



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569



คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะสาธารณสุขศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569

คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 นี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้ได้จัดทำโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ที่สำคัญได้แก่ นิสิต ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ปกครอง อาจารย์ และบุคลากร คณะได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกท่านที่ให้ความร่วมมือจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 นี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จูหว่า)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	1
ประวัติความเป็นมาของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	1
หลักสูตรและบริการ	1
เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	2
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	6
พันธกิจ (Missions)	7
บุคลากร (Workforce Profile)	9
ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	13
กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569	15
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสาธารณสุขศาสตร์	17
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	17
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategy Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategy Challenge)	20
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา	22
ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	22
ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์	25
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	27
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	33
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	37
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	40
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	43
ส่วนที่ 5 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการองค์ความรู้	47
กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล	47
วิธีการติดตามและประเมินผล	47

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล	48
เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดการประเมินผลโครงการ	48
กระบวนการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์	54
การประเมินความสำเร็จแผนยุทธศาสตร์	54
การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงาน	55
ส่วนที่ 6 การจัดการองค์ความรู้	57
Knowledge Vision	57
Knowledge Sharing	58
Knowledge Assets	59

ส่วนที่ 1

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

ประวัติความเป็นมาของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2564 ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 8/2563 วันที่ 19 ธันวาคม 2563 มีสำนักงานคณะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริการ มีหน่วยงานย่อย ระดับงาน 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานแผนงาน 3) งานวิชาการ และ 4) งานห้องปฏิบัติการ กระบวนงานหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์จัดการเรียนการสอนปริญญาตรี 5 หลักสูตร บัณฑิตศึกษา 2 หลักสูตร ควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา 8 หลักสูตร และปริญญาตรีโครงการพิเศษ 1 แผนการศึกษา นิสิตปัจจุบัน จำนวน 2,169 คน สาขาวิชาที่นิสิตเข้าศึกษามากที่สุด คือ สาขาอนามัยชุมชน รองลงมาสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นิสิตสำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 10 รุ่น รวม 5,477 คน

หลักสูตรและบริการ

ด้านการจัดการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2564 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยามีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 หลักสูตรจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
1	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานามัยชุมชน	682	31.44
2	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานามัยชุมชน (โครงการพิเศษ)	29	1.34
3	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานามัยชุมชน คู่ นิติศาสตรบัณฑิต	101	4.66
4	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานามัยชุมชน คู่ เศรษฐศาสตรบัณฑิต	40	1.84
5	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม	174	8.02
6	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม คู่ นิติศาสตรบัณฑิต	34	1.57
7	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม คู่ เศรษฐศาสตรบัณฑิต	9	0.41
8	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	403	18.58
9	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คู่ เศรษฐศาสตรบัณฑิต	69	3.18
10	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คู่ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	23	1.06

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
11	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	236	10.88
12	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ คุุ เศรษฐศาสตร์บัณฑิต	8	0.37
13	การแพทย์แผนจีนบัณฑิต คุุ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน	248	11.43
14	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	68	3.14
15	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผน ก	6	0.28
16	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผน ข	39	1.80
	รวม	2,169	100

เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

ด้านการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เพื่อบูม่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัด สำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทุกด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2 เป้าหมายการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ปี 2565–2569 และแนวทางการขับเคลื่อน
สู่การปฏิบัติ

เป้าหมายการพัฒนา (ปี 2565–2569)	แนวทางการขับเคลื่อน (กลยุทธ์)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	
1. หลักสูตรได้มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะเป็นนักรบวตกร ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน 1) อนามัยชุมชน 2) ส่งเสริมสุขภาพ เน้น ส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ (พ.ร.บ.วิชาชีพสาธารณสุขฯ) 3) อนามัยสิ่งแวดล้อม 4) อาชีวอนามัย 5) หลักสูตรแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต 6) หลักสูตรการแพทย์แผนจีนบัณฑิต	1) เน้น ระบาดวิทยาชุมชน/การควบคุมโรคและป้องกันโรค (พ.ร.บ.วิชาชีพสาธารณสุขชุมชน) 2) เน้น ส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัยโดยเฉพาะการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ (พ.ร.บ.วิชาชีพสาธารณสุขฯ) 3) เน้น HIA / HRA การสุขภาพิบาล/นักรบปฏิบัติการณ์ในท้องถิ่น/เป็นไปตาม พ.ร.บ.วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชนและ พ.ร.บ.การส่งเสริมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) เน้น จป.วิชาชีพ / เป็นไปตาม กระทรวงแรงงาน พ.ร.บ. วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชนและ พ.ร.บ.การส่งเสริมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5) บูรณาการการเรียนการสอนกับปราชญ์ชุมชน เป็นไปตาม พ.ร.บ.วิชาชีพ 6) บูรณาการกิจกรรมบริการในชุมชน เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการวิชาชีพ บูรณาการรายวิชา/กิจกรรมในทุกหลักสูตร แบบ IPE ลักษณะ Active learning นำปัญหาเป็นหลักในการเรียนรู้ (Problem-based learning) และใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community-based learning)
2. หลักสูตรควบปริญญาตรี 2 ปริญญา ระหว่างหลักสูตรทางการศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพ	2. เน้นการปฏิบัติงานตามวิชาชีพและครูอนามัย
3. หลักสูตรเทียบโอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3. วิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบใบประกอบวิชาชีพ
4. หลักสูตรบัณฑิตศึกษา	4. บูรณาการกิจกรรมบริการในชุมชนและการวิจัยในพื้นที่เปิดหลักสูตร วท.ม. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
5. เปิดหลักสูตร non-degree	5. หารายได้ เป็น Re-skills/Up-skills ให้กับบุคลากรด้านสาธารณสุข และได้ credit bank

เป้าหมายการพัฒนา (ปี 2565–2569)	แนวทางการขับเคลื่อน (กลยุทธ์)
6. บุคลากรสายวิชาการ	6.1 อาจารย์ผ่านกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) ระดับ 2 > 50%, ระดับ 3 > 10% 6.2 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่วิชาชีพเป็นไปตามเกณฑ์ พ.ร.บ. วิชาชีพ (ปี 2565 สภาวิชาชีพประเมินหลักสูตร) 6.3 มีตำแหน่งทางวิชาการ/ผลงานการแต่งหนังสือตำราไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 %
7. บุคลากรสายสนับสนุน	7. สนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	
1. อาจารย์มากกว่าร้อยละ 30 ตีพิมพ์งานวิจัยในระดับนานาชาติ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง 2. ผลงานวิจัย/นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของอาจารย์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ มากกว่า 20 เรื่อง/ปี 3. ผลงานวิจัย/นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของอาจารย์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูล ISI/SCOPUS มากกว่า 15 เรื่อง/ปี 4. ผลงานวิจัย R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน มากกว่า 5 เรื่อง/ปี 5. ผลงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี งานสร้างสรรค์ของนิสิตได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ มากกว่า 2 เรื่อง/ปี 6. มีนวัตกรรมสู่สภาพเพื่อชุมชน 7. ผลงานวิจัยเป็นการบูรณาการศาสตร์สหวิชาชีพและแก้ไขปัญหาสุขภาพเชิงพื้นที่ และเกิดนวัตกรรมสู่สภาพในชุมชน 8. มีระบบ Mentoring system และหน่วยวิจัยระดับคณะที่เป็นรูปธรรม 9. มีเครือข่ายสนับสนุนทุนวิจัยภายนอก เช่น อปท. (เงิน สปสช.) กระทรวงสาธารณสุข สสส. WHO (ประเทศไทย)	1. ขับเคลื่อนการสร้างงานวิจัยผ่านกลุ่มภารกิจสุขภาพที่บูรณาการสหสาขา 2. วิจัยมุ่งเป้าและนวัตกรรม โดยความร่วมมือกับเครือข่ายระดับชาติ นานาชาติ และภาคเอกชน 3. จัดตั้ง/พัฒนาหน่วยวิจัยที่เป็นเลิศในระดับคณะ PH UoE 4. พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพสูงด้านการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางสุขภาพ 5. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6. การสร้างผลงาน วิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน/สังคม สู่สากล 7. สร้างเครือข่ายการพัฒนางานวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	
1. การบริการวิชาการมีลักษณะสหสาขาวิชาชีพ (Inter-Professional Education; IPE) ของทุกหลักสูตร 2. เกิดชุมชนนวัตกรรมอย่างน้อย 3 ชุมชน	1. ส่งเสริมการนำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน

เป้าหมายการพัฒนา (ปี 2565–2569)	แนวทางการขับเคลื่อน (กลยุทธ์)
3. เกิดชุมชนสุขภาวะ อย่างน้อย 3 ชุมชน 4. มีศูนย์การเรียนรู้ health care life & learn ในรูปแบบสหวิชาชีพ ร่วมกับหน่วยงานด้านสุขภาพในระดับพื้นที่ 5. มีเครือข่ายความร่วมมือบริการวิชาการในท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษา 6. การหารายได้จากการให้บริการห้องปฏิบัติการ	2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการบริการวิชาการฯ 3. สร้างความเข้มแข็งของบุคลากรในการให้บริการวิชาการ 4. พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล 5. การให้บริการทางการแพทย์และการแพทย์แผนตะวันออก
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	
1. ทุกหลักสูตรมีรายวิชาที่บูรณาการด้านศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นไทย 2. มีกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานความเป็นไทย 3. มีชุมชนต้นแบบการสืบสานวัฒนธรรม 4. ชุมชนสร้างนวัตกรรมทางวัฒนธรรม อย่างน้อย 3 ชุมชน	1. ส่งเสริมพัฒนาจิตอาสา พัฒนากิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการหรือกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	
1. ไม่พบความเสี่ยงในระดับสูง มีแผนการดำเนินงานลดความเสี่ยงที่ชัดเจน ความเสี่ยงได้รับการแก้ไข 2. การดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกกระบวนการมีส่วนร่วม ไม่พบข้อร้องเรียน 3. ส่งเสริมกระบวนการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 4. ผ่านเกณฑ์ EdPEX 200 ภายในปี 2567 5. มีแผนการดำเนินงาน Green Office / UI Green / SDG 6, 7, 11, 12, 13, 15 ที่ชัดเจน 6. ภูมิทัศน์สวยงาม การใช้พลังงานอย่างประหยัด ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 7. ผลการประเมิน ITA ในระดับองค์กร อยู่ในระดับดีมาก (ระดับ A)	1. การสร้างความผูกพันร่วมกัน และความภาคภูมิใจภายในองค์กร 2. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 3. พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย 4. การพัฒนาการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 5. การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) 6. พัฒนาระบบนิเวศน์สำนักงานตามเกณฑ์ Green Office / UI Green

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

สารสนเทศที่สำคัญที่ได้นำมาวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569 ได้วิเคราะห์ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 4) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 5) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) 6) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา และ 7) ผลระดมความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 1.3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา	ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ
ปณิธาน	ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง
วิสัยทัศน์	เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีผลดำเนินการเป็นเลิศด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์ แผนตะวันออก ในการสร้างปัญญาและนวัตกรรมสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ของชุมชนสู่สากล
พันธกิจ	- ผลิตบัณฑิตทางด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออก ที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม ในลักษณะสหสาขาวิชาชีพ (Inter Professional Education; IPE) - สร้างงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีมาตรฐานในระดับสากล และการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริการชุมชน - ส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม - บูรณาการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ โดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อสร้างคุณค่าความเป็นไทย - บริหารงานทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX
อัตลักษณ์ บัณฑิต	- อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) - อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

ค่านิยม องค์กร	PH UP (School of Public Health, University of Phayao) P: Partnership การมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการพัฒนา H: Humanity ผลิตภัณฑ์ที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ (มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟัง ความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่น แก้ปัญหาในยามคับขัน) U: Unity งานบูรณาการ สามัคคี ร่วมมือกัน น้ำหนึ่งใจเดียวมุ่งสู่เป้าหมาย P: Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน
สมรรถนะ หลักของ องค์กร	ชำนาญในการบูรณาการด้านการจัดการเรียนสอน การวิจัย และการให้บริการ แบบผสมผสานทางสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออก ในรูปแบบสหวิชาชีพ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชน

พันธกิจ (Missions)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตาม
มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

1.1 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ ที่มีความยืดหยุ่น เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ
(มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเป็นผู้ประกอบการ และตอบสนอง
ต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมไทย นิสิตทำงานได้หลากหลาย

1.2 การพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและสากล

1.3 พัฒนาศักยภาพนิสิตและกระบวนการจัดกิจกรรมนิสิตให้ตอบสนองต่อการเป็น
Global Citizen และ Global Talents

1.4 การพัฒนาความรู้และทักษะจากห้องเรียนสู่ชุมชน และการพัฒนาการเรียนรู้
จากการปฏิบัติและการฝึกประสบการณ์

1.5 พัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ

1.6 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพด้านการศึกษาอย่างมืออาชีพ
โดยมีทักษะด้าน 21st Century Skills

2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2.1 ขับเคลื่อนการสร้างงานวิจัยผ่านกลุ่มภารกิจสุขภาพที่บูรณาการสหสาขา

2.2 วิจัยมุ่งเป้าและนวัตกรรม โดยความร่วมมือกับเครือข่ายระดับชาติ นานาชาติ และ

ภาคเอกชน

2.3 จัดตั้ง/พัฒนาหน่วยวิจัยที่เป็นเลิศในระดับคณะ PH UoE

2.4 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงด้านการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางสุขภาพ

2.5 พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี

2.6 การสร้างผลงาน วิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน/

สังคม สู่สากล

2.7 สร้างเครือข่ายการพัฒนางานวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัย

3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

3.1 ส่งเสริมการนำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาและ

ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการบริการวิชาการฯ

3.3 สร้างความเข้มแข็งของบุคลากรในการให้บริการวิชาการ

3.4 พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล

3.5 การให้บริการทางการแพทย์และการแพทย์แผนตะวันออก ยกกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาพที่ดี และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้นจากความแตกต่างและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคมความสุข

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

4.1 ส่งเสริมพัฒนาจิตอาสา พัฒนากิจกรรมสืบสาน วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

4.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการหรือกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย

5. บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

5.1 การสร้างความผูกพันร่วมกัน และความ ภาคภูมิใจภายในองค์กร

5.2 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

5.3 พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

5.4 การพัฒนาการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5.5 การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

5.6 พัฒนาระบบนิเวศน์สำนักงานตามเกณฑ์ Green Office / UI Green

บุคลากร (Workforce Profile)

สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency)

1. สมรรถนะของผู้บริหาร

1.1 ทักษะบริหารงาน (Managerial Skill) มีทักษะการบริหารงานและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเป็นโค้ชเป็นผู้นำ เป็นผู้กำกับ และติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย

1.2 ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) มีทักษะการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงานและพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัดบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ พัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) พัฒนาระบบการทำงาน และบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน “สานความคิด สร้างจิตใจ” ด้วยพลังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพแก่นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย Smart Operation และจัดสภาพแวดล้อมที่เสริมสุขภาวะการทำงาน

1.4 ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) สามารถออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้าและใช้แนวคิดการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

2. สมรรถนะของพนักงาน

บุคลากรสายวิชาการ

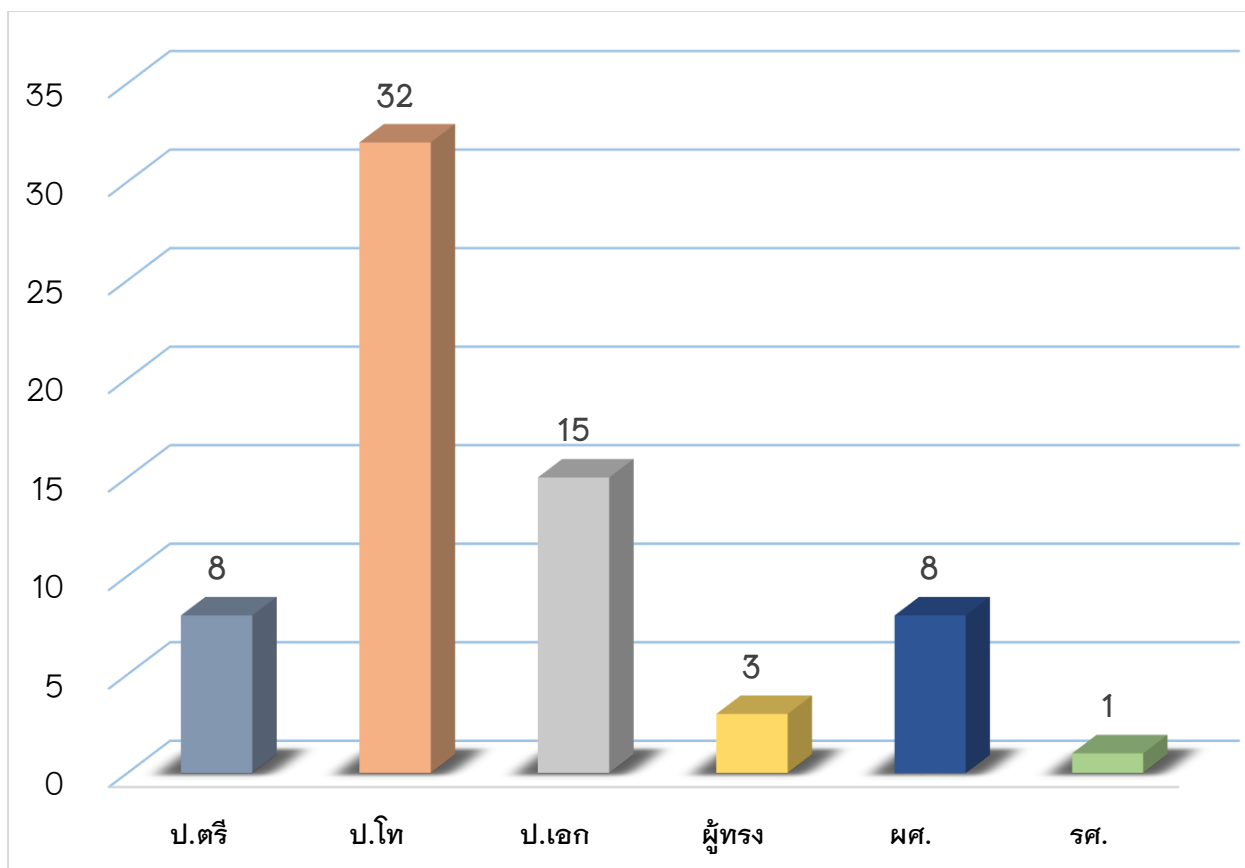
1. ทักษะการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF)
2. ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม และมีทักษะทางภาษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ
4. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)

5. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้กับ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และได้รับการยอมรับจากชุมชน

บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวน 58 คน มีคุณวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี 8 คน ปริญญาโท 32 คน และปริญญาเอก 15 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน 7 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน หลักสูตรที่มีจำนวนบุคลากรสูงสุดได้แก่ หลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต รองลงมาเป็นหลักสูตรการแพทย์แผนจีนบัณฑิต รายละเอียดดังตารางที่ 1.4

ตารางที่ 1.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการในแต่ละหลักสูตร จำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

หลักสูตร	จำนวน	อาจารย์				ผศ.	รศ.	ลาศึกษาต่อ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ผู้ทรงฯ			
ส.บ. สาขาวิชาอนามัยชุมชน	12	-	6	4	2	3	1	-
วท.บ. สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	7	-	4	3	-	2	-	2
วท.บ. สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	9	-	6	3	-	1	-	-
วท.บ. สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม	6	-	2	4	-	2	-	1
การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	12	5	7	-	-	-	-	2
การแพทย์แผนจีนบัณฑิต	12	3	7	1	1	-	-	2
รวม	58	8	32	15	3	8	1	7



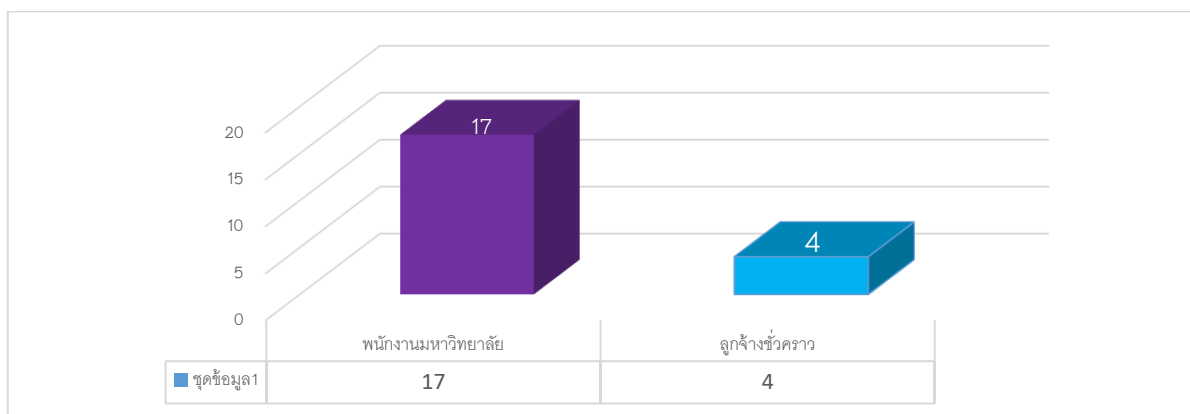
แผนภูมิที่ 1 แสดงอัตราส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

2. บุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 21 คน คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 17 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1.5

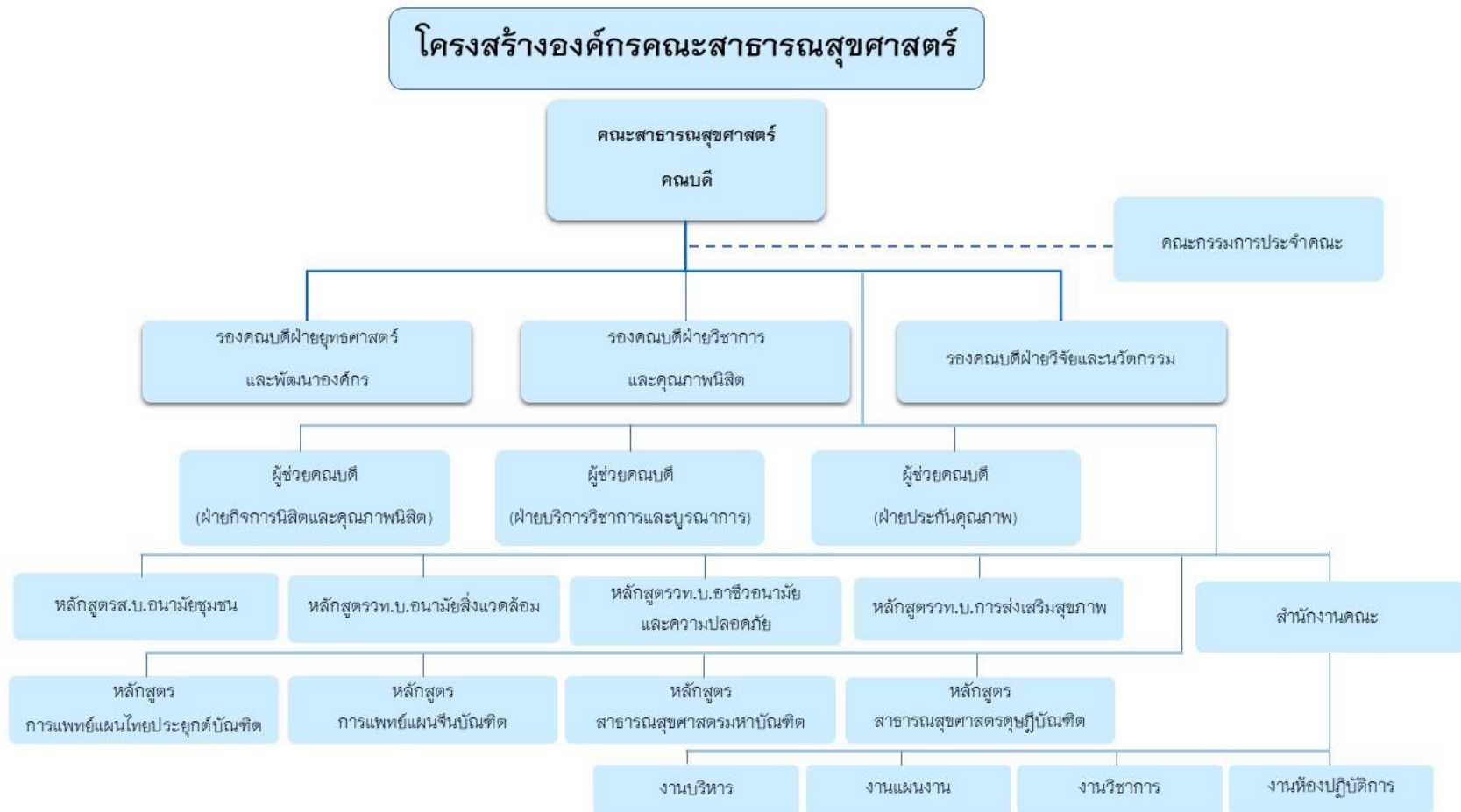
ตารางที่ 1.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละตำแหน่ง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	วุฒิการศึกษา	
	ปัจจุบัน	ป.โท	ป.ตรี
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	1	3
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	–	1
นักวิชาการพัสดุ	1	1	–
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	–	1
นักวิชาการศึกษา	7	2	5
นักวิทยาศาสตร์	6	–	6
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	–	1
รวม	21	4	17



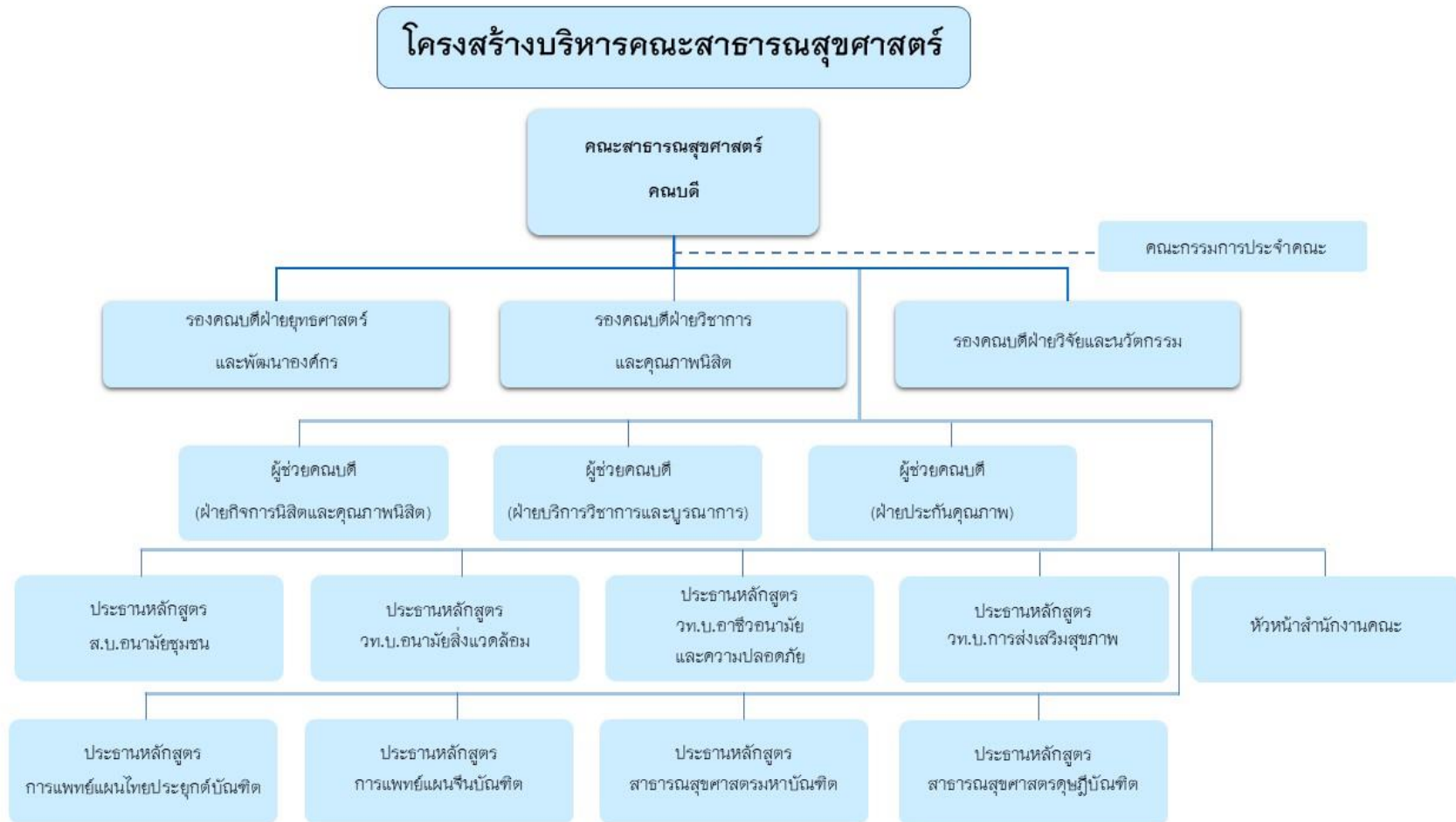
แผนภูมิที่ 2 แสดงอัตราส่วนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

โครงสร้างองค์กร คณะสาธารณสุขศาสตร์



ภาพที่ 1.3 แสดงโครงสร้างองค์กร คณะสาธารณสุขศาสตร์

โครงสร้างการบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์



ภาพที่ 1.4 แสดงโครงสร้างการบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์

กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ประกาศราชกิจจานุเบกษาเรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 และ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2563–2570 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 การจัดทำแบบสำรวจสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinsey วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinsey การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis เพื่อหาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และนำมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective; SO) ของแต่ละยุทธศาสตร์

กระบวนการที่ 2 ประชุมหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานและแผนยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งร่วมกันวางกรอบเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ร่วมกันกับผู้รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวทางการเกณฑ์คุณภาพศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์โลกบริบทของการพัฒนาประเทศไทย และบริบทของมหาวิทยาลัย ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินตนเองตามเกณฑ์และตัวชี้วัดของการประเมินกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ตามคู่มือการประเมินกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ ของกระทรวง อว.

กระบวนการที่ 3 นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา
กำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และมีการจัดประชุมระดมสมอง
จากบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. การประชุมการวางแผนกลยุทธ์และแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 1/2564
ห้องประชุมคณะสาธารณสุขศาสตร์
2. การประชุมระดมสมองผู้บริหารคณะ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน
3. นำเสนอ(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ ฉบับสมบูรณ์ เข้าที่ประชุมเสนอขอความเห็นชอบ
4. เริ่มการใช้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565–2569 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสาธารณสุขศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาพการณ์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
S1. เป็นศาสตร์ที่มีความยืดหยุ่นสูงครอบคลุมทุกเพศ วัย สามารถสร้างหลักสูตรที่สนองความต้องการ	W1. การจัดการเรียนการสอนเน้น Class room มากเกินไป หลักสูตรการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) มีน้อย และยังไม่นำเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการเรียนการสอนเท่าที่ควร
S2. หลักสูตรควบคุมปริญาตรี 2 ปริญา จำนวน 8 คู่	W2. ขาดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเป็นผู้ประกอบการได้เอง
S3. มีการบูรณาการศาสตร์เวชศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ และประสบการณ์จากการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	W3. คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล การทำงานเป็นทีมยังไม่มีรูปแบบ
S4. มีเครือข่ายสถาบันการศึกษาทั้งในระดับภูมิภาค และระดับประเทศ	W4. นิสิตยังขาดความรู้การเป็นผู้นำและการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์
S5. นิสิตได้ฝึกปฏิบัติงานในสถานที่จริง และได้ลงมือปฏิบัติจริงจากแหล่งฝึก	W5. รูปแบบกิจกรรมพัฒนานิสิตด้านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีน้อย
S6. เครื่องมือ/ห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยที่ทันสมัย	

Opportunities (โอกาส)	Threats (ภาวะคุกคาม)
O1. นโยบายของมหาวิทยาลัยที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) O2. นโยบายมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้คณะฯ ใช้เกณฑ์ EdPEx เครื่องมือในการพัฒนาองค์กร O3. ปัญหาสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีประเด็นที่สามารถศึกษา วิจัยและพัฒนาการเรียนอย่างกว้างขวาง O6. Technology disruption กระตุ้นให้ต้องพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	T1. มีสถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัยเพิ่มมากขึ้น T2. สถาบันคู่แข่งที่มีชื่อเสียงมาเปิดสอนภูมิภาคมากขึ้น T3. ข้อกำหนดของสภาวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้านสาธารณสุขยังไม่ชัดเจนมีผลต่อการกำหนดทิศทางการ T4. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ T5. เกณฑ์การสอบภาษาอังกฤษในการเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา T6. จำนวนประชากรลดลง

2. ด้านการวิจัย

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
S1. อาจารย์มีการทำวิจัย / เข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ อย่างต่อเนื่อง S2. มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยในประเทศที่เข้มแข็ง S3. มีหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยของนิสิต และพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ S4. มีความเข้มแข็งในองค์ความรู้ทักษะเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และชีวสถิติ	W1. การเชื่อมโยงโจทย์วิจัยกับความต้องการของ Stakeholder ยังไม่ชัด ประเด็นวิจัยยังไม่ได้มุ่งเข้าสู่ระดับนานาชาติ W2. กลุ่มวิจัยยังไม่เข้มแข็ง (connection กับภายนอก) W3. มี mentor ไม่เพียงพอ W4. การนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัยยังไม่เป็นรูปธรรม W5. อาจารย์ที่ทำงานวิจัยกระจุกอยู่บางส่วน ไม่ทั่วทั้งคณะฯ W6. โครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมสหสาขา เพื่อให้ออกมาตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบสูง ยังมีน้อย W7. ไม่มีกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย
Opportunities (โอกาส)	Threats (ภาวะคุกคาม)
O1. การสร้างกลไกในการดึง Mentor ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย (เป็นผู้ทรงฯ/กรรมการสอบ ฯลฯ) O2. การจัดเวทีเสวนาวิชาการ ของกลุ่มวิจัยข้ามกลุ่ม O3. ปัญหาสุขภาพของประชาชนมีหลากหลาย มีโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพ และการวิจัย O4. มีแหล่งทุนวิจัยภายนอกในระดับชาติ และนานาชาติ ที่จะสนับสนุนเพื่อทำวิจัย	T1. จำนวนหน่วยวิจัย/สถาบันมากขึ้น สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน เพิ่มมากขึ้นทำให้มีคู่แข่งในการขอทุนในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น T2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสังคม มีผลต่อสุขภาพ ปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตของประชากรทำให้โจทย์วิจัยซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการบริการวิชาการ

Strengths (จุดแข็ง) S1. บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถในการให้บริการวิชาการ S2. ประชาชนในพื้นที่รอบเขตบริการของมหาวิทยาลัยมีความสนใจในบริการทางด้านสุขภาพ S3. มีเครื่องมือในการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย S4. บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความพร้อมการสนับสนุน S5. มีห้องปฏิบัติการให้บริการตรวจวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม S6. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การบำบัดโรคเบื้องต้น และการฟื้นฟูสภาพของประชาชน	Weaknesses (จุดอ่อน) W1. การให้บริการวิชาการยังเป็นเฉพาะบุคคลทำให้ทิศทางการสนับสนุนพันธกิจคณะไม่ชัดเจน W2. ขาดการประชาสัมพันธ์ความเชี่ยวชาญของบุคลากร W3. ขาดฐานข้อมูลการให้บริการวิชาการเพื่อใช้งานและประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร W4. การบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมยังมีน้อย W5. การนำผลการบริการวิชาการต่อยอดสู่การวิจัยและนวัตกรรมยังมีน้อย
Opportunities (โอกาส) O1. สถานการณ์ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพสูงขึ้นทำให้เป็นโจทย์ที่ต้องหาทางแก้ไขและป้องกัน O2. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบ IT ส่งผลให้คณะพัฒนาระบบการให้บริการวิชาการ	Threats (ภาวะคุกคาม) T1. มีคู่แข่งจากทั้งภายใน และภายนอกจากการที่มีหน่วยงานให้บริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ อาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีมากขึ้น T2. สถานการณ์โรคโควิด 19
4. ด้านฝ่ายสนับสนุน	
Strengths (จุดแข็ง) S1. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะตามความเชี่ยวชาญ S2. มีความสามัคคี มีค่านิยมร่วมที่ชัดเจน มีแรงบันดาลใจที่จะไปสู่เป้าหมาย	Weaknesses (จุดอ่อน) W1. บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน W2. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ
Opportunities (โอกาส) O1. มหาวิทยาลัย และคณะฯ มีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัย (R2R) และเพิ่มทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนางานสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่ O2. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีทักษะ 21st Century Skills,	Threats (ภาวะคุกคาม) T1. การพัฒนาในทุก ๆ ด้านตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทักษะ 21st Century Skills ในภาวะโควิด 19

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategy Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategy Challenge)

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์

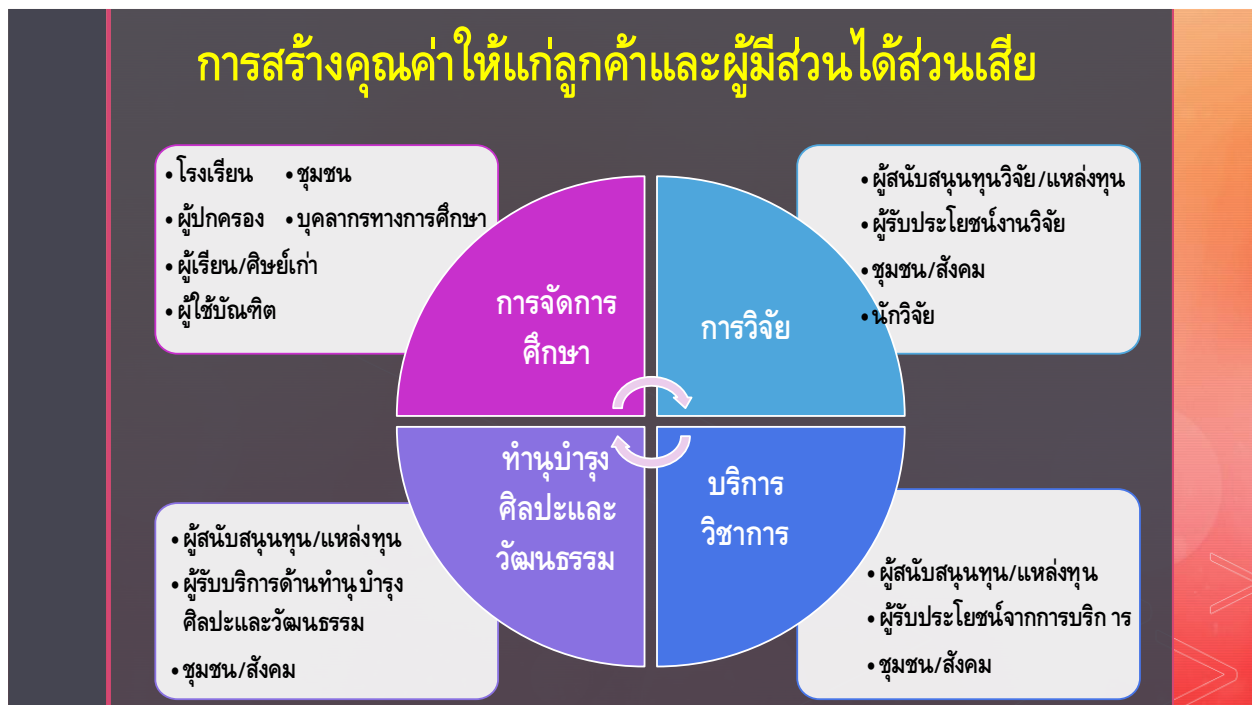
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategy Challenge)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategy Advantage)
การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน (หลักสูตร)	
SC1. หลักสูตรของคณะแต่ละสาขามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมุ่งเน้นด้านสุขภาพ SC2. ไม่มีหลักสูตรระยะสั้น SC3. Disruptive technology มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเรียน และการพัฒนาระบบการเรียนการสอน SC4. หลักสูตร non-degree ที่สอดคล้องกับพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข SC5. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ SC6. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ 12.50% SC7. คุณวุฒิทางการศึกษาระดับ ป.ตรี 14.28 %	SA1. ทุกหลักสูตรสอนให้นิสิตมีความสามารถในการทำวิจัยและคิดเป็นระบบ SA2. หลักสูตรมีรายวิชาร่วมในการจัดการเรียนการสอนใน รูป แบบ Inter-Professional Education; IPE SA3. อาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในแต่ละหลักสูตร
การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และการเป็นผู้นำด้านวิชาการ	
SC8. อาจารย์มีประสบการณ์ในการตีพิมพ์ การขอทุนวิจัย และการนำเสนอที่ประชุมวิชาการน้อย SC9. การวิจัยของคณะฯ เป็นลักษณะ Basic Research และ Applied research SC10. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ของคณะฯ ที่ตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact สูงมีจำนวนน้อย	SA4. บุคลากรมีประสบการณ์/เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ และบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความถนัดทางด้านเทคโนโลยี SA5. มี MOU /เครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอก
การบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม	
SC11. การตรวจทางห้องปฏิบัติการอยู่ระหว่างการพัฒนา ให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล SC12. การบริการวิชาการยังไม่ผสมผสานศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกันอย่างแท้จริง	SA6. บุคลากรมีประสบการณ์/เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ และบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความถนัด IT SA7. มีเครื่องมือวิทยาศาสตร์มีความทันสมัยพร้อมจัดบริการ SA8. มีคลินิกแพทย์แผนไทยประยุกต์ และคลินิกแพทย์แผนจีน ให้บริการกับนิสิตและประชาชนทั่วไป

การเสริมสร้าง ส่งเสริมการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
SC13. ขาดการบูรณาการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรม	SA9. บุคลากรมีประสบการณ์/เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ และบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความถนัด IT SA10. มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
การบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม	
SC14. อาจารย์และบุคลากร ยังไม่ทราบและเข้าใจถึง การนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารจัดการภายในคณะ SC15. ให้ความสำคัญการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย	SA11. นำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารคณะ SA12. นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา

ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ออกเป็น 14 กลุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
การจัดการศึกษา	
ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี	1. จบการศึกษาตามกำหนดเวลา 2. มีงานทำหลังสำเร็จการศึกษาและมีเงินเดือนที่เหมาะสม 3. มีความรู้ และทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่และเรียนอย่างมีความสุข
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	1. จบการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 2. ต่อยอดองค์ความรู้สู่การทำงานทางวิชาการและวิชาชีพ 3. มีความรู้ และทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่และเรียนอย่างมีความสุข
ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น	1. เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
ผู้ปกครอง	1. บุตร/ธิดามีความรู้ สำเร็จการศึกษาและสามารถประกอบอาชีพได้ 2. บุตร/ธิดามีทักษะการอยู่ร่วมกันและการปรับตัว 3. บุตร/ธิดาได้เรียนรู้ได้รับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการอยู่ในมหาวิทยาลัยที่ดี
โรงเรียน	1. ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อะดับอุดมศึกษา 2. นักเรียนได้อยู่และเรียนในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข มีวุฒิการศึกษา
ผู้ใช้บัณฑิต	1. ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีทั้งความรู้และทักษะทางปฏิบัติ 2. บัณฑิตมีทักษะทั้ง hard skills และ soft skills ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ศิษย์เก่า	1. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 2. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6	1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรอย่างทั่วถึง 2. ได้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
ด้านการวิจัย	
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัดได้ ตามคำเป้าหมาย
ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานวิจัยตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน ผู้ประกอบการ เพิ่มรายได้ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับชุมชน/ ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ	
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	1. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ วิชาการ

ผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ผู้รับประโยชน์จากการบริการ วิชาการและวิชาชีพ (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานบริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ และแก้ปัญหาได้อย่าง ยั่งยืน 2. สัมพันธภาพที่ดีต่อเนื่องระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน และผู้ประกอบการ
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	1. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ วิชาการ
ผู้รับบริการด้านสุขภาพ	1. ความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ 2. การรักษายาบาลที่มีมาตรฐาน
ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
ผู้รับบริการด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม	1. รวมอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น 2. สร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มรายได้อย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ 4

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์



แผนภาพ 4.1 แสดงแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ (Strategy Map) คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565-2569

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็ง
ของชุมชน

4. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็ง
ของชุมชน

5. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส
และมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
1.1.1 ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะ เป็น Community Change Agent หรือ 5C+	1.1.1.1 พัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิต ให้มี ทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	หลักสูตรได้รับการปรับปรุง ทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการ ปรับปรุงทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการมี ทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	7	8	8	8	8	งานวิชาการ
		ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ที่มีต่อคุณลักษณะของ บัณฑิต ด้าน Community Change Agent หรือ 5C+	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต 1. Creativity and Innovation Skill 2. Critical Thinking and Problem solving skills 3. Communication Skill 4. Collaboration skill 5. Community Skill	ศึกษาความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต และลดช่องว่างเพื่อตอบสนองความ ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	30	40	50	60	60	
	1.1.1.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อ ส่ง เสริม ความเป็น ผู้ประกอบการentrepreneur ship หรือนักนวัตกรรม Innovator (สร้างหลักสูตรในลักษณะร่วม ผลิตบัณฑิตกับเครือข่าย ผู้ประกอบการเพื่อผลิตบัณฑิต พร้อมใช้ (CWIE))	หลักสูตร CWIE เพื่อผลิต ผู้ประกอบการ entrepreneur ship หรือนัก นวัตกรรม (Super KPI Reinventing)	จำนวนหลักสูตร CWIE เพื่อ ผลิต ผู้ ประกอบ การ Entrepreneur Ship หรือ นักนวัตกรรม Innovator	1. กิจกรรมพัฒนานักนวัตกร 2. จัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นการ ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ หรือนักนวัตกรรม 3. จัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นการ ปฏิบัติในรูปแบบ การฝึกงานวิชาชีพ อย่างเข้มข้น สหกิจศึกษา เพื่อให้ พร้อมสู่การทำงานจริง (COOPERATIVE AND WORK INTEGRATED EDUCATION: CWIE)	1	1	2	2	2	
		จำนวนผู้ประกอบการที่เป็น คู่ความร่วมมือในการพัฒนา	จำนวนหลักสูตรที่มีคู่วิธีการ ร่วมมือ	กิจกรรมการสร้างคู่วิธีการร่วมมือใน การพัฒนาหลักสูตรร่วมจัด	3	4	4	5	5	งานวิจัย/บริการ วิชาการ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
		หลักสูตร ร่วมจัดการศึกษา เชิงประสบการณ์ การศึกษา เชิงบูรณาการกับการทำงาน		การศึกษาเชิงประสบการณ์ บูรณา การกับการทำงาน						
	1.1.1.3 ส่งเสริมการบริหาร จัดการหลักสูตรวิชาการชั้นสูง	จำนวนหลักสูตรควบสอง ปริญญา (Integrated Program) ที่ปรับปรุง หลักสูตรเดิม หรือจัดค หลักสูตรใหม่	จำนวนหลักสูตร	กิจกรรมพัฒนา/สร้างหลักสูตรควบ 2 ปริญญา (ส่งเสริมสุขภาพ+วิทยาลัย การศึกษา)	9	9	9	9	9	งานวิชาการ
		จำนวนหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา เพื่อสร้าง งานวิจัยและนวัตกรรมสู่ชุมชน	จำนวนหลักสูตรระดับบัณฑิต ศึกษา เพื่อสร้างงานวิจัยและ นวัตกรรมสู่ชุมชน	โครงการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม สู่ชุมชน ระดับบัณฑิตศึกษา	1	1	2	2	2	งานวิจัย
1.1.2 พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ (UP Identity) พัฒนาสมรรถนะ แห่งอนาคต+	1.1.2.1 ส่งเสริมการพัฒนา ทักษะแห่งอนาคตให้แก่นิสิต	จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุงให้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่ง อนาคต	จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุง	โครงการ “Research and Innovation Market for Undergrad”	4	4	5	6	7	งานวิชาการ+ งานวิจัย+บริการ วิชาการ
		ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่ มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่มี ทักษะแห่งอนาคต	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต 1. ด้านทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม 2. ด้านทักษะชีวิตและการ ทำงาน 3. ด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี		30	40	50	60	60	งานวิชาการ
	1.1.2.2 พัฒนากิจกรรมเสริม หลักสูตรเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity)	จำนวนนิสิตที่มีอัตลักษณ์ (UP Identity) (Thainess : Super KPI Reinventing)	ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ UP Identity และThainess 1. ด้านสุนทรียภาพ ร้อยละ xxx ของหลักสูตร 2. ด้านบุคลิกภาพ ร้อยละ xxx ของหลักสูตร 3. ด้านสุขภาพ ร้อยละ xxx ของหลักสูตร	กิจกรรมส่งเสริม Thainess UP Identity (ขอรวมกิจกรรมกับงานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม)	65	70	70	75	75	หน่วยกิจการ นิสิต

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
			4. ด้าน Thinness ร้อยละ xxx ของหลักสูตร							
1.1.3 การพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์มืออาชีพ เชี่ยวชาญ วิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็น ต้นแบบด้านการสอน	1.1.3.1 ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์มี สมรรถนะทางวิชาการ และ วิชาชีพ	1. จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะด้านการ จัดการเรียนการสอน UP PSF	1. ระดับ 2 > ร้อยละ 50 2. ระดับ 3 > ร้อยละ 10	โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ เข้าสู่การเป็นอาจารย์มืออาชีพ	50 5	60 5	50 5	70 5	75 5	งานวิชาการ
		2. มีใบประกอบ การเข้าสู่ วิชาชีพ	ร้อยละ 10 ของอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร		60	60	70	70	80	งานวิชาการ
		3. การขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ที่มีคุณสมบัติ เป็นไปตามเกณฑ์	1. ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่ มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์หรือ ตามระยะเวลาที่ต้องยื่นขอ ตำแหน่ง	1. โครงการ Refreshing Course การเขียนบทความ/หนังสือ/ตำรา 2. โครงการ Refreshing Course การเขียนบทความวิชาการ (manuscript)	60	70	70	80	80	-งานวิชาการ -งานแผนงาน
	1.1.3.2 พัฒนาอาจารย์มืออาชีพ ต้นแบบด้านการสอน	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการ พัฒนาจากอาจารย์มืออาชีพ ต้นแบบ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการ พัฒนาเป็นอาจารย์มืออาชีพ ต้นแบบระดับมหาวิทยาลัย	โครงการก้าวแรกสู่การเป็นอาจารย์ มืออาชีพต้นแบบ	1	1	2	2	3	งานวิชาการ
		จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการ พัฒนา เป็นอาจารย์มืออาชีพ ต้นแบบระดับระดับประเทศ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการ พัฒนา เป็นอาจารย์มืออาชีพ ต้นแบบระดับระดับประเทศ							
1.1.4 บุคลากรสายสนับสนุนให้มี ศักยภาพด้านการศึกษาย่างมือ อาชีพ โดยมีทักษะด้าน 21st Century Skills (คณะ)	1. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีศักยภาพด้าน การศึกษาย่างมืออาชีพ โดยมี ทักษะด้าน 21st Century Skills	1.จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ 2.ระดับความพึงพอใจในการ รับบริการ	1.จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีศักยภาพด้านใน การทำงานอย่างมืออาชีพ 2. คะแนนความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (เต็ม 5 คะแนน)	โครงการพัฒนาทักษะการทำงานยุค ใหม่ ของบุคลากรสายสนับสนุนให้ พร้อมต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ	65 3.5	70 3.5	70 3.5	75 4.0	75 4.0	สำนักงานคณะ (ร่วมกับ R2R)

เป้าประสงค์ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
1.2.1 พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ของนิสิต	1.2.1.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	ผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษของนิสิต ไม่ต่ำกว่าระดับ B1 (สำหรับนิสิตรหัส 64 เป็นต้นไป)	ผลการสอบ ระดับ B1 ตามประกาศ		100	100	100	100	100	งานวิชาการ
	1.2.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ผลสอบ digital literacy ในระดับที่กำหนด	ผลสอบ digital literacy ในระดับที่กำหนด (นิสิตสอบผ่าน ภายในชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 50)	โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	50	50	50	งานวิชาการ
	1.2.1.3 สนับสนุนการแข่งขันทักษะทางวิชาการในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	1. จำนวนรางวัลระดับชาติ 2. จำนวนรางวัลระดับนานาชาติ	โครงการสนับสนุนการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ	1 รางวัล/ ปี	1 รางวัล/ ปี	1 รางวัล/ ปี	1 รางวัล/ ปี	1 รางวัล/ ปี	งานวิชาการ
	1.2.1.4 สนับสนุนให้มีการสร้างหลักสูตร ND	จำนวนหลักสูตร Non Degree	1 หลักสูตร/คณะ	(SUPER KPI 1.1 ของมหาวิทยาลัย)	1	2	2	3	3	งานวิชาการ
1.2.2 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1.2.2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศ	จำนวนระบบสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวน 4 ระบบ	-	4	4	4	4	4	งานวิชาการ
	1.2.2.2 พัฒนาสื่อสนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Digital Content)	จำนวน xxx สื่อ	โครงการพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษาในการสนับสนุนการเรียนรู้	8	8	8	8	8	งานวิชาการ
	1.2.2.3 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	จำนวนแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 1. ศูนย์การเรียนรู้ xx แห่ง 2. ห้องเรียน xxx แห่ง 3. ห้องปฏิบัติการ xx แห่ง 4. Learning Space xxx แห่ง (Super KPI Reinventing)	จำนวน 6 แห่ง	โครงการพัฒนาการสร้างสภาพแวดล้อม/แหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	6	6	6	6	6	งานวิชาการ
1.2.3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข	1.2.3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข	ความพึงพอใจของนิสิต ด้าน 1. ระบบสวัสดิการ 2. หอพัก 3. ระบบการให้คำปรึกษา	ร้อยละความพึงพอใจของนิสิต	1. กิจกรรมการให้คำปรึกษาทางวิชาการ/การดำเนินชีวิต/อาจารย์ที่ปรึกษาชั้นปี	65	70	70	75	75	งานวิชาการ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
		4. ระบบการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต 5. บริการรักษาพยาบาล 6. โรงอาหาร 7. สนามกีฬา 8. คุณภาพชีวิตนิสิตพิการ 9.ทุนการศึกษา ฯลฯ		2. ศูนย์ให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพจิต 3. พัฒนาระบบนิเวศ Eco-System/ Co-working space ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสุขภาพที่ดี						
1.2.4 การยกระดับด้านวิชาการสู่สากล	1.2.4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ	จำนวน เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในต่างประเทศ		1	1	1	1	1	งานวิชาการ
	1.2.4.2 ส่งเสริมกิจกรรมความเป็นสากลทางวิชาการ		มีนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นสากล (Internationalization)	โครงการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ inbound – outbound	2	3	3	3	3	งานวิชาการ
		จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน	จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน จำนวนนิสิตต่างชาติ ทั้งนิสิตแลกเปลี่ยนเข้า/ขาออก (Inbound / Outbound)		-	-	1	1	1	งานวิชาการ
		จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมประชุมวิชาการในระดับสากล	จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับสากล (International Conference)		-	1	1	2	2	งานวิชาการ+วิจัย
		จำนวนผู้เชี่ยวชาญฯ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติ ที่เข้ามาถ่ายทอดความรู้ในมหาวิทยาลัย (Visiting Professor)		1	1	2	2	3	งานวิชาการ+วิจัย
	1.2.4.3 พัฒนาหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันในต่างประเทศ	จำนวนหลักสูตรที่มีการสอนร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันในต่างประเทศ	จำนวน หลักสูตรฯ		1	1	1	1	1	งานวิชาการ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
1.2.4.1 การพัฒนาความรู้และทักษะจากห้องเรียนสู่ชุมชน(คณะ)	ส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะจากห้องเรียนสู่ชุมชน	หลักสูตรที่มีการนำความรู้และทักษะจากห้องเรียนสู่ชุมชน	จำนวนหลักสูตร	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะจากห้องเรียนสู่ชุมชน (IPE to Community Based learning)	7	7	8	8	8	งานวิชาการ
1.2.5 การพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและสากล(คณะ)	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและสากล	ร้อยละของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/อาจารย์ประจำหลักสูตร ที่ผ่านการอบรม OBE	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/อาจารย์ประจำหลักสูตร ผ่านการอบรม OBE	โครงการพัฒนาอาจารย์ในการบริหารหลักสูตรตามแนวทางของ Outcome-Based Education (OBE)	70	80	80	90	90	งานวิชาการ
		ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านมาตรฐานวิชาชีพ และ/หรือสากล	หลักสูตรผ่านมาตรฐานวิชาชีพ และ/หรือสากล	โครงการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	100	100	100	100	100	งานวิชาการ+งานประกันคุณภาพการศึกษา
1.2.6 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ	พัฒนาหลักสูตรบูรณาการสหวิชาชีพ	จำนวนหลักสูตรที่มีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ	จำนวนหลักสูตร	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะจากห้องเรียนสู่ชุมชน (IPE to Community Base)	7	7	7	8	8	งานวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

เป้าประสงค์ 2.1 ผลงานด้านวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
2.1.1 พัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรม	สนับสนุนและพัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1. มีระบบและกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมด้านการจัดการบริหารงานวิจัย 2. งบประมาณการวิจัย 3. บุคลากรด้านการวิจัย 4. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในคณะ 5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 6. แผนงานวิจัยและนวัตกรรม 7. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best practices	มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรวิจัยและนวัตกรรม (1 ฝ่าย/หน่วย)	โครงการจัดตั้งหน่วยวิจัยที่เป็นเลิศ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (Unit of Excellence of Public Health: PH UoE)	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
2.1.2. ขับเคลื่อนการสร้างงานวิจัยผ่านกลุ่มภารกิจสุขภาพที่บูรณาการสหสาขา	สนับสนุนและส่งเสริมการขับเคลื่อนการสร้างงานวิจัยผ่านกลุ่มภารกิจสุขภาพที่บูรณาการสหสาขา (6 สาขาวิชา)	1. มีระบบและกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมด้านการจัดการบริหารงานวิจัย 2. งบประมาณ 3. ผลงานวิชาการ บูรณาการสหสาขา 4. สิ่งอำนวยความสะดวกในคณะ 5. ภาควิชา/ศูนย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best practices	จำนวนผลงานวิชาการแบบบูรณาการสหสาขา อย่างน้อย 3 ผลงาน	โครงการบริการวิชาการแบบบูรณาการสหสาขาและข้ามศาสตร์สาขา (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 3 วางแผนจับคู่ไขว้สาขา)	3	3	3	4	5	รองคณบดีฝ่ายวิจัย

เป้าประสงค์ 2.2 ผลงานด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
2.2.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม	1. พัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม	1. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม (ภาครัฐ/เอกชน/ NGO)	อย่างน้อย 3ภาคีเครือข่าย	1. โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายทางการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (MOU) (ภายในและภายนอก)	1	2	3	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
	2. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัย	2. จำนวนแหล่งทุนสนับสนุนทุนวิจัยและนวัตกรรม (ภาครัฐ/เอกชน/NGO)	2.1 สายวิชาการ อย่างน้อยจำนวน 10 ทุน(อย่างน้อยร้อยละ20)	2.โครงการจัดตั้งหน่วยวิจัยที่เป็นเลิศ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (Unit of Excellence of Public Health: PH UoE)	1	2	3	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
			2.2 สายสนับสนุน อย่างน้อย 2 ทุน (อย่างน้อยร้อยละ10)	3.โครงการแลกเปลี่ยนความเป็นเลิศด้านวิจัยและนวัตกรรมทั้งระดับชาติและนานาชาติ (สายวิชาการสนับสนุน และนิสิต) (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1)	10	15	20	25	30	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
				4.โครงการชุมชนวิชาการระดับชาติ (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1-4)	2	5	5	10	15	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
2.2.2 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่ยกระดับชุมชนและก่อให้เกิดรายได้	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่ยกระดับชุมชนและก่อให้เกิดรายได้	1. สร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	1.จำนวนสิทธิบัตร (อย่างน้อย 1)	1. โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายทางการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (MOU) (ภายในและภายนอก) 2. โครงการจัดตั้งหน่วยวิจัยที่เป็นเลิศ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (Unit of Excellence of Public Health: PH UoE)	1	2	2	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
			2.จำนวนลิขสิทธิ์ (อย่างน้อย 1)	3.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 3)	1	2	2	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
			3.จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ	4.โครงการสนับสนุนรางวัลด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1-4)	1	2	2	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
			(อย่างน้อย 2 รางวัล) (สายวิชาการ สนับสนุน และนิสิต) (Super KPI)	(รางวัลละ 5,000 บาท)						

เป้าประสงค์ 2.3 คุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ระดับโลก (World Ranking) และมุ่งสู่การวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
2.3.1 ส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) และการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)	1.สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) และการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)	1.ส่งเสริมการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล ที่ได้รับการยอมรับ ระดับชาติ และนานาชาติ	1.จำนวนเผยแพร่ (อย่างน้อย สาขาวิชาละ 2 ผลงาน) (Super KPI)	1. โครงการจัดตั้งหน่วยวิจัยที่เป็นเลิศ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (Unit of Excellence of Public Health: PH UoE)	15	15	20	20	25	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		2.เข้าร่วมการจัดระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติ (Super KPI)	2.Top 5 ของมหาวิทยาลัย การจัดอันดับวิจัยนานาชาติ (Super KPI)	2.โครงการพัฒนา/แนวทางการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ 3.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1) (3 วัน 2 คืน) 4.โครงการส่งเสริมการเขียนตำรา/เอกสารทางวิชาการ(บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1)	15	15	20	20	25	
		3.ส่งเสริมพัฒนานักวิจัย/นักวิจัยรุ่นใหม่ ผ่านการจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ	3.สายวิชาการ (อย่างน้อย 15 คน (เดี่ยว/ชุด) สายสนับสนุน สาย (อย่างน้อย 3 คน)	5.โครงการส่งเสริม R2R (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1)	15	20	25	25	30	

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
		4.ส่งเสริมและสนับสนุน คลินิก/การให้คำปรึกษาด้าน วิจัยและนวัตกรรม (Mentoring system,สถิติ, ภาษา,ระเบียบวิธีวิจัย และ การส่งตีพิมพ์)	4. จำนวน 1 คลินิก	6.โครงการจัดตั้งคลินิก/การให้ คำปรึกษาด้านวิจัยและนวัตกรรม (บูรณาการกับยุทธศาสตร์ที่ 1)	1	1	1	1	1	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ 3.1 การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
3.1.1 การพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ	3.1.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระบบทรัพยากรการบริการวิชาการ	1. โครงสร้างบุคลากรด้านการบริการวิชาการ 2.ระบบฐานข้อมูลงานบริการวิชาการ 4.ระบบการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการ	มีการจัดระบบทรัพยากรการบริการวิชาการ	โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบงานบริการวิชาการ		1	1	1	1	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ
	3.1.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาการถ่ายทอดองค์ความรู้นวัตกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม	พัฒนาการเผยแพร่ ถ่ายทอดองค์ความรู้นวัตกรรม 1. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริการวิชาการ 2. การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการขยายผล และสร้างการเรียนรู้ข้ามศาสตร์สาขา 3.การเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการสู่กลุ่มเป้าหมาย 4. การใช้ประโยชน์จากงานบริการวิชาการกว้างขวางขยายสู่พื้นที่ใหม่มากขึ้น	มีกระบวนการ	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดนวัตกรรมสู่สภาพ สร้างสังคมความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน	1	1	1	1	1	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ

เป้าประสงค์ 3.2 มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
3.2.1 ส่งเสริมการนำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ งานวิจัย และนวัตกรรมสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน	3.2.1.1 สร้างองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	จำนวนองค์ความรู้	จำนวน 3 องค์ความรู้	โครงการ 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรม	3	3	3	3	3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ
	3.2.1.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space)	จำนวนศูนย์การเรียนรู้ 1.ศูนย์การเรียนรู้ health care life & learn	จำนวนศูนย์การเรียนรู้ 1 ศูนย์	โครงการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ health care life & learn		1	1	1	1	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ

เป้าประสงค์ 3.3 ส่งเสริมขีดความสามารถของผู้ประกอบการ สร้างเศรษฐกิจชุมชน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
3.3.1 ส่งเสริมขีดความสามารถของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการบริการด้านสุขภาพ ผลิตภัณฑ์สุขภาพ และเศรษฐกิจชุมชน	3.3.1.1 พัฒนาระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ	1. เพิ่มผลกำไรผู้ประกอบการ 2. ขยายหุ้นส่วนทางธุรกิจ 3. พัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการให้มีคุณภาพ	มีระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรม	โครงการส่งเสริมนวัตกรรมสุขภาพสู่การพัฒนาผู้ประกอบการในชุมชน		>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ

เป้าประสงค์ 3.4 การบริการสุขภาพ และสาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชนและผู้สูงอายุ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
3.4.1 การให้บริการทางการแพทย์ สาธารณสุขและการแพทย์แผนตะวันออก	3.4.1.1 พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุข	จำนวนการให้บริการสุขภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	จำนวน 6 กิจกรรมต่อปี	โครงการบูรณาการรายวิชา/กิจกรรม IPE						ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ
3.4.2 จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต	3.4.1.2 ส่งเสริมการให้บริการของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	จำนวนบริการด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ จำนวนเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อการส่งเสริมป้องกันสุขภาพ	จำนวน 4 หน่วยบริการ จำนวน 6 เครือข่าย	โครงการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต						ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ
3.4.3 พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล	3.4.3.1 ส่งเสริมการใช้บริการของห้องปฏิบัติการ	จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านการรับรอง	จำนวน 1 ห้องปฏิบัติการ	โครงการพัฒนาห้องปฏิบัติการเพื่อรับรองมาตรฐาน						ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

เป้าประสงค์ 4.1 อนุรักษ์ พื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
4.1.1 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์ความเป็นไทย ให้ได้รับการยอมรับในระดับสากล	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัยด้านวัฒนธรรมสุขภาพ	- ผลงานวิจัย	- จำนวนผลงานวิจัย	- โครงการพัฒนางานภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสุขภาพให้กับชุมชนไปสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่สู่ชุมชนอย่างยั่งยืน (SDG 3, 8, 9, 11, 17) *สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 4.1.1 4.1.2 และ 4.1.4	1	1	1	2	2	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนิสิตและบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์	- โครงการ กิจกรรม	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการปฏิบัติธรรมนำสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 5, 10, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- ส่งเสริมสุขภาวะ ด้วยกีฬาภูมิปัญญาท้องถิ่น	- โครงการ กิจกรรม	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการกีฬาสามัคคีพัฒนด้วยกีฬาภูมิปัญญาท้องถิ่น “ช่วงสุขภาพสาสุขฯ เกมส์” (SDG 3, 5, 10, 16, 17)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- ส่งเสริมและพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นไทย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	- โครงการสร้างเสริมบุคลิกภาพทักษะสื่อสารที่ดี และรักวัฒนธรรมไทย (SDG 3, 5, 10, 11, 16, 17)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- ส่งเสริมและพัฒนาเอกลักษณ์ผู้นำนิสิตให้เป็นที่ยอมรับในสากล	- จำนวนผู้นำนิสิต	- ร้อยละผู้เข้าร่วม	- โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำนิสิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 5, 10, 16, 17)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- ส่งเสริมความเป็นวัฒนธรรมในองค์กรให้แก่นิสิต	- จำนวนนิสิตที่เข้าร่วม	- ร้อยละผู้เข้าร่วม	- โครงการสานสัมพันธ์นิสิตใหม่ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 5, 10, 16, 17)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
		- จำนวนนิสิตที่เข้าร่วม	- ร้อยละผู้เข้าร่วม	- โครงการแสดงความยินดีบัณฑิตใหม่และคืนสู่เหย้า (SDG 3, 5, 10, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- สนับสนุนให้มีภาคีเครือข่ายระหว่างสถาบัน	- การเข้าร่วม	- มีการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม (ครั้ง)	- โครงการสัมพันธนิสิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 4, 5, 10, 16, 17)	3	3	3	3	3	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
	- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม องค์กรและทำนุบำรุง สืบสาน ความเป็นไทย	- ร้อยละบุคลากรและนิสิต	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและ ศิลปะไทย “งานวันสถาปนาคณะ สาธารณสุขศาสตร์” (SDG 3, 5, 10, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
		- ร้อยละบุคลากรและนิสิต	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการ พิธีไหว้ครู คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 10, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
		- ร้อยละบุคลากรและนิสิต	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการบำเพ็ญปีใหม่เมือง คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 5, 10, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
		- ร้อยละบุคลากรและนิสิต	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการเกษียณอย่างเกษม คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
		- ร้อยละบุคลากรและนิสิต	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการรับน้องใหม่บายศรีสู่ขวัญ คณะสาธารณสุขศาสตร์ (SDG 3, 10, 16)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
4.1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มี โครงการหรือกิจกรรมด้าน การ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วน หนึ่งของการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย	- สนับสนุนให้ทุกหลักสูตรฯ มี รายวิชาที่บูรณาการกับการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	- รายวิชาแต่ละหลักสูตรฯ	- จำนวนรายวิชา	- โครงการบูรณาการการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน (SDG 3, 4, 5, 10, 16)	3	4	4	5	5	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร
	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ทำวิจัยด้านวัฒนธรรมสุขภาพ	- ผลงานวิจัย	- จำนวนผลงานวิจัย	- โครงการพัฒนางานภูมิปัญญาทาง วัฒนธรรมสุขภาพให้กับชุมชนไปสู่ การพัฒนาเชิงพื้นที่สู่ชุมชนอย่าง ยั่งยืน (SDG 3, 8, 9, 11, 17)	1	1	1	2	2	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร

เป้าประสงค์ 4.2 ยกระดับองค์ความรู้ทางศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise) และความเป็นสากล

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
4.2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทุนทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น										
4.2.1.1 ส่งเสริมพัฒนาจิตอาสา พัฒนากิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น	- ส่งเสริมและ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่นิสิตและบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์	- โครงการ/ กิจกรรม	- ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม	- โครงการปลูกฝังจิตอาสา พัฒนา จริยธรรม วิถีภูมิปัญญาท้องถิ่น (SDG 3, 5, 10, 16, 17)	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร และนิสิต คณะสาธารณสุข ศาสตร์
4.2.2 พัฒนาองค์ความรู้ทางศิลปะ และวัฒนธรรม ส่งเสริมสร้างสรรค์ เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise)	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี โครงการหรือกิจกรรมทาง สุขภาพส่งเสริมสร้างสรรค์เชิง พาณิชย์	- ชุมชนนวัตกรรมทาง วัฒนธรรม	- จำนวนชุมชนที่เข้าร่วม	- โครงการนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทาง สุขภาพกับการบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สืบสานปณิธานพ่อหลวง) (SDG 3, 8, 9, 10, 11, 17)	3	3	4	4	5	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร และนิสิต คณะสาธารณสุข ศาสตร์
	- พัฒนาและส่งเสริมชุมชน ต้นแบบการสื่อสารวัฒนธรรม	- ชุมชนต้นแบบ	- จำนวนชุมชนต้นแบบ	- โครงการพลิกฟื้นวิถีภูมิปัญญา ชุมชน เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (SDG 3, 8, 9, 10, 11, 17)	1	1	2	2	2	ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรฯ บุคลากร และนิสิต คณะสาธารณสุข ศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 5.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.1.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	ส่งเสริมสนับสนุนให้สาขาวิชา/หลักสูตร นำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาคณะ	จำนวนสาขาวิชา/หลักสูตร นำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาคณะ	ครบทั้งหมด 6 สาขา	-โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	2 ครั้ง ง	2 ครั้ง ง	2 ครั้ง ง	2 ครั้ง ง	2 ครั้ง ง	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.1.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร	พัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพคณะ	สนับสนุนการพัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของทุกสาขาวิชา/หลักสูตร	ครบทั้งหมด 6 สาขา	-โครงการพัฒนาระบบสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ -โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของศิษย์เก่า		>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์ 5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใсыังยั่งยืน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน	5.2.1.1 ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งคณะ	จำนวนสาขาที่ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร	ครบทั้งหมด 6 สาขา	-โครงการอบรมจริยธรรมบุคลากรในคณะ		>8 0	>8 0	>8 0	>8 0	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
	5.2.1.2 ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของคณะ	ผลประเมิน ITA	ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	-โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสและการดำเนินงาน ITA ของคณะ		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
	5.2.1.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารบุคลากร และนิสิต ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด	จำนวนเรื่องหรือจำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรมได้เข้าสู่กระบวนการรับเรื่องและแก้ไขตามขั้นตอน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	-โครงการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสของคณะ		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์ 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)	ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะ	1.มีวิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะบุคลากร 2.มีระบบให้การรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 3.การจัดระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่างๆ (staffing levels)	มีมาตรการ	-โครงการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะ		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ 5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา	สภาพแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน	-โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร
5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)	สนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	1.มีระบบสวัสดิการ 2.มีระบบสิทธิประโยชน์	1.มีระบบสวัสดิการ 2.มีระบบสิทธิประโยชน์	-โครงการสวัสดิการด้านสุขภาพบุคลากร		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ 5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.5.1 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)	ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพัน และการมีส่วนร่วมในคณะ (Drivers of ENGAGEMENT) ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร	1.มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 2.มีมาตรการขับเคลื่อนความผูกพัน	มีระบบ กลไก และมาตรการ	-โครงการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรของคณะ (OD)	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์ 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน	ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน	1. มีระบบและกลไกการส่งเสริมวัฒนธรรม 2. มีวัฒนธรรมการสื่อสารสาขาที่เปิดกว้าง 3. วัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ	มีระบบ	-โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (OD)		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม และนวัตกรรมสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชน สุสาธิต	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของคณะ ด้านปัญญาและนวัตกรรมสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชน สุสาธิต	1.มีระบบและกลไกส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของคณะ	มีระบบ	-โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (OD)		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์ 5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี	ส่งเสริมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์	1.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise)	มีระบบ	-โครงการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)	ส่งเสริมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีผลปฏิบัติงานในระดับดี	-โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะ		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.7.3 พัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา	1.มีระบบการจัดการการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรของคณะ	มีระบบ	-โครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ และสนับสนุนเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์ 5.8 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับโลก (UI Green)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					65	66	67	68	69	
5.8.1 พัฒนากายภาพ และสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Greenสู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการดำเนินการตามประเด็นหลักของเกณฑ์ UI Green Metric	ผลการจัดอันดับ UI Green 1. Setting and Infrastructures (SI) 2. Setting and Infrastructures (SI) 3. Waste (WS) 4. Water (WR) 5. Transportation (TR) 6. Education (ED)	สำนักงานคณะ	-โครงการ Green Office	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

ส่วนที่ 5

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการองค์ความรู้

กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

ความสำคัญของการติดตาม การติดตามเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ดำเนินการอยู่ หากไม่มีระบบติดตามของโครงการแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานให้ลุล่วง ค่าใช้จ่ายโครงการสูงเกินกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการไม่ได้รับประโยชน์หรือได้รับน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากโครงการในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบติดตามที่ดีแล้ว จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ต้นทุน (Cost-effective) ดำเนินงาน ต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการและการเสนอแนวทางแก้ปัญหาการ ติดตามความสามารถในการเข้าถึงโครงการของกลุ่มเป้าหมาย การติดตามประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนต่าง ๆ ในโครงการและการเสนอวิธีการปรับปรุงการดำเนินงาน

ความสำคัญของการประเมินผล การประเมินผลนั้น เป็นสิ่งหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ เช่นเดียวกับการติดตามเพราะ ผลที่ได้จากการประเมินจะใช้ในการปรับปรุง แก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินการ ซึ่งขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน การประเมินผลแผนงานจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าแผนงานที่กำหนดไว้ ได้มีการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร อันเป็นตัวชี้วัดว่าแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ให้ผลเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกทั้งการติดตามและประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร (งบประมาณ) เพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและการตัดสินใจต่อไป นอกจากนี้ การประเมินผลยัง ถือเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่า และการตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้

วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตาม (Monitoring) เป็นการติดตามเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตาม โครงการต่าง ๆ ที่ได้รับงบประมาณและได้บรรจุไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปี และในกรณีที่พบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน จะได้พิจารณาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้โครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) เป็นการรวบรวมผลการติดตามความก้าวหน้าของ โครงการ และการประเมินผลโครงการของทุกส่วนราชการ เพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการนั้น ๆ และเป็นข้อมูลประกอบการ จัดทำแผนพัฒนาและ ตั้งงบประมาณในปีต่อไป โดยมีการประเมินผลเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การประเมินผลเชิงปริมาณ เป็นการ ประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานและ การใช้ งบประมาณในแต่ละโครงการ โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ของโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผน ดำเนินงาน และจำนวนงบประมาณที่ได้ใช้จ่ายจริง 2. การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผล ความสำเร็จของโครงการที่มีลักษณะเป็นการประเมินผลความสำเร็จของเป้าหมาย เชิงคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ ในแผนพัฒนาสามปี

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล

การติดตาม (Evaluation) การติดตามนั้น จะทำให้เราทราบได้ว่าขณะนี้ได้มีการปฏิบัติ ตามแผนยุทธศาสตร์ถึงระยะใดแล้ว ซึ่งเทคนิคอย่างง่ายที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามได้ เช่น Gant Chart ที่จะทำให้ หน่วยงานสามารถติดตามได้ว่าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ มีการดำเนินการในช่วงใด ตรงกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ แผนปฏิบัติการก็จะเป็นเครื่องมือ สำคัญในการติดตามผลการ ดำเนินงานดังได้กล่าวมาแล้ว

การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องมีเกณฑ์ มาตรฐาน (Standard criteria) และตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินเพื่อให้เกิด ความชัดเจน เป็นระบบ มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ โดยประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ ใน 2 ระดับ คือ เกณฑ์การประเมินหน่วยงาน และเกณฑ์การประเมินโครงการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการ จำเป็นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบ ทิศทางในการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 เกณฑ์ด้วยกันคือ

1. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress)

เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบผลของการดำเนินกิจกรรมกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผน การประเมินความก้าวหน้ามุ่งที่จะตอบคำถามว่า การดำเนินกิจกรรมตามโครงการสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ เป็นไปตามกรอบเวลาหรือไม่และประสบกับปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ

1.1 ผลผลิตเทียบกับเป้าหมายรวมในช่วงเวลา เป็นการดูสัดส่วนของผลผลิต (Outputs) ของโครงการว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด อาทิ ความยาวของถนนที่สร้างได้ จำนวนแหล่งน้ำ

ขนาดย่อยเพื่อการเกษตร สัดส่วนปริมาณงานการก่อสร้าง เทียบกับเป้าหมายรวมในช่วงเวลาที่กำหนด

1.2 จำนวนกิจกรรมแล้วเสร็จ เนื่องจากโครงการประกอบด้วยชุดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย จึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้า โดยพิจารณาจำนวนกิจกรรมและประเภทของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งกิจกรรมหลัก กิจกรรมพื้นฐาน กิจกรรมรอง และกิจกรรมเสริม ในช่วงระยะเวลาอาจเป็นสัปดาห์ เดือน ไตรมาส หรือระยะของโครงการ (Phase)

1.3 ทรัพยากรที่ใช้ไปในระยะเวลา เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการใช้ทรัพยากรในโครงการ ซึ่งครอบคลุมด้านงบประมาณโครงการ ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ไป งบประมาณที่อยู่ระหว่างผูกพัน เงินงวดและแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และอัตราการใช้บุคลากรสัมพันธ์กับเวลาในรูปของคน-วัน (Man-day) หรือ คน เดือน (Man-month)

1.4 ระยะเวลาที่ใช้ไป เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าเพื่อดูว่าได้ใช้เวลาไปเท่าใดแล้ว และเหลือระยะเวลาอีกเท่าใดจึงจะครบกำหนดแล้วเสร็จ โดยจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและควบคุมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายด้านเวลา และเพื่อทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวม

2. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency)

การประเมินประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้ กับทรัพยากรที่ใช้ไปในการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ใช้นอกจากงบประมาณแล้ว ยังหมายรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการจัดการและเวลาที่ใช้ไปในการดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ

2.1 สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโครงการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ ลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนการผลิต

2.2 ผลผลิตต่อกำลังคน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตต่อบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่โครงการ ซึ่งนอกจากจะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานแล้ว ยังแสดงถึงสมรรถนะและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการดำเนินโครงการ และจะเป็นแนวทางในการปรับขนาดกำลังคนที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย

2.3 ผลผลิตต่อหน่วยเวลา เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตในช่วงเวลา อาทิ จำนวนครุว์เรือนที่ได้รับการอบรมอาชีพเสริมนอกภาคเกษตรต่อเดือน จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนต่อตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละปี จำนวนผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในแต่ละช่วงไตรมาส

2.4 การประหยัดทรัพยากรการจัดการ เป็นตัวชี้วัดความสามารถของโครงการในการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารจัดการ อาทิ การปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินโครงการ

การตัดทอนขั้นตอนการปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายของโครงการ การประหยัดค่าพลังงานและค่าสาธารณูปโภคคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวม

3. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness)

การประเมินประสิทธิผล เป็นเกณฑ์พิจารณาระดับการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน โดยดูจากผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของประชากรกลุ่มเป้าหมายตามโครงการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ

3.1 ระดับการบรรลุเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดว่าโครงการบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้างและการบรรลุเป้าหมายส่งผลต่อประชากรเป้าหมายอย่างไร โดยสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรเป้าหมาย อาทิ การบรรลุเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม

3.2 ระดับการมีส่วนร่วม เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้ความสำคัญกับมิติการมีส่วนร่วม โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลต่อระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงไร และโครงการจะปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร ระดับการมีส่วนร่วมสามารถวัดจาก จำนวนประชากร ความถี่ระดับและกิจกรรม ซึ่งครอบคลุมการร่วมตัดสินใจวางแผนและติดตามผล

3.3 ระดับความพึงพอใจ เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับ โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วนของประชากรเป้าหมายที่พึงพอใจกับบริการของรัฐ สัดส่วนของครัวเรือนที่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการ ระดับความพึงพอใจในมาตรการตามโครงการ

3.4 ความเสี่ยงของโครงการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลเพื่อดูว่าโครงการมีความเสี่ยงในการบรรลุเป้าหมายด้านใดด้านหนึ่งหรือเป้าหมายรวมของโครงการหรือไม่ ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมของโครงการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. เกณฑ์ผลกระทบ (Impacts)

เป็นการพิจารณาผลกระทบโดยรวมต่อประชากรกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน สังคมและหน่วยงานในภาพรวม เป็นผลกระทบระยะยาว ผลกระทบอาจมีทั้งที่มุ่งหวัง (Intended impacts) และผลกระทบที่ไม่ได้มุ่งหวัง (Unintended impacts) ซึ่งอาจเป็นผลด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ คือ

4.1 คุณภาพชีวิต เป็นตัวชี้วัดผลกระทบต่อการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเป้าหมาย อาทิ รายได้ ความเป็นอยู่ โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ สุขอนามัย สภาพแวดล้อมของครัวเรือนชุมชน โดยสามารถวัดจากสัดส่วนครัวเรือนหรือประชากรที่ได้รับบริการจากโครงการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมาตรฐานการดำรงชีพ

4.2 ทศนคติและความเข้าใจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยมุ่งเรื่องทัศนคติและความเข้าใจของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อโครงการ โดยสามารถวัดระดับ (Scale) ทั้งเชิงบวกและลบต่อตัว

โครงการเอง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และมาตรการนโยบายผลประโยชน์ของโครงการ ความพึงพอใจในการรับบริการ และทัศนคติต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โครงการ

4.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยให้ความสำคัญเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบระยะก่อนและหลังมีโครงการ อาทิ สัดส่วนของครัวเรือนที่ยอมรับเทคโนโลยีการผลิตที่รักษาสินแวดล้อม จำนวนเกษตรกรที่ทำการเกษตรแบบธรรมชาติมากขึ้น การปฏิบัติของไ้ยวดยานโดยเคารพกฎจราจรมากขึ้น การออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งมากขึ้น และลดละพฤติกรรมการซื้อสิทธิขายเสียง การลดพฤติกรรมการประพฤติดมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่

5. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Relevance)

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องมุ่งพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาตามที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการประเมินความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนจะต้องตอบคำถามด้วยว่า แนวทางและกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่เป็นจริงได้หรือไม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

5.1 ประเด็นปัญหาหลัก ซึ่งพิจารณาจากจำนวนเรื่องหรือประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งที่ได้รับการแก้ไขแล้วและที่ยังไม่สามารถแก้ไข รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความเร่งด่วน ตามความรุนแรงของปัญหา

5.2 มาตรการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นมาตรการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยสามารถดูได้จากมาตรการที่ผู้บริหารโครงการนำมาใช้ตลอดช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการ และความสอดคล้องกับปัญหาหลัก

5.3 ความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชากรกลุ่มเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดถึงความต้องการของผู้รับบริการในการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ อาทิ คำร้องเรียน ขอร้องทุกข์ ให้แก้ไขปัญหาเพื่อสนองตอบประชากรกลุ่มเป้าหมายตามโครงการที่ไม่ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการ หรือได้รับความเสียหายจากการดำเนินโครงการซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องในการดำเนินโครงการ และสนองตอบต่อความต้องการของประชากรเป้าหมาย

6. เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability)

เป็นเกณฑ์การพิจารณาที่สืบเนื่องจากความสอดคล้อง โดยพิจารณาระดับความต่อเนื่องของกิจกรรมว่าจะสามารถดำเนินต่อไปได้โดยไม่มีการใช้งบประมาณจากภายนอกโครงการ ความสามารถในการเลี้ยงตัวเองได้ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถในการขยายกิจกรรมไปยังพื้นที่แห่งใหม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

6.1 ความอยู่รอดด้านเศรษฐกิจ (Economic viability) เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการเงินของโครงการ อาทิ จำนวนงบประมาณของโครงการ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ภาระผูกพัน สัดส่วนค่าใช้จ่ายเทียบกับผลผลิตที่ได้ ปริมาณเงินทุนสำรอง แหล่งสนับสนุนงบประมาณ

ปริมาณงบประมาณหรือเงินทุนหมุนเวียน จำนวน และขนาดกองทุนดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความอยู่รอดทางเศรษฐกิจของโครงการ

6.2 สมรรถนะด้านสถาบัน (Institutional capacity) เป็นตัวชี้วัดความสามารถของหน่วยงานในการบริหารโครงการ การพัฒนาองค์กรประชาชน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับการมีส่วนร่วมของประชากรกลุ่มเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผนงานและบริหารโครงการ และการปรับปรุงระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการ

6.3 ความเป็นไปได้ในการขยายผล เป็นตัวชี้วัดความยั่งยืนโดยพิจารณาความสามารถในการพึ่งตัวเอง โอกาสและช่องทางในการขยายผลการดำเนินโครงการกรณีโครงการประสบผลสำเร็จด้วยดี ทั้งการขยายผลตามแนวราบ กล่าวคือ การเพิ่มกิจกรรมโครงการ การเพิ่มจำนวนประชากรเป้าหมาย การขยายกำลังผลิตของโครงการเดิมและการขยายผลในแนวดิ่ง ได้แก่ การขยายพื้นที่โครงการ การขยายเครือข่ายโครงการออกไปทั่วภูมิภาค และการยกระดับโครงการเป็นระดับชาติ

7. เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity)

เป็นเกณฑ์ที่มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม (Social equity) โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์และผลกระทบจากการดำเนินโครงการ โดยยึดหลักการว่าประชากรกลุ่มเป้าหมายจะได้รับหลักประกันเรื่องความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความทั่วถึง ในการรับบริการ การจัดสรรคุณค่า (Values) และการกระจายผลตอบแทนที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ คือ

7.1 ความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มอาชีพ เป็นตัวชี้วัดความเป็นธรรมโดยให้ความสำคัญทุกกลุ่มย่อย ในสังคม อาทิ ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรแหล่งน้ำแก่กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอาชีพอื่น การจัดหาตำแหน่งให้กับผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง มาตรการลดผลกระทบทางสังคมปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่จัดให้แก่ประชากรทุกสาขาอาชีพ

7.2 ความเป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นตัวชี้วัดที่ให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมากขึ้นในการประเมินโครงการพัฒนา โดยดูว่าการดำเนินโครงการให้ความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือมีการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ (Gender discrimination) หรือไม่ โดยสามารถพิจารณาเรื่องความเท่าเทียมในโอกาส บทบาทระหว่างหญิง/ชาย การปฏิบัติที่เคารพสิทธิของสตรี

7.3 ความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น (Intergenerational equity) เป็นตัวชี้วัดที่เน้นความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น ระหว่างชนรุ่นปัจจุบันและชนรุ่นอนาคต (Future generation) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดสรรและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดหาพลังงาน โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และผลกระทบด้านสังคม โดยคำนึงถึงชนรุ่นอนาคตซึ่งจะเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินโครงการในปัจจุบัน

8. เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ (Externalities)

เป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการประเมินโครงการเพื่อเป็นหลักประกันการดำเนินโครงการจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบด้านลบต่อสังคม หรือชุมชน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

8.1 ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินโครงการ โดยเป็นการวัดและประเมินเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับการศึกษาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment – EIA) ในช่วงก่อนทำโครงการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับผิดชอบ และมีการชดเชยความเสียหายจากผลกระทบในลักษณะที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้เสียหาย เพื่อเป็นหลักประกันความเสี่ยงให้กับสังคม และเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้อนุมัติและผู้ดำเนินโครงการ

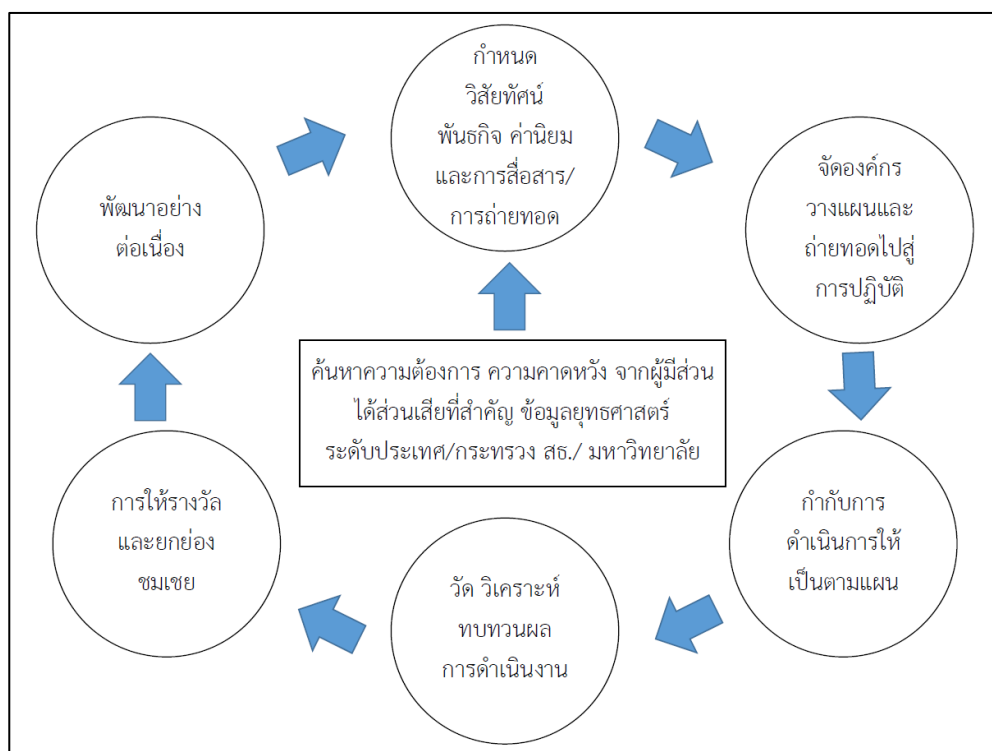
8.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบหรือความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากโครงการพัฒนาของรัฐ ในลักษณะของผลกระทบภายนอก (Externalities) ซึ่งสร้างภาระให้กับประชาชนและชุมชนโดยรอบที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเป็นต้นทุนทางสังคม (Social costs) ที่ต้องเสียไป อาทิ พื้นที่การเกษตรที่ถูกน้ำท่วมเสียหายจากโครงการสร้างเขื่อน

8.3 ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินโครงการและส่งผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน อาทิ การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสูญเสียโครงสร้าง แบบแผนและวิถีการดำเนินชีวิตที่ดี ความเสื่อมถอยของขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความเอื้ออาทร ความร่วมมือและความช่วยเหลือเกื้อกูลของชุมชนดั้งเดิม

เกณฑ์และตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลโครงการ ซึ่งครอบคลุมมิติ ด้านเศรษฐกิจ สังคม มิติด้านการบริหารจัดการ มิติด้านทรัพยากร และมิติด้านสิ่งแวดล้อม เกณฑ์และตัวชี้วัด จะเป็นประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลโครงการ ในลักษณะที่เป็นพลวัตร ในทุกขั้นตอนของกระบวนการโครงการ เพื่อวัดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งในทางปฏิบัติจำเป็นต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะโครงการ โดยกำหนดและวัดตัวแปรเฉพาะเพื่อประมวลเป็นตัวชี้วัดรวม (Composite indicators) ของแต่ละโครงการต่อไป

กระบวนการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

ในการขึ้นและขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คณะบดีใช้ระบบกลไกการนำองค์กรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ **ดังภาพ 5.1** มาใช้กำกับกับการดำเนินงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทของคณะในช่วงเวลาต่าง ๆ และได้มีการปรับเปลี่ยนและมีการทบทวนวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทในการพัฒนา โดยมีการทบทวนทุกปี



ภาพที่ 5.1 ระบบการนำองค์กร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

การประเมินความสำเร็จแผนยุทธศาสตร์

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1.1 คณะบดี แถลงนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569 ต่อประชาคมคณะสาธารณสุขศาสตร์ ในวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2564 ณ ห้องประชุมคณะสาธารณสุขศาสตร์

1.2 สื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลป้อนกลับเป็นระยะ ๆ

2. กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

2.1 กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับคณะ (รองคณบดี) ระดับหลักสูตร (ประธานหลักสูตร) ระดับส่วนงานสนับสนุน (งาน) และระดับบุคคล

2.2 จัดตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

3. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ โดยมีระบบและกลไกดังนี้

3.1 วางระบบการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ เชิงบูรณาการที่มุ่งนำเสนอผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยให้มีการประเมินตนเองเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ และให้มีการติดตามประเมินผลจากคณะกรรมการที่เป็นกลาง กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

3.2 สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับรองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ประธานหลักสูตร หัวหน้างาน และบุคลากรรายบุคคล

3.3 ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ตามตัวบ่งชี้และตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.4 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ต่อคณบดี คณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ ตามลำดับ

4. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน ตามความเหมาะสม การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนาคณะ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัยพะเยา

5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 เป็นรายไตรมาส โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 4 ครั้ง ตามวิธีการ ดังนี้

1. ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับคณะ และระดับงาน/หลักสูตร จึงกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของแผน

2. การรายงานผล

2.1 การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ)

- 1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน และ 12 เดือน)
- 2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย (6 เดือน และ 12 เดือน)

3) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (ไม่เกินเดือนพฤศจิกายน)

2.2 การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)

- 1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน และ 12 เดือน)

2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน และ 12 เดือน)

3) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะเมื่อสิ้นปีงบประมาณ (ไม่เกินเดือนพฤศจิกายน)

2.3 การรายงานผลการดำเนินโครงการ

- 1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน และ 12 เดือน)

2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน และ 12 เดือน)

3) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (ไม่เกินเดือนพฤศจิกายน)

ส่วนที่ 6

การจัดการองค์ความรู้

คณะสาธารณสุขศาสตร์ได้กำหนดแนวการจัดการความรู้ ดังนี้

Knowledge Vision

ความรู้ด้านการปฏิบัติงานและข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ปัจจัย คือ

1. พัฒนาองค์ความรู้ (Create/Leverage): การพัฒนาความรู้เชิงการปฏิบัติงานตามแผน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำองค์ความรู้

ระดับ 1 ไม่มีองค์ความรู้

ระดับ 2 องค์ความรู้ที่ได้ 1-2 เรื่อง

ระดับ 3 องค์ความรู้ที่ได้ 3-4 เรื่อง

ระดับ 4 องค์ความรู้ที่ได้ 5-6 เรื่อง

ระดับ 5 องค์ความรู้ที่ได้ตั้งแต่ 7 เรื่องขึ้นไป

2. พัฒนาการปฏิบัติงานและคุณภาพผลงานตามแผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือการจัดทำเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพแผนงาน

ระดับ 1 ไม่มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน

ระดับ 2 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน 1-2 กลุ่มภารกิจ

ระดับ 3 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน 3-4 กลุ่มภารกิจ

ระดับ 4 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน 5-6 กลุ่มภารกิจ

ระดับ 5 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงานครบทุกกลุ่มภารกิจ

3. การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ (จำนวนช่องทางการเผยแพร่)

ระดับ 1 มีการเผยแพร่จำนวน 1 ช่องทาง

ระดับ 2 มีการเผยแพร่จำนวน 2 ช่องทาง

ระดับ 3 มีการเผยแพร่จำนวน 3 ช่องทาง

ระดับ 4 มีการเผยแพร่จำนวน 4 ช่องทาง

ระดับ 5 มีการเผยแพร่จำนวนตั้งแต่ 5 ช่องทางขึ้นไป

Knowledge Sharing

กิจกรรม/โครงการแต่ละพันธกิจ

1. การเรียนรู้

1.1 เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

1.2 เรียนรู้จากการฝึกอบรม

1.3 เรียนรู้จากการอ่าน

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.1 กิจกรรมการสร้างสิ่งเร้ากระตุ้นจิตสำนึกถึง Knowledge Management: KM

2.2 กิจกรรมการสนทนาในงานสานความรู้

2.3 กิจกรรมองค์ความรู้นำทางสร้างคุณภาพ

2.4 กิจกรรมการแปลงความรู้สู่ชุมชนทรัพยากรความรู้

3. สร้างแรงจูงใจแก่ผู้แบ่งปันความรู้

การให้รางวัลแก่ทีมหรือตัวบุคคล เช่น ประกาศเกียรติคุณ/สิ่งของต่าง ๆ แก่ผู้ที่สมควรได้แก่ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้สร้างสรรค์ผลงาน/นวัตกรรมความรู้ เป็นต้น

4. การบันทึกข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.2 กำหนดผู้บันทึก

4.3 กำหนดวิธีการบันทึก/รูปแบบ

4.4 ข้อมูลที่จะบันทึก

5. การวัดผลการดำเนินการ (After Action Review: AAR)

Knowledge Assets

การสร้างขุมทรัพย์ความรู้

1. การสร้าง/ยกระดับความรู้ (ประมวผลเป็นองค์ความรู้)
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้
3. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และแบบตรวจสอบงาน
4. การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ (Knowledge Base)
5. การใช้ความรู้ (Knowledge Acting)
6. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Access) ได้แก่ เอกสาร คู่มือ เวทีกลุ่มย่อย
7. การใช้สื่อโดยช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน Web Site บอร์ดประชาสัมพันธ์



คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
19 หมู่ที่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
โทร 0 5446 6666 ต่อ 3313,3317
www.ph.up.ac.th