



แผนยุทธศาสตร์คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2569-2572

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผ่านมติที่ประชุมผู้บริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569
ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานคณะสัตวแพทยศาสตร์ ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2569

วิสัยทัศน์ (Vision)

"เป็นคณะสัตวแพทยศาสตร์ที่ สร้างคุณค่าทางวิชาชีพ เพื่อสัตว์ มนุษย์ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน"

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

<p>1. สร้างคุณค่าทางวิชาชีพ</p> <p>เป้าหมาย: ยกระดับคุณภาพวิชาชีพ สัตวแพทย์และชื่อเสียงทางวิชาการ ของคณะ</p>	<p>1) อัตราการสอบขึ้นทะเบียนสัตวแพทย์ผ่านครั้งแรก $\geq 90(\%)$</p> <p>2) จำนวนงานวิจัย/ผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูลสากล (Scopus, TCI) THE rankings ด้าน Research Quality ลำดับที่ 5 และสัดส่วน ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ 0.85 เรื่องต่อคน/ปี</p>
<p>2. ผู้นำด้านสุขภาพหนึ่งเดียว และ สร้างประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>เป้าหมาย: พัฒนาความเป็นเลิศในการ ดูแลสุขภาพสัตว์และยกระดับคุณภาพ ชีวิตของชุมชน</p>	<p>1) ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลสัตว์ $\geq 4.0/5$ คะแนน</p> <p>2) SROI บริการวิชาการเพื่อเกษตรกร/ประชาชน $\geq 2:1$ บาท/โครงการ</p> <p>3) จำนวนงานวิจัย/โครงการเพื่อพัฒนาสุขภาพสัตว์ One Health หรือ Eco-Vet เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี</p>
<p>3. ส่งเสริมความยั่งยืนของ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ</p> <p>เป้าหมาย: ดำเนินการด้านสัตวแพทย์ โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความ ยั่งยืน</p>	<p>1) จำนวนโครงการที่ตอบสนองต่อ SDG เพิ่มขึ้นเฉลี่ย $\geq 15\%$ ต่อปี (เป้าปี 2569: ≥ 23 โครงการ จากฐาน 20 โครงการ)</p> <p>2) จำนวนรายวิชาที่บูรณาการแนวคิดความยั่งยืน (SDGs, One Health) $\geq 50\%$ ของหลักสูตรทั้งหมด</p>

พันธกิจ (Mission)

- สร้างบัณฑิตคุณภาพ :** จัดการศึกษาสัตวแพทยศาสตร์ที่มีคุณภาพสูง เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคมทั้งในระดับชาติและนานาชาติพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม สู่ระดับชาติและนานาชาติ
- วิจัยสร้างสรรค์เพื่อสังคม :** ดำเนินงานวิจัยที่สร้างสรรค์และมีผลกระทบ เพื่อตอบสนองความท้าทายของสังคมอย่างยั่งยืน
- บริการสุขภาพสัตว์ :** ให้บริการสุขภาพสัตว์ที่มีมาตรฐานสูง โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพสัตว์และสุขภาพ อนามัยของประชาชน

พันธกิจผู้บริหาร: "เราจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพื่ออนาคต"

ค่านิยม (Values)

“We uphold **Virtue**, We show **Empathy**, and We embrace **Togetherness**”



- **Virtue (คุณธรรม):** ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และจริยธรรม
- **Empathy (ความใส่ใจ):** ใส่ใจและเข้าใจผู้อื่น ทั้งสัตว์ มนุษย์ และชุมชน
- **Togetherness (ความเป็นหนึ่งเดียว):** ร่วมมือกันด้วยความไว้วางใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. **CC1 หลักสูตรส่งเสริมทักษะทางสังคม (Soft Skills) แนวคิดธุรกิจ และฝึกปฏิบัติจริงผ่านสหกิจศึกษา :** พัฒนา soft skills และแนวคิดธุรกิจควบคู่การฝึกปฏิบัติจริงผ่านสหกิจศึกษา เพื่อสร้างบัณฑิตที่พร้อมสำหรับวิชาชีพอย่างครบถ้วน
2. **CC2 หน่วยบริการสุขภาพสัตว์ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นศูนย์อ้างอิงระดับภูมิภาค :** เป็นศูนย์อ้างอิงระดับภูมิภาค ให้บริการครบวงจรด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อสนับสนุนการดูแลสุขภาพสัตว์ในภาคใต้ตอนล่าง
3. **CC3 บุคลากรมีศักยภาพสูงทางด้านวิจัยในระดับนานาชาติ :** ทีมอาจารย์และนักวิจัยผู้เชี่ยวชาญ ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพสัตวแพทย์

ความท้าทาย ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOp)
SC1. ความเสี่ยงด้านการเงินและบุคลากร สถานะการเงินโดยรวมของคณะฯ ยัง ขาดทุน และมีความเสี่ยงสูงจากการพึ่งพิงบุคลากรคนสำคัญ ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ การลาออกหรือการถูกดึงตัวจากคู่แข่ง (Talent Poaching)	SA1. คุณภาพบัณฑิต บัณฑิตมีความพร้อมในการทำงานสูง มีทักษะรอบด้านทั้ง Soft Skills และ ความเข้าใจในธุรกิจ ทำให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	SOp1. การเป็นศูนย์กลางสุขภาพสัตว์ภาคใต้ตอนล่าง สามารถใช้ความแข็งแกร่งของ หน่วยบริการสุขภาพสัตว์และคณาจารย์ ต่อยอดสู่การเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพสัตว์ครบวงจรในระดับภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยและเป้าหมาย SDGs

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOp)
<p>SC2. การแข่งขันและการหดตัวของตลาด การแข่งขันในสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์รุนแรงขึ้นจากสถาบันคู่แข่งที่มีชื่อเสียง ประกอบกับแนวโน้มจำนวนผู้สมัครเรียนและแหล่งทุนวิจัยที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>SC3. ความผันผวนด้านคุณภาพ แม้จะมีจุดแข็งด้านบัณฑิต แต่ยังคงมีความผันผวนของคุณภาพบัณฑิต (อัตราการสอบใบประกอบฯ และความพึงพอใจของผู้ใช้ลดลง) และความไม่สม่ำเสมอของผลงานวิจัย</p>	<p>SA2. ศูนย์บริการสุขภาพสัตว์มาตรฐานสูง หน่วยบริการสุขภาพสัตว์ไม่เพียงแต่เป็น ศูนย์กลางบริการระดับภูมิภาค แต่ยังเป็นแหล่งรายได้หลักที่สำคัญ ช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับคณะฯ</p> <p>SA3. ศักยภาพของคณาจารย์ คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญสูงและมีผลงานวิจัยระดับนานาชาติ สะท้อนจากสัดส่วนนวัตกรรมการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด</p>	<p>SOp2. ตอบสนองตลาดแรงงานที่เติบโต ใช้จุดแข็งด้าน คุณภาพบัณฑิต เพื่อตอบสนองความต้องการสัตวแพทย์ที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมความมั่นคงทางอาหารและสุขภาพสัตว์</p> <p>SOp3. สร้างนวัตกรรมและระดมทุนจากภายนอก อาศัย ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ ในการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อระดมทุนวิจัยจากภายนอก และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมายกระดับการเรียนการสอนและบริการให้ทันสมัย</p>

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST Analysis)

					
POLITICAL	ECONOMIC	SOCIAL	TECHNOLOGICAL	ENVIRONMENT	LEGAL
<ul style="list-style-type: none"> นโยบายรัฐบาลและกฎระเบียบการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพส่งผลต่อการสนับสนุนทางการเงินและคุณภาพบัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> เงินทุนวิจัยลดลงอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงความเสี่ยงด้านความมั่นคงทางการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> สังคมสูงวัย ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ทำให้ประชากรวัยเรียนลดลง ผู้สมัครเรียนน้อยลง ส่งผลให้จำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยลดลง การแข่งขันสูงขึ้น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงต้องแข่งขันกันมากขึ้นเพื่อดึงดูดนักศึกษา ปัญหาภาพลักษณ์หลักสูตรจำนวนผู้สมัครที่น้อยลง ประกอบกับคะแนนความพึงพอใจจากผู้บัณฑิตที่ต่ำ สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรอาจมีปัญหาด้านภาพลักษณ์และความน่าดึงดูด 	<ul style="list-style-type: none"> การเข้ามามีบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในวงการสัตวแพทย์ ถือเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายที่บีบให้คณะฯ ต้องปรับตัวด้านการเรียนการสอนและการวิจัยอย่างเร่งด่วน 	<ul style="list-style-type: none"> โรคระบาดอุบัติใหม่การระบาดอย่าง COVID-19 เป็นปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน การสอน และความปลอดภัยของทุกคน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ภัยพิบัติที่รุนแรงขึ้น เช่น อุทกภัย เป็นอีกหนึ่งปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุมไม่ได้และกระทบการดำเนินงานเช่นกัน โครงการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การที่โครงการด้านนี้ยังไม่ครอบคลุมและมีจำนวนน้อยลง อาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของคณะในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มภาระค่าใช้จ่าย ข้อบังคับของสัตวแพทย์ สภากำหนดให้คณะฯ ต้องลงทุนเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาหลักสูตรและห้องปฏิบัติการให้ได้มาตรฐาน จำกัดแหล่งรายได้ จำกัดจำนวนการรับนักศึกษา ซึ่งเป็นรายได้หลักของคณะฯ สร้างความท้าทายทางการเงิน สถานการณ์นี้ทำให้คณะฯ ต้องเผชิญกับแรงกดดันและความท้าทายในการบริหารจัดการการเงินอย่างมาก

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis)

STRENGTHS

*(Internal, Positive)*

- **บัณฑิตมีคุณภาพและความพร้อมสูง** หลักสูตรเน้นทักษะรอบด้านทั้ง Soft Skills, ความเข้าใจธุรกิจ และประสบการณ์จริง จากสหกิจศึกษา ทำให้บัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาด
- **หน่วยบริการสุขภาพสัตว์เป็นศูนย์บริการมาตรฐานสูงระดับภูมิภาค** และยังเป็นแหล่งรายได้หลักที่สำคัญของคณะ (ปี 2568 กำไร 1.45 ล้านบาท)
- **คณาจารย์เชี่ยวชาญ วิจัยระดับนานาชาติ** (ปริญญาเอกสูง (70.6%) ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด (22.9% → 41.7%))

WEAKNESSES

*(Internal, Negative)*

- **ผู้สมัครลดลงต่อเนื่อง** (ลดลง 12.58% ในปี 68)
- **คุณภาพบัณฑิตผันผวน** (สอบผ่านใบประกอบฯ ลดลง, ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตลดลง)
- **ผลงานวิจัยไม่สม่ำเสมอ** (ปี 66 ลดลงชัดเจน)
- **ความเสี่ยงด้านบุคลากร** (พึ่งพิงคนหลัก, เสี่ยงหมดไฟ/ลาออก)
- **สถานะการเงินยังขาดทุน** (ภาพรวมคณะฯ ขาดทุน 6.2 ลบ.)

OPPORTUNITIES

*(External, Positive)*

- **มีศักยภาพเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพสัตว์ภาคใต้** ตอนล่าง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและเป้าหมาย SDGs
- **ตลาดแรงงานต้องการสูง** ความต้องการสัตวแพทย์เพื่อดูแลความมั่นคงทางอาหารและสุขภาพสัตว์มีแนวโน้มสูงขึ้น
- **โอกาสสร้างความร่วมมือและนวัตกรรม** สามารถระดมทุนวิจัยจากภายนอก และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ยกระดับการเรียนการสอนและบริการได้

THREATS

*(External, Negative)*

- **การแข่งขันสูง** มีสถาบันคู่แข่งที่มีชื่อเสียงและแรงจูงใจที่ดีกว่า
- **ผู้เรียนลดลง** จำนวนนักเรียนในสาขาวิชาซีพีมีแนวโน้มลดลงในภาพรวม
- **ทุนวิจัยลดลง** แหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกลดลงต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่องานวิจัยและนวัตกรรม
- **เสี่ยงสูญเสียบุคลากร** การพึ่งพาคู่มือคนสำคัญ เสี่ยงต่อการถูกคู่แข่งดึงตัว (Talent Poaching) และทำให้สูญเสียองค์ความรู้
- **โครงการ SDG ลดลง** โครงการบริการวิชาการที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) มีจำนวนลดลงและไม่ครอบคลุมทุกเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์(Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสัตว์ และระบบนิเวศ เพื่อความมั่นคงทางอาหารและสุขภาวะที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ ผลิตบัณฑิตสัตวแพทย์คุณภาพสูง ที่พร้อมในการแข่งขันในตลาดแรงงานและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

ตัวชี้วัด

1. อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สมัครเข้าศึกษา (เพิ่มขึ้น $\geq 5\%$ ต่อปี)
2. ร้อยละนักศึกษาที่ผ่านระดับชั้นตามแผนการเรียน (ร้อยละ 92)
3. ร้อยละของผู้สอบผ่านการสอบใบประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ ($\geq 90\%$ ทุกปี)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสุขภาพสัตว์ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าประสงค์ ยกระดับคุณภาพและปริมาณของงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสัตวแพทยศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ (Scopus, TCI) (THE rankings ด้าน Research Quality ลำดับที่ 5)
2. เงินทุนสนับสนุนการวิจัย (เพิ่มขึ้น $\geq 8\%$ ต่อปี และได้จากอย่างน้อย 3 แหล่งทุนต่อปี)
3. จำนวนงานวิจัย/โครงการเพื่อพัฒนาสุขภาพสัตว์ One Health หรือ Eco-Vet (เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี)
4. จำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15) (เป้าหมาย 100%)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการสุขภาพสัตว์สู่สังคม เพื่อยกระดับสุขภาวะและความยั่งยืนของทรัพยากร

เป้าประสงค์ สร้างความร่วมมือและส่งเสริมองค์ความรู้สู่สังคม เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15) เพิ่มขึ้นเฉลี่ย $\geq 15\%$ ต่อปี (เป้าปี 2569: ≥ 23 โครงการ จากฐาน 20 โครงการ)
2. จำนวนรายวิชาที่บูรณาการแนวคิดความยั่งยืน (SDGs, One Health) $\geq 50\%$ ของหลักสูตรทั้งหมด
3. SROI บริการวิชาการเพื่อเกษตรกร/ประชาชน ($\geq 2:1$ บาท/โครงการ)
4. มาตรฐานโรงพยาบาลสัตว์ (TASHA) (โรงพยาบาลสัตว์ ผ่านมาตรฐาน TASHA ภายในปี 2570)
5. ความพึงพอใจของผู้รับบริการศูนย์บริการสุขภาพสัตว์ (รพ.สัตว์/ศูนย์ชันสูตรโรคสัตว์) ($\geq 4.0/5$ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ บริหารจัดการการเงินและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเสถียรภาพและความยั่งยืน
ตัวชี้วัด

1. รายได้ของคณะฯ (ไม่รวมโรงพยาบาลสัตว์) (มากกว่ารายจ่ายอย่างน้อย 5% ภายในปี 2572)
2. รายจ่ายของคณะฯ (ลดเฉลี่ย $\geq 3\%$ ต่อปี ภายใน 4 ปี ลดรวม $\geq 12\%$)
3. รายได้สุทธิของโรงพยาบาลสัตว์ ≥ 1.6 ล้านบาท ในปี 2569 และเพิ่มขึ้น $\geq 5\%$ ต่อปี
4. รายได้จากการบริการวิชาการ (เฉพาะโครงการฝึกอบรม) (ไม่ต่ำกว่า 10% ของรายรับคณะ)
5. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ($\geq 85\%$)
6. คะแนนประเมินวัฒนธรรมองค์กร Culture Index (ประเมิน VET ในบุคลากร) (3.5/5 คะแนน)

แผนยุทธศาสตร์คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2569-2572

ยุทธศาสตร์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC	ตัววัด SO	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ	ผู้รับผิดชอบ
			2569	2570	2571	2572		
SO1 พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสัตว์ และระบบนิเวศ เพื่อความมั่นคงทางอาหารและสุขภาวะที่ยั่งยืน								
เป้าประสงค์ ผลิตบัณฑิตสัตวแพทย์คุณภาพสูงที่พร้อมในการแข่งขันในตลาดแรงงานและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ (SC2, SC3, SA1, SOp2, CC1)	1. อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สมัครเข้าศึกษา	1,397 คน	เพิ่มขึ้น ≥ 5%	เพิ่มขึ้น ≥ 5%	เพิ่มขึ้น ≥ 5%	เพิ่มขึ้น ≥ 5%	AP1 กระบวนการพัฒนานักศึกษาเพื่อสำเร็จการศึกษาและวิจัย เลื่อนระดับชั้นตามแผนการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
	2. ร้อยละนักศึกษาที่ผ่านระดับชั้นตามแผนการเรียน		80%	85%	90%	92%		
	3. ร้อยละของผู้สอบผ่านการสอบใบประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์	99.67%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	AP2 โครงการเพิ่มจำนวนผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ในรอบแรก	รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสุขภาพสัตว์ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ								
เป้าประสงค์ ยกระดับคุณภาพและปริมาณของงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสัตวแพทยศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (SC2, SC3, SA1, SA3, SOp3, CC3)	1. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ (Scopus, TCI) (THE rankings ด้าน Research Quality)	4 ร่วม	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 5	AP3 แผนการเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
	2. เงินทุนสนับสนุนการวิจัย - เงินทุนสนับสนุนการวิจัยเพิ่มเฉลี่ย ≥ 8% ต่อปี - ได้จากอย่างน้อย 3 แหล่งทุนต่อปี		≥ 8%	≥ 8%	≥ 8%	≥ 8%	AP4 แผนการเพิ่มเงินทุนสนับสนุนการวิจัย	รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
	3. จำนวนงานวิจัย/โครงการเพื่อพัฒนาสุขภาพสัตว์ One Health หรือ Eco-Vet		เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี					
	4. จำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)		100%	100%	100%	100%	AP6 เพิ่มจำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)	รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย

ยุทธศาสตร์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC	ตัววัด SO	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ	ผู้รับผิดชอบ
			2569	2570	2571	2572		
							AP7 รายวิชาและโครงการวิจัยนักศึกษา รายวิชาสัมมนาและวิจัยฯ ที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15) และ One Health	รองคณบดีฝ่าย การศึกษาและวิจัย
SO3 บริการวิชาการสุขภาพสัตว์สู่สังคม เพื่อยกระดับสุขภาพและความยั่งยืนของทรัพยากร								
เป้าประสงค์ สร้างความร่วมมือและส่งเสริมองค์ความรู้สู่สังคม เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม (SC1, SA2, SOp1, SOp2, CC2)	1. จำนวนโครงการที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)	20 โครงการ	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย $\geq 15\%$	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย $\geq 15\%$	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย $\geq 15\%$	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย $\geq 15\%$	AP8 โครงการบริการ วิชาการที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย บริการวิชาการ
	2. จำนวนรายวิชาที่บูรณาการ แนวคิดความยั่งยืน (SDGs, One Health)		$\geq 50\%$ ของ หลักสูตรทั้งหมด	$\geq 50\%$ ของ หลักสูตรทั้งหมด	$\geq 50\%$ ของ หลักสูตรทั้งหมด	$\geq 50\%$ ของ หลักสูตรทั้งหมด	AP7 รายวิชาและโครงการวิจัยนักศึกษา รายวิชาสัมมนาและวิจัยฯ ที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15) และ One Health *	รองคณบดีฝ่าย การศึกษาและวิจัย
	3. SROI บริการวิชาการเพื่อเกษตรกร/ประชาชน (มูลค่า ผลลัพธ์ต่อการลงทุน)	N/A	$\geq 2:1$ บาท/โครงการ	$\geq 2:1$ บาท/โครงการ	$\geq 2:1$ บาท/โครงการ	$\geq 2:1$ บาท/โครงการ	AP9 โครงการสัตวแพทย์อาสา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย พัฒนานักศึกษาฯ
	4. ผ่านมาตรฐาน TASHA ภายในปี 2570		ผ่าน Internal Audit 100%	ผ่าน TASHA (VPAT)	ผ่าน Internal Audit 100%	ผ่าน Internal Audit 100%	AP10 โรงพยาบาลสัตว์ ผ่านมาตรฐานโรงพยาบาล สัตว์ (TASHA)	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการและประกันคุณภาพ
	5. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ศูนย์บริการสุขภาพสัตว์ (รพ.สัตว์/ ศูนย์ชันสูตรโรคสัตว์)	4.33/5 คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน	AP11-12 ปรับปรุงระบบ การสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ศูนย์บริการสุขภาพสัตว์ (รพ.สัตว์/ศูนย์ชันสูตรโรค สัตว์)	ผู้อำนวยการ รพ. สัตว์/ ผู้อำนวยการศูนย์ ชันสูตรฯ

ยุทธศาสตร์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC	ตัววัด SO	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ	ผู้รับผิดชอบ
			2569	2570	2571	2572		
SO4 เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจอย่างยั่งยืน								
เป้าประสงค์ บริหารจัดการการเงินและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเสถียรภาพและความยั่งยืน (SC1, SA2, SA3)	1. รายได้ของคณะฯ (ไม่รวมโรงพยาบาลสัตว์) มากกว่ารายจ่ายอย่างน้อย 5% ภายในปี 2572	-5.21 ลบ.	-5 ลบ.	-3 ลบ.	-2 ลบ.	รายได้ > รายจ่าย 5%	AP13 นโยบายการควบคุมการใช้งบประมาณโดยรองคณบดีฝ่ายบริหาร (หัวหน้าหน่วยงานอนุมัติได้ภายในวงเงินที่กำหนด หากเกินจากวงเงินต้องนำเข้าไปประชุมผู้บริหาร)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	2. รายจ่ายของคณะฯ (ลดเฉลี่ย \geq 3% ต่อปี ภายใน 4 ปี ลดรวม \geq 12%)	22.16 ลบ.	ลดเฉลี่ย \geq 3%	ลดเฉลี่ย \geq 3%	ลดเฉลี่ย \geq 3%	ลดเฉลี่ย \geq 3%	AP14 นโยบายการควบคุมรายจ่ายของคณะฯ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	3. รายได้สุทธิของโรงพยาบาลสัตว์	0.38 ลบ.	\geq 1.6 ล้านบาท	เพิ่มขึ้น \geq 5%	เพิ่มขึ้น \geq 5%	เพิ่มขึ้น \geq 5%	AP15 แผนการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์
	4. จำนวนตัวอย่างส่งตรวจเพิ่มขึ้นเทียบจากปี 2568		2%	5%	10%	15%	AP16 แผนการเพิ่มรายรับลดรายจ่ายศูนย์ชันสูตรโรคสัตว์	ผู้อำนวยการศูนย์ชันสูตรโรคสัตว์
	5. รายได้จากบริการวิชาการ (เฉพาะโครงการฝึกอบรม) ไม่ต่ำกว่า 10% ของรายรับคณะ	500,000	ไม่ต่ำกว่า 10% ของรายรับคณะ	ไม่ต่ำกว่า 10% ของรายรับคณะ	ไม่ต่ำกว่า 10% ของรายรับคณะ	ไม่ต่ำกว่า 10% ของรายรับคณะ	AP17 โครงการบริการวิชาการเพื่อหารายได้ (โครงการฝึกอบรม)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ
	6. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	93.60%	\geq 85%	\geq 85%	\geq 85%	\geq 85%	AP18 แผนการรักษาอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	7. คะแนนประเมินวัฒนธรรมองค์กร Culture Index (ประเมิน VET ในบุคลากร)		3.5/5 คะแนน	3.5/5 คะแนน	3.5/5 คะแนน	3.5/5 คะแนน	AP19 แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร AP20 แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรพัฒนาการสื่อสารภายใน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร

ยุทธศาสตร์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC	ตัววัด SO	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ	ผู้รับผิดชอบ
			2569	2570	2571	2572		
							ความโปร่งใส และการสร้างความผูกพันของบุคลากร	
							AP21 แผนพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
							AP22 โครงการอบรมการขอตำแหน่งชำนาญการให้กับสัตวแพทย์ในโรงพยาบาล	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
มาตรฐานด้านเทคโนโลยีและความปลอดภัย							AP23 โครงการอบรมด้านความปลอดภัยและซ้อมหนีไฟ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโครงสร้างและกายภาพ
การบริหาร MOU และการสร้างความร่วมมือกับคู่ความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ							AP24 การบริหาร MOU และการสร้างความร่วมมือกับคู่ความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
ผลักคณะเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของคณะผ่านการพัฒนา “IAC Tools” ที่ครบวงจร							AP25 ผลักคณะเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของคณะผ่านการพัฒนา “IAC Tools” ที่ครบวงจร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร

แผนปฏิบัติการประจำปี 2569

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
SO1 พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสัตว์ และระบบนิเวศ เพื่อความมั่นคงทางอาหารและสุขภาวะที่ยั่งยืน										
เป้าประสงค์ ผลิตบัณฑิตสัตวแพทย์คุณภาพสูง ที่พร้อมในการแข่งขันในตลาดแรงงานและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ	SC, SC, SA1, SOp2, CC1	AP1 กระบวนการพัฒนานักศึกษาเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับชั้นตามแผนการศึกษา	1. โครงการที่ตัวน้อง (ภายหลังติดตามผลการเรียน)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	80%	80%	80%	80%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
			2. โครงการสร้างข้อตกลงกระบวนการเก็บคะแนนนักเรียนในรายวิชา	จัดทำ SOP กระบวนการเก็บคะแนนนักเรียนในรายวิชา/ประมวลรายวิชา	2 SOPs (บรรยาย/ปฏิบัติ)	2 SOPs (บรรยาย/ปฏิบัติ)	2 SOPs (บรรยาย/ปฏิบัติ)	2 SOPs (บรรยาย/ปฏิบัติ)		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
			3. ปรับปรุงระบบการรับนักศึกษา (TCAS1, TCAS4) โดยการเพิ่มสัดส่วนการสอบ/การสัมภาษณ์ 65/35	จำนวนนักศึกษาที่ผ่านระดับชั้นจาก TCAS1, TCAS4	80%	80%	80%	80%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา
		AP2 โครงการเพิ่มจำนวนผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ในรอบแรก	1. การจัดสอบ Pre-VCA และ ทิว VCA (หรือ Post-VCA)	1. ผ่านการสอบ Pre-VCA	70%	70%	70%	70%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา
			2. อาจารย์ออกข้อสอบ VCA	2. จำนวนผู้เข้าร่วมทิว	90%	90%	90%	90%		
				อาจารย์ที่ขึ้นทะเบียนออกข้อสอบ VCA ต้องออกข้อสอบปีละ 5 ข้อเป็นอย่างน้อย	5 ข้อ	5 ข้อ	5 ข้อ	5 ข้อ		
SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสุขภาพสัตว์ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ										
เป้าประสงค์ยกระดับคุณภาพและปริมาณของงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสัตวแพทยศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	SC2, SC3, SA1, SA3, SOp3, CC3	AP3 แผนการเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	1. จัดตั้ง Research unit	1) บุคลากรในคณะเข้าร่วม Research unit	70%	70%	70%	70%		รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
			2. อบรมบุคลากรเพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านงานวิจัย	2) จำนวนโครงการอบรมบุคลากรเพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านงานวิจัย	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ		

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
			3. โปรโมทผลงานและการนำเสนอ การเผยแพร่ ผลงานวิจัยอย่างทันทั่วทั้งที่	3) โปรโมทผลงานและการนำเสนอ การเผยแพร่ ผลงานวิจัยอย่างทันทั่วทั้งที่ ภายใน 2 สัปดาห์	80%	80%	80%	80%		
		AP4 แผนการเพิ่มเงินทุนสนับสนุนการวิจัย	1. อบรมเขียนโครงการขอทุนวิจัย 2. โปรโมทความสำเร็จของการขอทุนวิจัยอย่างทันทั่วทั้งที่	1) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการอบรม 2) มีการโปรมทภายใน 2 สัปดาห์	>60%	>60%	>60%	>60%		รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
		AP5 เพิ่มจำนวนผลงานวิจัย โครงการวิจัย อยู่ในกลุ่ม One Health	สำรวจผลงานวิจัย โครงการวิจัยอยู่ในกลุ่ม One Health	1) จำนวนโครงการที่อยู่ในกลุ่ม One Health	>10% ของโครงการทั้งหมด	>10% ของโครงการทั้งหมด	>10% ของโครงการทั้งหมด	>10% ของโครงการทั้งหมด		รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
		AP6 เพิ่มจำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)	สำรวจผลงานวิจัย โครงการวิจัยตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)	1) จำนวนโครงการที่ตอบสนองต่อ SDG	100% ของโครงการทั้งหมด	100% ของโครงการทั้งหมด	100% ของโครงการทั้งหมด	100% ของโครงการทั้งหมด		รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
		AP7 รายวิชาและโครงการวิจัยนักศึกษา รายวิชาสัมมนาและวิจัยฯ ที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15) และ One Health	สำรวจโครงการวิจัย นักศึกษารายวิชาสัมมนา และวิจัยฯ ที่ตอบสนองต่อ SDG และ One Health	จำนวนโครงการวิจัย นักศึกษารายวิชาสัมมนาและวิจัยฯ ที่ตอบสนองต่อ SDG และ One Health	100%	100%	100%	100%		รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
SO3 บริการวิชาการสุขภาพสัตว์สู่สังคม เพื่อยกระดับสุขภาพและความยั่งยืนของทรัพยากร										
เป้าประสงค์ สร้างความร่วมมือ และส่งเสริมองค์ ความรู้สู่สังคม เพื่อ สร้างผลกระทบเชิง บวกต่อชุมชนและ สิ่งแวดล้อม	SC1 SA2 SOp1 SOp2 CC2	AP8 โครงการบริการ วิชาการที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15)	1. ประชาสัมพันธ์ความ เชี่ยวชาญของอาจารย์ 2. ประชาสัมพันธ์ Output ที่ได้จากโครงการที่ผ่านมา 3. หาช่องทางเข้าร่วม โครงการ SO อื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจาก SO1	จำนวนโครงการที่ตอบสนอง ต่อ SDG	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ≥15%	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ≥15%	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ≥15%	เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ≥15%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย บริการวิชาการ
		AP7 รายวิชาและ โครงการวิจัยนักศึกษา รายวิชาสัมมนาและวิจัยฯ ที่ตอบสนองต่อ SDG (2,3,14,15) และ One Health	สำรวจรายวิชารายปีที่ ตอบสนองต่อ SDG (แจ้ง รายวิชาเก็บหลักฐาน)	จำนวนรายวิชาที่ตอบสนอง ต่อ SDG	>50%	>50%	>50%	>50%		รองคณบดีฝ่าย การศึกษาและ วิจัย
		AP9 โครงการสัตวแพทย์ อาสา	1. จัดโครงการสัตวแพทย์ อาสา 2. ประเมินผลและคำนวณ ค่า SROI	มูลค่าผลลัพธ์ต่อการลงทุน	≥ 2:1 บาท/ โครงการ	≥ 2:1 บาท/ โครงการ	≥ 2:1 บาท/ โครงการ	≥ 2:1 บาท/ โครงการ	50,000 บาท	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย พัฒนานักศึกษาฯ
		AP10 โรงพยาบาลสัตว์ ผ่านมาตรฐาน โรงพยาบาลสัตว์ (TASHA)	1. นำผลจากการตรวจ Internal audit ภาพรวม ทุกหมวดมาดำเนินการต่อ 2. ปรับปรุงผลการ ดำเนินการตามผลการตรวจ Internal audit 3. รับการตรวจ External audit	ผ่านมาตรฐาน TASHA ภายในปี 2570	ผ่าน Internal audit 100%	ผ่าน TASHA (VPAT)	ผ่าน Internal Audit 100%	ผ่าน Internal Audit 100%	90,000 บาท	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการและ ประกันคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
		AP11-12 ปรับปรุงระบบการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ศูนย์บริการสุขภาพสัตว์ (รพ.สัตว์/ศูนย์ชั้นสูตรโรคสัตว์)	1. ปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมการบริการของศูนย์บริการสุขภาพสัตว์เพื่อสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการบริการ 2. สำรวจความพึงพอใจจากผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน 3. วิเคราะห์ผลการสำรวจและนำเสนอแนวทางปรับปรุงบริการ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการศูนย์บริการสุขภาพสัตว์ (รพ.สัตว์/ศูนย์ชั้นสูตรโรคสัตว์)	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน		ผู้อำนวยการ รพ. สัตว์/ ผู้อำนวยการศูนย์ชั้นสูตรฯ
SO4 เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจอย่างยั่งยืน										
เป้าประสงค์ บริหารจัดการการเงินและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเสถียรภาพและความยั่งยืน	SC1, SA2, SA3	AP13 นโยบายการควบคุมการใช้งบประมาณ โดยรองคณบดีฝ่ายบริหาร (หัวหน้าหน่วยงานอนุมัติได้ภายในวงเงินที่กำหนด หากเกินจากวงเงินต้องนำเข้าไปประชุมผู้บริหาร)	1. ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานรับทราบงบประมาณประจำเดือนในระบบ E-Budget 2. กรณีหน่วยงานขออนุมัติใช้งบประมาณ 51-80% นำเข้าเป็นวาระชี้แจงในที่ประชุมผู้บริหารก่อนการใช้งบประมาณ 3. กรณีหน่วยงานขออนุมัติใช้งบประมาณ 81-100% เสนอคณบดีพิจารณาอนุมัติก่อนการใช้งบประมาณ	รายได้ของคณะฯ (ไม่รวมโรงพยาบาลสัตว์) มากกว่ารายจ่ายอย่างน้อย 5% ภายในปี 2572	-5 ล้าน	-3 ล้าน	-2 ล้าน	รายได้ > รายจ่าย 5%		รองคณบดีฝ่ายบริหาร

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
		AP14 นโยบายการควบคุมรายจ่ายของคณะฯ	1. จำนวนเงินการขออนุมัติในไตรมาสที่ 4	1) จำนวนเงินการขออนุมัติในไตรมาสที่ 4	ลดลงเฉลี่ย $\geq 3\%$	ลดลงเฉลี่ย $\geq 3\%$	ลดลงเฉลี่ย $\geq 3\%$	ลดลงเฉลี่ย $\geq 3\%$		รองคณบดีฝ่ายบริหาร
			2. กิจกรรม 5 ส. ลดการใช้พลังงาน	2) หน่วยการใช้ไฟฟ้าลดลงเทียบจากปีก่อน 2%	ลดลงเทียบจากปีก่อน 2%	ลดลงเทียบจากปีก่อน 2%	ลดลงเทียบจากปีก่อน 2%		รองคณบดีฝ่ายบริหาร	
			3. เพิ่มจำนวนบริการ OSS online	3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ OSS	$\geq 3.5/5$ คะแนน	$\geq 3.5/5$ คะแนน	$\geq 3.5/5$ คะแนน	$\geq 3.5/5$ คะแนน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		AP15 แผนการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายโรงพยาบาลสัตว์	1. เพิ่มจำนวนเคส (สัตว์เล็ก/ปศุสัตว์) ผ่านการตลาดและโปรโมชั่น	1) รายได้สุทธิของโรงพยาบาลสัตว์	≥ 1.6 ล้านบาท	เพิ่มขึ้น $\geq 5\%$	เพิ่มขึ้น $\geq 5\%$	เพิ่มขึ้น $\geq 5\%$		ผู้อำนวยการ รพ. สัตว์
			2. จัดทำโปรแกรมลดต้นทุนการดำเนินงาน (เช่น ควบคุมสต็อกยา/เวชภัณฑ์)	2) จำนวนเคสรายปี (สัตว์เล็ก) เทียบจากปี 2568	5%	5%	5%	5%		
			3. พัฒนาบริการเฉพาะทางใหม่ ๆ ที่มีราคาสูง/Margin สูง	3) จำนวนเคสรายปี (ปศุสัตว์) เทียบจากปี 2568	5%	5%	5%	5%		
		AP16 แผนการเพิ่มรายรับ ลดรายจ่ายศูนย์ชันสูตรโรคสัตว์	1. เพิ่มรายการตรวจตัวอย่าง	1) จำนวนตัวอย่างส่งตรวจเพิ่มขึ้น เทียบจากปี 2568	เพิ่มขึ้น 2%	เพิ่มขึ้น 2%	เพิ่มขึ้น 2%	เพิ่มขึ้น 2%		ผู้อำนวยการศูนย์ชันสูตรโรคสัตว์
			2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ รพ. สัตว์/คลินิกภายนอก เพื่อดึงดูดการส่งตรวจตัวอย่าง							
			3. ศูนย์ฝึกอบรมการตรวจวิเคราะห์แก่บุคคลภายนอก							

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOP/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
			4. ทบทวนรายการส่งตรวจไปยังอาจารย์/แล็บภายนอก และพิจารณาจัดซื้อเครื่องมือ/พัฒนาบุคลากรเพื่อตรวจภายในเอง (ลดการพึ่งพาการแปลผลการตรวจจากอาจารย์ภายนอก 5. ขยายตลาดการตรวจวิเคราะห์ตัวอย่าง ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	2) จำนวนการส่งตรวจไปยังอาจารย์ภายนอกลดลงเทียบกับจากปี 2568	เพิ่มขึ้น 2%	เพิ่มขึ้น 2%	เพิ่มขึ้น 2%	เพิ่มขึ้น 2%		
		AP17 โครงการบริการวิชาการเพื่อหารายได้ (โครงการฝึกอบรม)	1. จัดหาผู้สนับสนุนจากบริษัทต่าง ๆ 2. วางแผนปฏิทินโครงการกิจกรรมให้ชัดเจน 3. หา MOU จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสัตวแพทย์ และสัตวบาลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น กรมปศุสัตว์ สัตวแพทย์จากกลุ่มประเทศ อาเซียน ชมรมสัตวบาล (เพื่อให้ได้อัตราค่าลงทะเบียนในราคาพิเศษ)	รายได้จากการบริการวิชาการเฉพาะโครงการฝึกอบรม เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10% ในแต่ละปี (คิดจากรายได้ที่เกิดขึ้นในปี 2568 เป็นฐาน 500,000 บาท)	ไม่ต่ำกว่า 10%	ไม่ต่ำกว่า 10%	ไม่ต่ำกว่า 10%	ไม่ต่ำกว่า 10%	50,000	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
			<p>4. ติดต่อวารสารสงขลานครินทร์ เพื่อให้มีการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นในการจัดประชุมวิชาการของคณะ (PSUVC)</p> <p>5. ติดต่อมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่มีบัณฑิตศึกษาเพื่อให้อัตราค่าลงทะเบียนในราคาที่ถูกกว่าปกติ และสามารถตีพิมพ์บทความย่อในวารสารสงขลานครินทร์</p> <p>6. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดสัมมนาวิชาการตามช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook website</p>							
		AP18 แผนการรักษาอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	<p>1. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร</p> <p>2. ส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการบุคลากร</p>	<p>1) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>2) ได้รับรางวัล จากการยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>3) ความพึงพอใจ ต่อการส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการ</p>	≥85%	≥85%	≥85%	≥85%		รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					≥ 5 คน	≥ 5 คน	≥ 5 คน	≥ 5 คน		
					4.2/5 คะแนน	4.2/5 คะแนน	4.2/5 คะแนน	4.2/5 คะแนน		
		AP19 แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	<p>1. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</p> <p>2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เพื่อนร่วมงานที่ฉันภูมิใจ,</p>	คะแนนประเมินวัฒนธรรมองค์กร Culture Index (ประเมิน VET ในบุคลากร)	3.5/5 คะแนน	3.5/5 คะแนน	3.5/5 คะแนน	3.5/5 คะแนน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
			Green & Clean Faculty) 4. กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ Team building หรือ กีฬาสี 5. จัด Workshop สร้าง ความเข้าใจเพื่อชี้แจงเรื่อง ภาระงานและการทำงาน ข้ามสายงาน							
		AP20 แผนพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร พัฒนาการสื่อสารภายใน ความโปร่งใส และการ สร้างความผูกพันของ บุคลากร	1. รวบรวมข่าวสารที่ ต้องการสื่อสารภายใน 2. ช่องทางและแผนการ รับข้อมูลจากหน่วยงาน ภายใน 3. กิจกรรมคณบดีและทีม บริหารพบประชาคม 4. ประเมินระบบการ สื่อสารภายในและ ปรับปรุงช่องทางการ สื่อสาร	1) จำนวนจดหมายข่าว/สาร จากคณบดี (ทีมบริหาร) ที่มี การสื่อสารอย่างทั่วถึง	2 ฉบับ/ปี	2 ฉบับ/ปี	2 ฉบับ/ปี	2 ฉบับ/ ปี		ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์และ สื่อสารองค์กร
	2) คณบดีและทีมบริหารพบ ประชาคม			อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	อย่าง น้อย 2 ครั้ง/ปี			
	3) ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการสื่อสาร ภายในองค์กร			≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน			
		AP21 แผนพัฒนาระบบ การสื่อสารเพื่อส่งเสริม ภาพลักษณ์	1. ประเมินผล พัฒนาและ ปรับปรุงช่องทางสื่อสารให้ ครบทุกแพลตฟอร์ม 2. เผยแพร่ข่าวสารอย่าง สม่ำเสมอ 3. พัฒนา concept และ รูปแบบสื่อภาพลักษณ์	1) จำนวนช่องทางสื่อสาร หลักที่เปิดใช้งานจริง (Website, Facebook, Instagram, Line OA, TikTok) และมี Engagement	เฉลี่ย ≥20%	เฉลี่ย ≥20%	เฉลี่ย ≥20%	เฉลี่ย ≥20%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์และ สื่อสารองค์กร
				2) จำนวนข่าว ประชาสัมพันธ์/บทความเชิง บวกที่เผยแพร่ในช่องทาง คณะและ PSU main page	≥ 12 ชิ้น/ปี	≥ 12 ชิ้น/ปี	≥ 12 ชิ้น/ปี	≥ 12 ชิ้น/ปี		

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
				3) ระดับการรับรู้และจดจำ ภาพลักษณ์คณะจากแบบ ประเมิน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน	≥ 4.0/5 คะแนน		
		AP22 โครงการอบรม การขอตำแหน่งชำนาญ การให้กับสัตวแพทย์ใน โรงพยาบาล	1. จัดทำคู่มือ/แนว ทางการขอตำแหน่ง ชำนาญการ 2. จัดอบรม/สัมมนาเชิง ปฏิบัติการการเขียน ผลงาน/การนำเสนอ 3. สนับสนุนและให้ ค่าปรึกษาแก่สัตวแพทย์ที่ ยื่นขอตำแหน่ง	1) มีสัตวแพทย์ยื่นขอ ตำแหน่งชำนาญการระดับ คณะ	อย่างน้อย 1 คน	อย่างน้อย 1 คน	อย่างน้อย 1 คน	อย่าง น้อย 1 คน		รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสัตว์ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		AP23 โครงการอบรม ด้านความปลอดภัยและ ซ้อมหนีไฟ	1. บำรุงรักษาและ ตรวจสอบระบบความ ปลอดภัยด้านอัคคีภัย (100%) 2. จัดอบรมภาคทฤษฎี (ความปลอดภัย) และ ภาคปฏิบัติ (ซ้อมหนีไฟ) 3. ซ่อมแซมอุปกรณ์/ เครื่องมือของคณะให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งาน (80%)	1) บุคลากรเข้าร่วมโครงการ 2) การบำรุงรักษาระบบ ความปลอดภัยด้านอัคคีภัย ให้มีความพร้อม 3) การซ่อมอุปกรณ์ให้มี สภาพพร้อมใช้งาน	>= 70% 100% ไม่ต่ำกว่า 80%	>= 70% 100% ไม่ต่ำกว่า 80%	>= 70% 100% ไม่ต่ำกว่า 80%	>= 70% 100% ไม่ต่ำกว่า 80%	30,000	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย โครงสร้างและ กายภาพ
		AP24 การบริหาร MOU และการสร้างความ ร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ อย่างมีประสิทธิภาพ	1. พัฒนาและปรับปรุง ฐานข้อมูล แบบฟอร์มต่าง ๆ ประเมินประสิทธิผลของ คู่ความร่วมมือความ ร่วมมือให้ครบถ้วน	1) อัตราความร่วมมือ (MOU/คู่ความร่วมมือ) ที่ Active และมีการดำเนินงาน จริง	>80%	>80%	>80%	>80%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์และ สื่อสารองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์	SC/ SA/ SOp/ CC	แผนปฏิบัติการ	แผนงาน	ตัววัด	เป้าหมาย				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					69	70	71	72		
			2. ระบบจัดเก็บ ติดตาม ผล และประสานงานผ่านช่องทางออนไลน์ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\geq 80\%$ 3. สํารวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและคู่ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก	2) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและคู่ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก	$\geq 4/5$ คะแนน	$\geq 4/5$ คะแนน	$\geq 4/5$ คะแนน	$\geq 4/5$ คะแนน		
		AP25 ผลักดันเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของคณะผ่านการพัฒนา “IAC Tools” ที่ครบวงจร	1. จัดทำ Manual, template, google form, Drive เป็นระบบรับ-ส่งข้อมูล การประสานงานตปท.ที่เป็นระบบ 2. กิจกรรมความร่วมมือเพิ่มขึ้นและมีความต่อเนื่อง ผ่าน IAC Tools 3. วางระบบและทดสอบการใช้งาน แบบฟอร์มออนไลน์ ระบบติดตามฐานข้อมูล และรายงานระบบสมบูรณ์และใช้จริงครบทุกขั้นตอน	1) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ ≥ 10 คน/ปี หรืออัตราการตอบรับความร่วมมือ $\geq 90\%$ ที่ผ่านการติดต่อประสานงาน การให้ข้อมูลด้านเอกสาร ที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอนผ่าน Manual/Digital System 2) คะแนนความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเยี่ยมชมและแลกเปลี่ยน ในแต่ละกิจกรรม	> 10 คน หรือ >90%	> 10 คน หรือ >90%	> 10 คน หรือ >90%	> 10 คน หรือ >90%		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
					$\geq 4.0/5$ คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน	$\geq 4.0/5$ คะแนน		

SO = Strategic Objective/ SC = Strategic Challenge/ SA = Strategic Advantage/ SOp = Strategic Opportunity/ CC = Core Competency/ AP = Action Plan

SWOT Analysis ด้านการศึกษา

Negative aspects

Positive aspects

Internal analysis

Weaknesses

1. จำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอกับภาระงาน
2. เจ้าหน้าที่อนุรักษ์นิยมในหน้าที่เกินไป ทำให้จัดการกับงานที่นอกเหนือได้ดีในระดับจำกัด
3. ระบบการประชุมทีมงานมีน้อย ต่างคนต่างทำงาน ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
4. นักศึกษาเข้าและลาออกจำนวนมากในบางรุ่น
5. ห้องเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ยังไม่ทันสมัย เช่น แอปต่าง ๆ
6. การศึกษาดูงานนอกสถานที่น้อย
7. การสื่อสารออกไปยังหน่วยงานอื่นยังไม่ค่อยชัดเจน
8. อัตราการ Turn over ของอาจารย์สูงมาก
9. นักศึกษารับรู้การไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของอาจารย์

Strengths

1. อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูง และมีความชำนาญที่หลากหลาย
2. บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษามีความสามารถ มีความเข้มแข็ง เข้าใจระเบียบดี Active และพัฒนาได้เป็นส่วนส่วนใหญ่ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ทำ มีความละเอียดรอบคอบ
3. มีระบบจัดการศึกษาที่ใช้งานได้
4. บุคลากรในคณะต้องการเติบโตในงานสูง
5. นักศึกษามีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ด้านดนตรี ด้านกีฬา
6. โครงการพัฒนานักศึกษาอ้างอิงตาม SDGs

External analysis

Threats

1. พื้นที่จัดการเรียนการสอน
2. Manpower กำลังคนไม่เพียงพอ
3. อุปสรรคภายนอกมีคู่แข่ง มหาวิทยาลัยสัตวแพทย์มีหลายที่
4. การจัดสรรเงินงบประมาณน้อยทำให้ซื้ออุปกรณ์ได้น้อยลง เพื่อทดแทนของเก่า
5. อุปกรณ์ต่าง ๆ เครื่องมือ ฟาร์ม ห้องปฏิบัติการจำกัด
6. บุคลากรไม่สามารถร่วมงานกันได้ ที่มีความสามารถด้านเดียวกัน
7. การทำงานของสัตวแพทย์สภาที่เข้มงวดและละเอียด

Opportunities

1. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงในภาคใต้ เป็นที่สนใจของเด็กนักเรียนสูง
2. สาขาสัตวแพทย์เป็นสายวิชาชีพ ทำให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพสูง
3. รับนักศึกษาจำนวนน้อย ทำให้มีโอกาสในการเลือกนักศึกษาได้มากขึ้น
4. การพัฒนามาตรฐานวงการวิชาชีพ ส่งเสริมให้คณะต้องพัฒนา
5. วิชาชีพสัตวแพทย์เป็นที่สนใจของนักศึกษา ผู้ปกครอง
6. การขยายตัวการค้าและมาตรฐานการผลิตปศุสัตว์
7. โรคอุบัติใหม่ และความสนใจอาหารปลอดภัยมากขึ้น
8. สร้างสัตวแพทย์ให้ภาคใต้และ 3 จังหวัด
9. ต้องการการรับรองจากสัตวแพทย์ในมาตรฐานต่าง ๆ
10. มีสัตว์เศรษฐกิจภาคใต้ที่ต้องได้รับการสนับสนุน
11. การผลิตสัตว์และส่งออกพื้นที่บริเวณชายแดน

SWOT Analysis ด้านวิจัย

Negative aspects

Weaknesses

1. อาจารย์ใหม่หลายท่านทำให้ยังคงมีประสบการณ์ด้านวิจัยน้อย ขอบุญภายนอกได้ยาก
2. บุคลากรด้านวิจัยขาดความเข้าใจและทักษะด้านการสร้างนวัตกรรม
3. พนักงานสายสนับสนุนเปลี่ยนบ่อยด้านวิจัย ทำให้กระบวนการภายในติดขัด
4. สถานที่และอุปกรณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และไม่หลากหลาย
5. งบประมาณในการวิจัยไม่เพียงพอ
6. รางวัลค่าตอบแทนสำหรับผลงานวิจัยน้อยไป ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย
7. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกน้อย

Internal analysis

Positive aspects

Strengths

1. อาจารย์และสนับสนุนมีทัศนคติด้านการวิจัยที่ดีมาก มีแรงบันดาลใจ และความสามารถในการทำงานวิจัย ที่เฉพาะทางสูง
2. อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถในการรวมกลุ่มและการขอทุนที่ไม่ซับซ้อนกัน
3. บุคลากรมีความชำนาญหลากหลายสามารถออกแบบงานวิจัยที่ประยุกต์มากขึ้น
4. อาจารย์มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือทางด้านปศุสัตว์ การรักษา สุขภาพ และ one health สูง
5. มีรายวิชาสัมมนาและวิจัยทางสัตวแพทย์
6. มีกองทุนวิจัย (มหาลัย และคณะ)

External analysis

Threats

1. ปัจจุบันเน้นด้านนวัตกรรม อาจารย์ส่วนใหญ่ยังต้องทำงานพื้นฐานก่อนจึงยังไม่มียานด้านนวัตกรรม
2. งบประมาณการสนับสนุนงานด้านวิจัยจากรัฐบาลลดลงทำให้การขอทุนวิจัยยากขึ้น
3. ผู้ช่วยวิจัยจำกัด
4. การไม่มี research unit ที่ช่วยกันผลักดัน
5. แอป อุปกรณ์ ฟาร์ม สัตว์ทดลองจำกัด

Opportunities

1. มีช่องทางเกี่ยวกับงานวิจัยระดับลึกที่เกี่ยวข้องกับภาคใต้
2. สร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรภายนอก เพิ่มโอกาสให้การจ้างงานทำวิจัย
3. ยังมีงานวิจัยสัตวแพทย์ทางภาคใต้ด้วย ทำให้สร้างหัวข้อโครงการวิจัยได้ง่ายและได้ทุนง่ายขึ้น
4. มีทรัพยากรการเลี้ยงสัตว์ที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น พัฒนางานวิจัยได้เยอะ มีโจทย์วิจัยเยอะ หลากหลายตอบโจทย์ SDG
5. สังคมพหุวัฒนธรรม มีความเฉพาะของงานวิจัยระดับพื้นที่สูง ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อนบ้าน เช่น อินโดนีเซีย มาเลเซีย
6. กระแสสังคมทำให้เกิดการสนับสนุนทุนวิจัยเร่งด่วน
7. มีงานประชุมวิชาการเฉพาะทางในพื้นที่ให้เห็นภาพของการวิจัยเชิงพื้นที่มากขึ้น
8. มี Journal ภายในส่งเสริมการตีพิมพ์

SWOT Analysis: ด้านบริการสุขภาพสัตว์

Negative aspects

Positive aspects

Internal analysis

Weaknesses

1. หมอออกบ่อย ปล่อยให้เรื่องส่วนตัว ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น ความมั่นคงในวิชาชีพ
2. ขาดการเชื่อมต่อระหว่างบุคลากรและอาจารย์ในด้านวิชาการ
3. ขาด Senior doctor / อุปกรณ์วินิจฉัยยังไม่ครบวงจร
4. บุคลากรที่จบตรงสายมีน้อย
5. Stock คลังยาไม่อัปเดต
6. ขาดความร่วมมือกับรายวิชา การเรียนการสอน
7. ยังขาด clinic เฉพาะทางในการรักษา
8. ราคาของยาและเวชภัณฑ์อาจแพงกว่า รพส.ที่อื่น ทำให้ลูกค้าไปใช้บริการที่ รพส.อื่น
9. บริการที่ขาด service มีการรอการให้บริการที่ช้า
10. ระบบ mentor ship สำหรับหมอใหม่
11. การพิจารณาเอกสารล่าช้า กระบวนการหลายขั้นตอน
12. สถานที่มีพื้นที่จำกัด
13. ยังไม่มีช่องทางประชาสัมพันธ์ สัตว์ใหญ่
14. เวลาทำการที่จำกัด มีการเปลี่ยนแปลงกะทันหันในบางครั้ง
15. ไม่มีบริการแต่งกีบวัว เพราะของแต่งกีบยังไม่ได้มาตรฐาน
16. สื่อภายในไม่อัปเดต

Strengths

1. เวลาทำงานที่ Work life balance มากกว่าการทำงานใน รพส.เอกชน
2. การบริการลูกค้า เจ้าหน้าที่พูดจาดีทำให้ลูกค้าประทับใจ
3. เป็น Center hospital ภายใต้มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง
4. ได้รับการส่งต่อเคสจากรพส.ภายนอกหลายที่ในจังหวัดของภาคใต้
5. ตรวจเพศนกด้วยวิธี PCR ราคาถูก ออกผลเร็ว
6. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญหลากหลายศาสตร์
7. มีห้องปฏิบัติการที่ครอบคลุมการตรวจวิเคราะห์
8. อุปกรณ์ทางการแพทย์ครบ หมอและเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์
9. บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงาน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
10. มีอาจารย์มาลงเวรห้องยา ทำให้ลดความผิดพลาดในการจ่ายยา และเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้ามากขึ้น
11. มีนักศึกษาที่สามารถฝึกฝนให้เป็นหมอใน รพส.ได้
12. มีพื้นที่สามารถ Admit-วัวได้

External analysis

Threats

1. อุทกภัยธรรมชาติ สภาพอากาศที่ไม่เป็นใจทำให้ลูกค้าโทรมายกเลิกเคส ทำให้วันนั้นเคสน้อย
2. มีคู่แข่งในเรื่องราคา ค่าตรวจและรายการตรวจ
3. ภาพลักษณ์ของรพส.ที่ให้บริการช้า ทำให้เจ้าของตัดสินใจไม่มาใช้บริการ
4. Tasha + mandatory
5. คลินิกเอกชนมีบริการครบวงจรมากกว่า บริการดีกว่า (เคสรักษาโรคทั่วไป)
6. บางช่วงมีกิจกรรมที่ทำให้เจ้าของเคสเข้ามาใช้บริการลำบาก/ไม่ได้ เช่น งานเกษตร งานรับปริญญา
7. ข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติ ทำให้การเปลี่ยนแปลงนโยบายล่าช้า

Opportunities

1. มีการประชาสัมพันธ์ที่ดีทำให้ รพส.เป็นที่รู้จักมากขึ้น (สัตว์เล็ก)
2. มีแหล่งงบประมาณหลากหลายทั้งงบแผ่นดินและงบมหาลัย
3. เป็นหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ ได้รับการไว้วางใจจากลูกค้าและหน่วยงานภายนอก
4. มีมหาลัยสนับสนุนใช้ชื่อเสียงมหาลัยให้มีความน่าเชื่อถือ
5. มี Vetpresso และมี Programer ที่สามารถพัฒนาต่อได้
6. มีนักศึกษาต่างประเทศมาดูงานฝึกงาน เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับ รพส.
7. Center, hub for continuing education จากองค์กรภายนอก เช่น บริษัทภายนอกต้องการมาจัดโครงการอบรม เพื่อเป็น Center ในภาคใต้
8. มีความพร้อมที่สามารถรับ Admit สัตว์ใหญ่ มีคนตัดหญ้า มี รปภ.ดูแลนอกเวลาราชการ
9. Tasha+

SWOT Analysis ด้านบริหาร

Negative aspects

Weaknesses

- วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เข้มแข็ง
- อัตราการลาออกสูง บุคลากรไม่เพียงพอ
- ระบบปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ระดับคณะไม่ต่อเนื่อง
- มีระบบงานบำรุงรักษาแต่ถูกตัดงบหรือชะลอหรือยกเลิก (ง.โครงสร้างฯ)
- สวัสดิการยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร (HR)
- กระบวนการทำงานล่าช้า เพราะระบบการทำงานรูปแบบ Hybrid
- ทิศทางและแผนการใช้งานระบบอาคารและโครงสร้างพื้นฐานของคณะ (ง.โครงสร้างฯ)
- อาคารอยู่ในสภาพที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ไม่สามารถใช้งานได้เต็มศักยภาพ
- ไม่มีการจัดจ้าง Out source ในตำแหน่งที่ไม่ได้เป็น Core business
- ยังไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา
- ขาดโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร
- อุปกรณ์เก่า ไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถผลิตสื่อเองได้
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน Marketing
- ยังไม่มีการสื่อสารภายในที่ดี และทั่วถึง
- บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์
- ความแม่นยำกฎระเบียบของผู้ปฏิบัติงาน บางระบบงานมีการปฏิบัติตามสิ่งที่ทำตามกันมาแต่ผิดกฎระเบียบ
- ขาดการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการทำงานที่เกิดขึ้นแล้ว (PDCA)
- ขาดการสื่อสารระหว่างทาง เพื่อแจ้งความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (ระบบ One Stop Service)
- มีการเชิญเชิญบุคลากรในระดับคณะ แต่ยังไม่มีการเผยแพร่ ส่งเสริมไประดับมหาวิทยาลัย

Threats

- กฎระเบียบซับซ้อน (งานบริการวิชาการ)
- ขาดงบประมาณสนับสนุนการซื้อเทคโนโลยี และระบบ AI
- ยังอยู่ในพื้นที่สีแดงของสหภาพยุโรป (ไม่อนุญาตให้คนมา visit)
- ระบบคลาวด์ยังไม่ support การเก็บข้อมูลส่วนกลางของคณะ
- บุคลากรถูกดึงตัวจากหน่วยงานภายนอก
- มีคู่แข่งทางการประชาสัมพันธ์สูง
- มีการจัดประชุมวิชาการจากมหาวิทยาลัยดั้งเดิมมานานแล้ว ทำให้ได้รับความสนใจเข้าร่วมน้อยกว่าการประชุมที่มีการจัดมานานแล้ว
- มหาวิทยาลัยอยู่ไกล และการเดินทางไม่สะดวก

Positive aspects

Strengths

- มีระบบ One stop service
- บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ พร้อมเรียนรู้
- มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญขับเคลื่อนโครงการ SO
- มีความร่วมมือจำนวนมาก หลากหลาย เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- คณะเป็นที่รู้จักได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก มีฐานลูกค้ามากกว่า 20,000 ราย
- มีโครงการบริการวิชาการที่สามารถสำเร็จผล ตอบโจทย์ผู้จ้างงาน
- ระบบการเงินของงานบริการวิชาการ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

Opportunities

- มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน PSU Enterprise
- ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากส่วนกลาง
- มีการส่งนักศึกษาต่างชาติ
- มีระบบสนับสนุนนักศึกษาภูมิคุ้มกัน ทำให้เป็นที่น่าสนใจของนักศึกษาในกลุ่มดังกล่าว
- มีการสื่อสารหลากหลายช่องทาง ทำให้คณะมี engagement จากภายนอกเพิ่มขึ้น
- มีเทคโนโลยี และระบบ AI ที่เปิดกว้างมากขึ้น
- Plate form online สามารถนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานได้
- บริษัทมีความสนใจจ้างงานกับคณะจำนวนมาก
- มีศิษย์เก่า

Internal analysis

External analysis