



แผนยุทธศาสตร์การบริหาร
คณะสัตวแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563-2566

ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ
ในการประชุมครั้งที่ 2/2563 วันศุกร์ที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2563 - 2566 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการบริหาร พัฒนา และขับเคลื่อนคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงเวลา 4 ปีข้างหน้า โดยส่วนหนึ่งได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานเพื่อการบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ ให้บรรลุตามนโยบายของคณะสัตวแพทยศาสตร์ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2561-2565 ของ รศ.น.สพ.ดร.ชูชาติ กมลเลิศ ที่นำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาคณบดี วาระ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2561-4 ตุลาคม พ.ศ.2565 และได้มีการจัดทำ/ปรับปรุงให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2562-2566 ของ รศ.นพ.ชาญชัย พานทองวิริยะกุล ที่ได้รับการสรรหาจากสภามหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ในช่วงปี พ.ศ.2562-2566 โดยได้มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT analysis) การวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมภายในและภายนอก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคณะ โดยในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562 ยังได้มีการประชุมสัมมนาเพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานคณะ พ.ศ. 2563-2566 เพื่อนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากภาคส่วนต่างๆมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ก่อนที่จะนำเสนอขอรับทราบความคิดเห็นจากประชาคม และที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ตามลำดับต่อไป

แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ประกอบด้วย เนื้อหาสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์ฯ และส่วนที่ 3 รายละเอียดแผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นเสมือนเข็มทิศชี้แนวทางที่ชัดเจนที่จะรวมพลังนำไปสู่การพัฒนา และขับเคลื่อนคณะให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันต่อไปในอนาคต

คณะสัตวแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ปัจจุบันโลกของเราได้ก้าวเข้าสู่ยุคของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆเกิดขึ้นอย่างมากมายแทบจะตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการองค์กร ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องซึ่งมีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรที่จำนวนเด็กไทยเกิดน้อยลง สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ทำให้การพึ่งพาการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยลดน้อยลง ภาวะเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มทรงตัวซึ่งจะส่งผลกระทบต่อปริมาณสนับสนุนมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโรคอุบัติใหม่ การขาดแคลนน้ำดื่มและอาหารที่สะอาด ความเสี่ยงจากการโจมตีบนโลกไซเบอร์ และความหลากหลายทางชีวภาพถูกทำลาย รวมถึงนโยบายระดับประเทศที่เน้นการใช้นวัตกรรมผลักดันประเทศให้ผ่านพ้นจากประเทศกับดักรายได้ปานกลาง ล้วนแล้วแต่ประเด็นสำคัญที่ถูกนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการรับมือ แก้ไข และพัฒนาต่อยอดให้เกิดความยั่งยืน และประเทศพัฒนาก้าวไปข้างหน้า

สิ่งที่ท้าทายในอนาคต (Future challenges) คือ

1. การแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในการให้บริการด้านการเรียนรู้ ทำให้ต้องยกระดับความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิจัย (Quality and academic excellence) และต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของเสรีภาพทางความรู้และการเข้าถึงแหล่งความรู้ (Democratization of knowledge and access)
2. การพัฒนาและสรรหาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและมีความรู้ในศาสตร์ใหม่ๆ มาสอนและวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ (Academic talent) โดยเฉพาะผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล เทคโนโลยี (Digital technologies leader) เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี
3. การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มีความสามารถระหว่างประเทศ (Global mobility)
4. การสร้างร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น (Integration with industry) ในการผลิตบัณฑิต การทำงานวิจัย การสร้าง/พัฒนานวัตกรรม และการบริการวิชาการตามความต้องการของผู้ประกอบการ
5. การกำหนดเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษา การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง สถาบันอุดมศึกษาบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ

ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งในการนำคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นสู่การเป็น “คณะสัตวแพทยศาสตร์ชั้นนำของเอเชีย สร้างคุณประโยชน์เพื่อสังคม” เป็นสถาบันที่มีคุณค่าต่อสังคมในทุกๆระดับ โดยมีเครื่องวัดความสำเร็จอันสำคัญคือการได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติผ่านตัวชี้วัดที่สำคัญต่างๆ เช่น การผ่านการประเมินมาตรฐานของหลักสูตรในระดับนานาชาติ เป็นต้น พร้อมทั้งได้กำหนดเป้าหมาย/นโยบายที่สำคัญ 3 ด้านให้สอดคล้องกับเป้าหมาย/นโยบายของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ ด้านประชาคม หรือผู้มีส่วนได้เสีย (People) ด้าน

ระบบนิเวศ (Ecological) และด้านจิตวิญญาณแห่งความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนโยบาย และพันธกิจดังกล่าว คณะจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ (Transformation) ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มีความก้าวหน้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในท่ามกลางวิกฤติอุดมศึกษาไทยที่เกิดจากเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies) และอัตราการเกิดที่ลดลงของเด็กไทย เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย คณะจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ปีข้างหน้า อันประกอบด้วย 11 ยุทธศาสตร์ 29 กลยุทธ์ และ 55 แผนงาน/โครงการ ดังนี้

1. ด้านประชาคม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะ (People) คณะต้องมีการปรับเปลี่ยน ดังนี้ **1) เปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา (Education transformation)** โดยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่เน้นการสอนเป็นเน้นการเรียนรู้ (Teaching paradigm to learning paradigm) เปลี่ยนแปลงจากสอนให้รู้เป็นสอนให้คิด เพื่อให้บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม รวมทั้งสามารถเป็นผู้สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศได้ **2) เปลี่ยนแปลงการทำงานวิจัย (Research transformation)** โดยปรับเปลี่ยนจากการทำวิจัยตามความสนใจของนักวิจัย (Supply side) เป็นการวิจัยตามความต้องการของผู้ใช้งานหรือตามปัญหาของประเทศ (Demand side) เปลี่ยนแปลงจากการทำวิจัยเป็นกลุ่มหรือโครงการเดี่ยว (Single project) เป็นการวิจัยเป็นทีม (Research program) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้ เปลี่ยนแปลงเป้าหมายการทำวิจัยให้ไกลกว่าการตีพิมพ์สู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรม **3) เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human resource management transformation)** โดยปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้สามารถแข่งขันได้กับสถาบันอื่น สร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ **4) เปลี่ยนแปลงการบริการวิชาการ (Academic service transformation)** เปลี่ยนแปลงแนวคิดจากความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility : CSR) เป็นแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating shared value : CSV)

2. ด้านระบบนิเวศ (Ecological) คณะต้องมีการปรับเปลี่ยน ดังนี้ **1) เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ (Management transformation)** โดยปรับเปลี่ยนกฎระเบียบให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic lead, regulation follow) กระจายอำนาจบริหาร (Centralized policy, decentralized operation) **2) สร้างคณะให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)** โดยสร้างเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในหน้าที่งานให้ครบถ้วน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ถูกหลักอาชีวอนามัย เพื่อให้เป็นที่ทำงานที่สนุกและท้าทาย ทำให้บุคลากรอยากทำงานด้วยมากที่สุด **3) สร้างคณะให้เป็นที่น่าอยู่ (Great place to live)** เพื่อให้เป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมในการใช้ชีวิต มีสิ่งแวดล้อมที่ดี เป็นพื้นที่สีเขียว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Smart security) **4) การแปลงเป็นดิจิทัล (Digital transformation)** นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารอย่างครบถ้วน โดยการปรับให้เป็น Enterprise resource planning ที่ครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการด้าน

ทรัพยากรบุคคล ระบบบัญชีและการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง (E-procurement & payment) การจัดการคลังสินค้า (Inventory system) และห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) 5) การนำไปสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาด้านการศึกษ การวิจัย และบริการวิชาการ

3. ด้านจิตวิญญาณความเป็นคณะและมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual) คณะต้องมีการปรับเปลี่ยนโดย 1) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good governance) โดยดำเนินการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ใช้หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & transparency assessment : ITA) 2) การสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Collaboration & coordination) เป็นการปลูกฝังและยกระดับจิตสำนึกในการมุ่งประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้ง (KKU first) โดยการจัดทำโครงการที่เป็นเรือธงในการพัฒนา (Flag ship projects) ที่เป็นความร่วมมือของคณะ และหน่วยงานที่จะทำงานร่วมกันที่จะสร้างประโยชน์ร่วมกัน ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ และเป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาแต่ละคณะ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดคุณค่าร่วมกัน ได้แก่ 1) โครงการฟาร์มอัจฉริยะ (Smart farming) เป็นโครงการหลักสำหรับกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเกษตรและวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิทยาศาสตร์ สาขาภูมิสารสนเทศ และคณะสัตวแพทยศาสตร์ 2) โครงการศิลปวัฒนธรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และชุมชนสัมพันธ์ เป็นโครงการหลักสำหรับคณะในกลุ่มสังคมศาสตร์ที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อศิลปวัฒนธรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การปรับเปลี่ยนที่ประกอบด้วย 11 ยุทธศาสตร์ 29 กลยุทธ์ และ 55 แผนงาน/โครงการนี้ จะทำให้คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ และทำให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตอุดมศึกษา มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน เป็นสถาบันหลักในการพัฒนาภูมิภาคและประเทศได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

คำนำ	2
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	3
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ พ.ศ. 2563 – 2566	
1. จุดมุ่งหมายและปณิธานของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น	9
2. การก่อตั้งและพัฒนาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	9
3. วัตถุประสงค์	10
4. ข้อมูลพื้นฐานของคณะ	13
5. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis)	14
ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ พ.ศ. 2563 – 2566	
1. วิสัยทัศน์ (Vision)	18
2. พันธกิจ (Mission)	18
3. เป้าประสงค์หลัก	18
4. เป้าหมาย (Goals)	18
5. นโยบาย	18
6. ค่านิยม (Value)	20
7. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)	20
8. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic plan)	21
ส่วนที่ 3 รายละเอียดแผนงาน/โครงการแผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ พ.ศ. 2563–2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา	25
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย	28

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	32
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ	34
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการคณะ	36
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างคณะให้เป็นที่น่าทำงาน	38
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างคณะให้เป็นที่น่าอยู่	41
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนคณะให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล	42
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำคณะสู่ความเป็นนานาชาติเพิ่มมากขึ้น	43
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	45
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคณะ	46

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2563-2566

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2563-2566

แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563-2566 ได้จัดทำขึ้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตามภารกิจของคณะสัตวแพทยศาสตร์ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT analysis) การรับฟังความคิดเห็นจากหลายภาคส่วน เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักศึกษาและผู้ปกครอง บุคลากรของคณะ ฯลฯ โดยเน้นความสอดคล้องกับบทบาทและพันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. จุดมุ่งหมายและปณิธานของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อตั้งในปี พ.ศ. 2507 ตามนโยบายการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ส่วนภูมิภาคในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ของประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความแห้งแล้ง และมีประชาชนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากถึง 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศ ให้มีฐานะความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังกระแสพระราชดำริสแห่งพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในวันเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2510 ซึ่งมีใจความตอนหนึ่งว่า

“การตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพิ่มขึ้นอีกแห่งหนึ่งนั้นเป็นคุณอย่างยิ่ง

เพราะทำให้การศึกษาชั้นสูงขยายออกไปถึงภูมิภาคที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งของประเทศ

ซึ่งต่อไปจะเป็นผลดีแก่การพัฒนา ยกฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนในภูมิภาคนี้เป็นอย่างยิ่ง

ความสำเร็จในการตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงเป็นความสำเร็จที่ทุกคนควรจะยินดี”

2. การก่อตั้งและพัฒนาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งอยู่ริมถนนมิตรภาพ ใกล้กับประตูมอดินแดง และศาลเจ้าพ่อมอดินแดง ก่อตั้งขึ้นเป็นคณะลำดับที่ 13 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2529 เริ่มรับนักศึกษารุ่นแรกในปีการศึกษา 2530 จำนวน 40 คน ปัจจุบันรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 จำนวน 65 คนต่อปี

โรงพยาบาลสัตว์ ตั้งอยู่ในบริเวณทิศเหนือของพื้นที่คณะติดกับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง) เป็นสถานที่ให้บริการประชาชนผู้เลี้ยงสัตว์ และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นสัตว์เลี้ยง และสัตว์เศรษฐกิจ

3.วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมทั้งภาครัฐและเอกชน
2. เพื่อแก้ไขการขาดแคลนสัตวแพทย์ปริญญา โดยปรับปรุงวิธีการผลิตบุคลากรที่ให้บริการด้านการรักษาโรค การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพสัตว์
3. เพื่อกระจายกำลังสัตวแพทย์ไปสู่แหล่งเลี้ยงสัตว์ให้ทั่วถึง เพื่อสนองนโยบายของรัฐด้านการส่งเสริมกำลังคนในการพัฒนาประเทศ
4. เพื่อเป็นการยกมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้สูงขึ้น โดยเป็นผลที่ได้จากการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสัตว์
5. ส่งเสริมความร่วมมือและกิจกรรมทางวิชาการกับประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการพัฒนามาโดยลำดับ นับตั้งแต่วันที่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยอาจแบ่งพัฒนาการตามผลสัมฤทธิ์ของคณะได้เป็น 3 ทศวรรษ ดังนี้

ทศวรรษที่หนึ่ง : ยุคแห่งการก่อตั้งคณะ (พ.ศ. 2529-2539)

ในระยะเริ่มแรกของการก่อตั้งนั้น คณะสัตวแพทยศาสตร์ได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนักงาน คณบดี และ 8 ภาควิชา ประกอบด้วย ภาควิชากายวิภาคศาสตร์ ภาควิชาสรีรวิทยา ภาควิชาเภสัชวิทยา ภาควิชาพยาธิวิทยา ภาควิชาสัตวศาสตร์ ภาควิชาสัตวแพทย์สาธารณสุข (โดยมีสถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาเป็นหน่วยงานในสังกัดในปี พ.ศ. 2532) ภาควิชาอายุรศาสตร์ และภาควิชาโรงพยาบาลสัตว์ ซึ่งมีการพัฒนาอาคารเรียนเพื่อรองรับทางด้านการเรียนการสอน ดังนี้

- ปี พ.ศ. 2530 มีการก่อสร้างอาคารเรียนหลังแรกและวางศิลาฤกษ์อาคารหลังแรกในวันที่ 20 ธันวาคม 2531ซึ่งปัจจุบัน คือ อาคารเชิดชัย รัตนเศรษฐากุล

- ปี พ.ศ. 2533 ก่อตั้งสถานีฟาร์มฝึกนักศึกษา ณ บ้านนาดอกไม้ ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

- ปี พ.ศ. 2533 เริ่มตีพิมพ์วารสารสัตวแพทยศาสตร์ มข. โดยมี รศ.ดร.ณรงค์ กิจพานิชย์ เป็นบรรณาธิการท่านแรก

- ปี พ.ศ. 2534 ก่อสร้างอาคารหลังที่ 2 คือ อาคารโรงพยาบาลสัตว์ ปัจจุบันคือ อาคารณรงค์ กิจพานิชย์

- ปี พ.ศ. 2536 ก่อสร้างอาคารหลังที่ 3 คือ อาคารพิเชษฐ เหลืองทองคำ

- ปี พ.ศ. 2536 มีการปรับเปลี่ยนให้สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาเป็นหน่วยงานกลาง เนื่องจากในระยะเริ่มแรกของการก่อตั้ง สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของภาควิชาสัตวแพทย์สาธารณสุข ต่อมาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานต่างๆ จึงได้ดำเนินการขอจัดตั้งสถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาให้เป็นหน่วยงานเทียบเท่าภาควิชาและขึ้นตรงต่อคณบดี

- ปี พ.ศ. 2536 มีการปรับเปลี่ยนภาควิชาโรงพยาบาลสัตว์ให้เป็นหน่วยงานกลางฐานะเทียบเท่าภาควิชา เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของภาควิชาโรงพยาบาลสัตว์ มีลักษณะเป็นการนำความรู้ที่เรียนมาฝึกปฏิบัติในการดูแลรักษาสัตว์ป่วยในโรงพยาบาล ดังนั้น อาจารย์ที่ดูแลรับผิดชอบจึงควรจะเป็นอาจารย์จากภาควิชาที่เกี่ยวข้องในการสอนวิชาทางคลินิก เช่น ภาควิชาอายุรศาสตร์ ภาควิชาศัลยศาสตร์และวิทยาการสืบพันธุ์ ภาควิชาพยาธิชีววิทยา และภาควิชาอื่นๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องจากทฤษฎีมาสู่ภาคปฏิบัติ ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงเห็นสมควรเปลี่ยนภาควิชาโรงพยาบาลสัตว์ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลสัตว์ เพื่อให้เป็นหน่วยงานกลางสำหรับให้อาจารย์จากภาควิชาต่างๆ ร่วมสอนปฏิบัติการและร่วมรับผิดชอบงานด้านการบริการรักษาสัตว์ร่วมกัน

- ปี พ.ศ. 2536 มีการเปลี่ยนชื่อภาควิชา จำนวน 3 ภาควิชาคือ ภาควิชาเภสัชวิทยา เปลี่ยนเป็นภาควิชาเภสัชวิทยาและพิษวิทยา ภาควิชาพยาธิวิทยา เปลี่ยนเป็น ภาควิชาพยาธิชีววิทยา และภาควิชาศัลยศาสตร์ เปลี่ยนเป็น ภาควิชาศัลยศาสตร์และวิทยาการสืบพันธุ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ภาควิชาที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่แต่ละภาควิชารับผิดชอบอยู่

ทศวรรษที่สอง : ยุคแห่งการพัฒนาคณะสู่การเป็นสถาบันการศึกษาระดับประเทศ (พ.ศ.2540-2549)

เป็นช่วงระยะเวลาที่คณะได้มีการเพิ่มการพัฒนาพันธกิจด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่สำคัญ ดังนี้

-ปี พ.ศ. 2543 เริ่มมีการจัดประชุมวิชาการทางสัตวแพทย์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และวิทยาการทางด้านวิชาชีพการสัตวแพทย์ และศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

-ปี พ.ศ. 2545 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาสัตวเลี้ยง

-ปี พ.ศ. 2545 เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสืบพันธุ์

-ปี พ.ศ. 2547 เริ่มจัดให้มีการจัดโครงการสหกิจศึกษาทางสัตวแพทย์

-ปี พ.ศ. 2547 เริ่มเปิดรับนักศึกษาโครงการพิเศษของหลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต

ทศวรรษที่สาม : ยุคสู่ภายใต้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (พ.ศ.2550-2559)

เป็นช่วงระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้เตรียมการและดำเนินการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆตามมาอย่างมากมาย โดยในส่วนของคณะได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในส่วนงาน ดังนี้

- ปี พ.ศ. 2551 มีการก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลสัตว์หลังใหม่ (อาคารศูนย์สุขภาพ วิจัย และชันสูตรโรคสัตว์ หรือ อาคารสัตววิทยรักษ์ ในปัจจุบัน)

- ปี พ.ศ. 2553 เปิดรับนักศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสหวิทยาการทางสัตวแพทย์

- ปี พ.ศ. 2554 เปลี่ยนการจัดประชุมวิชาการทางสัตวแพทย์เป็นการประชุมวิชาการนานาชาติทางสัตวแพทย์ (Khon Kaen Veterinary Annual International Conference) เป็นปีแรก

- ปี พ.ศ. 2556 เปิดใช้อาคารโรงพยาบาลสัตว์หลังใหม่ อาคารศูนย์สุขภาพ วิจัย และชันสูตรโรคสัตว์ หรือ อาคารสัตววิทยารักษ์

- ปี พ.ศ. 2558 ปรับสถานะเป็นส่วนงานภายในที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทศวรรษที่สี่ : ยุคการปรับตัวภายใต้มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก (พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน)

ในช่วงแรกของทศวรรษที่สี่นี้ยังเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่สาม นั่นคือ

- ปี พ.ศ. 2560 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภายในคณะ มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

- 1) กองบริหารงานคณะ แบ่งออกเป็น 5 งาน คือ 1. งานนโยบายและแผน 2. งานบริหารและธุรการ 3. งานวิจัยและบริการการศึกษา 4. งานห้องปฏิบัติการและสัตว์ทดลอง และ 5. งานสถานีฟาร์มฝึกนักศึกษา
- 2) โรงพยาบาลสัตว์ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ 1. งานบริหารและธุรการ 2. งานบริการสุขภาพสัตว์

ด้านการบริหารวิชาการมีการยุบรวมภาควิชา เปลี่ยนเป็นสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์ และแบ่งออกเป็น 9 กลุ่มวิชา คือ 1.กลุ่มวิชากายวิภาคศาสตร์ 2.กลุ่มวิชาสรีรวิทยา 3.กลุ่มวิชาเภสัชวิทยาและพิษวิทยา 4. กลุ่มวิชาสัตวแพทยสาธารณสุข 5.กลุ่มวิชาพยาธิชีววิทยา 6.กลุ่มวิชาสัตวศาสตร์ 7.กลุ่มวิชาวิทยาการสืบพันธุ์ 8. กลุ่มวิชาอายุรศาสตร์สัตว์เลี้ยง และ 9. กลุ่มวิชาอายุรศาสตร์ปศุสัตว์

- ปี พ.ศ.2561 ขอยกเลิกการใช้สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษา บ้านนาดอกไม้ ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย เนื่องจากมีภาระด้านงบประมาณที่สูงมาก แต่ไม่สามารถตอบสนองการจัดการศึกษาของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ปี พ.ศ. 2561 ปรับโครงสร้างการจัดการศึกษาของคณะอีกครั้ง โดยการยกเลิกการรับนักศึกษาโครงการพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และนโยบายในการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ปรับค่าธรรมเนียมการศึกษาโครงการปกติ จากภาคการศึกษาละ 18,000 บาท เป็นภาคการศึกษาละ 35,000 บาท นอกจากนั้นยังมีการปรับลดจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนจาก 7 หลักสูตร เหลือ 4 หลักสูตร โดยเน้นหลักสูตรนานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

- ปี พ.ศ. 2562 รพ.สัตว์ เริ่มเปิดให้บริการหน่วยสัตว์ป่วยวิกฤติและฉุกเฉิน (Critical care unit) ที่บริเวณชั้นล่างของอาคารณรงค์ กิจพาณิชย์ ให้บริการ 24 ชั่วโมงสำหรับสัตว์ป่วยใน เช่น สัตว์ป่วยหลังการผ่าตัด ฯลฯ

4. ข้อมูลพื้นฐานของคณะ

4.1 ด้านการจัดการศึกษา

จำนวนนักศึกษาทั้งหมด: ปีการศึกษา 2562 คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีนักศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 542 คน จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

- นักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด จำนวน 487 คน
- นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมด 55 คน

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา: ผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 91 คน จำแนกเป็น

- ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 คน

จำนวนหลักสูตร: ในปีการศึกษา 2562 คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีหลักสูตรที่เปิดสอนจำนวน 4 หลักสูตร จำแนกตามระดับปริญญาได้ ดังนี้

- ระดับปริญญาตรี จำนวน 1 หลักสูตร
- ระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร
- ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร

ในกรณีที่จำแนกหลักสูตร/สาขาวิชา ตามประเภทของหลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

- หลักสูตรปกติ (ภาษาไทย) จำนวน 2 หลักสูตร
- หลักสูตรนานาชาติ จำนวน 2 หลักสูตร

4.2 ด้านการวิจัย

ในปี พ.ศ. 2562 คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีการดำเนินงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่กำหนดทิศทางการสนับสนุนงานวิจัย โดยให้นำเอาโจทย์ที่เป็นปัญหาของภูมิภาคมาเป็นโจทย์ในการวิจัยในรอบปีที่ผ่านมา คณาจารย์ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีผลงานการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 18 ผลงาน โดยจำแนกเป็น
 - ผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ จำนวน 18 ผลงาน

4.3 ด้านบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 213 คน โดยจำแนกออกเป็นบุคลากรประเภทต่างๆ ดังนี้

วุฒิการศึกษา	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	63	

วุฒิการศึกษา	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ปริญญาตรี	11	57	สายวิชาการ: 1) รศ.=19 2) ผศ.=40 3) อ.=12 สายสนับสนุน: 1) เชี่ยวชาญ=1 2)ชำนาญการพิเศษ=21 3)ชำนาญการ=13 4) ปฏิบัติการ=26 5) ชำนาญงาน=9 6) ปฏิบัติงาน=15
ปริญญาโท	12	20	
ปริญญาเอก	49	1	
รวม	72	141	
อายุคนเฉลี่ย	47.43	44	
อายุงานเฉลี่ย	20.98	16.92	

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะสัตวแพทยศาสตร์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณรวมทั้งสิ้น 177.07 ล้านบาท จำแนกเป็น

- งบประมาณแผ่นดิน จำนวน 103.13 ล้านบาท
- งบประมาณเงินรายได้ จำนวน 73.94 ล้านบาท

5.การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของ คณะสัตวแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน บุคลากรสายผู้สอนมีประสบการณ์การสอนสูง
- มีความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์การเรียนการสอน
- มีโครงการสหกิจศึกษาที่ดี
- โรงพยาบาลสัตว์มีความพร้อมของบุคลากรและเครื่องมือที่ทันสมัยสามารถพัฒนาเป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง (คะแนน CE) ด้านสัตว์เลี้ยงได้
- สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาสามารถพัฒนาเป็นศูนย์การถ่ายทอดเศรษฐกิจพอเพียง
- บุคลากรมีศักยภาพด้านการวิจัยที่หลากหลาย และได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
- มีความพร้อมในด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่สนับสนุนการวิจัย
- มีโรงพยาบาลสัตว์ที่สามารถใช้เป็นแหล่งวิจัยทางคลินิกสำหรับคณาจารย์และสัตวแพทย์ได้
- มีการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งทำให้คณาจารย์มีผู้ช่วยทำงานด้านวิจัย และส่งเสริมนโยบายด้านการวิจัยของคณะและมหาวิทยาลัย
- มีการตั้งกลุ่มวิจัยเพื่อรวบรวมนักวิจัยที่มีความสนใจร่วมกันทำงาน

- มีการให้รางวัลตอบแทนผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ
- มีพื้นที่ให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานวิจัยทั้งผ่านทางวารสารของตนเอง และการประชุมวิชาการระดับนานาชาติทางสัตวแพทย์ (KVAC)

จุดอ่อน (Weaknesses)

- เนื้อหาการเรียนการสอนยังไม่ยืดและสอดคล้องสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของสัตวแพทย์สภา
- เนื้อหาของรายวิชาส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการและไม่ทันสมัยตามความต้องการของสังคม เช่น เรื่องของเชื้อดื้อยา ฯลฯ
- การออกข้อสอบของคณาจารย์ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการออกข้อสอบของสัตวแพทย์สภา
- การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษยังมีน้อย ไม่สอดคล้องกับการเตรียมเข้าสู่สมาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC
- ยานพาหนะที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ควรมีการจัดการรองรับเพิ่มเติม
- สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาอยู่ไกลมาก และยังไม่สามารถตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนของรายวิชาต่างๆ ได้เต็มที่
- โรงพยาบาลสัตว์ยังขาดการพัฒนาระบบต่างๆ ภายในโรงพยาบาลสัตว์ เช่น ข้อมูลการรักษา ระบบการเงิน และอื่นๆ หรือความชำนาญเฉพาะทางของนายสัตวแพทย์ยังไม่โดดเด่น ไม่ชัดเจน
- โรงพยาบาลสัตว์ยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ขาดการสร้างเครือข่ายกับคลินิกรักษาสัตว์ในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดข้างเคียง
- โรงพยาบาลสัตว์ยังขาดการทำ 5 ส. รวมถึงกระบวนการลดขั้นตอนการให้บริการ
- สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษา มีสภาพเก่าทรุดโทรมควรจัดหางบประมาณปรับปรุงโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรม
- สถานีฟาร์มฝึกนักศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการสร้างเครือข่าย มีการใช้งานค่อนข้างน้อย
- ยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือเฉพาะทาง
- อาจารย์ที่ได้รับงบวิจัยยังมีน้อย และงบประมาณด้านการวิจัยในคณะยังค่อนข้างน้อย
- ภาระงานสอนของบุคลากรสายผู้สอนในระดับปริญญาตรีมีมากเกินไป
- ฐานข้อมูล (Database) โรงพยาบาลสัตว์ยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์มีน้อย

- ขาดบรรยากาศในการวิจัย และคณะยังขาดเอกลักษณ์ด้านการวิจัย

โอกาส (Opportunities)

- ได้รับการสนับสนุนด้านสถานที่ฝึกงานจากหน่วยงาน/องค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน
- มีการสอบใบประกอบวิชาชีพโดยสัตวแพทยสภาซึ่งจะทำให้นักศึกษาที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษามากขึ้น และบัณฑิตสัตวแพทย์ของคณะจะมีมาตรฐานสอดคล้องกับเกณฑ์ของสัตวแพทยสภา
- มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจะทำให้มีความคล่องตัวมากขึ้น
- การเปิด AEC จะทำให้มีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่างชาติมาเรียนเพิ่มขึ้น
- ประชาชนให้ความสนใจในการดูแลสัตว์เลี้ยงดีขึ้น
- มีแหล่งเงินทุนวิจัยภายนอกให้ยื่นของบประมาณด้านการวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติรองรับ
- มีความร่วมมือกับต่างประเทศทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากร

ภาวะคุกคาม (Threats)

- การใช้สัตว์ทดลองในการเรียนการสอน ทั้งสัตว์มีชีวิตรอดและซากสัตว์ ได้รับการต่อต้านจากกลุ่มพิทักษ์สัตว์
- การดำเนินหลักสูตรตามเกณฑ์ TQF มีผลกระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน
- การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้นโยบายทางการศึกษาไม่ต่อเนื่อง
- ภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีผลต่อทั้งเจ้าของสัตว์ที่มารับบริการ และต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้น
- เจ้าของสัตว์มีความคาดหวังสูงต่องานบริการสุขภาพสัตว์
- นโยบายให้ทุนวิจัยเป็นไปตามบริบทของประเทศ
- นโยบาย กพอ. ระเบียบ กฎหมาย มีข้อจำกัดมากขึ้น เช่น การใช้สัตว์ทดลอง ฯลฯ
- การยอมรับการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติยากขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้น

ส่วนที่ 2

แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2563-2566

ส่วนที่ 2

แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2563-2566

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

คณะสัตวแพทยศาสตร์ชั้นนำของเอเชีย สร้างคุณประโยชน์เพื่อสังคม

(A Leader in veterinary medicine in Asia with a goal of creating a better society for all)

2. พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิต ที่ก่อปรด้วย วิทยา จริยา และปัญญา
2. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือในการค้นคว้าวิจัย และสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านสุขภาพสัตว์
3. เป็นศูนย์กลางการศึกษาต่อเนื่อง และให้บริการวิชาการแก่สังคมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
4. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาพื้นบ้านและศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
5. เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

3. เป้าประสงค์หลัก

1. บัณฑิตพร้อมทำงาน (Ready to work)
2. สร้างความเข้มแข็งทางการวิจัย (Research for animal health)
3. เป็นศูนย์กลางสุขภาพสัตว์ (Animal health hub)
4. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาพื้นบ้านและศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม (Cultural conservation)
5. เป็นองค์กรที่ทำงานด้วยความสุขและเพิ่มคุณภาพ (Happy work place and enhanced quality)

4. เป้าหมาย (Goals)

- **People** : ประชาคมมีความรู้ความสามารถ และทักษะดิจิทัลมีความเชี่ยวชาญศาสตร์วิชาการ การวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ การบริการ สังสันนาการ บริหารจัดการ มีความพร้อมในการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกับนานาชาติและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- **Ecological** : ระบบนิเวศของเกื้อหนุนการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนและผู้มาเยือน
- **Spiritual** : จิตวิญญาณ มีความสันติสุขและสมานฉันท์ของชุมชนทั้งภายในและภายนอก

5. นโยบาย

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีนโยบายในการบริหารที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารของสภามหาวิทยาลัย ในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปี 2563-2566 ดังนี้

ด้าน People : ดำเนินการให้ประชาคม หรือผู้มีส่วนได้เสียรู้สึกมีคุณค่า มีคุณภาพ และมีความมั่นคง

- 1) มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง
 - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม (Quality graduates)
 - จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังทักษะยุคใหม่ (Active Learning and coaching)
 - ส่งเสริมและพัฒนาทักษะคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy and skills)
 - ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Qualified personnel)
 - พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (Continuous upskills)
- 2) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย
 - สนับสนุนส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Secure and healthy life)
 - สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและคุ้มค่า (Job security and worthiness)
- 3) มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
 - ตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม (Center of social wisdom)
 - พัฒนาสังคมโดยใช้วิจัยเป็นพลังขับเคลื่อน (Research driven social development)
 - รักษัวัฒนธรรมไทย และมีสุนทรียะ (Thai culture and aesthetics)

ด้าน Ecological : ดำเนินการให้ระบบนิเวศของคณะสนับสนุนบรรยากาศของการทำงาน โดย

- 1) มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ สนับสนุนการเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล” ของมหาวิทยาลัย
 - พัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good workplace)
 - พัฒนาระบบการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตประสิทธิภาพสูง (Highly effective internet connection)
- 2) มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็นส่วนหนึ่งของ “มหาวิทยาลัยสีเขียว”
 - รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Environment and energy friendly)
 - ใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Responsible consumption)
- 3) ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - พัฒนาความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

- พัฒนาความเป็นเลิศสู่ระดับสากล (World class)
- พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลโดยอิงสมรรถนะเป็นฐาน (Merit based HRM)

ด้าน Spiritual : ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นคนละสัตว์แพทย์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 1) ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม
 - บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และสร้างสันติสุข (Good governance and peace)
- 2) ประสานและร่วมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืน
 - เสริมสร้างความสมานฉันท์ ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ(Collaboration/coordination)
- 3) คำนึงมมุ่งเน้นผลลัพธ์ และรับผิดชอบต่อสังคม
 - มุ่งเน้นผลลัพธ์และรับผิดชอบต่อสังคม (Focus on results and social responsibility)

6. ค่านิยม (Value)

คนละสัตว์แพทย์ศาสตร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (SMILE)
มุ่งเน้นผลลัพธ์ และรับผิดชอบต่อสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1) การอุทิศเพื่อสังคม (Social devotion and environment conservation) 2) การบริหารจัดการด้วยข้อมูลจริง (Management by factual information) 3) การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation focus) 4) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Life long learning and work-life balance) 5) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Excellence service for all customer)

7. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

คนละสัตว์แพทย์ศาสตร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีความตื่นตัว กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในกฎระเบียบ และระบบธรรมาภิบาล 2) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น 3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร ขยันอดทน 4) ทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ

	5) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ และ แลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร
--	--

8. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic plan)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563–2566 มีรายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563–2566 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ (Flipped classroom) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning)

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มจำนวนนักวิจัยของคณะ

กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง (Research programs) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้

กลยุทธ์ที่ 3 : ผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ (Innovation and commercialized research)

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และท้องถิ่น (Partnership in business solutions)

กลยุทธ์ที่ 5: ยกย่องห้องปฏิบัติการของคณะให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน

กลยุทธ์ที่ 2 : ยกย่องขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 1 : ส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิม

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างโครงการบริการวิชาการใหม่เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาของสังคม (Center of social wisdom)

กลยุทธ์ที่ 3 : ปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ จากความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility : CSR) สู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating shared value : CSV)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการคณะ

กลยุทธ์ที่ 1 : ทบทวนระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Strategic lead, Regulation follow)

กลยุทธ์ที่ 2 : กระจายอำนาจบริหารจัดการ (Centralized policy, decentralized operation)

กลยุทธ์ที่ 3 : ใช้ความเข้มแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) ของคณะในการสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ๆ (New business model)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างคณะให้เป็นที่น่าทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 : การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

กลยุทธ์ที่ 3 : การสร้างความผูกพันกับบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4 : การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างคณะให้เป็นที่น่าอยู่

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างสีเขียวด้วยนโยบาย 5G (Green campus initiative)

กลยุทธ์ที่ 2 : เน้นนโยบายอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนคณะให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำคณะสู่ความเป็นนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 1 : การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศเพื่อยกระดับด้านการศึกษา วิจัย และบริการ (International networking)

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการร่วมสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านบุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เกิดทั่วทั้งคณะ (Good governance for all units)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคณะ

กลยุทธ์ที่ 1 : จัดทำโครงการขนาดใหญ่ร่วมกันระหว่างคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 : มีความร่วมมือกับศิษย์เก่าหรือองค์กรของศิษย์เก่าในการพัฒนาคณะ

ส่วนที่ 3

รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหาร

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2563-2566

เสาหลักที่ 1 People : ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม

ดำเนินการให้ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของคณะ

ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human resource management transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ (Academic service transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education transformation)

เป้าประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม (Quality graduates)
2. พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต
3. พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม ในทิศทางเดียวกับนโยบาย Thailand 4.0

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** มีการพัฒนาทักษะการให้ความรู้แบบใหม่กับคณาจารย์ เป็นรูปแบบการสอนให้นักศึกษาเกิดความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเกิดความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการบรรยายอย่างเดียว

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ**

1) มีการผลักดัน และติดตามให้เกิดการเรียนรู้แบบออนไลน์

2) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นการสอบจากการท่องจำเป็นการประเมิน

ทักษะและผลงานโดยสร้างความเชื่อมโยงของกิจกรรมนักศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการสอบปฏิบัติทักษะทางคลินิก Objective Structured Clinical Examination (OSCE)

3) การพัฒนาให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- **ด้านสิ่งสนับสนุน**

1) สนับสนุนให้มีการผลิตสื่อการเรียนออนไลน์ของคณาจารย์

2) สร้างสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ให้นักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เช่น High speed internet

3) มีระบบบริหารจัดการเรียนผ่านระบบออนไลน์ (Learning management system)

4) มีระบบระสนับสนุนนักศึกษาระดับปริญญาตรีในการเรียนรู้นอกห้องเรียน (Clinical skills lab) และ Soft skills training

5) มีระบบการสนับสนุนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ตลอดจนระบบเรียนรู้นอกห้องเรียน (Soft skills training)

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. พัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ (Flipped classroom) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning)	บัณฑิตมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ได้
2. พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต และการเรียนและการสอน Clinical skills lab learning	นักศึกษามีสมรรถนะที่ครบถ้วนตามหลักสูตร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้
3. พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง	นักศึกษามีศักยภาพด้านการวิจัยสูง คณะมีผลงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น และมีผลงานทำให้เกิดนวัตกรรมมากขึ้น

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ผู้รับผิดชอบร่วม : รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ (Flipped classroom) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ส่งเสริมให้หลักสูตรเดิมปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรูปแบบใหม่	ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตทั้งทางด้าน	80	82	84	86	สภามหาวิทยาลัย	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

2. ส่งเสริมให้พัฒนาหลักสูตร ที่มีการบูรณาการข้าม ศาสตร์	ความสามารถเชิง วิชาชีพการสัตว แพทย์และ							-รองคณบดี ฝ่ายพัฒนา นักศึกษาและ ดิจิทัล
3. ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ เรียนรู้ในสถานการณ์จริง	คุณธรรม จริยธรรม							
4. การพัฒนาอาจารย์ให้ พร้อมสำหรับการเรียน การสอนรูปแบบใหม่	ร้อยละของบัณฑิต ที่มีงานทำทั้งใน ประเทศและ	100	100	100	100	สภา มหาวิทยา ลัย		-รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
5. แก้ไขกฎ ระเบียบและ ปรับเปลี่ยนวิธีการวัดและ ประเมินผลเพื่อรองรับการ จัดการศึกษารูปแบบใหม่	ต่างประเทศ และ ศึกษาต่อภายใน ระยะเวลา 1 ปี							
6. ระบบการบริหารจัด การศึกษาออนไลน์ (Learning management system)	ร้อยละของ นักศึกษาคณะ สามารถเรียนรู้ ผ่านระบบ สารสนเทศได้ใน ทุกพื้นที่ของคณะ	100	100	100	100	สภา มหาวิทยา ลัย		-รองคณบดี ฝ่ายพัฒนา นักศึกษาและ ดิจิทัล
	จำนวนบทเรียน ออนไลน์สะสม	10	15	20	25	ตัวชี้วัด ใหม่		-รองคณบดี ฝ่ายพัฒนา นักศึกษาและ ดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ส่งเสริมให้ทุกหลักสูตรกำหนด สมรรถนะของบัณฑิต (Competency based curriculum)	จำนวนนักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ จิตสาธารณะ (คน)	400	450	480	480	ตัวชี้วัด ใหม่	- รองคณบดีฝ่าย พัฒนานักศึกษา และดิจิทัล

2. ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบ จิตสาธารณะ และความเป็นผู้นำ	ร้อยละของนักศึกษาที่มีการจ้างงานระหว่างเรียนต่อจำนวน	15	17	19	21	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์
3. ส่งเสริมการจ้างงานของนักศึกษา	ร้อยละของนักศึกษาทั้งหมด						

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัดใหม่	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. มีระบบสนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์ และห้องปฏิบัติการ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้	ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับทุนสนับสนุนที่มีคุณภาพสูงกว่าเกณฑ์	75	80	85	90	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
2. มีหลักสูตร soft skill training ซึ่งเป็น extra curriculum เพื่อพัฒนานักศึกษา	ความสำเร็จการศึกษาของ สกอ.						
3. พัฒนาระบบการรับนักศึกษาที่มีศักยภาพทั้งในและต่างประเทศ (Active recruitment)	ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม soft skill มากขึ้น	80	85	90	95	ตัวชี้วัดใหม่	
	ร้อยละของนักศึกษาต่างชาติและนักศึกษาไทยที่มีศักยภาพสูงเพิ่มขึ้น	5	7	9	10	ตัวชี้วัดใหม่	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research transformation)

เป้าประสงค์

1. เพิ่มศักยภาพการวิจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Research for innovation)
2. บูรณาการเพื่อการสร้างงานวิจัยตอบโจทย์ประเทศ (Research driven social development)
3. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศด้านกรวิจัย (Research network)
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม (Partnership in business solutions)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** วางแนวทางในการสร้างนักวิจัยอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างผลงานวิจัยทั้งในระดับนานาชาติและนำไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ สนับสนุนการสร้างกลุ่มวิจัยเพิ่มเติม

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** 1)การพัฒนาและยกระดับห้องปฏิบัติการของคณะให้เป็นห้องปฏิบัติการมาตรฐานมีความปลอดภัยและถูกรับรองเพื่อการขอทุนวิจัย 2)ยกระดับให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ (Research program) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้ 2) เน้นงานวิจัยระหว่างสาขา (Interdisciplinary research) ที่มีคุณภาพสูง (High quality) และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (International recognition)

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** สนับสนุนเงินทุนในการพัฒนานักวิจัย การสร้างผลงานวิจัย การสร้างเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงการเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ เน้นการสร้างงานวิจัยระหว่างสาขา กลุ่มวิจัยเฉพาะทาง และโครงการวิจัยขนาดใหญ่ (Research program) วางระบบการนำผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ทั้งการเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่และนวัตกรรม

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. เพิ่มจำนวนนักวิจัยของคณะ	คณะมีจำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นจากเดิมปีละไม่น้อยกว่าร้อยละ 2
2. ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง (Research programs) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้	มีการเพิ่มจำนวนโครงการวิจัย (Research program) อย่างน้อยปีละ 1 ทีม
3. ผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ (Innovation and commercialized research)	มีจำนวนผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้กับคณะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม (Partnership in business solutions)	คณะมีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมไม่น้อยกว่า 1 เครือข่าย
5. ยกระดับห้องปฏิบัติการของคณะให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย	ห้องปฏิบัติการของคณะได้รับการรับรอง มีมาตรฐานและมีความปลอดภัย เพื่อให้ นักวิจัยสามารถขอทุนวิจัยได้

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ผู้รับผิดชอบร่วม : ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มจำนวนนักวิจัยของคณะ

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. การเพิ่มจำนวนและศักยภาพนักวิจัยของคณะ โดยสร้างระบบนักวิจัยที่เลี้ยง (Mentorship) และการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับสถาบันต่างประเทศ	ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus/ISI ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	0.40	0.50	0.60	0.70	สภา มหาวิทยาลัย	-รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย
2. สนับสนุนโครงการวิจัย	ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ในฐานข้อมูล Scopus/ISI ที่อยู่ใน Quartile 1	25	30	35	40	สภา มหาวิทยาลัย	-รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย
3. เพิ่มจำนวนนักศึกษาในระดับปริญญาเอก	จำนวนนักศึกษาปริญญาเอก (คน)	30	33	35	37	สภา มหาวิทยาลัย	-รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง (Research programs) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. สร้างระบบและแรงจูงใจให้นักวิจัยรวมกลุ่มเป็นทีมวิจัย (Research program)	จำนวน Research program (โครงการ)	2	3	4	5	ตัวชี้วัด ใหม่	- รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย
	จำนวนงบประมาณด้านการวิจัย (ล้านบาท)	8	10	12	14	สภา มหาวิทยาลัย	

	จำนวนการใช้ประโยชน์จากการวิจัยและพัฒนาในด้านสาธารณะและนโยบาย (จำนวนโครงการสะสม)	25	30	35	40	สภามหาวิทยาลัย	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ (Innovation and commercialized research)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ส่งเสริมกระบวนการสร้างนวัตกรรม (Innovation process)	จำนวนโครงการที่ได้เริ่มดำเนินการ	1	1	1	1	ตัวชี้วัดใหม่	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม (Partnership in business solutions)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. สร้างความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมในการทำวิจัยร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม	จำนวนโครงการความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (โครงการ)	1	1	1	1	ตัวชี้วัดใหม่	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย -รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 5 ยกระดับห้องปฏิบัติการของคณะให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1.โครงการยกระดับ ห้องปฏิบัติการคณะสัตว แพทยศาสตร์	จำนวนห้องปฏิบัติการ ที่ได้รับการรับรอง มาตรฐาน	1	2	3	4	ตัวชี้วัด ใหม่	-รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(Human resource management transformation)

เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลโดยอิงสมรรถนะเป็นฐาน (Merit based HRM)
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (Qualified personnel)
3. พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน (Continuous upskills)
4. พัฒนาทักษะและสร้างการรู้เท่าทันยุคดิจิทัล (Digital literacy and skills)
5. สนับสนุนส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Secure and healthy life)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านบุคลากร พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดหาที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานเข้าร่วมในการวางแผนงาน
- ด้านสิ่งสนับสนุน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้ครบ 100% ของงานประจำ

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน	มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

2. ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร	บุคลากรทุกคนมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต
---	---

ผู้รับผิดชอบหลัก : คณบดี

ผู้รับผิดชอบร่วม : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. มีระบบส่งเสริมความก้าวหน้าตามความถนัด	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด	85	88	91	93	สภามหาวิทยาลัย	-คณบดี
2. นำระบบการประเมินผลการดำเนินงานแบบ OKR (Objective and key result) เพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ใช้ OKRs ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	80	90	100	100	ตัวชี้วัดใหม่	-คณบดี -รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. พัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต (Future skill development)	ร้อยละระดับทักษะด้านสารสนเทศของบุคลากร	60	65	70	75	ตัวชี้วัดใหม่	-คณบดี
2. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพบุคลากร	ผลิตภาพของบุคลากร (เงินรายได้) (ลบ./คน)	0.37	0.39	0.42	0.44	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่ายวางแผนฯ

	-สายวิชาการ -สายสนับสนุน						-รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาลสัตว์ฯ
	รายจ่ายต่อหัว(งบ บุคลากร) (ลบ./คน) -สายวิชาการ -สายสนับสนุน	0.52	0.51	0.50	0.49	ตัวชี้วัด ใหม่	-รองคณบดีฝ่าย วางแผนฯ -รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาลสัตว์ฯ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Flexible employment)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. มีระบบการจ้างงานที่ หลากหลาย เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนกลยุทธ์	ร้อยละของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญา เอกต่ออาจารย์ ประจำทั้งหมด	68	70	72	74	สภา มหาวิทยาลัย ย	-คณบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ (Academic service transformation)

เป้าประสงค์

1. ปลุกฝังแนวคิดการอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Mindset of social devotion)
2. ตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม (Center of social wisdom)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** กระตุ้นจิตวิญญาณแห่งอุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อสังคม” สร้างความรู้และความเข้าใจในแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วม (Creating shared value : CSV) รวมทั้งผลักดันให้บุคลากร มีบทบาทในชุมชนทุกระดับเพิ่มมากขึ้น
- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** งานบริการวิชาการต้องทำงานเชิงรุกในการเข้าหาความต้องการของชุมชนระดับต่างๆ ตลอดจนการผลักดันให้บุคลากรและนักศึกษาทำงานด้านการให้บริการสังคมเพิ่มขึ้น
- **ด้านสิ่งสนับสนุน** นำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการยกระดับความสามารถในการบริการวิชาการสู่สังคม

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. ส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิม	บุคลากรและนักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้บริการสังคมเพิ่มมากขึ้นทั้งจำนวนคนและจำนวนกิจกรรม
2. สร้างโครงการบริการวิชาการใหม่เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาของสังคม (Center of social wisdom)	ยกระดับบทบาทในฐานะชุมชนปัญญาของชาติ ในการตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม
3. ปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ จากความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility : CSR) สู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating shared value : CSV)	มีผลงานจากการบริการวิชาการแก่ชุมชนหรือผู้ประกอบการมากขึ้น

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมโครงการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิมให้สามารถทำงานได้ต่อเนื่องและดียิ่งขึ้น

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ส่งเสริมให้บุคลากร นักศึกษา และส่วนงานภายในเสนอความคิดในการทำงาน และปลูกฝังจิตสำนึกรับใช้สังคมผ่านการผลักดันและสนับสนุนของคณะ	-จำนวนงบประมาณด้านบริการวิชาการ (ล้านบาท)	40	42	44	46	สภามหาวิทยาลัย	-รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์ -รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโครงการบริการวิชาการใหม่เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาของสังคม (Center of social wisdom)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. วางระบบและกลไกสนับสนุน การสร้างโครงการบริการ วิชาการใหม่	จำนวนชุมชนที่ ได้รับการบริการ อย่างบูรณาการ จากคณะ	1	2	3	4	สภา มหาวิทยาลัย ลัย	-รองคณบดี ฝ่าย โรงพยาบาล สัตว์และศิษย์ เก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการจากความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility : CSR) สู่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating shared value : CSV)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ส่งเสริมการนำความรู้และ ประสบการณ์จากโครงการบริการ วิชาการสู่การสร้างผลงานของคณะ	จำนวนผลงานที่ เกิดจากการ ให้บริการวิชาการ ของคณะในรูปแบบ CSV	1	1	1	1	ตัวชี้วัด ใหม่	- รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาลสัตว์ และศิษย์เก่า สัมพันธ์

เสาหลักที่ 2 Ecological : ด้านการรักษาระบบนิเวศ

ดำเนินการให้ระบบนิเวศของคณะ

ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างคณะให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างคณะให้เป็นที่น่าอยู่ (Great place to live)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนคณะให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำคณะสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management transformation)

เป้าประสงค์

1. การปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์
2. กระจายอำนาจการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ส่งเสริมให้เกิดหน่วยธุรกิจใหม่ขึ้นในคณะ

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านบุคลากร พัฒนาบุคลากรคณะให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพิ่มระบบบริหารจัดการให้เป็นองค์กรแนวราบให้มากขึ้น
- ด้านสิ่งสนับสนุน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. ทบทวนระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Strategic lead, Regulation follow)	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร
2. กระจายอำนาจบริหารจัดการ (Centralized policy, Decentralized operation)	เป็นที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้คณะใช้ความเข้มแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) ในการสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ๆ (New business model)	มีหน่วยธุรกิจใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

ผู้รับผิดชอบหลัก : คณบดี

ผู้รับผิดชอบร่วม : รองคณบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 ทบทวนระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Strategic lead, Regulation follow)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัดใหม่	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ทบทวน ปรับปรุง กฎระเบียบให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการระบบสนับสนุนให้ครบทุกระบบ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์	85	90	95	100	ตัวชี้วัดใหม่	-คณบดี -รองคณบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ

กลยุทธ์ที่ 2 กระจายอำนาจบริหารจัดการ แต่รวมศูนย์ด้านนโยบายและระบบบริหารจัดการ (Centralized policy, Decentralized operation)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย(Target)				ที่มา ของ ตัวชี้วัด ใหม่	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. การบริหารจัดการเชื่อมโยง กับระบบสนับสนุนของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของการ เบิกจ่ายเงิน งบประมาณ ทันเวลา (แผ่นดิน/ รายได้)	100/85	100/87	100/89	100/90	ตัวชี้วัด ใหม่	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวางแผน และ งบประมาณ
	รอบเวลาของ การจัดซื้อพัสดุ (วัน)	35	30	25	20	ตัวชี้วัด ใหม่	-คณบดี

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้คณะใช้ความเข้มแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) ในการสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ๆ (New business model)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย(Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด ใหม่	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. สร้างกลไกในการสร้างรายได้จาก รูปแบบธุรกิจใหม่	ร้อยละของ รายได้จากการ บริหารจัดการ ทรัพย์สินต่อ ค่าธรรมเนียม การศึกษา	190	210	230	250	ตัวชี้วัด ใหม่	-คณบดี -รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาลสัตว์ และศิษย์เก่า สัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างคณะให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)

เป้าประสงค์

1. พัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good workplace)
2. พัฒนาระบบการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตประสิทธิภาพสูง (Highly effective internet connection)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ มีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และมีระบบโครงข่ายให้พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

- ด้านสิ่งสนับสนุน มีแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีงบประมาณสนับสนุน มีระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรผ่านออนไลน์

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good workplace) ของบุคลากร ทุกกลุ่ม	เป็นที่ที่มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานพร้อมสำหรับบุคลากรทุกเพศ และทุกวัย
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	มีระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพ
3. การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	มีความผูกพันที่ดีกับบุคลากร
4. การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร	มีระบบการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร

ผู้รับผิดชอบหลัก : คนบตี

ผู้รับผิดชอบร่วม : รองคนบตีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัดใหม่	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. จัดหาอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการทำงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	จำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีการปรับปรุง (เครื่อง)	20	25	30	35	ตัวชี้วัดใหม่	-คนบตี -รองคนบตีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

2. มีเครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้มาตรฐานตามหลักอาชีวอนามัย	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรด้านการจัดการ	80	85	90	95	สภามหาวิทยาลัย	
3. มีระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบ Access เข้าพื้นที่ทำงาน	สภาพแวดล้อม ของคณะ						
4.การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นดิจิทัล และพัฒนา Digital literacy ของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและปฏิบัติงานได้จริง(คน)	50	100	150	200	ตัวชี้วัดใหม่	

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. การบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ 2. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	80	85	90	95	ตัวชี้วัดใหม่	-คนบดี -รองคนบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร 2. การพัฒนาและส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ 3.การส่งเสริมค่านิยมและจิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	80	85	90	95	ตัวชี้วัดใหม่	- รองคนบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ -รองคนบดีฝ่ายโรงพยาบาลและศิษย์เก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 4 การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1.การสร้างเครือข่ายการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้ง ในและนอกมหาวิทยาลัย 2.การจัดการความรู้และค้นหาการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3.การขยายผลและใช้ประโยชน์จาก องค์ความรู้อย่างเป็นระบบที่มี ประสิทธิภาพ	จำนวนการใช้ ประโยชน์จากการ จัดการความรู้สะสม (เรื่อง)	3	5	7	9	ตัวชี้วัด ใหม่	-คณบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างคณะให้เป็นที่น่าอยู่ (Great place to live)

เป้าประสงค์

1. รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Environment and energy friendly)
2. ใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Responsible consumption)
3. รักษวัฒนธรรมไทย และมีสุนทรียะ (Thai culture and aesthetics)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้มากขึ้น

- ด้านสิ่งสนับสนุน มีการกำหนดนโยบายด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และกำกับดูแลอย่างจริงจัง บุคลากร

และนักศึกษา จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. สร้างคณะสีเขียวด้วยนโยบาย 5G (Green campus initiative) ตามนโยบายมหาวิทยาลัย	เพื่อให้เป็นคณะที่มีชีวิต และสุนทรียะ ส่งผลให้เกิด ความสุขในการเรียนรู้ การทำงาน และการพักอาศัย
2. เน้นนโยบายอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม	สอดคล้องกับนโยบายการเป็นผู้นำด้านการอนุรักษ์ พลังงาน ลดของเสีย และมีสภาพแวดล้อมที่สวยงาม ของมหาวิทยาลัย

ผู้รับผิดชอบหลัก : คณบดี

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างคณะสีเขียวด้วยนโยบาย 5G (Green campus initiative)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. ผลักดันนโยบาย Green campus ผ่านกระบวนการ 5G แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษา	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรต่อการจัดการ	85	90	95	95	สภามหาวิทยาลัย	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่าย โรงพยาบาล สัตว์และศิษย์ เก่าสัมพันธ์
2. การปรับปรุงและพัฒนาระบบกายภาพเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์พลังงาน	สภาพแวดล้อมของคณะ						

กลยุทธ์ที่ 2 เน้นนโยบายอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. การอนุรักษ์พลังงานโดยการใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน	ปริมาณไฟฟ้าที่ประหยัดได้จากโครงการอนุรักษ์พลังงานเพิ่มขึ้นเทียบกับการใช้พลังงานของปีที่ผ่านมา	ลดลง ร้อยละ 1	ลดลง ร้อยละ 2	ลดลง ร้อยละ 3	ลดลง ร้อยละ 4	สภามหาวิทยาลัย	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่าย โรงพยาบาล สัตว์และศิษย์ เก่าสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนคณะให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital transformation)

เป้าประสงค์

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้พร้อมต่อการใช้งานทั้ง โปรแกรม และโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Highly effective internet connection)

2. พัฒนาความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี (Tech-savvy work and living places)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** มีการสร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology ที่ลึกลงในระดับที่สามารถทำวิจัย และพัฒนาออกมาเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้งานได้

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. การพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	มีการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. พัฒนาระบบงานแบบไร้กระดาษในกระบวนการทำงานทางธุรการ การเรียนการสอน	จำนวนงานสะสมที่ได้รับการพัฒนาใหม่หรือปรับปรุง (Digital workflow)	3	5	7	9	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและดิจิทัล
2. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและบริหารจัดการ เช่น การรับเข้านักศึกษาและบุคลากร ศิษย์เก่าสัมพันธ์ ระบบบัญชี ระบบการเงิน ระบบการพัสดุ ระบบบุคลากร และระบบการจัดการศึกษา ที่เชื่อมโยงระบบข้อมูลถึงกันและใช้งานร่วมกันได้ทั้งหมด	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนาสะสม	3	6	9	12	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำคณะสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

เป้าประสงค์

- 1) สร้างภาพลักษณ์ของคณะทั้งในและต่างประเทศ (World class)
- 2) พัฒนาความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์(Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศเพื่อยกระดับด้านการศึกษา วิจัย และบริการ (International networking)	มีเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติสำหรับพันธกิจทุกด้านของคณะ
2. สร้างความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกับประเทศในเอเชีย ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการร่วมสร้างนวัตกรรม	คณะสัตวแพทยศาสตร์เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการระดับเอเชีย
3. สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านบุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment)	คณะสัตวแพทยศาสตร์มีบรรยากาศของความเป็นนานาชาติ

ผู้รับผิดชอบหลัก : คณบดี

ผู้รับผิดชอบร่วม : รอง/และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศเพื่อยกระดับด้านการศึกษา วิจัย และบริการ (International networking)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 ใน 400 ของโลก	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการตาม MOU กับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 ใน 400 ของโลก	2	3	4	5	ตัวชี้วัดใหม่	-คณบดี -รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกันกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการร่วมสร้างนวัตกรรม

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มา ของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. สร้างความร่วมมือและ การพัฒนาความร่วมมือกับ ต่างประเทศและ มหาวิทยาลัยใน ต่างประเทศ โดยเน้น มหาวิทยาลัยที่ติดอันดับ โลก และมหาวิทยาลัย ในประเทศใกล้เคียง	จำนวนนักศึกษา ต่างชาติแบบ Degree (Full- time) ในระดับ บัณฑิตศึกษา ทั้งหมด	10	13	16	19	สภา มหาวิทยา ลัย	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย -ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
	จำนวน มหาวิทยาลัย ต่างชาติที่มีความ ร่วมมือในการ แลกเปลี่ยนหน่วย กิต (Credit transfer system)	0	1	2	3		

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านบุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (Environment)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มา ของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. สนับสนุนทุนการ แลกเปลี่ยนนักศึกษา ทั้ง ส่วนที่ออกไปศึกษาต่อ และส่วนที่เข้ามาศึกษา ต่อในคณะ(Outbound & inbound exchange fund)	จำนวนนักศึกษาที่ ออกไปฝึกงาน ต่างประเทศและ จำนวนนักศึกษา ที่มาฝึกงานที่คณะ	90	95	100	105	สภา มหาวิทยา ลัย	-รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ

เสาหลักที่ 3 Spiritual : ด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good governance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Collaboration/coordination projects)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good governance)

เป้าประสงค์

1. บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และสร้างสันติสุข (Good governance and peace)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านบุคลากร ส่งเสริมค่านิยมด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกระดับ
- ด้านสิ่งสนับสนุน ส่งเสริมค่านิยม 10 ประการ ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. วางระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good governance for all units)	เป็นคณะที่เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม

ผู้รับผิดชอบหลัก : คณบดี

ผู้รับผิดชอบร่วม : รองคณบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ให้เกิดทั่วทั้งคณะ

(Good governance for all units)

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย(Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. การดำเนินการตามนโยบาย การกำกับองค์กรที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจ ของนักศึกษาและ บุคลากรต่อการบริหาร คณะ	80	85	90	95	ตัวชี้วัดใหม่	- คณบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

(Collaboration/coordination projects)

เป้าประสงค์

1. เสริมสร้างความสมานฉันท์ และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Collaboration/coordination)
2. ร่วมมือกับศิษย์เก่าหรือองค์กรของศิษย์เก่าในการพัฒนาคณะ

กลยุทธ์/เป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)
1. จัดทำโครงการขนาดใหญ่ร่วมกันระหว่างคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์	มีความร่วมมือในการทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยร่วมกัน
2. มีความร่วมมือกับศิษย์เก่าหรือองค์กรของศิษย์เก่าในการพัฒนาคณะ	มีความร่วมมือกับศิษย์เก่าและ/หรือองค์กรของศิษย์เก่าในการทำโครงการต่างๆเพื่อพัฒนาคณะร่วมกัน

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ผู้รับผิดชอบร่วม : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์และศิษย์เก่าสัมพันธ์

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำโครงการขนาดใหญ่ร่วมกันระหว่างคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1. โครงการฟาร์มอัจฉริยะ (Smart farming)	จำนวนกิจกรรม การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการ วิชาการ	1	2	3	4	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย
2. โครงการศิลปวัฒนธรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ ชุมชนสัมพันธ์	จำนวนนวัตกรรม	1	1	1	1	ตัวชี้วัดใหม่	-ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนา นักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 มีความร่วมมือกับศิษย์เก่าหรือองค์กรของศิษย์เก่าในการพัฒนา/ขับเคลื่อนคณะ

แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key result)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ที่มาของ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566		
1.โครงการความร่วมมือ กับศิษย์เก่า และ/หรือ องค์กรของศิษย์เก่าใน การพัฒนา/ขับเคลื่อน คณะ	จำนวนโครงการ	5	7	9	10	ตัวชี้วัดใหม่	-รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาลสัตว์ และศิษย์เก่า สัมพันธ์