รายงานการประชุมระดมความคิดเห็น

สถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของคณะสหเวชศาสตร์

สำหรับการสรรหาคณบดีคณะสหเวชศาสตร์

วันศุกร์ ที่ 28 สิงหาคม 2569

เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมคณะสหเวชศาสตร์ ชั้น 3 และออนไลน์ผ่าน Microsoft Team

---

ผู้มาประชุม

1. ผศ.ดร.สุดารัตน์ สังฆะมณี	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร
2. นางสาวนุชนาถ ไชยมงคล	รักษาการหัวหน้าสำนักงานคณะ
3. นางสาวธิชาพร พูลสวัสดิ์	รักษาการหัวหน้างานวิชาการ
4. นายโกเมศ ลออพันธุ์สกุล	รักษาการหัวหน้างานแผนงาน

ผู้มาประชุมออนไลน์ผ่าน Microsoft Team

1. ดร.เอกพจน์ พรมพันธ์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยีการศึกษา
2. ผศ.ดร.สมโภช เสาร์อิน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการสุขภาพและพัฒนารายได้
3. ผศ.ดร.สรายศ ร่าเริงใจ	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
4. ผศ.ดร.สาวิตรี นะงอลา	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
5. ผศ.ดร.สุภาพร ขำจันทร์	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
6. ผศ.ดร.คณิตาพร สุภาเดช	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
7. ดร.พริน คำเส็ง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
8. รศ.ณิชาภา พาราศิลป์	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด
9. ดร.ปาจรีย์ มาน้อย	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด
10. ดร.นิภาภรณ์ วรรณพรหม	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด
11. ผศ.ดร.นพรัตน์ สังฆฤทธิ์	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด
12. ผศ.ดร.พนิดา หาญพิทักษ์พงศ์	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด
13. อ.มณฑินี วัฒนสุวกุล	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด
14. นายจริเมศน์ ไพฑูรย์	รักษาการหัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
15. นางพลับพลึง แสนใส	รักษาการแทนหัวหน้าห้องปฏิบัติการ
16. นายชนะพล จันทรากาศ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
17. นางปิลันธนา เสรเมธากุล	นักวิชาการศึกษา(กิจการนิสิต)
18. นางคัทรียา วันโน	นักวิชาการเงินและบัญชี
19. นายอนุชิต สุริยะวงค์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

19. นายเอกพงศ์ บริบุญวงค์	นักวิทยาศาสตร์
20. นางพิมพร ไชยวรรณ์	นักวิทยาศาสตร์
21. นายพลากร อุดมกิจปกรณ์	นักกายภาพบำบัด
22. นางสาวพัชรินทร์ พรหมเผ่า	นักกายภาพบำบัด
23. นายจักรพันธ์ ฮ่องลึก	นักกายภาพบำบัด

ผู้ไม่มาประชุม

1. ผศ.ดร.สิทธิพร สุวรรณมิตร	รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิตและกิจการพิเศษ (ติดภาระกิจ)
2. ดร.ชลธิชา แก้วจอหอ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและนวัตกรรมชุมชน (ติดภาระกิจ)
3. ดร.เอกราช วงศ์ษายะ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพกายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
4. ผศ.ดร.อักษรากร คำมาสุข	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
5. ผศ.ดร.กรุง ผิวพรรณ์	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
6. ดร.พิไลพร จงรวมกลาง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
7. ผศ.ดร.ณัฏฐพักตร์ ศีลวัตธำรง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
8. ดร.ดาวยศ ดาวเรือง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
10. ดร.เดช ดอกพวง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
11. ดร.เบญจมาศ สุระเดช	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
12. ผศ.ดร.กิตติ์พิพัฒน์ สุรพินิจ	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
13. ผศ.ดร.อรพินท์ อินศวร	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
14. ดร.เกษมธัษ สมทะนะ	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ลาป่วย)
15. ผศ.ณรงค์ นวลเมือง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
16. ดร.ปิยะวรรณ เอมอิ่มอนันต์	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
17. ดร.กรรณาภรณ์ อินทชัย	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
18. ดร.ฐิติมา สัมพันธ์อภัย	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
19. ดร.ฟ้า เชื้อหงษ์ทอง	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
20. อ.วิภาสิริ ศรีสุวรรณ์	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
21. รศ.ดร.สิทธิชัย ปัญญาใส	อาจารย์สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ (ติดภาระกิจ)
22. อ.ชัชฎาภรณ์ ใจเย็น	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ลาป่วย)
23. ผศ.ดร.สุพรรณิการ์ ลดาวัลย์	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ลาปฏิบัติงาน)
24. ผศ.ดร.อรรจน์มน ธรรมไชย	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)

25. รศ.ดร.อรุณีย์ พรหมศรี	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
26. ผศ.ดร.บุญสิตา สุวรรณกุล	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
27. รศ.ดร.วีระศักดิ์ ต๊ะปัญญา	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
28. ผศ.ดร.สมฤทัย พุ่มสลุด	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
29. ผศ.ดร.สินธุพร มหารัญ	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
30. ผศ.ศิรินทิพย์ คำฟู	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ลาปฏิบัติงาน)
31. อ.เกวลี สีหราช	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
32. ผศ.ดร.พัชรียา อัมพุธ	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
33. ผศ.อรุณรัตน์ ศรีทะวงษ์	อาจารย์สาขาวิชากายภาพบำบัด (ติดภาระกิจ)
34. นางสาวสายสุนีย์ คนสนิท	นักกายภาพบำบัด (ลากิจ)
35. นายนพดล เมืองซื่อ	นักวิทยาศาสตร์ (ติดภาระกิจ)
36. นางสาวนันทภรณ์ อภิชัย	นักวิทยาศาสตร์ (ติดภาระกิจ)

เริ่มประชุมเวลา 13.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 แจ้งเพื่อทราบ

ตามที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธิพงษ์ พลคำฮัก จะครบวาระ 4 ปี ของการดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสหเวชศาสตร์ ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2570 นั้น

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการ พ.ศ. 2568 ข้อ 11 ให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา แจ้งส่วนงานให้จัดการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรในส่วนงาน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของส่วนงาน และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 150 วันก่อนวาระการดำรงตำแหน่งคณบดีหรือผู้อำนวยการจะสิ้นสุดลง เพื่อใช้ประกอบการสรรหา โดยคำนึงถึงสถานะการณ์ และความต้องการของส่วนงานด้วยและแจ้งให้คณะกรรมการทราบ นั้น

ทั้งนี้สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ได้มีหนังสือถึงคณะสหเวชศาสตร์เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2569 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ โดยให้คณะสหเวชศาสตร์จัดประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของคณะ และให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรและส่งรายงานการประชุมไปยังสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2569 เพื่อดำเนินการเสนอสภามหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

คณะสหเวชศาสตร์ จึงได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรเพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของคณะ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สังฆะมณี รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กรเป็นประธานในการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 2 ระดมความคิดดเห็นร่วมกันของบุคลากรในคณะ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของคณะ

1. สถานภาพ

1.1 สถานภาพด้านกำลังคนและบุคลากร

คณะสหเวชศาสตร์มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 65 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 47 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ 4 คน และบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป 14 คน โดยบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 40 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน สะท้อนถึงความพร้อมด้านคุณวุฒิของกำลังคนสำหรับการจัดการศึกษา การวิจัย และการดำเนินพันธกิจทางวิชาการของคณะ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องได้รับการกำกับให้มีคุณสมบัติและใบประกอบวิชาชีพตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ

ด้านขีดความสามารถของบุคลากร คณะมีระบบประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่กับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยนำผลไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผ่านการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ การ Upskill/Reskill การ Coaching/Mentoring การจัดการความรู้ และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยเฉพาะสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ การวิจัย และนวัตกรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อทิศทางการพัฒนาคณะในอนาคต

คณะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การรับรองสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพตามกรอบ UP-PSF การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน และการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้งบประมาณ การอบรม และระบบพี่เลี้ยงเป็นกลไกสนับสนุนในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยปีงบประมาณ 2569 มีอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 58.33

ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 42.11 และมีอาจารย์ที่ได้รับการการรับรองสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพตามกรอบ UP-PSF ร้อยละ 25

โดยภาพรวม สถานภาพด้านบุคลากรของคณะมีความพร้อมในเชิงคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ และมีระบบพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของคณะ อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ยังควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การบริหารภาระงาน การเติมเต็มอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็น การเพิ่มสัดส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะใหม่ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.2 สถานภาพด้านวิชาการและการผลิตบัณฑิต

คณะสหเวชศาสตร์มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ โดยในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ และหลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต และหลักสูตรปริญญาโท 1 หลักสูตรได้แก่ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การฟื้นฟูสมรรถภาพ) ซึ่งเป็นการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อขยายการจัดการศึกษาระดับสูงของคณะ โดยเปิดรับนิสิตรุ่นแรกในภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2569 นี้

คณะมีระบบติดตามคุณภาพและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา โดยพิจารณาทั้งการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด การสอบเพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การมีงานทำของบัณฑิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ความพึงพอใจของนิสิต และผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถูกนำกลับมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

โดยภาพรวม คณะมีฐานการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งจากหลักสูตรวิชาชีพระดับปริญญาตรีทั้งสองหลักสูตร และมีทิศทางในการขยายการจัดการศึกษาสู่ระดับบัณฑิตศึกษา ความท้าทายสำคัญในระยะต่อไปคือการรักษาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพควบคู่กับการปรับหลักสูตรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ เทคโนโลยี ตลาดแรงงาน และทักษะแห่งอนาคต รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสนับสนุนทิศทางทางวิชาการและการวิจัยของคณะได้อย่างชัดเจน

1.3 สถานภาพด้านการบริหารจัดการภายในคณะ

คณะสหเวชศาสตร์มีโครงสร้างการบริหารที่กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี 3 ฝ่าย ผู้ช่วยคณบดี 4 ฝ่าย ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะ รวมถึงคณะกรรมการประจำคณะและคณะกรรมการที่รับผิดชอบพันธกิจสำคัญขององค์กร มีการกำกับ ติดตาม ประเมินและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) และเป้าหมายของคณะ

ด้านการบริหารงบประมาณและการเงิน คณะดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของคณะ ควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและกระทรวงการคลัง มีการใช้ระบบบัญชี 3 มิติในการบริหารการเงิน มีการจัดทำรายงานรายรับ รายจ่าย และการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำทุกเดือน และได้รับการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี

การจัดสรรงบประมาณของคณะเชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามพันธกิจ ทั้งการผลิตบัณฑิต การพัฒนาบุคลากร การวิจัย การบริการวิชาการ และการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ โดยมีการติดตามด้านการเงิน ต้นทุน รายรับ–รายจ่าย และการใช้ทรัพยากรเป็นรายเดือน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจและปรับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ 2568 บรรลุร้อยละ 100 และตัวชี้วัดที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100

ด้านการบริหารจัดการ คณะได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบ UP-DMS สำหรับการบริหารเอกสารและการลงนาม ระบบ MS Teams สำหรับการสื่อสารภายใน ระบบการเงิน การคลังและพัสดุ ระบบ HR Smart สำหรับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระบบยืม–คืนอุปกรณ์วิจัยและ Equipment Management System เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรและลดความซ้ำซ้อนในการจัดซื้อครุภัณฑ์ ผลการประเมินการใช้ระบบดิจิทัลภายในคณะสะท้อนการยอมรับของผู้ใช้งานในระดับสูง

โดยภาพรวม สถานภาพด้านการบริหารจัดการของคณะมีพัฒนาการไปสู่การบริหารที่ใช้ข้อมูลและระบบดิจิทัลสนับสนุนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานมากขึ้น มีระบบกำกับติดตามผลการดำเนินงานและงบประมาณที่ชัดเจน และสามารถเชื่อมโยงการจัดสรรทรัพยากรกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในระยะต่อไปควรมุ่งเน้นการเชื่อมโยงฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ยังแยกส่วนให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้มากขึ้น ลดขั้นตอนและงานซ้ำซ้อน ตลอดจนพัฒนาการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจเชิงบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สถานการณ์

จากสถานภาพของคณะสหเวชศาสตร์ในปัจจุบัน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งด้านโครงสร้างประชากร ระบบสุขภาพ เทคโนโลยี ตลาดแรงงาน นโยบายภาครัฐ และการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษา พบว่าคณะอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ กล่าวคือ มีฐานความพร้อมด้านบุคลากรและหลักสูตรวิชาชีพที่มีมาตรฐาน มีระบบบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงาน ขณะเดียวกันต้องปรับตัวให้ทันต่อความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ รูปแบบการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีที่มีบทบาทต่อวิชาชีพเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

2.1 การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

การเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ และการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของประชาชนทุกช่วงวัย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลโดยตรงต่อศาสตร์กายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์ ความต้องการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจประเมิน การวินิจฉัย การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะบริการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและการดูแลสุขภาพในระดับชุมชน ซึ่งเป็นทั้งโอกาสในการผลิตกำลังคนและการพัฒนาบริการทางวิชาการและวิชาชีพของคณะ ขณะเดียวกัน การเกิด โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ทำให้ระบบสุขภาพต้องการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สถานการณ์ดังกล่าวเปิดโอกาสให้คณะพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งการจัดบริการวิชาการ

การอบรม และการพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ และบุคลากรสุขภาพในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้มากขึ้น

ด้านเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ ระบบอัตโนมัติ เครื่องมือห้องปฏิบัติการหุ่นยนต์ เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการทำงานของวิชาชีพและความต้องการกำลังคนในอนาคต ความก้าวหน้าของระบบอัตโนมัติทางห้องปฏิบัติการอาจทำให้ความต้องการแรงงานบางลักษณะลดลงและส่งผลต่อโอกาสการมีงานทำของบัณฑิตในอนาคต ดังนั้น การผลิตบัณฑิตจึงต้องขยับจากการเน้นความรู้และทักษะวิชาชีพพื้นฐานไปสู่สมรรถนะที่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูล ปรับตัว และสร้างคุณค่าในงานที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด

ในระดับนโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงานของคณะ ทั้งหมุดหมายด้านการเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง และการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการพัฒนาในอนาคต ซึ่งสนับสนุนทิศทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์แม่นยำ Genomics การดูแลผู้สูงอายุ และการจัดการศึกษาทั้งในระบบปริญญาและรูปแบบ Non-degree นอกจากนี้ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ SDG 3: Good Health and Well-being ยังสอดคล้องกับศาสตร์และบทบาทของคณะในการสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน

อีกด้านหนึ่ง การลดลงของอัตราการเกิดส่งผลให้จำนวนผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาในอนาคตมีแนวโน้มลดลง ประกอบกับการแข่งขันจากสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรในศาสตร์เดียวกันหรือมีชื่อเสียงในระดับประเทศและภูมิภาค ทำให้การแข่งขันเพื่อดึงดูดผู้เรียนมีความเข้มข้นมากขึ้น นอกจากนี้ นโยบายการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลยังเป็นปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อทรัพยากรในการดำเนินงานของคณะ

2.2 โอกาสของคณะ

เมื่อพิจารณาจากสถานภาพและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คณะมีโอกาสสำคัญในการต่อยอดความเข้มแข็งของหลักสูตรวิชาชีพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาที่หลากหลายขึ้น โดยเฉพาะหลักสูตรหรือกิจกรรม Non-degree, Reskill/Upskill และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ โรคอุบัติใหม่ เทคโนโลยีสุขภาพ และความรู้เฉพาะทางของวิชาชีพ รวมถึงการขยายการจัดการศึกษาสู่ระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งจะเริ่มเปิดรับนิสิตในภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2569

ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ของคณะที่สะท้อนโอกาสสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุและโรคอุบัติใหม่ การพัฒนาระบบหรือพื้นที่ให้บริการตรวจประเมินและรักษาที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้สูงอายุและชุมชน และการพัฒนาหลักสูตรขั้นสูง เช่น ระดับปริญญาโท เพื่อการต่อยอดองค์ความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้านการวิจัย สถานการณ์สุขภาพและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสให้คณะพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ระบบสุขภาพและชุมชน ต่อยอดความเชี่ยวชาญของบุคลากร และสร้างเครือข่ายวิจัยทั้งระดับชาติและนานาชาติ โดยเฉพาะประเด็นด้านผู้สูงอายุ สุขภาพชุมชน เทคโนโลยีสุขภาพ การแพทย์แม่นยำ และนวัตกรรมที่เกิดจากศาสตร์ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและวิสัยทัศน์ของคณะ

ด้านบริการวิชาการและวิชาชีพ การเพิ่มขึ้นของความต้องการบริการสุขภาพและการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพเป็นโอกาสในการพัฒนาระบบบริการที่สามารถสร้างทั้งคุณค่าทางสังคมและรายได้แก่คณะ

รวมถึงใช้ชุมชนซึ่งเป็นฐานการเรียนรู้ของคณะในการบูรณาการการจัดการศึกษา การวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาชีพให้เกิดผลลัพธ์ต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะมีความได้เปรียบจากการมีชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้และมีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุและปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3 ความท้าทายของคณะ

แม้คณะจะมีพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนา แต่ยังมีความท้าทายในหลายมิติ ได้แก่

2.3.1 การรักษาความสามารถในการแข่งขันของหลักสูตร ภายใต้แนวโน้มจำนวนผู้เรียนที่ลดลงและการแข่งขันระหว่างสถาบันที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้คณะต้องพัฒนาคุณค่าและอัตลักษณ์ของหลักสูตรให้มีความชัดเจน สามารถแสดงผลลัพธ์ของบัณฑิต คุณภาพการจัดการศึกษา และความแตกต่างจากสถาบันอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3.2 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้หลากหลายและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์และนักวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสร้างนวัตกรรมสุขภาพ การเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย และการสร้างเครือข่ายทางวิชาการในระดับสากล ซึ่งได้รับการระบุเป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะโดยตรง

2.3.3 ด้านบุคลากร แม้คณะมีความพร้อมด้านคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ แต่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและลักษณะงานทำให้ต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะใหม่ โดยเฉพาะด้าน Digital, AI, Research และ Innovation ควบคู่กับการเพิ่มสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น และอาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนบริหารภาระงานให้เหมาะสมกับการขยายพันธกิจของคณะ

2.3.4 ด้านการบริหารจัดการ ความไม่แน่นอนของงบประมาณและข้อจำกัดด้านทรัพยากรทำให้คณะจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร พัฒนาแหล่งรายได้จากบริการวิชาการและวิชาชีพ และใช้ข้อมูลประกอบการจัดลำดับความสำคัญของการลงทุน ขณะเดียวกัน แม้คณะมีระบบดิจิทัลสนับสนุนการทำงานหลายระบบแล้ว แต่การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบ การลดงานซ้ำซ้อน และการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง

2.4 ผลกระทบต่อพันธกิจของคณะ

สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อการดำเนินพันธกิจของคณะโดยตรง ในพันธกิจด้าน

2.4.1 การเตรียมและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคน คณะจำเป็นต้องปรับการผลิตบัณฑิตจากการตอบสนองมาตรฐานวิชาชีพเพียงอย่างเดียวไปสู่การสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะแห่งอนาคต สามารถใช้เทคโนโลยี เรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและตลาดแรงงาน รวมถึงขยายรูปแบบการพัฒนากำลังคนผ่านหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและการเรียนรู้แบบ Non-degree

2.4.2 การวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ สถานการณ์ด้านสังคมสูงวัย โรคอุบัติใหม่ เทคโนโลยี และนโยบายประเทศ เป็นทั้งโจทย์วิจัยและโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ คณะจึงต้องยกระดับคุณภาพงานวิจัย เพิ่มการตีพิมพ์และการใช้ประโยชน์ สร้างเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงกับปัญหาสุขภาพของชุมชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.4.3 การบริการวิชาการและการพัฒนาชุมชน ความต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุและประชาชนในชุมชนที่เพิ่มขึ้นเปิดโอกาสให้คณะใช้ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและฐานชุมชนในการพัฒนารูปแบบบริการที่ตอบโจทย์พื้นที่มากขึ้น รวมถึงบูรณาการองค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างผลลัพธ์ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่สามารถติดตามและแสดงผลได้อย่างชัดเจน

2.4.4 การบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสร้างรายได้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพและความต้องการ Upskill/Reskill ของบุคลากรสุขภาพเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น การอบรมเฉพาะทาง และบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน ซึ่งสามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมและลดการพึ่งพางบประมาณจากแหล่งเดียว ทั้งนี้ การสร้างระบบบริการทางวิชาการและสุขภาพให้สามารถสร้างรายได้และพึ่งพาตนเองได้ถูกกำหนดเป็นหนึ่งในความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะ

2.4.5 การบริหารจัดการองค์กร ความไม่แน่นอนของงบประมาณ การเพิ่มขึ้นของภารกิจ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้คณะต้องพัฒนาการบริหารบนฐานข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เชื่อมโยงระบบสารสนเทศ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบกำกับติดตามที่สามารถสะท้อนทั้งประสิทธิภาพและผลลัพธ์ขององค์กร ตลอดจนรักษาความโปร่งใส ความปลอดภัยของข้อมูล และความต่อเนื่องของการดำเนินงาน

โดยสรุป คณะสหเวชศาสตร์อยู่ในสถานการณ์ที่มี โอกาสในการเติบโตควบคู่กับแรงกดดันให้ปรับตัว ฐานความเข้มแข็งด้านวิชาชีพ บุคลากร ชุมชน และระบบการบริหารเป็นทุนสำคัญของคณะ ขณะที่สังคมสูงวัย ความต้องการบริการสุขภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และนโยบายด้านกำลังคนสุขภาพเป็นโอกาสในการขยายบทบาทของคณะ อย่างไรก็ตาม การลดลงของจำนวนผู้เรียน การแข่งขันระหว่างสถาบัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความไม่แน่นอนด้านงบประมาณ และความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใหม่ของบุคลากร เป็นปัจจัยที่ทำให้คณะต้องทบทวนและปรับรูปแบบการดำเนินพันธกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาคุณภาพและความสามารถในการแข่งขัน พร้อมสร้างคุณค่าต่อผู้เรียน วิชาชีพ ชุมชน และสังคมในระยะต่อไป

3. ความต้องการของคณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะแห่งอนาคต

1.1 การพัฒนานิสิต

1.1.1 พัฒนาด้านวิชาการ

- ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะในการใช้ AI อยากถูกต้องสมเหตุสมผล
- ส่งเสริมให้นิสิตมีความรู้ด้าน Digital Health (สุขภาพดิจิทัล) คือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการดูแลสุขภาพ การวินิจฉัยโรค และการให้บริการทางการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพ แม่นยำ และเข้าถึงง่ายขึ้น
- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนิสิตให้สามารถสื่อสารได้ดี โดยคณะมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมนิสิต
- พัฒนานิสิตให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับสหวิชาชีพได้ดี และสามารถสร้างนวัตกรรมได้
- พัฒนานิสิตผ่านการจัดการเรียนการสอนแบบจำลองสถานการณ์ (Simulation-Based Learning) ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริง
- จัดพื้นที่ให้นิสิตได้ทำงานกลุ่ม มี co working space มากขึ้น

- พัฒนาจุดเด่นของหลักสูตรให้ชัดเจน รวมทั้งวางเป้าหมายในการพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้ชัดเจน
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาทั้งสองศาสตร์

1.1.2 พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

- จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม Professionalism จิตบริการ ความรับผิดชอบ และจริยธรรมวิชาชีพจากสถานการณ์จริง รวมถึงมีอาจารย์และรุ่นพี่เป็นแบบอย่าง เพื่อให้นิสิตมีทั้งความสามารถด้านวิชาการและมีความเป็นมืออาชีพ
- มีทิศทางอย่างชัดเจนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิต

1.2 การพัฒนาบุคลากร

1.2.1 พัฒนาสมรรถนะ ศักยภาพ ด้านวิชาการ

- สนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ AI อย่างถูกต้อง พัฒนาภาษาอังกฤษ การวิจัย และทักษะวิชาชีพ รวมถึงสนับสนุนการอบรมและการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในประเทศและต่างประเทศ
- ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาตามกรอบ UP-PSF
- กำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่คณะและหลักสูตรต้องการอย่างชัดเจน และมีงบประมาณสนับสนุนให้ครอบคลุมต่อการพัฒนา
- ให้ทุนในการทำวิจัยในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น
- ควรพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการให้บริการ ทั้งแก่นิสิตและบุคลากร

1.2.2 พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการทำงานเป็นทีม เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิความเท่าเทียม พร้อมทั้งสร้างระบบยกย่องบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

2.1 การพัฒนานิสิตด้านวิจัยและนวัตกรรม

- สนับสนุนให้นิสิตได้ทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากปัญหาจริงของผู้รับบริการ ชุมชน และระบบสุขภาพ โดยจัดให้มีพื้นที่หรือเวทีสำหรับทดลองและพัฒนาผลงาน พร้อมสนับสนุนการนำเสนอผลงาน การประกวด และการต่อยอดผลงานสู่การใช้ประโยชน์จริง
- ส่งเสริมให้นิสิตไปนำเสนอผลงานภายในและภายนอกประเทศ
- จัดงบประมาณที่เหมาะสม เพียงพอ เท่าเทียม กับงานวิจัยของนิสิตแต่ละหลักสูตร
- พัฒนางานด้านพัฒนานวัตกรรมสำหรับนิสิตอย่างจริงจัง

2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์เศรษฐกิจและชุมชน

- สนับสนุนทุนวิจัยและสร้างระบบพี่เลี้ยงด้านวิจัย พัฒนากลุ่มวิจัยตามความเชี่ยวชาญของแต่ละสาขา และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน เพื่อพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่แก้ปัญหาชุมชน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือสร้างรายได้ให้แก่คณะและชุมชนได้จริง
- มุงเน้นส่งเสริมงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก้ไขปัญหาชุมชนได้จริง
- จัดงบประมาณซ่อมแซมครุภัณฑ์สำหรับงานวิจัยอย่างครอบคลุม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบิการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

3.1 แนวทางการพัฒนางานด้านบริการวิชาการและการจัดหารายได้

- พัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นและบริการวิชาการแบบมีค่าธรรมเนียมในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ จัดทำแพ็กเกจบริการสำหรับหน่วยงานและชุมชน และมีระบบประชาสัมพันธ์ บริการแบบ One Stop Service เพื่อเพิ่มผู้รับบริการและสร้างรายได้ให้คณะอย่างเป็นรูปธรรม
- พัฒนางานด้านบริการวิชาการโดยบูรณาการร่วมกันทั้งสองศาสตร์ และวางกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอกับการรองรับพันธกิจใหม่คือการบริการในศูนย์สุขภาพกายภาพบำบัดและเทคนิคการแพทย์
- วางกรอบระยะเวลา ติดตามผลลัพธ์ ในการดำเนินงานด้านการจัดหารายได้ที่ชัดเจนและขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นขั้นตอนให้ต่อเนื่อง ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการดำเนินงานสม่ำเสมอ

3.2 แนวทางการพัฒนางานด้านบริการวิชาชีพ และส่งเสริมสุขภาวะของคนในชุมชนข

- จัดคลินิกบริการวิชาชีพเชิงรุกและหน่วยบริการเคลื่อนที่ ลงพื้นที่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการความเชี่ยวชาญของทุกสาขาวิชาในการคัดกรอง ประเมินสุขภาพ ฟื้นฟู และส่งเสริมสุขภาพ พร้อมจัดทำฐานข้อมูลสุขภาพชุมชนเพื่อใช้วางแผนดูแลต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมในการให้บริการภายใต้การกำกับดูแลของอาจารย์
- วางกรอบระยะเวลา ติดตามผลลัพธ์ ในการดำเนินงานด้านการบริการวิชาชีพสู่ชมชนที่ชัดเจน มีการบูรณาการทั้งสองศาสตร์ กายภาพบำบัด เทคนิคการแพทย์ และขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการดำเนินงานสม่ำเสมอ
- จัดสรรงบประมาณให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก เพียงพอ ครอบคลุม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

4.1 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติของนิสิต

- ส่งเสริมให้นิสิต นำศิลปะและวัฒนธรรมไทยมาบูรณาการกับวิชาชีพสหเวชศาสตร์ เช่น ภูมิปัญญาการดูแลสุขภาพ การแพทย์แผนไทย อาหารและวิถีชีวิตท้องถิ่น รวมถึงจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสืบสานอัตลักษณ์ล้านนา เพื่อให้นิสิตเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและสามารถนำวัฒนธรรมไปต่อยอดให้เข้ากับบริบทสุขภาพสมัยใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์
- ส่งเสริมให้นิสิตเคารพในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และส่งเสริมให้นิสิตคัดกรองข้อมูล รู้เท่าทันสื่อโซเชียล ลดการใช้สื่อ online หันมาพัฒนาจิตใจอย่างจริงจัง

4.2 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ ของบุคลากร

- ส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมไทย และอัตลักษณ์ล้านนา โดยบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และกิจกรรมของคณะฯ พร้อมสนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดเป็นกิจกรรมหรือองค์ความรู้ร่วมสมัย เพื่อให้บุคลากรเป็นแบบ อย่างที่ดีในการสืบสานวัฒนธรรมแก่คนรุ่นใหม่

- ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้เท่าทันคัดกรองข้อมูลจากสื่อโซเชียล ลดการใช้สื่อ online หันมายกระดับจิตใจอย่างจริงจัง คิด พูด ทำ ไม่ทำร้ายผู้อื่นเพื่อสร้างสัมคมน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

5.1 แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน การบริหารงานบุคคล

- พัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้ คล่องตัว โปร่งใส และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ โดยจัดทำระบบภาระงานและผลงานแบบดิจิทัล ลดขั้นตอนงานเอกสาร มีเกณฑ์ประเมินและความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม พร้อมวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้สอดคล้องกับศักยภาพและเป้าหมายของคณะฯ รวมถึงมีระบบดูแล Work-life balance และความผูกพันของบุคลากร เพื่อรักษาคนเก่งและสร้างองค์กรที่ยั่งยืน

- พิจารณาผลการปฏิบัติงานตามการปฏิบัติงานจริง เพราะบางสาขางานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการทำงานวิจัย แต่งานวิจัยเป็น KPI ที่สำคัญของคณะ ขอให้ผู้บริหารทบทวนในประเด็นดังกล่าว และเมื่อประเมินเสร็จสิ้นขอให้สร้างระบบป้อนกลับข้อมูลให้กับบุคลากรได้ทราบ ข้อดี ข้อควรพัฒนา ของตนเอง

- มีมาตรการในการจัดการที่รัดกุม ในการขาด ลา มาสาย ของบุคลากร

- ควรพิจารณาปรับหลักเกณฑ์การใช้เงินสนับสนุนการพัฒนาตนเอง (Box Grant) ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยอาจเปิดโอกาสให้สามารถจัดสรรหรือใช้วงเงินสนับสนุนของบุคลากรท่านอื่นได้ในกรณีที่มีความจำเป็นและเหมาะสม ภายใต้ความยินยอมของเจ้าของสิทธิ์ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดอย่างชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร

- ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะให้มากขึ้น เพื่อแสดงศักภาพด้านต่างๆได้อย่างเต็มที่

5.2 แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน การบริหารทรัพยากร

- จัดทำระบบบริหารทรัพยากรแบบดิจิทัลและมีฐานข้อมูลกลาง สำหรับติดตามการใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์ และงบประมาณให้สามารถตรวจสอบและวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน พร้อมจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและการจัดซื้อครุภัณฑ์ให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของแต่ละสาขาอย่างโปร่งใสและคุ้มค่า

- คณะควรพัฒนาระบบการวางแผนด้านทรพยากรอย่างเป็นระบบ จะขอสนับสนุนจากส่วนไหนอย่างไร เมื่อไหร่ และแสวงหารายได้เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดอย่างไร เพื่อให้มีทรัพยากรพร้อมรองรับการใช้งานในทุกพันธกิจ

- จัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน โครงการต่างๆ ตามระดับเศรษฐกิจปัจจุบัน จำนวนนิสิต ลักษณะกิจกรรม อย่างเหมาะสมเท่าเทียม

- กำหนดกรอบระยะเวลาในการตรวจสอบ ซ่อมแซม และบำรุงรักษาโสตทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างชัดเจน รวมถึงมีระบบติดตามสถานะการแจ้งซ่อมและการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ลดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และสร้างความต่อเนื่องในการเรียนรู้ของนิสิต

5.3 แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน <u>การบริหารด้านอื่นๆ</u>

- ลดขั้นตอนการทำงานและเปลี่ยนกระบวนการบริหารเป็นระบบดิจิทัลแบบ One Stop Service เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดงานเอกสารและการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน พร้อมจัดทำ Dashboard ข้อมูลสำคัญของคณะฯ สำหรับติดตามผลการดำเนินงาน งบประมาณ ภาระงาน และตัวชี้วัดแบบ Real-time เพื่อให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ รวมถึงเปิดช่องทางให้บุคลากรและนิสิตเสนอความคิดเห็นหรือแจ้งปัญหาเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนางานสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันของบุคคลากรได้ ในกรณีที่ลากิจ ลาป่าย หรือลาปฏิบัติงาน

- อยากให้มีการเชื่อมต่อระบบ IT ให้เข้าอยู่ระบบเดียวกัน เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร

- สร้างสภาพแวดล้อภายในคณะให้น่าอยู่ ปลอดภัย มีความยุติธรรม แก้ไขปัญหาอย่างจริงใจ และสื่อสารให้บุคลากรสม่ำเสมอ

- คณะฯ อยู่ในบริบทที่ระบบสุขภาพ เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ และการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันสังคมสูงวัยและปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อนเพิ่มความต้องการบริการสุขภาพ จึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายที่คณะฯ ต้องปรับตัว โดยเร่งพัฒนาหลักสูตรและทักษะนิสิตให้สอดคล้องกับอนาคต เพิ่ม AI, Digital Health ภาษาอังกฤษ และทักษะวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพบุคลากร สนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาล ชุมชน ภาคเอกชน และต่างประเทศ รวมถึงพัฒนางานบริการวิชาการและบริการวิชาชีพให้ตอบสนองสังคมและสามารถสร้างรายได้ เพื่อสร้างจุดเด่นและความแตกต่างของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาให้ชัดเจนและยั่งยืน

- คณะสหเวชศาสตร์มีจุดแข็งด้านองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีบุคลากรที่มีศักยภาพและหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคม แต่ยังมีโอกาสในการพัฒนาระบบการทำงานให้เชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การสร้างความร่วมมือระหว่างสาขาวิชา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงควรเร่งสร้างจุดเด่นและอัตลักษณ์ของคณะให้ชัดเจน เพื่อยกระดับความเป็นเลิศและความสามารถในการแข่งขันของคณะสหเวชศาสตร์ในอนาคต และควรควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและเชื่อมโยงกันมากขึ้น ลดขั้นตอนและภาระงานที่ไม่จำเป็น พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน เพิ่มการบูรณาการและใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสาขาวิชา ส่งเสริมการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูง พัฒนาระบบบริการวิชาการและการสร้างรายได้ รวมถึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและนานาชาติให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของคณะ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

ปิดประชุมเวลา 14.30 น.

.....

(นางสาวนุชนาถ ไชยมงคล)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สังฆะมณี)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม