



โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HOSPITAL

แผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2569-2573

(ระยะ 5 ปี)



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO HOSPITAL



ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
Wisdom for Community Empowerment





แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ การจัดการเรียนการสอน และการสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อภาวะสุขภาพและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของประชาชนในจังหวัดพะเยาและภูมิภาคใกล้เคียง

ในห้วงระยะเวลา 5 ปีต่อจากนี้ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพในทุกมิติ ทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาโรคที่มีความซับซ้อนด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญระดับสูง ตลอดจนการบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบสาธารณสุขในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

อนึ่ง แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา และยุทธศาสตร์ชาติสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

คณะผู้บริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เพื่อก้าวสู่การเป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำที่เป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นด้านสุขภาพให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง



นายแพทย์กฤติน นาราเวชสกุล

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

คำนำ	2
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	5
1.1 ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	5
1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	6
1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	6
1.4 บริการที่สำคัญของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	7
1.5 กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573	13
1.6 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก และอัตลักษณ์ของโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา	14
1.7 บุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา (Workforce Profile)	17
1.8 ความสัมพันธ์ระดับองค์กรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	22
1.9 ผู้ป่วย ผู้รับผลงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	23
ส่วนที่ 2	25
การประเมินสภาพแวดล้อมและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	25
2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	25
2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	28
2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	30
ส่วนที่ 3	32
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 - 2573	32
3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital)	33
3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ บริการและดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐาน (Excellence of Service and Healthcare)	38

3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital Technology for Transformation)	42
3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กร และยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting Management Organization for Sustainability)	45
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีสู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)	51
ส่วนที่ 4	54
การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา	54
4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	54
4.2 การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงาน	56
4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)	58

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573

1.1 ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ซึ่งประสบภาวะวิกฤตด้านสาธารณสุขที่สำคัญ ทั้งจากอุบัติการณ์ของโรคติดต่อ เช่น HIV และวัณโรค กลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) อาทิ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง และโรคไตวาย รวมถึงสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางจราจรและปัญหาทางสุขภาพจิตในพื้นที่ ขณะเดียวกัน ระบบบริการสุขภาพเดิมยังเผชิญข้อจำกัดด้านความครอบคลุมของพื้นที่และภาวะขาดแคลน บุคลากรทางการแพทย์ ทำให้ไม่สามารถรองรับความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยพะเยาจึงได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุข คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะสหเวชศาสตร์ เพื่อเป็น กลไกหลัก ในการผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุขและร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้ดำเนินการขอใช้พื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าแม่ต๋ำ เนื้อที่ประมาณ 578 ไร่ จากกรมป่าไม้ เพื่อจัดตั้ง **โครงการศูนย์ศึกษาวิจัยทางการแพทย์และโรงพยาบาล** และได้รับอนุญาตเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2556 เพื่อเริ่มดำเนินการก่อสร้างอาคารศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นพ้น เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2557 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนิน แทนพระองค์ทรงวางศิลาฤกษ์อาคารศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

ต่อมา สภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2558 เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2558 ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การจัดตั้งศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีฐานะเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยตามความในมาตรา 7 (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา

ศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา (รหัสหน่วยบริการ 004134700) ได้เริ่มเปิด ให้บริการรักษาพยาบาลแก่บุคลากร นิสิต และประชาชนทั่วไป ในแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ก่อนจะขยายขีดความสามารถสู่การบริการนอกเวลาราชการ แผนกผู้ป่วยใน (IPD) ขนาด 32 เตียง และแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมงในเดือนธันวาคมของปีเดียวกัน จนสามารถให้บริการทางการแพทย์เต็มรูปแบบทั้งโรคทั่วไปและเฉพาะทางในปัจจุบัน

เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารจัดการและประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการบริการทางวิชาการ สภามหาวิทยาลัยพะเยาในคราวประชุมครั้งที่ 7/2563 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563 จึงมีมติให้ยุบรวมศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาเข้ากับคณะแพทยศาสตร์ โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดคณะแพทยศาสตร์ และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา” ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

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

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา สนับสนุนภารกิจบริการทางการแพทย์ ให้กับคณะแพทยศาสตร์ และมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์ ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 การจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านสุขภาพที่มีภูมิปัญญาความเป็นมืออาชีพและมีภาวะผู้นำในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม
- 1.3.2 การสร้างวิจัยและนวัตกรรม นำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรและภายนอกในระดับชาติและนานาชาติ
- 1.3.3 ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ครอบคลุมโรคซับซ้อนด้วยมาตรฐานสากลและหัวใจความเป็นมนุษย์
- 1.3.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานประเพณี
- 1.3.5 บริหารด้านหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.4 บริการที่สำคัญของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการเป็นสถานพยาบาลขนาด 120 เตียง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ดำเนินการเปิดทั้งสิ้น 68 เตียง และมีบริการที่สำคัญดังต่อไปนี้

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดบริการ
1. การให้บริการผู้ป่วยนอก (OPD)	1) ผู้ป่วยได้รับบริการรวดเร็วถูกต้อง ปลอดภัย ตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) ผู้ป่วยและญาติมีความพึงพอใจในการให้บริการ	ให้บริการคัดกรอง ตรวจรักษาโรคทั่วไปและโรคเฉพาะทางที่มีความหลากหลายสอดคล้องตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป และแพทย์เฉพาะทาง จำนวนทั้งสิ้น 23 คลินิก ปัจจุบันมีอัตราผู้รับบริการการบริการเฉลี่ย 300 - 400 รายต่อวัน
2. การให้บริการผู้ป่วยใน (IPD)	1) ผู้ป่วยได้รับการดูแลแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อน 2) ผู้ป่วยและญาติมีความพึงพอใจในการให้บริการ	เปิดให้บริการผู้ป่วยใน (IPD) จำนวนทั้งสิ้น 2 หอผู้ป่วย - หอผู้ป่วยในสามัญ 1/1 : ให้บริการรักษาพยาบาลทั้งผู้ป่วยชาย ผู้ป่วยหญิง และผู้ป่วยเด็ก ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มโรค ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีเตียงรับผู้ป่วยทั้งหมด 32 เตียง แบ่งเป็น รับผู้ป่วยสามัญ จำนวน 22 เตียง, ห้องผู้ป่วยจิตเวช จำนวน 4 เตียง, ห้องผู้ป่วยให้ยาเคมีบำบัด จำนวน 4 เตียง และห้องแยกโรค จำนวน 2 เตียง - หอผู้ป่วยพิเศษ 3/1 : ให้บริการรักษาพยาบาลทั้งผู้ป่วยชาย ผู้ป่วยหญิง และผู้ป่วยเด็ก ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มโรค ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีเตียงรับผู้ป่วยทั้งหมด 18 เตียง แบ่งเป็น รับผู้ป่วยพิเศษเตียงเดี่ยว (Superior room) 16 เตียง ห้องพิเศษเตียงคู่ (Deluxe room) จำนวน 2 เตียง- หอผู้ป่วยพิเศษ 3/2 : ให้บริการรักษาพยาบาลทั้งผู้ป่วยชาย ผู้ป่วยหญิง และผู้ป่วยเด็ก ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มโรค ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีเตียงรับผู้ป่วยทั้งหมด 18 เตียง แบ่งเป็น

บริการ	ความสำคัญ ต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดบริการ
		<p>รับผู้ป่วยพิเศษเตียงเดี่ยว (Superior room) 16 เตียง ห้องพิเศษเตียงคู่ (Deluxe room) จำนวน 2 เตียง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผู้รับบริการทั้งสิ้น 1,989 ราย คิดเป็นอัตราส่วนการครองเตียงร้อยละ 36.4</p>
<p>3. การให้บริการ ผู้ป่วยอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน (ER)</p>	<p>1) ได้รับการวินิจฉัยโรค และรักษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว</p> <p>2) ผู้ป่วยและญาติได้ รับทราบข้อมูลความ เจ็บป่วย และมีส่วนร่วม ในการวางแผนการรักษา</p>	<p>ให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ / ฉุกเฉิน ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ปลอดภัย ได้มาตรฐาน เหมาะสม ตามระดับความรุนแรง มีความปลอดภัยทั้งผู้ให้และ ผู้ใช้บริการ โดยให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินใน 4 ระบบงาน หลัก ได้แก่</p> <p>บริการหน่วยระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency Medical Service: EMS) เป็นหน่วยปฏิบัติการการแพทย์ ฉุกเฉินระดับสูง (ALS) ให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ตลอด 24 ชั่วโมง</p> <p>การรักษาพยาบาลฉุกเฉินในโรงพยาบาล</p> <p>บริการรับ-ส่งต่อผู้ป่วย (Interfacility patient transport) ผู้ป่วยในโรงพยาบาลและเครือข่ายและบริการรับ-ส่งจาก โรงพยาบาลลูกข่ายที่รับส่งต่อแม่ข่าย เพื่อการรักษาพยาบาล อย่างต่อเนื่อง ทั้งรับกลับมารักษาและส่งต่อรักษา</p> <p>การบริหารจัดการสาธารณสุขภัยด้านการแพทย์</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผู้รับบริการทั้งสิ้น 12,148 ราย</p>
<p>4. การให้บริการ ผู้ป่วยผ่าตัด (OR)</p>	<p>1) ผู้ป่วยได้รับการผ่าตัด ที่ถูกต้อง มีความ ปลอดภัยและไม่มี ภาวะแทรกซ้อน</p>	<p>ให้บริการในด้านการผ่าตัดตลอด 24 ชั่วโมง แก่ผู้ป่วยทั้งในรายปกติและฉุกเฉิน รวมทั้งการผ่าตัดเล็ก (Case Minor) ผ่าตัดใหญ่ (Case Major) และเปิดบริการ เพิ่มเติม การให้บริการผ่าตัดแบบวันเดียวกลับ (One Day Surgery : ODS) และการผ่าตัดแผลเล็ก (Minimally</p>

บริการ	ความสำคัญ ต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดบริการ
	2) ผู้ป่วยและญาติมีความพึงพอใจในการให้บริการ	Invasive Surgery : MIS) การผ่าตัดทางศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมระบบทางเดินปัสสาวะ ศัลยกรรมระบบหู คอ จมูก จักษุวิทยา และศัลยกรรมกระดูกและข้อ
5. การให้บริการ ระงับความรู้สึก ผู้ป่วย และการพัก ฟื้น (Anesthesia)	1) ผู้ป่วยได้รับยาระงับ ความรู้สึกที่ถูกต้อง มี ความปลอดภัยและไม่มี ภาวะแทรกซ้อน 2) ผู้ป่วยและญาติมี ความพึงพอใจในการ ให้บริการ	ให้บริการระงับความรู้สึกผู้ป่วยตามมาตรฐานบริการวิสัญญี โดยวิสัญญีแพทย์ และวิสัญญีพยาบาล ให้คำปรึกษา ตรวจ วินิจฉัย รักษาผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และผู้ป่วยที่มีความ เจ็บปวด
6. การให้บริการ ดูแลผู้ป่วยวิกฤต (ICU)	1) ผู้ป่วยได้รับความ ปลอดภัยและมีชีวิตฟื้น ภาวะวิกฤต 2) ได้รับการสื่อสาร ข้อมูล รับทราบข้อมูล สำคัญและมีส่วนร่วมใน การดูแลรักษา	ให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตรวมที่มีอายุ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เช่น โรคทางอายุรกรรม ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมกระดูก จักษุ และสูติ - นรีเวชกรรม ผู้ป่วยโรคทาง ประสาทและสมองตลอด 24 ชั่วโมง เป็นการรับผู้ป่วยจาก แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน ที่มีอาการหนัก หรือรับย้ายจาก หอผู้ป่วยในจากห้องผ่าตัด และรับ Refer จากโรงพยาบาล อื่น ๆ โดยมีแพทย์ผู้รับผิดชอบแต่ละสาขาเป็นผู้พิจารณา เปิดให้บริการทั้งหมด 8 เตียง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวนผู้ป่วยที่ได้รับการ ดูแลภาวะวิกฤตทั้งสิ้น 33 ราย อัตราครองเตียง 8.02
7. การให้บริการ ปฐมภูมิและ ส่งเสริมสุขภาพ (Primary Care and Health Promotion)	1) ผู้รับบริการได้รับ บริการที่มีคุณภาพ มาตรฐานและปลอดภัย 2) ผู้ป่วยและประชาชน ในพื้นที่ได้รับการคัด กรองและให้คำปรึกษา	ให้บริการที่ครอบคลุมงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมและเฝ้าระวังโรค รวมทั้งงานด้านอาชีวอนามัย และงานการพยาบาลชุมชนแบบองค์รวมทั้งภายในและ ภายนอกโรงพยาบาล โดยการประสานงานระหว่างภาคี เครือข่าย สนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนด้านสุขภาพ

บริการ	ความสำคัญ ต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดบริการ
	ด้านการสร้างเสริม สุขภาพที่จำเป็น	เพื่อให้ประชากรในพื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา หมู่ 2 ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา และพื้นที่ใกล้เคียง มีสุขภาพที่ดี
8. การให้บริการ หน่วยธาลัสซีเมีย (Thalassemia Center)	1) ผลการตรวจวิเคราะห์ มีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ได้รับมาตรฐาน ระดับสากล 2) ผู้รับบริการมีความพึง พอใจในการให้บริการ	หน่วยบริการทางการแพทย์ที่ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ธาลัสซีเมีย การกำหนดคู่เสี่ยงธาลัสซีเมีย การให้คำปรึกษา ทางพันธุกรรม และการพิจารณาการตรวจวินิจฉัยก่อนคลอด ของโรคธาลัสซีเมีย ให้กับผู้รับบริการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยาและสถานพยาบาลในเขตพื้นที่ใกล้เคียง
9. การให้บริการ การแพทย์แผนไทย (Thai Traditional medicine)	1) ผู้รับบริการได้รับการ ตรวจรักษาที่ถูกต้อง ปลอดภัย เข้าถึงบริการ ได้ง่าย 2) ผู้รับบริการมีความพึง พอใจในการให้บริการ	ให้บริการตรวจรักษา ส่งเสริม ป้องกันและฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้วยการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก เช่น การนวด แผนไทยแบบราชสำนัก การประคบร้อนด้วยลูกประคบ สมุนไพร การอบไอน้ำสมุนไพร การดูแลมารดาหลังคลอด ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย การใช้สมุนไพรในการรักษา และการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพด้วยการแพทย์แผนไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผู้รับบริการทั้งสิ้น 1,007 ราย
10. การให้บริการ การแพทย์แผนจีน	1) ผู้รับบริการได้รับการ ตรวจรักษาที่ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย เข้าถึงบริการได้ง่าย 2) ผู้รับบริการมีความพึง พอใจในการให้บริการ	ให้บริการด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการฟื้นฟู สุขภาพ โดยแพทย์แผนจีน มุ่งเน้นการรักษา และบรรเทา ภาวะของโรคสำคัญต่างๆ และโรคอื่นๆ ตามดุลยพินิจของ แพทย์ โดยการฝังเข็ม กระตุ้นไฟฟ้า ครอบแก้ว รมยา และ การกดจุดใบหูภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ

บริการ	ความสำคัญ ต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดบริการ
11. หน่วยไตเทียม (Hemodialysis Unit)	1) ผู้รับบริการได้รับการดูแลรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย จากภาวะแทรกซ้อน 2) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ	ให้บริการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยมีเตียงรับผู้ป่วยทั้งหมด 9 เตียง มีผู้เข้ารับบริการในปี พ.ศ. 2568 เฉลี่ยเดือนละ 441 คน
12. การให้บริการ สูติ-นรีเวชกรรม	1) ผู้รับบริการได้รับการตรวจวินิจฉัยและรักษาถูกต้อง 2) ผู้รับบริการและญาติมีความพึงพอใจในการบริการ	-ให้บริการสตรีตั้งครรภ์ตั้งแต่กระบวนการฝากครรภ์ รอคคลอด การคลอดธรรมชาติและผ่าตัดคลอด การดูแลมารดาและทารกหลังคลอด ภายใน 2 ชั่วโมง โดยมีเตียงรับผู้ป่วยรอคลอด จำนวน 2 เตียง และเตียงคลอด จำนวน 2 เตียง -ให้บริการวางแผนครอบครัว ส่งเสริมการมีบุตร และการยุติการตั้งครรภ์ -ให้บริการตรวจคัดกรองโรคอ้วนเชิงกรานสตรีโดยเปิดให้บริการห้องตรวจนรีเวช จำนวน 1 ห้อง ห้องฝากครรภ์ จำนวน 1 ห้อง และห้องสอนโรงเรียนพ่อแม่ จำนวน 1 ห้อง
13. Blood Bank	1) ผู้รับบริการได้รับการดูแลรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย จากภาวะแทรกซ้อน 2) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ	- ให้บริการตรวจคัดกรอง จัดหา และรับบริจาคโลหิต - ให้บริการผลิต แยกส่วนประกอบของโลหิต เพื่อใช้ตรงตามความต้องการรักษา รวมถึงเก็บรักษา และการเบิกจ่าย และให้บริการจ่ายเลือดให้กับผู้ป่วย
14. GI Center	1) ผู้รับบริการได้รับการตรวจวินิจฉัยและรักษาถูกต้อง	ให้บริการตรวจวินิจฉัย รักษา และคัดกรองโรคเกี่ยวกับหลอดอาหาร กระเพาะอาหาร ลำไส้ ตับ ตับอ่อน และทางเดินน้ำดี โดยแพทย์เฉพาะทาง ด้วยเทคโนโลยีการส่องกล้องชั้นสูง (Endoscopy) รวมถึงการให้คำปรึกษา การฉีดวัคซีน และการตรวจโรคทางเดินอาหารและตับแบบเร็วรั้ง

บริการ	ความสำคัญ ต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดบริการ
	2) ผู้รับบริการและญาติ มีความพึงพอใจในการ บริการ	
15. Neuro- Rehabilitation & Aging	1) ผู้รับบริการได้รับการ ตรวจวินิจฉัยและรักษา ถูกต้อง 2) ผู้รับบริการและญาติ มีความพึงพอใจในการ บริการ	ให้บริการ รักษา ฟื้นฟู ระบบประสาทและสมอง โดยทีม แพทย์ร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อฟื้นฟูการทำงานของ สมองและร่างกาย เพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ป้องกันภาวะแทรกซ้อน ในผู้ป่วยโรคสมอง/เส้นประสาทและ ผู้สูงอายุ
16. Orthopedic Rehabilitation	1) ผู้รับบริการได้รับการ ตรวจวินิจฉัยและรักษา ถูกต้อง 2) ผู้รับบริการและญาติ มีความพึงพอใจในการ บริการ	ให้บริการรักษา ฟื้นฟู ผู้ป่วยที่มีปัญหาเกี่ยวกับกระดูก กล้ามเนื้อ เส้นเอ็น ข้อต่อ และกระดูกสันหลัง ทั้งจาก อุบัติเหตุ โรคข้อเสื่อม หรือหลังผ่าตัด โดยทีมแพทย์ร่วมกับ ทีมสหสาขาวิชาชีพ
17. Skin Center	1) ผู้รับบริการได้รับการ ตรวจวินิจฉัยและรักษา ถูกต้อง 2) ผู้รับบริการและญาติ มีความพึงพอใจในการ บริการ	ให้บริการตรวจวินิจฉัย รักษา โรคผิวหนัง และบริการด้าน ผิวหนัง/ความงาม โดยทีมแพทย์เฉพาะทาง

1.5 กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573

กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศ มหาวิทยาลัยได้มีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเศรษฐกิจฐานชีวภาพ BIO Circular Economy (BCG) ซึ่งเป็นข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 [เมษายน 2568] ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์นโยบายและแผนของ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS และนโยบายการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) ตามข้อกำหนดของ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กระบวนการที่ 2 [กรกฎาคม 2568] เข้าร่วมการประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมีอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี เข้าร่วม จุดประสงค์คือให้หลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการที่ 3 [กรกฎาคม 2568] รับนโยบายและวิสัยทัศน์จากอธิการบดี หน่วยงานจัดทำ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์

กระบวนการที่ 4 [สิงหาคม 2568] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 - 2 ประกอบกับการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เข้มมุ่ง ข้อมูลผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอก องค์กร ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา มาใช้เป็นข้อมูล ในการพิจารณาและนำมาวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา และเสนอขอความเห็นชอบแผนพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา คณะกรรมการอำนวยการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

กระบวนการที่ 5 [ตุลาคม 2568] ประกาศใช้แผนพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573

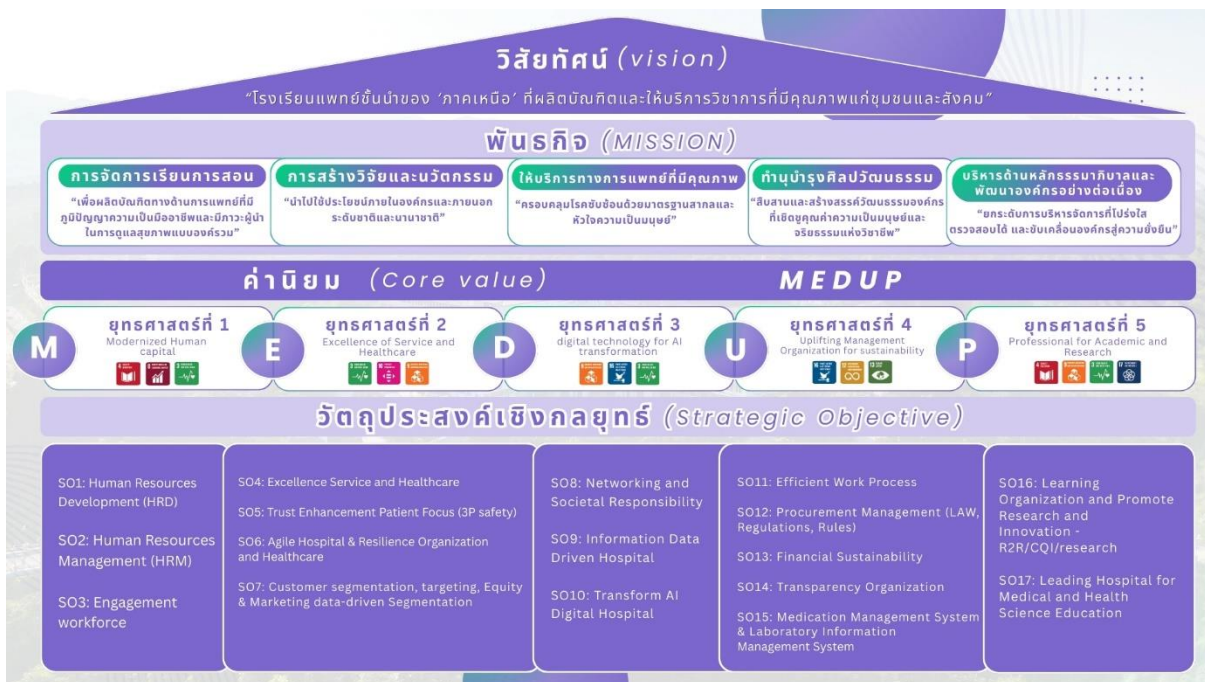
1.6 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก และอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

วิสัยทัศน์	“โรงเรียนแพทย์ชั้นนำของภาคเหนือที่ผลิตบัณฑิต และให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพแก่ชุมชนและสังคม”
พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตทางการแพทย์ที่มีภูมิปัญญาความเป็นมืออาชีพและมีภาวะผู้นำในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม - การสร้างวิจัยและนวัตกรรม นำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรและภายนอกในระดับชาติและระดับนานาชาติ - ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ครอบคลุมโรคซับซ้อนด้วยมาตรฐานสากลและหัวใจความเป็นมนุษย์ - ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานประเพณี - บริหารด้านหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
อัตลักษณ์	“โรงพยาบาลที่คุณเข้าถึงได้” (Hospital you can touch)
วัฒนธรรมองค์กร	สามัคคี มีคุณธรรมนำพา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ค่านิยมองค์กร	<p>“MEDUP”</p> <p>M : Moral and Integrity (Ethics and transparency) คุณธรรมและความซื่อสัตย์</p> <p>E : Education and Organization Learning (Visionary Leadership) มุ่งเน้นการศึกษาและการเรียนรู้</p> <p>D : Data Driven (Management by Fact to success and innovation) ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล</p> <p>U : Unity (Valuing People) ความมีน้ำหนึ่งใจเดียว</p> <p>P : Professionalism (Delivering Value and Results) ความเป็นมืออาชีพ</p>
สมรรถนะหลัก ขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - การรักษาโรคซับซ้อนระดับตติยภูมิและศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ - การเพิ่มศักยภาพการบริการและลูกค้าสัมพันธ์ - เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ที่ขับเคลื่อนโรงพยาบาลด้วยข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ - การยกระดับทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและสหวิชาชีพ - การพัฒนาโรงพยาบาลอย่างสมดุลผ่านการบริการชุมชน ความยั่งยืนของระบบนิเวศ และความมั่นคงทางการเงิน

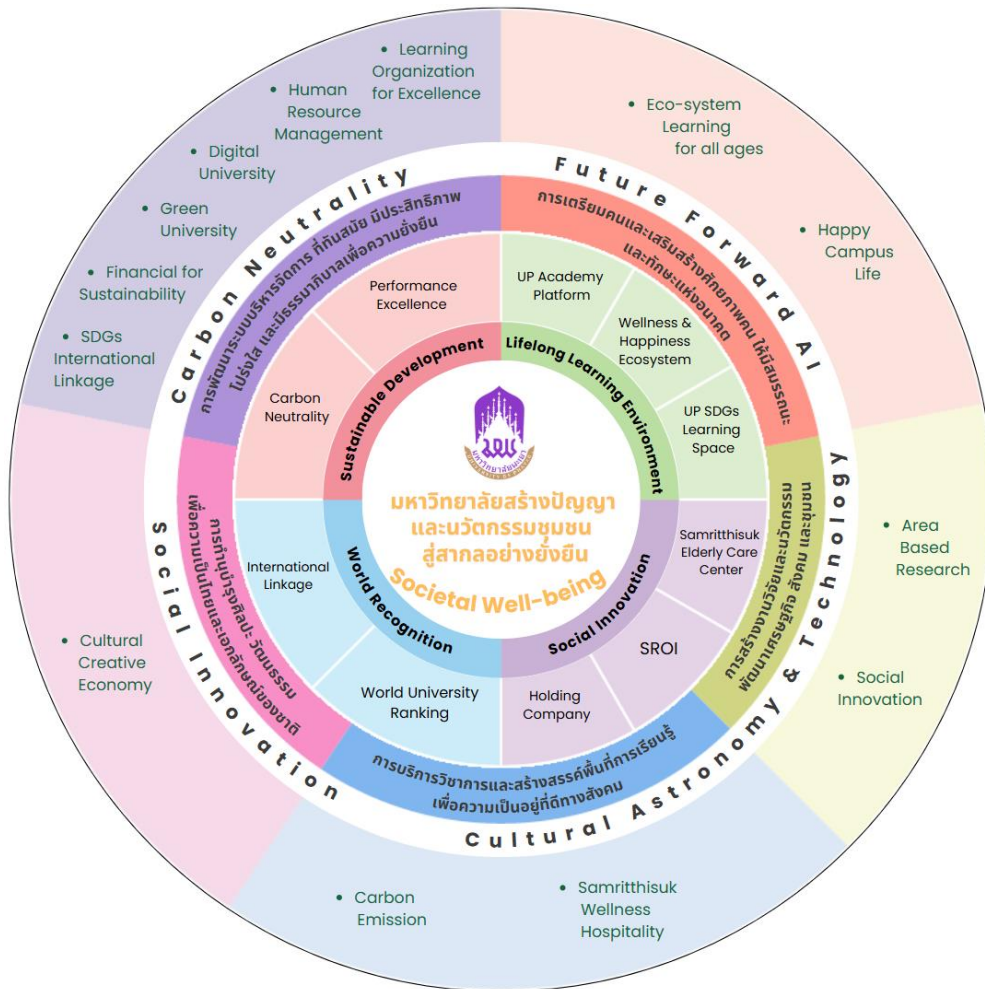
1.6.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์



ภาพที่ 1 กรอบนโยบายและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



ภาพที่ 2 กรอบประเด็นยุทธศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



ภาพที่ 3 Strategy Wheel โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1.7 บุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา (Workforce Profile)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น 5 ส่วนงาน คือ กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสำนักงาน โดยมีข้อมูลจัดเรียงตามฝ่ายงาน ดังต่อไปนี้

1) ฝ่ายอำนวยการ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				รวม (คน)
		พนักงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	
1	วิศวกร	2	-	-	1	3
2	พนักงานบริการ	1	-	-	3	4
3	บุคลากร	3	-	-	-	3
4	นักวิชาการพัสดุ	3	-	1	3	7
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	-	-	-	3
6	นักวิชาการเงินและบัญชี	7	1	1	-	9
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	2	3
8	นักประชาสัมพันธ์	1	-	-	-	1
9	ช่างเทคนิค	-	-	1	1	2
10	คนงาน	1	-	-	1	2
11	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5	-	-	4	9
12	เจ้าพนักงานบริการทั่วไป	-	-	-	1	1
รวม		27	1	3	16	47

2) ฝ่ายปฐมนิเทศและสร้างเสริมสุขภาพ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				รวม (คน)
		พนักงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	
1	พยาบาล	1	-	-	-	1
2	พนักงานบริการ	-	-	-	1	1
3	นักวิชาการสาธารณสุข	2	-	-	-	2
4	นักการแพทย์แผนไทย	1	-	-	-	1
5	นักโภชนาการ	-	-	-	1	1
รวม		4	0	0	2	6

3) ฝ่ายการพยาบาล

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				รวม (คน)
		พนักงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	
1	พยาบาล	83	4	-	2	89
2	พนักงานขับรถยนต์	1	-	2	-	3
3	พนักงานเปล	1	-	-	6	7
4	ผู้ช่วยพยาบาล	1	-	22	9	32
5	นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	3	-	-	-	3
รวม		89	4	24	17	134

4) ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

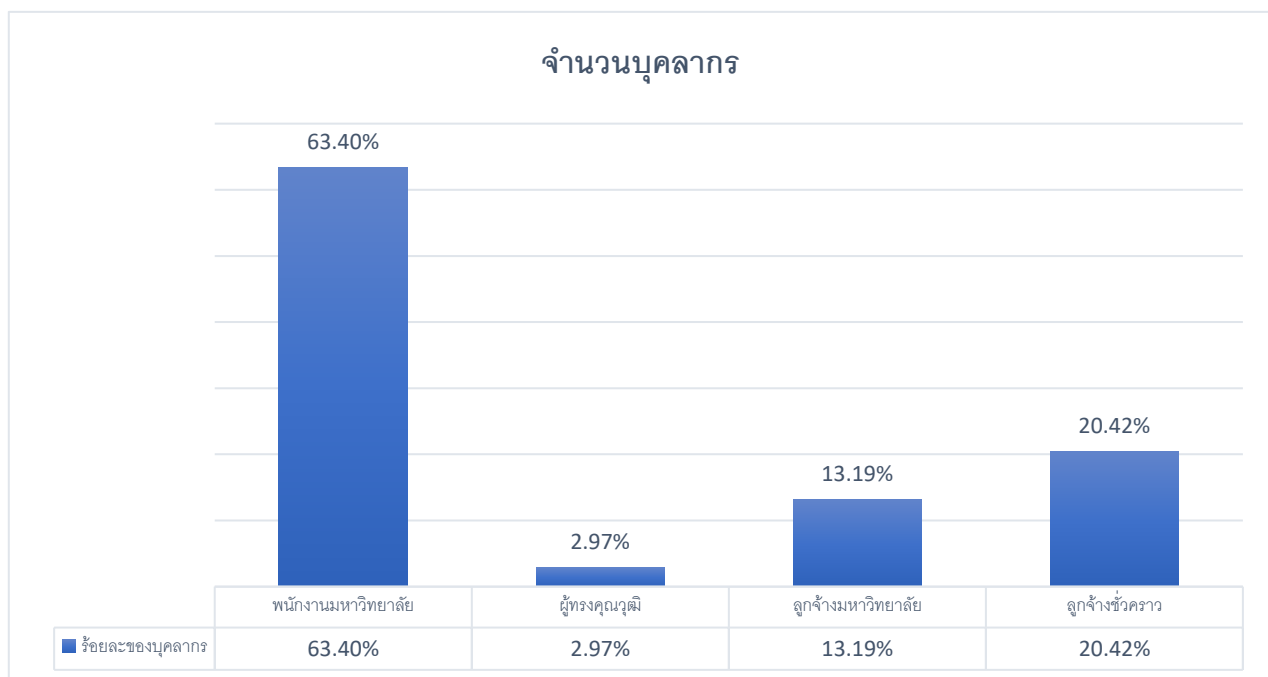
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				รวม (คน)
		พนักงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	1	1
2	เภสัชกร	7	-	-	-	7
3	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	-	-	-	1	1
4	นักเทคนิคการแพทย์	8	-	-	-	8
5	นักกายภาพบำบัด	3	-	-	-	3
6	นักรังสีการแพทย์	3	-	-	-	3
7	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	1	1
8	นักวิทยาศาสตร์	2	-	-	-	2
9	ผู้ช่วยพยาบาล	-	-	1	-	1
10	ผู้ช่วยพยาบาล/พนักงานบริการ	-	-	-	2	2
11	พนักงานบริการ (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเภสัชกร)	-	-	-	2	2
12	อาจารย์	-	2	-	-	2
รวม		23	2	1	7	33

5) ฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				รวม (คน)
		พนักงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	
1	เจ้าพนักงานเวชระเบียน	-	-	-	1	1
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	-	2	4	7
3	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	-	-	1
4	นักวิชาการเวชสถิติ	1	-	1	1	3
5	บุคลากร	1	-	-	-	1
6	พยาบาล	2	-	-	-	2
รวม		6	0	3	6	15

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 235 คน ประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 พนักงานราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 ลูกจ้างมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.19 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.42 ซึ่งบุคลากรทุกกลุ่มต่างมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

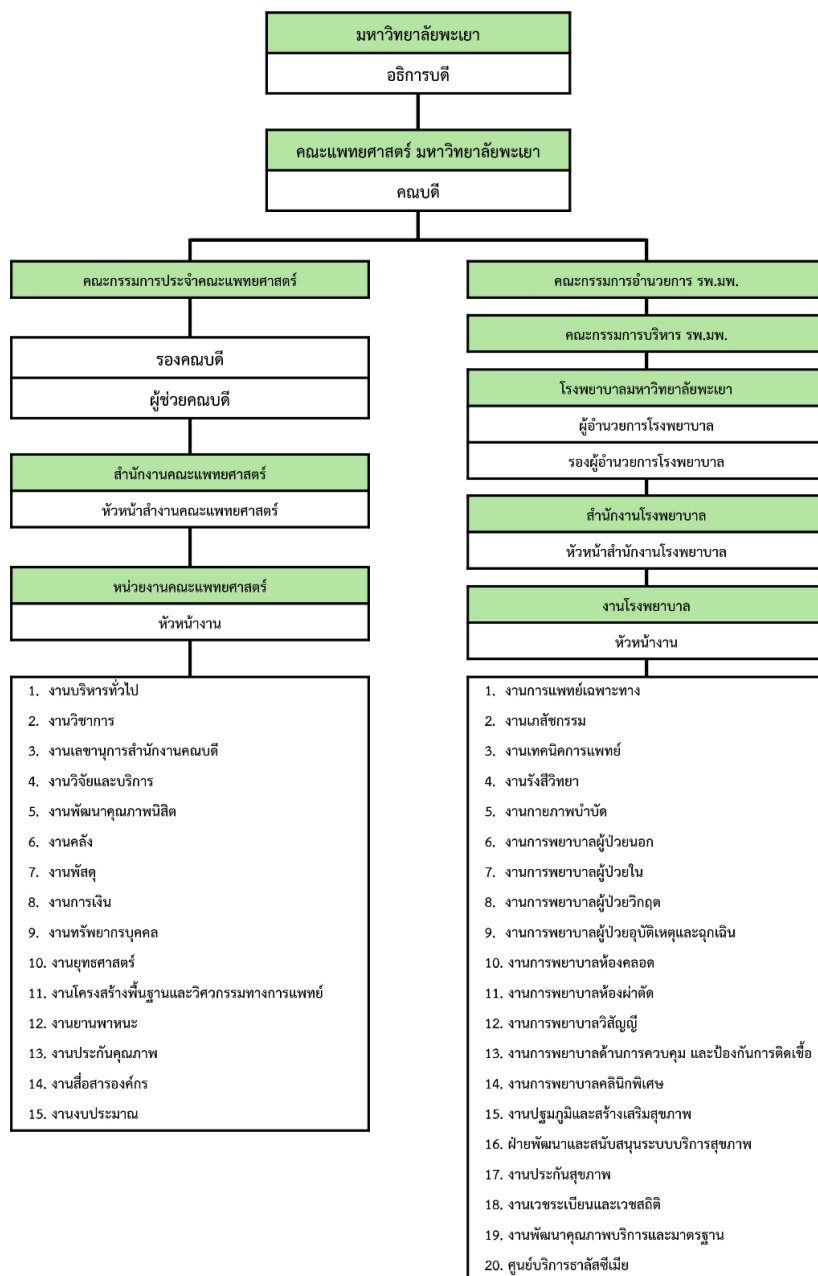
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกำลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาให้มีมาตรฐานสูงสุด



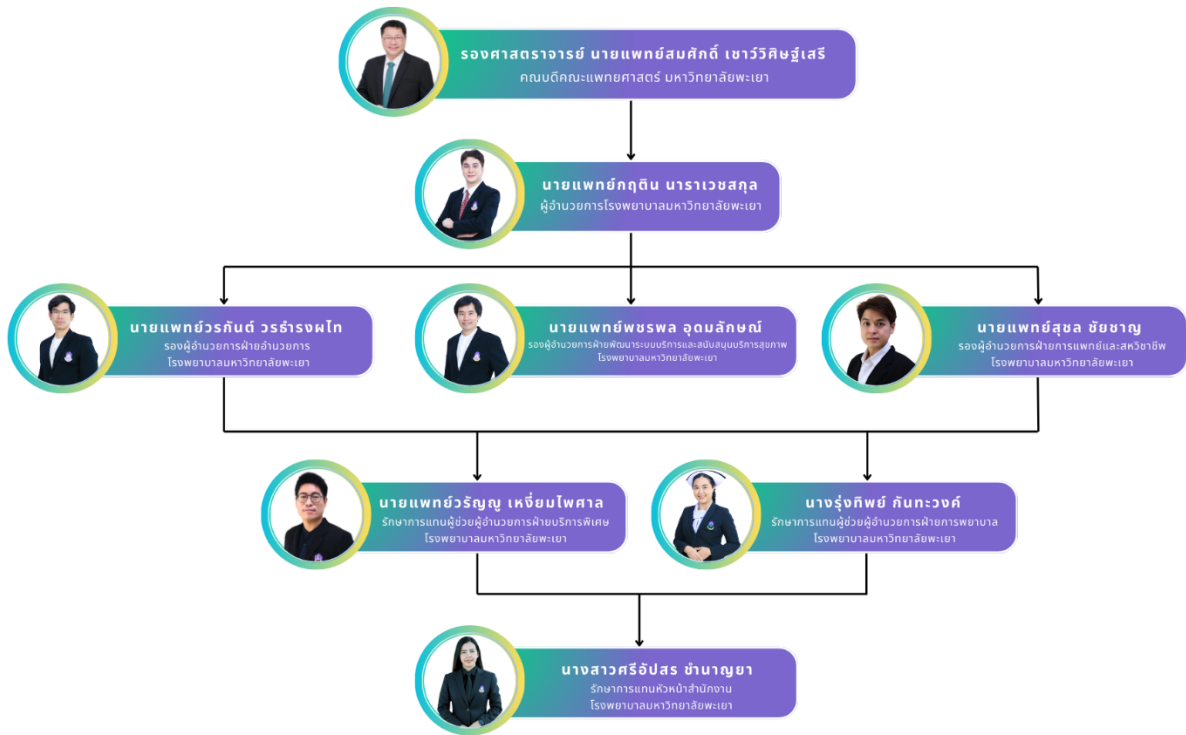
แผนภูมิแสดงอัตราส่วนตำแหน่งของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

1.8 ความสัมพันธ์ระดับองค์กรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งหน่วยงานภายในคณะแพทยศาสตร์ดังนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร คณะแพทยศาสตร์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา



ภาพที่ 2 โครงสร้างบริหาร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

1.9 ผู้ป่วย ผู้รับผลงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดผู้รับบริการ ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การแบ่งประเภทผู้ป่วย ผู้รับผลงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้ป่วย ผู้รับผลงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ด้านบริการทางการแพทย์	
ผู้ป่วยนอก (OPD)	1) ได้รับความรวดเร็วและลดระยะเวลาการรอคอยด้วยระบบดิจิทัล 2) ได้รับความที่ถูกต้อง ปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) ได้เข้ารับปรึกษาโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
ผู้ป่วยใน (IPD)	1) ได้รับความดูแลแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) มีความปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อน 3) มีบรรยากาศของที่พักดูแล สะอาดและสวยงาม

ผู้ป่วย ผู้รับผลงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER)	1) ได้รับการวินิจฉัยโรคและรักษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว 2) ผู้ป่วยและญาติได้รับทราบข้อมูลความเจ็บป่วย และมีส่วนร่วมในการวางแผนการรักษา
ญาติและครอบครัว	1) ได้รับทราบข้อมูลความเจ็บป่วย และมีส่วนร่วมในการวางแผนการรักษา 2) ได้รับความสะดวกสบาย และบรรยากาศที่เหมาะสมในการเข้ารับบริการ 3) ได้รับการสื่อสารที่ครบถ้วน เหมาะสม
ด้านการศึกษา	
นักศึกษา	1) มีจำนวนผู้ป่วยและความหลากหลายของโรคที่เหมาะสม 2) มีพื้นที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องเรียน ห้องพัก พื้นที่รับประทานอาหาร 3) มีสวัสดิการและได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยจากการดูแลผู้ป่วย
อาจารย์	1) มีระบบการอำนวยความสะดวกด้านการจัดการพื้นที่ห้องเรียน 2) มีระบบการประสานกับผู้ป่วยก่อนเข้ารับการเรียนรู้การสอนในภาคคลินิก
ด้านการวิจัย	
ผู้ให้ทุนวิจัย	1) ผลงานนวัตกรรมที่สามารถต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์หรือนโยบายสาธารณะได้ 2) การบริหารจัดการโครงการวิจัยที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบรรลุตัวชี้วัดตามค่าเป้าหมาย
ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1) งานวิจัยตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน ผู้ประกอบการ เพิ่มรายได้ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2) ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับชุมชน/ ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	ร่วมดำเนินการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่คลินิกของ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พะเยา	ดำเนินการตามแนวปฏิบัติ และ ข้อกำหนดที่สำคัญด้านความ ปลอดภัยและตามมาตรฐานคุณภาพ โรงพยาบาล	ประชุมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น / หนังสือราชการ

ส่วนที่ 2

การประเมินสภาพแวดล้อมและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวะการณ์ของมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ที่เป็นจุดเด่นและจุดแข็งของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คือ

- Community - Centric Care ความเชี่ยวชาญในการให้บริการสุขภาพแบบองค์รวมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
- Academic Medical Excellence ความเชี่ยวชาญในการผสมผสานการรักษา การศึกษา และการวิจัยทางการแพทย์
- Health Network Engagement การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างพันธมิตรทางการแพทย์ การศึกษา และชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับภูมิภาค

2.1.1) ความสามารถในการแข่งขัน

ในบริบทการให้บริการสุขภาพในเขตพื้นที่ล้านนาตะวันออกได้แก่ จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน มีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยด้วยกันทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา และมีโรงพยาบาลขนาดทั่วไปในพื้นที่จังหวัดพะเยาจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพะเยา และโรงพยาบาลเชียงคำ จังหวัดพะเยา

ศักยภาพปัจจุบันของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ขออนุมัติจัดตั้งเป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง และดำเนินการแล้วจำนวน 68 เตียง ในปีงบประมาณ 2569 เป็นต้นไป วางแผนจะขยายศักยภาพและเพิ่มศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยวิกฤตและการผ่าตัดเพิ่มขึ้น

การประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ในโรงพยาบาลเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา จำนวน 11 โรงพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมินในระดับคุณภาพเป็นปีที่สองติดต่อกัน โดยมีโรงพยาบาลปงและโรงพยาบาลดอกคำใต้ อีกเพียง 2 แห่งที่ผ่านการประเมินในระดับคุณภาพ นอกจากนี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพสถานพยาบาลขั้นที่ 3 และอยู่ระหว่างการประเมินขอรับรอง re-accredit ชั้น 3 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2.1.2) บริบทเชิงกลยุทธ์

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 โดยมีทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

(1) บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและตลาดแรงงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

(2) พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ บริการและดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐาน (Excellence of Service and Healthcare) มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล (Transform Digital Hospital) ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศและมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Efficient Work Process)

(3) พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital Technology for Transformation) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยามุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล (Transform Digital Hospital) ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศและมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Efficient Work Process)

(4) พัฒนาองค์กรและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting Management Organization for Sustainability) มีเป้าหมายที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานต่อไปได้ในระยะยาว โดยมุ่งเน้นในด้านพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ถูกต้อง โปร่งใสและดำเนินการรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการใช้อย่างทันทั่วทั้งที่ การพัฒนาศักยภาพด้านการเงินการคลัง พัฒนาระบบบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน พัฒนาระบบบริการตามแผนของโรงพยาบาลให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมาภิบาล และการสื่อสารในทุกระดับขององค์กร

(5) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีสู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)

2.1.3) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ยกระดับการเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิ มุ่งสู่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนิสิตสายวิทยาศาสตร์สุขภาพในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงพยาบาลเพื่อความยั่งยืนโดยการประยุกต์ใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) เป็นกรอบแนวคิดการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การบริการสู่ผู้รับบริการที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยประยุกต์ใช้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตลอดจนการใช้หลักการพัฒนาด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ควบคุมไปกับการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ (KM) เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ต่อไป

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วย SWOT Analysis และ TOWS Matrix

1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย SWOT Analysis

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อน ทำให้มีความคล่องตัวสูงในการปรับกระบวนการทำงาน (Agility) - สถานะโรงพยาบาลโรงเรียนแพทย์สร้างค่านาเชื่อถือสูงในพื้นที่ - มีพันธมิตรในทุกพันธกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - Business Model ยังไม่ชัดเจนในการบริหารรายได้เชิงพาณิชย์ - การรับรู้แบรนด์ (Brand Awareness) ยังจำกัดอยู่ในวงแคบ - Core Competency ด้านการบริการแบบ Service Excellence ของพนักงานยังต้องพัฒนา - ระยะทางจากตัวเมืองพะเยามายังมหาวิทยาลัยอาจเป็นอุปสรรคสำหรับผู้ป่วยสูงอายุที่ไม่มีรถส่วนตัว
O โอกาส	T อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายรัฐในการผลิตแพทย์เพิ่ม - แผนการพัฒนาเมืองพะเยาและการขยายตัวของชุมชนรอบมหาวิทยาลัย (เช่น เศรษฐกิจ ,การคมนาคม) - ความต้องการการรักษาโรคเฉพาะทางของผู้ใช้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - สังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและต้องการการดูแลที่ซับซ้อนมากขึ้น - ผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่น PM 2.5 และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - Disruption จาก AI และเครื่องมือแพทย์อัตโนมัติที่ทำให้ต้องลงทุนสูงต่อเนื่อง - สมรรถนะหลักของสถาบันและบุคลากร

2) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย TOWS Matrix

SO กลยุทธ์เชิงรุก	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข
<ul style="list-style-type: none"> - Specialized Medical Hub: ใช้สถานะโรงเรียนแพทย์ (S2) สร้างศูนย์รักษาโรคเฉพาะทาง (O3) เพื่อเป็นศูนย์รับส่งต่อ (Referral Center) ในเขตภาคเหนือตอนบนรองรับการขยายตัวของชุมชน - Agile Academic Sandbox: ใช้ความคล่องตัวขององค์กร (S1) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแพทย์ที่เน้นการปฏิบัติจริงในชุมชนเมืองที่กำลังเติบโต (O2) - Collaborative Wellness Tourism: ร่วมมือกับพันธมิตร (S3) พัฒนาแพ็คเกจตรวจสุขภาพและฟื้นฟู (Check-up & Rehabilitation) สำหรับชาวต่างชาติหรือคนวัยเกษียณที่ย้ายมาอยู่พะเยา (O2) - Health Innovation Lab: นำพันธมิตรด้านเทคโนโลยี (S3) มาทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในโรงพยาบาล เพื่อตอบสนองนโยบายการผลิตแพทย์ที่ทันสมัย (O1) - Data-Driven Public Health: ใช้ความน่าเชื่อถือทางวิชาการ (S2) ร่วมกับฐานข้อมูลนิสิต (S-Internal) สร้างโมเดลพยากรณ์โรคในพื้นที่เพื่อเสนอเป็นนโยบายระดับจังหวัด (O2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Digital Hospital Brand: แก้ปัญหาการรับรู้จำกัด (W2) โดยใช้กระแสการพัฒนาเมือง (O2) สร้าง Content การแพทย์ที่ทันสมัยผ่าน social media เพื่อสร้างแบรนด์ "โรงพยาบาลยุคใหม่" - Privatized Wing / Premium Clinic: แก้ปัญหา Business Model ไม่ชัดเจน (W1) โดยการเปิดคลินิกพิเศษเฉพาะทาง (O3) ที่เน้นความรวดเร็วและบริการที่เป็นเลิศเพื่อดึงดูดกลุ่มลูกค้าที่มีกำลังซื้อ - Telemedicine & Smart Shuttle: แก้ปัญหาการเดินทางลำบาก (W3) โดยใช้ระบบหามออนไลน์ หรือร่วมมือกับรถคนมาคมของเมือง (O2) จัดรถรับส่งผู้ป่วยจากตัวเมืองพะเยา - Service Excellence Academy: แก้จุดอ่อนด้านบริการ (W3) โดยใช้ทุนสนับสนุนจากนโยบายรัฐ (O1) จัดอบรมบุคลากรให้มีทักษะการบริการระดับสากล - Community Health Outreach: ออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ไปยังชุมชนที่ขยายตัวรอบมหาวิทยาลัย (O2) เพื่อสร้างการรับรู้แบรนด์ (W2) และเข้าถึงผู้ป่วยโดยไม่ต้องรอให้เขาเดินทางมา (W3)
ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน	WT กลยุทธ์เชิงรับ
<ul style="list-style-type: none"> - Geriatric Excellence Center: ใช้ความน่าเชื่อถือของโรงเรียนแพทย์ (S2) รับมือสังคมสูงวัย (T1) โดยสร้างศูนย์ดูแลผู้สูงอายุครบวงจร - Environmental Health Unit: ใช้ความคล่องตัว (S1) จัดตั้งหน่วยคัดกรองและรักษาโรคทางเดินหายใจจาก PM 2.5 (T2) แบบเบ็ดเสร็จ - AI-Assisted Diagnostics: นำพันธมิตรด้าน AI (S3) มาช่วยในการวินิจฉัยเพื่อลดภาระงานบุคลากรและเพิ่มความแม่นยำ ป้องกันการถูก Disrupt (T3) - Sustainable Talent Management: ใช้โครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน (S1) สร้างระบบ Career Path และสวัสดิการที่ยืดหยุ่นเพื่อรักษาบุคลากรเก่งๆ (T4) - Resource Sharing Network: ใช้เครือข่ายพันธมิตร (S3) ในการแชร์เครื่องมือแพทย์ราคาสูง (T3) เพื่อลดภาระการลงทุนของโรงพยาบาลเพียงลำพัง 	<ul style="list-style-type: none"> - Lean Process Integration: ปรับโครงสร้างรายได้ใหม่ (W1) โดยใช้ AI Automation (T3) มาลดขั้นตอนและต้นทุนการทำงานที่ไม่จำเป็น - Home-based Care Model: พัฒนาระบบดูแลผู้ป่วยที่บ้านเพื่อแก้ปัญหาการเดินทาง (W3) และลดภาระเตียงเต็มจากสังคมสูงวัย (T1) - Brand Re-positioning: ปรับภาพลักษณ์จาก "โรงพยาบาลที่เดินทางยาก" เป็น "โรงพยาบาลที่เข้าถึงง่ายผ่านระบบดิจิทัล" (W2 + T3) - Staff Upskilling for High-Tech: เร่งพัฒนาทักษะบุคลากร (W3) ให้สามารถใช้งานเครื่องมือแพทย์อัตโนมัติ (T3) ได้อย่างมืออาชีพเพื่อลบภาพจำด้านบริการที่ไม่พร้อม - Crisis Management Protocol: พัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงด้านสาธารณสุข (PM 2.5/โรคระบาด) ร่วมกับจังหวัด เพื่อปิดจุดอ่อนด้าน Business Model (W1) ให้มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์โลก (T2)

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่ามหาวิทยาลัยพะเยา มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ดังนี้

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	
<p>SA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นโรงพยาบาลโรงเรียนแพทย์ (Academic Excellence): การผสมผสานระหว่างการรักษา การจัดการเรียนการสอน และการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานการรักษาที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสในการรับทุนสนับสนุนวิจัยจากภายนอก 2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการรักษาขั้นสูง: มีความพร้อมด้านอาจารย์แพทย์ผู้เชี่ยวชาญและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะเทคโนโลยีผ่าตัดผ่านกล้องแผลเล็ก (MIS) ซึ่งช่วยลดระยะเวลาครองเตียงและเพิ่มรอบการหมุนเวียนผู้ป่วยได้ดีกว่าคู่แข่ง 3. ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่โดดเด่น: มีหน่วยบริการที่ได้รับมาตรฐานระดับสากล เช่น หน่วยทาลัสซีเมีย หน่วยไตเทียม และบริการผ่าตัดแบบวันเดียวกลับ (ODS) ซึ่งเป็นจุดขายสำคัญในการดึงดูดผู้รับบริการ 4. อัตลักษณ์และการออกแบบสภาพแวดล้อม (Healing Environment): อัตลักษณ์ "โรงพยาบาลที่คุณเข้าถึงได้" และการออกแบบสถาปัตยกรรมที่ส่งผลเชิงจิตวิทยาต่อการเยียวยา เป็นปัจจัยดึงดูดผู้รับบริการระดับพรีเมียม 5. เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง: การทำงานร่วมกับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทำให้เกิดการบูรณาการทรัพยากรและการส่งต่อองค์ความรู้ที่รวดเร็ว 	<p>SC</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสมดุลทางการเงินภายใต้ข้อจำกัดด้านรายได้: รายได้เฉลี่ยของประชากรในพื้นที่ส่วนทางกับต้นทุนเทคโนโลยีการแพทย์ระดับสูง ทำให้เกิดความท้าทายในการตั้งราคาและการคืนทุน (ROI) 2. การขยายศักยภาพและการครองเตียง: แม้จะวางแผนเป็นโรงพยาบาล 120 เตียง แต่ปัจจุบันเปิดได้ 68 เตียง โดยมีอัตราครองเตียงที่ร้อยละ 36.4 จึงต้องเร่งผลักดันกลยุทธ์เพื่อเพิ่มจำนวนผู้รับบริการ 3. การบริหารจัดการภายใต้ระเบียบภาครัฐ: กฎระเบียบและกระบวนการงบประมาณของมหาวิทยาลัยอาจเป็นอุปสรรคต่อความคล่องตัวในการจัดซื้อจัดจ้างและการลงทุนเชิงรุก 4. การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ: ความท้าทายในการใช้ Big Data และ IT มาวิเคราะห์พฤติกรรมผู้ป่วยและบริหารจัดการทรัพยากรแบบ Real-time ให้เต็มประสิทธิภาพ 5. การรักษาบุคลากรเชี่ยวชาญ (Brain Drain): ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง โดยเฉพาะวิชาชีพเฉพาะทางที่มีความเสี่ยงต่อการถูกดึงตัวไปยังภาคเอกชนหรือจังหวัดใหญ่ที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า 6. การแข่งขันที่รุนแรงขึ้น: คู่แข่งทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดพะเยาและใกล้เคียงมีการขยายตัวและยกระดับบริการที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายในการรักษาและขยายส่วนแบ่งการตลาด

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	
<p>6. มาตรฐานคุณภาพสถานพยาบาลระดับสูง: การได้รับการรับรองมาตรฐาน HA ชั้นที่ 3 และการรักษาคุณภาพการประเมินระบบบริการสุขภาพในระดับดีเยี่ยมต่อเนื่อง สร้างความได้เปรียบด้านความน่าเชื่อถือในระดับภูมิภาค</p>	<p>7. ภาระทางสาธารณสุขและปัญหาสภาพแวดล้อม: ปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) สังคมสูงวัย และมลพิษทางอากาศ (PM 2.5) ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน สร้างภาระงานที่เกินขีดความสามารถและเพิ่มต้นทุนดำเนินงานโดยไม่ก่อให้เกิดรายได้</p>

1. SA หมายถึง Strategic Advantages: ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
2. SC หมายถึง Strategic Challenges: ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 - 2573

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570 นโยบาย Thailand 4.0 แผนอุดมศึกษาระยะยาวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551–2565 รวมทั้งตามนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของชุมชนในพื้นที่ล้านนาตะวันออก และรองรับการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จะเป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนการยกระดับบริการสุขภาพในเขตพื้นที่ภาคเหนือ อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติ และนานาชาติ

เป้าหมายการพัฒนาของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งเน้นการดำเนินการใน 3 ภารกิจ ได้แก่ ภารกิจทำให้บริการสุขภาพ ภารกิจการศึกษา และภารกิจวิจัยและนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับ คณะแพทยศาสตร์และมหาวิทยาลัยพะเยา โดยยกระดับการพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลไปสู่การเป็น โรงพยาบาลแม่ข่ายในพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือฝั่งตะวันออก ได้แก่ จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดลำปาง ตามความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยพะเยา ในการเป็นผู้นำของสถาบันการอุดมศึกษาในกลุ่มที่ 3 เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น ที่สามารถให้การบริการทางการแพทย์ของโรคที่มีความซับซ้อน โดยแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน พร้อมรองรับเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติด้านคลินิกของนิสิตสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยใช้กรอบ มาตรฐานคุณภาพกรอบแนวคิดมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการ เพื่อส่งมอบการบริการทางการแพทย์ที่เกิด คุณค่าสูงสุดต่อผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ตามแนวคิด Value-based healthcare

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 – 2573 แบ่งออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ บริการและดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐาน (Excellence of Service and Healthcare)

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital Technology for Transformation)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กร และยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting Management Organization for Sustainability)
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีสู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)

3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย (Modernized Human Capital) ให้สอดคล้องกับบริบทศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม การแพทย์สมัยใหม่ และความต้องการของบุคลากรที่เปลี่ยนไป

เป้าประสงค์

1. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและทิศทางของโรงพยาบาลยุคใหม่ (Competency-Driven)
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภาระงานและการขยายบริการของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น (Strategic Transformation)
3. เสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อความยั่งยืนขององค์กร (Employee - Centric)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD): การยกระดับศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และความต้องการขององค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแพทย์ในปัจจุบัน
- 1.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM): การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาองค์กร
- 1.3 Engagement workforce: การเสริมสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Competency-based IDP เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากร
- 1.2 ร้อยละของบุคลากรในสายงานสำคัญ (Flagship / Critical Positions) ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 1.3 ร้อยละของตำแหน่งผู้นำที่มีการพัฒนาตามมาตรฐานและมีระดับความไว้วางใจตามเกณฑ์ (Standardized Leadership Development & Trust Rate)
- 1.4 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมปรับปรุงงาน (Knowledge Management & Quality Improvement Success Rate)
- 1.5 ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อความผูกพันและการคงอยู่ (Workforce Optimization, Engagement & Retention Rate)
- 1.6 ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและเสริมสร้างความพร้อมพนักงานใหม่ (Recruitment & Onboarding Integration Success Rate)
- 1.7 ร้อยละของประสิทธิภาพการจัดการเวลาทำงานและลดความเสี่ยงด้านกำลังคน (Workforce Scheduling & Attendance Efficiency Rate)
- 1.8 ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความผูกพันและยกระดับความสุขของบุคลากร (Employee Engagement & Wellbeing Success Rate)
- 1.9 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากร (Recognition & Employee Appreciation Achievement Rate)
- 1.10 ร้อยละความสำเร็จในการเสริมสร้างสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Employee Wellbeing & Work-Life Excellence Rate)
- 1.11 ร้อยละความสำเร็จในการตอบสนองต่อเสียงของบุคลากรและจัดการเหตุการณ์วิกฤต (VoE Responsiveness & Critical Incident Action Rat

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital)

เป้าประสงค์ 1.การยกระดับศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และความต้องการขององค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแพทย์ในปัจจุบัน

2.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาองค์กร

3.การเสริมสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO1: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)	1.1 Competency - based HRD, IDP Rollout	1.1.1 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการดำเนินการตามแผน IDP	30	40	50	60	70	รองผู้อำนวยการฝ่าย การแพทย์และสาขาชีพ
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ได้ดำเนินการตามแผน	30	40	50	60	70	
	1.2 Critical - skill upskilling for flagship line	1.2.1 ร้อยละบุคลากรผ่านการประเมินหลังการฝึกอบรมทางด้าน คลินิกโรคสำคัญของโรงพยาบาล (Clinical Outcome Improvement)	85	90	95	100	100	
	1.3 Leadership Development Coverage	1.3.1 ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับการพัฒนาและเข้าร่วม โครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามแผนขององค์กร (Leadership Development Coverage)	80	85	90	100	100	
	1.4 Learning Organization and knowledgement	1.4.1 จำนวนโครงการปรับปรุงคุณภาพ (CQI/R2R Project)	15	20	25	30	35	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital)

เป้าประสงค์ 1.การยกระดับศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และความต้องการขององค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแพทย์ในปัจจุบัน

2.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาองค์กร

3.การเสริมสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO2: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	2.1 Workforce Planning & Right-Sizing	2.1.1 อัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Retention)	85	87	88	90	92	รองผู้อำนวยการฝ่าย การแพทย์และสหวิชาชีพ
		2.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร Engagement Sore (Happinometer)	80	82	84	85	87	
	2.2 Recruitment & Onboarding Excellence	2.2.1 จำนวนวันเฉลี่ยที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร ตั้งแต่วันที่เปิดรับสมัครจนถึงวันที่เริ่มปฏิบัติงานจริง (Time-to-fill (days))	<60	<55	<50	<45	<40	
	2.3 Scheduling, Attendance & Leave Management	2.3.1 จำนวนเหตุการณ์ความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการจัดกำลังคนไม่เพียงพอหรือขาดเวร (Incident Related to Staffing)	5	3	2	1	0	
SO3: Engagement workforce	3.1 Retention, Engagement & Wellbeing	3.1.1 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	80	81	82	83	85	
	3.2 Recognition & Appreciation	3.2.1 จำนวนครั้งต่อปีที่องค์กรจัดโครงการยกย่องหรือเชิดชูเกียรติบุคลากร MED UP Awards	2	3	4	5	6	
	3.3 Wellbeing & Work-Life (สุขภาวะสมดุลชีวิต)	3.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความสุขตั้งแต่ 70% ขึ้นไป (ตามผลการประเมิน Happy Nometer)	50	60	70	75	80	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (Modernized Human Capital)

เป้าประสงค์ 1.การยกระดับศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และความต้องการขององค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแพทย์ในปัจจุบัน

2.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาองค์กร

3.การเสริมสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
	3.4 Voice of Employee Action (VoE Loop)	3.4.1 ร้อยละของความเห็น/ข้อเสนอแนะที่ได้รับการตอบกลับเบื้องต้นภายใน 48 ชม.	70	80	90	95	100	

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ บริการและดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐาน (Excellence of Service and Healthcare)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยามุ่งมั่นพัฒนาสู่การเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ ระดับตติยภูมิ ยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์และมาตรฐานความปลอดภัยสำหรับผู้ป่วยและบุคลากร ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านคุณภาพการรักษา การบริการที่เป็นเลิศ และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ เพื่อรองรับการเป็นสถานฝึกปฏิบัติการสำหรับนิสิตกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามวิชาชีพ รวมทั้งมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน สามารถปรับตัวได้ (Agile & Resilient) และบริหารลูกค้าตามข้อมูล (Data-driven) เพื่อสร้างความยั่งยืนทางการเงินและความพึงพอใจของผู้ป่วยทุกกลุ่ม

เป้าประสงค์

- 1 เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพชั้นนำของล้านนาตะวันออก
- 2 สร้างความไว้วางใจ (Trust) ความปลอดภัย (Safety) และความเชื่อมั่น (Trust Enhancement Patient Focus) แก่ผู้ป่วย บุคลากร และชุมชน
- 3 พัฒนางองค์กรให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และพร้อมรับมือสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน (Agile Hospital & Resilience Organization and Healthcare)
- 4 การวิเคราะห์จำแนกแบ่งกลุ่มลูกค้า กลุ่มเป้าหมาย คุณค่าของลูกค้าและการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Customer segmentation, targeting, Equity และ Marketing data-driven)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1 มุ่งพัฒนาศักยภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการแบบครบวงจร มีขีดความสามารถในการรักษาพยาบาลโรคซับซ้อนที่เชี่ยวชาญทางการแพทย์
- 2 สร้างความเชื่อมั่นในบริการและยกระดับความปลอดภัย ด้วยการลดความคลาดเคลื่อนทางการแพทย์ในทุกขั้นตอน ลดความผิดพลาดสำคัญทั้งต่อผู้ป่วย บุคลากร และระบบงาน
- 3 พัฒนางองค์กรให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น มีแผนความต่อเนื่อง พร้อมรองรับวิกฤตหรือสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน และฟื้นตัวจากภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติได้อย่างรวดเร็ว
- 4 สร้างความสัมพันธ์ให้กับผู้รับบริการ โดยการจัดการลูกค้าเชิงรุก สร้างความผูกพัน (CRM) และเพิ่มประสิทธิภาพทางการเงิน เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มรายได้ให้องค์กร

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพการรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิ
- 1.2 ระดับความสำเร็จในการสร้างคุณค่าทางการรักษาและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
- 1.3 ระดับความสำเร็จในการสร้างสรรค์บริการที่ตอบโจทย์และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ
- 1.4 ระดับความพร้อมและขีดความสามารถในการรับมือภาวะวิกฤตอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ประสิทธิภาพการเข้าถึงและสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการผ่านช่องทางดิจิทัล
- 1.6 สมรรถนะการสร้างความผูกพันและพลังการบอกต่อของผู้รับบริการ
- 1.7 อัตราการเติบโตของรายได้จากกลุ่มผู้รับบริการเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ บริการและดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐาน (Excellence of Service and Healthcare)

เป้าประสงค์ 1.เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพชั้นนำของล้านนาตะวันออก

2. สร้างความไว้วางใจ (Trust) ความปลอดภัย (Safety) และความเชื่อมั่น (Trust Enhancement Patient Focus) แก่ผู้ป่วย บุคลากร และชุมชน

3. พัฒนองค์กรให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และพร้อมรับมือสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน (Agile Hospital & Resilience Organization and Healthcare)

4. การวิเคราะห์จำแนกแบ่งกลุ่มลูกค้า กลุ่มเป้าหมาย คุณค่าของลูกค้าและการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Customer segmentation, targeting, Equity และ Marketing data-driven)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO4: Excellence Service and Healthcare	4.1 พัฒนาสู่โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิ	4.1.1 จำนวนเตียงผู้ป่วย	68	86	100	110	120	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา ระบบบริการและสนับสนุน
		4.1.2 ค่า CMI	≥1.2	≥1.3	≥1.4	≥1.5	≥1.6	
		4.1.3 จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center) ที่ผ่าน การรับรองมาตรฐานเฉพาะทาง	1	2	3	>4	>5	
SO5: Trust Enhancement 3P (Patient • People • Personal Safety)	5.1 เพิ่มความเชื่อมั่น เพิ่มลูกค้า การบริการที่มีคุณภาพ ส่งมอบ value health care	5.1.1 ร้อยละการแนะนำญาติหรือคนรู้จัก ให้มาใช้บริการที่ โรงพยาบาล (Net Promoter Score - NPS)	≥85	≥87	≥88	≥90	≥92	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา ระบบบริการและสนับสนุน
SO6: Agile Hospital and Resilient Organization	6.1 โรงพยาบาลที่คล่องตัว มุ่งเน้นผู้รับบริการ	6.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับจากโรงพยาบาล โดยรวม	85	87	88	90	92	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา ระบบบริการและสนับสนุน
		6.1.2 จำนวน new clinical program (MRI /ตรวจพิเศษ)	1	1	2	2	3	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ บริการและดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐาน (Excellence of Service and Healthcare)

เป้าประสงค์ 1. เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพชั้นนำของล้านนาตะวันออก

2. สร้างความไว้วางใจ (Trust) ความปลอดภัย (Safety) และความเชื่อมั่น (Trust Enhancement Patient Focus) แก่ผู้ป่วย บุคลากร และชุมชน

3. พัฒนารองรับการให้บริการที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และพร้อมรับมือสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน (Agile Hospital & Resilience Organization and Healthcare)

4. การวิเคราะห์จำแนกแบ่งกลุ่มลูกค้า กลุ่มเป้าหมาย คุณค่าของลูกค้าและการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Customer segmentation, targeting, Equity และ Marketing data-driven)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
	6.2 Business Continuity Plan (BCP)	6.2.1 ร้อยละของแผนต่อบัติภาวะฉุกเฉินและอุบัติภัย (BCP) ที่ได้รับการซ้อมแผนตามรอบปีที่กำหนด (เช่น ไฟไหม้, ระบบไอทีล่ม, แผ่นดินไหว, อุบัติเหตุหมี, โรคอุบัติใหม่, ติดลัพท์, สงคราม, ติ๊กถล่ม) ทั้ง 4 แผนต้องผ่านการซ้อมอย่างน้อยแผนละ 1 ครั้ง/ปี	4	4	5	6	6	
SO7: Customer segmentation, targeting, Equity & Marketing data-driven Segmentation	7.1 ยกระดับการบริหารจัดการลูกค้ากลุ่มสำคัญ	7.1.1 ร้อยละผู้ติดตามช่องทางการสื่อสารของโรงพยาบาลผ่าน social media เพิ่มขึ้น (ทั้ง 2 ช่องทาง facebook tiktok)	5	7	10	12	15	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบบริการและสนับสนุน
	7.2 CRM, Loyalty & Retention	7.2.1 ร้อยละการแนะนำญาติหรือคนรู้จัก ให้มาใช้บริการที่โรงพยาบาล	≥85	≥86	≥87	≥88	≥90	
	7.3 เพิ่มรายได้จากผู้ใช้บริการผ่านสิทธิหลัก 4 แห่ง (กรมบัญชีกลาง, อปท., ชำระเงินเอง, ประกันชีวิต)	7.3.1 อัตราการเติบโตของรายได้จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่เลือก (ข้าราชการ, ประกันชีวิต, เงินสด และอปท.) เพิ่มขึ้น	15%	12%	10%	10%	10%	

3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital Technology for Transformation)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยามุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับการให้บริการทางการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านการให้บริการ การบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล (Transform Digital Hospital) ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศและมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Work Process)

เป้าประสงค์

- 1 เพื่อสร้างและใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศทางการแพทย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการแก่ผู้ป่วย
- 2 เพื่อใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการบริการ ให้มีความแม่นยำ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น
- 3 เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ประโยชน์จากเครือข่ายดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. การใช้เครือข่ายดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ความรู้และบริการใหม่ ๆ สู่ชุมชน รวมถึงการดำเนินงานที่สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
2. ยกระดับระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนการตัดสินใจและการบริหารจัดการของโรงพยาบาล ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการทางการแพทย์
3. และการจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการดูแลรักษาผู้ป่วย

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 ระดับความสำเร็จในการสร้างร่วมมือเชิงรุกและการเข้าถึงบริการใหม่ของชุมชน
- 1.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนสู่โรงพยาบาลคาร์บอนต่ำ
- 1.3 ระดับความสำเร็จในการยกระดับมาตรฐานดิจิทัลและความปลอดภัยทางสารสนเทศ
- 1.4 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลอัจฉริยะและความเสถียรของระบบบริการทางการแพทย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital technology for transformation)

เป้าประสงค์ 1. เพื่อสร้างและใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศทางการแพทย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการแก่ผู้ป่วย

2. เพื่อใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการบริการ ให้มีความแม่นยำ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ประโยชน์จากเครือข่ายดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO8: Network and Societal Responsibility	8.1 ส่งเสริมการเผยแพร่การบริการใหม่สู่ชุมชน	8.1.1 จำนวนโครงการบริการของโรงพยาบาลร่วมกับภาคีเครือข่าย	3	3	3	3	4	รองผู้อำนวยการฝ่าย อำนวยการ
	8.2 Responsibility Societal & Environment	8.2.1 ระดับความสำเร็จ (ระดับท้าทาย) ของการรับรอง Green and Clean Hospital (รายด้าน)	3	3	3	3	5	
		8.2.2 ระดับความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่มาตรฐาน (Challenge)	3	5	5	5	5	
SO9: Information Driven Hospital	9.1 ยกระดับสู่โรงพยาบาลดิจิทัล	9.1.1 ผ่านการรับรอง HA IT	100	100	100	100	100	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา ระบบบริการและสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital technology for transformation)

เป้าประสงค์ 1. เพื่อสร้างและใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศทางการแพทย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการแก่ผู้ป่วย

2. เพื่อใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการบริการ ให้มีความแม่นยำ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ประโยชน์จากเครือข่ายดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO10: Transform AI Digital Hospital	10.1 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการให้บริการทางการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยสูงสุด	10.1.1 ร้อยละ coverage area AI based	80	85	90	95	100	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบบริการและสนับสนุน

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนองค์กร และยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting Management Organization for Sustainability)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา มีเป้าหมายที่จะปรับปรุงและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน ครอบคลุมทุกมิติสำคัญของการดำเนินงาน ในด้านกระบวนการทำงาน การเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง ความโปร่งใส ธรรมาภิบาล และระบบบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงและเพิ่มศักยภาพให้กับโรงพยาบาลในระยะยาว

เป้าประสงค์

1. ลดความซับซ้อนและยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว
2. ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในทุกมิติของการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. สร้างความมั่นคงทางการเงิน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโต
4. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการยาและเวชภัณฑ์เพื่อลดความสูญเสียชีวิต และเพิ่มความปลอดภัยผู้ป่วย
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ
6. เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการบริการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในขั้นตอนที่ทำให้เกิดความล่าช้า
2. การยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อลดค่าใช้จ่ายและสร้างความเชื่อมั่น
3. การเพิ่มความมั่นคงและความสามารถทางการเงิน เพื่อรองรับการเติบโตและการลงทุนในอนาคต
4. การสร้างความโปร่งใสในทุกมิติของการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร
5. การเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อลดความผิดพลาดและควบคุมต้นทุน

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 สมรรถนะการเพิ่มความคล่องตัวของกระบวนการปฏิบัติงานและลดขั้นตอนสูญเสียเปล่า
- 1.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการแข่งขันเชิงกลยุทธ์
- 1.3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการต้นทุนการจัดหาและกระบวนการจัดซื้อ
- 1.4 ชีตความสามารถในการทำกำไรสุทธิและสร้างความมั่งคั่งทางการเงิน
- 1.5 ระดับขีดความสามารถในการสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานเพื่อยกระดับการเติบโต
- 1.6 สมรรถนะความคล่องตัวในการบริหารจัดการคลังยาและเวชภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการบริการ
- 1.7 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการรายได้สนับสนุนจากการระดมทุนและบริจาค
- 1.8 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสารสนเทศด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
- 1.9 ระดับความสำเร็จของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
- 1.10 ระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรต่อความเป็นธรรมและธรรมาภิบาลขององค์กร
- 1.11 สมรรถนะความพร้อมของคลังยาและเวชภัณฑ์เพื่อรองรับการขยายบริการ
- 1.12 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการคลังยาอย่างเหมาะสมเพื่อลดมูลค่าความสูญเสียจากการหมดอายุ
- 1.13 ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการความปลอดภัยในระบบยาและอุบัติการณ์ความผิดพลาด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting management organization for sustainability)

- เป้าประสงค์** 1. ลดความซับซ้อนและยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว
2. ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในทุกมิติของการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. สร้างความมั่นคงทางการเงิน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโต
4. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการยาและเวชภัณฑ์เพื่อลดความสูญเสีย และเพิ่มความปลอดภัยผู้ป่วย
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ
6. เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการบริการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO11: Efficient work process	11.1 ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว โดยการลดขั้นตอนที่ไม่สำคัญ	11.1.1 จำนวนโครงการ Lean Process	1	1	1	1	2	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบบริการและสนับสนุน
SO12: Procurement Management (LAW, Regulations, Rules)	12.1 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง โดยลดการจัดซื้อวิธีเฉพาะเจาะจง	12.1.1 ร้อยละการจัดซื้อแบบเฉพาะเจาะจง (ลดลง)	30	20	10	5	3	รองผู้อำนวยการฝ่าย อำนาจการ
	12.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดเลือก	12.2.1 ร้อยละต้นทุนการจัดซื้อ (ลดลง)	15	10	5	3	2	
SO13: Financial Sustainability	13.1 เพิ่มความมั่นคงทางการเงิน โดยการสร้างผลกำไรเพิ่มขึ้น	13.1.1 ร้อยละ Net Profit Margin เพิ่มขึ้น	5	8	10	12	15	รองผู้อำนวยการฝ่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนองค์กรและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting management organization for sustainability)

- เป้าประสงค์** 1. ลดความซับซ้อนและยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว
2. ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในทุกมิติของการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. สร้างความมั่นคงทางการเงิน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโต
4. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการยาและเวชภัณฑ์เพื่อลดความสูญเสีย และเพิ่มความปลอดภัยผู้ป่วย
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ
6. เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการบริการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
	13.2 ยกระดับศักยภาพในการเติบโตของโรงพยาบาล	13.2.1 ร้อยละ EBITDA เพิ่มขึ้น	5	8	10	12	15	ผู้อำนวยการ
	13.3 ขยายขีดความสามารถในการให้บริการเร็วขึ้น โดยเพิ่มระดับการถ่ายสินค้าออกจากคลังยาและเวชภัณฑ์	13.3.1 ร้อยละ Inventory Turnover Rate เพิ่มขึ้น	2	5	7	8	10	
	13.4 พัฒนาช่องทางการสร้างรายได้สนับสนุนจากการบริจาค	13.4.1 จำนวนเงินบริจาคที่ได้รับรวมต่อปี (ล้านบาท)	15	20	25	35	40	
SO14: Transparency Organization	14.1 e-GP Posting Completeness	14.1.1 ร้อยละการประกาศ/เผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-GP (Electronic Government Procurement)	100	100	100	100	100	รองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนางค์กรและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting management organization for sustainability)

- เป้าประสงค์** 1. ลดความซับซ้อนและยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว
2. ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในทุกมิติของการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. สร้างความมั่นคงทางการเงิน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโต
4. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการยาและเวชภัณฑ์เพื่อลดความสูญเสีย และเพิ่มความปลอดภัยผู้ป่วย
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ
6. เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการบริการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
	14.2 ITA Score (Integrity & Transparency Assessment)	14.2.1 คะแนน ITA ของโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา	85	90	95	95	95	
	14.3 Trust Index (Staff)	14.3.1 คะแนนความเชื่อมั่นบุคลากรต่อความเป็นธรรมขององค์กร	75	78	82	85	88	
SO15: MED/LAB IMS (Integrated Medical Service)	15.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการยาให้มีพร้อมสำหรับการบริการที่เปิดใหม่	15.1.1 ร้อยละการขาดครวของยา	5	4	3	2	1	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบบริการและสนับสนุน
	15.2 ลดการสูญเสียยาที่มีคุณภาพและยาที่มีราคาสูง โดยการสำรองให้เหมาะสมกับสัดส่วนผู้รับบริการ	15.2.1 ร้อยละยาหมดอายุ	2	1	0.5	0	0	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนองค์กรและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (Uplifting management organization for sustainability)

- เป้าประสงค์** 1. ลดความซับซ้อนและยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว
2. ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในทุกมิติของการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. สร้างความมั่นคงทางการเงิน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโต
4. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการยาและเวชภัณฑ์เพื่อลดความสูญเสีย และเพิ่มความปลอดภัยผู้ป่วย
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบบริหารจัดการเวชภัณฑ์ต่าง ๆ
6. เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการบริการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
	15.3 เพิ่มความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยลดข้อผิดพลาดในการใช้ยา	15.3.1 อัตราความผิดพลาดในการใช้ยาต่อ 1,000 การสั่งใช้ยา (1:1,000) หน่วยเป็นครั้ง	<5	<3	<2	<1	<0.5	

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีที่สุดสู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)

มุ่งสร้างรากฐานด้านวิชาการและงานวิจัยเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ยกระดับคุณภาพบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สนับสนุนงานวิจัยทั้งในระดับชุมชนและระดับสากล ตลอดจนพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางการศึกษาและฝึกอบรมด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการวิจัยในองค์กร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อยกระดับคุณภาพของงานวิจัย ให้ได้มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง
3. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและฝึกอบรมด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีคุณภาพและสามารถผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่มีศักยภาพ
4. เพื่อขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงหน่วยงานต่างประเทศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อยกระดับบริการทางการแพทย์
2. สร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัย
3. พัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและฝึกอบรมด้านการแพทย์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ
4. เพิ่มขีดความสามารถด้านการบริการวิชาการเพื่อสังคม

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงรุก
- 1.2 ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ผลงานวิจัยมาตรฐานสากลของบุคลากรทางการแพทย์
- 1.3 ระดับความสำเร็จในการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับหน่วยงานภายนอกและชุมชน
- 1.4 ประสิทธิภาพการจัดหาทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรส่วนบุคคล
- 1.5 ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์บริการวิชาการและฝึกอบรมเชี่ยวชาญ
- 1.6 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนสู่การเป็นสถาบันการแพทย์วิชาการมาตรฐานสากล

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีสู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)</p> <p>เป้าประสงค์ 1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการวิจัยในองค์กร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. เพื่อยกระดับคุณภาพของงานวิจัย ให้ได้มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ และสามารถ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง</p> <p>3. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและฝึกอบรมด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีคุณภาพและสามารถผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่มีศักยภาพ</p> <p>4. เพื่อขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงหน่วยงานต่างประเทศ</p>								
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
SO16: Learning Organization and Promote Research and Innovation - R2R/CQI/research	16.1 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้านการแพทย์และสาธารณสุข	16.1.1 ร้อยละขององค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้รับการนำไปใช้ประโยชน์จริง ในงานบริการ การเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการองค์กร	20	30	40	50	60	รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์และสหวิชาชีพ
	16.2 ยกระดับคุณภาพการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์และสหวิชาชีพ	16.2.1 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ (จำนวนเรื่อง/ปี)	1	3	5	8	10	
	16.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน	16.3.1 จำนวนความร่วมมือ/บันทึกข้อตกลง (MOU) ทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก (จำนวนฉบับ/ปี)	2	2	4	4	6	

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีสู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)</p> <p>เป้าประสงค์ 1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการวิจัยในองค์กร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. เพื่อยกระดับคุณภาพของงานวิจัย ให้ได้มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ และสามารถ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง</p> <p>3. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและฝึกอบรมด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีคุณภาพและสามารถผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่มีศักยภาพ</p> <p>4. เพื่อขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงหน่วยงานต่างประเทศ</p>								
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก
			2569	2570	2571	2572	2573	
	16.4 เพิ่มงบประมาณสนับสนุนการวิจัยภายนอก โดยไม่ใช้ทุนส่วนตัว	16.4.1 ร้อยละเงินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายในและภายนอก	20	30	30	30	35	
	16.5 เปิดศูนย์บริการวิชาการ	16.5.1 จำนวนศูนย์ Training center	1	2	3	4	5	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบบริการและสนับสนุน
SO17: Leading Hospital for Medical and Health Science Education	17.1 พัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและฝึกอบรมทางวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ได้มาตรฐานระดับชาติและสากล	17.1.1 จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนและบริการทางการแพทย์	5	7	10	15	18	รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์และสหวิชาชีพ

ส่วนที่ 4

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา มีแผนระยะยาวคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี และแผนระยะสั้นคือ แผนปฏิบัติการประจำปีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ โดยผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายและหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานตามพันธกิจของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีข้อมูลครอบคลุม กำลังคน งบประมาณ สิ่งสนับสนุนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รองผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนงานเสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองพยาบาลมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลรวบรวมส่งมายังกองแผนงาน เพื่อดำเนินการตรวจสอบให้ถูกต้องตามนโยบายการจัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ 3 ปีซ้อนหลัง ประกอบกับข้อมูลคาดการณ์รายรับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้น เพื่อกำหนดงบประมาณ ครุภัณฑ์ อัตราค่าจ้าง สนับสนุนกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการที่เปลี่ยนแปลง จากนั้น หัวหน้าแผนงานรวบรวมและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีในระดับมหาวิทยาลัยที่ผ่านการพิจารณาตามขั้นตอนข้างต้นแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพิจารณากลับกรอง เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้การอนุมัติ กองแผนงานแจ้งมติการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อส่วนงาน/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา แลกเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการพัฒนารองพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573
- 2) รองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายส่งการมอบหมายหน้าที่หัวหน้าส่วนงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามพันธกิจ และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยพะเยา

- 3) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

- 1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับฝ่ายงาน (รองผู้อำนวยการ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) ระดับส่วนงาน (หัวหน้างาน) ไปจนถึงระดับบุคคล
- 2) จัดตั้งคณะทำงาน และก่อตั้งเครือข่ายแผนงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ) และส่วนงานสนับสนุน

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผน

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มอบหมายกองแผนงานติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ e Budget รายเดือน โดยพิจารณาการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเทียบเคียงกับแผนปฏิบัติการที่วางแผนไว้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งจะพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1. มีการดำเนินการล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติการที่กำหนด
2. การใช้จ่ายงบประมาณคลาดเคลื่อนจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้
3. ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้
4. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองอยู่

กองแผนงานจัดทำรายงานสรุปผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เสนอต่อรองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนเพื่อพิจารณา และถ่ายทอดผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแก่หัวหน้าส่วนงาน ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พร้อมมอบหมายให้ส่วนงานพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและมุ่งเน้นความสำเร็จของการดำเนินงาน กองแผนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 6 เดือน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจากผู้บริหารระดับสูง กองแผนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในรอบปีถัดไป

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.2 การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 - 2573 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับมหาวิทยาลัย
2. ระดับคณะ/ส่วนงาน
3. ระดับโครงการ

โดยกองแผนงานจะติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ e-Budget รายเดือน โดยพิจารณาจากการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งระบบ e-Budget เป็นระบบสารสนเทศที่นำมาใช้เป็นกลไกในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ข้อมูลการรายงานผลของทุกโครงการและกิจกรรมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการรายงานผลในรูปแบบรายเดือน รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด กองแผนงาน ตลอดจนถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และนำไปใช้ข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ทบทวน ติดตามผลได้ และจากรายงานฯ ดังกล่าว จะถูกรวบรวมขึ้นเพื่อนำไปใช้วัด ในตัวชี้วัด ของระดับคณะส่วนงาน ตลอดจนถึงกา รายงานแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยกองแผนงานจะทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้ประโยชน์ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นไปตาม

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมถึงรวบรวมรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย กระทรวง การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนภาคประชาชน เพื่อแสดงถึงความสำเร็จที่มีธรรมาภิบาล

4.2.2 การรายงานผล

- 1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA
- 2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (สิ้นภาคการศึกษา)
- 5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากร ภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)
 - 5.1 รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
 - 5.2 รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
 - 5.3 รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาลกระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 5.4 รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและ สภามหาวิทยาลัย (รอบ 12 เดือน)
- 6) การรายงานผลการดำเนินโครงการ (งบประมาณตามแผนงานบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ)
 - 6.1 รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวง อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และ จังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
 - 6.2 รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ

กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.3 รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.4 รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.5 รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME

6.6 รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

6.7 การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (เมษายน, กันยายน)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัย จะลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ จากผลการวิเคราะห์ และทบทวน ผลการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลจากกระบวนการ การติดตาม ประเมินผล กระบวนการคาดเดาผลการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาจาก

- 1) ระดับความรุนแรงและผลกระทบต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย
- 2) โอกาสและความเป็นไปได้ในการไม่บรรลุเป้าหมาย
- 3) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- 4) โอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงผลของการนำสารสนเทศด้านความต้องการ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ มีทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและบริการใหม่ ๆ ที่สำคัญ

จากการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรบริการที่สำคัญ และกระบวนการ กองแผนงานเป็นผู้รวบรวมผลการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนด แผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้ซึ่งในระดับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด จะดำเนินการทบทวน วิเคราะห์ผลการดำเนินการและปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน จากกระบวนการดังกล่าว

ผู้บริหารระดับสูงจะร่วมกับพิจารณาประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน จากระดับความเสี่ยงของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูงและสูงมาก่อนเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับการคัดเลือกประเด็นที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาดำเนินการพัฒนาเป็นนวัตกรรมต้นแบบเพื่อใช้ในการดำเนินการในประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติมทั้งนี้ประเด็นที่ได้จากการพิจารณาดังกล่าว จะถูกเรียนในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการสื่อสารตามลำดับชั้นลงสู่บุคลากรในสำนักงาน/หน่วยงาน และคู่ส่งมอบที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย
- 2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของมหาวิทยาลัย สำนักงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- 3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ
- 4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล
- 5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

