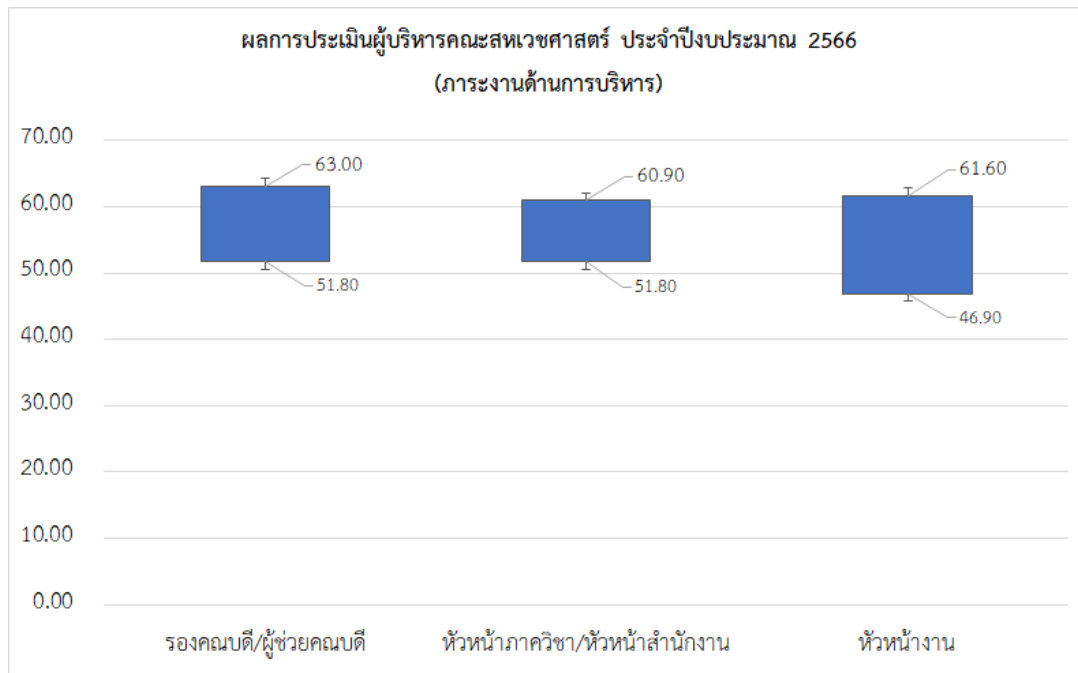
ภาพแสดงคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหาร

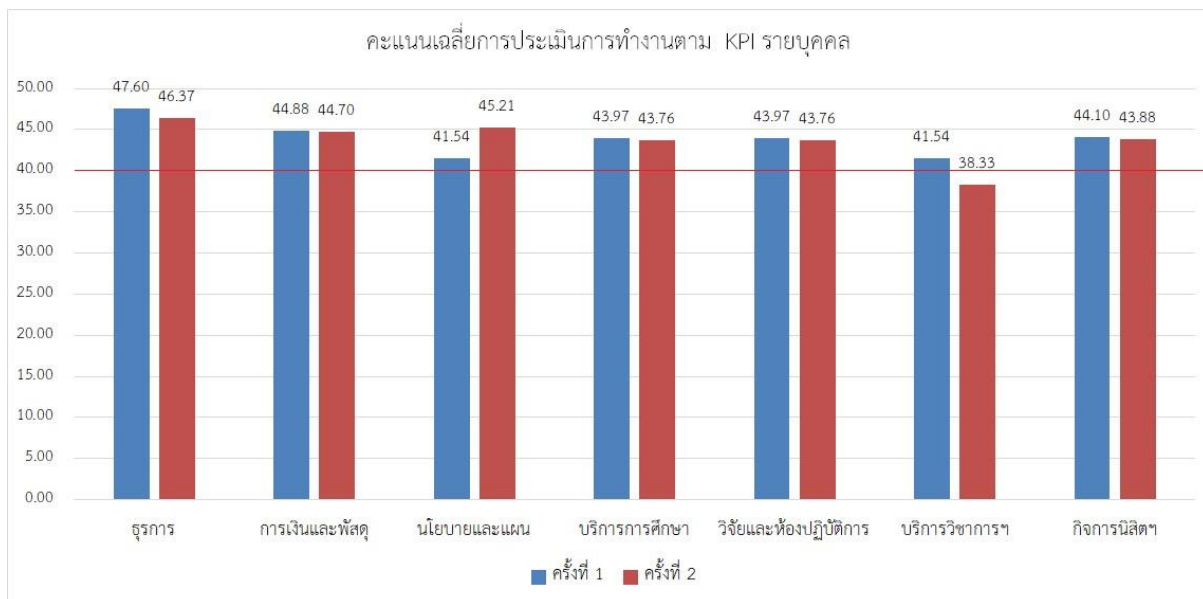


ภาพแสดงคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหาร

คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผู้บริหาร (ภาระงานด้านการบริหาร)



คะแนนเฉลี่ยการประเมินการทำงานตาม KPI รายบุคคล (บุคลากรสายสนับสนุน)



ตารางรายงานสรุปการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ด้าน	6 เดือน				9 เดือน				12 เดือน			
	จำนวน ตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่ บรรลุ	อยู่ ระหว่าง ดำเนินการ	จำนวน ตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่ บรรลุ	อยู่ ระหว่าง ดำเนินการ	จำนวน ตัวชี้วัด	บรรลุ	ไม่ บรรลุ	อยู่ ระหว่าง ดำเนินการ
1. ABCD (AUN-QA Based Curriculum Development)	7	-	-	7	7	-	-	7	7	3	1	3
2. พัฒนาทักษะแห่งโลกอนาคตด้วย “ALLIED”	4	-	-	4	4	1	-	3	4	2	-	2
3. นวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัยให้ถึงถึงสหเวชฯ	9	4	3	2	9	5	2	2	9	5	2	2
4. แสวงหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง	3	-	-	3	3	-	1	2	3	-	1	2
5. งานได้ผลคนเป็นสุข	5	-	-	5	5	2	1	2	5	3	1	1
6. ภาพลักษณ์ดีเป็นที่รู้จัก	4	-	1	3	4	2	-	2	4	4	-	-
7. Green Clean and Safe Faculty	4	1	-	3	4	1	-	3	4	3	-	1
รวม	36	5	4	27	36	11	4	21	36	20	5	11
ร้อยละ						73.33	26.67			80	20	

หมายเหตุ 1. ในปีงบประมาณ 2566 คณะไม่ได้ติดตามผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน เนื่องจากอยู่ระหว่างปรับปรุงแผนกลยุทธ์

2. การบรรลุ/ไม่บรรลุ เป้าหมาย นับเฉพาะตัวชี้วัดที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

คณะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อลดต้นทุน ลดเวลา และงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ โดยในปีงบประมาณ 2565 คณะมีฐานข้อมูลจำนวน 13 รายการ และในปีงบประมาณ 2566 มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะเพิ่มขึ้นอีก 15 รายการ รวมเป็น 18 รายการ ตามตารางที่ 7.4-3

ตารางระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของคณะ

ที่	ชื่อระบบฐานข้อมูล	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้งาน
1	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย	วิจัยและบัณฑิตศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	บุคลากรคณะ
2	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล	บุคลากรคณะ
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 และแนวปฏิบัติ	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	ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	เจ้าหน้าที่หน่วยบุคคล	บุคลากรคณะ
13	ระบบ E-document	บริหารองค์กร	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการกลาง	บุคลากรคณะ
14	ระบบประเมินความสุขและความผูกพัน	การประกันคุณภาพการศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมฯ	บุคลากรคณะ/ นิสิต
15	ระบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	การประกันคุณภาพการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	ผู้ใช้บัณฑิตในแต่ละปีการศึกษา

ที่	ชื่อระบบฐานข้อมูล	การสนับสนุนภารกิจของคณะ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้งาน
16	LIFE Platform	การบริการวิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรม/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ	บุคลากรคณะ / บุคลากรภายนอก คณะ
17	ระบบภาระงานออนไลน์สาย วิชาการ	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ
18	ระบบภาระงานออนไลน์สาย สนับสนุน	บริหารและพัฒนาทรัพยากร	คณบดี	บุคลากรคณะ

จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ (KM)

ในปีงบประมาณ 2564 และ 2565 มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้จำนวน 4 กิจกรรมและ 6 กิจกรรม ตามลำดับ โดยในปีงบประมาณ 2566 มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้จำนวน 11 กิจกรรม ดังแสดงในตารางที่ 7.4-4

ตารางกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ในปีงบประมาณ 2566

ตารางที่ 7.4-4 ตัวอย่างการจัดการความรู้ของคณะสหเวชศาสตร์ตามองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะ

องค์ความรู้ที่จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์
AUN-QA (จากกลยุทธ์ ABCD)	1. บรรยายเชิงปฏิบัติการเรื่อง AUN QA Gap analysis เพื่อ ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการเขียน SAR	- รองคณบดีฝ่าย วิชาการและ ประกันคุณภาพ หลักสูตร	ประธานหลักสูตร/ บุคลากรสายวิชาการ
	2. พัฒนาการดำเนินงานด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา AUN QA: Workshop QA We are supporting team		บุคลากรสายสนับสนุน
การพัฒนาทักษะชีวิตของ นิสิต (จากกลยุทธ์ ALLIED)	3. การเตรียมความพร้อม บัณฑิตในโลกยุค Disruption "Essential Skill in a New Era: The Transition in a Time of Disruption" การ เขียน Resume และการ เตรียมตัวสัมภาษณ์งาน	- รองคณบดีฝ่าย พัฒนานิสิตและ กิจกรรมเพื่อ สังคม	นิสิต

องค์ความรู้ที่จำเป็น	หัวข้อการจัดการความรู้/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ใช้ประโยชน์
	4. การเตรียมความพร้อม บัณฑิตในโลกยุค Disruption "Essential Skill in a New Era: The Transition in a Time of Disruption" การ วางแผนด้านการเงิน ภาษีและ การลงทุน สกูลเงินดิจิทัล		นิสิต
การทำวิจัยเชิงนวัตกรรม (จากกลยุทธ์ นวัตกรรมเพื่อ ผู้สูงวัยให้เข้าถึงสาขา)	5. การบรรยาย “Tips เทคนิค การขอกุณภายนอกและการ พัฒนาผลงานวิจัยและ นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์” และ “ข้อจำกัดด้านการขอกุณและ เอกชนผู้ร่วมทุน”	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยและ บัณฑิตศึกษา	บุคลากรสายวิชาการ และนิสิตระดับ บัณฑิตศึกษา
	6. โครงการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรม (AHS Post Grad Innovative Minds)		บุคลากรสายวิชาการ และนิสิตระดับ บัณฑิตศึกษา
การพัฒนา Career Path (จากกลยุทธ์ งานได้ผล คนเป็นสุข)	7. กิจกรรมเรียนรู้เรื่องเทคนิค การจัดทำเอกสารประเมินค่า งาน	หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	บุคลากรสาย สนับสนุนเงิน งบประมาณแผ่นดิน
	8. กิจกรรมอบรมเรื่อง ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อควร ทราบ เกี่ยวกับการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร	บุคลากรสายวิชาการ
ทักษะด้านการสื่อสาร (จากกลยุทธ์ ภาพลักษณ์ดี- เป็นที่รู้จัก)	9. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้าน การสื่อสาร “Pitching Master : พิธีเซนต์เป็น Pitch ออกฤทธิ์ เป็นทรัพย์สิน”	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย นวัตกรรมและ สื่อสารองค์กร	บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน/ นิสิต
	10. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้าน การสื่อสาร “Data Master: Visualization คน-ขยัน-สร้าง ภาพ”		
	11. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากร “สื่อให้ได้งาน ประสานให้ได้ใจ”		

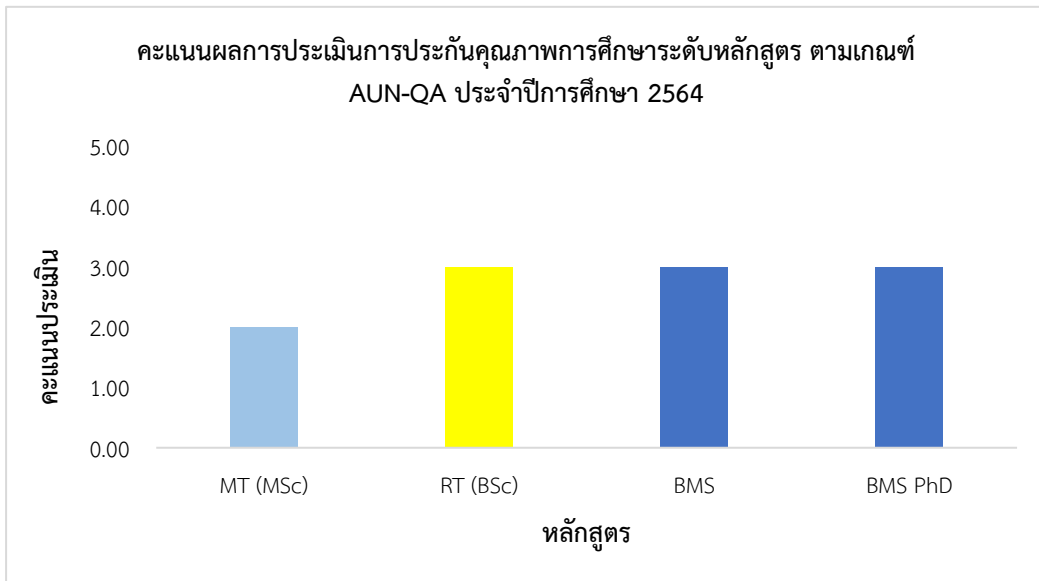
ก(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ ที่จุ่ม

7.4 ก(3) หลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ตารางหลักสูตรได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

	ฉบับปรับปรุง พ.ศ.	วัน เดือน ปี ที่ รับรองโดยสภา มหาวิทยาลัย	วัน เดือน ปี ที่ รับรองโดย อว.	วัน เดือน ปี ที่ รับรองโดยสภาวิชาชีพ
หลักสูตร ระดับปริญญาตรี				
วท.บ.สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์	ปรับปรุง พ.ศ. 2560	5 มี.ค. 2560	21 เม.ย. 2563	28 มิ.ย. 2560
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	31 ม.ค. 2564	1 พ.ย. 2564	15 มี.ค. 2564
วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจ และทรวงอก	ปรับปรุง พ.ศ. 2560	5 มี.ค. 2560	21 ม.ค. 2564	14 ก.ค. 2560
	ปรับปรุง พ.ศ.2565	27 พ.ย. 2564	4 มี.ค. 2566	25 ส.ค. 2566
วท.บ.สาขาวิชารังสีเทคนิค	ปรับปรุง พ.ศ. 2559	17 ม.ค. 2559	18 ส.ค.2559	25 เม.ย. 2559
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	22 พ.ย.2563	8 เม.ย.2565	31 มี.ค. 2564
วท.บ.สาขาวิชากายภาพบำบัด	ปรับปรุง พ.ศ. 2559	30 ส.ค. 2558	31 มี.ค. 2559	24 ก.ค. 2559
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	21 มิ.ย. 2563	1 พ.ย. 2564	13 พ.ย. 2563
ทศ.บ.สาขาวิชาทัศนมาตรศาสตร์	ใหม่ พ.ศ.2555	11 ธ.ค. 2554	1 ต.ค. 2558	24 ก.ค. 2557
	ปรับปรุง พ.ศ.2562	25 พ.ย. 2561	19 ม.ค. 2564	21 พ.ค. 2563
หลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา				
วท.ม.สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์	ปรับปรุง พ.ศ.2559	24 เม.ย. 2559	16 พ.ค. 2560	-
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	28 มี.ค. 2564	1 พ.ย. 2564	-
วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจ และทรวงอก	ปรับปรุง พ.ศ. 2562	25 พ.ย. 2561	15 พ.ค. 2564	
วท.ม.ฟิสิกส์การแพทย์	ปรับปรุง พ.ศ.2562	25 พ.ย. 2561	20 ม.ค.2564	
วท.ม.สาขาวิชากายภาพบำบัด	ปรับปรุง พ.ศ.2561	25 ก.พ. 2561	12 ก.ค. 2563	
วท.ม.สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์	ปรับปรุง พ.ศ.2559	24 เม.ย. 2559	30 พ.ย. 2562	
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	30 พ.ค.2564	2 ส.ค. 2564	
ปร.ด.สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์	ปรับปรุง พ.ศ.2559	24 เม.ย.2559	30 พ.ย. 2562	
	ปรับปรุง พ.ศ.2564	30 พ.ค.2564	2 ส.ค. 2564	

คะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร



ภาพแสดงคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA ประจำปีการศึกษา 2564

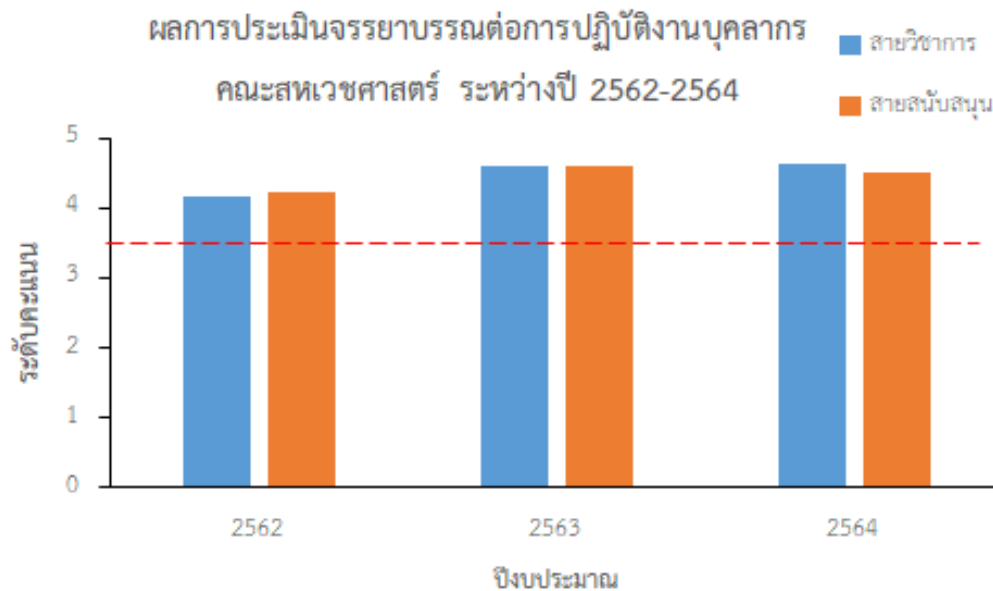
ก(4) จริยธรรม : ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ที่บ่อย

จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

คณะสหเวชศาสตร์ ได้กำหนดกลยุทธ์ GREEN CLEAN AND SAFE FACULTY ไว้ในแผนกลยุทธ์ ให้มีการจัดระบบความปลอดภัยทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ปรับภูมิทัศน์ จัดระเบียบการใช้พื้นที่ และจัดพื้นที่บริการที่เอื้อต่อผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ สนับสนุนให้เกิดการรักษาสิ่งแวดล้อมลดโลกร้อน ลงทุนกับการใช้ระบบประหยัดพลังงาน หรือพลังงานทดแทน การประหยัดทรัพยากรน้ำ ไฟฟ้า ลดการใช้กระดาษ จัดระบบการแยกขยะ และจากการดำเนินงานของคณะฯ ที่ผ่านมามีคณะฯ ไม่พบข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะฯ ที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

คณะสหเวชศาสตร์ มีการประเมินจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวปฏิบัติจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีการประเมินจรรยาบรรณของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี พบว่าผลการประเมินตนเองตามจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังแผนภาพผลการประเมินจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ระหว่างปี 2562-2564 สำหรับปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการประเมินจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบกับคณะฯ ได้มีประกาศเรื่อง แนวทางการจัดการการอุทธรณ์ร้องทุกข์และข้อร้องเรียน และจากการดำเนินงานของคณะฯ ที่ผ่านมามี คณะฯ ไม่พบข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน



ภาพแสดงผลการประเมินจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ระหว่างปี 2562-2564

ก(5) สังคม: ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชน

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนตามภารกิจหลัก

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนตามภารกิจหลักในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 8 โครงการ และรายละเอียดของแต่ละโครงการ/กิจกรรม แสดงดังตาราง

ลำดับ	ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
1	ฟื้นฟูและเสริมสร้างสมรรถภาพปอดหลังการติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019	คณะสหเวชศาสตร์	88,453.00
2	บริการวิชาการด้านสหเวชศาสตร์	คณะสหเวชศาสตร์	36,954.00
3	ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ วินิจฉัย ทางธาราบำบัด	คณะสหเวชศาสตร์	700.00
4	ตรวจบริการสุขภาพ	คณะสหเวชศาสตร์	
5	โครงการบริการวิชาการทางเทคนิคการแพทย์ เนื่องในวันเทคนิคการแพทย์ไทย	ภาควิชาเทคนิคการแพทย์	
6	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการควบคุมคุณภาพ เครื่องเอกซเรย์ระบบดิจิทัล	ภาควิชารังสีเทคนิค	30,311.00
7	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ 1. เรื่อง การจัดซื้อต่อและหัตถบำบัดของความ ผิดปกติกระดูกสันหลังเชิงกล 2. เรื่อง Differential Diagnosis and Treatment of Mechanical Low Back Pain	ภาควิชากายภาพบำบัด	662,387.00
8	กิจกรรมประชุมวิชาการเรื่อง The role of Mechanobiology on Platelet formation และ Platelet disorders	ภาควิชาเทคนิคการแพทย์	

818,805.00

สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุงจากผลการประเมิน ปีการศึกษา 2564

ผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Process Strength	Process OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>คณะมีการจัดการเรียนการสอนของ 5 ภาควิชา ได้แก่ เทคนิคการแพทย์ เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รังสีเทคนิค กายภาพบำบัด และทัศนมาตรศาสตร์ โดยได้เริ่มมีกระบวนการที่เป็นระบบหลายเรื่อง เช่น การทบทวนวิสัยทัศน์ในปี 2564 โดยใช้ Management Review Report จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของประเทศ และ SWOT กระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยใช้กระบวนการ 7 ขั้นตอน มอบหมายความรับผิดชอบ ให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบหลักสูตรและบริการหลัก และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร ดำเนินการ ตามกลุ่มลูกค้า รวมถึง การเริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ กำหนดข้อกำหนดของกระบวนการ Service requirement, Leading และ Lagging KPIs โดยมอบหมายให้รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีรับผิดชอบ</p>	<p>1. ระบบการบริหารจัดการของคณะฯ ตามแนวทาง EdPEx ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น การเขียนรายงานในหัวข้อกระบวนการในหลายหัวข้อ อาจต้องแสดงให้เห็นสอดคล้องกับความหมายและเจตจำนงของเกณฑ์ และตอบในลักษณะกระบวนการเชิงระบบมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. กระบวนการที่สำคัญส่วนใหญ่ของคณะฯ ยังไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์และค่านิยม การดำเนินงานเพื่อความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในอนาคต การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันของผู้มีระดับสูงกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรฯ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ</p> <p>3. แผนกลยุทธ์ของคณะฯ ไม่ได้สะท้อนถึงโอกาสความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพของการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว วิธีการกำหนดตัวชี้วัดการติดตามผลการปฏิบัติงาน การคาดการณ์ผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>วิธีการออกแบบระบบงาน แผนบุคลากรที่จะสนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ วิธีการจัดระบบและบริหารบุคลากรให้ทำงานบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการจัดการข้อมูล การคิดวิเคราะห์ และการจัดการผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานโดยรวม และกระบวนการด้านต่างๆ กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ตามที่ได้กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณะได้ปรับแนวทางการเขียน โดยเพิ่มแผนภาพแสดงกระบวนการ และตารางแสดงผลการดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับเกณฑ์</p> <p>คณะได้เริ่มแสดงผลการดำเนินงานที่สะท้อนในเรื่องประสิทธิผลในเชิงระบบ</p> <p>- วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ถูกกำหนดและพัฒนาขึ้นมาจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ผ่านกระบวนการระดมสมองเพื่อให้เห็นความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดแผนระยะสั้น/ระยะยาว มีการถ่ายทอดและสร้างการรับรู้ และมีการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานและคาดการณ์ผลลัพธ์อยู่ตลอดปีงบประมาณ รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ซึ่งเป็นไปตามระบบที่กำหนด (ภาพที่ 2.1-1)</p> <p>- ในการออกแบบระบบงาน คณบดีและทีมบริหารมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ เป็นไปดังภาพที่ 6.1-1 โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้า ข้อกำหนดสำคัญเพื่อกำหนดระบบงานหลักพร้อมตัวชี้วัด Leading และ lacking KPIs เพื่อเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลหรือผลลัพธ์ของระบบงานหลัก เพื่อนำไปประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงระบบงาน</p>

Process Strength	Process OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
		<p>เป็นประจำทุกปี ดังแสดงในภาพที่ 6.1-2 เพื่อให้ระบบงานผลิตภัณฑ์ให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่กำหนด</p> <p>- คณะฯ มีการกำหนดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดทำ การประเมินผลและการปรับปรุงแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) เป็นประจำทุกปี โดยที่ IDP จะต้องสอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ ในปีงบประมาณ 2566 คณะฯ มีการวิเคราะห์ภาระงาน การจัดทำกระบวนงานและคำอธิบายรายละเอียดงานในแต่ละตำแหน่ง (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน) ให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและขีดความสามารถที่พึงมี เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์</p>
	<p>4. คณะฯ ยังไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการรวบรวม รับฟัง วิเคราะห์ และนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และชุมชนที่สำคัญ มาใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ กระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุน ให้เป็นไปตามข้อกำหนด การนำไปปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ ไม่ได้แสดงวิธีการออกแบบระบบงาน และวิธีการจัดการเครือข่ายอุปทาน กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้หลักสูตร วิจัย บริการฯ และกระบวนการทำงานสำคัญของคณะฯ มีคุณภาพตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และชุมชนที่สำคัญ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณะดำเนินการรวบรวม รับฟัง วิเคราะห์ และนำความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และชุมชนที่สำคัญ (Voice of customer (VOC)) ผ่านระบบ AHS NU Voice of Stakeholders' Satisfaction Assessment ซึ่งภายหลังจากการทราบสรุปรายงานผล และนำไปใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ กระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุน ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ทางผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรและบริการตามพันธกิจหลักมีส่วนร่วมในการทบทวน กระบวนการและระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า เพื่อปรับปรุงให้ได้วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสมในการนำไปใช้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และข้อมูลสารสนเทศต่อไป</p>

Result Strength	Result OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านหลักสูตร หลายเรื่องที่ดี ได้แก่ อัตราส่วนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ (ระดับปริญญาตรี) คือ CTT และ OD ร้อยละของหลักสูตรปริญญาตรีที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ สื่อ/บทเรียน e-learning/ สื่อสารสนเทศ ที่ใช้ในการเรียนการสอน ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตสาขา CT และ PT ร้อยละของบัณฑิตที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบอนุญาตฯ สาขา CTT ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขา CTT และ OD ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อ ของมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต สาขา MT, PT, BMS (MSc) และ BMS (PhD) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร ของนิสิตชั้นปีสุดท้าย สาขา MT ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรนิสิตระดับปริญญาตรี ดีขึ้น และสูงกว่าเป้าหมาย งบประมาณรายได้ที่จัดหาได้ และงบประมาณสะสมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา มีแนวโน้มดีขึ้นทุกปี จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะ และรายได้สุทธิจากการบริการทางวิชาการ ดีขึ้น (โดยเฉพาะจำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะฯ)</p>	<p>1. คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น วิธีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว วิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาว วิธีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของคู่เทียบ วิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถในการแข่งขัน วิธีการเรียงลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม รวมถึงการทบทวนและประเมินกระบวนการหรือปฏิบัติการต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม กระบวนการดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯ ตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- คณะฯ มีกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์และการปรับปรุงทบทวน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ (ระยะสั้นและระยะยาว) ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย โดยระดมความคิดเห็นจากทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในคณะฯ ดังแสดงในภาพ 2.1-1 โดยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ 6 9 และ 12 เดือน เพื่อคาดการณ์ผลที่จะเกิดและสามารถปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นผลจากการทบทวนแผนฯ จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา</p> <p>- นอกจากนี้ คณะฯ มีกระบวนการจัดทำข้อกำหนด การดำเนินงาน การประเมินผลลัพธ์และการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบงานหลักตามพันธกิจทุกด้าน โดยใช้ข้อมูลผลการประเมินอย่างรอบด้านตลอดจนการเปรียบเทียบข้อมูลกับคู่เทียบ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามระบบที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงย่อยในกระบวนการทำงานในแต่ละระบบงานหลักอยู่เป็นประจำ เมื่อได้รับเสียงสะท้อนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างปีงบประมาณ</p>
	<p>2. คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่องที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่โครงสร้างองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ รวมทั้งกระบวนการสำคัญในหลายกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่แสดงมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่เป็นผลลัพธ์ ปี 2564 ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระดับบัณฑิตศึกษา ด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และข้อกำหนดของกระบวนการ ที่แสดงในหมวด 6 ผลลัพธ์ของ</p>	<p>คณะมีการรายงานผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และคณะกรรมการที่รับผิดชอบตามผลิตภัณฑ์หลักของคณะ ซึ่งระบบ และการดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2564 โดยเฉพาะความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และชุมชนที่สำคัญ นอกเหนือจากการประชุมของคณะกรรมการ คณะบดีดำเนินการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการตามความต้องการ และความคาดหวังผ่านกิจกรรม</p>

Result Strength	Result OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>กระบวนการสำคัญด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การเตรียมพร้อมต่ออัคคีภัย ด้านอุทกภัย ด้านระบบสารสนเทศล่ม ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินตามทุติยภูมิในหมวดที่ 6 ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทของคู่ความร่วมมือ และข้อกำหนดที่สำคัญของห่วงโซ่อุปทาน ตามตาราง OP-8 ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามกลุ่มลูกค้าสำคัญ ที่แสดงไว้ ตามตาราง OP-1 ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ตาม HR plan ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อุบัติเหตุในการทำงาน ผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรตาม HR plan ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ที่แสดงตาม Leadership system และวิธีการสื่อสาร ตามตารางที่ 1.1-2 ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมตามที่กำหนดเป็นค่านิยม แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ผลการดำเนินงานด้านสังคม ผลที่ได้จากการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ ผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ สัดส่วนรายรับ ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์ ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียน หรือเป็นร้อยละของงบประมาณทั้งหมด ต้นทุนที่ลดลงต่อผู้เรียนหรือผลตอบแทนจากกองทุนที่เป็นผลจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต้นทุนที่หลีกเลี่ยงหรือประหยัดได้ เป็นต้น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด รวมถึง ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน</p>	<p>ผู้บริหารพบประชาชน และกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ</p>

Result Strength	Result OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	3. ผลลัพธ์ของคณะฯ หลายเรื่องยังไม่ได้แสดง การบรรลุเป้าหมายหรือแนวโน้มที่ดี ตัวอย่างเช่น อัตราส่วนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ (ระดับปริญญาตรี) สาขา MT, RT, PT ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบ อาชีพ ภายใน 1 ปี มีค่าลดลง ทุกสาขา คือ MT, CTT, RT, และ PT ร้อยละการได้งานของบัณฑิต ใน 1 ปีหลังการจบการศึกษา ค่าลดลง ทุกสาขา คือ MT, CTT, RT, และ PT ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในสาขา MT, PT, OD มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และลดลงในปี 2564 จำนวนเงินทุนวิจัยลดลง ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ งานวิจัยและวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ ลดลง ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จ ตรงเวลาตามที่หน่วยงานภายนอกกำหนดลดลง และไม่ได้ตามเป้าหมายในปี 2564 ผลลัพธ์ด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ หลายเรื่องมีผลลัพธ์เฉพาะปี 2564 และไม่ได้ตามเป้าหมาย	แม้ผลลัพธ์ของคณะฯ ในภาพรวมจำนวนหนึ่ง (อาจจะสรุปเป็นร้อยละในภาพรวม จากผลลัพธ์ทั้งหมด ดีไหมคะ) จะยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย หรือแสดงแนวโน้มที่ดี แต่ทางคณะ และผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรมีการดำเนินการติดตาม วิเคราะห์ปัจจัย และรายงานต่อที่ประชุมหลักสูตร คณะกรรมการบริหารงาน วิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร ระดับปริญญาตรี ระดับคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อสรุปแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการการผลิต บัณฑิตในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-3
	4. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ หรือ การเทียบเคียงกับสถาบันคู่เทียบ	ในปี 2566 คณะฯ ได้มีการแสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ หรือการเทียบเคียงกับสถาบันคู่เทียบใน ตาราง OP-11

หมวด 1 การนำองค์กร

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
1.1 การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง (ผลประเมิน 20% /14 คะแนน)		
ก.วิสัยทัศน์และค่านิยม		
ก(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ก(1) คณะฯ ทบทวนวิสัยทัศน์ ในปี 2564 โดยใช้ Management Review Report จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของประเทศ ในด้านการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยโดยสมบูรณ์ รวมถึง SWOT จากการที่คณะฯ มี งานนวัตกรรมวิจัยฯ อาคารธาราบำบัด ค่านิยมร่วม CARE ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX สอดคล้องวัฒนธรรมองค์กร กำหนดพฤติกรรม และตัวชี้วัดตาม ภาพที่ 1.1-2	ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิสัยทัศน์และค่านิยม ตัวอย่างเช่น กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน บทบาทของคณะฯ ในการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ประสิทธิภาพของระบบการนำองค์กรที่แสดงในภาพ 1.1-1 การกำหนดเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ ไปสู่กลยุทธ์ การสื่อสาร การสร้างความผูกพัน เพื่อให้ทุกคนในคณะฯ เข้าใจและเดินไปเส้นทางเดียวกัน การกำหนด แปลงยุทธศาสตร์	ในปีการศึกษา 2565 มีการรายงานความสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ มีการทบทวนทิศทางของคณะฯ ผ่านกิจกรรม คณบดีพบหน่วยงาน และกิจกรรม ทบทวนกลยุทธ์แต่ละด้าน ใน 3 ประเด็น คือ 1. แผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่ชอบ 2. แผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่ไม่ชอบ และ 3.ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุง และมีผลสรุปการจัดลำดับความสำคัญของความคาดหวังและวางแนวทางในการตอบสนองต่อความคาดหวัง ในแต่ละกลยุทธ์

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>และแผนปฏิบัติการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงระบบการติดตาม การปรับปรุง และทบทวนระบบการนำองค์กร ตัวชี้วัดค่านิยมยังไม่สะท้อนพฤติกรรมการนำค่านิยมไปปฏิบัติ การดำเนินการดังกล่าว อาจจะส่งผลให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC4. คณะฯ วางแผนรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>มีการบูรณาการค่านิยมร่วมไปยังการพิจารณาความดีความชอบในรอบที่ 1/2566 โดยกำหนดเป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ก.พ.</p> <p>มีผลลัพธ์ของการประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์นิสิต และประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะ (ผลลัพธ์ในหมวดที่ 7.4 ก(1) ตัวชี้วัดที่ 7.4-1 ถึง 7.4-5 และตัวชี้วัดค่านิยมร่วม 7.4-20 ถึง 7.4-23)</p>
<p>ข. ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ใช้วิธีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำด้านการศึกษาและบริการวิชาการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ พันธมิตร โดยแบ่งการสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท คือ การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร และการสื่อสารตามภารกิจฯ โดยวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งทางเดียวและสองทาง ตามตารางที่ 1.1-2 มีการประเมินความพึงพอใจของสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการนำและการสื่อสาร</p>	<p>ข. คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการและกิจกรรมที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของกิจกรรมตามตารางที่ 1.1-2 และ 1.1-3 ต่อผู้เรียนระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ผู้ให้ทุนวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม ผู้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต รวมถึง ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ คือ สภาวิชาชีพและคณะกรรมการวิชาชีพของสาขาวิชาต่าง ๆ คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย แหล่งฝึกงาน หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และ ด้านการส่งต่อผู้ป่วยธรรมาบำบัด กระบวนการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ตอบสนองปัจจัยความผูกพันของบุคลากร และความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงข้อกำหนดกับคู่ความร่วมมือได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>มีการประเมินวิธีการและกิจกรรมที่ผู้นำระดับสูงใช้เพื่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ และนิสิต เพื่อวางแผนปรับปรุงวิธีการและกิจกรรมต่อไป (ในตารางที่ 1.1-2 คอลัมน์สุดท้าย)</p>
<p>ค(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ -</p>	<p>ค(1) คณะฯ กำหนด 6 องค์ประกอบ แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นวิธีการที่เป็นระบบในการที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตัวอย่างเช่น วิธีการวิเคราะห์และจัดการกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการจัดการความเสี่ยงขององค์กร กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ระบบการทำงานเพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต แสดงดังภาพที่ 1.1-4 วิธีการดำเนินงานแสดงดังตารางที่ 1.1-4 และการจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันแสดงดังตารางที่ 1.1-5</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>ความสามารถในการแข่งขัน เรื่อง อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม และไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น</p>	
<p>ค(2) การทำให้การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง</p> <p>ค(2) ผู้นำระดับสูงของคณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ โดยการมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็น KPI ของกลยุทธ์ เป้าหมาย และการประเมินผลปฏิบัติการรายบุคคล</p>	<p>ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่มีประสิทธิผลในการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ตัวอย่างเช่น ความสอดคล้องกันของกลยุทธ์ บุคลากร ระบบงาน และสินทรัพย์ของคณะฯ การตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินการ การกำหนดความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ รวมถึงการปรับปรุงการดำเนินการ และสร้างนวัตกรรมระดับกลยุทธ์ของคณะฯ</p>	<p>คณะฯ กำหนดเรื่องที่ต้องการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง ได้แก่ การเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว จึงมุ่งเน้นเรื่องการใช้สารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และอัตรากำลังสายสนับสนุนและกระบวนการทำงาน คณะฯ จะร่วมในการประชุมเชิงนโยบาย การริเริ่มแผนงาน และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งติดตามงานจากผู้บริหารที่รับผิดชอบเป็นประจำทุกเดือน</p>
<p>ก(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร</p> <p>ก(1) คณะฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กร โดยกำหนดบทบาทและตัวชี้วัดของคณบดี ด้านภาวะความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน ความโปร่งใสในการดำเนินการ การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตารางที่ 1.2-1</p>	<p>ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบการนำองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบต่อ ตัวอย่างเช่น วิธีการนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ มาใช้ในการกำกับดูแลองค์กร การกำหนดประเด็น ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ อย่างครอบคลุม ความรับผิดชอบต่อการบริหารของคณะกรรมการประจำคณะ ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์แต่ละด้าน ความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน การรับการตรวจสอบจาก สตง. การเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปี รวมถึงการประเมินประสิทธิผลของระบบการนำองค์กร</p>	<p>มีการวัดผลลัพธ์ของระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบต่อตารางที่ 1.2-1</p>
<p>ก(2) การประเมินผลการดำเนินการ</p> <p>-</p>	<p>ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ตัวอย่างเช่น วิธีการประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการประจำคณะ วิธีการประเมินรองคณบดี หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา รวมถึงวิธีการนำผลการประเมินต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงในแต่ละรอบ กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จวิสัยทัศน์ เป็นคณะแห่งนวัตกรรมและสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568 ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบบการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงเป็นไปตามแผนภาพที่ 1.2-2 และรายละเอียดเป็นไปตามตารางที่ 1.2-2</p>
<p>ข(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ</p> <p>ข(2) การประพฤติอย่างมีจริยธรรม</p>	<p>ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อ</p>	<p>ตารางที่ 1.2-3 ได้แสดง</p> <p>1. ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ข(1,2) คณะฯ มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ ตัวอย่างเช่น กำหนดให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี คณะกรรมการตามภารกิจแต่ละด้าน เป็นผู้ กำกับการดูแล การดำเนินงานในด้าน หลักสูตร การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ และการบริหารจัดการ รวมถึงประเด็นการ ส่งเสริมและวิธีการส่งเสริมการประพฤติดังมี จริยธรรมในด้านต่างๆ ตามตารางที่ 1,2-3 กระบวนการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ทุก คนในคณะฯ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม และการรับรองมาตรฐาน</p>	<p>หลักสูตร การศึกษาบริการและการปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล ของการดำเนินการด้านความกังวลของชุมชนที่มี ต่อหลักสูตรการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ บริการ สุขภาพ และการปฏิบัติการ โดยใช้ตัววัด และ เป้าประสงค์ที่สำคัญ</p>	<p>2. ความกังวลของ Stakeholder ที่ อาจจะเกิดขึ้น 3. การจัดการต่อความกังวล 4. ผู้รับผิดชอบ 5. ผลลัพธ์ที่สำคัญ</p>
<p>ค(1) ความผาสุกของสังคม</p>	<p>ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบที่คณะฯ คำนึงถึงความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคม เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการ ประจำวัน ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพของการ ดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการ ที่เน้นศักยภาพของ ประชาชน โดยใช้สมรรถนะหลักของคณะ คือ CC3: การจัดการบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์สู่วงการ วิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้ และ CC4: การ จัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิก โดยเฉพาะกายภาพบำบัด ธาราบำบัด และสร้าง รายได้ กระบวนการดังกล่าว อาจจะทำให้คณะฯ สร้างเสริมศักยภาพจากคู่ความร่วมมือ เช่น หน่วยงานที่คณะฯ ทำ MOU ด้านการเรียน การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ อาทิเช่น โรงพยาบาล พุทธชินราช พิษณุโลก กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และ ด้านการส่งต่อผู้ป่วยธาราบำบัด ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณะมีการจัดการเกี่ยวกับ ความผาสุกของสังคมในทุกภารกิจที่ เกี่ยวข้องทั้งนี้โดยมีรองคณบดี และผู้ช่วย คณบดีในแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ผ่าน ระบบและกลไกการทำงานตาม Action plan ของคณะกรรมการที่รับผิดชอบใน แต่ละด้าน ตัวอย่างของการดำเนินงาน ด้านการสร้างความผาสุกของสังคม และ ระบบกลไกที่เกี่ยวกับการทำงาน แสดงดัง ตารางที่ 1.2-5</p> <p>ในปีการศึกษา 2565 มีการวิเคราะห์ ผลตอบแทนทางสังคมของการให้บริการ ของอาคารธาราบำบัด โดยผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนารายได้ฯ (ศึกษาเอกสารการ วิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ได้ที่หน่วยแผน) ดังสรุปในตารางที่ 1.2-5</p>
<p>ค(2) การสนับสนุนชุมชน</p>	<p>ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพของการสนับสนุนและสร้างความ เข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น วิธีการ กำหนดชุมชนที่สำคัญ และตัวชี้วัดการบริการ วิชาการและการสนับสนุนชุมชนเหล่านั้น โดยใช้ สมรรถนะหลักของคณะ คือ CC3: การจัดการบริการ วิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์สู่วงการวิชาชีพ และ สังคม และสร้างรายได้ และ CC4: การ จัดบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิก โดยเฉพาะกายภาพบำบัด และธาราบำบัด และ สร้างรายได้ กระบวนการดังกล่าว อาจจะทำให้</p>	<p>คณะวางกลยุทธ์และผู้บริหารด้าน ภารกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยสอดแทรก CSR ในภารกิจ ด้านการเรียนการสอน และ ด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ผ่านระบบการทำงานภายใต้การกำกับ ดูแลของรองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและ กิจกรรมเพื่อสังคม และผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนายาได้และบริการสุขภาพ ดังตารางที่ 1.2-6 การสนับสนุนชุมชน</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การบริการวิชาการ คือ ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน และภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ และการบริการสุขภาพ คือ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธรรมาบำบัดได้เอง และบุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น	ในปี 2565 คณะฯ เริ่มคำนึงถึง SDG และมีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดของผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จากการให้บริการของอาคารธรรมาบำบัด ดังตารางที่ 1.2-5

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (ผลประเมิน 20% /16 คะแนน)

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร		
ก(1) การนำองค์กร ก(1) ผลลัพธ์ ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูง ๆ ที่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ของคณะฯ การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ค่านิยมร่วมของคณะฯ การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้ปรัชญาของคณะฯ การประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้อัตลักษณ์ของนิสิตของคณะฯ การประเมินความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารองค์กรของคณะฯ และความพึงพอใจต่อคณะฯ ด้านการนำองค์กรและการสื่อสารองค์กร	ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ที่แสดงตาม Leadership system และวิธีการสื่อสาร ตามตารางที่ 1.1-2 เช่น อัตราการรับรู้วิสัยทัศน์ และอัตราการรับรู้ค่านิยม เป็นผลลัพธ์ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใด ที่จะทำให้มั่นใจว่ากลุ่มเหล่านี้เกิดความผูกพันในการนำวิสัยทัศน์และค่านิยมที่รับรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังให้เกิดผลผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยทำให้คณะฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะฯ ที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน กระบวนการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้ดียิ่งขึ้น	ขณะนี้ยังไม่มี การหาอัตราการรับรู้วิสัยทัศน์ และอัตราการรับรู้ค่านิยมตามกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่อาศัยการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการจากการพบปะสมาคม และการประชุม
ก(2) การกำกับดูแลองค์กร ก(2) ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร ที่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ คะแนนเฉลี่ยการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น คือ จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของคณะฯ และจำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะฯ	ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กรหลายเรื่อง ได้แก่ ผลการประเมินผู้บริหาร ครอบคลุมรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา หัวหน้าสำนักงาน/หัวหน้างาน และผลความรับผิดชอบด้านการเงินทั้งภายในและภายนอกที่ครบถ้วน การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสร้างเสริมค่านิยม R = Responsibility มุ่งแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น	ได้เพิ่มเติมผลประเมินผู้บริหาร ที่ครอบคลุมรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน ในภาคผนวก

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ก(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ</p> <p>ก(3) ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ ที่ดี คือ ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการรับรองโดยสภามหาวิทยาลัย อว. และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ไม่มีข้อร้องเรียนจากการบริการสุขภาพของคณะฯ และไม่มีข้อทักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน</p>	<p>ก(3,4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย การรับรองคุณภาพด้านการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ที่ครอบคลุมผลลัพธ์ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตามตาราง OP-6 ผลลัพธ์ที่คณะฯ แสดงเช่น จำนวนอุบัติการณ์ จำนวนข้อร้องเรียน เป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่เมื่อเกิดการฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับและจริยธรรม อาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการติดตามและยกระดับผลการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสร้างเสริมค่านิยม R = Responsibility มุ่งแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	
<p>ก(4) จริยธรรม</p> <p>ก(4) ผลลัพธ์การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมที่ดี คือ ไม่มีข้อร้องเรียนของบุคลากรที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหาร ผลการประเมินจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการระหว่างปี 2561-2563 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น</p>		
<p>ก(5) สังคม</p> <p>ก(5) ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่ดี คือ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของคณะฯ</p>	<p>ก(5) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการสนับสนุนชุมชน ทั้งด้านการเรียนการสอน/ การวิจัย การบริการวิชาการ/ บริการสุขภาพ มีต่อชุมชนเป้าหมายหลัก คือ ตำบลท่าโพธิ์ รพสต. วังอิทก และประชาชนทั่วไป มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมตามที่กำหนดเป็นค่านิยม แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ผลการดำเนินงานด้านสังคม ผลที่ได้จากการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และไม่ได้แสดงผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สร้างเสริมสมรรถนะหลัก CC2: การผลิตผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม CC3: การจัดการบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ด้านสหเวชศาสตร์สู่วงการวิชาชีพและสังคม และสร้างรายได้ และ CC4: การจัดการบริการสุขภาพจากความเชี่ยวชาญทางคลินิก โดยเฉพาะกายภาพบำบัด และธาราบำบัด และสร้างรายได้ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	

หมวด 2 กลยุทธ์

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (ผลประเมิน 15% / 7 คะแนน)		
ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์		
<p>ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์</p> <p>-</p>	<p>ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น กระบวนการวางแผนกลยุทธ์และวงรอบของกระบวนการทำแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไร สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติฉบับที่ 13 และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร การนำ SWOT ไปใช้เป็นอย่างไรรวมถึงความสอดคล้องของการกำหนดกรอบเวลาระยะสั้น ระยะยาว การนำ VOC ที่เป็นความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้ รวมถึง วงรอบการทบทวนระบบการนำองค์กร โดยใช้ PDCA ในการทบทวนการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์</p>	<p>ระบุกระบวนการ วงรอบกระบวนการ และประสิทธิผลของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เรียบร้อยแล้ว</p>
<p>ก(2) นวัตกรรม</p> <p>-</p>	<p>ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ที่กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น วิธีการสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ เรื่อง นวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุให้ถึงถึงสทเวชฯ และแสวงหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง รวมถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (Intelligent risks) ที่ได้จากกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวน ผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น และ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี และบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568 ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุรายละเอียดแสดงให้เห็นว่า กระบวนการจัดทำกลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานทุกปี โดยยกตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดขึ้น</p>
<p>ก(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์</p> <p>-</p>	<p>ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น ความท้าทาย (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ของบริบทเชิงกลยุทธ์ ใน OP หน้าที่ 10 ได้มาอย่างไร และจะนำมาใช้เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ได้อย่างไร คณะฯ นำการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี มาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อย่างไร กระบวนการ</p>	<p>ระบุรายละเอียดประสิทธิผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการกำหนดกลยุทธ์ โดยได้แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุง ที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น	
<p>ก(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก</p> <p>-</p>	<p>ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอก โดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไม่ได้แสดงบทบาทของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในการสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างนวัตกรรม และไม่ได้แสดงระบบงานของกระบวนการสนับสนุน กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สร้างเสริม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA1. ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่ปี 2564 และจำนวนประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือของประเทศ และ SA2. นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และ ทิศทางของมหาวิทยาลัยที่มุ่งประเด็นท้าทายสำคัญเรื่องการสร้างนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุระบบในการตัดสินใจเลือกการดำเนินงานสมรรถนะหลักจาก บุคลากรของคณะหรือผู้ส่งมอบ/ คู่ความร่วมมือ โดยผู้บริหารและบุคลากรของคณะและมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือให้เหมาะสมในทุกปี</p>
<p>ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</p>		
<p>ข.(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</p> <p>ข(1) คณะฯ กำหนดแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความเชื่อมโยงกับ SA และ SC และตัวชี้วัดกลยุทธ์ ตาม ตารางที่ 2.1-3 และภาพที่ 2.1-2</p>	-	-
<p>ก(1) แผนปฏิบัติการ</p> <p>คณะฯ มีกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ตามภาพที่ 2.1-1</p>	<p>ก(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวขึ้น รวมถึงวิธีการที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดของพันธกิจด้านต่างๆ ได้ดีขึ้น</p>	<p>ระบุแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว ลงในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุง โดยระบุระบบในการทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ตลอดจนวิธีถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่บุคลากรทุกระดับ ดังแสดงในภาพที่ 2.1-1</p>
<p>ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้</p>		
<p>ก(3) การจัดสรรทรัพยากร</p> <p>ก(4) แผนด้านบุคลากร</p>	<p>ก(3,4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดสรรทรัพยากร และแผนด้านบุคลากรที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ไม่ได้แสดงแผนบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาวที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยให้</p>	<p>ระบุระบบและประสิทธิผลในการจัดสรรทรัพยากรและแผนด้านบุคคล โดยมีระบบพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามกระบวนการที่คณะฯ กำหนด ทำให้คณะฯ สามารถบริหาร</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>คณะฯ มั่นใจว่าจะทรัพยากรและบุคลากรที่ช่วยขับเคลื่อนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะฯ ที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ SC4. คณะฯ ขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผัน อย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก เช่น การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>จัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อความมั่นคงทางด้านการเงิน ดังแสดงในหมวดที่ 7.5 และแสดงระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาวดังแสดงในภาพที่ 5.2-2</p>
<p>ก(5) ตัววัดผลการดำเนินการ</p>	<p>ก(5) คณะฯ ไม่ได้กำหนดตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึงวิธีการที่เป็นระบบ ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวขึ้นของคณะฯ ตัวอย่างเช่น วิธีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาสั้นและยาว รวมถึงความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด กับผลการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญของคณะฯ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก ไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม และไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม และการบริการวิชาการ ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ และการบริการสุขภาพ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธรรมาบำบัดตัวเอง และ บุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ดังแสดงในตารางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569 พร้อมทั้งมีระบบกำกับติดตามประเมินผลเป็นระยะตลอดทั้งปีงบประมาณ</p>

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด</p>		
<p>ก(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ก(1) งบประมาณรายได้ที่จัดหาได้ และงบประมาณสะสมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา มีแนวโน้มดีขึ้นทุกปี จำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะ และรายได้สุทธิจากการบริการทางวิชาการดีขึ้น (โดยเฉพาะจำนวนผู้รับบริการทางวิชาการของคณะฯ)</p>	<p>ก(1) เงินบริจาค และทุนวิจัย (ทั้งภายในและภายนอก) มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และลดลงในปี 2565 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ สัดส่วนรายรับค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพ ในการใช้สินทรัพย์ ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียนหรือเป็นร้อยละของงบประมาณทั้งหมด ต้นทุนที่ลดลงต่อผู้เรียนหรือผลตอบแทนจากกองทุนที่เป็นผลจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต้นทุนที่หลีกเลี่ยงหรือประหยัดได้ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ สามารถบริหารงบประมาณได้เพียงพอกับความต้องการ และสร้างเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA3. ธุรกิจทางด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีโอกาสและความต้องการสูงในสังคม ผู้สูงวัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต SA4. คณะมีผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และมีโอกาสต่อยอดเชิงพาณิชย์ และ SA5. คณะมีอาคารธรรมาบำบัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต และให้บริการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป และนับเป็นแห่งเดียวในเขตภาคเหนือตอนล่างได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>เพิ่มแสดงสัดส่วนรายรับ/ค่าใช้จ่าย (ร้อยละของค่าใช้จ่ายต่องบประมาณทั้งหมด)</p>
<p>ก(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด</p>	<p>ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด เช่น ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด แยกตามกลุ่ม/ประเภทผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1. จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดน้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น และ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>เพิ่มเติมข้อมูลส่วนแบ่งตลาดด้านการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ</p>
<p>ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ข ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2565 บรรลุ 3 ตัวชี้วัด จาก 5</p>	<p>ข ผลตัวชี้วัดกลยุทธ์ไม่บรรลุ 8 ตัวชี้วัดจาก 27 ตัวชี้วัดคณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ</p>	<p>แสดงผลลัพธ์ความสำเร็จของค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ ฉบับปรับปรุง</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ตัวชี้วัด (60%) เช่น จำนวนผลงานนวัตกรรมเพื่อสังคมสูงวัย จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ และรายรับจากการให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพแบบแสวงหารายได้ ผลตัวชี้วัดกลยุทธ์บรรลุ 19 ตัวชี้วัดจาก 27 ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้อาจารย์ มีระบบการปรับปรุงองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ฯ เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568 ได้ดียิ่งขึ้น	

หมวด 3 ลูกค้ำ

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ (ผลประเมิน 20% / 8 คะแนน)		
ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น		
<p>ก(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p> <p>ก(1), ข คณะฯ มีกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยใช้กระบวนการ 7 ขั้นตอนตามภาพ 3.1-1 และตารางที่ 3.1-1 มอบหมายความรับผิดชอบให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพหลักสูตร รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบหลักสูตรและบริการหลัก และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและสื่อสารองค์กร ดำเนินการ ตามกลุ่มลูกค้ำ ช่องทางการรับฟังความถี่ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้รับผิดชอบ และการนำข้อมูลไปใช้ ตามตารางที่ 3.1-2 การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะฯ ได้สารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ก(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิผลของวิธีการนำ VOC ไปใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การได้มาซึ่งข้อกำหนดของกระบวนการจากการรับฟังลูกค้ำทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพ วิธีการประเมินประสิทธิผลของแต่ละช่องทางการสื่อสาร ผลลัพธ์ที่คาดหวังของวิธีการต่างๆ การบูรณาการการทำงานระหว่างผู้รับผิดชอบระดับฯ คณะกรรมการและภาควิชา/สาขาวิชา กระบวนการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้ำ รวมถึงการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมีในอนาคต เช่น วิธีการได้สารสนเทศที่อาจจะทำให้ได้ผู้เรียนของหลักสูตรใหม่ ผู้เรียนของหลักสูตรที่อาจจะมียุทธศาสตร์ หรือหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้เรียนอาจต้องการศึกษาเพื่อมีทักษะในการปฏิบัติงานตามการจ้างงานในอนาคต รวมถึงลูกค้ำที่พึงมีด้านการวิจัยและบริการฯ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และลูกค้ำของคู่แข่ง เป็นต้น กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้อาจารย์ อาจารย์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1. จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น และ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder</p>	<p>- นำระบบ (Voice of customer; VOC) ที่ทางคณะพัฒนาเพื่อใช้ในการรับฟัง เสียงสะท้อนของลูกค้ำ การวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้ำ โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นความคาดหวังของลูกค้ำแต่ละกลุ่มได้ดังตาราง OP-7 ในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ คณบดีและผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศ VOC ไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 และข้อกำหนดที่ไปปรับปรุงกระบวนการทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการและบริการสุขภาพในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4</p> <p>- เพิ่มเติมผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณบดี ได้แก่ ทีมบริหาร คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับภาควิชา และหลักสูตรให้ ความสำคัญกับเสียงสะท้อนของลูกค้ำ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้ำ โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นความคาดหวังของลูกค้ำแต่ละกลุ่มได้ดังตาราง OP-7 ในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ คณบดีและผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศ VOC ไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในหมวดที่ 2 ดังตารางที่ 2.4 และข้อกำหนดที่ไปปรับปรุง</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	<p>กระบวนการทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ และบริการสุขภาพในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มเติม รายละเอียดของกลุ่มผู้รับบริการ 2) กลุ่มผู้รับบริการด้านการวิจัย ได้แก่ แหล่งทุน หรือ ผู้ให้ทุน และรวมถึงผู้ที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 3) กลุ่มผู้รับบริการวิชาการ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมอบรม ประชุมวิชาการ 4) ผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆของคณะ โครงการส่งเสริมสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ <p>-เพิ่มเติมระบบการประเมินความสุขและความผูกพันต่อคณะ</p>
<p>ก(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี</p> <p>-</p>		<ul style="list-style-type: none"> -เพิ่มเติมรวมทั้งเพื่อให้ได้แนวทางในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้เรียนอาจต้องการศึกษาเพื่อมีทักษะในการปฏิบัติงานตามการจ้างงานในอนาคต รวมทั้งได้แนวทางในการวางแผนการจัดการอบรมทางวิชาการที่ตอบโจทย์ของผู้เรียน เพื่อสร้าง และเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป - เพิ่มเติมชุดที่ประชุมคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณบดี ได้แก่ ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ และผู้รับผิดชอบรองคณบดีฯ ผู้ช่วยคณบดีฯ และหัวหน้างานฯ ภาควิชา รวมทั้งผู้รับผิดชอบแต่ละหลักสูตรและบริการตามพันธกิจหลัก เพื่อมีส่วนร่วมทบทวนกระบวนการในการปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า ดังภาพที่ 3.1-2 โดยข้อสรุปในการปรับปรุง คือ การจัดทำ Platform รับฟังเสียงของลูกค้าต่อไป เพื่อการได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงกระบวนการในหมวดที่ 6 ดังภาพที่ 6.1-2-4 ต่อไป

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</p> <p>-</p>	<p>ข(1) ข คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิภาพของการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น รวมถึงวิธีการกำหนดส่วนตลาด กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวน ผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา และ การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก ไม่มีปัจจัยเกื้อหนุนหรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม และไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดส่วนการตลาด และขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังในตารางที่ 3.1-4 - มีการจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยทุนนักวิจัยรุ่นใหม่และทุนนักวิจัยทั่วไป - มีการจัดสรรทุนแก้วเจ้าจอม เป็นทุนการศึกษาสำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงทุนวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ - มีการกำหนดผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเป็น KPI ของทุนอุดหนุนการวิจัย - มีการสนับสนุนเงินรางวัลผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา - มีการจัด KM กับ นักวิจัย บริษัทเอกชน เพื่อสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัย
<p>ข(2) การจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ</p> <p>-</p>	<p>ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงถึง วิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และบริการ ตัวอย่างเช่น วิธีการค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านหลักสูตรและบริการฯ ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และตลาด แนวทางที่คณะฯ ใช้ในการค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจจากตลาด ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการ ความคิดเห็นจากนิสิต นักเรียนและศิษย์เก่าไปใช้จนได้มาซึ่งหลักสูตร การจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการและวิชาชีพ ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร และการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตามตารางที่ 3.1-4 การดำเนินดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถนำเสนอหลักสูตร กำหนดการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการและวิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดียิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านหลักสูตร และบริการในปัจจุบัน ให้เป็นไปตามความคาดหวัง และเหนือกว่าความคาดหวังสำหรับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ และตลาดรวมทั้งลูกค้ำกลุ่มใหม่ๆ ในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร และตามตารางที่ 3.1-4 - เพิ่มเติมรายละเอียดในการวิธีการค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านบริการฯ ลูกค้ำกลุ่มอื่น และตลาด เพื่อนำมากำหนดการจัด บริการวิชาการและวิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดียิ่งขึ้น <p>ได้แก่</p> <p>ผลจากแบบประเมินโครงการของผู้เข้าร่วมรับบริการวิชาการในรูปแบบการเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา หรือการเข้ารับบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริการ</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
		<p>สุขภาพถูกรวบรวมและทำการสรุปเป็นหัวข้อและมีการนำผลที่ได้จากการประเมินส่งให้แก่เจ้าของโครงการ คือ ภาควิชาเพื่อทำการวิเคราะห์ในหัวข้อต่างๆ และนำมาปรับปรุงในการจัดโครงการประชุม อบรมในครั้งถัดไป</p> <p>ในส่วนโครงการบริการวิชาการด้านการบริการสุขภาพในปีงบประมาณที่ผ่านมา ก่อนการจัดโครงการมีการจัดประชุมหน่วยงานที่จะเข้าร่วมในการจัดโครงการเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และร่วมกันระดมความคิดในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อให้โครงการดังกล่าวเป็นประโยชน์สูงสุด</p> <p>ด้านการบริการสุขภาพที่อาคารธรรมาบรรพตมีหลังจากผู้มารับบริการได้รับการบริการเรียบร้อยแล้วจะมีการให้ประเมินการให้บริการทั้งในส่วนคลินิก กายภาพบำบัด สรีรวิทยาบำบัด และห้องออกกำลังกาย เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการรวบรวมและนำเข้าสู่คณะกรรมการคลินิกและบริการสุขภาพเพื่อนำขอเสนอแนะที่ได้จากผู้รับบริการมาพิจารณาถึงแนวทางการเป็นไปได้ในการดำเนินการและปรับปรุงการให้บริการ อาทิ การปรับเปลี่ยนเวลาในการให้บริการของห้องออกกำลังกาย การเปิดให้บริการนอกเวลาของคลินิกกายภาพบำบัดทุกวัน</p>
<p>3.2 ความผูกพันของลูกค้า คณะฯ มีวิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้าอื่น ตามตารางที่ 3.2-1 และ 3.2-2 รวมถึง มีระบบการจัดการข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจ ตามตาราง 3.1-2</p>		
<p>ก(1) การจัดการความสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก(2) การเข้าถึงการสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น - 	<p>ก(1), ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงวิธีการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สามารถสืบค้นสารสนเทศ และรับการสนับสนุนจากคณะฯ ตัวอย่างเช่น วิธีการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คณะบดีและทีมบริหารมีการค้นหา วิเคราะห์ ความต้องการ ข้อมูลสารสนเทศ และวิธีการที่เข้าถึงข้อมูลดังกล่าว เพื่อช่วยสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ เข้าถึงหลักสูตรและบริการต่าง ๆ รวมทั้งการขอรับ

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>และลูกค้ำกลุ่มอื่น ที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ และทุกกลุ่ม ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1. จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกัน หรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดน้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น และ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>การสนับสนุนจากคณะผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามตารางที่ 3.2-1 โดยคณะมีการวางแผน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามพันธกิจหลักบนเว็บไซต์ ดังข้อมูล อ้างอิงจากระบบ IT ที่พัฒนา</p> <p>- ระบุระบบ AHS NU Voice of Stakeholders' Satisfaction Assessment ซึ่งประกอบด้วยระบบประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต และระบบประเมินความสุขและความผูกพันของนิสิตและบุคลากรของคณะสหเวชศาสตร์</p>
<p>ข(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน</p>	<p>ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการค้นหาความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำอื่นทุกกลุ่ม ที่แสดงตามตารางที่ P.1ข(2)-1 และวิธีการที่เป็นระบบในการค้นหาความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1. จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดน้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น และ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- ระบุกลุ่มลูกค้ำ และประเด็นความคาดหวังที่สำคัญตามหลักสูตร และบริการจากตารางที่ OP- 7 กลุ่มลูกค้ำที่สำคัญตามหลักสูตรและบริการและประเด็นความคาดหวัง</p>
<p>ข(1) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น</p> <p>-</p>	<p>ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการรวบรวม ค้นหาความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำเทียบกับองค์กรอื่น กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การบริการสุขภาพ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธาราบำบัดได้เอง บุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- คณบดีและทีมบริหารโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกันคัดเลือกหน่วยงานคู่เทียบ คือ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับด้านการเรียนการสอน และการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกเป็นไปตามที่ได้ระบุไว้ในหมวดที่ 4 4.1 ก(2) และตาราง 4.1-2 การพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>- ระบุผลการเปรียบเทียบ ดังตาราง OP-10 ตัวชี้วัดที่ใช้ Benchmark ตามหลักสูตรและบริการ</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด</p> <p>-</p>	<p>ค. คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้า รวมถึงความครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่มและตลาด กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1. จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรเดียวกันหรือใกล้เคียงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อาจทำให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดน้อยลงเนื่องจากผู้ประสงค์เข้าศึกษาในสาขาวิชาสหเวชศาสตร์มีทางเลือกมากขึ้น และ SC3. การวางแผนดำเนินการในแต่ละภารกิจของคณะที่ผ่านมา ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของ Stakeholder ทุกภาคส่วน ขาดการระดมสมอง การประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- เพิ่มเติมการระบุนโยบายงานผลจาก VOC และช่องทางอื่น ๆ ตามการจำแนกกลุ่มลูกค้าและตลาดของหลักสูตร นำมาดำเนินการวิเคราะห์ผลในเชิงสถิติ นำไปวางแผนสร้างจุดเด่นเพิ่มพื้นที่ทางการตลาด เพื่อแข่งกันกับสถาบันอื่น ๆ ที่ผลิตหลักสูตรคล้ายคลึงกัน และตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียน</p>

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (ผลประเมิน 20% / 16 คะแนน)

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>		
<p>ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p> <p>ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร ของนิสิตชั้นปีสุดท้าย ที่มีแนวโน้มดีขึ้น คือ สาขา MT (ภาพที่ 7.1-2) ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร นิสิตระดับปริญญาตรี ดีขึ้น และสูงกว่าเป้าหมาย ผลการประเมินความพึงพอใจของนิสิตด้านการบริการการศึกษา/ประชาสัมพันธ์/ให้คำปรึกษาและแนะแนว ผลการประเมินความสุขโดยเฉลี่ยของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ผลการประเมินความพึงพอใจด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ด้านห้องสมุด พื้นที่การเรียนรู้ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการสุขภาพ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการอบรมและปฏิบัติการระยะสั้น ดีกว่าเป้าหมาย ในปี 2564 สัดส่วนของจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพที่จะกลับมาใช้บริการต่อเนื่อง สูงกว่าเป้าหมาย แม้จะแสดงผลแค่ปี 2564</p>	<p>ก(1) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนิสิตชั้นปีสุดท้าย (ระดับปริญญาตรี) ที่ยังมีแนวโน้มไม่ดี หรือไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ สาขา CTT, RT, PT และ OD ไม่ได้แสดงระดับค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์หลายเรื่องแสดงผลแค่ปีเดียว เช่น ระดับความพึงพอใจต่อการบริการการศึกษา ให้คำปรึกษาและแนะแนว ระดับความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่ ความปลอดภัยและสุขภาพของนิสิตปริญญาตรี ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ ทุกด้านของหลักสูตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางสุขภาพต่างๆ และผู้เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการของคณะฯ แสดงผล ปี 2564 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิกกายภาพบำบัดและธาราบำบัด มีเฉพาะปีงบประมาณ 2565 ผลความพึงพอใจของนิสิตหลายด้าน ผลการประเมินความสุขของนิสิต ผลลัพธ์หลายเรื่องแนวโน้มลดลง เช่น ผลการประเมินความพึงพอใจด้านห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ ผลการประเมินความพึงพอใจด้านห้องสมุด/พื้นที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการประเมินความพึงพอใจ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลดลงในปี 2564</p>	

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามกลุ่มลูกค้ำสำคัญ ที่แสดงไว้ตามตาราง OP-1	
ก(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น -	ก(2) คณะฯ แสดงร้อยละของผู้ที่มีความผูกพันระดับปานกลางขึ้นไปต่อคณะฯ ในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา เป็นผลลัพธ์ 1 ปี แต่ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตัวอย่างเช่น อัตราการคงอยู่ของผู้เรียนแต่ละหลักสูตร อัตราการลาออกของผู้เรียนแต่ละปีการศึกษา ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความผูกพันอื่นๆ ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ที่แสดงไว้ตามตาราง OP-7 รวมถึงผลลัพธ์การสนับสนุนผู้เรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.2-1 การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะอาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น การบริการสุขภาพ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธรรมาบำบัดตัวเอง ได้ดียิ่งขึ้น	

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (ผลประเมิน 15% / 7 คะแนน)		
ก. การวัดผลการดำเนินการ		
ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ ก(1) คณะฯ และทีมบริหาร มีกระบวนการในการกำกับติดตาม ประเมินผลตัวชี้วัด ตามภาพ 4.1-1 แบ่งกลุ่มตัวชี้วัด เป็น 6 กลุ่ม ตามระดับของตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ (6 ตัว) กลยุทธ์และการปฏิบัติการ (23 ตัว) กระบวนการ กฎหมาย/กฎระเบียบ การเงินและผลประกอบการเชิงธุรกิจ (การตลาด) และเสี่ยงสะท้อน มีการติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการต่างๆ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยทำให้คณะฯ บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น	ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการติดตามข้อมูลของการปฏิบัติงานประจำวัน ตัวอย่างเช่น การติดตามตัววัดการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว ตัววัดของกระบวนการทำงานที่สำคัญๆ ที่เป็น Leading and Lagging indicators กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเพื่อกำหนด หรือปรับทิศทางของคณะฯ ทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานทุกระดับ ตลอดจนกระบวนการที่สำคัญต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น	

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	<p>ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง ตัวอย่างเช่น การระบุว่าข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมีอะไรบ้าง แต่ละเรื่องมีวัตถุประสงค์อย่างไร วิธีในการพิจารณาที่มาของข้อมูลเหล่านั้น คู่เทียบที่กำหนดตามเกณฑ์ 4 ด้าน ในหน้า 89 มีวิธีการเลือกอย่างไร กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา การบริการสุขภาพ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธารำบำบัดได้เอง ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณบดีและทีมบริหารกำหนดสถาบันคู่แข่ง (Benchmark) กับ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผ่านระบบการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ใช้เกณฑ์การพิจารณา และวิธีการพิจารณาที่มาของข้อมูลดังตารางที่ 4.1-2 ตัวชี้วัดมาจากการทำ MOU ร่วมกันระหว่าง 2 สถาบันและคัดเลือกตัวชี้วัดที่จะสะท้อนผลการดำเนินงานหลักตามภารกิจซึ่งสอดคล้องกับผลลัพธ์ตาม Criteria ที่ 8 ของ AUN-QA และวิชาชีพ รวมทั้งตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัย</p>
ก(3) ความคล่องตัวของการวัดผล	<p>ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC4. คณะขาดแผนงานรองรับความเสี่ยง และความแปรปรวนตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันที่แปรผันอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก อาทิ การหารายได้เพื่อรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาวะโลกร้อน และมลภาวะต่างๆ เป็นต้น ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณบดีและทีมบริหาร มีระบบการติดตามตัวชี้วัด จัดประเภทของตัวชี้วัดออกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> – ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามมากเป็นพิเศษ – ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามมาก – ตัวชี้วัดที่ต้องติดตามเป็นปกติ
ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	<p>ข คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ ตัวอย่างเช่น กระบวนการนำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ มาทบทวนผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ การนำผลการดำเนินการของตัววัดต่างๆ ไปวิเคราะห์ เพื่อหาปัจจัยที่อาจส่งผลให้ผลการดำเนินการเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยหรือไม่บรรลุเป้าหมาย การเทียบเคียงกับคู่แข่ง/คู่แข่ง เพื่อให้เห็นใจว่าผลสรุปจากการวิเคราะห์นั้นถูกต้องและน่าเชื่อถือ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ทบทวนผลการดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ และการจัดลำดับความสำคัญของการใช้</p>	<p>ระบบการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ จะเป็นไปดังที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ส่วน (ค)</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการ นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ดียิ่งขึ้น	
ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ		
<p>ค(1) ผลการดำเนินการในอนาคต</p> <p>-</p>	<p>ค(1), คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของวิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น การพิจารณาจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก คณะฯ ที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน เช่น นวัตกรรมสำคัญในด้านหลักสูตร บริการ และเทคโนโลยีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางการตลาด หรือการเข้าสู่ตลาดใหม่ของคู่แข่งหรือคู่แข่งเปรียบเทียบ รวมทั้งการต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดใหม่ๆ ทางด้านกฎหมาย มาตรฐานการศึกษาหรือการรับรองมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>คณบดีและทีมบริหาร ใช้ระบบการประชุม คณะกรรมการประกันคุณภาพ การศึกษา และคณะกรรมการ กค. เป็นระบบติดตามตัวชี้วัด คาดการณ์ และการปรับเปลี่ยนแผน โดยอาศัย ข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงาน ตามรอบเวลาที่ได้ระบุไว้ในตารางที่ 4.1-1 ตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ได้ถูกนำไปวิเคราะห์ผลและปรับปรุงการดำเนินงาน ในปี 2565 แสดงดังตารางที่ 4.1-3 ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รายรับ รายจ่าย จากการบริการสุขภาพของอาคารธาราบำบัด และจำนวนผู้ใช้บริการ 2. ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ/ใบประกอบโรคศิลปะของ 5 สาขาวิชาของระดับหลักสูตรปริญญาตรี
<p>ค(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม</p> <p>-</p>	<p>ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการไปเรียงลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย คณะไม่สนับสนุนด้านทุนการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม การบริการวิชาการ ไม่มีระบบอำนวยความสะดวกในการจัดการลงทะเบียน ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ การบริการสุขภาพ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการ</p>	<p>คณะวิเคราะห์หาโอกาสพัฒนาในตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินการโดยการสร้างนวัตกรรม เช่น 1. การทำวิจัยสถาบัน 2. การพัฒนาระบบ IT</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ให้บริการทางด้านธาราบำบัดได้เอง บุคลากรที่ให้บริการ ลาออก ได้ดียิ่งขึ้น	
ก. ข้อมูลและสารสนเทศ		
<p>ก(1) คุณภาพ</p> <p>ก(1) คณะฯ เริ่มมีระบบในการดำเนินการเพื่อ ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีความ แม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน โดย กระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ แบ่งเป็นปัจจัย ด้านความถูกต้อง รูปแบบตรง ตามวัตถุประสงค์ การรักษาความลับ ความ น่าเชื่อถือ และความเป็นปัจจุบัน กำหนด แนวทางในการจัดการคุณภาพของข้อมูลและ สารสนเทศ และผู้รับผิดชอบ ตามตารางที่ 4.2- 1</p>	<p>ก(1), ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการทวน สอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมี คุณภาพ และวิธีการทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและ สารสนเทศของสถาบันมีความพร้อมใช้ ตัวอย่างเช่น วิธีการทวนสอบและสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลและ สารสนเทศมีคุณภาพ แนวปฏิบัติในประเด็นดังกล่าว สำหรับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่ใช้ระบบ สารสนเทศของคณะฯ วิธีการทำให้ระบบข้อมูลและ สารสนเทศเชื่อถือได้และใช้งานง่าย การดำเนินการ ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกล ยุทธ์ SC5. คณะฯ ยังปรับตัวเข้าต่อการนำเทคโนโลยีและ การสื่อสารด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็น Hardware และ software ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพสูง มาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน ตามภารกิจของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณะแนวทางปฏิบัติในการจัดการ คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศดัง ตารางที่ 4.2-1 และมีระบบการรับฟัง requirement ของผู้ใช้งาน ก่อนการ พัฒนาสารสนเทศต่าง ๆ และช่องทาง การรับ Feedback ของการใช้งาน สารสนเทศต่าง ๆ ผ่านคณะกรรมการ ด้าน IT เพื่อให้แน่ใจว่ามีคุณภาพและ ความพร้อมใช้ ตรงตามความต้องการ ของผู้ใช้งาน</p>
<p>ก(2) ความพร้อมใช้</p> <p>-</p>		<p>มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นระบบออนไลน์ โดย สามารถเข้าถึงได้เมื่อต้องการ เฉพาะ ผู้มีสิทธิ์หรือได้รับอนุญาต เนื่องจาก ต้องระบุ Username และ password ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ การบริหารจัดการของคณะฯ สรุปได้ดัง ตารางที่ 4.2-2</p>
ข. ความรู้ของสถาบัน		
<p>ข(1) การจัดการความรู้</p> <p>-</p>	<p>ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมี ประสิทธิผลในการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ</p>	<p>คณะมีระบบจัดการความรู้ ดังแสดงใน แผนภาพที่ 4.2-1 โดยการจัดการ ความรู้ของคณะฯ อยู่มี 2 ประเด็น คือ 1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละ ตำแหน่ง และ 2. ความรู้ที่นำไปสู่การ บรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของคณะฯ ซึ่งมี กระบวนการดำเนินงานตามตารางที่ 4.2-5</p>
<p>ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ</p>	<p>ข(2,3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมี ประสิทธิผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงการใช้ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้การเรียนรู้ฝัง ลึกเข้าไปในวิธีปฏิบัติของคณะฯ การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้คณะฯ ได้รับประโยชน์จากสินทรัพย์ทางความรู้ ของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การ เรียนรู้ระดับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณบดีและทีมบริหารใช้ วิธีการในการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็น เลิศโดยพิจารณาจากบุคคลที่สามารถ ถ่ายทอดความรู้จากทักษะ ประสบการณ์โดยตรงได้ และจัดเวที ให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ หรือเสนอ ผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุป เป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำไปเผยแพร่</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
		และใช้ทั่วทั้งองค์กรวิธีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และตัวอย่างการจัดกิจกรรม เป็นไปดังตารางที่ 4.2-7
ข(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน		คณบดีมีนโยบายให้บุคลากรเรื่องการจัดการความรู้ไปกับแผนด้านบุคลากรและการประเมินความดีความชอบ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และฝึกลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน (ดังมีรายละเอียดในหมวดที่ 5) โดยสรุปเป็นนโยบายดังตารางที่ 4.2-8

หมวด 5 บุคลากร

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (ผลประเมิน 15% / 6 คะแนน)		
ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร		
<p>ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p> <p>ก(1) คณะฯ มีการประเมินอัตรากำลังสายวิชาการ ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา รวมถึงที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนด สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ใช้การพิจารณาตามพันธกิจ และนโยบายของมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้มีตำแหน่งวิชาการและวิชาชีพสูงขึ้น การประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถของบุคลากร ตามตารางที่ 5.1-1</p>	<p>ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมี ตัวอย่างเช่น การประเมินอัตรากำลังด้านการบริการวิชาชีพ การแสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ขั้นตอนปฏิบัติ ผลที่ได้ ระยะเวลา ผู้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบ แผนด้านบุคลากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนพันธกิจและตอบสนองการบรรลุวิสัยทัศน์ รวมถึงความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ล่าออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม และการบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุระบบในการพิจารณาอัตรากำลัง การประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร คณะฯ พร้อมรายละเอียดแสดงในตารางที่ 5.1-1</p> <p>ในปีงบประมาณ 2566 คณะฯ จัดกิจกรรมวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ขึ้นใหม่ เพื่อให้ทราบปริมาณภาระงานที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงาน และนำไปสู่การกำหนดอัตรากำลังและการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในแต่ละราย</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร</p>	<p>ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรยังไม่ได้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการศึกษา และวิจัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การวิจัย และนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ล่าออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม และ การบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุระบบเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดัง ตารางที่ 5.1-3 (ซึ่งคำนึงถึงปัจจัยด้านบุคลากร ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถด้านการแข่งขันในข้อ C6 และ C12 ใน ตาราง OP-11)</p> <p>และประเมินประสิทธิผลจากการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรตามสายงานตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด</p>
<p>ก(4) การทำงานให้บรรลุผล</p>		<p>-</p>
<p>ข.บรรยาภาคการทำงานของบุคลากร</p>		
<p>ข(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน</p> <p>ก(4) ข(1) คณะฯ มีการปรับโครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการคณะฯ โดยจัดตั้งหน่วยสื่อสารองค์กร เป็นหน่วยงานใหม่ กำหนดมาตรการส่งเสริมและจัดระบบการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัด กำหนดกลยุทธ์ Green Clean and Safety Faculty เพื่อเสริมสร้าง สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร นิสิต และผู้รับบริการ ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยทางกายภาพ และด้านความสะอาดในการทำงาน โดยกำหนดวิธีการปฏิบัติ และผลลัพธ์ ตามตารางที่ 5.1-4</p>	<p>ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผล ของวิธีการดำเนินการให้สภาพแวดล้อมของการทำงาน มีสุขภาวะ มีความมั่นคง เช่น ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เป้าหมายของผลลัพธ์ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหา การคาดการณ์สภาพแวดล้อม การอบรม ตรวจสอบความปลอดภัย การทบทวน ประเมิน และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ล่าออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม และ การบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุรายละเอียดประสิทธิผล ผู้รับผิดชอบ วงรอบการประเมิน และการกำกับดูแล ในตารางที่ 5.1-4</p>
<p>ข(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร</p>	<p>ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย ตัวอย่างเช่น การกำหนดผลลัพธ์ที่จะสามารถประเมินผลของการสนับสนุนที่คณะฯ จัดให้ตามสิทธิประโยชน์ ได้ดีมากน้อยแค่ไหน</p>	<p>ระบุรายละเอียดประสิทธิผล ผู้รับผิดชอบ วงรอบการประเมิน และการกำกับดูแล ในตารางที่ 5.1-5</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร</p> <p>ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน</p> <p>ก(2) การประเมินความผูกพัน</p> <p>ก(1,2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินปัจจัยด้านความผูกพัน แบ่งปัจจัยการขับเคลื่อนเป็น 5 ด้าน ตามทฤษฎี Abraham Maslow จำแนกตาม ลักษณะงาน ช่วงอายุ ใช้ปัจจัยคำถาม ตามปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรตาม OP-4 รวมถึง การพิจารณาปัจจัยอื่น เช่น อัตราการคงอยู่ ความถี่ในการร้องทุกข์และกล่าวโทษของบุคลากร และ ร้อยละการมีส่วนร่วมโครงการของบุคลากร</p>		-
<p>ข. วัฒนธรรมองค์กร</p> <p>-</p>	<p>ข คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีผลการดำเนินงานที่ดี ตัวอย่างเช่น การแสดงว่ากิจกรรมและโครงการส่งเสริมค่านิยม CARE กับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีผลการดำเนินงานที่ดี สอดคล้องกันอย่างไร ขั้นตอน วิธีการ ผู้รับผิดชอบ และวิธีการวัดผลในประเด็นมีอะไรบ้าง กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ เป็นคณะแห่งนวัตกรรม และสุขภาพสังคมสูงวัย ระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2568 และนำไปสู่ความสำเร็จของคณะฯ อย่างยั่งยืนได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>คณะฯ กำหนดให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมโดยสอดแทรกวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และอัตลักษณ์ ร่วมไปกับภารกิจหลักทุกด้านตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และให้ทุกโครงการและกิจกรรมในแต่ละปีงบประมาณ จะต้องมีความสอดคล้องหรือมีการพัฒนาผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมให้มีความสอดคล้องตามค่านิยมร่วมด้วย ปัจจัยหลักของการส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดความสำเร็จคือการดำเนินงานเป็นทีมและคุณลักษณะของผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการ รายละเอียดของการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร เป็นไปตามตารางที่ 5.2-1</p>
<p>ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา</p>		
<p>ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ค(1) คณะฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบ ในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะฯ สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี เช่น การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล ตามประเภทบุคลากร วิธีการประเมิน และการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ</p>		-

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ขับเคลื่อนการบรรลุผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ ได้ดียิ่งขึ้น</p>		
<p>ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-</p>	<p>ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา สนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ ตัวอย่างเช่น วิธีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้ตรงกับสายงาน กระบวนการดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯ มั่นใจได้ว่าระบบการเรียนรู้และการพัฒนาจะสอดคล้องกับความต้องการของคณะ บุคลากร และผู้บริหาร ส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มมีการพัฒนาและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>	<p>คณะฯ มีการจัดระบบการพัฒนาและประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (ภาพที่ 5.2-2)</p>
<p>ค(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา</p> <p>-</p>	<p>ค (3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา เช่น การนำระดับความพึงพอใจ อัตราการลาออกของบุคลากร ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ไปสู่การปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึง แนวทางที่คณะฯ ดำเนินการ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคณะฯ การมีกระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยส่งเสริมทำให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุระบบการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงระบบฯ และแนวทางการจัดสรรงบประมาณ และการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา</p>
<p>ค(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน</p> <p>-</p>	<p>ค(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลในการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการจัดการผู้นำในอนาคตของคณะฯ ตัวอย่างเช่น การส่งเสริม กำกับ ติดตามความก้าวหน้าในสายงานบริหาร งานสายบริการ และงานสายสนับสนุน กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ระบุรายละเอียดระบบการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินประสิทธิผล</p>

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (ผลประเมิน 20% / 16 คะแนน)

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร จำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งวิชาการ มีแนวโน้มดีขึ้น (ตารางที่ 7.3-1 และ 7.3-2) ผลการประเมินความสุขของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ค่าเฉลี่ย บรรลุเป้าหมาย แม้จะประเมินแค่ปีงบประมาณ 2565 (ตารางที่ 7.3-4)</p>		
<p>ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร -</p>	<p>ก(1) คณะฯ แสดงจำนวนและประเภทของบุคลากร แต่ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ตาม HR plan ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุนหรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม การบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ การบริการสุขภาพบุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- เพิ่มการแสดงอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ (FTES) และสายสนับสนุน (อัตราร้อยระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน)</p>
<p>ก(2) บรรยากาศการทำงาน -</p>	<p>ก(2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เป็นผลความพึงพอใจของบุคลากรด้านต่างๆ ของปีงบประมาณ 2565 ไม่แสดงเป้าหมายและแนวโน้มผลลัพธ์ บางเรื่องไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (สายสนับสนุน) ต่อมาตรการความปลอดภัยด้านสุขภาพฯ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (สายสนับสนุน) ต่ออาคาร สถานที่และภูมิทัศน์ของคณะฯ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ไม่ได้แสดงผลลัพธ์อื่นที่สำคัญ เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อุบัติเหตุในการทำงาน รวมถึงผลการประเมินบรรยากาศการทำงาน การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการ</p>	<p>แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานจากผลความพึงพอใจของบุคลากรในปีงบประมาณ 2565-2566</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>เปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม การบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ การบริการสุขภาพ บุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น</p>	
<p>ก(3) ความผูกพันของบุคลากร</p> <p>-</p>	<p>ก(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร มีอัตราการลาออกของบุคลากร ผลลัพธ์ความสุขในการทำงาน มีผลลัพธ์แค่ปีเดียว ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม การบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ การบริการสุขภาพ บุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>แสดงผลลัพธ์ความสุขและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ 2565-2566</p>
<p>ก(4) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>-</p>	<p>ก(4) แม้ว่า คณะฯ แสดงร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น แต่ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กร ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรตาม HR plan ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม ลาออก คณะไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะไม่มีระบบในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม การบริการวิชาการ ภาควิชาไม่มีแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการ การบริการสุขภาพ บุคลากรที่ให้บริการลาออก ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>แสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผนพัฒนาบุคลากร และ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน) ที่ได้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
6.1 กระบวนการทำงาน (ผลประเมิน 20% / 9 คะแนน)		
ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ		
<p>ก(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการ</p> <p>ก(1) คณะฯ ออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการ ตามภาพที่ 6.1-1 โดยมีการนำเข้าของปัจจัยในการจัดทำข้อกำหนด และจัดทำข้อกำหนดด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ตามตารางที่ 6.1-2 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ</p>	<p>คณะฯ ใช้ปัจจัยนำเข้าดังตารางที่ 6.1-1 มาจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการสุขภาพ ดังตารางที่ 6.1-2</p> <p>และได้เพิ่มรายละเอียดการประเมินประสิทธิผลของสมรรถนะหลักผ่านตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ที่กำหนด</p>
<p>ก(3) แนวคิดในการออกแบบ</p> <p>ก(3) คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ตามแผนภาพที่ 6.1-1, 6.1-3, 6.1-4, 6.1-5 และ ตารางที่ 6.1-1 และ 6.1-2 จัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ Service requirement, Leading และ Lagging KPIs มอบหมายให้รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีรับผิดชอบ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถส่งมอบหลักสูตรและบริการที่มีคุณค่า สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ</p>		-
ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ		
<p>ข(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ</p> <p>-</p>	<p>ข(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ ผลการดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของคณะฯ และลดความแปรปรวนของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ไม่ได้แสดงแนวทางการพิจารณาปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงกระบวนการวิจัย และกระบวนการบริการทางวิชาการ การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้คณะฯ มีหลักสูตร บริการ และกระบวนการอื่นๆ ที่ได้รับการพัฒนาอยู่เสมอและส่งเสริมให้คณะฯ มีผลการดำเนินการที่ดีขึ้นเสมอในทุกด้าน</p>	<p>คณะฯ ประเมินผลการปรับปรุงกระบวนการทำงานในสมรรถนะหลักด้านต่าง ๆ ผ่านตัวชี้วัด Leading KPIs และ Lagging KPIs (ภาพที่ 6.1-3, 6.1-4 และ 6.1-5) ปีละ 1 ครั้ง ช่วงปลายปีงบประมาณ โดยผู้บริหารที่กำกับดูแลระบบงานหลักเป็นผู้นำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบกระบวนการและร่วมกันปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในแต่ละปี</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน ค คณะฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบ ในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยการกำหนดบทบาท วิธีการคัดเลือก กิจกรรมที่มีร่วมกัน การทบทวน และผู้รับผิดชอบ ตามตารางที่ 6.1-4 การดำเนินการดังกล่าว อาจจะช่วยทำให้คณะฯ ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจและสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ดียิ่งขึ้น</p>	-	-
<p>ง. การจัดการนวัตกรรม</p>	<p>คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม</p>	<p>ยังไม่ได้ดำเนินการ</p>
<p>ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ก ค คณะฯ มีวิธีการบริหารจัดการรายได้ และรายจ่ายของคณะฯ เพื่อจัดการต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ ตามตารางที่ 6.2-1 และเริ่มมีแนวทางการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและเกิดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ตามตารางที่ 6.2-3</p>	<p>ก คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการ ต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น การกำหนดประเด็นด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเรื่องที่สำคัญในการดำเนินงานที่ครอบคลุมตามพันธกิจทุกด้าน การวิเคราะห์และบริหารต้นทุนการจัดการศึกษา การบริการสุขภาพ และแนวทางควบคุม ต้นทุนตามพันธกิจเหล่านั้น ไม่ได้แสดงวิธีการที่ผู้รับผิดชอบงานในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการปรับปรุงและลดขั้นตอนกิจการที่นำไปสู่การจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของการปฏิบัติการ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาต่อเนืองยั่งยืน ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>แสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 6.2-1 ระบบการดำเนินงานเพื่อการจัดการ ต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพและการประเมินประสิทธิผลผ่านตัวชี้วัด ตามพันธกิจทุกด้านของคณะฯ</p>
<p>ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์</p>	<p>ข คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯ มั่นใจว่าสินทรัพย์ที่สำคัญจะได้รับการป้องกันภัยได้</p>	<p>ระบุระบบการกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและประเมินประสิทธิผลจากระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคณะต่อภาพลักษณ์ การรับรู้ข่าวสาร และการใช้งานเว็บไซต์ของคณะฯ</p>
<p>ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน</p>		
<p>ค(1) ความปลอดภัย</p>	<p>ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย เช่น วิธีการที่เป็นระบบในการ</p>	<p>ระบุ ภาพรวมระบบการดูแลความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินของคณะฯ แสดงในภาพที่ 6.1-6 และระบุ ประสิทธิภาพจากระบบดังกล่าว</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	ดำเนินการตามมาตรการดังตารางที่ 6.2 ค(1)-1 ความสอดคล้องระหว่างตัวชี้วัดกับประสิทธิผลที่ต้องการ การดำเนินการในส่วนที่มีความเสี่ยงสูง กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้การปฏิบัติการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น	
ค(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ	ค (2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผล เพื่อให้มั่นใจว่า มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกัน การจัดการความต่อเนื่องของการดำเนินการ และการกู้คืนสภาพเดิม ตัวอย่างเช่น แม้จะพบว่ามีการจัดทำแนวปฏิบัติต่อภาวะฉุกเฉิน การจัดอบรมการดับเพลิง แต่ไม่พบขั้นตอนที่ชัดเจน ตัววัด การวิเคราะห์หาสาเหตุ และการปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดโอกาสการเกิดซ้ำ การดำเนินการดังกล่าว อาจจะทำให้คณะฯ มั่นใจว่าการดำเนินพันธกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและในกรณีที่เกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินคณะจะสามารถกลับมาดำเนินการได้ตามปกติโดยเร็ว	ระบุระบบในการดำเนินงานและกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ดังรายละเอียดในตารางที่ 6.2-3 จากการดำเนินการตามระบบที่ผ่านมายังไม่เกิดเหตุการณ์/ความเสี่ยง/เหตุฉุกเฉินของคณะฯ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ แสดงให้เห็นว่าระบบที่กำหนดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ (ผลประเมิน 15% / 18 คะแนน)

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า อัตราส่วนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษา ตามแผนการศึกษาปกติ (ระดับปริญญาตรี) ที่มีแนวโน้มดีขึ้น คือ CTT และ OD (ภาพที่ 7.1-1) ร้อยละของหลักสูตรปริญญาตรีที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ สื่อ/บทเรียน e-learning/ สื่อสารสนเทศ ที่ใช้ในการเรียนการสอน ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตสาขา CT และ PT ร้อยละของบัณฑิตที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับใบอนุญาตฯ สาขา CTT ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขา CTT และ OD ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อ ของมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต สาขา MT, PT, BMS (MSc) และ BMS (PhD) จำนวนการเพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ	ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่แสดงมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่เป็นผลลัพธ์ ปี 2564 และ ยังไม่แสดงแนวโน้มที่ดี ได้แก่ อัตราส่วนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาปกติ (ระดับปริญญาตรี) สาขา MT, RT, PT และไม่ได้แสดงค่าเป้าหมาย (ภาพที่ 7.1-1) ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพ ภายใน 1 ปี มีค่าลดลง ทุกสาขา คือ MT, CTT, RT, และ PT (ภาพที่ 7.1-3) ร้อยละการได้งานของบัณฑิตใน 1 ปีหลังการจบการศึกษา ค่าลดลง ทุกสาขา คือ MT, CTT, RT, และ PT (ภาพที่ 7.1-4) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในสาขา MT, PT, OD มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอและลดลงในปี 2564 (ภาพที่ 7.1-5) จำนวนเงินทุนวิจัยลดลง ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยและวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ ลดลง ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตรงเวลาตามที่หน่วยงานภายนอก	รายงานผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2563-2565 โดยบางเรื่องแสดงแนวโน้มของผลการดำเนินงานได้ (กรณีที่มีข้อมูล)

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
<p>ของคณะฯ จำนวนหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่มีความร่วมมือทางบริการสุขภาพกับคณะฯ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและนิสิตต่อมาตรการความปลอดภัยทางสุขภาพของคณะฯ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศของคณะฯ ผลการประเมินความพึงพอใจด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ฯ เป็นไปตามเป้าหมายในปี 2564</p>	<p>กำหนด ลดลงและไม่ได้ตามเป้าหมายในปี 2564 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับบัณฑิตศึกษา และด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่อง ที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และข้อกำหนดของกระบวนการ ที่แสดงในหมวด 6 การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะสนับสนุนให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจด้านการศึกษา ด้านการวิจัย และบริการฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>ข(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ</p>	<p>ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ หลายเรื่องมีผลลัพธ์เฉพาะปี 2564 และไม่ได้ตามเป้าหมาย เช่น ร้อยละของหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่มีนิสิตแรกเข้าเป็นไปตามแผนการรับ คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การจัดการต้นทุน และกระบวนการที่สำคัญที่เป็น leading indicators การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร ผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>รายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ปีงบประมาณ 2564-2566 โดยแสดงแนวโน้มของผลการดำเนินงาน</p>
<p>ข(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน</p>	<p>ข(2) คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ของกระบวนการสำคัญด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การเตรียมพร้อมต่ออัคคีภัย ด้านอุทกภัย ด้านระบบสารสนเทศล้ม ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินตามที่ระบุไว้ในหมวดที่ 6 การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นที่ผู้เรียน ผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญมีต่อคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>รายงานประสิทธิผลของกระบวนการด้านความปลอดภัย โดยแสดงผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ Green, Clean and Safe Faculty</p>
<p>ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน</p>	<p>ค คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญของห่วงโซ่อุปทาน ตามตาราง OP-8 การแสดงผลลัพธ์ในเรื่องดังกล่าวอาจจะสนับสนุนให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สถาบันที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันมีหลายแห่ง และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนผู้เรียนเลือกเรียนในสถาบันอื่น การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ไม่มีทุนวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม คณะฯ ไม่มีปัจจัยเกื้อหนุน หรือส่งเสริมคณาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม คณะฯ ไม่มีระบบ</p>	<p>ยังไม่ได้รายงานผลลัพธ์อื่นเพิ่มเติมตามคำแนะนำของคณะกรรมการ</p>

Strength	OFI	สิ่งที่ได้ดำเนินการปรับปรุง
	<p>ในการสนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยและวิจัยเชิงนวัตกรรม การบริการบริการสุขภาพ โรงพยาบาลต่าง ๆ มีการให้บริการทางด้านธารบำบัดได้เอง ได้ดียิ่งขึ้น</p>	
	<p>ก,ข,ค คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบด้าน การจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ</p>	



คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
WWW.AHS.NU.AC.TH