



แผนยุทธศาสตร์การบริหาร(พลิกโฉม) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563-2566



AMS

FACULTY OF ASSOCIATED MEDICAL SCIENCES

KHON KAEN UNIVERSITY

KKU



วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นเลิศด้านนวัตกรรมทางเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัดระดับสากล
International excellence in medical technology and physical therapy innovations

ค่านิยมองค์กร (Values) : "SMILE"

S = Social devotion	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาชุมชน
M = Management by fact	การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
I = Innovation focus	การมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในทุกพันธกิจ
L = Lifelong learning	การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
E = Excellence service	การมุ่งเน้นลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ได้รับการบริการที่มีคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

อยู่แบบพี่น้อง เสียสละเพื่อองค์กร ร่วมสร้างงานสำเร็จ



แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567

ตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 *ประเภทผลลัพธ์ จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ
 กลุ่ม 1 หมายถึง Corporate KPI
 กลุ่ม 2 หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SO, CC) และ ผู้รับผิดชอบ	Corporate KPI	ค่าเป้าหมาย						แผนปฏิบัติการ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ
		2563	2564	2565	2566	2567			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1. Education transformation (SC1, SC2)									
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด การสร้างนวัตกรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคม ผู้รับผิดชอบ AC, ST, HMT, HPT	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (7.1ก-3)	4	4	4.5	4.5	5		แผนระยะสั้น	
							กลยุทธ์ที่ 1	1. แผนพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ ทางด้านวิชาชีพ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น โครงการจัดปัญหาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็น นักศึกษาเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัดใน ศตวรรษที่ 21 โครงการพัฒนานักศึกษาให้มีความ พร้อมในการสอบใบประกอบวิชาชีพ	1. ร้อยละนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 (7.1ข1-8)
							กลยุทธ์ที่ 2	2. แผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านการ ผลิตบัณฑิตกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา	2. ร้อยละการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ (7.1ก-2)
							กลยุทธ์ที่ 3	3. แผนปรับหลักสูตรเดิมให้ดำเนินการจัดการ เรียนการสอนตามกระบวนการทศนิยมใหม่ เช่น โครงการ สร้างบทเรียนออนไลน์	3. ร้อยละของนักศึกษาแลกเปลี่ยนแบบ Inbound-outbound (7.1ค-1)
									4. จำนวนหลักสูตรที่ทำการพัฒนาการเรียนการ สอนตามกระบวนการทศนิยมใหม่ (7.1ข1-6)
	2. ร้อยละบัณฑิตมีงานทำภายใน 6 เดือน (7.1ก-1.2)	95	95	100	100	100			
	3. ร้อยละงานวิจัยของ นศ.ระดับ บัณฑิตศึกษาที่พัฒนาสู่การสร้าง prototype (7.1ก-5)	15	20	30	40	50	กลยุทธ์ที่ 4	4. แผนสนับสนุนงานวิจัยของนักศึกษาทั้งระดับ บัณฑิตศึกษาและปริญญาตรีให้นำไปสู่การจดอนุ สิทธิบัตร/ สิทธิบัตร และการพัฒนานวัตกรรม เช่น โครงการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยแก่โครงการวิจัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีการผลิตนวัตกรรม	5. จำนวนงานวิจัยของนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษาที่มีการจดอนุสิทธิบัตร/ สิทธิบัตร (7.1ก-6) 6. จำนวนผลงานวิจัยวิทยานิพนธ์ของ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่รับรางวัลใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (7.1ก-8)
	4. จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาตามความ ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (7.1ข1-1)	1	1	1	1	1		แผนระยะยาว	
							กลยุทธ์ที่ 5	1. แผนพัฒนานหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความ ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เช่น โครงการพัฒนา dual degree และ double degree โครงการพัฒนา หลักสูตรที่มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ รวมทั้งหลักสูตร non-degree และหลักสูตรก้าวนำ	1. จำนวนหลักสูตรที่มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ 2. จำนวนหลักสูตร dual degree 3. จำนวนหลักสูตร double degree 4. จำนวนหลักสูตร non-degree 5. จำนวนหลักสูตรก้าวนำ
	5. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง ตามมาตรฐาน AUN-QA					2	กลยุทธ์ที่ 6	2. แผนปรับหลักสูตรปริญญาตรี/ บัณฑิตศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐาน AUN-QA	6. จำนวนหลักสูตรระดับปริญญาตรี/ บัณฑิตศึกษา ที่พัฒนามาตามมาตรฐาน AUN-QA

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SO, CC) และ ผู้รับผิดชอบ	Corporate KPI	ค่าเป้าหมาย							แผนปฏิบัติการ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ
		2563	2564	2565	2566	2567				
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2. Research transformation (SC3, SA2, SA3, SO2) เป้าประสงค์ 1. เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความท้าทายของชุมชนหรือสังคม และนำไปใช้ประโยชน์ 2. เพื่อผลิตนวัตกรรมที่ต่อยอดเชิงพาณิชย์ ผู้รับผิดชอบ RE, SAIR	1. ร้อยละผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด (7.1ก-13)	30	35	40	45	50		แผนระยะสั้น		
							กลยุทธ์ที่ 1	1. แผนสนับสนุนให้มีการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและมีผลกระทบและตอบโจทย์ความท้าทายของสังคมและการบูรณาการข้ามศาสตร์ เช่น โครงการ AMS super camp	1. ร้อยละผลงานตีพิมพ์ที่มีคุณภาพสูง (Q1+Q2) ต่อจำนวนผลงานตีพิมพ์ทั้งหมด (7.1ก-10)	
							กลยุทธ์ที่ 2	2. แผนผลักดันงานวิจัยสู่การสร้างเสริมสุขภาพ เช่น โครงการสร้างอาชีพนวดแผนไทย โครงการผ้าขาวม้าพาสสุขภาพดี	2. ร้อยละโครงการวิจัยในรูปแบบ research program ที่ได้รับทุนจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย (7.1ข1-10)	
							กลยุทธ์ที่ 3	3. แผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยกับภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และคู่ความร่วมมือ เช่น โครงการ Innovation to Market & Business Alliance	3. ผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือจากภาคเอกชนหรือผู้นำไปใช้ประโยชน์ (7.1ค-3)	
							กลยุทธ์ที่ 4	4. แผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำวิจัยกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่มีคุณภาพ (Top400 ของโลก) เช่น โครงการสร้างงานวิจัยที่ร่วมกับต่างประเทศ	4. ร้อยละผลงานตีพิมพ์ที่มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่มีคุณภาพ (Top400 ของโลก) ต่อจำนวนผลงานตีพิมพ์ทั้งหมด (7.1ด-12)	
							กลยุทธ์ที่ 5	5. แผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความเข้มแข็ง เช่น โครงการ AMS super camp		
	2. จำนวนนวัตกรรมที่ต่อยอดเชิงพาณิชย์ (7.1ก-17)	2	2	3	3	4		แผนระยะยาว		
							กลยุทธ์ที่ 6	1. แผนผลักดันงานวิจัยที่มีคุณภาพสู่การสร้างนวัตกรรม เช่น โครงการ Innovation to Market & Business Alliance	1. จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรจากผลงานวิจัย (7.1ก-14)	
							กลยุทธ์ที่ 7	2. แผนสนับสนุนผลงานที่มีการผลิตเป็น prototype สู่การรับรองมาตรฐานเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เช่น โครงการให้คำปรึกษา/คำแนะนำการรับรองมาตรฐานนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การใช้ในเชิงพาณิชย์ (ผ่าน CISM&P)	2. จำนวนผลงานนวัตกรรม (7.1ก-15)	
									3. จำนวนนวัตกรรมที่อยู่ในระดับ TRL-4 ที่ได้รับการยกระดับสู่การรับรองมาตรฐาน (7.1ก-16)	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3. Academic/Professional service transformation (SC4, SC6, SO1, SO3, CC1, CC2) เป้าประสงค์ 1. เพื่อสร้างหลักสูตรอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม 2. เพื่อสร้างการบริการทางวิชาชีพใหม่ที่ทันสมัย 3. เพื่อสร้างรายได้สำหรับการพึ่งพาตนเอง 4. เพื่อสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านสุขภาพ ผู้รับผิดชอบ RE, SAIR, LAWC	1. รายได้รวมของคณะฯ (เฉพาะค่าบริการทางวิชาการ) (7.5ก1-1.1)	2	2	2.5	2.5	3		แผนระยะสั้น		
	2. จำนวนบริการทางวิชาการ/ วิชาชีพที่ส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (7.5ก1-18) 3. กำไรสุทธิจากการบริการวิชาชีพ (ล้านบาท) (7.5ก1-2)	5	5	6	6	7	กลยุทธ์ที่ 1	1. แผนสนับสนุนให้มีการสร้างหลักสูตรอบรมทางวิชาการที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม เช่น โครงการ smart training โครงการสร้างหลักสูตรแบบ non-degree	1. จำนวนผู้เข้าอบรมทางวิชาการ (7.5ก2-3)	
							กลยุทธ์ที่ 2	2. แผนส่งเสริมโครงการบริการวิชาการ/วิชาชีพที่ส่งมอบคุณค่าให้ชุมชน เช่น โครงการชุมชน	2. จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ใช้ นวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาของตนเองฯ	
							กลยุทธ์ที่ 3	3. แผนสร้างตลาดใหม่เพื่อให้บริการทางด้านวิชาชีพ เช่น โครงการ Wellness for All: การตลาดเชิงรุกเพื่อบริการทางวิชาชีพ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชันรับส่งข้อมูลเชิงสุขภาพฯ	3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้มารับบริการทางวิชาชีพ (7.5ก2-4)	
							กลยุทธ์ที่ 4	4. แผนสร้างการบริการทางวิชาชีพใหม่ที่ทันต่อสถานการณ์และตอบสนองความต้องการของสังคม เช่น โครงการพัฒนาการตรวจเพื่อประเมินดัชนีสุขภาพ (Health index)	4. จำนวนการบริการทางวิชาชีพใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (7.1ก-21)	
								แผนระยะยาว		
							กลยุทธ์ที่ 5	1. แผนปรับเปลี่ยน infrastructure ให้รองรับการให้บริการทางด้านวิชาชีพใหม่ เช่น โครงการปรับปรุงห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ระดับ 3 (Class 3)		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SO, CC) และ ผู้รับผิดชอบ	Corporate KPI	ค่าเป้าหมาย						แผนปฏิบัติการ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ
		2563	2564	2565	2566	2567			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4. Management transformation เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาการบริหารองค์กรในแบบดิจิทัล 2. เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลพร้อมใช้งานสำหรับการตัดสินใจ 3. เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบ AD, HR, SAIR	1. จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมใช้งานในกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน (7.1๗1-19)		1	1	2	3		แผนระยะสั้น	
							กลยุทธ์ที่ 1	1. แผนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานแบบดิจิทัล เช่น โครงการเปลี่ยนคอมพิวเตอร์เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบดิจิทัล โครงการ Paperless	1. จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมใช้งานในกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน (7.1๗1-19)
							กลยุทธ์ที่ 2	2. แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลพร้อมใช้งานในแต่ละกลุ่มงาน	
	2. ร้อยละกระบวนการสนับสนุนใช้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงเป็น Digital Workflow (7.1๗1-18)	2	2	2	3	4	กลยุทธ์ที่ 3	3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรในแบบดิจิทัล เช่น โครงการพัฒนางานประจำโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 5. Human resource transformation (SC5) เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ 2. เพื่อสร้างระบบด้านทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน ผู้รับผิดชอบ AD, HR	1. Productivity/ Head (ล้านบาท) (7.3๗1-5)	0.45	0.45	0.47	0.49	0.50		แผนระยะสั้น	
							กลยุทธ์ที่ 1	1. แผนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามความต้องการของคณะ เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานในอนาคต โครงการพัฒนาบุคลากรสร้างเป็นผู้นำ	1. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่ใช้พัฒนาบุคลากร (7.3๗4-2)
	2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (7.3๗1-3) 3. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (7.3๗1-4)	80	82	84	86	88	กลยุทธ์ที่ 2	2. แผนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร เช่น โครงการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ และสายสนับสนุน	