



รายงานการประเมินตนเอง
(Self Assessment Report : SAR)
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX)
ประจำปีการศึกษา 2560



คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลและการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และพันธกิจของคณะฯ โดยนำระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานตามพันธกิจ

ทั้งนี้ ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ หัวหน้างาน และบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างดียิ่งตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศและเป็นสถาบันชั้นนำแห่งการเรียนรู้และการให้บริการรับใช้สังคมตลอดไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนียา วังสะจันทานนท์)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	(ก)
สารบัญตาราง.....	(ค)
สารบัญภาพ	(ฉ)
บทนำ : โครงร่างองค์การ.....	1
P.1 ลักษณะองค์การ	1
ก. สภาพแวดล้อมองค์การ	1
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	6
P.2 สภาพการณ์ขององค์การ : สภาพการณ์เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน	10
หมวด 1 การนำองค์การ	11
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง	11
1.1 ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	11
1.1 ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ.....	12
1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม	15
1.2 ก (1) การกำกับดูแล	15
1.2 ก (2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	15
1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม.....	16
1.2 ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ.....	17
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	20
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	20
ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์.....	20
ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์.....	24
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ.....	30
หมวดที่ 3 ลูกค้ำ.....	35
3.1 เสียงของลูกค้ำ	35
3.1 ก. การรับฟังผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	35
3.1 ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการตามพันธกิจหลัก	45
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	61
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ	61
4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ	61
4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ.....	61
4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ	62
4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	63
4.2 ก. ความรู้ของสถาบัน	63
4.2 ข. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หมวด 5 บุคลากร.....	66
5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	66
5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	66
5.1 ข. บรรยากาศด้านบุคลากร.....	69
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	71
5.2 ก. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติการ	71
5.2 ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ.....	74
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	77
6.1 กระบวนการทำงานการผลิตบัณฑิต.....	77
6.1 ก. การออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ.....	77
6.1 ข. การจัดการกระบวนการ	77
6.1 ค. การจัดการนวัตกรรม	79
6.2 กระบวนการทำงานด้านงานวิจัย	80
6.2 ก. การออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการด้านวิจัย	80
6.2 ข. การจัดการกระบวนการ	81
6.2 ค. การจัดการนวัตกรรม	81
6.3 กระบวนการทำงานของการบริการวิชาการแก่ชุมชน	81
6.3 ก. การออกแบบระบบงานบริการวิชาการ การบริการ และกระบวนการ	81
6.3 ข. การจัดการกระบวนการ ด้านบริการวิชาการ	83
6.4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	85
6.4 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	85
6.4 ข. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	85
6.4 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	87
6.4 ง. การจัดการนวัตกรรม	87
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์.....	88
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	88
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการรับเข้าศึกษา อัตรากำลังอยู่ และการเรียนรู้ของผู้เรียน	88
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน	88
7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	101
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า.....	101
7.2 ก. เงินที่ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า	101
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	101
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล	109
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม	109
7.4 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	125
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	125

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่	P.1 ก (1)	แผนการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและการบริการวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2564	1
ตารางที่	P.1 ก (2)	ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์.....	2
ตารางที่	P.1 ก (3.1)	จำนวนและร้อยละของบุคลากรการจำแนกประเภทกลุ่มบุคลากร	3
ตารางที่	P.1 ก (3.2)	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ.....	3
ตารางที่	P.1 ก (3.3)	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	3
ตารางที่	P.1 ก (5)	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	5
ตารางที่	P.1 ข (2)	การบริการหลักที่สนับสนุนต่อผู้เรียนและลูกค้าและการปฏิบัติการความต้องการและความคาดหวัง	9
ตารางที่	P.2 ก (2)	การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อสถานการณ์แข่งขันของสถาบัน.....	10
ตารางที่	P.2 ก (3)	ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์	11
ตารางที่	1.1 ข (2.1)	การทบทวนผลการดำเนินงานและการนำผลประเมินมาใช้	14
ตารางที่	1.1 ข (2.2)	การจัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญ และวิธีการนำผลการทบทวนมาใช้ในการปฏิบัติงาน.....	15
ตารางที่	1.2 ก (1)	วิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำกับดูแล.....	16
ตารางที่	1.2 ก (2)	ผลการประเมินด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ปีงบประมาณ 2559 - 2561	17
ตารางที่	1.2 ค (1)	งบประมาณและแหล่งสนับสนุนงบประมาณโครงการบริการวิชาการแก่สังคม	18
ตารางที่	2.1 ก (2)	ความท้าทายทางกลยุทธ์ และโครงการนวัตกรรม	22
ตารางที่	2.1 ก (3)	วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	22
ตารางที่	2.1 ก (4)	ระบบงานที่สอดคล้องตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์	24
ตารางที่	2.1 ข (1)	มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.2561 -2564)	24
ตาราง	2.2 ก (3)	จำนวนงบประมาณจำแนกตามยุทธศาสตร์ของ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2561 ..	31
ตาราง	2.2 ก. (4)	ความเชื่อมโยงของแผนบุคลากรกับยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2561 -2564)	31
ตารางที่	3.1 ก	การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	35
ตาราง	3.1 ข (1)	การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามพันธกิจหลักของคณะฯ	45
ตารางที่	5.1 ก (1)	แผนอัตรากำลังในปัจจุบัน และกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในระยะ 5 ปี	66
ตารางที่	5.1 ข (2)	สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	70
ตารางที่	5.2 ก (3.1)	คะแนนเฉลี่ยของความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	72
ตารางที่	5.2 ก (3.2)	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานและกลุ่มปัจจัยจูงใจจำแนกตามกลุ่มบุคลากร	72
ตารางที่	5.2 ข (1)	กิจกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากร	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 6.4 ข	ส่งมอบตามพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการโดยแต่ละพันธกิจ	86
ตารางที่ 7.1 ก (1.1)	จำนวนของนิสิตระดับปริญญาตรีจำแนกตามปีการศึกษาและการรับเข้าการคงอยู่.....	88
ตารางที่ 7.1 ก (1.2)	จำนวนและร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	88
ตารางที่ 7.1 ข (1.1)	ผลงานและรางวัลของนิสิต	89
ตารางที่ 7.1 ข (1.2)	จำนวนและร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านการขึ้นทะเบียน ใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล ระหว่างปีการศึกษา 2557 – 2560.....	89
ตารางที่ 7.1 ข (1.3)	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	89
ตารางที่ 7.1 ข (1.4)	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	90
ตารางที่ 7.1 ข (1.5)	ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตร	90
ตารางที่ 7.1 ข (1.6)	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก)	90
ตารางที่ 7.1 ข (1.7)	ข้อมูลโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560	91
ตารางที่ 7.1 ข (1.8)	ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560 (อ้างอิงข้อมูลจาก AUNQA ปีการศึกษา 2560)	97
ตารางที่ 7.1 ข (1.9)	ข้อมูลโครงการวิจัย/งานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560	98
ตารางที่ 7.1 ข (1.10)	จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560	99
ตาราง 7.1 ข (2)	กิจกรรมและผลการดำเนินงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	100
ตาราง 7.3 ก (1.1)	สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ที่ปฏิบัติงานจริง (FTES)	101
ตารางที่ 7.3 ก (1.2)	จำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ	102
ตารางที่ 7.3 ก (2)	ข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับรางวัล การขาดงาน ลาออก และขอร้องเรียน	105
ตารางที่ 7.3 ค (1.1)	ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร	106
ตารางที่ 7.3 ค (1.2)	คะแนนเฉลี่ยของความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติการ	106
ตารางที่ 7.3 ค (1.3)	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานและกลุ่มปัจจัยจูงใจจำแนกตามกลุ่มบุคลากร	106
ตารางที่ 7.3 ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	107
ตารางที่ 7.4 ก (1.1)	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2559, 2560, 2561	108
ตารางที่ 7.4 ก (1.2)	ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแล	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 7.4 ก (1.3) ข้อมูลจำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและงบประมาณที่สนับสนุน ระหว่างปีงบประมาณ 2558 -2561	109
ตารางที่ 7.4 ก (2) ข้อมูลโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนระหว่างปีงบประมาณ 2558 -2561	109
ตารางที่ 7.4 ข การเปรียบเทียบความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์	124
ตารางที่ 7.5 ก (1) การเปรียบเทียบงบประมาณที่เบิกจ่าย จำแนกตาม งบประมาณเงินแผ่นดินและรายได้	124
ตารางที่ 7.5 ก (2.1) ตารางโครงการบริการวิชาการที่เก็บค่าลงทะเบียน	126
ตารางที่ 7.5 ก (2.1) สถานะรายได้ของคณะฯ จำแนกตามประเภทของรายได้	127

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ P.1 ข (1.1) โครงสร้างองค์การ.....	7
ภาพที่ P.1 ข (1.2) โครงสร้างการบริหารงาน.....	8
ภาพที่ 2.1 ก (2) ขั้นตอนการจัดทำกลยุทธ์และโครงการที่เป็นนวัตกรรม	21
ภาพที่ 2.2 ก (2) การปรับปรุงการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ของปีงบประมาณ 2562.....	31
ภาพที่ 5.2 ก (3) การแปลผลคะแนนความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (EMO)	73
ภาพที่ 6.1 ข (3) ขั้นตอนการปรับปรุงหลักสูตร.....	79
ภาพที่ 6.3 ก (1) ผังปฏิบัติงาน : ขั้นตอนการขอเสนอโครงการบริการวิชาการ.....	82
ภาพที่ 6.3 ข (1.1) ขั้นตอนการขออนุมัติโครงการบริการวิชาการ	83
ภาพที่ 6.3 ข (1.2) ขั้นตอนการขออนุมัติจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน	84
ภาพที่ 7.1 ข (1.1) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก) ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560	91
ภาพที่ 7.1 ข (1.2) ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560	98
ภาพที่ 7.3 ก (1.1) วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ	103
ภาพที่ 7.3 ก (1.2) วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ และคู่เทียบในปีการศึกษา 2560	103
ภาพที่ 7.3 ก (1.3) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ	104
ภาพที่ 7.3 ก (1.4) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ และคู่เทียบในปีการศึกษา 2560	104
ภาพที่ 7.5 ก (1.1) ข้อมูลงบประมาณจำแนกตามแหล่งงบประมาณและปีงบประมาณ	125
ภาพที่ 7.5 ก (1.1) การเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวนตามประเภทงบประมาณ และปีงบประมาณ	126

โครงการองค์การ
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

P.1 ลักษณะองค์การ

ก. สภาพแวดล้อมองค์การ

P.1 ก (1) หลักสูตรและบริการ

คณะพยาบาลศาสตร์ เริ่มก่อตั้งในปี 2540 เป็นโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ โดยได้รับอนุมัติในการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุม ครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2540 โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ ได้เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เปิดรับนิสิตรุ่นแรกในปีการศึกษา 2542 จำนวน 36 คน ปัจจุบันคณะฯ เปิดการสอนมา 19 ปี ผ่านการรับรองคุณภาพสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลโดยได้รับการรับรองสูงสุด 5 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2558 – 2563) ปัจจุบันการรับนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผ่านระบบ TCAS (Thai University Central Admission System) เป้าหมายจำนวนรับไม่น้อยกว่า 120 คน/ปี โดยผ่านระบบการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยและคณะกำหนด และผ่านการทดสอบทัศนคติต่อวิชาชีพหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในสถานบริการสุขภาพทุกระดับรวมทั้งสถานการณ์ ตามสภาวะแวดล้อมด้านสุขภาพของชุมชน โดยบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการ และวิจัยส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะในการสื่อสารและมีจิตอาสา

ส่วนระดับบัณฑิตศึกษา คณะฯ มีแผนเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชปฏิบัติชุมชน ปีการศึกษา 2562 และมีโครงการบริการวิชาการแก่บุคลากรวิชาชีพเป็นหลักสูตรระยะสั้น

ตารางที่ P.1 ก (1) แผนการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและการบริการวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2564

หลักสูตรและบริการ	ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา				
		2560	2561	2562	2563	2564
หลักสูตรปริญญาตรี	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	✓	✓	✓	✓	✓
หลักสูตรปริญญาโท	-หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ -หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชปฏิบัติชุมชน			✓	✓	✓
โครงการบริการ วิชาการ	-หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
	-หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขา เวชปฏิบัติทั่วไป (รักษาโรคเบื้องต้น)	✓	✓	✓	✓	✓
	-หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขา เวชปฏิบัติทดแทนทางไต(ล้างไตทางช่อง ท้อง)		✓	✓	✓	✓

หลักสูตรและบริการ	ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา				
		2560	2561	2562	2563	2564
	-หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขา การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่		✓	✓	✓	✓
	-หลักสูตรการพยาบาลผู้สูงอายุ			✓	✓	✓

P.1 ก (2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 คณะฯ ได้มีการทบทวนและปรับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564) ดังนี้

ตารางที่ P.1 ก (2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ของคณะพยาบาลศาสตร์

ปรัชญา	ความรู้คู่คุณธรรม นำคุณภาพชีวิตสู่สังคม
วิสัยทัศน์	เป็นสถาบันชั้นนำที่ผลิตบุคลากรทางสุขภาพ ที่มีความรู้บนพื้นฐานของการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในระดับชุมชนระดับชาติ และนานาชาติ
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิต ระดับ ป.ตรี ป.โท ที่มีคุณภาพและคุณธรรม 2. พัฒนาความรู้และทักษะแก่พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทางด้านสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน 3. สร้างผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพการเรียนการสอน การบริการพยาบาล ศักยภาพการดูแลตนเองของประชาชน และการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศ 4. บริการวิชาการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป ประชาชนกลุ่มเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน 5. เสริมสร้างทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 6. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพและนำมาเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ 7. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
สมรรถนะหลัก (Core competency)	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ สร้างความผูกพันกับชุมชนบนฐานของการศึกษา
ค่านิยมองค์กร (Core Value)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบต่อสังคม 2. ความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3. ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรและให้ความสำคัญต่อบุคลากร 4. สร้างคนดี มีคุณธรรม
วัฒนธรรมองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมชี้นำและพัฒนาสังคม 2. มุ่งมั่นทุ่มเทงานใส่ใจให้บริการอย่างมืออาชีพ 3. มีความเอื้ออาทรต่อบุคลากร 4. ให้ความสำคัญต่อบุคลากร

P.1 ก (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ตารางที่ P.1 ก (3.1) จำนวนและร้อยละของบุคลากรการจำแนกประเภทกลุ่มบุคลากร

การจำแนกกลุ่มบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ		
- ผู้บริหาร	12	26
- บุคลากรสายวิชาการ	34	74
สายปฏิบัติการ		
- ผู้บริหาร	1	4.00
- หัวหน้างาน	2	8.00
- บุคลากรสายปฏิบัติการ	22	88.00

ตารางที่ P.1 ก (3.2) จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

วุฒิการศึกษา/ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2560	
	จำนวน	ร้อยละ
1.วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาเอก	20	43.47
- ปริญญาโท	26	56.52
รวม	46	100
2.ตำแหน่งทางวิชาการ		
- ศาสตราจารย์	-	-
- รองศาสตราจารย์	1	2.17
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	23.91
- อาจารย์	34	73.91
รวม	46	100

ตารางที่ P.1 ก (3.3) จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2560	
	จำนวน	ร้อยละ
- ปริญญาโท	11	44.00
- ปริญญาตรี	11	44.00
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	12.00

P.1 ก (4) สิ้นทรัพย์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพื้นที่ภายนอกอาคารรวม 7 ไร่ มี 1 อาคาร คือ อาคารศรีนครินทร์ พื้นที่ใช้สอยมี 15,450.67 ตารางเมตร ประกอบด้วย ห้องเรียนและห้องกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- 1) ห้องเรียนขนาด 20 – 25 ที่นั่ง จำนวน 21 ห้อง ขนาด 60 ที่นั่ง 7 ห้อง ขนาด 80 ที่นั่ง 1 ห้อง และขนาด 120 ที่นั่ง จำนวน 3 ห้อง
- 2) ห้องเรียนปฏิบัติทางการพยาบาลจำนวน 5 ห้องครอบคลุมรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล
- 3) ห้องอ่านหนังสืออยู่ชั้น 4 แต่นิสิตส่วนใหญ่จะใช้ที่หอสมุดกลางขององค์กรฯ ในการค้นคว้า
- 4) ห้องสโมสรนิสิตและลานเอนกประสงค์เพื่อทำกิจกรรมของนิสิต

สิ่งอำนวยความสะดวก

- 1) มีที่จอดรถบุคลากร และนิสิต มีระบบรักษาความปลอดภัย
- 2) มีระบบรักษาความปลอดภัย 24 ชั่วโมง
- 3) มีรถรับส่งบุคลากร ใน กทม. – องค์กรฯ
- 4) บริการรถรับส่งนิสิตไปฝึกปฏิบัติ ณ แหล่งฝึกงาน
- 5) มีห้องออกกำลังกาย

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะพยาบาลศาสตร์ เห็นความสำคัญในระบบสารสนเทศ ด้วยในยุคปัจจุบันมีการใช้นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การทำงาน คณะฯ จึงจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต และการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ มีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตทั้งระบบ LAN และระบบ Wireless เชื่อมโยงกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีเว็บไซต์ และ มี facebook ของคณะฯ เพื่อให้บุคลากร นิสิตและบุคคลทั่วไปเข้าถึงข้อมูล

มีฐานข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อให้คณาจารย์และนิสิตสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งได้ติดตั้งระบบเครือข่าย Wireless ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ภายในคณะพยาบาลศาสตร์ อีกทั้งสนับสนุนให้คณาจารย์นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อต่างๆ เพื่อให้นิสิตเกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน เวลา และลดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถนำข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ

P.1 ก (5) กฎระเบียบข้อบังคับ
 ตารางที่ P.1 ก (5) ระเบียบและข้อบังคับตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดและระเบียบตามพระราชบัญญัติ
 แยกตามพันธกิจ

พันธกิจ	ข้อบังคับ	การนำไปใช้
การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545 - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ 2548 - กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา - พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ 2540 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ - การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - แนวปฏิบัติจรรยาบรรณนักวิจัย พ.ศ 2541 - ระเบียบ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานวิจัย พ.ศ 2547 - พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติว่าด้วยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม พ.ศ 2551 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้คณาจารย์และนิสิตมีการทำวิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ ภายใต้กฎระเบียบจรรยาบรรณในนักวิจัย
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเงินรายได้จากการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ พ.ศ2560 - แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามระเบียบการจัดบริการวิชาการ
การบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ2560 - ข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ 2559 - ประกาศ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลักเกณฑ์การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย - คู่มือการปฏิบัติงานการขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้การบริหารงานบุคคลใช้ในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างแรงจูงใจความผูกพันองค์กร
สารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ พ.ศ2560 - พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ2540 	<ul style="list-style-type: none"> - ควบคุมกำกับการใช้และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของบุคลากร/นิสิต
การเงินและงบประมาณ และการพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 - ระเบียบกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง - ระเบียบการจ่ายเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ 2560 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ในการจัดทำงบประมาณและกำกับติดตามเร่งรัดเบิกจ่าย - การบริหารงบประมาณ

พันธกิจ	ข้อบังคับ	การนำไปใช้
	- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ 2560	การบริหารงานพัสดุตั้งแต่การจัดซื้อจัดจ้างและการบำรุงรักษาและจำหน่าย -การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

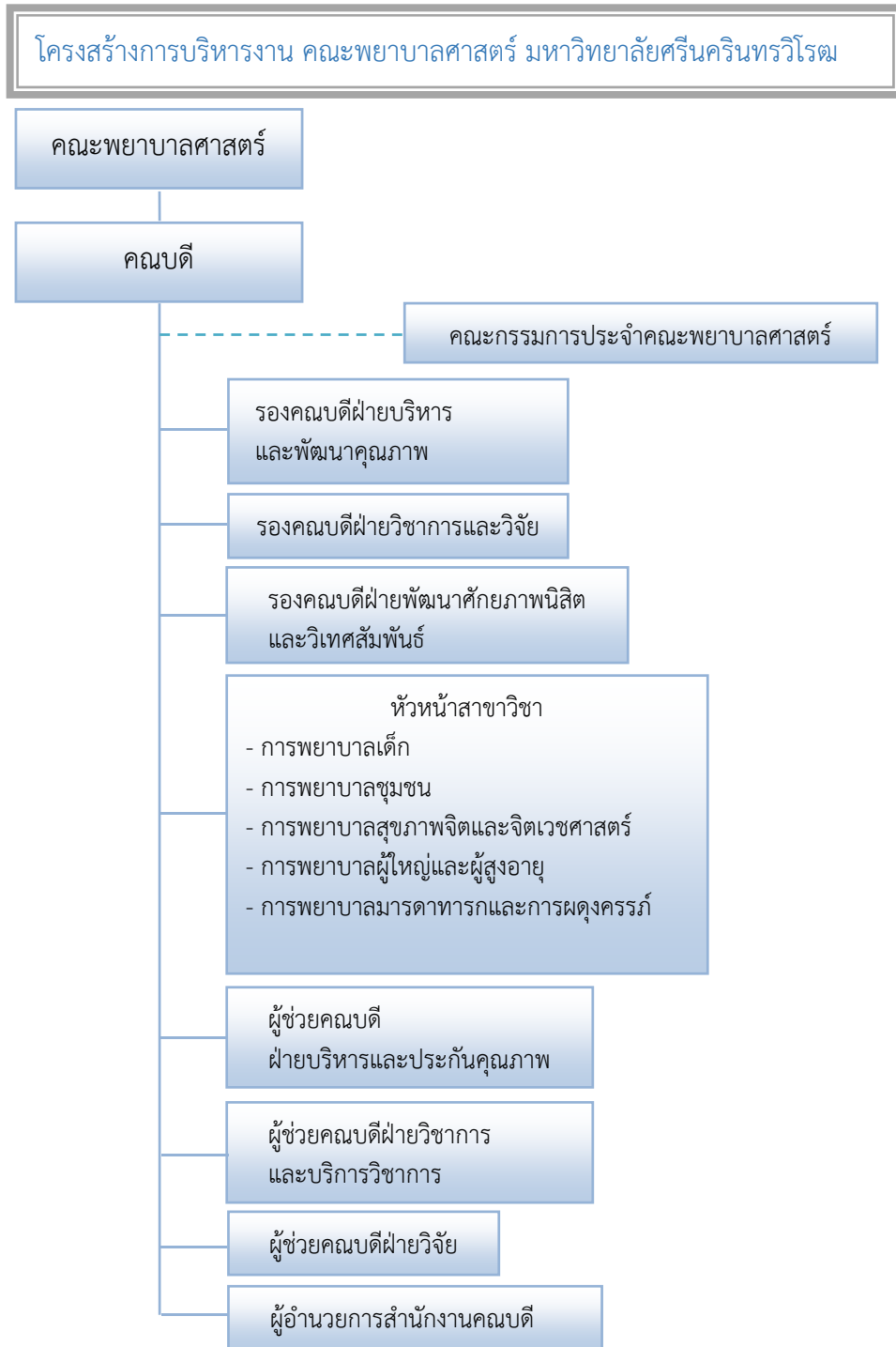
P.1 ข (1) โครงสร้างองค์การ

คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบบริหารงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันการศึกษา กล่าวคือมีการจัดโครงสร้างการบริหาร ออกเป็น 5 สาขาวิชา และ 1 สำนักงาน ได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์ และสำนักงานคณบดี มีการกำหนดสายบังคับบัญชา โดยระบุขอบเขตของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบมีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองคณบดีจำนวน 3 คน และผู้ช่วยคณบดี จำนวน 3 คน รับผิดชอบในการบริหารและกำกับงานระดับคณะ ซึ่งครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาศักยภาพนิสิต การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารบุคลากร การเงินและงบประมาณ ในระดับสาขาวิชา มีหัวหน้าสาขาวิชา รับผิดชอบในการบริหารและกำกับงานในระดับสาขาวิชา และมีผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีรับผิดชอบการบริหาร และกำกับงานในสำนักงานคณบดี

ในการบริหารงานของคณะฯ ยึดหลักธรรมาภิบาล ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีคณบดีเป็นประธาน มีรองคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชาและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ



ภาพที่ P.1 ข (1.1) โครงสร้างองค์การ



ภาพที่ P.1 ข (1.2) โครงสร้างการบริหารงาน

P.1 ข (2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 ตารางที่ P.1 ข (2) การบริการหลักที่สนับสนุนต่อผู้เรียนและลูกค้ำ และการปฏิบัติการความต้องการและความคาดหวัง

บริการหลัก	ลูกค้ำ/ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวังหลัก
1.หลักสูตรและการผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - นิสิตปัจจุบัน - ผู้ปกครอง - ผู้ใช้บัณฑิตจากโรงพยาบาล ที่รับบัณฑิตเข้าทำงานและจากหน่วยงานอื่น - นิสิตและบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ - หน่วยงาน องค์กร สถาบันการศึกษา - บุคลากรทางการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรมีมาตรฐานปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี มีการสนับสนุนทุนการศึกษา - มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกหนังสือตำรา แหล่งสืบค้นทางดิจิทัล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำ ทั้งด้านการเรียนและด้านสังคม - มีอาจารย์ที่มีความสามารถในการสอนวิธีการจัดเรียนการสอนที่หลากหลาย - บัณฑิตที่มีคุณภาพตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ - บัณฑิตให้สอบผ่านความรู้และขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต ร้อยละ 100 - นำความรู้ไปประกอบวิชาชีพได้ตรงตามต้องการของตลาด - มีหลักสูตรระดับปริญญาโทเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ
2.วิจัยและนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> -สถาบันการศึกษาพยาบาล -สถานบริการสุขภาพและชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและสอดคล้องกับการแก้ปัญหาสุขภาพ
3.บริการวิชาการแก่สังคมและบริการวิชาการครั้งคราว	<ul style="list-style-type: none"> - ประกรกลุ่มเด็ก วัยผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ - ชุมชน - พยาบาลวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบริการวิชาการ และการวิจัยที่สอดคล้องกับการดูแลสุขภาพ

P.1 ข (3) ผู้ส่งเสริมและคู่ความร่วมมือ

คณะพยาบาลศาสตร์ มีคู่ความร่วมมือที่สำคัญ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะวิชาที่ร่วมสอนได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะเภสัชศาสตร์ แหล่งฝึกปฏิบัติ และมีบุคคลในท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง อำเภอองครักษ์และอำเภอบ้านนา ตลอดจนโรงพยาบาลและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยมีกลไกประสานสัมพันธ์กัน

อย่างต่อเนื่องและมีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นแหล่งสนับสนุนทุนวิจัย

P.2 สภาวะการณ์ขององค์กร : สภาวะการณ์เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

P.2 ก. สภาพด้านการแข่งขัน

สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 86 แห่ง จำแนกออกเป็น สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ 63 แห่ง จำแนกเป็น 1) สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐใน 63 แห่ง แบ่งออกเป็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีจำนวน 28 แห่ง สังกัดเหล่าทัพและ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 แห่ง

P.2 ก (1) ลำดับในการแข่งขัน

เปรียบเทียบลำดับการแข่งขัน จากร้อยละของผู้สอบผ่านครั้งแรกของการสอบวัดความรู้ ผู้ขอขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาล ผลการสอบของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2559 จากการจัดลำดับแบบไม่เป็นทางการของจากสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัด สกอ. 28 แห่ง พบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในลำดับที่ 13 และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นคู่แข่งอยู่ในลำดับที่ 11 ส่วนลำดับที่ 1 คือคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

P.2 ก (2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ตารางที่ P.2 ก (2) การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันของสถาบัน

การเปลี่ยนแปลง	ผลกระทบ (ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ)
นโยบาย Thailand 4.0	การจัดการศึกษา เน้นให้มีการจัดกิจกรรม ที่เอื้อต่อการสนองตอบนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เช่น จัดให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาลสอดแทรกในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง
สังคมผู้สูงอายุ	วางแผนการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัยโดยใช้พื้นที่และชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิตและผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดโครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้ดูแลผู้สูงอายุ
นโยบายการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล	เร่งรัดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและจัดหาสื่อดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อการจัดเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนแปลง
ความร่วมมือที่เข้มแข็งของท้องถิ่นและนโยบายการเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม	บูรณาการเครือข่ายเพื่อการจัดการเรียนรู้และงานวิจัยพื้นที่
ประเทศในกลุ่มเอเชียให้ความสนใจ	เปิดหลักสูตรใหม่รองรับหรือใช้หลักสูตรปัจจุบัน รองรับนักเรียนในประเทศกลุ่มเอเชียที่ใช้ภาษาไทยได้

P.2 ก (3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ในปีการศึกษา 2560 คณะฯ ใช้ข้อมูลการเปรียบจากเกณฑ์มาตรฐาน และข้อมูลที่เป็นผลการดำเนินงานของคณะฯ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี เนื่องจากไม่สามารถหาคู่เทียบจากสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องการขอข้อมูลสารสนเทศ

ตารางที่ P.2 ก (3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

พันธกิจ	ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
การผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากร้อยละของผู้สอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียน และรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ผ่านในรอบ 1 ปี ร้อยละ 100 - ใช้ข้อมูลอัตราการสอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียน และรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี - ใช้คะแนนความพึงพอใจจากผู้ใช้บัณฑิต
การผลิตงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ข้อมูลตามเกณฑ์มาตรฐานในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของ สกอ. - ใช้ข้อมูลตามเกณฑ์มาตรฐานในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี

P.2 ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านหลักสูตรและการบริการวิชาการแก่ชุมชนของคณะพยาบาลศาสตร์ มีดังนี้

1. อาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการด้านการสอน มีรายวิชาที่มีการสอนแบบ Active Learning ร้อยละ 100
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อคณะพยาบาลศาสตร์ และเข้ามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์
3. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และจัดกิจกรรมบริการวิชาการแบบครั้งคราว
4. คณะพยาบาลศาสตร์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับแหล่งฝึกปฏิบัติ ทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน

P.2 ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

การปรับปรุงผลการดำเนินการ คณะฯ ใช้วงจรคุณภาพ PDCA กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การใช้หลักการลีน (Lean Management) รวมทั้งเร่งรัดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและคณะฯ มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หมวด 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

1.1 ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

1.1 ก (1) วิสัยทัศน์ และค่านิยม

1) ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรและนิสิต ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

2) นำเสนอวิสัยทัศน์ และค่านิยมต่อที่ประชุมผู้บริหาร คณาจารย์ นิสิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ , ที่ประชุม meet the dean , ที่ประชุมสัมมนาหลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เผยแพร่เอกสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ให้รับทราบโดยทั่วกันอย่างหลากหลายช่องทาง ได้แก่เผยแพร่ ผ่านIntranet ทางเว็บไซต์ของคณะฯ(<http://www.nswu.ac.th>) ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ของคณะฯ ทำ POP UP ก่อนเข้า Intranet และประชาสัมพันธ์ผ่านทาง face book และ line group

1.1 ก (2) การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมและมีจริยธรรม

1) คณบดีและผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยเคร่งครัด ทั้งด้านวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการทำงาน

2) จัดทำคู่มือและเอกสารข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณ

3) บุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ 2560 และแจ้งให้บุคลากรลงนามรับทราบเพื่อถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

4) บริหารงานใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้กับรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีกำกับ

5) ดูแลงาน ในรูปคณะกรรมการชุดต่างๆ และการรายงานเป็นไปตามลำดับของการบังคับบัญชา และผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ

6) กรณีมีข้อร้องเรียน คณะฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อสอบหาข้อ

7) ข้อมูลตามขั้นตอน เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

1.1 ก (3) การสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จ

คณบดีและผู้บริหาร กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนงาน ทุกไตรมาส สร้างการมีส่วนร่วมในองค์การ โดยระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดปัจจัยที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามค่านิยมองค์การ ดังนี้

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์และบุคลากรสร้างความผูกพันกับชุมชน ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพ ตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการบูรณาการการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย

2) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสำคัญ ร่วมมือ ร่วมใจและมีส่วนร่วมในทุกๆกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกคณะฯ อย่างเข้มแข็ง

3) สนับสนุนใส่ใจให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทั้งทางวิชาการและการบริหาร โดยให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองตามสายงานทุกคน สำหรับสายวิชาการสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

4) ส่งเสริมการทำความดี ด้วยการประกาศเกียรติคุณและยกย่องเชิดชูผู้ที่มีผลงานดีเด่น และยกย่องเชิดชูอาจารย์และบุคลากร ผู้ที่มีคุณงามความดีและความสามารถ เช่น การประกาศเกียรติคุณและ

ยกย่องเชิดชูอาจารย์ที่ได้รับรางวัลอาจารย์ดีเด่นจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย อาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ และเผยแพร่ประกาศเกียรติคุณอาจารย์และบุคลากรที่มีคุณงามความดี ผ่านทางจดหมายข่าวและ web site ของคณะ

5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำและการสืบทอดตำแหน่ง คณะฯ ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรที่มีศักยภาพเข้าร่วมอบรม สัมมนาในรูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหาร รุ่นใหม่ ด้วยการพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรสายวิชาการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร มีการจัดสรรงบประมาณให้ไป ฝึกอบรมวิชาการทางด้านการบริหาร งบประมาณ 60,000 บาท/คน /สาขาวิชา และ ส่งเสริมอาจารย์ให้เรียนรู้ จากการปฏิบัติงานจริง จากการแต่งตั้งให้มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ เช่น คณะกรรมการในงาน บุคลากร คณะกรรมการในงานพัสดุ เพื่อให้มีประสบการณ์และสืบทอดตำแหน่งต่อไป

6) ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ให้สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิผลที่ดี

7) พัฒนาระบบการดำเนินงานตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพ AUNQA และ EdPEX โดยใช้แนวปฏิบัติการบริหารจัดการของ Lean management, Change management, PDCA, Knowledge Management เพื่อให้เกิดคุณภาพของงานตามพันธกิจต่างๆของคณะฯ

1.1 ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ

1.1 ข (1) การสื่อสาร

ผู้บริหารใช้การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นการสื่อสารสองทาง โดยคำนึงถึงความต้องการ/ประโยชน์ของหน่วยงาน คณะฯดำเนินการสื่อสารใช้ หลากหลายช่องทาง เช่น การประชุม การแจ้งเวียนหนังสือ การลงนามข้อตกลง การเข้าร่วมในโครงการ/ กิจกรรมต่างๆของคณะฯ การสนทนาผ่านสื่อออนไลน์/อิเล็กทรอนิกส์ การสนทนาไม่เป็นทางการตามโอกาส และ การให้รางวัลยกย่องชมเชย โดยเพิ่มช่องทางการสื่อสารแบบออนไลน์กับกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ เพื่อรับทราบความเคลื่อนไหว เพื่อรับทราบปัญหาและดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขได้

1.1 ข (2) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

คณะกรรมการประจำคณะฯ มีการทบทวนวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดความสำเร็จ ทบทวนผลการดำเนินงานผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิด ประสิทธิภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1.1 ข (2.1) การทบทวนผลการดำเนินงานและการนำผลประเมินมาใช้

วิธีการทบทวนผลการดำเนินงาน	วิธีการใช้ผลการประเมินและทบทวน มาประเมินผลสำเร็จขององค์กร	การนำผลประเมินและทบทวน มาใช้ในการประเมินความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
1. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ เสนอรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ทุกไตรมาส	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ - รวบรวม สรุป รายงาน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ พิจารณา - ถ่ายทอดผลการพิจารณาและให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะ และประชุมของหน่วยงานภายในต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงาน/บุคลากรนำผลการพิจารณาไป - ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน - รายงานการปรับปรุงพัฒนาเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะฯ
2. รายงาน ผลตัวชี้วัด แผน ยุทธศาสตร์คณะฯ เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ทุกไตรมาส	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามรายงานผลตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์คณะ - รวบรวม สรุป รายงาน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกไตรมาส - ที่ประชุมฯ พิจารณาและให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะนำ - ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุง 	<ul style="list-style-type: none"> - นำผลการพิจารณาและข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน - รายงานผลการปรับปรุงพัฒนาดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะฯ
3. ประชุมทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณะฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนผลตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ที่ประชุมฯ พิจารณา และให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ - ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง - จัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับกลยุทธ์ให้มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง - ถ่ายทอดแผนฯ ฉบับปรับปรุงไปยังหน่วยงาน/บุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

วิธีการทบทวนผลการดำเนินงาน	วิธีการใช้ผลการประเมินและทบทวน มาประเมินผลสำเร็จขององค์กร	การนำผลประเมินและทบทวน มาใช้ในการประเมินความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
4. การประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง SWU EdPEX	- นำผลการประกันคุณภาพการศึกษา มาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	- นำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน
5. การตรวจสอบระบบการบริบาลความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	- การปรับปรุงแบบการบริหารจัดการภายในคณะเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	- การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 1.1 ข (2.2) การจัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญ และวิธีการนำผลการทบทวนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการทบทวนตัวชี้วัดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ/ลำดับความสำคัญ/ตัวชี้วัด	วิธีการนำผลการทบทวนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
การประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อทบทวนตัวชี้วัดสำคัญ ซึ่งพิจารณาจากผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาเทียบกับปีปัจจุบัน	<p>ตัวชี้วัดที่สำคัญ</p> <p>1. ร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์</p> <p>2. ร้อยละของบุคลากรที่ผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในวารสารระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>3. ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>4. ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>5. ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานฐานข้อมูลได้</p>	- นำผลการทบทวนตัวชี้วัดที่สำคัญ มาถ่ายทอดในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับทราบ และนำข้อมูลไปวางแผนและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน

1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2 ก (1) การกำกับดูแล

คณะฯ ทบทวนการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 1.2 ก (1) วิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำกับดูแล

งานที่กำกับ	วิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำกับดูแลตนเองที่ดี
ความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการและกิจกรรม 2) มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการมอบหมายและ กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 3) จัดทำระบบการกำกับดูแลและติดตามประเมินผลด้วยการพัฒนาสารสนเทศ เพื่อผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและตัดสินใจ 4) มีการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ตามกรอบระยะเวลาการ รายงานรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ได้มอบหมายงานและระบุผู้รับผิดชอบไว้อย่าง ชัดเจน 5) มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ 6) การจัดวางระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง
ความรับผิดชอบต่อ ด้านการเงิน	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการจัด ระบบควบคุมภายในตามระเบียบ เพื่อกำกับดูแลการใช้จ่าย 2) ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) ดำเนินการตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ
ความรับผิดชอบต่อ คุณภาพการผลิต บัณฑิต	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประชุมคณะกรรมการหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทุก 1 เดือน 2) จัดอบรมให้ความรู้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การจัดการศึกษา ยุคดิจิทัลให้แก่คณาจารย์ 3) จัดสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ และสถานบริการสุขภาพ เพื่อให้คณะฯ รับทราบข้อมูลและสามารถดำเนินการตอบสนองต่อผลประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเต็มที่

1.2 ก (2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ใช้ระบบ KPI เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนด ค่าตอบแทนแก่ผู้บริหาร ระดับคณบดีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัย เป็นไปตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานผู้บริหาร ผ่านทางอธิการบดี ส่วนการประเมินผู้บริหารของคณะฯระดับ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้าสาขาวิชา คณะฯ ได้พัฒนาระบบ KPI เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับภาระงานของผู้บริหารประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 และสมรรถนะหลัก ของมหาวิทยาลัย (SWUCM) ร้อยละ 10 และสมรรถนะการบริหาร ร้อยละ 20

นอกจากนี้คณะฯ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานของคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานของคณะฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 -2561 มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 1.2 ก (2) ผลการประเมินด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 - 2561

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.2559		ปีงบประมาณ พ.ศ.2560		ปีงบประมาณ พ.ศ.2561	
	คะแนนเฉลี่ย (n = 46)	ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย (n = 44)	ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย (n = 49)	ระดับคุณภาพ
1. หลักประสิทธิผล	3.20	ดี	3.40	ดี	2.79	ดี
2. หลักประสิทธิภาพ	3.37	ดี	3.51	ดี	2.91	ดี
3. หลักการตอบสนอง	3.13	ดี	3.40	ดี	2.96	ดี
4. หลักการรับผิดชอบต่อ	3.12	ดี	3.21	ดี	2.79	ดี
5. หลักความโปร่งใส	3.26	ดี	3.51	ดี	2.97	ดี
6. หลักการมีส่วนร่วม	3.39	ดี	3.57	ดี	3.12	ดี
7. หลักการกระจายอำนาจ	3.21	ดี	3.41	ดี	2.93	ดี
8. หลักนิติธรรม	3.20	ดี	3.38	ดี	2.80	ดี
9. หลักความเสมอภาค	3.12	ดี	3.20	ดี	2.77	ดี
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.15	ดี	3.31	ดี	2.87	ดี
รวมทุกด้าน	3.21	ดี	3.39	ดี	2.89	ดี

1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

1.2 ข (1) การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ และการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน

1) มีนโยบายในการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินงบประมาณและพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

2) การคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการด้วยความโปร่งใส โดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและดำเนินการตามระเบียบให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.)

3) มีการประเมินความพึงพอใจด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับคณะฯ ทุกปีงบประมาณ

4) การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งระดับคณะฯและระดับหลักสูตรทุกปีการศึกษา

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยึดหลักความโปร่งใสเท่าเทียม

6) การดำเนินงานพันธกิจต่างๆ มีกระบวนการกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ตามที่วางแผนไว้ และมีการกำกับการดำเนินการโดยใช้แผนบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือในการบริหาร

1.2 ข (2) พฤติกรรมที่มีจริยธรรม

1) คณะจัดทำคู่มือจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ยึดตามข้อบังคับจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล เผยแพร่ให้บุคลากรนำไปเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน

2) สร้างจิตสำนึก โดยการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3) กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น

3.1) การจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ อาทิ กล้องร้องเรียน สายด่วนคนบดี

3.2) กรณีมีข้อสงสัยกรณีทุจริตและคอร์รัปชัน ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงการรายงานเหตุการณ์ต่ออธิการบดี

1.2 ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

1.2 ค (1) ความผูกพันของสังคม

1) คณะฯ เลือกรับชุมชน ในเขตจังหวัดนครนายก เป็นแหล่งเรียนรู้โดยบูรณาการการบริการวิชาการแก่สังคมกับจัดการเรียนการสอนและการวิจัย ซึ่งการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนเป็นพันธกิจหลักที่สำคัญของคณะฯ ที่สอดคล้องกับนโยบาย การเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม และแนวคิดการบริการวิชาการ 1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ใช้พื้นที่จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว เป็นแหล่งเรียนรู้

2) การดำเนินงานโครงการบริการวิชาการเป็นตามเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ที่เน้นการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน และสอดคล้องกับปัญหาสุขภาพที่เน้นการวางแผนการดูแลสุขภาพในวัยผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้มีผู้ช่วยคนบดีฝ่ายบริการวิชาการ ทำหน้าที่รับผิดชอบกำหนดนโยบาย และกำกับดูแลกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมของคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องดังนี้

ตารางที่ 1.2 ค (1) งบประมาณและแหล่งสนับสนุนงบประมาณโครงการบริการวิชาการแก่สังคม

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคม	จำนวนเงินงบประมาณรวม (บาท)	แหล่งสนับสนุนงบประมาณ
2558	8	1,423,554	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2559	5	1,498,395	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2560	6	2,153,480	งบประมาณเงินรายได้(อุดหนุนจากรัฐ)
2561	9	2,702,950	งบประมาณเงินรายได้(อุดหนุนจากรัฐ)

1.2 ค (2) การสนับสนุนชุมชน

อาจารย์และนิสิต ให้การสนับสนุนการดำเนินการในชุมชน ดังนี้

1) จัดกิจกรรมโดยบูรณาการบริการวิชาการแก่สังคมและจัดการเรียนการสอนลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อให้ นิสิต อาจารย์ บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้

2) การดำเนินงานบริการวิชาการ ก่อให้เกิดการสนับสนุนการดูแลสุขภาพชุมชน ดังนี้ เสริมสร้างศักยภาพแกนนำ ในการดูแลผู้สูงอายุ / ผู้พิการที่ป่วยติดบ้าน ติดเตียง เป็นลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เกิดกลุ่มเครือข่ายจิตอาสาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในพื้นที่ ใช้แนวคิดการรักษาโดยแพทย์แผนไทยมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับสูงอายุ ลดการเจ็บป่วยจากโรคที่สามารถป้องกันได้ ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาและภาวะแทรกซ้อน เพิ่มศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงรักษาความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันลดการพึ่งพาผู้อื่นในการทำกิจวัตรต่าง ๆ

3) สนับสนุนการร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา และกิจกรรมในชุมชน การบริการวิชาการและสังคมและชุมชน เช่น การประชุม อบรม สัมมนา บรรยาย และนิทรรศการ และการสนับสนุนบุคลากรให้เป็นวิทยากรในชุมชน เป็นกรรมการที่ปรึกษา และคณะทำงานต่าง ๆ ของชุมชน

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

2.1 ก (1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คณะฯ มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 4 ปี อย่างต่อเนื่องทุกปี และถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีโดยในแต่ละปีงบประมาณงานนโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และนิสิตเข้าร่วมประชุมปรับปรุงแผนฯ มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปีงบประมาณ 2561 มีการทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2561 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนา กลยุทธ์ให้ตอบสนองปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งปัจจัยนำเข้าที่ใช้เป็นการกรอบแนวคิดในจัดทำแผนฯ ประกอบด้วยข้อมูล

(1) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งได้ข้อมูลจากผู้เรียน ข้อมูลจากแหล่งฝึกปฏิบัติทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน อาจารย์ผู้สอน

(2) แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี และแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลัก ระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

(3) ข้อมูลความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ของปีงบประมาณที่ผ่านมา

(4) ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพการศึกษา

(5) ข้อมูลที่นโยบายของประเทศ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) แผนการศึกษาแห่งชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2564) นโยบายThailand 4.0 เป็นต้น

2. วิเคราะห์ศักยภาพของคณะฯ โดยแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิดเห็นในการทำ SWOT analysis โดยใช้ข้อมูลที่จัดเตรียมไว้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ศักยภาพของคณะฯ และปัจจัยท้าทายและสภาพการแข่งขันจากภายนอก

3. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ปัจจัยท้าทายและสภาพการแข่งขันจากภายนอก

4. กำหนดยุทธศาสตร์ โดยแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เป็น 5 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามระบบงานของภารกิจหลัก 5 ด้านคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการ (ครอบคลุมด้าน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การเงินและงบประมาณ บุคลากร การจัดการความรู้และการพัฒนาด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมของคณะฯ) ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์จะกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัด โดยเน้นตัวชี้วัดปลายทาง (Lagging indicator)

5. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยการวิเคราะห์ TOWS matrix และกำหนดโครงการริเริ่มของแต่ละกลยุทธ์

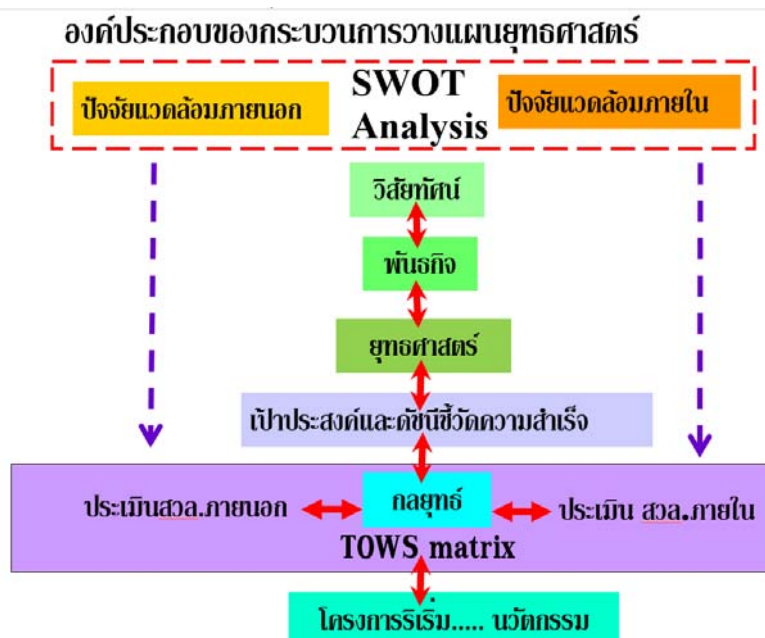
6. ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 4 ปี เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีและถ่ายทอดโครงการของแผนปฏิบัติการประจำปีลงสู่ระดับสาขาวิชาและงานในสำนักงานคณบดี โดยมีขั้นตอนคือ นำแผนฯ เข้าพิจารณาในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อขออนุมัติใช้แผนฯ และมอบหมายให้สาขาวิชาและงานในสำนักงานคณบดีนำโครงการฯ ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ได้มอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบกำกับและติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์

7. ติดตามความก้าวหน้าของแผนโครงการและความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ในระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน

8. ประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ จากตัวชี้วัดความสำเร็จและนำเข้าพิจารณาในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาแนวทางปรับปรุงแผนฯ ในปีงบประมาณต่อไป

2.1 ก (2) นวัตกรรม

ในการจัดทำกลยุทธ์เพื่อให้ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์นั้น ได้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในที่เป็นศักยภาพของคณะฯ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งท้าทายและสภาพแข่งขันในการจัดทำกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จาก TOWS matrix และโครงการริเริ่มที่เป็นนวัตกรรม



ภาพที่ 2.1 ก (2) ขั้นตอนการจัดทำกลยุทธ์และโครงการที่เป็นนวัตกรรม

ตารางที่ 2.1 ก (2) ความท้าทายทางกลยุทธ์ และโครงการนวัตกรรม

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์/ โอกาสท้าทาย	ประเภท	โครงการนวัตกรรม
<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการด้านการสอน มีรายวิชาที่มีการสอนแบบ Active Learning ร้อยละ 100 - คณะพยาบาลศาสตร์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับแหล่งฝึกปฏิบัติ ทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน 	การบูรณาการบริการวิชาการและวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการวิจัย การสร้างเสริมพัฒนาการกายจิตสังคม - โครงการวิจัย การพัฒนาเกมฝึกสมองเพื่อป้องกันภาวะสมองเสื่อมในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม
	การบูรณาการบริการวิชาการและการสอน พชช 262 การสร้างเสริมสุขภาพ Project based learning	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการเสริมสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนากระบวนการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวแบบมีส่วนร่วม ตำบลศรีกระอาง และตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก พัฒนาการเรียนการสอนแบบ Project based learning และพัฒนาวิธีการออกกำลังกายแอโรบิกรำไทยประยุกต์ทำรำกลองยาวให้กับชมรมผู้สูงอายุตำบลเขาเพิ่ม
<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และจัดกิจกรรมบริการวิชาการแบบครั้งคราว - คณะพยาบาลศาสตร์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับแหล่งฝึกปฏิบัติ ทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน 	การจัดบริการวิชาการแบบครั้งคราว	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ - หลักสูตรการพยาบาลผู้สูงอายุ

2.1 ก (3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ คณะฯ มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ประกอบในจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในประเด็นสำคัญมีดังนี้

ตารางที่ 2.1 ก (3) วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์

ข้อมูลสารสนเทศ	วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
1. ด้านการผลิตบัณฑิต <ul style="list-style-type: none"> - อัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลในรอบ 1 ปี - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> - เก็บรวบรวมข้อมูลจากการรายงานผลการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลของสภาการพยาบาล - เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตในหน่วยงานต่างๆ

ข้อมูลสารสนเทศ	วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
	- ข้อคิดเห็นของครูที่เลี้ยงจากแหล่งฝึกปฏิบัติในโครงการสัมมนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
- ความพึงพอใจต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- รวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลรายวิชา (ปค.003) โดยนิสิต - ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา - ข้อมูลผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา
2. ด้านการวิจัย และ ด้านบริการวิชาการ	- ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	- ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ข้อมูลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ข้อมูลผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา
4. ด้านการเงินงบประมาณ	- รวบรวมข้อมูลจากแผนและผลการใช้งบประมาณทั้งงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ - เงินนอกงบประมาณที่ได้จากการให้บริการวิชาการครั้งคราว จำนวน 2 หลักสูตร
5. ข้อมูลที่เป็นปัจจัยท้าทายและนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ - แผนยุทธศาสตร์ 15 ปีและแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลัก ระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) - แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) - แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ (พ.ศ.2560 -2564)	- รวบรวมข้อมูลจากสื่อ online และวิเคราะห์เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

2.1 ก (4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์ ได้แบ่งระบบงานที่สำคัญตามพันธกิจหลัก และตามยุทธศาสตร์ และมีผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ก (4) ระบบงานที่สอดคล้องตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

พันธกิจ	ระบบงาน	ผู้ดำเนินงานหลัก / คู่ความร่วมมือ
ด้านการผลิตบัณฑิต	-การสอน	- อาจารย์ของคณะฯ - การจ้างอาจารย์สอนภาคปฏิบัติจากแหล่งฝึกปฏิบัติ
ด้านการวิจัย	-การผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์	- คณะพยาบาลศาสตร์
ด้านบริการวิชาการ	-การจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน -โครงการบริการวิชาการแบบครั้งคราวที่เป็นเงินรายได้ (จำนวน 2 หลักสูตร)	- คณะพยาบาลศาสตร์ - คณะพยาบาลศาสตร์ - การจ้างอาจารย์สอนภาคทฤษฎีจากคณะแพทยศาสตร์ มศว - อาจารย์ภาคปฏิบัติจากแหล่งฝึกปฏิบัติ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1 ข (1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

แผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.2561 -2564) มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ที่สำคัญมีดังนี้

ตารางที่ 2.1 ข (1) มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.2561 -2564)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขา พยาบาลศาสตร์ที่มี ความรู้คู่คุณธรรม	เป้าประสงค์ G 1.1 การได้มาซึ่งนิสิตที่มี ความพร้อมในการเรียน พยาบาล	ร้อยละของคะแนนขั้นต่ำในการรับนิสิตเข้าศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ (คะแนนเต็ม 300,000) มากกว่าร้อยละ 50	สร้างโอกาสในการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาที่มีคุณภาพเป็นนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
		ร้อยละของนิสิตที่ได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพก่อนการเรียน ร้อยละ 100	สร้างความพร้อมให้นิสิตในด้านต่างๆ ก่อนการเรียน เช่น การให้ข้อมูลในการเรียนทางวิชาการ, การส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิต และ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
			กลวิธีในการปรับตัวใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย เป็นต้น
	เป้าประสงค์ G 1.2 การพัฒนานิสิตให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการประเมินระดับชาติ (จากสภาการพยาบาลและ สกอ.) และจาก AUN-QA และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 1 หลักสูตร	ยกระดับมาตรฐานหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ
		ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพการสอนระดับดีถึงดีมาก ร้อยละ 90	ยกระดับคุณภาพการสอนของอาจารย์
		ร้อยละของนิสิตที่ได้รับการประเมินระดับคะแนนด้านคุณธรรมจริยธรรมมากกว่า ร้อยละ 90	ยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของนิสิต
	เป้าประสงค์ G 1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิตให้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	ร้อยละของกิจกรรมเพื่อยกระดับสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ร้อยละ 100	ยกระดับสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพของนิสิต
	เป้าประสงค์ G 1.4 การเตรียมความพร้อมนิสิตสู่การเป็นบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม	ผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต มีคะแนนอยู่ในระดับดีมากคะแนนเฉลี่ย 3.51	ส่งเสริมให้นิสิตมีความพร้อมในการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม
		ร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ร้อยละ 61	ส่งเสริมให้นิสิตมีความพร้อมในการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ(ต่อ)	เป้าประสงค์ G 2.1 สร้างระบบและกลไกให้บุคลากรและนิสิต	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับทุนวิจัย หรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอก ร้อยละ 60	พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำใช้ข้อหตุติบัญญัติเพื่อผลิตผลงานวิจัย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
	ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม	ร้อยละผลรวมถ่วงน้ำหนักของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ต่อจำนวนบุคลากร ร้อยละ 80	ยกระดับงานวิจัยให้มีมาตรฐานสากลบนฐานความต้องการของชุมชนและสังคม
		จำนวนผลงานวิจัยที่มีการบูรณาการกับโครงการบริการวิชาการอย่างน้อย 1 โครงการ	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการกับงานวิจัย
		ร้อยละของบุคลากรที่เลือกช่องทางภาระงานหลักวิจัย ร้อยละ 5	สร้างความเข้าใจและผลักดันให้บุคลากรเลือกการวิจัยเป็นภาระงานหลัก
	เป้าประสงค์ G 2.2 มีการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	ร้อยละของบุคลากรที่ผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในวารสารระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละ 30	ผลักดันให้มีจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ
		ร้อยละของชิ้นงานที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา (edit) ร้อยละ 100 (ไม่เกิน 5 ชิ้นงาน)	สนับสนุนให้สามารถเบิกค่าตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา (edit) เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสาร วิชาการระดับนานาชาติ
		ร้อยละของผลงาน/กิจกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการ ร้อยละ 5	สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลวิจัย
เป้าประสงค์ G 2.3 หน่วยงานหรือผู้รับบริการได้รับความรู้ นวัตกรรมและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 20		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม	เป้าประสงค์ G 3.1 โครงการบริการวิชาการสามารถตอบสนองกับความต้องการของสังคม	ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ร้อยละ 85	พัฒนาโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองกับความต้องการของสังคมอย่างมี

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
	โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน		ส่วนร่วมของบุคลากรและหน่วยงานภายนอก
	เป้าประสงค์ G 3.2 การบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเพื่อการยอมรับในระดับชาติและอาเซียน	ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ได้คะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่ได้รับความรู้จากการอบรมเพิ่มขึ้นในระดับดี ร้อยละ 70	พัฒนาโครงการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรทางด้านสุขภาพในระดับชาติและอาเซียน
		จำนวนบุคลากรทางสุขภาพที่มาจากประเทศอาเซียนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 คน	พัฒนารูปแบบกระบวนการคัดเลือกผู้อบรมที่มาจากประเทศอาเซียน
		ร้อยละของโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางสุขภาพได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพที่เผยแพร่เป็นภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 50	ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการวิชาการ เป็นภาษาอังกฤษในเวปไซต์ของคณะ
	เป้าประสงค์ G 3.3 เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (cop) และองค์ความรู้จากกระบวนการจัดการความรู้	ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่เกิดชุมชนนักปฏิบัติอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง ร้อยละ 50	เสริมสร้างโครงการบริการวิชาการให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (cop)
		จำนวนองค์ความรู้ (แนวปฏิบัติ) ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน 2 องค์ความรู้	สนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	เป้าประสงค์ G 4.1 นิสิตและบุคลากรเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันดีงาม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- ปลุกฝังค่านิยมรักศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันดีงาม - สนับสนุนให้มีโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเข้ากับพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
	เป้าประสงค์ G 4.2 เกิดเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม 1 เครือข่าย	สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมระหว่างหน่วยงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ G 5.1 ระบบบริหารจัดการคณะฯ มีธรรมาภิบาล	ระดับคะแนนคุณภาพการดำเนินงานตาม พันธกิจหลักด้วยหลักธรรมาภิบาล ระดับดี	พัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกภารกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล
		จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และเป็นธรรม	
	เป้าประสงค์ G 5.2 ระบบการบริหารงานการเงินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ (อุดหนุนจากรัฐบาล) เป็นไปตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ (แผนการใช้เงินงบประมาณการเงินและบัญชี การบริหารงานพัสดุ)
		ร้อยละของเงินรายได้สะสมของคณะฯ เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10	พัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	เป้าประสงค์ G 5.3 บุคลากรมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร
		ร้อยละของอัตรากำลังอยู่ของบุคลากรทุกระดับ ร้อยละ 80	เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
		ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 40	สนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ
		ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่คณาจารย์ปริญาเอก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก
ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ 1:6		ปรับปรุงภาระงานสอนของอาจารย์	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
	เป้าประสงค์ G 5.4 คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	แนวปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับการ เผยแพร่ ไม่น้อยกว่า 2 ประเด็น	ส่งเสริมการจัดการความรู้ใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง
	เป้าประสงค์ G 5.5 สร้างคณะพยาบาล ศาสตร์เป็นองค์กรสีเขียว	ร้อยละของค่าไฟฟ้าลดลง ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 1	ขอความร่วมมือจาก กระทรวงพลังงานเพื่อ เปลี่ยนหลอดไฟเป็นหลอด LED
		ร้อยละของพื้นที่สีเขียวของ คณะฯ (ที่กำหนดไว้ หน้าที่พลต์ ,ห้องทำงานห้องเรียน) ไม่น้อย กว่าร้อยละ 25	ขอความร่วมมือจาก หน่วยงานภายนอกในการ บริจาคต้นไม้
		สภาพทางกายภาพของคณะ พยาบาลศาสตร์ได้รับการ ปรับปรุง จำนวน 3 งาน	ปรับปรุงสภาพทางกายภาพ ของคณะพยาบาลศาสตร์ให้ สะอาด ถูกสุขลักษณะ สวยงาม
		จำนวนเหตุการณ์เกิดเหตุ อัคคีภัย	พัฒนาระบบการป้องกัน อัคคีภัยให้มีประสิทธิภาพ
	เป้าประสงค์ G 5.6 ระบบเครือข่ายแบบไร้ สายและระบบฐานข้อมูล ที่ใช้ในการตัดสินใจมี ความปลอดภัย และ เข้าถึงได้	ผู้บริหารและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องสามารถใช้งาน ฐานข้อมูลได้ ร้อยละ 70	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถ ใช้ระบบฐานข้อมูลที่ใช้ใน การตัดสินใจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
		ความครอบคลุมของระบบ เครือข่ายแบบไร้สาย (Wireless) ของแต่ละพื้นที่ ร้อยละ 40	ปรับปรุงระบบเครือข่ายแบบ ไร้สาย (Wireless) ให้มี ประสิทธิภาพ
		จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับการ ร้องเรียนว่าเครื่อง คอมพิวเตอร์มีการติดไวรัส	ปรับปรุงระบบการป้องกัน ไวรัสให้ต่อเนื่อง

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ก (1) แผนปฏิบัติการ

คณะฯ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564) และมีการแปลงยุทธศาสตร์ ระยะ 4 ปี เป็นแผนระยะสั้น คือ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2561 มีระยะเวลาดำเนินการ 1 ปีงบประมาณ โดยมอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ร่วมกับบุคลากรของคณะฯ ส่วนแผนโครงการได้กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน

2.2 ก (2) การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ มีขั้นตอนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2561 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ คือ

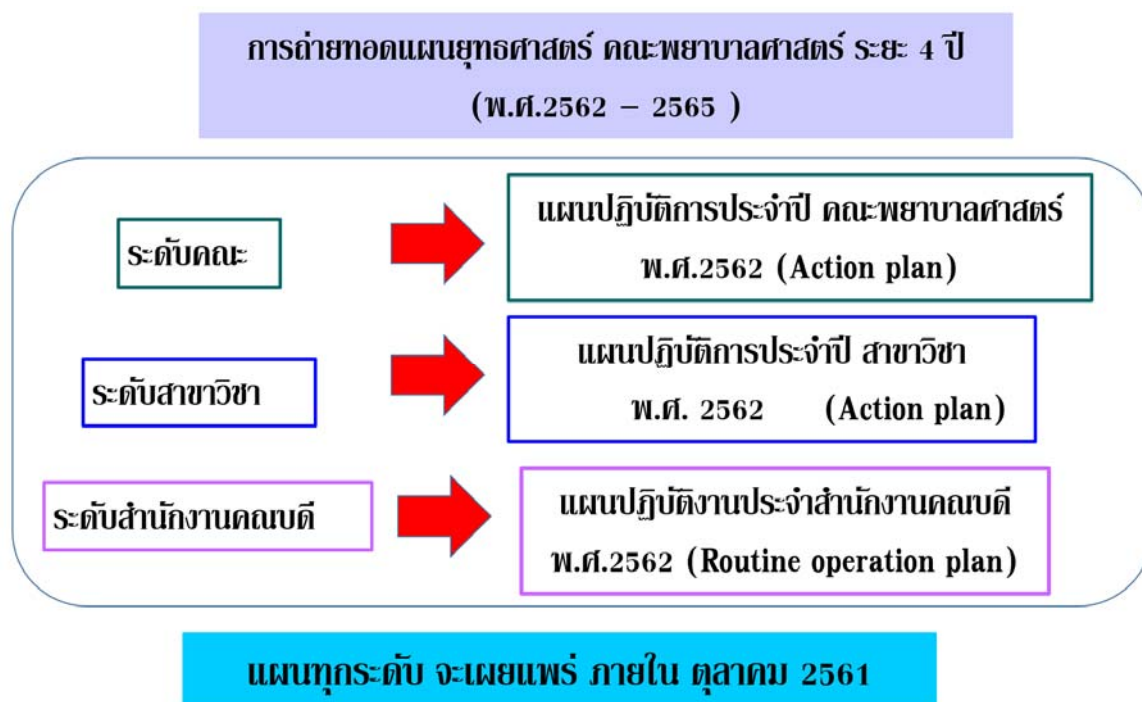
1. การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดแผนฯ โดยงานนโยบายและแผนเป็นผู้รวบรวมแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้ดำเนินการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนโครงการ เข้าพิจารณาในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่ออนุมัติการนำแผนฯสู่การปฏิบัติ และมีการถ่ายทอดแผนโครงการของแต่ละยุทธศาสตร์ให้หัวหน้าสาขาวิชาและผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีรับทราบ และนำไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรทั้งในระดับสาขาวิชาและงานในสำนักคณบดี รับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของแผนโครงการต่างๆ

2. การถ่ายทอดแผนฯสู่ระดับงานต่างๆ โดยผู้รับผิดชอบโครงการได้เขียนโครงการเพื่ออนุมัติโครงการและงบประมาณตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และมอบหมายให้บุคลากรของงานนั้นๆ มีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม และประเมินผลโครงการ รวมถึงจัดทำรายงานการใช้งบประมาณ

3. การถ่ายทอดแผนฯ สู่ระดับบุคคล โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ของบุคลากรทั้งระดับสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ

4. การกำกับติดตามความสำเร็จของแผนโครงการและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่รับผิดชอบกำกับงานในแต่ละยุทธศาสตร์ เป็นผู้รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และแผนโครงการ และรายงานความก้าวหน้าความสำเร็จของแผนฯ ทุกๆ 6 เดือน และ 12 เดือน

จากการประเมินติดตามความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ พบว่าการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติใช้การสื่อสารให้บุคลากรรับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมแต่ยังขาดรูปธรรมในการถ่ายทอดแผนฯ ลงสู่ระดับบุคคลและงานต่างๆ เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมา เน้นให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี รวมถึงผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินโครงการ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ได้มีนโยบายในการปรับปรุงวิธีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (ดังภาพที่ 2.2 ก (2))



ภาพที่ 2.2 ก (2) การปรับปรุงการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ขอปีงบประมาณ พ.ศ.2562

2.2 ก (3) การจัดสรรทรัพยากร

ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 คณะฯ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อให้แผนโครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการกิจกรรมอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ โดยในการจัดทำแผนงบประมาณเงินรายได้ (อุดหนุนจากภาครัฐ) และแผนงบประมาณเงินรายได้คณะฯ นั้น ได้มอบหมายให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณที่ใช้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม คณะฯ ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมที่บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีในแต่ละยุทธศาสตร์เป็นลำดับแรก

ตาราง 2.2 ก (3) จำนวนงบประมาณจำแนกตามยุทธศาสตร์ของ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2561

ยุทธศาสตร์	จำนวนงบประมาณ
1. ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม	191,5000
2. สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ (ไม่รวมทุนสนับสนุนทำวิจัย)	150,000
3. พัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม (งบประมาณแผ่นดิน)	2,189,200
4. ส่งเสริมทำนุบำรุงวัฒนธรรมและศิลปะ (มีการบูรณาการกับการเรียนการสอนและบริการวิชาการแก่ชุมชน)	23,000
5. บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	2,680,575

2.2 ก (4) แผนด้านบุคลากร

แผนด้านบุคลากรได้บรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564) ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ G 5.3 บุคลากรมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ศาสตร์ของแผนบุคลากรเน้นการเตรียมบุคลากรให้มีอัตรากำลังขีดความสามารถและสมรรถนะหลักเพื่อรองรับการบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตาราง 2.2 ก. (4) ความเชื่อมโยงของแผนบุคลากรกับยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2561 -2564)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564)
ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร	1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ
		2.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อคุณภาพของคณะพยาบาลศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
		3.กิจกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการ (ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะการบริหารจัดการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของบุคลากรทุกระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	1. กิจกรรมปฐมนิเทศและต้อนรับอาจารย์และบุคลากรใหม่	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
		2. กิจกรรมการประกาศเชิดชูบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564)
		3.โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
		4. โครงการเตรียมอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลเฉพาะทาง 5. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม (เตรียมเปิดหลักสูตรการพยาบาลผู้สูงอายุ)
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	สนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	1. จัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. จัดสรรภาระงานและเวลาในการเตรียมผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. ติดตามความก้าวหน้าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่คุณวุฒิปริญญาเอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ80	พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	1. จัดทำแผนการเข้าศึกษาหลักสูตรปริญญาเอกของสาขาวิชาที่มีอาจารย์คุณวุฒิระดับปริญญาโท 2. จัดสรรทุนการศึกษา ระดับปริญญาเอก 3. ติดตามความก้าวหน้าการศึกษาของอาจารย์ที่ได้รับทุนไปศึกษาระดับปริญญาเอก 4.สำรวจจำนวนอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564)
ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ สัดส่วน 1:6	ปรับปรุงภาระงานสอนของอาจารย์	1. การจ้างอาจารย์พี่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ 2.การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคไทยแลนด์ 4.0	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

2.2 ก (5) ตัววัดผลการดำเนินการ

ตัววัดผลดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์ มี 2 ระดับ คือ

1. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ผู้รับผิดชอบโครงการจะเป็นผู้ประเมินประสิทธิผลของโครงการ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์โครงการ

2. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ มีรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีที่เป็นผู้รับผิดชอบกำกับงานในแต่ละยุทธศาสตร์เป็นผู้รวบรวมข้อมูลให้กับงานนโยบายและแผนเป็นผู้รวบรวมความสำเร็จของตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

2.2 ก (6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

การคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดความสำเร็จ ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดความสำเร็จ และเทียบเคียงจากผลการดำเนินการที่เป็นแนวโน้มจากรอบปีที่ผ่านมา หากตัวชี้วัดใดที่มีความสำคัญเช่นอัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล นอกจากจะมีการประเมินเปรียบกับรอบปีที่ผ่านมา ก็จะมีการเทียบเคียงกับสถานการณ์การศึกษาทำให้ทราบถึงความसरณในการแข่งขัน เป็นต้น

2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ จะดำเนินการเมื่อมีการดำเนินงานไประยะ 6 เดือน งานนโยบายและแผนได้รวบรวมรายงานความสำเร็จเข้าพิจารณาในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ พบว่าบางโครงการอาจจะไม่สามารถทำให้ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ บรรลุเป้าหมาย คณะกรรมการฯ มีการพิจารณาปรับแผนการปฏิบัติในรอบ 6 เดือนหลัง (ไตรมาส ที่ 3 และ 4) ร่วมกันกรณีมีสถานการณ์ที่เร่งด่วนเป็นเหตุให้ต้องมีการปรับแผนการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้กำกับตัวบ่งชี้สามารถปรับเปลี่ยนแผนได้และรายงานให้คณะกรรมการประจำคณะฯทราบในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 เสียงของลูกค้ำ

3.1 ก การรับฟังผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะฯ มีช่องทางการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้จำแนกตามพันธกิจหลักของคณะฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของกลุ่มดังกล่าวและนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ก การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทยพทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
1. ด้านการผลิตบัณฑิต				
1.1 ผู้รับบริการ				
1.1.1 นิสิต หลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนการสอนให้มีความรู้ ทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล - ส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตในสังคม - จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น - จัดบริการด้านกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนิสิต 	<ul style="list-style-type: none"> - โทรศัพท์สายตรง สื่อสังคมออนไลน์ เช่น E-mail ฯลฯ ถึงผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาอาจารย์ประจำชั้น - นัดหมายและเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ประจำชั้นโดยตรง - ผู้บริหาร อาจารย์ประจำชั้นพบนิสิตอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง - อาจารย์ที่ปรึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ - เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติการพยาบาลได้ - มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล - มีทักษะสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ - การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการถ่ายทอดความรู้ - มีภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการรับฟังเสียงของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง - สอบถามผ่านสื่อออนไลน์ - ปรับปรุงและเพิ่มช่องทางการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
1.1.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค้ำในอนาคต)	<ul style="list-style-type: none"> - แนะนำการศึกษาต่อ คณะพยาบาลศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - Open house ร่วมกับมหาวิทยาลัย - เอกสาร แผ่นพับ - Web board, facebook ของคณะฯ - การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลการรับเข้าศึกษา เช่น คุณสมบัติ จำนวนที่รับ ฯลฯ - ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน - ความก้าวหน้าทางวิชาชีพการพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ขยายช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการเชิงรุกในโรงเรียน เป้าหมาย - สอบถามผ่านสื่อออนไลน์ Google form - บุรณาการกับวิชาแนะแนว
1.1.3 ศิษย์เก่า	<ul style="list-style-type: none"> - การให้ความรู้ทางด้านวิชาการ - ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคณะฯ - ประสานความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่าระหว่างรุ่นต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการพูดคุยเมื่อมีการพบปะกับศิษย์เก่าเนื่องในกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้มีการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าเพื่อให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ร่วมรับฟังข้อเสนอต่าง ๆ จากศิษย์เก่า - คณะฯ นำข้อมูลไป วิเคราะห์ สรุป และ ปรับปรุงการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง - นำข้อมูลไปปรับในการจัดโครงการครั้งต่อไป
1.1.4 พยาบาลวิชาชีพ (ลูกค้ำในอนาคตระดับบัณฑิตศึกษา)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมวิชาการ ฟื้นฟูความรู้ทางการพยาบาล - จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น - จัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - Web board, facebook ของคณะฯ - หนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัด - การประชุมสัมมนา 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรระยะสั้นและระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ - ช่วงเวลาที่สะดวกในการศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบถามผ่านสื่อออนไลน์ Google form - แบบสอบถามหลังการอบรมระยะสั้น

กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
1.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
1.2.1 อาจารย์พี่เลี้ยงในแหล่งฝึกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - บทบาทเป็นผู้สอนการพยาบาลในคลินิก การดูแลสุขภาพในชุมชน - จัดอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์ความเป็นครู 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมกลุ่มโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง - Web board, facebook ของคณะ - การจัดสัมมนา กับแหล่งฝึก เพื่อสำรวจความต้องการ และ ข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - สมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง และการรับรู้ในปัจจุบัน - ความรู้วิชาการที่ ต้องการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - จดหมายข่าวออนไลน์กับครูพี่เลี้ยงแหล่งฝึก - แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พี่เลี้ยงและสมรรถนะของนิสิต
1.2.2 ผู้บริหารจากหน่วยบริการสุขภาพในแหล่งฝึกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการฝึกปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบถามความต้องการจากผู้บริหารโดยตรง 	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันการศึกษาที่ฝึกปฏิบัติงาน - แผนการฝึกปฏิบัติงานของแหล่งฝึกจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมให้ข้อเสนอแนะการจัดการฝึกปฏิบัติงาน
2. ด้านงานวิจัย				
2.1 ผู้รับบริการ				
2.1.1 บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่างๆ โดยการส่งไปร่วมประชุม สัมมนาอบรม และศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผ่านช่องทางหน้าหลักของเว็บไซต์คณะฯ - ผ่านช่องทาง server ของคณะฯ - ผ่าน Group Line ทั้งระดับสาขาวิชาและคณะฯ - E-mail 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาตามศักยภาพ - มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ - การสร้างเครือข่ายงานวิจัย - การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม/สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับ ผู้รับบริการ/บทบาทของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและ ช่องทางการรับฟัง เสียงความ ต้องการ/ความ คาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ ความคาดหวังที่ได้ จากกลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการ ปรับปรุงวิธีการรับ ฟังเสียงของ ผู้รับบริการและผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย
2.1.2 บุคลากร สายปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพด้าน สายงาน และขีด ความสามารถด้าน ต่างๆ โดยการส่งไป ร่วมประชุม สัมมนา และอบรมระยะสั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ผ่านช่องทาง หน้าหลักของ เว็บไซต์คณะฯ - ผ่านช่องทาง server ของ คณะฯ - ผ่าน ไลน์กลุ่ม ทั้งระดับ สาขาวิชาและ คณะฯ - E-mail 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาตาม ศักยภาพ - มีผลงานทาง วิชาการที่มี คุณภาพ - การสร้างเครือข่าย งานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม/ สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่าน ทางเว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัย/ คณะ - E-mail
2.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
2.2.1 หน่วยงาน ที่ให้ทุนสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการวิจัยที่มี คุณภาพตอบสนองต่อ ความต้องการของ แหล่งทุน - กระบวนการวิจัยที่มี คุณภาพ และมีความ ถูกต้อง - ผลงานทางวิชาการที่มี คุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - E-mail - การสื่อสารผ่าน ทางเว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัย - บอร์ด ประชาสัมพันธ์ ของคณะฯ - ผ่านไลน์กลุ่ม ใน ระดับคณะฯ - การประชุม สาขาวิชา 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานทาง วิชาการ/ นวัตกรรม - การนำทุนวิจัยไป ใช้เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูง ตอบสนองความ ต้องการของผู้ให้ ทุน - ได้รับการตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการใน ระดับชาติและ นานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม/ สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่าน ทางเว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัย/ คณะฯ - E-mail - E-document
2.2.2 ผู้ที่ใช้ ผลงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มีการนำไปใช้ประโยชน์ ของผลงานวิจัย - เผยแพร่ผลงานวิจัยใน วารสารวิชาการ ระดับชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ติดต่อ ประสานงานกับ เจ้าของ ผลงานวิจัยผ่าน คณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำไปใช้ ประโยชน์ สาธารณะ - การสร้างสรรค์/ต่อยอดผลงานวิจัยไป ยังกลุ่มเป้าหมาย ต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารผ่าน ทางเว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัย/ คณะฯ

กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ด้านการบริการวิชาการ				
3.1 บริการวิชาการแก่ชุมชน				
3.1.1 ผู้รับบริการ				
3.1.1.1 ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการระบุกลุ่มผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้และทักษะในการจัดการดูแลโรคเรื้อรังของผู้สูงอายุ ครอบครัว ผู้ดูแลและแกนนำชุมชน - สร้างเครือข่ายแกนนำอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ - เสริมสร้างความเข้มแข็งการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลศรีกะอางในการดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยติดเตียงอย่างต่อเนื่อง - การประเมินภาวะสมองเสื่อมของผู้สูงอายุในชุมชนด้วยแบบประเมิน IQCODE 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - แบบสัมภาษณ์ - แบบประเมิน IQCODE 	<ul style="list-style-type: none"> - การมีคุณภาพชีวิตและการดูแลจัดการโรคเรื้อรังที่ตีตลอดไป - ผู้สูงอายุมีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการการดูแลสุขภาพตนเอง - ชมรมผู้สูงอายุ ตำบลศรีกะอาง มีการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มติดเตียงและติดบ้าน โดยการเยี่ยมบ้าน เพื่อดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยติดเตียง - มีคู่มือชะลอภาวะสมองเสื่อมสำหรับ Care giver 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มกิจกรรมในการประเมินผลโครงการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แสดงความความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาในโครงการครั้งต่อไป
3.1.1.2 ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการระบุกลุ่มเด็ก	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อประเมินภาวะสุขภาพและพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - แบบสัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ครอบครัวและครูพี่เลี้ยงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ สามารถส่งเสริมและกระตุ้นพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้ สอดคล้องตามสภาพจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มกิจกรรมในการประเมินผลโครงการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แสดงความความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการ

กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
				ปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาในโครงการครั้งต่อไป
3.1.1.3 ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการระบุ ทุกกลุ่มวัย	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการและการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตในช่วงวัยของตนเองได้ เพื่อให้ผู้สูงอายุ ครอบครัว ผู้ดูแล อาสาสมัคร สาธารณสุข และแกนนำชุมชน ที่เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ทักษะในการ ดูแล จัดการเมื่อมีอาการปวดข้อเข่า ชะลอความเสื่อมของข้อ ป้องกันความพิการอย่างเหมาะสม - พัฒนา โปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - แบบสัมภาษณ์ - แบบสอบถาม - พหุติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการและการปรับตัวในช่วงวัยของตนเองได้อย่างถูกต้อง - ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พหุติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อประชาชนในชุมชน - เสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพ และดูแลผู้สูงอายุที่มีปัญหาข้อเข่าเสื่อม - มีโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มกิจกรรมในการประเมินผลโครงการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แสดงความความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาในโครงการครั้งต่อไป

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับ ผู้รับบริการ/ บทบาทของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและ ช่องทางการรับฟัง เสียงความ ต้องการ/ ความ คาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ ความคาดหวังที่ได้ จากกลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการ ปรับปรุงวิธีการรับ ฟังเสียงของ ผู้รับบริการและผู้ ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.1.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.1.2.1 ผู้บริหาร และบุคลากรของ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนสถานที่ในการจัดกิจกรรมให้กับ สมาชิกชมรมฯ - มีส่วนร่วมในการ พัฒนา โปรแกรมการ ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อ เข้าเสื่อมโดยการมี ส่วนร่วมของชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - แบบสัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศูนย์กลางในการให้คำปรึกษา และทำกิจกรรมแก่ ชมรมผู้สูงอายุ - ให้ความรู้ในการ ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีภาวะ ข้อเข้าเสื่อม 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มกิจกรรมในการประเมินผล โครงการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วม โครงการได้ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปรับปรุง
3.1.2.2 ผู้บริหาร และสมาชิกของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนสถานที่ในการจัดกิจกรรมให้กับ สมาชิกชมรมฯ - เป็นสถานที่ตั้งของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - มีส่วนร่วมในการ พัฒนา โปรแกรมการ ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อ เข้าเสื่อมโดยการมี ส่วนร่วมของชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - แบบสัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศูนย์กลางในการให้ทำกิจกรรม ต่างๆของผู้สูงอายุ - เป็นศูนย์กลางในการให้การดูแล สุขภาพและ พัฒนาการของเด็ก วัยก่อนเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มกิจกรรมในการประเมินผล โครงการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วม โครงการได้ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการ ปรับปรุง โครงการ
3.1.2.3 โรงเรียน อนุบาล	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นสถานที่ให้ความรู้ แก่เด็กวัยเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - แบบสัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศูนย์กลางในการให้การดูแล สุขภาพและ พัฒนาการของเด็ก วัยเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มกิจกรรมในการประเมินผล โครงการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วม โครงการได้ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการ ปรับปรุง

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.2 โครงการบริการวิชาการที่เป็นเงินรายได้แบบครั้งคราว				
3.2.1 ผู้รับบริการ				
3.2.1.1 ผู้อบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) รุ่น 28	เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้มีความรู้ความสามารถในการรักษาโรคเบื้องต้น	- แบบประเมินการจัดโครงการ	- ได้รับความรู้จากคณะที่มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการรักษาพยาบาลโรคเบื้องต้น	- การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ - แบบสอบถามความพึงพอใจหลังเสร็จสิ้นโครงการ - การติดต่อกับผู้อบรมโดยใช้ช่องทางไลน์กลุ่ม
3.2.1.2 ผู้อบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่น 15	- บรรยาย และฝึกปฏิบัติ ในเนื้อหาของหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด	- แบบประเมินการจัดโครงการ	- ได้รับความรู้จากคณะที่มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	- การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ - แบบสอบถามความพึงพอใจหลังเสร็จสิ้นโครงการ - การติดต่อกับผู้อบรมโดยใช้ช่องทางไลน์กลุ่ม
3.2.1.3 ผู้อบรมในโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทรวิโรฒ วิชาการพยาบาล ครั้งที่ 13 เรื่อง การรักษาพยาบาล	- จัดประชุม/อบรม/สัมมนา/workshop - บรรยาย อภิปราย ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการรักษาพยาบาล ขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพพระดัตถ์ปฐมภูมิ	- แบบประเมินการจัดโครงการ	- ได้รับความรู้จากคณะที่มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการรักษาพยาบาล ขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ	- การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ - แบบสอบถามความพึงพอใจหลังเสร็จสิ้นโครงการ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะบริการที่ให้กับผู้รับบริการ/บทบาทของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการรับฟังเสียงความต้องการ/ความคาดหวัง	ข้อมูลความต้องการ/ความคาดหวังที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
ขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ				
3.2.1.4 ศิษย์เก่าในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	- ประชาสัมพันธ์การเปิดหลักสูตรต่างๆ กับศิษย์เก่า	- การติดต่อ และประชาสัมพันธ์กับผู้อบรมโดยใช้ช่องทางไลน์กลุ่ม	- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์สู่ผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรม โดยผ่านศิษย์เก่าที่เคยได้รับการอบรม	- การติดต่อและประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่างๆ กับผู้อบรมโดยใช้ช่องทางไลน์กลุ่ม - การประชาสัมพันธ์ผ่าน เว็บไซต์ iverse
3.2.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.2.2.1 ผู้บริหารจากโรงพยาบาลชุมชน/ รพ. เอกชน หรืออื่นๆ ที่เป็นต้นสังกัด	-	-	-	- การส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เคยได้รับการอบรมหลักสูตร เพื่อประเมินศักยภาพของผู้ที่ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของหลักสูตรต่อไป

หมายเหตุ : ชื่อโครงการ และผู้รับผิดชอบ

- (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกกลุ่มในชุมชนเขตอำเภอองครักษ์อย่างมีส่วนร่วม: การพัฒนาแกนนำเพื่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการดูแลจัดการโรคเรื้อรัง (เรื้อรังโรคเบาหวาน ใจ, จีวรธรรม อินคัม)
- (2) การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุในบริบทไทยพุทธ-มุสลิม โดยชุมชนมีส่วนร่วม ตำบลพระอาจารย์ จังหวัดนครนายก (อ.ดร. นิลภา จิระรัตนวรรณ)

- (3) โครงการ เสริมสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวแบบมีส่วนร่วม ตำบลศรีกะอาง และตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก (ผศ.ดร. ศรีสุดา รัตมีพงศ์)
- (4) โครงการพัฒนาคุณภาพการดูแลสุขภาพ ภาวะโภชนาการและพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลางของผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยง (ผศ.ดร.วนิดา วิสุทธิพานิช)
- (5) โครงการสร้างเสริมพัฒนาการกายจิตสังคม (อ.กฤตยา แสงทรัพย์)
- (6) โครงการการเสริมสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพและดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อม (ผศ.ดร. นัฐรัสมิภาพร ธนปิยวัฒน์)
- (7) โครงการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน (ผศ.ดร. นัฐรัสมิภาพร ธนปิยวัฒน์)
- (8) โครงการวิจัย โครงการสร้างเสริมพัฒนาการกายจิตสังคม (อ.กฤตยา แสงทรัพย์)
- (9) โครงการวิจัย การพัฒนาเกมฝึกสมองเพื่อป้องกันภาวะสมองเสื่อมในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม (อ.ดร.ผกาพรรณณ บุญเต็ม)

3.1 ข การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการตามพันธกิจหลัก

3.1 ข (1) การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการตามพันธกิจหลัก

คณะฯ มีช่องทางการประเมินความพึงพอใจ / ความไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการที่ได้จำแนกกลุ่มตามพันธกิจหลักของคณะฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศไปปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละพันธกิจ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ข (1) การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามพันธกิจหลักของคณะฯ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
1. ด้านการผลิตบัณฑิต						
1.1 ผู้รับบริการ						
1.1.1 นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลประเมินความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ปีการศึกษา 2560 เท่ากับ 4.11 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้ดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลวิเคราะห์ สรุปนำเสนอในกรรมการบริหารหลักสูตร - พิจารณาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลเสนอในกรรมการบริหารหลักสูตรพิจารณาหาแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - สืบค้นความคิดเห็นออนไลน์ Google form, web board ของคณะฯ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
1.1.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค้าในอนาคต)	- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	- ประเมินร่วมกับมหาวิทยาลัย	- ไม่ได้ดำเนินการ	- ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย	- นำข้อมูลเสนอในกรรมการบริหารหลักสูตรเพื่อพิจารณาปรับปรุงการจัดกิจกรรม/โครงการ	- สืบค้นความคิดเห็นออนไลน์ Google form, web board ของคณะฯ
1.1.3 พยาบาลวิชาชีพ (ลูกค้าในอนาคตระดับบัณฑิตศึกษา)	- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ - สอบถามระหว่างการสอนในคลินิก - การประเมินการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	- ความพึงพอใจต่อโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการ ศรินครินทรวิโรฒวิชาการ เรื่อง การรักษาพยาบาล ขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เท่ากับ 4.37	- ไม่ได้ดำเนินการ	- ไม่ได้ดำเนินการ	- นำข้อมูลเสนอในกรรมการบริหารหลักสูตรเพื่อพิจารณาปรับปรุงการจัดกิจกรรม/โครงการ	- สืบค้นความคิดเห็นออนไลน์ Google form, web board ของคณะฯ
1.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1.2.1 อาจารย์พี่เลี้ยงในแหล่งฝึกปฏิบัติ	- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	- ความพึงพอใจต่อโครงการประชุม	- ไม่ได้ดำเนินการ	- นำข้อมูลวิเคราะห์ สรุป	- นำข้อมูลเสนอในกรรมการบริหาร	- สืบค้นความคิดเห็นออนไลน์ Google form,

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
		เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง เท่ากับ 4.68		นำเสนอใน กรรมการบริหาร หลักสูตร พิจารณา ปรับปรุงการจัด กิจกรรม/ โครงการ	หลักสูตรเพื่อ พิจารณาปรับปรุง การจัดกิจกรรม/ โครงการ	web board ของ คณะฯ
1.2.2 ผู้บริหารจาก หน่วยบริการสุขภาพใน แหล่งฝึกปฏิบัติ	- การเข้าร่วม กิจกรรม/โครงการ	- ความพึงพอใจต่อ โครงการสัมมนา หลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต เท่ากับ 4.45	- ไม่ได้ดำเนินการ	- นำข้อมูล วิเคราะห์ สรุป นำเสนอใน กรรมการบริหาร หลักสูตร พิจารณา ปรับปรุงการจัด กิจกรรม/ โครงการ	- นำข้อมูลเสนอใน กรรมการบริหาร หลักสูตรเพื่อ พิจารณาปรับปรุง การจัดกิจกรรม/ โครงการ	- สืบค้นความคิดเห็น ออนไลน์ Google form, web board ของคณะฯ
1.2.3 ผู้ป่วย/ประชาชน ผู้ใช้บริการ	- บูรณาการการจัดการเรียนการ	- ไม่ได้ดำเนินการ	- ไม่ได้ดำเนินการ	- ไม่ได้ดำเนินการ	- ไม่ได้ดำเนินการ	- สืบค้นความความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
	สอนในรายวิชาที่ฝึกปฏิบัติงาน					การจัดกิจกรรม/โครงการ
2. ด้านงานวิจัย						
2.1 ผู้รับบริการ						
2.1.1 บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม/สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย/คณะ ฯ - E-mail 	<ul style="list-style-type: none"> - จากการประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ผ่านมา มีการวิเคราะห์ SWOT ผลพบว่า ยังต้องปรับปรุงกระบวนการพิจารณาทุนงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกระบวนการพิจารณาทุนงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลที่ได้มาเข้าประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยและผลงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับแก้กระบวนการพิจารณาทุน
2.1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม/สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของ 	<ul style="list-style-type: none"> - จากการประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ผ่านไป มีการวิเคราะห์ SWOT 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกระบวนการพิจารณาทุนงบประมาณเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลที่ได้มาเข้าประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยและผลงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับแก้กระบวนการพิจารณาทุน

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
	มหาวิทยาลัย/ คณะ ฯ - E-mail	ผลพบว่า ยังต้องปรับปรุงกระบวนการพิจารณาทุนงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ		รายได้ของคณะฯ		
2.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย						
2.2.1 ผู้ที่ใช้ผลงานวิจัย	- หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย - หนังสือตอบรับทางราชการ	- สามารถนำมากำหนดนโยบายในการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน	- ไม่มีการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง	- การสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์	-	- เพิ่มช่องทางในการประเมินความพึงพอใจ
3. ด้านบริการวิชาการ						
3.1 บริการวิชาการแก่ชุมชน						
3.1.1 ผู้รับบริการ						
3.1.1.1 ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการระบุกลุ่ม	- แบบสอบถาม	- กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในระดับมาก ถึงมากที่สุด	-	- นำข้อเสนอแนะจากการทำโครงการมาพัฒนาในการ	- นำมาสรุปผลและรวบรวมข้อมูลมาเป็นประเด็นในการ	- ประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อซักถาม วิเคราะห์ปัญหา

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทาง การประเมินความพึง พอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมิน ความพึงพอใจ / ไม่ พึงพอใจของ ผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผล การประเมินความพึง พอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูล ความพึงพอใจไป ใช้ในการพัฒนา/ ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อ ร้องเรียนของ ผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุง วิธีการประเมินความพึง พอใจ
ผู้สูงอายุ กลุ่มเด็ก และ ทุกกลุ่มวัย		- (ร้อยละ 86.40 - 98.25)		ทำโครงการ ระยะต่อไป	พัฒนาการทำ โครงการระยะต่อไป	สาเหตุและหาแนว ทางการปรับปรุงเพื่อ นำมาพัฒนาในการทำ โครงการระยะต่อไป
3.1.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย						
3.1.2.1 ผู้บริหารและ บุคลากรของ โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล	- การประชุมกลุ่ม	- มีความพึงพอใจ ในการมีส่วนร่วม ทำโครงการ	-	- นำข้อเสนอแนะ จากการทำ โครงการมา พัฒนาในการ ทำโครงการ ระยะต่อไป	- นำมาสรุปผลและ รวบรวมข้อมูลมา เป็นประเด็นในการ พัฒนาการทำ โครงการระยะต่อไป	- ประชุมรับฟังความ คิดเห็นจาก กลุ่มเป้าหมายเพื่อ ซักถาม วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และหาแนว ทางการปรับปรุงเพื่อ นำมาพัฒนาในการทำ โครงการระยะต่อไป
3.1.2.2 ผู้บริหารและ สมาชิกขององค์การ บริหารส่วนตำบล	- การประชุมกลุ่ม	- มีความพึงพอใจ ในการมีส่วนร่วม ทำโครงการ	-	- นำข้อเสนอแนะ จากการทำ โครงการมา พัฒนาในการ ทำโครงการ ระยะต่อไป	- นำมาสรุปผลและ รวบรวมข้อมูลมา เป็นประเด็นในการ พัฒนาการทำ โครงการระยะต่อไป	- ประชุมรับฟังความ คิดเห็นจาก กลุ่มเป้าหมายเพื่อ ซักถาม วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และหาแนว ทางการปรับปรุงเพื่อ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
						นำมาพัฒนาในการทำโครงการระยะต่อไป
3.2 โครงการบริการวิชาการที่เป็นเงินรายได้แบบครั้งคราว						
3.2.1 ผู้รับบริการ						
3.2.1.1 ผู้อบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) รุ่น 28	- แบบสอบถามความพึงพอใจ	- กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ - โดยผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตลอดหลักสูตรในระดับมาก (ร้อยละ 100)	-	- นำข้อเสนอแนะจากการทำหลักสูตรฯ มาพัฒนาในการปรับหลักสูตรรุ่นต่อไป	- นำมาสรุปผลและรวบรวมข้อมูลมาเป็นประเด็นในการพัฒนาการทำหลักสูตรรุ่นต่อไป	- ประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อซักถาม วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ และหาแนวทางการปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาในการทำหลักสูตรรุ่นต่อไป - นำข้อมูลการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นจากผู้อบรมมาปรับปรุงการดำเนินการและการเรียนการสอน
3.2.1.2 ผู้อบรมในหลักสูตร	- แบบสอบถามความพึงพอใจ	- กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ	-	- นำข้อเสนอแนะจากการทำหลักสูตรฯ มา	- นำมาสรุปผลและรวบรวมข้อมูลมาเป็นประเด็นในการ	- ประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการประเมินความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
		ผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ	การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจกับคู่แข่ง	การนำข้อมูลความพึงพอใจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินความพึงพอใจ
ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่น 15		- โดยผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการตลอดหลักสูตรในระดับมากและมากที่สุด (ร้อยละ 100)		พัฒนาในการปรับหลักสูตรรุ่นต่อไป	พัฒนาการทำหลักสูตรรุ่นต่อไป	ซักถาม วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ และหาแนวทางการปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาในการทำหลักสูตรรุ่นต่อไป - นำข้อมูลการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นจากผู้อบรมมาปรับปรุงการดำเนินการและการเรียนการสอน
3.2.1.3 ผู้อบรมในโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทรวิโรฒวิชาการพยาบาล ครั้งที่ 13 เรื่อง การรักษาพยาบาลขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ	- แบบสอบถามความพึงพอใจ	- กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ - โดยผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ของการจัดโครงการในระดับมาก (ร้อยละ 100)	-	- นำข้อเสนอแนะจากการทำโครงการมาพัฒนาในการจัดประชุม/สัมมนาครั้งต่อไป	- นำมาสรุปผลและรวบรวมข้อมูลมาเป็นประเด็นในการพัฒนาการจัดประชุม/สัมมนาครั้งต่อไป	- ประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อซักถาม วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ และหาแนวทางการปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาในการจัดประชุม/สัมมนาครั้งต่อไป

3.1 ข (2) การสร้างความผูกพันของผู้รับบริการตามพันธกิจหลักกับคณะฯ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะฯ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
1. ด้านการผลิตบัณฑิต				
1.1 ผู้รับบริการ				
1.1.1 นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น - ข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ เว็บไซต์คณะฯ จุลสารคณะพยาบาล ศาสตร์ ไลน์กลุ่มของชั้นปี บอร์ด ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการมอบหมวกประดับเข็มชั้นปี - โครงการวันไหว้ครู และพิธีประกาศการสำเร็จการศึกษา - โครงการปัจฉิมนิเทศและพิธีประกาศการสำเร็จการศึกษา - โครงการสัมมนาสโมสรนิสิตคณะพยาบาลศาสตร - โครงการปลูกฝังจิตอาสา พัฒนาจริยธรรม - ให้ทุนการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งใจศึกษาจนจบหลักสูตร - จิตอาสา ช่วยเหลือ กิจกรรมการ พัฒนาของคณะ - แนะนำให้รุ่นน้องเข้าศึกษาต่อหลักสูตรฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจของคณะให้นิสิตได้รับรู้ตระหนักในภารกิจที่ต้องดำเนินการร่วมกัน - สนับสนุนให้นิสิตมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจของคณะ โดยเปิดช่องทางให้สโมสรนิสิตมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานร่วมกับคณะ - ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของนิสิตอย่างเป็นรูปธรรมและกิจกรรมจากข้อเสนอให้นิสิตได้รับรู้ร่วมกัน
1.1.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค้าในอนาคต)	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสาร แผ่นพับ - Web board, facebook ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม open house ร่วมกับมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - สมัครเข้ารับการศึกษาคณะฯ - เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่คณะฯ จัด 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม/โครงการสร้างความผูกพันกับนักเรียนในโรงเรียน เป้าหมายให้นักเรียนสะท้อน

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
				ความรู้สึกร่วมกัน
1.1.3 ศิษย์เก่า	การเชิญศิษย์เก่ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	การเชิญศิษย์เก่ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ เช่น การไหว้ครู งานสถาปนาคณะฯ	การเชิญศิษย์เก่ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ	-จัดกิจกรรมที่ให้ความรู้เพิ่มเติมกับศิษย์เก่า และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ศิษย์เก่าศิษย์ปัจจุบันและคณะฯให้มากขึ้น
1.1.4 พยาบาลวิชาชีพ (ลูกค้ำในธนาคารระดับบัณฑิตศึกษา)	- เอกสาร แผ่นพับ - Web board, Facebook ของคณะ - หนังสือถึงต้นสังกัด	- จัดประชุมวิชาการ - จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น	- การสมัครใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของคณะฯ - การตอบเข้าร่วมเป็นวิทยากรประชุมวิชาการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง - การช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรฯ กิจกรรม/โครงการของคณะฯ	- พัฒนาให้เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง
1.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
1.2.1 อาจารย์พี่เลี้ยงในแหล่งฝึกปฏิบัติ	- คู่มือการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรฯ และรายวิชาที่ฝึกปฏิบัติงาน - เอกสาร แผ่นพับ	- นิเทศติดตามนิสิตร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึก - จัดประชุมสัมมนาอาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึก	- สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่คณะฯจัดทำเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอน	- สนับสนุนทุนการศึกษาระยะสั้น การศึกษาดูงาน - ผลักดันให้อาจารย์พี่เลี้ยงได้รับหน่วย

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
	<ul style="list-style-type: none"> - Web board, Facebook ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามนิเทศการฝึกปฏิบัติงานการประเมินผลให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา - การให้ข้อมูลเสนอแนะการจัดการเรียนการสอน - สมัครใจเป็นอาจารย์สอนเสริม - ประสพการณ์ทางคลินิก 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะแผนการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ (CNEU) - สนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการร่วมกัน - แต่งตั้งให้เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึกโดยทำหนังสือแจ้งต้นสังกัด
1.2.2 ผู้บริหารจากหน่วยบริการสุขภาพในแหล่งฝึกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรฯ และรายวิชาที่ฝึกปฏิบัติงาน - เอกสาร แผ่นพับ - Web board, facebook ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารอาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึก 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้หน่วยบริการสุขภาพเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงาน - ให้ข้อมูลเสนอแนะการจัดการเรียนการสอน - สนับสนุนให้อาจารย์พี่เลี้ยงที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งผู้บริหารให้เป็นกรรมการสมทบการบริหารงานของคณะฯ ตามวาระ - ผู้บริหารคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการกับหน่วยบริการสุขภาพ
1.2.3 ผู้ป่วย/ประชาชนผู้ใช้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสาร แผ่นพับ - Web board, Facebook ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ฝึกปฏิบัติงานในคลินิกและชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ยินดีให้ข้อมูลสุขภาพ การจัดการดูแลตนเอง - ให้ความร่วมมือในการจัด 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมให้ผู้ป่วย/ประชาชนผู้ใช้บริการสะท้อนการจัดกิจกรรม/โครงการ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
			กิจกรรม/โครงการร่วมกับนิสิตและคณะ - ตอบรับการเข้าร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์	
2. ด้านงานวิจัย				
2.1 ผู้รับบริการ				
2.1.1 บุคลากรสายวิชาการ	- การประชุม - การแจ้งข้อมูลทุนผ่านที่ประชุมE-mail เว็บไซต์ของคณะฯ	- นัดประชุมบุคลากร 2 เดือน - แจ้งข้อมูลแหล่งให้ทุน ประชุมวิชาการผ่านหนังสือเวียนทาง E-mail เว็บไซต์ของ คณะ - จัดเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการช่วยอำนวยความสะดวก	- การให้ความร่วมมือในการขอทุนและไม่ค้างทุน - มอบผลงานวิจัยให้คณะนำไปใช้ประโยชน์ - พัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัย นำชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีมาสู่คณะฯ	- คงมาตรฐานผลงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
2.1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ	- การประชุม - การแจ้งข้อมูลทุนผ่านที่ประชุมE-mail เว็บไซต์ของคณะฯ	- นัดประชุมบุคลากร 2 เดือน - แจ้งข้อมูลแหล่งให้ทุน ประชุมวิชาการผ่านหนังสือเวียนทาง E-mail เว็บไซต์ของ คณะฯ	- การให้ความร่วมมือในการขอทุนและไม่ค้างทุน - มอบผลงานวิจัยให้คณะนำไปใช้ประโยชน์	- พัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัย นำชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีมาสู่คณะฯ
2.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
2.2.1 หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุน	- E-mail - Website - หนังสือเวียน	- ประสานความร่วมมือในการแจ้งข้อมูลต่างๆ	- การให้ทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	- ขยายความร่วมมือกับแหล่งทุนให้มากขึ้น

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
		- มีข้อตกลงความร่วมมือ		
2.2.2 ผู้ที่ใช้ผลงานวิจัย	- ประสานงานและติดต่อโดยตรง - โทรศัพท์	- เป็นพี่เลี้ยงในการสาธิตการใช้ผลงานวิจัย - จัดตลาดนัดงานวิจัย	- มีการเชิญเป็นพี่เลี้ยงในการสาธิตการใช้ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	- หาเครือข่ายผู้ใช้ผลงานวิจัยให้มากขึ้น
3. ด้านบริการวิชาการ				
3.1 บริการวิชาการแก่ชุมชน				
3.1.1 ผู้รับบริการ				
3.1.1.1 ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการระบุงุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเด็กและทุกกลุ่มวัย	- การประชุม - ไลน์กลุ่ม	- การจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน - การติดต่อกันทางไลน์ - การประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ	- กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในชุมชน	- ทำกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเน้นการดูแลด้านสุขภาพของกลุ่มเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของอาจารย์ บุคลากรและนิสิตอย่างต่อเนื่อง
3.1.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.1.2.1 ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	- การประชุม - ไลน์กลุ่ม	- การจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน - การติดต่อกันทางไลน์ - การประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะ	- ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในชุมชนและช่วยประสานงานในการทำกิจกรรมของโครงการต่างๆ	- สร้างเครือข่ายและการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชน
3.1.2.1 ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล	- การประชุม - ไลน์	- การจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน - การติดต่อกันทางไลน์	- ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในชุมชนและช่วยประสานงานใน	- สร้างเครือข่ายและการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและสมาชิกของ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
		- การประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะ	การทำกิจกรรมของโครงการต่างๆ	องค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชน
3.2 โครงการบริการวิชาการที่เป็นเงินรายได้แบบครั้งคราว				
3.2.1 ผู้รับบริการ				
3.2.1.1 ผู้อบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) รุ่น 28 และ ผู้อบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่น 15	- ไลน์กลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี - การติดต่อกันทางไลน์ เช่น การเปิดรับสมัครของหลักสูตร - การประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ - การติดต่อกันทางไลน์ เพื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ เช่น แหล่งงาน การเปิดรับสมัครของหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ เช่น มาร่วมพิธีไหว้ครูงานสถาปนา คณะฯพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น - ให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/กิจกรรมของคณะฯ เช่น การประชาสัมพันธ์ในการเปิดอบรมหลักสูตรต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้อบรมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะ เช่น ส่วนลดการจัดโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี และกิจกรรมอื่นๆ - จัดกิจกรรมรุ่นพี่พบรุ่นน้อง - ในกิจกรรมปฐมนิเทศ - สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์และสื่อสารในผู้ที่เคยรับการอบรมผ่านหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ของคณะฯ ไปรษณีย์ และไลน์กลุ่ม - จัดกิจกรรมรุ่นพี่พบรุ่นน้อง - ในกิจกรรมปฐมนิเทศ หรือ ปัจฉินิเทศ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะฯ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
3.2.1.2 ผู้อบรมในโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทรวิโรฒ วิชาการพยาบาล ครั้งที่ 13 เรื่อง การรักษาพยาบาล ขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ	- ไลน์กลุ่ม	- การประชาสัมพันธ์การจัดโครงการและการทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ	- มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะ เช่น มาร่วมพิธีไหว้ครูงานสถาปนา คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น - ให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/กิจกรรมของคณะฯ เช่น การประชาสัมพันธ์ในการเปิดอบรมหลักสูตรต่างๆ	- สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์และสื่อสารในผู้ที่เกี่ยวข้องการอบรมผ่านหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ของคณะไปรษณีย์ และไลน์กลุ่ม - ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ที่เคยอบรม เช่น ส่วนลดการจัดโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี
3.2.1.3 ศิษย์เก่าในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรื้อฟื้นโรคเบื้องต้น) และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	- ไลน์กลุ่ม	- การจัดโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี - การติดต่อกันทางไลน์ เช่น แล่งงาน การเปิดรับสมัครของหลักสูตร - การประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ	- มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ เช่น มาร่วมพิธีไหว้ครูงานสถาปนา คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น - ให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/กิจกรรมของคณะฯ เช่น การประชาสัมพันธ์ในการเปิดอบรมหลักสูตรต่างๆ	- สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์และสื่อสารในผู้ที่เกี่ยวข้องการอบรมผ่านหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ของคณะไปรษณีย์ และไลน์กลุ่ม - จัดกิจกรรมรุ่นพี่พบน้อง - ในกิจกรรมปฐมนิเทศ หรือปัจฉิมนิเทศ

กลุ่มผู้รับบริการ / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการและช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	กิจกรรม/บริการของคณะที่สร้างความผูกพันของผู้รับบริการ	ลักษณะความผูกพันของผู้รับบริการกับคณะ	แนวทางการปรับปรุงวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
3.2.2 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.2.2.1 ผู้บริหารจากโรงพยาบาลชุมชน/รพ.เอกชน หรืออื่นๆที่เป็นต้นสังกัด	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม - ไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี - การติดต่อกันทางไลน์ เช่น แลกเปลี่ยนงาน การเปิดรับสมัครของหลักสูตร - การประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ เช่น มาร่วม งาน สถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น - ให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/กิจกรรมของคณะฯ - อนุมัติบุคลากรมาเรียนในหลักสูตรที่ทางคณะฯ เปิดการอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่างๆ ให้แก่ผู้บริหารเพื่ออนุมัติส่งบุคลากรในหน่วยงานมาเรียน - ส่งแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในบุคลากรหลังจากที่สำเร็จการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่ทางคณะฯ จัดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงในหลักสูตรต่อไป

หมวดที่ 4

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ

4.1 ก (1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะพยาบาลศาสตร์ได้มีการรวบรวมข้อมูล พิจารณา คัดเลือก และปรับแก้ตัววัดผลที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของคณะ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากนั้นคณะ จึงได้กำหนดโครงการต่างๆ ไว้ในแผนกลยุทธ์ประจำปีเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการกำหนดระยะเวลา และมีการติดตามผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการดำเนินโครงการต่างๆ ของคณะ ในทุกไตรมาส (เอกสารอ้างอิง 4.1 ก (1.1)) แผนปฏิบัติการประจำปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) รวมทั้งมีการสรุปประจำปีในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการในปีถัดไป

4.1 ก (2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ เลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับข้อมูลที่เป็นผลการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี และเกณฑ์มาตรฐานนำผลการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการให้ครอบคลุมในทุกด้านเพื่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้านการสอบผ่านการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลใช้ข้อมูลสารสนเทศของสภาการพยาบาลก็จะทำให้ทราบถึงลำดับของการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ส่วนข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาในพันธกิจอื่นๆ เช่นผลงานทางวิชาการ ผลงานการให้บริการวิชาการมีข้อจำกัดในเรื่องการขอข้อมูลสารสนเทศที่ใช้เปรียบเทียบ

4.1 ก (3) ข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ได้จัดทำกล่องรับความคิดเห็นและช่องทางอื่นๆ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้เสนอปัญหาที่พบและสิ่งที่ต้องการให้คณะฯ ปรับปรุงหรือพัฒนา โดยนำข้อคิดเห็นนั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆของคณะฯ ต่อไป

4.1 ก (4) ความคล่องตัวของการวัด

คณะฯ มีระบบการวัดผลการดำเนินงานของคณะทุกปีผ่านการประเมินตนเอง และการรายงานการดำเนินงานตามตัวชี้วัด แล้วนำข้อเสนอแนะและโอกาสในการพัฒนาไปดำเนินการปรับปรุงในรอบปีถัดไป

4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

คณะฯ มีการทบทวนผลการดำเนินงานและวัดความสำเร็จของคณะฯ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้ จะดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ เพื่อใช้ในการ

เปรียบเทียบผลการพัฒนาของแต่ละปี เช่น ร้อยละนิสิตที่สอบผ่านการสอบขั้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทุนวิจัย หรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอก จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เป็นต้น เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์และทบทวนการบรรลุผลของแผนปฏิบัติการ และความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ยังประเมินความสำเร็จการดำเนินงานของคณะฯ จะใช้การเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานที่จะเป็นคู่เทียบหรือคู่แข่ง

4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

4.1 ค (1) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ในการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ นั้น เดิมจะดำเนินการผ่านการประชุม คณะกรรมการของแต่ละชุดตามพันธกิจหลัก เช่น คณะกรรมการหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย คณะกรรมการบริการวิชาการ และมีคณะกรรมการจัดการความรู้เป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะได้วิธีปฏิบัติในแต่ละเรื่องและในแต่ละรอบปี และประเมินผลการใช้เพื่อนำไปปรับปรุงในปีถัดไป ปัจจุบันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์คณะฯ ซึ่งจะไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร จึงได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของคณะกรรมการให้สอดคล้องกับวิถีการทำงาน และ EdPEX ดังนั้นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่จะเกิดขึ้นใหม่จึงเป็นวิธีปฏิบัติที่เกิดจากปัญหาและความต้องการของคนในองค์กรอย่างแท้จริง เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ จะใช้ในบรรยากาศผ่อนคลายและอยู่ในวิถีการทำงาน คือ Lunch talk ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับประทานอาหารร่วมกัน ผลการประชุมได้รูปเป็นข้อปฏิบัติที่จะนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.1 ค (2) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะฯ นำผลการทบทวนการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้มาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต โดยทีมผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทุกระดับร่วมกันประชุมระดมสมองในการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีหลักการเบื้องต้นคือผลการดำเนินการในอนาคตต้องสูงกว่าในปัจจุบัน โดยผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ใดที่เป็นไปตามเป้าหมายในการวางแผนการดำเนินงานในปีถัดไป มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มผลการดำเนินการให้สูงกว่าเดิม แต่หากผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ใดที่ต่ำกว่าเป้าประสงค์ที่วางไว้ ทิศทางในการวางแผนการดำเนินงานนอกจากมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มผลการดำเนินการให้สูงกว่าเดิมแล้ว ยังเพิ่มแผนการกระตุ้นปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อแผนการดำเนินงานที่วางไว้ โดยมีข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และผลการดำเนินงานของคณะฯ ในปีที่ผ่านมาย้อนหลังว่ามีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทิศทางดีขึ้นหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินศักยภาพคณะฯ ว่าอยู่ในระดับใด และนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานในรอบปีถัดไปใช้

4.1 ค (3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

ทีมผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสานปฏิบัติการร่วมกันประชุมระดมสมองในการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีเพื่อพิจารณาผลการทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับความสำคัญใน

ประเด็นต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม กลยุทธ์ของคณะฯ ในปีถัดไป โดยคัดเลือกประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์คณะฯ เช่น จำนวนนิสิตที่สอบผ่านการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จำนวนทุนวิจัย ผลงานวิชาการ และจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงาน หากประเด็นใดต่ำกว่าเป้าหมายมากจะจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน ในลำดับแรก ร่วมกันวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุปัจจัยและวิธีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น จากนั้นจึงนำวิธีการที่ได้จากการประชุมสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ นำไปดำเนินการ และแจ้งผลการดำเนินงานเป็นระยะทั้งในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ และแจ้งผลสรุปในที่ประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ในปีถัดไปและเริ่มกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาใหม่

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 ก. ความรู้ของสถาบัน

4.2 ก (1) การจัดการความรู้

คณะฯ ได้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์ภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชา ตามพันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ โดยพันธกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เน้นที่ประเด็นส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนิสิต โดยได้แนวปฏิบัติทั้งในประเด็นเรื่องวิธีการสอน การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนิสิต ส่วนด้านการวิจัยได้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย และด้านบริการวิชาการนั้นได้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการบริการวิชาการให้เสร็จตามกำหนดเวลา

นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการนำคณะพยาบาลศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ ปัจจุบันคณะฯ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานให้ตรงกับการดำเนินงาน EdPEX ซึ่งในส่วนของการจัดการความรู้ นั้นได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานคุณภาพด้านการจัดการความรู้และเทคโนโลยีและสารสนเทศ (เอกสารอ้างอิง 4.2ก (1.1)) และได้ปรับวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ จึงได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการความรู้สู่องค์กรที่เป็นเลิศ โดยมี รศ.ดร.วรรณดี สุทธนรากร และคณะจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ช่วยในกระบวนการ จนกระทั่งได้ประเด็นสำคัญที่จะนำไปจัดการความรู้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ จำนวน 19 ประเด็น (เอกสารอ้างอิง 4.2ก (1.2)) โดยในแต่ละประเด็นได้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยในเบื้องต้นแล้ว ในบรรยากาศผ่อนคลายและอยู่ในวิธีการทำงาน คือ Lunch talk ซึ่งประเด็นเหล่านี้จะถูกนำมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันจนกว่าจะได้แนวปฏิบัติใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.2 ก (2) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

ในการเรียนรู้ระดับสถาบันนั้น คณะฯ เน้นการใช้ความรู้และทรัพยากรของคณะฯ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และอยู่ในวิถีการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากร โดยคณะฯ ได้มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ซึ่งคณะฯ มีความเชื่อว่าทุกคนต่างมีความรู้และมีความเชี่ยวชาญภายในตัวเอง สามารถที่จะถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ ซึ่งนับเป็นการบูรณาการข้ามศาสตร์ และใช้ทรัพยากรหรือองค์ความรู้ที่บุคลากรทุก

ระดับในคณะมี เพื่อสร้างให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้ความรู้ และการทำงานร่วมกันอีกด้วย

4.2 ข. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 ข (1) คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

การจัดการข้อมูลและสารสนเทศดำเนินการแยกตามลักษณะงานที่เฉพาะและบุคลากรที่ผู้รับผิดชอบงาน ได้แก่ ข้อมูลนิสิต และการจัดการเรียนการสอนจัดการดำเนินการโดยงานบริการการศึกษา ข้อมูลการเงินจัดเก็บโดยงานการเงิน ข้อมูลบุคลากรจัดเก็บโดยงานบริการการศึกษา งานบุคลากร งานการเงิน และพัสดุโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละงานประสานงานข้อมูลในผู้ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง และมีผู้บริหารที่ควบคุมกำกับติดตามในแต่ละงาน โดยการจัดเก็บผ่านระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย อาทิ SUPREME HURIS ERP เป็นต้น ซึ่งต้องเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อมูลและสารสนเทศอีกส่วนหนึ่งของคณะ จะถูกเก็บรวบรวมโดยระบบฐานข้อมูลโดยงานโสตทัศนูปกรณ์และสารสนเทศของคณะเป็นผู้จัดทำและรวบรวมเป็นข้อมูลส่วนกลาง โดยคณะฯ ได้มีการจัดเก็บสารสนเทศ อาทิ ระบบประเมินด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร งานสารบรรณ เป็นต้น โดยมีการคำนึงถึงคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งความถูกต้อง ความครบถ้วน ความทันสมัย การเข้าถึงผู้รับข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูล

4.2 ข. (2) ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ

ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศจัดเก็บในแต่ละงาน การเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศแยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ข้อมูลระดับคณะฯ การเข้าถึงข้อมูลต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาคือหัวหน้าสาขาวิชา และคณบดีเป็นลำดับ และ 2) ข้อมูลส่วนบุคคลการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศในระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยต้องใช้รหัสผ่าน Buasri ID ที่เป็นรหัสเฉพาะส่วนบุคคล 3) สำรองข้อมูลสำคัญและจัดเก็บข้อมูลให้ปลอดภัย โดยการติดตั้งระบบป้องกันไวรัสและป้องกันด้วยรหัสป้องกันการเปิดเครื่องเฉพาะบุคคล การจัดเก็บข้อมูลเป็น Electronic document

4.2 ข. (3) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารผ่านระบบของมหาวิทยาลัย ความพร้อมในการใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ ผ่านระบบ intranet ของระดับมหาวิทยาลัยจากประธานมิตร ส่วนข้อมูลและสารสนเทศในระดับที่คณะฯ จัดเก็บโดยสรุปข้อมูลตามประเด็นความต้องการที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารผ่านที่ประชุมกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และทางคณะดำเนินการติดตั้งจุดเชื่อมต่อ Wifi เพื่อครอบคลุมการใช้งานได้ทุกพื้นที่ของคณะ (โดยระยะแรกติดตั้งแล้ว 50% และจะเรียบร้อยทุกพื้นที่ในงบประมาณ พ.ศ.2562) เพื่อให้ นิสิต อาจารย์และบุคลากร เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นความเฉพาะผ่านรหัสส่วนบุคคล

4.2 ข (4) คุณสมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

งานโสตฯ มีการจัดหา hardware พื้นฐาน ให้เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน โดยการสำรวจและสอบถามคณาจารย์บุคลากร และนิสิต และส่วนหนึ่งได้รับ soft ware ที่ทันสมัยถูกต้องและปลอดภัย มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จากมหาวิทยาลัย

4.2 ข (5) ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน

งานโสตฯ เป็นผู้ดูแลระบบความปลอดภัยและความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน ดังนี้

ภายใน

1. เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรหน่วยงานมีความเข้าใจในเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ในกรณีที่เครื่องหรือระบบเสียหายใช้งานไม่ได้ หรือหยุดการทำงาน
 2. ติดตั้งระบบป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ
 3. มีระบบสำรองกระแสไฟฟ้าและสำรองข้อมูลที่สำคัญ
 4. สร้างความรู้ความเข้าใจ กับผู้ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการใช้งานอินเทอร์เน็ต
- ทุกช่องทางการสื่อสารของคณะอย่างต่อเนื่อง
5. ระบบรักษาความปลอดภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด และระบบป้องกันการใช้เครื่อง

ภายนอก

1. เมื่อเกิดความขัดข้องกับระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ประสานงานความช่วยเหลือกับผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบดูแลระบบโดยเร็วที่สุด
2. ระบบกระแสไฟฟ้าขัดข้องไฟดับ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและบำรุงรักษาเครื่องสำรองกระแสไฟฟ้าให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workforce Environment)

5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

5.1 ก (1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

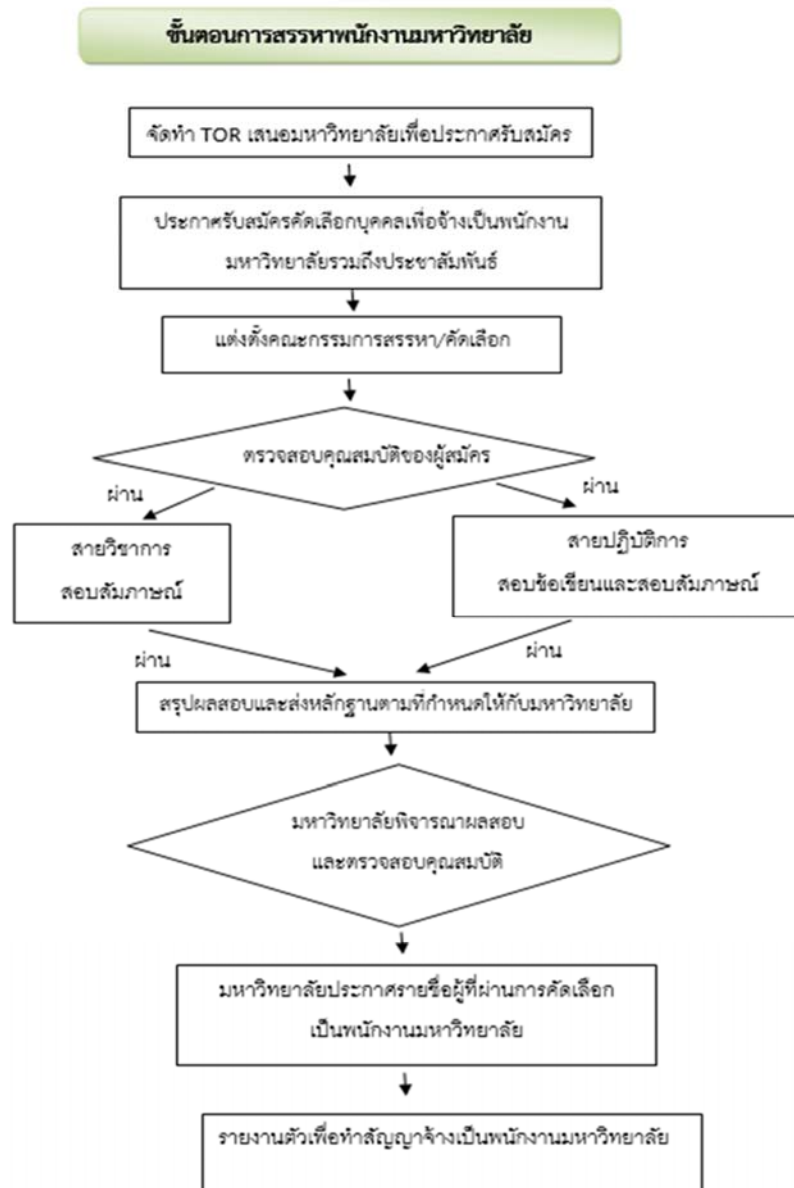
คณะฯ มีวิธีการประเมินความต้องการ ด้านชีตความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลัง ดังนี้คือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสายวิชาการ ระยะ 5 ปี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาระงานของคณะฯ จำนวนภาระงานสอนที่ปรับปรุงของหลักสูตรใหม่แผนความต้องการด้านชีตความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เป็นต้น

ตารางที่ 5.1 ก (1) แผนอัตรากำลังในปัจจุบัน และกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในระยะ 5 ปี

สาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ณ 2561			กรอบอัตรากำลังที่ควรมี			อัตรเกษียณอายุราชการ					กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ 5 ปี				
	ปฏิบัติงาน	อัตรว่าง	รวม	เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (1:6)	เกณฑ์สกอ.	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม (กรณีใช้เกณฑ์สกอ.)	2561	2562	2563	2564	2565	2561	2562	2563	2564	2565
การพยาบาลเด็ก	9	2	11	7.00	14.29	2		1	1			1	1	1	1	1
การพยาบาลชุมชน	13	2	15	11.15	25.01	10						2	2	2	2	3
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์	4	2	6	7.56	11.33	5			1			2	1	1	1	1
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	12	2	14	11.44	24.49	11					1	2	2	2	3	3
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	10	3	13	10.33	24.25	12						2	3	3	2	2
รวม	48	11	59	47.48	99.36	40	0	1	2	0	1	9	9	9	9	10

5.1 ก (2) บุคลากรใหม่

1) การสรรหาบุคลากรใหม่ คณะฯ ดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ตามเลขตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรใหม่/เลขอัตรากำลังว่างของแต่ละสาขาวิชา ได้พิจารณาจากแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี และดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ตามเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนตาม ภาพที่ 5.1 ก (2)



ภาพที่ 5.1 ก.(2) ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรใหม่

จากการประเมินกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ พบปัญหาและอุปสรรค คือเมื่อผู้รับสมัครสอบผ่านการสัมภาษณ์แล้วมีการเปลี่ยนใจ ขอสละสิทธิ์เนื่องจากพบปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้รับสมัครกับทางมหาวิทยาลัย เกี่ยวขั้นตอนการบรรจุที่ทางผู้รับสมัครให้ข้อมูลว่าการประกาศผลการบรรจุเข้าปฏิบัติงานนั้นดำเนินการล่าช้าและไม่ได้มีความมั่นใจว่าจะได้รับการบรรจุหรือไม่ คณะฯจึงมีแผนที่จะปรับปรุงวิธีการสื่อสารกับผู้รับสมัครให้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอนและกรอบเวลาในการดำเนินการบรรจุบุคลากรใหม่ และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีการแจ้งความก้าวหน้าเกี่ยวกับขั้นตอนการบรรจุเป็นระยะๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับสมัครและคณะฯ จะได้รับทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาของผู้รับสมัครแต่ละรายได้ทันการ

2) **การบรรจุบุคลากร** ได้ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2559 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2559 ข้อ 28 พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี และคณะฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน ในระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน และเมื่อผ่านการประเมิน ทางคณะฯ ได้นำเข้าพิจารณาในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อพิจารณาการทำสัญญาจ้างและรายงานผลการประเมินให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อทำสัญญาจ้างงานต่อไป ทั้งนี้ในการบรรจุบุคลากรใหม่ คณะฯ จะต้องมีการจัดสรรงบประมาณต่างๆ ให้กับบุคลากรใหม่ เช่น ค่าตอบแทนสาขาขาดแคลน ค่าตอบแทนภาระงานสอนเกิน งบประมาณสำหรับบการอบรมด้านวิชาการ เป็นต้น

3) **การพัฒนาบุคลากรใหม่** มหาวิทยาลัยจะมีโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ให้รับทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย สวัสดิการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ จะให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จิตวิญญาณความเป็นครู การออกแบบการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การทำวิจัยในชั้นเรียน การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น สำหรับในระดับคณะฯ กำหนดให้บุคลากรใหม่เข้าพบคณบดีเพื่อให้ทราบถึงบริบทของคณะฯ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่คณะฯ ได้จัดสรรเพิ่มจากเงินเดือน และความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ คณะฯ จะมีการเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ใหม่ คือการใช้ระบบที่เลี้ยงในการให้คำแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ทั้งด้านวิธีการสอนในชั้นเรียน การสอนภาคปฏิบัติ การวัดและประเมินผล การไปฝึกปฏิบัติงานในแหล่งฝึกปฏิบัติ สำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีคุณสมบัติปริญญาโท คณะฯ ได้กำหนดให้เตรียมความพร้อมทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภายในระยะ 3 ปี และมอบหมายให้สาขาวิชาจัดทำแผนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและคณะฯ มีการจัดทำแผนงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาในระดับปริญญาเอกตามแผนฯ

5.1 ก (3) การทำงานให้บรรลุ

คณะฯ มีวิธีการในการจัดระบบและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุตามภารกิจหลักและวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 4 ปี ดังนี้

1) การจัดระบบงานตามโครงสร้างขององค์กร คือ การบริหารจัดการบุคลากรตามสาขาวิชา โดยมีหัวหน้าสาขาวิชาเป็นผู้บริหารจัดการบุคลากร ทั้งในด้านการจัดสรรภารกิจ การพัฒนาอาจารย์ การติดตามกำกับงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับในส่วนงานของสำนักงานคณบดี จะมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีและหัวหน้างานทำหน้าที่บริหารงานบุคลากร ทั้งในด้านการวางแผนงานการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานติดตามกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) การจัดระบบงานในรูปแบบคณะกรรมการ ตามพันธกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ

3) การบริหารบุคลากรตามระบบสมรรถนะ โดยมีการจัดทำ KPI ด้านภาระงานและพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านบริหาร สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีการทำข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 รอบ ซึ่งผลจากการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5.1 ก (4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร มีปัจจัยเสี่ยงด้านความสามารถและอัตรากำลัง ดังนี้

1) สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งพบว่าปัจจุบันอาจารย์ที่สอนภาคปฏิบัติยังไม่เพียงพอเนื่องจากแผนการรับนิสิตบางปีการศึกษาเกินจำนวนตามที่แผนกำหนดไว้ รวมถึงอาจารย์บางส่วนได้ลาศึกษาในระดับปริญญาเอก ทำให้สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตไม่เป็นไปตามเกณฑ์คณะฯ ได้มีการจ้างครูพี่เลี้ยงจากแหล่งฝึกปฏิบัติเพื่อสอนในภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ มีการแบ่งกลุ่มนิสิตเพื่อสอนเป็นกลุ่มย่อยเพิ่มขึ้นทำให้อาจารย์มีภาระงานสอนเกินเกณฑ์มากขึ้น คณะฯ ได้สร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ที่มีภาระงานสอนเกินโดยการจ่ายค่าตอบแทนภาระงานสอนเกินเพิ่มขึ้น

2) การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ มีเตรียมอาจารย์ที่จะสอนในระดับบัณฑิตศึกษาที่จะเปิดหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 2 สาขาวิชาได้เร่งรัดการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ การทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้คุณสมบัติตามเกณฑ์ ส่วนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการด้านโครงการบริการวิชาการที่เป็นเงินรายได้แบบครั้งคราว ได้มีแผนการเพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง จำนวน 2 หลักสูตร จึงได้มีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ที่จะดำเนินการบริหารหลักสูตรเฉพาะทาง โดยจัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อเตรียมอาจารย์และจัดสรรงบประมาณระยะ 3 ปี

3) การเตรียมแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุ ซึ่งในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการนั้นพบปัญหาว่าการรับสมัครอาจารย์ใหม่ของคณะฯ ที่ผ่านมามักจะไม่ได้ตามแผนการสรรหา เนื่องจากปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้น และหลายหน่วยงานได้เพิ่มค่าตอบแทนสูงกว่ามาก คณะฯ จึงมีการปรับแผนการสรรหาบุคลากรตามแผนการเกษียณอายุ ดังนี้คือ 1) มีโครงการผลิตอาจารย์ต้นกล้า ซึ่งจัดจะเป็นโครงการผลิตอาจารย์ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง คณะฯ จะจัดทำแผนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก 2) การสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโทแก่บุคคลภายนอกเมื่อจบการศึกษาจะบรรจุเป็นพนักงานสายวิชาการและจัดทำแผนให้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกต่อไป

5.1 ข. บรรยากาศด้านบุคลากร

5.1 ข (1) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

คณะฯ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ให้น่าอยู่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรผลการประเมินสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต คือการเสนอความคิดเห็นของบุคลากรจากการวิเคราะห์ SWOT มีการจัดทำแผนด้านการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมของแผนยุทธศาสตร์ ได้กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือกำหนดเป้าประสงค์ให้คณะพยาบาลศาสตร์เป็น Green Faculty ในการดำเนินการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมตามแผนฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อมคณะพยาบาลศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ มีการขอความร่วมมือบุคลากรจากคณะวิศวกรรมศาสตร์มาเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาด้านกายภาพของคณะฯ นอกจากนั้นได้มีการจัดทำแผนงบประมาณ และได้ดำเนินการตามแผนฯ เช่น โครงการทาสี

อาคารคณะฯ โครงการปรับปรุงห้องประชุม โครงการปรับปรุงห้องสุขา การปรับปรุงพื้นที่รอบอาคาร โครงการตาข่ายดักนกเพื่อป้องกันมูลนก การปรับปรุงหลังคาโปร่งแสงเพื่อให้แสงสว่างส่องภายในอาคารเพิ่มขึ้น การปรับเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าเพื่อประหยัดพลังงาน การปลูกต้นไม้ในอาคาร โครงการติดตั้ง WIFI เพื่อให้บุคลากรและนิสิตได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง การสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติ เช่นการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรทุกคน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ส่วนทางด้านความปลอดภัย มีการบำรุงรักษาลิฟต์ ล้างเครื่องปรับอากาศ การบำรุงรักษาระบบดับเพลิง การฝึกอบรมให้บุคลากรและนิสิตมีความรู้และทักษะในการป้องกันเพื่อเกิดอัคคีภัยในด้านส่งเสริมสุขภาพ คณะฯ มีห้องออกกำลังกายและเครื่องออกกำลังกายมีการปลูกผักพื้นบ้านปลอดสารพิษ

5.1 ข (2) สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร

คณะฯ มีนโยบายด้านสิทธิประโยชน์ที่เป็นสวัสดิการที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย และคณะฯ ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ข (2) สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

สวัสดิการ	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน	พนักงาน สาย ปฏิบัติการ
1. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างาน	✓		✓	
2. ค่าตอบแทนสาขาขาดแคลน	✓	✓	✓ (การเงิน พัสดุ)	✓ (การเงิน พัสดุ)
3. ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข (พตส.)	✓	✓		
4. ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓		
5. ค่าตอบแทนภาระงานสอนเกิน		✓		
6. ค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา			✓	✓
7. สมทบเงินประกันสังคม	✓	✓	✓	✓
8. สมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)	✓	✓		
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มศว	✓	✓	✓	✓
10. เงินช่วยเหลือด้านสังคม เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร งานศพ	✓	✓	✓	✓
11. ประกันอุบัติเหตุกลุ่มและประกันสุขภาพกลุ่ม	✓	✓	✓	✓
12. วันหยุดชดเชยการปฏิบัติงานนอกเวลา	✓	✓	✓	✓

สวัสดิการ	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน	พนักงาน สาย ปฏิบัติการ
13. ยานพาหนะรับส่งระหว่างประสานมิตรและ องค์กรฯ	✓	✓	✓	✓
14. หอพัก	✓	✓	✓	✓
15. เงินกู้สหกรณ์สหกรณ์ออมทรัพย์ มศว (เฉพาะ สมาชิก)	✓	✓	✓	✓

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

5.2 ก. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติการ

5.2 ก (1) วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ มีการสร้างค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรจากการประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและสรุปเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ดังที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารได้มี การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังให้บุคลากรมีความทุ่มเท ร่วมมือร่วมใจและทำงานแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรม meet the dean ในช่วงของการฝึกอบรมหรือโครงการต่างๆที่จัดขึ้นในคณะฯ รวมถึง ในการประชุมของคณะกรรมการประจำคณะฯ เป็นต้น

5.2 ก (2) ปัจจัยขับเคลื่อนความ

คณะฯ ได้กำหนดปัจจัยที่จะผลักดันสำคัญที่จะส่งผลต่อความผูกพัน โดยศึกษาจากเครื่องมือ วินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (จิรประภา อัครบวร และคณะฯ, 2557) เพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยดังกล่าว ใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ สำคัญขององค์กร (Belonging) และ 3) ออยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best) มีกลุ่มปัจจัยสนับสนุน 2 กลุ่มหลักคือ กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) และกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ดังนี้

กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)

- RS สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป
- RC สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- JS ความมั่นคงในการทำงาน
- CO ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
- BF สวัสดิการ
- WE สภาพการทำงาน
- WL สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

- CA ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ
- IC การสื่อสารในองค์กร
- CW งานที่ท้าทาย
- DO โอกาสในการพัฒนา
- CG ความก้าวหน้าในงาน
- RO การได้รับการยอมรับนับถือ
- CI ภาพลักษณ์องค์กร

5.2 ก (3) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ ได้ดำเนินการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 57 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ร้อยละ 66.67% การประเมินความผูกพันใช้แบบประเมิน Emo-meter (Employee Engagement on meter) เพื่อวินิจฉัยความอยู่ดี มีสุขและความผูกพันของบุคลากร (จิระประภา อัครบวร และคณะ , 2557) ข้อคำถามประกอบด้วย จำนวน 51 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันจำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสายวิชาการ และสายปฏิบัติการผลการประเมินพบว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ทั้งสายบริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติการ มีความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและความผูกพันในระดับสูงทั้งสามด้าน ได้แก่ อยู่ดีมีสุข (Well-Being) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the best) ดังแสดงใน (ตารางที่ 5.2 ก (3.1))

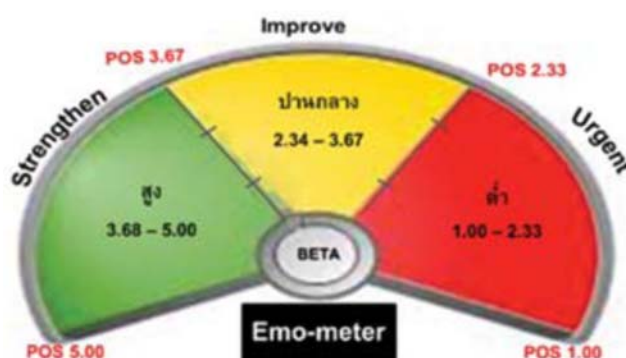
ตารางที่ 5.2 ก (3.1) คะแนนเฉลี่ยของความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติการ

ความยึดมั่นผูกพัน ประเภทบุคลากร	Well-Being (BE)			Belonging (BL)			Doing the best (BS)		
	Mean	SD	แปลผล	Mean	SD	แปลผล	Mean	SD	แปลผล
สายบริหาร	4.1	0.5	สูง	4.4	0.4	สูง	4.3	0.3	สูง
สายวิชาการ	3.8	0.8	สูง	3.9	0.9	สูง	4.1	0.9	สูง
สายปฏิบัติการ	4.1	0.9	สูง	4.2	0.9	สูง	4.1	0.9	สูง

ตารางที่ 5.2 ก (3.2) คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานและกลุ่มปัจจัยจูงใจจำแนกตามกลุ่มบุคลากร

ปัจจัย	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ
	Mean	Mean	Mean
1.กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)			
RS สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป	4.0	3.7	4.2
RC สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.1	3.8	4.2
JS ความมั่นคงในการทำงาน	4.0	3.8	4.1
CO ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.5	2.9	3.6
BF สวัสดิการ	3.5	2.7	3.4
WE สภาพการทำงาน	3.3	3.1	3.7
WL สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.1	2.7	3.3
2.กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)			
CA ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ	3.9	4.0	4.0
IC การสื่อสารในองค์กร	3.7	3.4	3.7

ปัจจัย	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ
	Mean	Mean	Mean
CW งานที่ทำหาย	4.4	4.0	4.1
DO โอกาสในการพัฒนา	4.4	4.1	4.0
CG ความก้าวหน้าในงาน	4.2	3.8	3.6
RO การได้รับการยอมรับนับถือ	3.9	3.6	3.7
CI ภาพลักษณ์องค์กร	3.9	3.5	4.1



ภาพที่ 5.2 ก (3) การแปลผลคะแนนความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (EMO)

5.2 ก (4) การจัดการผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้จัดการเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร ตามผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best) ดังต่อไปนี้

1. การให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจที่บุคลากรทุ่มเททำงานที่เป็นภาระงานเกิน เช่น การให้ค่าตอบแทนภาระงานสอนสำหรับสายวิชาการ การให้ค่าล่วงเวลาแก่บุคลากรสายปฏิบัติการ
2. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เช่น เงินรางวัลสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย การร่วมแสดงความยินดีและประกาศยกย่องชมเชยสำหรับบุคลากรที่ได้รับรางวัล การได้ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น
3. กิจกรรมอวยพรวันเกิดของบุคลากรทางสื่อ Line group
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินการเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร
5. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรกลุ่มต่างๆ โดยมีกิจกรรมให้ความรู้ การศึกษาดูงานและท่องเที่ยวศึกษาวัฒนธรรม ณ ต่างจังหวัดด้วยกัน

5.2 ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

5.2 ข (1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรและผู้นำโดยมีทิศทางดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด 2) เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ/สายงาน/การบริหาร 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะฯ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรได้บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.2561 –2564) ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้ ดำเนินการดังนี้

1) การเรียนรู้ระดับบุคคล ความเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบปีว่าบุคลากรจะต้องพัฒนาความรู้และทักษะอะไร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้แจ้งผลการประเมินปฏิบัติงานและประเด็นที่ต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ โดยกำหนดประเด็นและวิธีการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลไว้ในผลการประเมินปฏิบัติงานระบุวิธีการเรียนรู้และพัฒนา เช่นด้วยการสืบค้น เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากผู้ร่วมงาน

2) การเรียนรู้ระดับองค์กรกำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการจัดความรู้ทั้งในระดับงานและคณะฯ

สำหรับการเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการในชั้นเรียน กำหนดให้บุคลากรทุกคนพัฒนาทางด้านวิชาการโดยมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมซึ่งจำแนกตามสมรรถนะและตำแหน่งงาน และการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะฯดัง (ตาราง 5.2 ข (1))

ตารางที่ 5.2 ข (1) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการเรียนรู้และพัฒนา	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหารและหัวหน้างาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ
1.พัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและสมรรถนะการปฏิบัติงาน				
- การอบรมด้านการบริหาร งบประมาณ 6,000 บาท/คน/ปี	✓		✓	
-การอบรมด้านบริหารสำหรับการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ (1 คน/สาขาวิชา แผนระยะ 3 ปี) งบประมาณ 6,000 บาท/คน/ปี		✓		
-การอบรมด้านวิชาชีพการพยาบาล งบประมาณ 10,000 บาท/คน	✓	✓		
- การอบรมวิชาการตามเฉพาะตำแหน่งงาน งบประมาณ 8,000 บาท/คน/ปี			✓	✓
-การอบรมตามประเด็นที่สนใจ (ไม่เสียค่าใช้จ่าย)	✓	✓	✓	✓

ประเด็นการเรียนรู้และพัฒนา	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหารและหัวหน้างาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ
2. การพัฒนาที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะฯ				
-การอบรมด้านการเรียนการสอน การวิจัย (จัดโดยคณะฯ และหน่วยงานภายนอก)	✓	✓		
-การอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)		✓		
-การอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง การพยาบาลผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดหลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาลผู้สูงอายุ (จำนวน 2 คน/ปี แผนระยะ 3 ปี)		✓		
-การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก		✓		

5.2 ข (2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาโดยมีการติดตามทุกระยะ 6 เดือนและ 12 เดือนตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพพบว่า ปีงบประมาณ 2561 บุคลากรสายผู้บริหารและสายวิชาการ มีการไปอบรมทางวิชาการ ร้อยละ 100 ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการไปอบรมทางวิชาการ ร้อยละ 75 สำหรับการประเมินประสิทธิภาพของสายวิชาการสามารถประเมินได้จากการคุณภาพการสอนจำนวนผลงานวิจัย การยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการยังไม่สามารถประเมินถึงประสิทธิภาพของผลการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรรายบุคคลได้อย่างชัดเจนส่วนการประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรทุกระดับยังไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารระดับปฏิบัติการบางรายไปอบรมวิชาการไม่ตรงตามสมรรถนะด้านบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมและไม่เป็นไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น คณะฯ มีแผนจะปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนา ดังนี้คือ

กำหนดประเด็นการเรียนรู้และพัฒนา หลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานใน 1 รอบปีงบประมาณ บุคลากรทุกระดับจะต้องจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา และจัดทำแผนการเพิ่มพูนความรู้ตามสัดส่วน 70 : 20 : 10 คือ ร้อยละ 70 เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานทั้งภายในคณะฯและนอกคณะฯ ร้อยละ 30 การเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเอง เช่นจากสืบค้นทางสื่อออนไลน์ ตำรา และร้อยละ 10 คือการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ทั้งนี้เรื่องที่จะไปฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวมถึงการติดตามผลการเรียนรู้จากการพัฒนาระบบ 70 : 20 : 10 โดยให้มีการจัดทำแผนการนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและงาน

รวมถึงมีการรายงานผลความก้าวหน้าของการการนำความรู้ไปพัฒนาทุกระยะ 3 เดือน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองและงาน ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2 ข (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คณะฯ มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ดังนี้

1) ผู้บริหารรุ่นใหม่ คณะฯ ได้มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารโดยเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ระยะ 3 ปี คือมีการพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรสายวิชาการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร มีการจัดสรรงบประมาณให้ไปฝึกอบรมวิชาการทางการบริหารงบประมาณ 60,000 บาท/คน /สาขาวิชา และใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ เช่น คณะกรรมการในงานบุคลากร คณะกรรมการในงานพัสดุ เป็นต้น

2) ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และฯ คณะฯ ได้มีการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในด้านการสนับสนุนความรู้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการผลักดันให้อาจารย์ที่มีความพร้อมด้านผลงานวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่ทำผลงานวิชาการ

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

ในการจัดระบบปฏิบัติการ คณะฯ ได้จำแนกระบบปฏิบัติการที่เป็นกระบวนการที่สำคัญตามพันธกิจหลัก ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านงานวิจัย และด้านบริการวิชาการ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 กระบวนการทำงานการผลิตบัณฑิต

6.1 ก. การออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ

6.1 ก (1) ข้อกำหนดของหลักสูตร บริการ และกระบวนการของการผลิตบัณฑิต

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และการจัดการบริการสุขภาพเพื่อมุ่งหวังการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีความรู้ มีสมรรถนะในการให้บริการพยาบาลเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน คณะกรรมการจัดทำหลักสูตร ทบทวนข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อจัดทำ (ร่าง)หลักสูตรพยาบาลศาสตรฯ นำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนจากสภาการพยาบาล และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการปรับแก้หลักสูตรตามข้อเสนอแนะ นำเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะกรรมการสภาวิชาการ และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติหลักสูตรเพื่อเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ปีการศึกษา 2560 คณะพยาบาลศาสตรฯ ได้เข้าระบบการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ของ AUN-QA จึงได้มีการกำหนดข้อกำหนดของหลักสูตรเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (ELOs) โดยพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เรียนปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต วิทยาลัย พันธกิจของคณะ มหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล (ร่าง) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (ELOs) ให้อาจารย์ผู้ร่วมสอนร่วมประชาพิจารณ์ กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตาม Bloom's taxonomy ดังนี้

- 1) มีความรู้ที่ทันสมัยในศาสตร์ทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- 2) คิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในการแก้ปัญหาสุขภาพ
- 3) ประยุกต์ความรู้สู่ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์บนฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) มีความรอบรู้ทางด้านสุขภาพและสามารถถ่ายทอดข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
- 5) แสดงออกถึงภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ จิตสาธารณะ ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพพยาบาล
- 6) มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- 7) สามารถนำหรือพัฒนาผลงาน/นวัตกรรมไปใช้ได้เหมาะสม

6.1 ก (2) แนวคิดการออกแบบ

การออกแบบหลักสูตรพยาบาลศาสตรฯ พิจารณาจากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต วิทยาลัย พันธกิจของคณะฯ มหาวิทยาลัย สภาวิชาการพยาบาล เป็นข้อมูลในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (ELOs) เพื่อมุ่งหวังให้บัณฑิตพยาบาลมีความรู้ มีทักษะในปฏิบัติการพยาบาล มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ และสามารถปรับตัวเรียนรู้กับสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

6.1 ข การจัดการกระบวนการ

6.1 ข (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอน: คณะพยาบาลศาสตร์ ส่งรายชื่อผู้ประสานรายวิชา ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย และนักวิชาการศึกษา ไปยังมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดตารางสอนซึ่งทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ ที่จัดสอนโดยคณะ/สำนัก/ ศูนย์อื่นๆ ในมหาวิทยาลัยฯ นอกจากนี้คณะกรรมการจัดตารางสอนยังทำหน้าที่ติดตามให้การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผลเป็นไปตามแผนอีกด้วย

2. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีหน้าที่วางแผนกำกับควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามระบบและกลไกของการจัดการเรียนการสอนของคณะพยาบาลศาสตร์ติดตามการจัดการเรียนการสอนตาม มคอ.3 และ มคอ.4 ทุก 1-2 เดือน จัดให้มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม Learning Outcome และติดตามผลการสอบรวบยอด

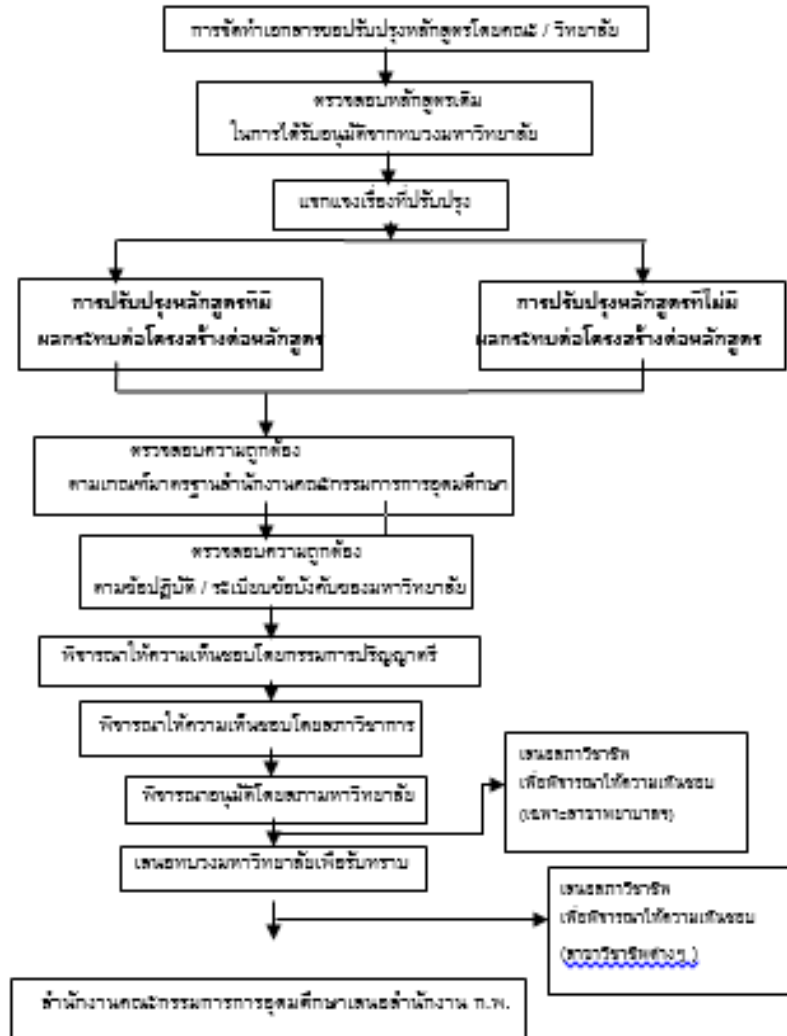
6.1 ข (2) กระบวนการสนับสนุน

การผลิตบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์สนับสนุนกระบวนการได้มาของนิสิตที่มีความพร้อมในการเรียนโดยการประชาสัมพันธ์จัดกิจกรรมแนะแนวหลักสูตรแก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อการศึกษาต่อ การจัดการเรียนรู้ของคณะฯ แบบ Active Learning ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และแนวทางการเรียนการใช้ชีวิต ปลูกฝังอัตลักษณ์ของนิสิต สนับสนุนทุนการศึกษา พัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและมาตรฐานของ สกอ.

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอนแบบ Active learning ทักษะ IT และการวัดประเมินผล พัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้สนับสนุนงบประมาณการทำวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดูงาน รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่

6.1 ข (3) การปรับปรุงหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ

การปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีการดำเนินการตามวงรอบทุก 5 ปี กระบวนการมีการวางแผนปรับปรุงหลักสูตร 1 ปีก่อนสิ้นสุดการใช้หลักสูตรฯ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560) จัดทำร่างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560) กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected Learning Outcomes / ELOs) ให้สอดคล้องกับตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย และคณะ มคอ.1 สภาการพยาบาล รวมถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ เทคโนโลยี และนโยบายของประเทศ นำร่างหลักสูตรฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง เสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ สภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ และการอนุมัติหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



ภาพที่ 6.1 ข (3) ขั้นตอนการปรับปรุงหลักสูตร

6.1 ค การจัดการนวัตกรรม

1) การจัดการนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ : การมอบหมายให้นิสิตทำ Clip VDO เรื่องทักษะหัตถการพยาบาลในรายวิชา พสธ 221 การพยาบาลพื้นฐานเพื่อให้ นิสิตได้พัฒนาทักษะจนชำนาญ เป็น self directed learning ก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจริง ลดความตื่นเต้นเกิดความมั่นใจทำให้ผู้ป่วยปลอดภัยมากขึ้น

2) การบูรณาการบริการวิชาการกับการจัดการเรียนการสอน : โครงการการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ในบริบทไทยพุทธมุสลิม โดยชุมชนมีส่วนร่วม ตำบลพระอาจารย์จังหวัดนครนายก

รายวิชาที่มีการบูรณาการ รายวิชา พชช 262 การสร้างเสริมสุขภาพ

วัตถุประสงค์ของการบูรณาการ เพื่อให้ นิสิตสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับวางแผนและปฏิบัติการสร้างเสริมสุขภาพชุมชนใช้ทุนทางสังคมและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน รวมทั้งประเมินผลโครงการได้

ลักษณะของการบูรณาการ

- ประชุมร่วมกันนิสิตกับอาจารย์ที่ปรึกษา ศึกษาข้อมูลค้นหานวัตกรรมจากพื้นที่อื่นเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำโครงการ นำใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ และการสร้างพลังอำนาจในการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองกับกลุ่มผู้สูงอายุ (ติดเตียง ติดบ้าน ติดสังคม) โดยเน้นการสร้างเงินทุนทางสังคมของพื้นที่

- นิสิตจัดทำโครงการดูแลผู้สูงอายุ เน้นการสร้างแกนนำดูแลผู้สูงอายุให้มีความรู้และทักษะในการสร้างเสริมสุขภาพ 3 กลุ่ม 1) กลุ่มผู้สูงอายุติดเตียงจัดกิจกรรมนวดเท้า นวดหลังเพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อ 2) กลุ่มผู้สูงอายุติดบ้านจัดกิจกรรมสร้างสิ่งแวดล้อม 5 ส. การทำน้ำมันหอมระเหย และ 3) กลุ่มผู้สูงอายุติดสังคมส่งเสริมการออกกำลังกายมีเพลงประกอบ ได้แก่ ท่าเซ็งกระดืบ ท่าผ้าขาวม้า ท่าบาสโลบ และท่ารำเคี้ยว

- ประชุมสรุปร่วมกันระหว่างนิสิตและอาจารย์เกี่ยวกับ ลักษณะกิจกรรมที่เป็นทักษะที่ต้องใช้เวลาฝึกปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจการสร้างเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย การสื่อสาร การเขียนโครงการ และการประเมินผลโครงการ

ผลที่เกิดขึ้น การจัดบริการวิชาการที่มีการบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนรายวิชา พชช 262 การสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้นิสิตมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีการสร้างเสริมสุขภาพ การเขียนโครงการ สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติได้อย่างเข้าใจประเมินได้จากการนำเสนอโครงการดำเนินกิจกรรม และการวัดประเมินผลพบว่า นิสิตทุกคนสามารถผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.2 กระบวนการทำงานด้านงานวิจัย

6.2 ก การออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการด้านวิจัย

6.2 ก (1) ข้อกำหนดระบบงานวิจัย บริการ และกระบวนการ

คณะมีกระบวนการในการออกแบบหลักสูตร การวิจัย ของคณะฯ โดยการวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแต่ละกระบวนการที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงออกแบบเป็นโครงการ และพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการนั้นจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมดจากนั้นมีการกำกับ และติดตามตัวชี้วัดแต่ละกระบวนการหรือโครงการ แล้วสรุปเอาสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านต่างๆ ต่อไป

กระบวนการในการกำหนดข้อกำหนดของหลักสูตร คณะให้แต่ละหลักสูตรเป็นผู้กำหนดตามบริบทของแต่ละหลักสูตร และปรับปรุงตามรอบการปรับปรุงหลักสูตรโดยนำเอามาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามคอ.1 ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ มาจัดทำตามบริบทของแต่ละหลักสูตร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยงานสนับสนุนวิชาการและคณะมีการกำหนดรายละเอียดของรายวิชาหลัก แล้วพิจารณาผ่านคณะกรรมการประจำคณะฯ

6.2 ก (2) แนวคิดการออกแบบ

คณะดำเนินการให้การออกแบบหลักสูตร งานวิจัย เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ และมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความต้องการของพื้นที่เป็นสำคัญ และความเชี่ยวชาญของอาจารย์แต่ละสาขาวิชา ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐาน สกอ. พรบ.วิชาชีพ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและจากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยการตรวจสอบจากงานสนับสนุนวิชาการ และคณะกรรมการประจำคณะ

ด้านการวิจัย คณะได้มีแนวปฏิบัติให้โครงการวิจัยเป็นไปตามกฎหมาย และ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น คณะมุ่งเน้นให้คณาจารย์ดำเนินการเพื่อชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

6.2 ข. การจัดการกระบวนการ

6.2 ข (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

คณะพยาบาลศาสตร์ มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือคณบดีที่กำกับดูแลบุคลากรรวมทั้งหน่วยงานทั้งหมดที่ตั้งขึ้นภายใต้การดำเนินงานของคณะฯ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะ และคณะกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและบริหารความเสี่ยง มาร่วมในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบ เพื่อเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปตามแนวทางธรรมาภิบาล การบริหารจัดการองค์กรมีการมอบหมายหน้าที่และนโยบายตามลำดับสายงาน โดยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และคณาจารย์จะปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อคณบดี ทั้งนี้รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ทำหน้าที่กำกับดูแลงานที่ได้รับมอบหมายจากคณบดี เพื่อรับผิดชอบพันธกิจของคณะ คือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิตและวิเทศสัมพันธ์ และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและประกันคุณภาพ โดยมีหัวหน้าสาขาวิชาช่วยกำกับดำเนินการดำเนินงานของคณาจารย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ข (2) กระบวนการสนับสนุน

คณะมีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินการแต่ละพันธกิจโดยคณะได้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจแต่ละด้านมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคณะกรรมการประจำคณะ จะนำข้อมูลการดำเนินงานแต่ละด้านมาจัดลำดับความสำคัญแล้วจัดสรรงบประมาณลงไปสู่โครงการที่ตอบสนองในแต่ละพันธกิจ เช่นการสนับสนุนด้านการวิจัย

6.2 ข (3) การปรับปรุงระบบงาน การบริการ และกระบวนการ

การปรับปรุงระบบงานวิจัย และกระบวนการวิจัย โดยมีการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยและผลงานวิชาการ ทุก 2 เดือน เพื่อกำกับและติดตามผลการดำเนินงานวิจัยของผู้รับทุน เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบระยะเวลาการวิจัย อีกทั้งมีการนำผลการประเมินตนเองในรอบปีที่ผ่านมาวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยต่อไป

6.2 ค. การจัดการนวัตกรรม

คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยและผลงานวิชาการ มีพันธกิจในด้านการจัดการนวัตกรรม โดยการสนับสนุนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่มีคุณลักษณะสมบูรณ์ ครบถ้วนไปขอจดทรัพย์สินทางปัญญากับมหาวิทยาลัย

6.3 กระบวนการทำงานของการบริการวิชาการแก่ชุมชน

6.3 ก. การออกแบบระบบงานบริการวิชาการ การบริการ และกระบวนการ

6.3 ก (1) ข้อกำหนดของบริการ และกระบวนการ

ในการจัดระบบปฏิบัติการส่วนของงานบริการวิชาการ ได้จำแนกระบบปฏิบัติการที่เป็นกระบวนการที่สำคัญด้านบริการวิชาการในส่วนของขั้นตอนการขอเสนอโครงการบริการวิชาการตาม Work Flow ดังมีรายละเอียดดังนี้ (ภาพที่ 6.3 ก (1))

ปฏิบัติงาน : ขั้นตอนการขอเสนอโครงการบริการวิชาการ

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	เวลา	เอกสารอ้างอิง
1		ทางศูนย์บริการวิชาการแก่ชุมชนประกาศ แจ้งให้เสนอโครงการ	ศูนย์ บก.	7 วัน	หนังสือภายนอก
2	ประชาสัมพันธ์	ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	เจ้าหน้าที่	1 วัน	Email/จดหมาย
3		จัดทำบันทึกข้อความขอเสนอโครงการ และตรวจทานรายละเอียดต่าง ๆ ในโครงการตามแบบฟอร์ม FM001	เจ้าหน้าที่	7 วัน	หนังสือบันทึกข้อความ
4		ศูนย์บริการวิชาการแก่ชุมชนพิจารณา กลั่นกรองโครงการ	เจ้าหน้าที่	45 วัน	
5		เมื่อศูนย์บริการวิชาการได้พิจารณาแล้วกลั่นกรองเป็นที่เรียบร้อยแล้วแจ้งผลมายังคณบดี	ศูนย์ บก.		
6		ส่งเอกสารที่ศูนย์บริการวิชาการเขียนอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ให้หัวหน้าโครงการปรับแก้ไข	เจ้าหน้าที่		

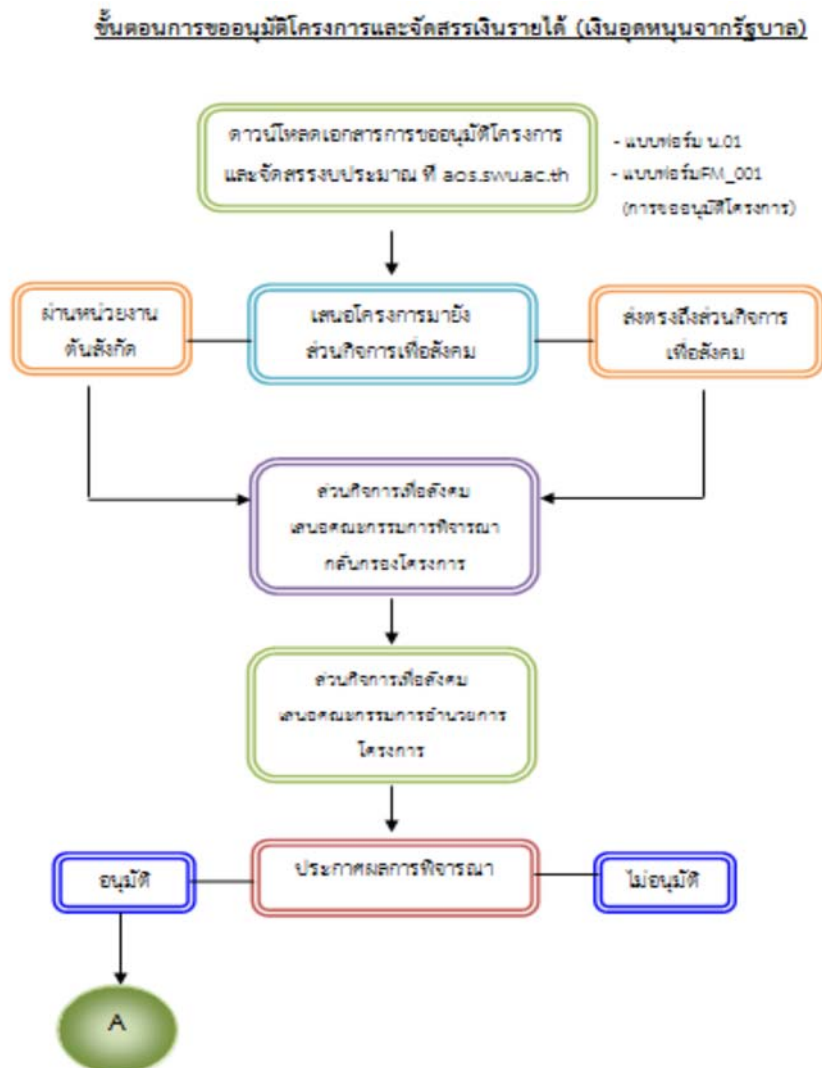
ภาพที่ 6.3 ก (1) ผังปฏิบัติงาน : ขั้นตอนการขอเสนอโครงการบริการวิชาการ

6.3 ข (2) แนวคิดการออกแบบด้านการบริการวิชาการ

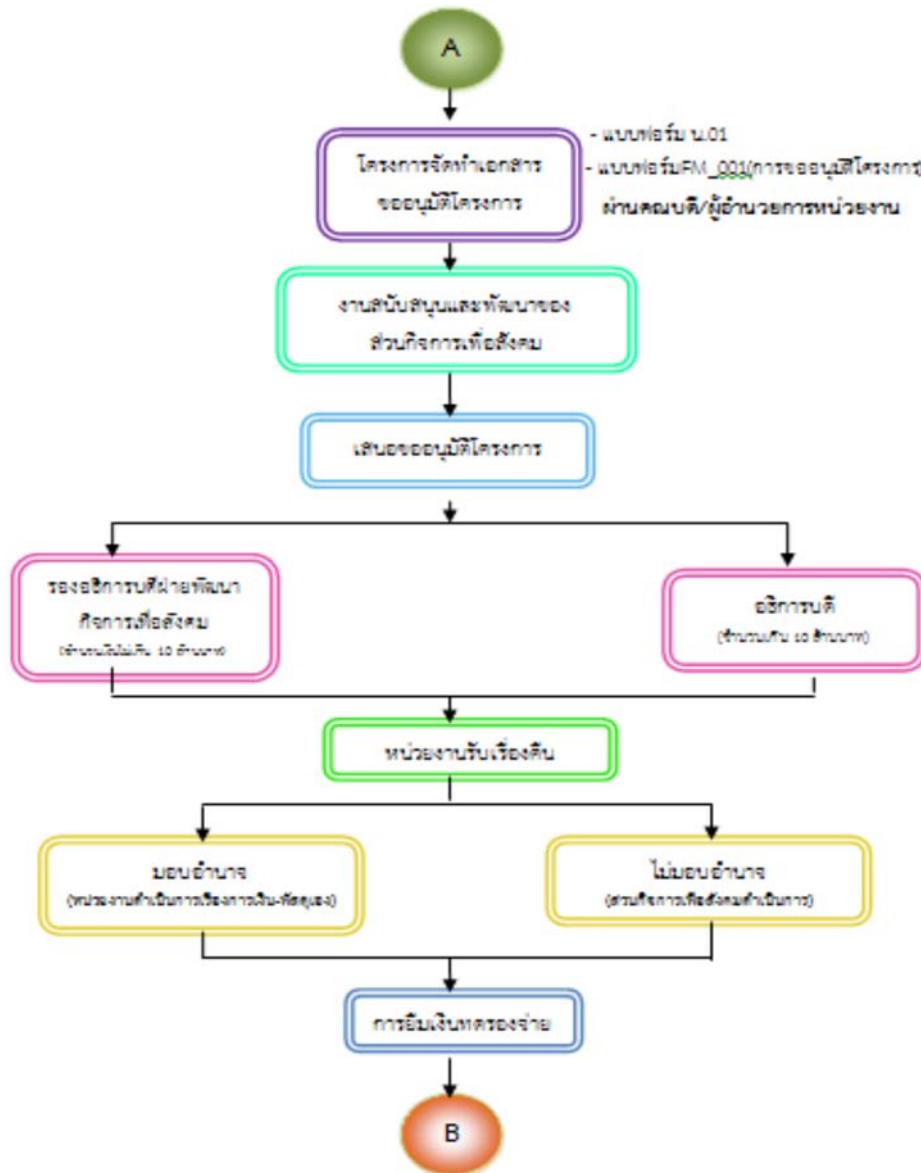
6.3 ข. การจัดการกระบวนการ ด้านบริการวิชาการ

6.3 ข (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติได้ออกแบบ Work Flow โดยสอดคล้องกับการดำเนินงานของส่วนกิจการเพื่อสังคม (ภาพที่ 6.3 ข (1))



ภาพที่ 6.3 ข (1.1) ขั้นตอนการขออนุมัติโครงการบริการวิชาการ



ภาพที่ 6.3 ข (1.2) ขั้นตอนการขออนุมัติจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน

6.3 ข (2) กระบวนการสนับสนุนด้านบริการวิชาการ

คณะพยาบาลศาสตร์ มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ โดยทำการประสานความร่วมมือกับส่วนกิจการเพื่อสังคม ทำให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ จากส่วนกิจการเพื่อสังคมรวมถึงระบบการติดตามการดำเนินงานจากโครงการบริการวิชาการทำให้หัวหน้าโครงการสามารถดำเนินการทำโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ข (3) การปรับปรุงระบบงาน การบริการ และกระบวนการ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์มีการปรับปรุงระบบงาน การบริการ และกระบวนการในการดำเนินการของงานด้านบริการวิชาการ โดยสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ส่วนกิจการเพื่อสังคมกำหนด ซึ่งถ้าเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับงานด้านบริการวิชาการ

ในระหว่างการทำงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการสามารถที่จะทำการสอบถามกับส่วนกิจการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัยฯ ได้ เพื่อปรับปรุงระบบงาน การบริการ และกระบวนการให้มีคุณภาพต่อไป

6.4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

6.4 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ในการดำเนินการของระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพได้ใช้หลักการดำเนินงาน ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณ ได้พิจารณาถึงความจำเป็นของการใช้ทรัพยากรโดยเฉพาะงบประมาณซึ่งมีอยู่จำกัดการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ กำหนดให้เป็นโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องและสนับสนุนความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ของคณะฯ รวมถึงสอดคล้องกับตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและการจัดทำค่าใช้จ่ายของโครงการ มีนโยบายให้ทำงานงบประมาณแบบพอตึ๊ดล คำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัด
2. ในกระบวนการทำงานได้ใช้ระบบการบริหารจัดการแบบลีน มาปรับปรุงการกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพรวมถึงการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานในระบบงานต่างๆ ให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง
3. มีการบริหารจัดการความเสี่ยงของกระบวนการทำงานครอบคลุมงานที่เป็นพันธกิจหลัก ได้แก่ด้านผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและการจัดการองค์กร และมีการติดตาม และรายงานผลการจัดการความเสี่ยงในวาระประชุมของคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาปรับปรุงทุกระยะ 6 เดือน
4. มีการควบคุมการใช้จ่ายเงินของคณะฯ อย่างเคร่งครัด โดยพิจารณาจากแผนงานที่วางไว้ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และมีการทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ทุกไตรมาส และมีการปรับปรุงแผนการเบิกจ่ายของงบประมาณเพื่อให้เบิกจ่ายได้ตามแผนฯ ร้อยละ 100 ในไตรมาสสุดท้าย มีการปรับแผนงานในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ
5. มีการติดตามกำกับการทำงานของแผนปฏิบัติการ และการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในแผนโครงการและแผนยุทธศาสตร์ ทุกระยะ 6 เดือน และระยะ 12 เดือน
6. มีนโยบายให้ใช้ทรัพยากรน้ำ ไฟฟ้า น้ำมัน และกระดาษอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายสำคัญในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี รวมถึงการนำระบบสารสนเทศออนไลน์มาใช้เพื่อลดการใช้กระดาษ

6.4 ข. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คณะฯ มีการจัดการห่วงโซ่อุปทานโดยแบ่งผู้ส่งมอบตามพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยแต่ละพันธกิจมีบทบาท/ความร่วมมือต่างกัน

ตารางที่ 6.4 ข. ส่งมอบตามพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยแต่ละพันธกิจ

พันธกิจ	บทบาทของผู้ส่งมอบและพันธมิตร ผู้ให้ ความร่วมมือ	กลไกที่สำคัญต่อการสื่อสาร	ข้อกำหนดที่สำคัญ
ด้านการผลิตบัณฑิต	คณะฯ จัดการเรียนรู้ให้ได้ผล การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตจากสถานบริการสุขภาพ	จัดให้มีการสัมมนาหลักสูตรระหว่างผู้ใช้บัณฑิต พยาบาลจากแหล่งฝึกและคณาจารย์ศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน	ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและสังคม
ด้านการวิจัย -แหล่งทุนภายในและ ภายนอก มหาวิทยาลัย -หน่วยงานภายนอกที่สนับสนุน	-สนับสนุนทุนวิจัย -สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ -ประชาสัมพันธ์ทุน	-โทรศัพท์ -หนังสือราชการ -E-mail	-ข้อพิจารณาการขอจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ -สัญญาการรับทุนข้อเสนอโครงการ -ข้อตกลงการรับทุนวิจัยร่วมกัน
ด้านการบริการวิชาการ และการฝึกอบรม	ส่วนกิจการเพื่อสังคม ทำการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ในทุกๆปี เพื่อให้เป็นแนวทางในการทำโครงการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย	ใน ส่วน งาน บริการ วิชาการของคณะ ทำการประชาสัมพันธ์ทางเมล เพื่อให้อาจารย์ทุกท่านทราบนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อทำการส่งโครงการบริการวิชาการ และขออนุมัติงบประมาณในการทำโครงการ	-การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ต้องมีการบูรณาการร่วมกันกับพันธกิจหลัก เช่น การบูรณาการกับการเรียนการสอน หรือ งานวิจัย -ให้ความสำคัญกับการรับใช้สังคม และให้มีความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ และสังคม (ซึ่งประกอบไปด้วยสุขภาพ การศึกษา วัฒนธรรมและกิจกรรมของผู้สูงอายุ) และสิ่งแวดล้อม

6.4 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

1. การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติในส่วนของสถานที่ ได้แก่

- มีการบำรุงรักษาและตรวจสอบอุปกรณ์การป้องกันอัคคีภัย ให้พร้อมใช้งาน มีถึงดับเพลิงขนาดเล็กตามจุดต่างๆ เพื่อเตรียมพร้อมกรณีเกิดอัคคีภัย มีการฝึกอบรมด้านการป้องกันอัคคีภัยให้แก่บุคลากรและนิสิตทุกปีงบประมาณ

- มีระบบกล้องวงจรปิด เพื่อป้องกันโจรกรรม ป้องกันเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นภายในคณะฯ

- หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินนอกเวลาปฏิบัติงาน กำหนดให้มีการรายงานข้อมูลทางไลน์กลุ่มหรือโทรศัพท์แจ้งเหตุให้ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีรับทราบและดำเนินการร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคารสถานที่ หากมีเรื่องที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน กำหนดให้มีการรายงานรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ และคณบดีรับทราบและพิจารณาแก้ปัญหาตามลำดับ

2. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่เกิดจากระบบงาน

กรณีมีระบบงานที่มีสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข อย่างทันท่วงทีหรือเกิดความผิดพลาดในระบบงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีจะเป็น ผู้ตัดสินใจในระดับต้นในการแก้ปัญหาเพื่อให้ทันท่วงที หากมีกรณีมีผลกระทบต่อบุคคล หรือการใช้งบประมาณ ก็จะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปปรึกษารองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ และคณบดี เพื่อพิจารณา

3. การเตรียมความพร้อมต่อการสูญหายทรัพย์สิน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี และพัฒนาฐานข้อมูลครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน

4. การเตรียมความพร้อมต่อการสูญหายของเอกสารที่สำคัญ กำหนดให้มีการสแกนข้อมูลเก็บเป็นเอกสาร Electronic document

6.4 ง. การจัดการนวัตกรรม

คณะฯ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในกิจกรรมการเรียนการสอน และนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน เช่น ผลงานสิ่งประดิษฐ์ และผลงานทางวิชาการ/วิจัย เป็นต้น

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

7.1 ก (1) ผลลัพธ์ด้านการรับเข้าศึกษา อัตราการคงอยู่ และ การเรียนรู้ของผู้เรียน

ปีการศึกษา 2560 พบว่า การดำเนินงานด้านการรับนิสิตเข้าศึกษาและอัตราการคงอยู่ เมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าการดำเนินการยังไม่ได้ผลลัพธ์แนวโน้มที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ (ตารางที่ 7.1 ก (1.1)) ส่วนด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีรายวิชาที่สอนแบบ (Active Learning) ร้อยละ 100 ส่วนรายวิชาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ มีเพียงร้อยละ 5.40 (ตารางที่ 7.1 ก (1.2))

ตารางที่ 7.1 ก (1.1) จำนวนของนิสิตระดับปริญญาตรีจำแนกตามปีการศึกษาและการรับเข้าการคงอยู่ (เทียบกับแผนการรับเข้า จำนวน 120คน)

ปีการศึกษา	นิสิต ที่รับเข้า		การลาออก/ การเรียนซ้ำชั้น		การคงอยู่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2557	122	101.60	11	9.01	111	90.98
2558	162	135.00	3	57.40	159	98.14
2559	101	84.16	3	2.97	98	97.02
2560	142	118.33	21	14.78	121	85.21

ตารางที่ 7.1 ก (1.2) จำนวนและร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนแบบ (Active Learning) และจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

วิธีการจัดการเรียนการสอน	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการสอนแบบActive Learning	37	100
จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	2	5.40

7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

7.1 ข (1) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการทำงาน

1) ด้านการผลิตบัณฑิต

นิสิตของคณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านคุณธรรมจริยธรรม มาอย่างต่อเนื่อง ระหว่างปีการศึกษา 2558-2560 (ตารางที่ 7.1 ข (1.1))

บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์มีอัตราสอบผ่านการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลในรอบ 1 ปี ได้ร้อยละ 100 (ตารางที่ 7.1 ข (1.2)) และอัตราการได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ร้อยละ 100 (ตารางที่ 7.1 ข (1.3)) และผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบัณฑิตในระดับดี และดีมาก (ตารางที่ 7.1 ข (1.4))

ส่วนผลการประเมินคุณภาพภายในของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะฯ ได้รับผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรในปีการศึกษา เท่ากับ 3.84 ระดับดี ส่วนปีการศึกษา 2558-2560 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้รับการยกเว้นการประเมินคุณภาพหลักสูตร เนื่องจากได้รับการรับรองคุณภาพจากสภาวิชาชีพ ประจำปีการศึกษา 2558-2562

ตารางที่ 7.1 ข (1.1) ผลงานและรางวัลของนิสิต

ชื่อนิสิตที่ได้รับรางวัล	รายละเอียดของรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล
นางสาวจรัสแสง กิจฉลอง	นักศึกษาพยาบาลดีเด่น ปีการศึกษา 2558	สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
นางสาวนฤมล แสงศรี	นักศึกษาพยาบาลดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรม ปีการศึกษา 2558	ที่ประชุมคณบดี / หัวหน้า สถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ของรัฐ (ทคพย.)
นางสาวกัญญา หัสนจันทร์	บุคลากรต้นแบบการบันทึก ทางการพยาบาล ปีการศึกษา 2559	ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน
นางสาวระพีพร แต้วटना	นักศึกษาพยาบาลดีเด่นด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ปีการศึกษา 2559	ที่ประชุมคณบดี / หัวหน้า สถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ของรัฐ (ทคพย.)
นางสาวนฤมล แสงศรี	นักศึกษาพยาบาลดีเด่น ปีการศึกษา 2559	สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
นางสาวพิมพ์มาศ หน่อสุวรรณ	นักศึกษาพยาบาลดีเด่น ปีการศึกษา 2559	สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
นางสาวพิชญา โกศลญวงค์	นักศึกษาพยาบาลดีเด่น ปีการศึกษา 2560	สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสาขา ภาคตะวันออก

ตารางที่ 7.1 ข (1.2) จำนวนและร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล
ระหว่างปีการศึกษา 2557 – 2560

ปีการศึกษา	นิสิตที่สอบผ่านการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล	
	จำนวน	ร้อยละ
2557	90	100
2558	96	100
2559	83	100
2560	*	

หมายเหตุ : บัณฑิตสอบผ่านครบ 100% ภายใน 1 ปี

* อยู่ระหว่างการรอผลสอบ ครั้งที่ 1

ตารางที่ 7.1 ข (1.3) จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

ปีการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
2557	90	100
2558	96	100
2559	82	100
2560	รอสำรวจ	

ตารางที่ 7.1 ข (1.4) ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ปีการศึกษา	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
2557	4.88
2558	4.029
2559	3.99
2560	ดำเนินการ

ตารางที่ 7.1 ข (1.5) ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตร

ปีการศึกษา	คะแนน	ระดับคุณภาพ	ผลการเปรียบเทียบกับ คู่แข่ง/คู่เทียบ
2557	3.84	ดี	
2558	*		
2559	*		
2560	*		

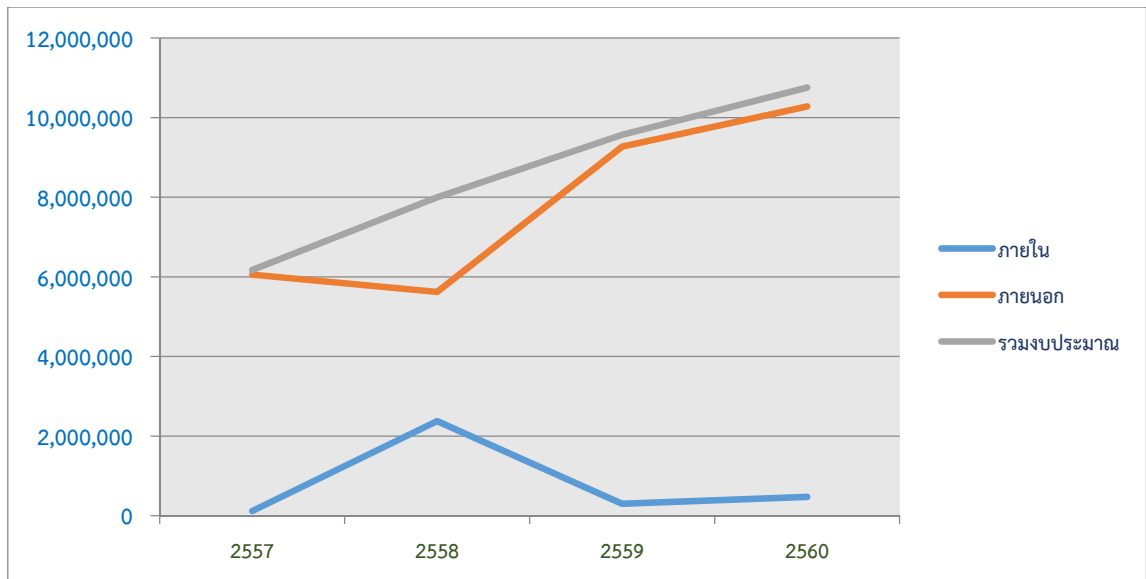
หมายเหตุ : * ปีการศึกษา 2558-2560 รายงานผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 1
(ได้รับการยกเว้น เนื่องจากได้รับการรับรองคุณภาพจากสภาวิชาชีพ ปีการศึกษา 2558-2562)

2) การผลงานวิจัย

ในปีการศึกษา 2560 คณะฯ มีสัดส่วนจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก) ต่ออาจารย์ประจำเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 7.1 ข (1.6)) ส่วนการเผยแพร่ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560 เมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานการเผยแพร่ผลงาน พบว่ามีแนวโน้มลดลง (ตารางที่ 7.1 ข (1.8)) และเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. พบว่าปีการศึกษา 2560 สัดส่วนเงินวิจัย/อาจารย์ประจำเท่ากับ 334,963 บาท สูงกว่ามาตรฐานของ สกอ.(180,000บาท/คน)

ตารางที่ 7.1 ข (1.6) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก)

ปีการศึกษา	จำนวนเงินที่สนับสนุน			จำนวนอาจารย์ ที่ปฏิบัติงาน จริง	สัดส่วนเงินวิจัย/ อาจารย์ประจำ (บาท/คน)
	ภายใน	ภายนอก	รวม		
2557	118,960	6,054,400	6,173,360	29	212,874
2558	2,376,100	5,622,930	7,999,030	26.5	301,850
2559	296,300	9,273,190	9,569,490	29	329,982
2560	471,070	9,912,800	10,383,870	31	334,963



ภาพที่ 7.1 ข (1.1) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก) ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560

ตารางที่ 7.1 ข (1.7) ข้อมูลโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
1	การสร้างโปรแกรม การดูแลที่บ้านเพื่อฟื้นฟู สุขภาพและเพิ่ม ความสามารถปฏิบัติ กิจกรรมประจำวัน ของผู้ป่วยโรคหลอดเลือด สมองหลัง จำหน่าย	อริสรา สุขวัจนี	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2557	100,000
2	พฤติกรรมส่งเสริม สุขภาพของญาติ ผู้ดูแลผู้ป่วยหัวใจ ล้มเหลว	จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2557	48,550
3	โครงการสนับสนุน วิชาการและการ จัดการเครือข่ายร่วม สร้างชุมชนท้องถิ่นน่า อยู่ ของกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออก	นิลภา จิระรัตนวรรณะ สุคนธ์ วรรณระอมร		สำนักงาน กองทุน สนับสนุน การสร้าง เสริม สุขภาพ	2557	6,054,400

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
4	ความตั้งใจไม่สูบบุหรี่ ตามบริบทครอบครัว ของวัยรุ่นตอนต้น ใน จังหวัดนครนายก	ชฎาภรณ์ วัฒนวิไล	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2557	58,960
5	ปัจจัยที่มีผลต่อการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ	ลาวัลย์ รัตนเสถียร พรทิพย์ ศรีเชี่ยวชาญ	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2557	30,000
6	การประเมิน สมรรถนะบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ ประจำปี การศึกษา 2556	จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ สุกัญญา เดวิเลาะ	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2557	30,000
7	การพัฒนารูปแบบ การดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุอย่างมีส่วน ร่วม บริบทชุมชนปาก คลอง 16 ตำบลบึง พระอาจารย์ อำเภอ องครักษ์ จังหวัด นครนายก	ธนกมณ ลีศรี	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2558	100,000
8	การพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอน เรื่องเพศศึกษาใน โรงเรียนระดับ ประถมศึกษา เพื่อ ป้องกันพฤติกรรม เสี่ยงทางเพศ”	ผกาพรรณ บุญเต็ม	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2558	100,000

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
9	รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของแกนนำ อาสาสมัครหมู่บ้าน เพื่อการสร้างเสริม สุขภาพชุมชน : กรณีศึกษาชุมชน จังหวัดนครนายก	อริสรา สุขวัจน์	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2558	135,000
10	การสร้างชุมชน ต้นแบบเพื่อป้องกัน และควบคุม โรคเบาหวานโดย ชุมชนมีส่วนร่วม	อริสรา สุขวัจน์	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2558	145,000
11	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมเพื่อ พัฒนาต้นแบบการ เตรียมชุมชนสังคม สูงอายุแบบบูรณาการ : ระยะที่ 2	ดวงเดือน รัตนะ มงคลกุล (50%) วิมลวรรณ เลิศวงศ์เผ่าพันธุ์ (5%) ชฎาภรณ์ วัฒนวิไล (5%)	เงินแผ่นดิน		2558	1,365,600
12	ผลของโปรแกรม LATH ต่อพฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพของ ญาติผู้ดูแลผู้ป่วย ภาวะหัวใจล้มเหลว	จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ	เงินแผ่นดิน		2558	170,500
13	การพัฒนา ความสามารถดูแล ผู้ป่วยโรคหลอดเลือด สมองของผู้ดูแล	อริสรา สุขวัจน์	เงินแผ่นดิน		2558	300,000
14	วิจัยการเรียนการสอน เรื่อง ผลของการฝึก ตรวจสอบวิธีคิดอย่าง มีวิจารณ์ญาณที่มีต่อ ความสามารถในการ กำหนดข้อวินิจฉัย	เอื้อญาติ ชูชื่น	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2558	30,000

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
	ทางการพยาบาลจิต เวช					
15	ความพึงพอใจของ นิสิตต่อ สภาพแวดล้อมใน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ	สุกัญญา เดวีเลาะ	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2558	30,000
16	โครงการศูนย์ สนับสนุนวิชาการการ ดูแลเด็กปฐมวัย: พื้นที่ ภาคตะวันออก (ระยะ ที่ 3)	สุคนธ์ วรรณระอมร นิลภา จิระรัตน์วรรณ ทัศนียา วังสะจันทานนท์ ศรีสุดา รัศมีพงศ์ จารุวรรณ ไผ่ตระกูล ผกาพรรณ บุญเต็ม นฤเนตร จุฬากาญจน์		สำนักงาน กองทุน สนับสนุน การสร้าง เสริม สุขภาพ	2558	3,077,730
17	โครงการการประเมิน ภายนอกโครงการเงิน อุดหนุนเพื่อการดูแล เด็กแรกเกิด : จังหวัด สระแก้ว	สุคนธ์ วรรณระอมร นิลภา จิระรัตน์วรรณ แสงเดือน แท่งทองคำ		สำนักงาน กองทุน สนับสนุน การสร้าง เสริม สุขภาพ	2558	2,545,200
18	การประเมินความพึง พอใจของผู้ใช้บัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ ซึ่งสำเร็จ	อริสรา สุขวัจน์	เงินรายได้ คณะ พยาบาล ศาสตร์		2559	26,300

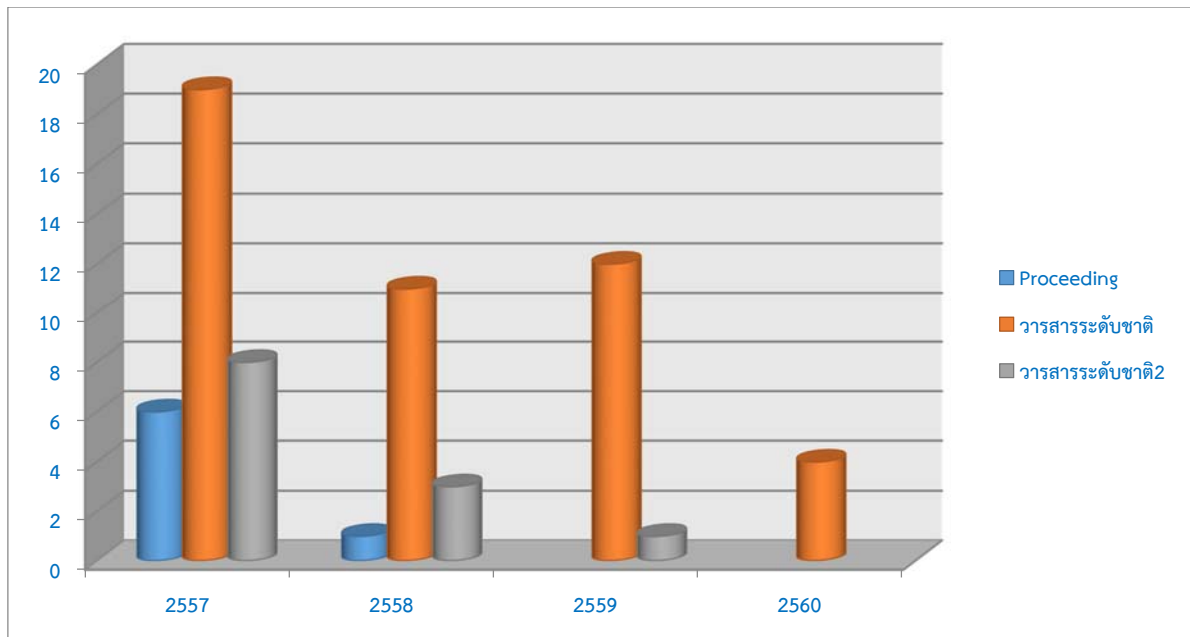
ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
	การศึกษาในปี การศึกษา 2557					
19	การพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมสุขภาพ เพื่อป้องกันและ ควบคุมโรคไม่ติดต่อ เรื้อรังโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน	อริสรา สุขวักนี	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2559	170,000
20	ผลของการเรียนการ สอนโดยใช้แนววิถี พุทธต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของ นักเรียนในระดับชั้น ประถมศึกษา	ผกาพรรณ บุญเต็ม	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2559	100,000
21	โครงการการประเมิน ภายนอกโครงการเงิน อุดหนุนเพื่อการดูแล เด็กแรกเกิด พื้นที่ภาค กลาง	สุคนธ์ วรรณระอมร		สำนักงาน กองทุน สนับสนุน การสร้าง เสริม สุขภาพ	2559	2,333,940
22	โครงการทบทวนและ ประเมินผลการ ดำเนินงานโครงการ พัฒนานวัตกรรมการ ขับเคลื่อนงาน ครอบครัวอบอุ่นใน ระดับพื้นที่	นิลภา จิระ รัตนวรรณะ		สำนักงาน กองทุน สนับสนุน การสร้าง เสริม สุขภาพ	2559	1,983,000
23	โครงการศูนย์วิชาการ เพื่อสุขภาวะเด็ก ปฐมวัยโดยครอบครัว และชุมชนเป็นฐาน: ภาคตะวันออก และ	สุคนธ์ วรรณระอมร นิลภา จิระรัตนวรรณะ ทัศนียา วังสะจันทานนท์		สำนักงาน กองทุน สนับสนุน การสร้าง เสริม สุขภาพ	2559	4,956,250

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ศรีสุตา รัศมีพงศ์ จารุวรรณ ไผ่ตระกูล ผกาพรรณ บุญเต็ม				
24	รูปแบบการจัดการ เพื่อส่งเสริม ความสามารถและ คุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุในชนบทที่มี ฐานะยากจน	อริสรา สุขวัจน์	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2560	150,000
25	การพัฒนารูปแบบ การดูแลผู้ป่วยโรคไต ระยะสุดท้ายแบบ ประคับประคองใน เขตตำบลองครักษ์ จังหวัดนครนายก	ผกาพรรณ บุญเต็ม	เงินรายได้ มหาวิทยาลัย		2560	140,000
26	ผลของโปรแกรม LATH ต่อคุณภาพ ชีวิตของผู้ป่วยโรค หลอดเลือดหัวใจโคโร นารี	จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ	เงินแผ่นดิน		2560	175,500
27	การพัฒนาต้นแบบ การเตรียมชุมชน สังคมสูงอายุแบบ บูรณาการด้วยพหุ วิชาลัย	ดวงเดือน รัตนะมงคลกุล	เงินแผ่นดิน		2560	2,834,900
28	การพัฒนาชุมชน ต้นแบบการส่งเสริม จริยธรรมแก่เยาวชน : กรณีศึกษาชุมชนบ้าน ม่วงหวาน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	อริสรา สุขวัจน์	เงินแผ่นดิน		2560	270,000

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการวิจัย	ชื่อหัวหน้า โครงการ	ชื่อแหล่งทุน		ปี การศึกษา	งบประมาณ
			ภายใน	ภายนอก		
29	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในแบบประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน : เกณฑ์คะแนนแบบรูปรีค	วัชรีย์ ด้านกุล	เงินรายได้คณะพยาบาลศาสตร์		2560	22,000
30	การพัฒนาต้นแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะในตนเองในการดูแลแลประคับประครองของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	วิมลวรรณ เลิศวงศ์เผ่าพันธุ์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)		2560	369,600

ตารางที่ 7.1 ข (1.8) ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานะข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560 (อ้างอิงข้อมูลจาก AUNQA ประจำปีการศึกษา 2560)

ปีการศึกษา	จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่ตีพิมพ์				ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก
	Proceeding	ระดับชาติ	ระดับนานาชาติ	รวม	
2557	6	19	8	33	1.12 (33/29)
2558	1	11	3	15	0.57 (15/26.5)
2559		12	1	13	0.41 (12/29)
2560		4		4	0.01 (3.2/31)



ภาพที่ 7.1 ข (1.2) ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560

ตารางที่ 7.1 ข (1.9) ข้อมูลโครงการวิจัย/งานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่องวิจัย	ชื่อผู้เผยแพร่ ผลงาน	วารสาร		ปีการศึกษา	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
			ระดับชาติ	ระดับ นานาชาติ		
1	Risk factors for the development of stress urinary incontinence during pregnancy in primigravidae : a review of the literature.	Bussara Sangsawang Nucharee Sangsawang		European journal of Obstetrics & Gynecology and Reproductive Biology 178 (2014)	2557	1 คะแนน
2	Effect of Laughing Training on Stress Levels in Thai Private Office Workers.	Uayart Chuchuen		Journal of the Medical Association of Thailand Vol.98 Suppl.9 2015	2558	1 คะแนน

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่องวิจัย	ชื่อผู้เผยแพร่ ผลงาน	วารสาร		ปีการศึกษา	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
			ระดับชาติ	ระดับ นานาชาติ		
3	Effects of Laughing Training on Serum Cortisol and Nitrite Levels in Thai Private Office Workers	Uayart Chuchuen		Journal of the Medical Association of Thailand Vol.99 Suppl.11 2016	2559	1 คะแนน

ตารางที่ 7.1 ข (1.10) จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ระหว่างปีการศึกษา 2557 -2560

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง วิจัย	ชื่อผู้ เผยแพร่ ผลงาน	ประเภทผลงานทรัพย์สินทาง ปัญญา			ปีการศึกษา	หมายเหตุ
			สิทธิบัตร	อนุสิทธิ ติ	ลิขสิทธิ์		
1	การส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไทยในชนบทที่เป็นโรคเบาหวานชนิดที่ 2 โดยกลุ่มช่วยเหลือตนเอง : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	อริสรา สุขวักนี้			√	2552	วรรณกรรม
2	ประสิทธิผลของโปรแกรมฟื้นฟูสภาพต่อความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุเบาหวาน	อริสรา สุขวักนี้			√	2554	วรรณกรรม

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง วิจัย	ชื่อผู้ เผยแพร่ ผลงาน	ประเภทผลงานทรัพย์สินทาง ปัญญา			ปีการศึกษา	หมายเหตุ
			สิทธิบัตร	อนุสิทธิ	ลิขสิทธิ์		
3	อุปกรณ์ช่วยออก กำลังกายสำหรับ ผู้ป่วยอัมพาตที่มี ขาอ่อนแรง	อริสรา สุขวัจณี	√			2554	สิ่งประดิษฐ์
4	การพัฒนาเกมส์ ฝึกสมองเพื่อ ป้องกันภาวะ สมองเสื่อมโดย ชุมชนมีส่วนร่วม	ผกาพรรณ บุญเต็ม	√			2560	สิ่งประดิษฐ์

7.1 ข (2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉิน และมีผลลัพธ์การดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 7.1 ข (2) กิจกรรมและผลการดำเนินงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

กิจกรรมเตรียมพร้อมต่อภาวะ ฉุกเฉิน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ปีการศึกษา 2561
- โครงการอบรมให้ความรู้แล ฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัย	จำนวนเหตุการณ์เกิด เหตุอัคคีภัย 0 เหตุการณ์	0	0	0
- จัดบริษัทบำรุงรักษาระบบ ดับเพลิงให้ใช้งานได้				
- ตรวจสอบระบบการป้องกัน ไวรัสให้เป็นปัจจุบัน	จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับ การร้องเรียนว่าเครื่อง คอมพิวเตอร์มีการติด ไวรัส 0 เหตุการณ์	0	0	0

7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2561 คณะฯ มีโครงการจัดซื้อจัดจ้างทางพัสดุ ที่ไม่ได้รับการส่งมอบตาม
เวลาที่กำหนด ดังนี้คือ

1. โครงการจ้างทำความสะอาดอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ พบปัญหาคือทางบริษัทไม่ได้ทำ
ความสะอาดตามที่กำหนดใน TOR ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ได้มีการคิดค่าปรับความล่าช้าในการส่ง
มอบงาน และปีงบประมาณ พ.ศ.2561 พบปัญหาในไตรมาสแรกบริษัททำความสะอาดไม่ได้ทำความสะอาด
ตามที่กำหนดใน TOR และได้ขอยกเลิกจ้างทำความสะอาด โดยให้เหตุผลว่าค่าจ้างไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน

คณะฯ ได้แก่ปัญหาทางคือ การปรับปรุงค่าจ้างสูงขึ้น และปรับปรุงข้อตกลงการปฏิบัติงานให้รัดกุมขึ้น พร้อมกับจ้างงานกับบริษัทที่ได้มาตรฐาน

2. โครงการปรับปรุงทาสีอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ได้มีความล่าช้าในการดำเนินการและทำให้ต้องมีการเบิกจ่ายงบประมาณเหลือปี ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เนื่องจากมีความล่าช้าในขั้นตอนกระบวนการประกวดราคา ที่ต้องมีการดำเนินการประกวดราคา 2 รอบ เนื่องจากรอบแรกไม่มีบริษัทที่มีผลงานตามที่กำหนดใน TOR และพบปัญหาเรื่องแบบก่อสร้างที่ต้องใช้เวลาในการปรับปรุงแบบก่อสร้างและต้องเริ่มกระบวนการประกวดราคาในปีงบประมาณ พ.ศ.2561

3. โครงการต่าข่ายดักนก ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีการดำเนินการล่าช้าเนื่องจากการติดตั้งต่าข่ายดักนกได้มีการตกลงราคาและได้บริษัทที่รับจ้างพร้อมทำสัญญาจ้างแล้ว แต่ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เนื่องจากต้องรอการติดตั้งพร้อมกับโครงการทาสีอาคารคณะพยาบาลศาสตร์

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

7.2 ก. เงินที่ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า

รายชื่อ	จำนวนเงิน (บาท)
นิรินทร์ญา จิตราพัฒน์	5,000
นิสิตพยาบาล รุ่นที่ 13	10,000

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

7.3 ก (1) อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร

จากข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าปีการศึกษา 2560 มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (FTES) มีแนวโน้มดีขึ้น และสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามที่ สกอ. กำหนด

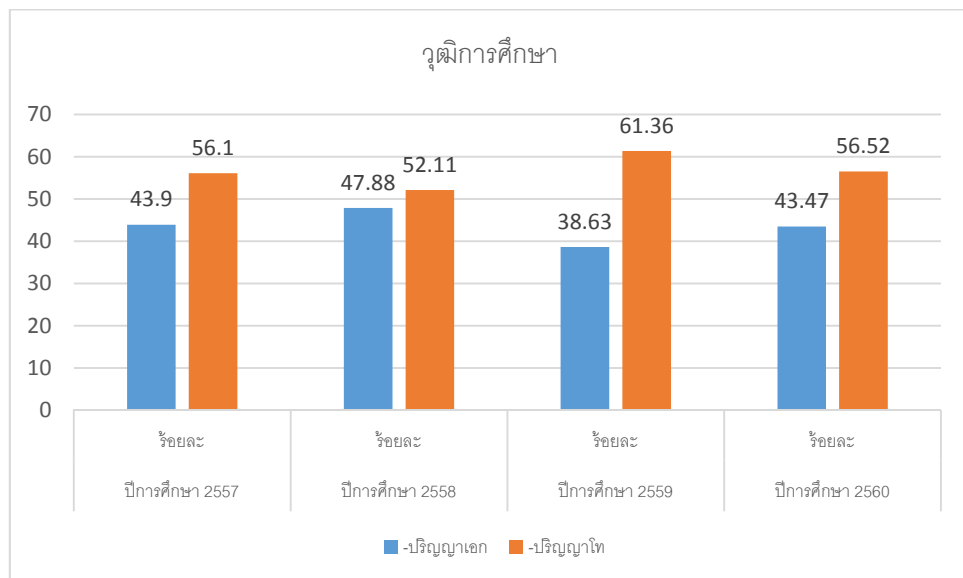
ส่วนด้านขีดความสามารถ พบว่าแนวโน้มของอาจารย์ประจำมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการยังไม่มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 7.3 ก (1.1) สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (FTES)

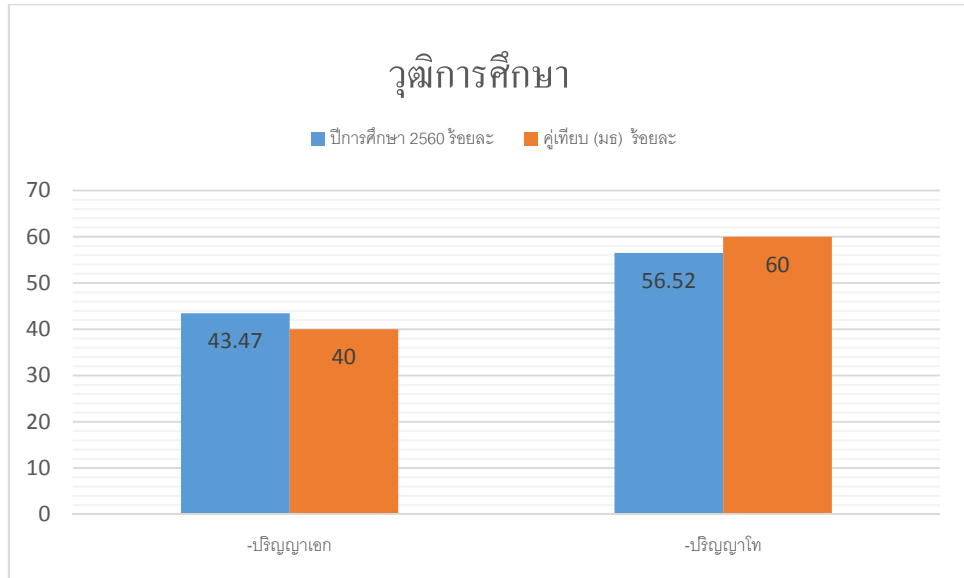
ปีการศึกษา	จำนวนนิสิตเต็มเวลา (FTES)	จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง	เกณฑ์มาตรฐาน	จำนวนอาจารย์: นิสิต	เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	แปลผล
2557	165.31	29	1:6	1:5.70	- 0.3	ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
2558	196.58	26.5	1:6	1:7.42	+ 1.42	สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
2559	223.83	29	1:6	1:7.72	+ 1.72	สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
2560	238.31	32	1:6	1:7.45	+ 1.45	สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

ตารางที่ 7.3 ก (1.2) จำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

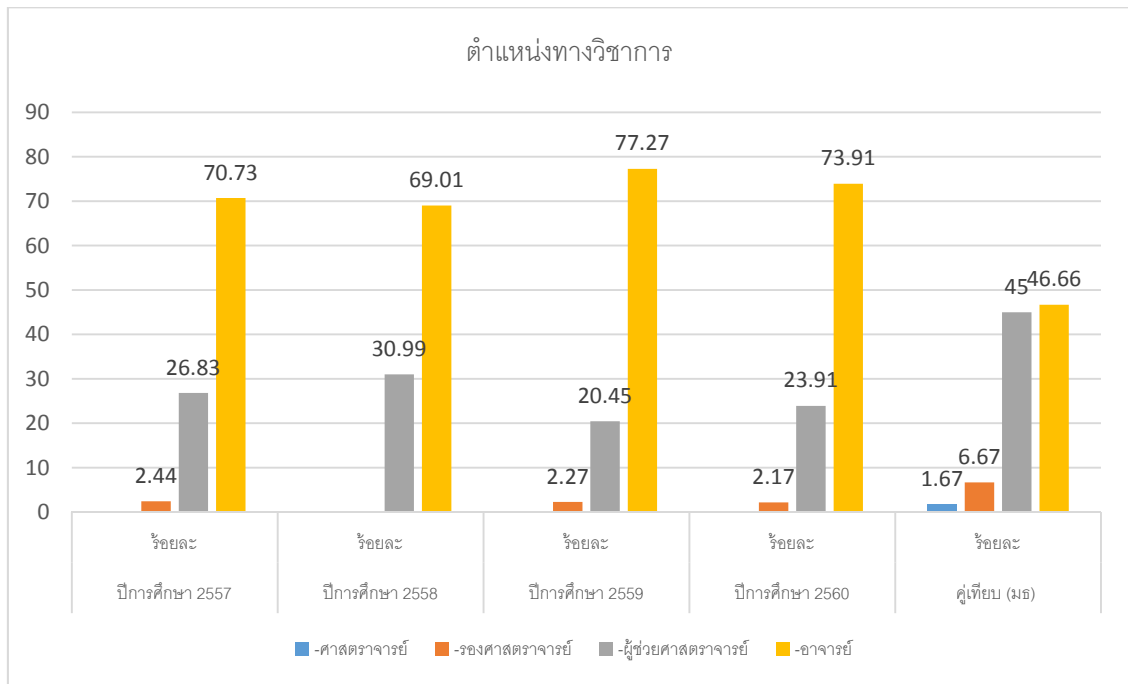
ตำแหน่งทางวิชาการ/ ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560		คู่เทียบ (มธ) ปีการศึกษา 2560	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิมัธยมศึกษา										
-ปริญญาเอก	18	43.90	17	47.88	17	38.63	20	43.47	24	40.00
-ปริญญาโท	23	56.10	18.5	52.11	27	61.36	26	56.52	36	60.00
รวม	41	100	35.5	100	44	100	46	100	60	100
2. ตำแหน่งทางวิชาการ										
-ศาสตราจารย์									1	1.67
-รองศาสตราจารย์	1	2.44			1	2.27	1	2.17	4	6.67
-ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	26.83	11	30.99	9	20.45	11	23.91	27	45.00
-อาจารย์	29	70.73	24.5	69.01	34	77.27	34	73.91	28	46.66
รวม	41	100	35.5	100	44	100	46	100	60	100



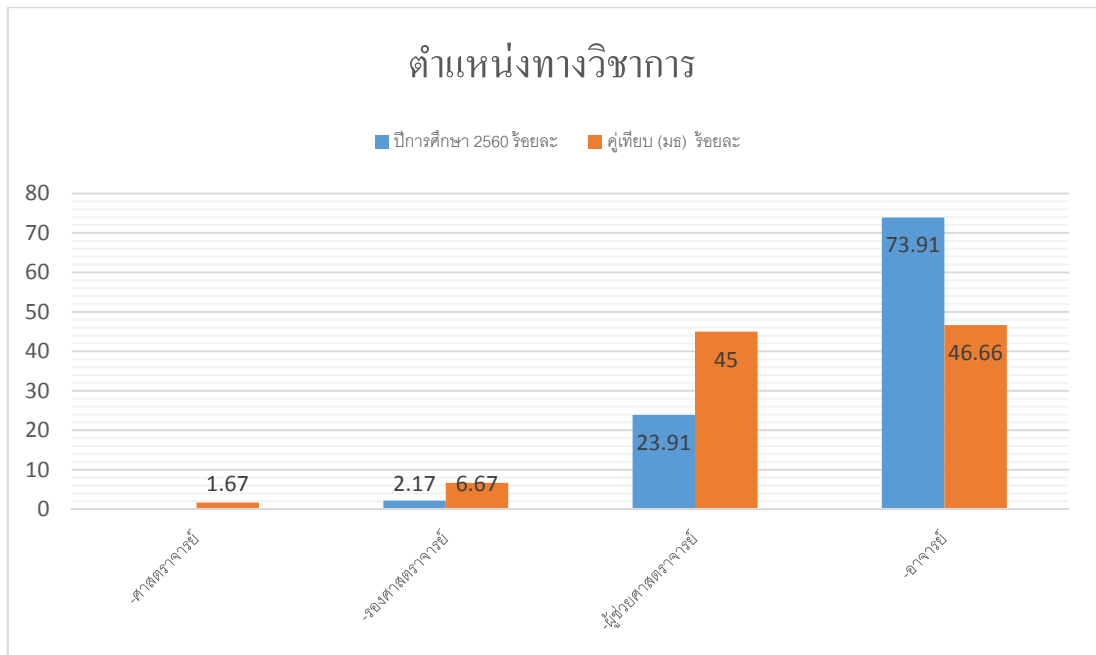
ภาพที่ 7.3 ก (1.1) วุฒิมัธยมศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ



ภาพที่ 7.3 ก (1.2) วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ และคู่เทียบในปีการศึกษา 2560



ภาพที่ 7.3 ก (1.3) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ



ภาพที่ 7.3 ก (1.4) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ และคู่เทียบในปีการศึกษา 2560

7.3 ก (2) บรรยาการการทำงาน

ด้านบรรยาการการทำงานของบุคลากรพบว่าแนวโน้มของการได้รับรางวัล การลาออกและข้อร้องเรียน ยังไม่มีแนวโน้มผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 7.3 ก (2) ข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับรางวัล การขาดงาน ลาออกและข้อร้องเรียน

ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การได้รับรางวัล หรือยกย่องชมเชย								
1)สายวิชาการ	0	0	1	3.77	1	3.44	1	3.23
2)สายสนับสนุนวิชาการ	0	0	0	0	0	0	0	0
2 การขาดงาน								
1)สายวิชาการ	0	0	0	0	0	0	0	0
2)สายสนับสนุนวิชาการ	0	0	0	0	0	0	0	0
3. การลาออกของบุคลากร								
1)สายวิชาการ	0	0	4	11.26	6	13.64	0	0
2)สายสนับสนุนวิชาการ	0	0	3	10.71	2	7.69	0	0
4.ข้อร้องเรียนของบุคลากร								
1)สายวิชาการ	0	0	0	0	1	3.44	0	0
2)สายสนับสนุนวิชาการ	0	0	1	4.0			1	4.0

7.3 ค. ความผูกพันของบุคลากร

7.3 ค (1) ผลประเมินความผูกพันของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คณะฯ ได้ประเมินความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากรพบว่า บุคลากรของคณะฯ มีความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและความผูกพันในระดับสูงทั้งสามด้าน ได้แก่ อยู่ดีมีสุข (Well-Being) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the best) (ตารางที่ 7.3 ค (1.1)) และเมื่อเปรียบเทียบกับศาสตร์ความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและความผูกพันตามประเภทกลุ่มบุคลากร พบว่า บุคลากรสายบริหารมีความรู้สึกอยู่ดีมีสุขและผูกพัน ตามปัจจัยทั้งสามด้าน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ (ตารางที่ 7.3 ค (1.2))

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกอยู่ดีมีสุขและผูกพัน ที่จำแนกเป็นปัจจัยปัจจัยพื้นฐานและกลุ่มปัจจัยจิตใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มมีดังนี้ (ตารางที่ 7.3 ค (1.2))

1) บุคลากรสายบริหาร ประเมินว่าปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน 3 ลำดับแรกคือ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงานส่วนปัจจัยจิตใจ (Motivator Factors) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 ลำดับแรกคืองานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา และ โอกาสในการพัฒนา

2) บุคลากรสายวิชาการ ประเมินว่าปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่วนปัจจัยจิตใจ (Motivator Factors) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 4 ลำดับแรกคือภาพลักษณ์องค์กร ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ งานที่ท้าทาย และโอกาสในการพัฒนาทั้งนี้มีข้อสังเกตว่าบุคลากรสายวิชาการประเมิน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสวัสดิการ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนเกินมาก และเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับสถาบันการศึกษาที่อื่นบางแห่งให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

3. บุคลากรสายปฏิบัติการ ประเมินกลุ่มปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน 3 ลำดับแรกคือ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงานส่วนปัจจัยจิตใจ (Motivator Factors) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 ลำดับแรกคือ ปัจจัยงานที่ท้าทายความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ และโอกาสในการพัฒนา

ตารางที่ 7.3 ค (1.1) ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
Well-Being (BE)	3.98	0.51	ระดับสูง
Belonging (BL)	4.08	0.51	ระดับสูง
Doing the best (BS)	4.15	0.46	ระดับสูง

ตารางที่ 7.3 ค (1.2) คะแนนเฉลี่ยของความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติการ

ประเภทบุคลากร	Well-Being (BE)			Belonging (BL)			Doing the best (BS)		
	Mean	SD	แปลผล	Mean	SD	แปลผล	Mean	SD	แปลผล
สายบริหาร	4.1	0.5	สูง	4.4	0.4	สูง	4.3	0.3	สูง
สายวิชาการ	3.8	0.8	สูง	3.9	0.9	สูง	4.1	0.9	สูง
สายปฏิบัติการ	4.1	0.9	สูง	4.2	0.9	สูง	4.1	0.9	สูง

ตารางที่ 7.3 ค (1.3) คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานและกลุ่มปัจจัยจูงใจจำแนกตามกลุ่มบุคลากร

ปัจจัย	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ
	Mean	Mean	Mean
1.กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)			
RS สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป	4.0	3.7	4.2
RC สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.1	3.8	4.2
JS ความมั่นคงในการทำงาน	4.0	3.8	4.1
CO ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.5	2.9	3.6
BF สวัสดิการ	3.5	2.7	3.4
WE สภาพการทำงาน	3.3	3.1	3.7
WL สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.1	2.7	3.3
2.กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)			
CA ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ	3.9	4.0	4.0
IC การสื่อสารในองค์กร	3.7	3.4	3.7
CW งานที่ท้าทาย	4.4	4.0	4.1
DO โอกาสในการพัฒนา	4.4	4.1	4.0
CG ความก้าวหน้าในงาน	4.2	3.8	3.6
RO การได้รับการยอมรับนับถือ	3.9	3.6	3.7
CI ภาพลักษณ์องค์กร	3.9	3.5	4.1

7.3 ค (2) การจัดการผลการดำเนินการ

จากผลการประเมินพบว่าบุคลากรทุกประเภทมีความอยู่ดีมีสุขและผูกพันกับคณะฯ ในระดับที่สูงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทั้งสามกลุ่ม คือความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 คณะฯ ได้มีกิจกรรมที่เพิ่มความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับคือกิจกรรมอวยพรวันเกิดผ่านทางไลน์กลุ่มของคณะฯ ส่วนปัจจัยที่ต้องปรับปรุงคือ ในกลุ่มสายวิชาการต้องปรับปรุงเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ลดภาระงานสอนลงโดยการจ้างครูพี่เลี้ยง และสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มค่าตอบแทนภาระงานสอนเกิน

7.3 ง. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

พบว่าบุคลากรสายบริหารและสายวิชาการได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการครบร้อยละ 100 แต่บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ ร้อยละ 75

ตารางที่ 7.3 ง. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร และผู้นำ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับ ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	1	4.3	5	27	2	7.4	2	7.7
2.ร้อยละผู้บริหารที่ ได้รับการฝึกอบรม ทางด้านบริหาร	14	100	12	92.31	12	92.31	13	100
3.ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการ พัฒนาทางด้านวิชาการ	27	100	23	100	31	96.77	33	100
4.ร้อยละของบุคลากร สายปฏิบัติการที่ได้รับ การพัฒนาทางด้าน สนับสนุนวิชาการ	23	100	23	100	23	100	18	75

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล : ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง

7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

7.4 ก (1) ผลลัพธ์การนำองค์กร การกำกับดูแลและธรรมาภิบาล

ตารางที่ 7.4 ก (1.1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 - 2561

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.2559		ปีงบประมาณ พ.ศ.2560		ปีงบประมาณ พ.ศ.2561	
	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
ด้านคุณลักษณะการ บริหารงานของคณะกรรมการ ประจำคณะพยาบาลศาสตร์	3.27	ดี	3.51	ดี	2.86	ดี
ด้านการบริหารตามหลักธรร มาภิบาล	3.21	ดี	3.39	ดี	2.89	ดี

ตารางที่ 7.4 ก (1.2) ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแล

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปีงบประมาณ 2558	ปีงบประมาณ 2559	ปีงบประมาณ 2560	ปีงบประมาณ 2561
1	ข้อร้องเรียนที่ บุคลากรร้องเรียนผ่าน ส่วนวินัยและ กฎหมาย	เรื่อง	-	-	-	-
2	ข้อร้องเรียนที่ บุคลากรร้องเรียนผ่าน หน่วยงานภาครัฐ ภายนอก	เรื่อง	1	-	-	1
3	ข้อทักท้วงจาก สำนักงานตรวจสอบ ภายใน	เรื่อง	-	1	-	-

7.3 ก (2) ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

คณะฯ ได้จัดบริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครนายก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพครอบครัวในกลุ่มประชากรเด็ก วัยทำงาน และผู้สูงอายุ พบว่าคณะฯ ได้รับเงินสนับสนุนการจัดโครงการบริการวิชาการเงินแผ่นดินเพิ่มสูงขึ้น (ตารางที่ 7.4 ก (1.4))

ตารางที่ 7.4 ก (1.3) ข้อมูลจำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและงบประมาณที่สนับสนุน
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2558 -2561

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการ	จำนวน งบประมาณ	แหล่งสนับสนุนงบประมาณ
2558	8	1,423,554	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2559	5	1,498,395	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2560	6	2,153,480	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2561	9	2,702,950	งบประมาณเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 7.4 ก (2) ข้อมูลโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2558 -2561

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
1	โครงการนครนายก :จังหวัดสร้างเสริมสุขภาพ	2558	250,000	แกนนำสุขภาพและประชาชน จำนวน 100 คน	-โรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลบ้านกระเหรี่ยง -โรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลบ้านใน -โรงเรียนวัดอรุณรังษี	- อสม.แกนนำในชุมชน มีความรู้และสามารถสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ - ประชาชนมีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพตนเอง ทำให้ภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค NCD ลดลง
2	โครงการพัฒนาคุณภาพการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอลำปาง จังหวัดนครนายก	2558	41,870	เด็กนักเรียนครู พี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 290 คน	ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอลำปาง จังหวัดนครนายก และคณะพยาบาลศาสตร์ มศว	- ทำให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้มแข็งและมีคุณภาพสามารถดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยได้ - เด็กปฐมวัยมีสุขภาพและมีพัฒนาการและการเรียนรู้สมวัยตามศักยภาพ
3	โครงการชุมชนไทยไร้ควันบุหรี่	2558	200,000	นักเรียนในตำบลองครักษ์ จำนวน 360 คน	ณ โรงเรียนอนุบาลองครักษ์ (ผดุงองครักษ์ประชา) ต.องครักษ์ อ.องครักษ์	-เกิดเครือข่ายในการรณรงค์ให้สังคมโลกปลอดบุหรี่โดยเริ่มจากชุมชนไทยปลอดบุหรี่สู่

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
					จ.นครนายก	มหาวิทยาลัย ปลอดบุหรี่ สังคมไทยปลอด บุหรี่ นำไปสู่ สังคมโลกปลอด บุหรี่
4	โครงการโภชนาการ ดีมีสุข	2558	120,000	เด็กนักเรียนครู พี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 290 คน	ณ โรงเรียน อนุบาลองครักษ์ (ผดุงองครักษ์ ประชา) ต.องครักษ์ อ.องครักษ์ จ.นครนายก	-ผู้ที่เข้าร่วม กิจกรรมมี ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะใน การดูแลสุขภาพ อนามัยด้านการ บริโภคอาหาร และการ ประเมินภาวะ โภชนาการของ ตนเองและ บุคคลใน ครอบครัว
5	โครงการ การ พัฒนาระบบการ ดูแลผู้สูงอายุใน ชุมชนแบบมีส่วนร่วม	2558	292,184	ผู้สูงอายุ อาสาสมัคร สาธารณสุข ผู้นำชุมชน และ สมาชิก อบต. แกนนำผู้สูงอายุ จำนวน 1,000 คน	ณ ตำบลป่าชะ และตำบลศรี กะอาง อ.บ้านนา จ.นครนายก	- ลดการ เจ็บป่วยจากโรค ที่สามารถ ป้องกันได้ ใน กลุ่มผู้สูงอายุที่ เจ็บป่วย สามารถควบคุม โรคได้ ไม่มี ภาวะแทรกซ้อน -ลดค่าใช้จ่ายใน การรักษาและ การเดินทางไป ใช้บริการ สุขภาพจาก โรงพยาบาล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
						-ส่งเสริมให้เกิดสังคมช่วยเหลือเกื้อกูลจากการมีจิตอาสาของผู้สูงอายุและอสม.
6	โครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนเขตอำเภอองครักษ์อย่างมีส่วนร่วม : การจัดการและดูแลภาวะกลั้นปัสสาวะไม่อยู่	2558	202,300	ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลและครอบครัว จำนวน 141 คน	ณ คณะพยาบาลศาสตร์ , โรงพยาบาลศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ต.คลองใหญ่ จ.นครนายก	-ผู้สูงอายุที่สามารถดำรงความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง ไม่มี ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในการทำกิจวัตรต่าง ๆ -สมาชิกในครอบครัวมีศักยภาพสูงสุด ในหารายได้ ตามที่ต้องการ และช่วยลดค่าใช้จ่ายของครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้
7	โครงการสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดนครนายก: มศว.ร่วมใจดูแล	2558	300,000	ประชาชน (เด็กวัยรุ่น ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุและผู้พิการ) จำนวน 400 คน	ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	- ประชาชนสามารถประกอบกิจการงานหารายได้เลี้ยงตัวเอง ครอบครัวและ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	สุขภาพทุกกลุ่มวัยทั้งกายและจิต				โรงพยาบาล บ้านนา โรงพยาบาล ส่งเสริม สุขภาพ อ.บ้านนา และวัดทอง อ.บ้านนา จ.นครนายก	สังคม ส่งผลให้ลดการพึ่งพา รัฐบาลลง -เป็นการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างจังหวัด นครนายกและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้เกิดภาพพจน์ที่ดีให้กับ มหาวิทยาลัยในฐานะผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและ เสริมสร้างการเจริญเติบโตที่ดี งามของชุมชนพร้อมร่วม อนุรักษ์วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อมต่อท้องถิ่น
8	นวัตกรรมการเสริมสร้างสุขภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วม	2558	17,200	แกนนำภาคประชาชน,แกนนำภาคภาคี จำนวน 114 คน	ณ ตำบลป่าชะและตำบลศรีกะอาง อ.บ้านนา	- การนำใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น นำไปสู่การลดอัตราการเกิดโรคเรื้อรังที่สามารถป้องกัน ได้ในประชาชนที่ยังไม่เจ็บป่วย
9	โครงการการพัฒนา ระบบการดูแล	2559	457,615	ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน ติดเตียง	ตำบลศรีกะอาง อ.บ้านนา	-ลดการเจ็บป่วยจากโรคที่

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	ผู้สูงอายุในชุมชนแบบมีส่วนร่วม			อาสาสมัคร สาธารณสุขหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน จำนวน 746 คน	จังหวัดนครนายก	สามารถป้องกันได้ -ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาและการเดินทางไปใช้บริการสุขภาพจากโรงพยาบาล
10	โครงการ การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ในบริบทไทยพุทธมุสลิม : การพัฒนานวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพและการบริหารเศรษฐกิจ(การเงิน)ผู้สูงอายุ(และกลุ่มวัยก่อนสูงอายุ)โดยชุมชนมีส่วนร่วม ตำบลพระอาจารย์จังหวัดนครนายก	2559	328,000	กลุ่มแกนนำผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน และติดเตียง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน/ผู้นำศาสนา ครอบครัว/ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ในชุมชน จำนวน 316 คน	ณ คณะพยาบาลศาสตร์, องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงพระ อาจารย์, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงพระ อาจารย์ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเฉลิมพระเกียรติ (ปากคลอง 22) อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก	-ลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ การดูแลของครอบครัว และการดูแลผู้สูงอายุที่ได้รับจากภาครัฐ ในการจัดสวัสดิการการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ครอบคลุมผู้สูงอายุทั้งกลุ่มติดเตียง ติดบ้าน และติดสังคม
11	โครงการ การเสริมสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการส่งเสริมสุขภาพ	2559	185,700	ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลครอบครัว อาสาสมัครสาธารณสุข และแกนนำชุมชน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลช้างและโรงพยาบาลส่งเสริม	-ก่อให้เกิดบรรยากาศของการเอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ -ส่งเสริมวัฒนธรรมการ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	และดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อม			จำนวน 138 คน	สุขภาพตำบลบ้านบน อ. องครักษ์ จ. นครนายก	ให้ความเคารพต่อผู้อาวุโสหรือการกตัญญูต่อผู้มีพระคุณให้อยู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน
12	โครงการพัฒนาคุณภาพการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลางของผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยง	2559	287,580	ครูพี่เลี้ยงเด็กปฐมวัยผู้ปกครอง จำนวน 498 คน	ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนต.องครักษ์โรงเรียนเตรียมอนุบาลเทศบาลต.บ้านนาโรงเรียนอนุบาลบ้านนา (วัดช้าง) และคณะพยาบาลศาสตร์ มศว จ.นครนายก	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยงในการดูแลสุขภาพและกระตุ้นพัฒนาการเด็กสมวัยโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง
13	โครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกกลุ่มในชุมชนเขตอำเภอองครักษ์ อย่างมีส่วนร่วม : การพัฒนาความสามารถผู้ดูแล การดูแลจัดการโรคเรื้อรังและภาวะกลั้นปัสสาวะไม่อยู่	2559	239,500	ผู้สูงอายุผู้ดูแลและครอบครัว จำนวน 200 คน	ณ คณะพยาบาลศาสตร์, องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงศาล อ. องครักษ์ จ. นครนายก	-ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ยังทำประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น -สร้างรากฐานที่สำคัญให้กับครอบครัว สังคมและชุมชนเพื่อเป็น

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
						ทรัพยากร และ ทุนที่สำคัญใน การพัฒนา ชุมชนต่อไป
14	โครงการการพัฒนา ระบบการดูแล ผู้สูงอายุในชุมชน แบบมีส่วนร่วม	2560	533,880	ผู้สูงอายุและผู้ พิการที่ป่วยติดบ้าน ติดเตียงจำนวน 400 คน	ตำบลศรีกะ อาง อ.บ้านนา จ.นครนายก , คณะพยาบาล ศาสตร์ และ พื้นที่ จ.สระแก้ว	-เสริมสร้าง ศักยภาพแกน นำฯ ในการดูแล ผู้สูงอายุ /ผู้ พิการที่ป่วยติด บ้าน ติดเตียง
15	โครงการพัฒนา รูปแบบการเตรียม ความพร้อมสร้างสุข ภาวะผู้สูงอายุ ใน บริบทไทยพุทธ มุสลิม : การพัฒนา นวัตกรรมสร้าง เสริมสุขภาพและ การบริหาร เศรษฐกิจ(การเงิน) ผู้สูงอายุ(และกลุ่ม วัยก่อนสูงอายุ)โดย ชุมชนมีส่วนร่วม ตำบลพระอาจารย์ จังหวัดนครนายก	2560	400,000	ผู้สูงอายุ กลุ่ม อสม. /แกนนำ ชุมชน / ครอบครัว/ผู้ดูแล ผู้สูงอายุ จำนวน 357 คน	ณ องค์การ บริหารส่วน ตำบลพระ อาจารย์ อ.องครักษ์ จ.นครนายก	-ลดค่าใช้จ่ายใน การลงทุนด้าน สุขภาพของ ผู้สูงอายุ -เกิดกลุ่ม เครือข่ายจิต อาสาที่มีการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันใน การทำงานเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในพื้นที่
16	โครงการ การเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง การ มีส่วนร่วมของ ชุมชน ในการ ส่งเสริมสุขภาพและ ดูแลผู้สูงอายุที่มี ภาวะข้อเข่าเสื่อม	2560	355,400	ผู้สูงอายุผู้ดูแล ครอบครัว อาสาสมัคร สาธารณสุข และแกนนำชุมชน จำนวน 360 คน	ณ โรงพยาบาล ส่งเสริม สุขภาพตำบล บ้านเขมรฝั่ง ใต้ และ โรงพยาบาล ส่งเสริม	- สมาชิกใน ครอบครัวมี ศักยภาพสูงสุด ในหารายได้ ตามที่ต้องการ โดยไม่ต้องขาด งานหรือจ้าง ผู้ดูแลมาช่วย ดูแลผู้สูงอายุ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
					สุขภาพตำบลบ้านบน อ. อังครักษ์ จ. นครนายก	ผลลัพธ์ คือ -สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของครอบครัว และลดค่าใช้จ่ายอาจเนื่องมาจากการรักษา
17	โครงการ การพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลในการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในพื้นที่จังหวัดนครนายก อย่างมีส่วนร่วม: โครงการระยะที่1 อ.อังกักษ์	2560	300,000	ผู้ดูแลผู้สูงอายุครอบครัว อาสาสมัคร สาธารณสุขและแกนนำ ชุมชน จำนวน 150 คน	องค์การบริหารส่วนตำบลบึงศาล , องค์การบริหารส่วนตำบลบึงพระ อาจารย์ วัดประสิทธิเวช , บ้านสุทธาวาส เฉลิมพระเกียรติ คณะพยาบาลศาสตร์ มศว อ.อังกักษ์ จ.นครนายก , สาธารณสุขอ.อังกักษ์	-ส่งเสริมและพัฒนาการดูแลผู้สูงอายุ โดยชุมชนและใช้แนวคิดการรักษาโดยแพทย์แผนไทยมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสม
18	โครงการพัฒนาคุณภาพการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลางของผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยง	2560	313,250	ครูพี่เลี้ยง เด็กปฐมวัย ผู้ปกครอง จำนวน 498 คน	ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.อังกักษ์ โรงเรียนอนุบาลบ้านนา (วัดช้าง) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาลบ้าน	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยงในการดูแลสุขภาพและกระตุ้นพัฒนาการเด็กสมวัยโดยใช้

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
					นา (วัดช้าง) เทศบาล ต.บ้านนา ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กหนอง แสง และศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ถาวรนิมิต อำเภอปากพลี จังหวัด นครนายก และคณะ พยาบาล ศาสตร์ มศว	ครอบครัวเป็น ศูนย์กลาง
19	โครงการการพัฒนา คุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุทุกกลุ่มใน ชุมชนเขตอำเภอ องครักษ์ อย่างมีส่วนร่วม: การพัฒนา ความสามารถ ผู้ดูแล การดูแล จัดการโรคเรื้อรัง และภาวะกลั้น ปัสสาวะไม่อยู่	2560	250,950	ผู้สูงอายุผู้ดูแล และครอบครัว จำนวน 200 คน	ณ คณะ พยาบาล ศาสตร์, โรงพยาบาล ส่งเสริม สุขภาพตำบล คลองใหญ่และ โรงพยาบาล ส่งเสริม สุขภาพบ้าน ลาดช้าง ตำบลบึงศาล อ. องครักษ์ จ. นครนายก	-เสริมสร้าง ศักยภาพ ความ เข้มแข็งโดยตรง ต่อตัวผู้สูงอายุ ครอบครัว และ ชุมชนที่ -การกระตุ้นการ ดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุเพื่อ ดำรงไว้ซึ่ง ความสามารถ ในการทำ กิจกรรม ประจำวันอย่าง เป็นอิสระ
20	โครงการเสริมสร้าง ภาคีเครือข่ายการ พัฒนาระบบการ	2561	430,000	ผู้สูงอายุ/ญาติ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ อาสาสมัครผู้ดูแล ผู้สูงอายุ	ณ พื้นที่ตำบล ศรีกะอาง และตำบลเขา	-ผู้สูงอายุลดการ เจ็บป่วยจากโรค ที่สามารถ ป้องกันได้

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	ดูแลผู้สูงอายุระยะยาวแบบมีส่วนร่วม			อสม.จำนวน 296 คน	เพิ่ม อ.บ้านนา จ.นครนายก	หรือไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน-ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาและการเดินทางไปใช้บริการสุขภาพจากโรงพยาบาล
21	โครงการการพัฒนา รูปแบบการเตรียม ความพร้อมสร้างสุข ภาวะผู้สูงอายุ ใน บริบทไทยพุทธ- มุสลิมโดยชุมชนมี ส่วนร่วม ต.พระอาจารย์ จ.นครนายก	2561	287,800	ผู้สูงอายุกลุ่มติด สังคม/ติดเตียง ผู้ดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 330 คน	ณ ตำบลพระ อาจารย์ อ.องครักษ์ จ.นครนายก	-ลดค่าใช้จ่ายใน การลงทุนด้าน สุขภาพของ ผู้สูงอายุการ ดูแลของ ครอบครัวและ การดูแล ผู้สูงอายุที่ต้อง ได้รับจาก ภาครัฐที่ สืบเนื่องจาก ผู้สูงอายุมีการ สร้างเสริม สุขภาพทำให้ คงไว้ซึ่งสุขภาพ ตามที่เป็นอยู่ได้ อย่างยาวนาน ขึ้น -เกิดกลุ่ม เครือข่ายจิต อาสาที่มีการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันใน การทำงานเพื่อ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
						ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในพื้นที่
22	โครงการการเสริมสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการส่งเสริมสุขภาพและดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อม	2561	400,000	ผู้สูงอายุผู้ดูแลครอบครัวอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 230 คน	ณ ตำบลโพธิ์แทน อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก	เพิ่มศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถดำรงรักษาความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันลดการพึ่งพาผู้อื่นในการทำกิจวัตรต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครอบครัวมีศักยภาพในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวมีศักยภาพสูงสุดในหารายได้ตามที่ต้องการโดยไม่ต้องขาดงานหรือจ้างผู้ดูแลมาช่วยดูแลผู้สูงอายุ ผลลัพธ์ คือ สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของครอบครัว และลดค่าใช้จ่ายอาจเนื่องมาจากการรักษา
23	โครงการพัฒนาคุณภาพการดูแล	2561	440,000	ครูพี่เลี้ยงเด็กปฐมวัย	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	สุขภาพภาวะโภชนาการและพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลางของผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยง			ผู้ปกครอง จำนวน 858 คน	องค์การบริหารส่วนต.องครักษ์ อ.องครักษ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาลบ้านนา (วัดช้าง) เทศบาลตำบลบ้านนา โรงเรียนอนุบาลบ้านนา (วัดช้าง) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาหินลาด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านโคกสว่าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ามะปราง โรงเรียนอนุบาลนครนายก คณะพยาบาลศาสตร์ มศว	ผู้ปกครองและครูพี่เลี้ยงในการดูแลสุขภาพและกระตุ้นพัฒนาการเด็กสมวัยโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง-เด็กปฐมวัยมีสุขภาพและพัฒนาการสมวัย
24	โครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกกลุ่มในชุมชนเขตอำเภองครักษ์อย่างมีส่วนร่วม : การพัฒนาแกนนำเพื่อ	2561	430,000	แกนนำผู้สูงอายุ ผู้ดูแลและครอบครัว จำนวน 282 คน	ณ คณะพยาบาลศาสตร์และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านลาดช้าง	-เพิ่มศักยภาพและโอกาสให้ผู้สูงอายุส่งเสริมสุขภาพตนเองให้สามารถดำรงรักษาสมรรถนะการดำเนินชีวิต

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการดูแลจัดการโรคเรื้อรัง				ตำบลบึงศาล อำเภอ องครักษ์ จังหวัด นครนายก	อย่างเป็นอิสระมากขึ้น -ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลผู้สูงอายุกรณีที่เกิดภาวะแทรกซ้อนจากการดูแลและช่วยเหลือตนเองไม่ได้
25	โครงการสร้างเสริมพัฒนาการกายจิตสังคม	2561	200,000	ผู้นำชุมชนและประชาชน อสม.จำนวน 220 คน	ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านละว้า ต.ศรีกะอาง อ.บ้านนา จ.นครนายก	-ประชาชน มีสุขภาพจิตดีขึ้น รู้จักวิธีการผ่อนคลาย ความเครียดที่เหมาะสม สามารถให้การดูแลคนในครอบครัวและผู้อื่นได้ดีขึ้น - อสม. มีความรู้ พัฒนาความสามารถในการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตได้ดีขึ้น
26	โครงการวิจัยการพัฒนাপริแกรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน	2561	221,200	ผู้สูงอายุผู้ดูแลครอบครัว อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 230 คน และผู้นำชุมชน	ณ ตำบลโพธิ์แทน อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก	-เพิ่มศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถดำรงรักษาความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันลด

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
				จำนวน 230 คน		การพึ่งพาผู้อื่นในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ -ส่งเสริมให้ ครอบครัวมี ศักยภาพในการ แข่งขันด้าน เศรษฐกิจมาก ขึ้น สมาชิกใน ครอบครัวมี ศักยภาพสูงสุด ในหารายได้ ตามที่ต้องการ -ลดค่าใช้จ่าย ของครอบครัว และลด ค่าใช้จ่ายอาจ เนื่องมาจากการ รักษา
27	1.โครงการวิจัย รูปแบบการดูแล สุขภาพจิตในชุมชน แห่งหนึ่งในจังหวัด นครนายก 2.การรับรู้ สมรรถนะแห่งตน ของอาสาสมัคร สาธารณสุข ประจำหมู่บ้านใน การดูแลสุขภาพ กายและสุขภาพจิต ชุมชน	2561	65,000	อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน จำนวน 80 คน	ณ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ต.บ้านละว้า ต.ศรีกะอาง อ.บ้านนา จ.นครนายก	-ประชาชนมี สุขภาพจิตดีขึ้น รู้จักวิธีการผ่อน คลาย ความเครียดที่ เหมาะสม สามารถให้การ ดูแลคนใน ครอบครัวและ ผู้อื่นได้ดีขึ้น -อาสาสมัคร สาธารณสุข ประจำหมู่บ้านมี ความรู้พัฒนา ความสามารถ ในการช่วยเหลือ ด้าน

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
						สุขภาพจิตได้ดีขึ้น -ประชาชนในชุมชนสามารถสืบสานการเล่นพื้นบ้านไทยมาใช้ในการออกกำลังกาย
28	โครงการงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเกมฝึกสมองเพื่อป้องกันภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ โดยชุมชนมีส่วนร่วม	2561	228,950	ผู้สูงอายุผู้ดูแลครอบครัว อาสาสมัคร สาธารณสุข และผู้นำชุมชน จำนวน 765 คน	ณ ตำบลพระอาจารย์ และตำบลคลองใหญ่ อำเภอลำลูกขัน จังหวัดนครนายก	-ส่งเสริมและพัฒนาการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชนแนวทางการพัฒนาจากบุคคลทุกช่วงวัยในชุมชนก่อให้เกิดบรรยากาศของการเอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ -ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้ความเคารพต่อผู้อาวุโสหรือการกตัญญูต่อผู้มีพระคุณให้อยู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน

7.4 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ผลการดำเนินงานเรื่องความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่าความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ยังมีผลการดำเนินงานที่ดีเพิ่มขึ้นไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2561 ยังอยู่ในระหว่างดำเนินงานรอบ 12 เดือน

ตารางที่ 7.4 ข. การเปรียบเทียบความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ	จำนวนตัวชี้วัด	ร้อยละตัวชี้วัดความสำเร็จ			
		บรรลุ	ร้อยละ	ไม่บรรลุ	ร้อยละ
2559	49	34	69.38	15	30.62
2560	76	57	75.00	19	25.00
2561	41	10	24.39	31	75.60

หมายเหตุ : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 (รอบ 6 เดือน)

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด : ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน

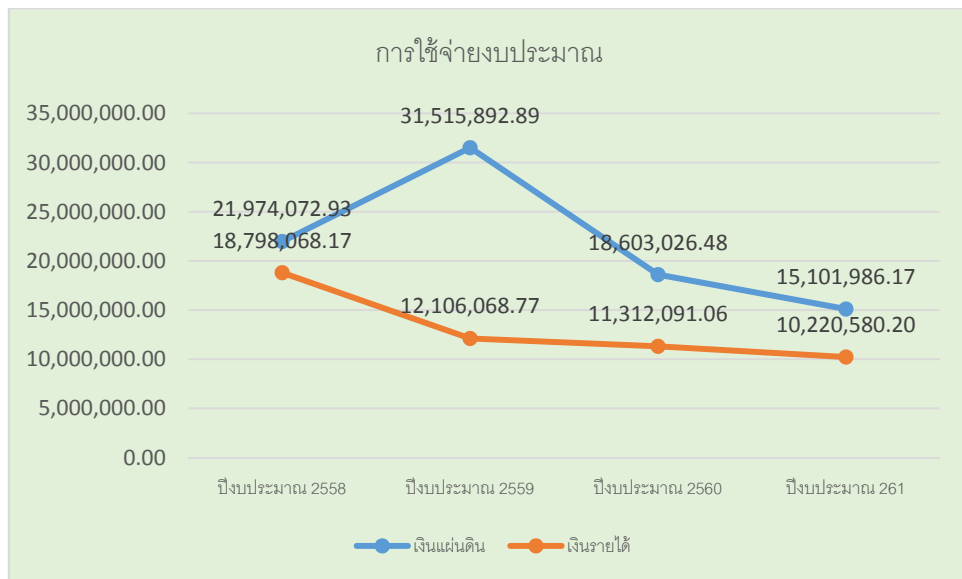
7.5 ก (1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน พบว่าการเบิกจ่ายงบประมาณ ยังขาดประสิทธิภาพโดยเฉพาะงบประมาณแผ่นดิน ยังไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ร้อยละ 100 ตามแผนงบประมาณ

ตารางที่ 7.5 ก (1) การเปรียบเทียบงบประมาณที่เบิกจ่าย จำแนกตามงบประมาณเงินแผ่นดินและรายได้

ประเภท งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2558		ปีงบประมาณ พ.ศ.2559		ปีงบประมาณ พ.ศ.2560		ปีงบประมาณ พ.ศ.2561	
	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้
งบบุคลากร	5,554,100	2,901,700	5,394,600	2,475,900	-	2,160,300	-	2,150,700
งบดำเนินงาน	961,500	9,269,082.91	1,523,232	5,540,106.10	1,407,560.10	5,967,560.31	933,785	4,750,190.70
งบลงทุน	5,927,982.41	368,900	13,421,455.13	54,360.00	7,627,027.40	-	6,526,538.07	-
งบเงินอุดหนุน	9,530,490.52	6,085,290.26	11,176,605.76	3,903,932.17	9,568,438.98	2,552,525.00	7,641,663.10	1,990,069.50
งบรายจ่ายอื่น	-	173,095	-	131,770.50	-	631,705.75	-	1,329,620
รวม	21,974,072.93	18,798,068.17	31,515,892.89	12,106,068.77	18,603,026.48	11,312,091.06	15,101,986.17	10,220,580.20
คิดร้อยละ	99.18	83.55	73.37	84.98	62.09	99.26	58.68	75.47

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ 2561 อยู่ระหว่างการเบิกจ่ายงบประมาณ



ภาพที่ 7.5 ก (1.1) ข้อมูลงบประมาณจำแนกตามแหล่งงบประมาณและปีงบประมาณ



ภาพที่ 7.5 ก (1.1) การเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวนตามประเภทงบประมาณ และปีงบประมาณ

(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

7.5 ก (2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

จากการจัดโครงการบริการวิชาการ แบบครั้งคราวพบว่าผลกำไร ดังรายละเอียดใน (ตาราง 7.5 ก (2.1)) และสถานะทางการเงินของคณะฯ พบว่าแนวโน้มของเงินสะสม เงินรับฝากเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 7.5 ก (2.1) ตารางโครงการบริการวิชาการที่เก็บค่าลงทะเบียน

โครงการ บริการวิชาการ	ปีการศึกษา 2558			ปีการศึกษา 2559			ปีการศึกษา 2560		
	รายรับ	รายจ่าย	ผลกำไร	รายรับ	รายจ่าย	ผลกำไร	รายรับ	รายจ่าย	ผลกำไร
หลักสูตร ผช.				1,656,000	1,291,150	364,850			
หลักสูตร NP รอบที่ 1	1,968,000	1,295,724	672,276	1,584,000	1,414,250.50	169,749.50	1,608,000	1,355,148.50	252,851.50
หลักสูตร NP รอบที่ 2	2,184,000	1,732,393	451,607	2,400,000	1,681,844.50	718,155.50			
รวมทั้งสิ้น	4,152,000	3,028,117	1,123,883	5,640,000	4,387,245	1,252,755	1,608,000	1,355,148.50	252,851.50

ตาราง ตารางที่ 7.5 ก (2.1) สถานะรายได้ของคณะฯ จำแนกตามประเภทของรายได้

รายการ	ปีงบประมาณ 2558	ปีงบประมาณ 2559	ปีงบประมาณ 2560	ปีงบประมาณ 2561
1.เงินรับฝาก	341,048.00	581,222.00	576,971.00	-
2.รายได้จากการจัดกิจกรรม รอกการรับรู้	406,668.21	2,496,416.46	4,847,464.34	-
3.รายได้จากการบริจาค รอกการรับรู้	138,690.00	292,690.00	425,990.00	-
4.เงินสะสม	7,175,449.34	10,943,505.57	13,445,585.51	-
รวมทั้งสิ้น	8,061,855.55	14,313,834.03	19,296,010.85	-

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 อยู่ระหว่างการเบิกจ่ายงบประมาณ