



คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายงานการประเมินตนเอง
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีการศึกษา 2561

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX) ประจำปีการศึกษา 2561 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลและการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และพันธกิจของคณะฯ โดยนำระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานตามพันธกิจ

ทั้งนี้ ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ หัวหน้างาน และบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาย่างดียิ่งตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศและเป็นสถาบันชั้นนำแห่งการเรียนรู้และการให้บริการรับใช้สังคมตลอดไป

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีการศึกษา 2561

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	(ก-ข)
สารบัญตาราง.....	(ค-จ)
สารบัญภาพ	(ฉ-ช)
บทนำ : โครงร่างองค์การ.....	1
P.1 ลักษณะองค์การ	1
P.1 ก. สภาพแวดล้อมองค์การ	1
P.1 ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	8
P.2 สภาพการณ์ขององค์การ : สภาพการณ์เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน	11
หมวด 1 การนำองค์การ	15
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง	15
1.1 ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	15
1.1 ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ.....	19
1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม	22
1.2 ก (1) การกำกับดูแล	22
1.2 ก (2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	23
1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม.....	24
1.2 ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ.....	26
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	29
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	29
2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	29
2.1 ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์.....	35
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ.....	40
หมวดที่ 3 ลูกค้ำ.....	47
3.1 เสียงของลูกค้ำ	47
3.1 ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น.....	47
3.1 ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น.....	49
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	58
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ	58
4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ	58
4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ.....	60
4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ	60
4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	61
4.2 ก. ความรู้ของสถาบัน	61
4.2 ข. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หมวด 5 บุคลากร.....	67
5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	67
5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	67
5.1 ข. บรรยากาศด้านบุคลากร.....	71
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	72
5.2 ก. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติการ	72
5.2 ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ.....	74
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	78
6.1 กระบวนการทำงาน	78
6.1 ก. การออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ.....	78
6.1 ข. การจัดการกระบวนการ	87
6.1 ค. การจัดการนวัตกรรม	88
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	89
6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	89
6.2 ข. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	90
6.2 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	91
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์.....	97
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	97
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า	97
7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน	99
7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	102
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า.....	103
7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	103
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	109
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล	113
7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม	114
7.4 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	116
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	117
ตารางตรวจสอบระบบ.....	119

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง P.1 ก.(1)	ประเภทของหลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษาและปีการศึกษาที่จะเปิดสอน	3
ตาราง P.1 ก.(2)	พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ของคณะพยาบาลศาสตร์	4
ตาราง P.1 ก.(3.1)	จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน	5
ตาราง P.1 ก.(3.2)	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ	5
ตาราง P.1 ก.(5)	กฎระเบียบข้อบังคับจำแนกตามพันธกิจ	7
ตาราง P.1 ข.(2)	ระบบงานหลักจำแนกตามประเภทลูกค้า/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง	8
ตาราง P.1 ข.(3)	กลไกในการสื่อสาร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	10
ตาราง P.2 ก.(1)	ร้อยละของบัณฑิตที่สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่าน 8 วิชาในครั้งแรก	12
ตาราง P.2 ข.(1)	บริบทเชิงกลยุทธ์ของคณะพยาบาลศาสตร์	13
ตาราง 1.1 ก.(1)	ตัวอย่างการปฏิบัติตนของผู้นำและวิธีการส่งเสริมการขึ้นนำองค์กรเพื่อความยั่งยืน โดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นที่มีต่อค่านิยมองค์กร	16
ตาราง 1.1 ก.(3)	ตัวอย่างการส่งเสริมการให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูเกียรติ	18
ตาราง 1.1 ข.(1)	การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	19
ตาราง 1.1 ข.(2.1)	การทบทวนผลการดำเนินงานและการนำผลประเมินมาใช้ในการประเมินความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง	21
ตาราง 1.1 ข.(2.2)	การจัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญ และวิธีการนำผลการทบทวนมาใช้ในการปฏิบัติงาน	22
ตาราง 1.2 ก.(1)	วิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำกับดูแลตนเองที่ดี	23
ตาราง 1.2 ก.(2)	แนวทางการประเมินผู้บริหารระดับสูง	23
ตาราง 1.2 ข.(2)	การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณ	26
ตาราง 2.1 ก.(1)	กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562	29
ตาราง 2.1 ก.(2)	ตัวอย่างของปัจจัยความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ กับการสร้างนวัตกรรม	32
ตาราง 2.1 ก.(3)	วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	33
ตาราง 2.1 ก.(4)	ระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนที่สอดคล้องตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์	34
ตาราง 2.1 ข.(1)	เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2562 -2565)	35
ตาราง 2.2 ก.(3)	จำนวนงบประมาณจำแนกตามยุทธศาสตร์ของ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2562	42
ตาราง 2.2 ก.(4)	ความเชื่อมโยงของแผนบุคลากรกับยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ. 2562 -2565)	42
ตาราง 3.1 ก.(1)	การรับฟังเสียงของลูกค้า วิธีการรับฟัง และการนำไปใช้ประโยชน์	48
ตาราง 3.1 ข.(2)	ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 3.2 ก.(3)	ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ถูกจำแนกตามกลุ่ม	51
ตาราง 3.2 ข.(1)	กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ	52
ตาราง 4.2 ก.(1)	ระบบการจัดการความรู้ (work system of knowledge management)	61
ตาราง 4.2 ข.(3)	ข้อมูลสารสนเทศของคณะพยาบาลศาสตร์	64
ตาราง 4.2 ข.(4)	คุณสมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์	64
ตาราง 5.1 ก.(1)	แผนอัตรากำลังในปัจจุบัน และกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในระยะ 5 ปี	67
ตาราง 5.1 ก.(1.2)	สายปฏิบัติการ การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังของสายปฏิบัติการ	68
ตาราง 5.1 ก.(2)	กระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่	68
ตาราง 5.1 ก.(3)	แนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	70
ตาราง 5.1 ข.(2)	สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร	71
ตาราง 5.2 ข.(1)	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	74
ตาราง 6.1 ก.(1.1)	กระบวนการทำงานของระบบงานหลัก ข้อกำหนดและตัวชี้วัด	79
ตาราง 6.1 ก.(1.2)	กระบวนการทำงานของระบบสนับสนุน ข้อกำหนดและตัวชี้วัด	82
ตาราง 6.2 ก.	ตัวอย่างของการควบคุมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	89
ตาราง 6.2 ค.(1)	ขั้นตอนเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยจำแนกด้านนิสิต บุคลากร และอาคารสถานที่	91
ตาราง 6.2 ค.(2)	การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินด้านอัคคีภัย	92
ตาราง 7.1 ข.(1.1)	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก) ระหว่างปีงบประมาณ 2559-2561	99
ตาราง 7.1 ข.(1.2)	ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2559 -2561	100
ตาราง 7.1 ข.(1.3)	ผลงานนวัตกรรมที่ยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างปีการศึกษา 2560-2561	100
ตาราง 7.1 ข.(1.4)	รางวัลด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลในระดับชาติ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2561	100
ตาราง 7.1 ข.(2)	กิจกรรมและผลการดำเนินงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	102
ตาราง 7.2 ก.(1.1)	เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตพยาบาล มศว กับสถาบันคู่แข่ง	104
ตาราง 7.2 ก.(2)	รายชื่อศิษย์เก่าที่เคยได้รับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น มาร่วมกิจกรรมที่ทางคณะฯ จัดขึ้น	108
ตาราง 7.3 ก.(1.1)	สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (FTES)	109
ตาราง 7.3 ก.(1.2)	จำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ	109
ตาราง 7.3 ก.(2)	ข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับรางวัล การขาดงาน ลาออกและข้อร้องเรียน	110
ตาราง 7.3 ก.(4)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

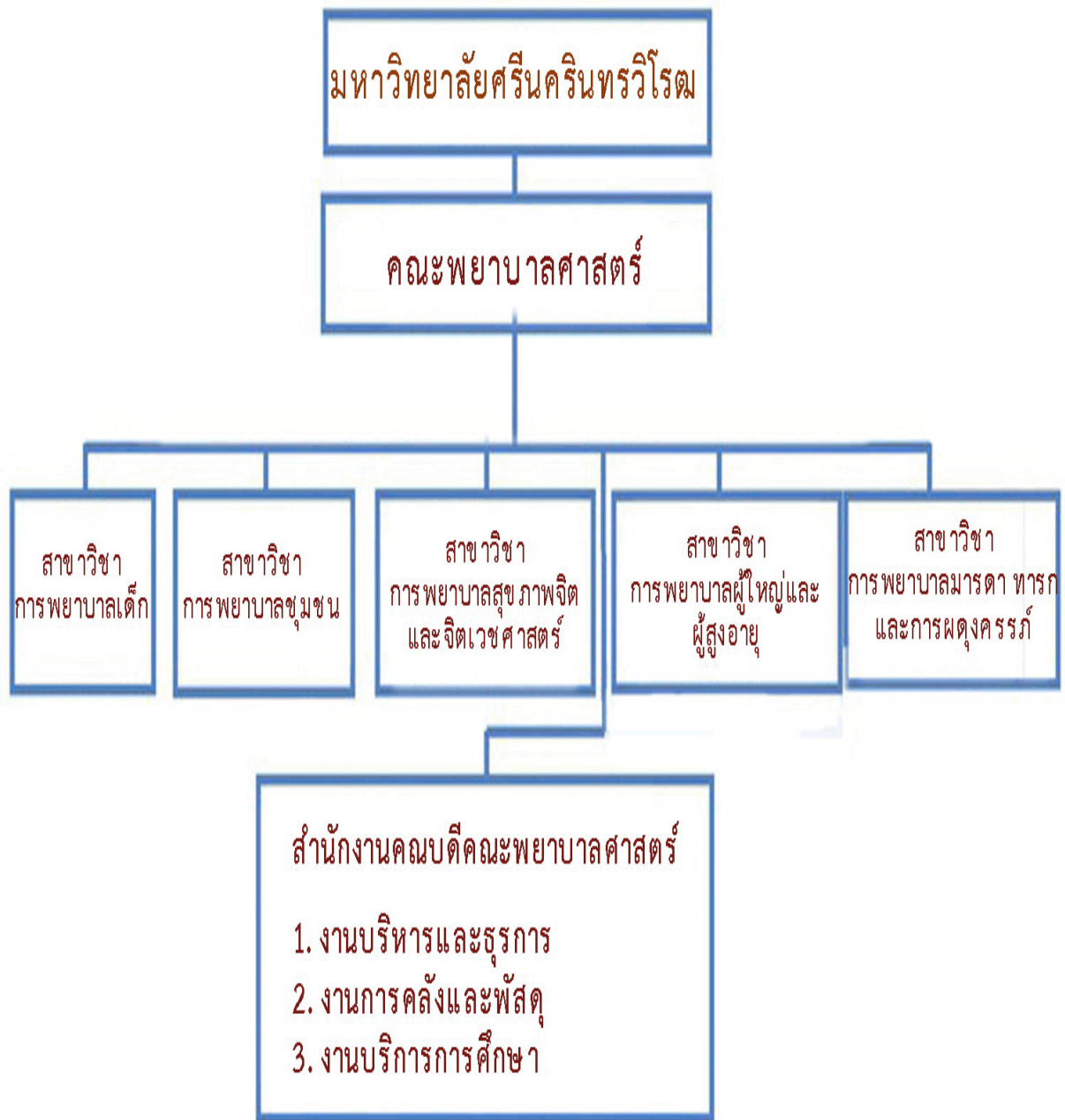
		หน้า
ตาราง 7.4 ก.(1)	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 - 2562	114
ตาราง 7.4 ก.(2)	ข้อร้องเรียนที่บุคคลร้องเรียนผ่านหน่วยงานต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 - 2562	114
ตาราง 7.4 ก.(5.1)	ข้อมูลจำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและงบประมาณที่สนับสนุนระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 -2562	114
ตาราง 7.4 ก.(5.2)	ข้อมูลโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2562	115
ตาราง 7.4 ข.(1)	การเปรียบเทียบความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์	116
ตาราง 7.5 ก.(1)	การเปรียบเทียบงบประมาณที่เบิกจ่าย จำแนกตามประเภทงบประมาณ	117
ตาราง 7.5 ก.(2)	สถานะรายได้ของคณะฯ จำแนกตามประเภทของรายได้	118

สารบัญภาพ

		หน้า
	โครงสร้างคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	1
	โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	2
ภาพที่ 1.1 ก.(1)	องค์ประกอบของระบบการนำองค์กร	15
ภาพที่ 2.1 ก.(4)	ระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์	34
ภาพที่ 2.2 ก.(5)	ความเชื่อมโยงระหว่างตัววัดผลดำเนินการของหมวดที่ 2 และหมวดที่ 4	45
ภาพที่ 3.2 ข.(2)	ช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียนของนิสิต	55
ภาพที่ 6.1 ก.	สรุปกระบวนการออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการทำงาน	78
ภาพที่ 7.1 ก.(1.1)	อัตราการสำเร็จการศึกษาตามวงรอบของหลักสูตร	97
ภาพที่ 7.1 ก.(1.2)	อัตราการการสอบความรู้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง (สอบครั้งแรก)	97
ภาพที่ 7.1 ก.(1.3)	อัตราการคงอยู่ของนิสิตหลักสูตรของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เมื่อขึ้นชั้นปีที่ 2	98
ภาพที่ 7.1 ก.(1.4)	อัตราการได้งานทำของบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ในระยะ 1 ปี ภายหลังสำเร็จการศึกษา	98
ภาพที่ 7.1 ข.(1.1)	จำนวนนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ที่รับได้จริงเทียบกับเป้าหมาย	99
ภาพที่ 7.1 ข.(1.2)	อัตราการได้งานทำของผู้อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลในระยะ 1 ปี ภายหลังสำเร็จการศึกษา	101
ภาพที่ 7.1 ข.(1.3)	จำนวนผู้อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอค เบื้องต้น) รุ่นที่ 27-31	101
ภาพที่ 7.1 ข.(1.4)	จำนวนผู้อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 13-16	102
ภาพที่ 7.2 ก.(1.1)	เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตพยาบาล มศว กับสถาบันคู่ เทียบ	103
ภาพที่ 7.2 ก.(1.2)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อบรมฯ หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตร การพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) ในด้านต่างๆ รุ่นที่ 28-30	104
ภาพที่ 7.2 ก.(1.3)	ความพึงพอใจในการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) ใน ด้านต่างๆ รุ่นที่ 28-30	105
ภาพที่ 7.2 ก.(1.4)	ความพึงพอใจในด้านการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร ของผู้อบรมหลักสูตรการ พยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 28-30	105
ภาพที่ 7.2 ก.(1.5)	ความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้อบรมหลักสูตรการพยาบาล เฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 28-30	105
ภาพที่ 7.2 ก.(1.6)	ความพึงพอใจในการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ในด้านต่างๆ รุ่นที่ 13-16	106

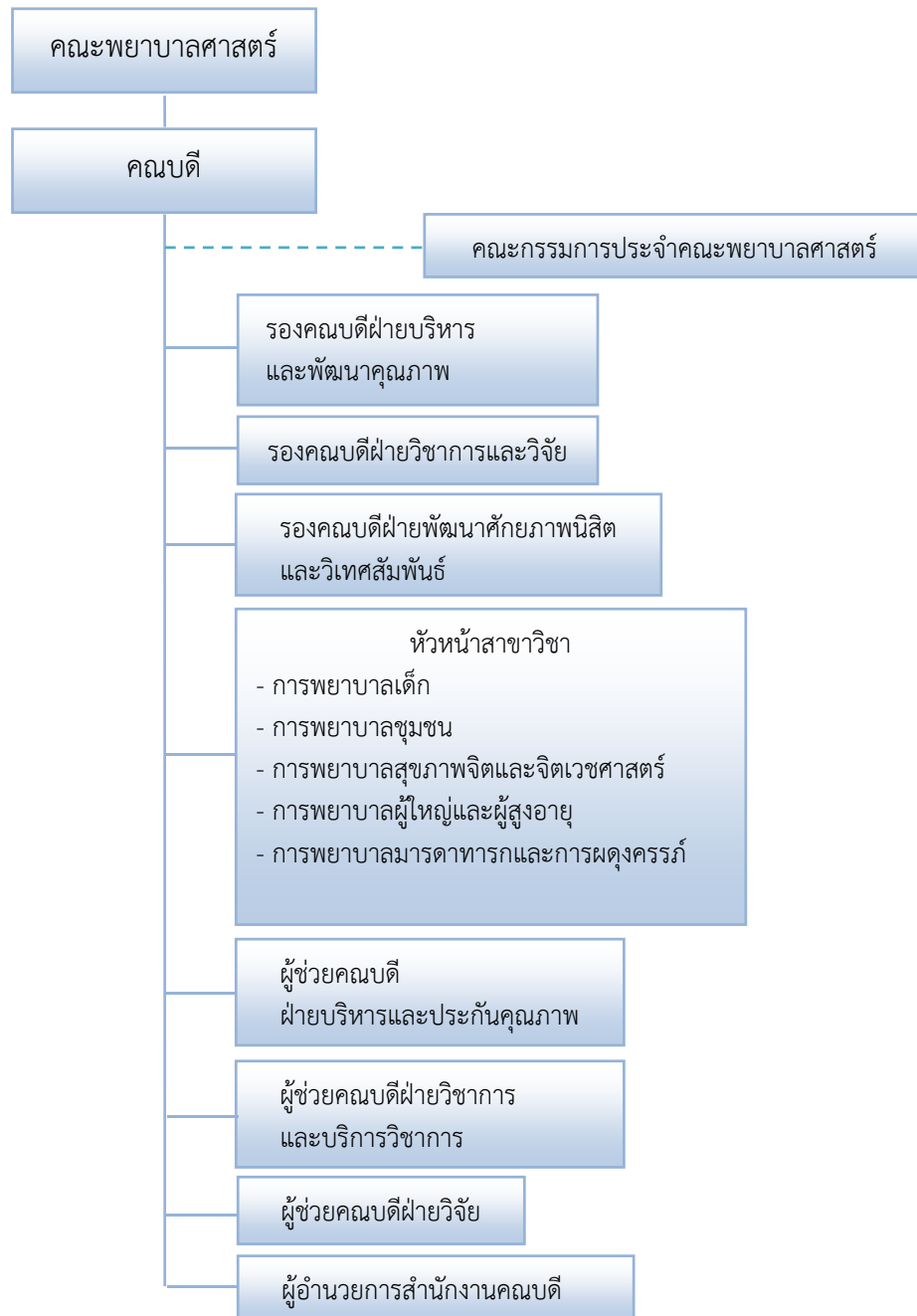
	สารบัญญภาพ (ต่อ)	หน้า
ภาพที่ 7.2 ก.(1.7)	ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร ของผู้อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 13-16	106
ภาพที่ 7.2 ก.(1.8)	ความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 13-16	106
ภาพที่ 7.2 ก.(1.9)	ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดโครงการของผู้เข้าร่วมประชุมพื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทร์วิโรฒ วิชาการพยาบาล เรื่อง การรักษาพยาบาลขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ครั้งที่ 12-14	107
ภาพที่ 7.2 ก.(2)	ร้อยละของความผูกพันที่ผู้อบรมหลักสูตรฯ มีต่อคณะฯ	109
ภาพที่ 7.3 ก.(1)	วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ	110

โครงสร้างคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ผังโครงสร้างการบริหาร คณะพยาบาลศาสตร์

โครงสร้างการบริหารงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บทนำ : โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

คณะพยาบาลศาสตร์ เริ่มก่อตั้งเป็นโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ โดยได้รับอนุมัติในการประชุม สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2540 เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิตรุ่นแรก ในปีการศึกษา 2542 ปัจจุบันคณะฯ เปิดการสอนมาเป็นเวลา 20 ปี คณะฯผ่านการรับรองคุณภาพ สถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 5 ปี (ปีการศึกษา 2558-2562)

P.1 ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment)

P.1 ก.(1) หลักสูตร และบริการ

คณะพยาบาลศาสตร์ จัดการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) หลักสูตรระดับปริญญาตรี 2) หลักสูตรบัณฑิตศึกษา 3) หลักสูตรต่ำกว่าปริญญาตรี และหลักสูตรอบรมระยะสั้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดยการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ส่วนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล และหลักสูตรอบรมระยะสั้นผ่านการรับรองหลักสูตรและจัดการศึกษา ตามประกาศที่สภาการพยาบาลกำหนด

ตาราง P.1 ก.(1) ประเภทของหลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษาและปีการศึกษาที่จะเปิดสอน

ประเภทของ หลักสูตร	หลักสูตร	ความสำคัญของหลักสูตร/ความสำเร็จของ คณะ	2561	2562	2563
ระดับปริญญาตรี	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	ผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ การดูแลสุขภาพประชาชน ผลิตเพื่อรองรับ การขยายตัวของระบบบริการสุขภาพในที่ เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นสาขา วิชาชีพขาดแคลน มีแผนรับนิสิตตาม เป้าหมาย 120 คน	✓	✓	✓
ระดับปริญญาโท	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ผลิตบัณฑิตเพื่อสนองตอบต่อการพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร สุขภาพ ส่งเสริมสมรรถนะการพยาบาลใน ระดับที่สูงขึ้น		✓	✓
ระดับ ประกาศนียบัตร ผู้ช่วย พยาบาล โครงการบริการ วิชาการแก่บุคลากร วิชาชีพ (อบรม ระยะสั้น)	1.ประกาศนียบัตรผู้ช่วย พยาบาล	ผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคน ด้านสุขภาพ ช่วยเหลือดูแลบริการสุขภาพแก่ ประชาชนผู้รับบริการ และสนับสนุนการ ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ทุกสาขาวิชา ผลิตเพื่อพัฒนาศักยภาพ พยาบาลวิชาชีพ เพิ่มพูนความรู้และทักษะ การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขา ให้มี คุณภาพมาตรฐาน และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคม	✓	✓	✓

ประเภทของ หลักสูตร	หลักสูตร	ความสำคัญของหลักสูตร/ความสำเร็จของ คณะ	2561	2562	2563
	2.หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะ ทาง 2.1 สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (รักษาโรคเบื้องต้น) 2.2 สาขาเวชปฏิบัติ ทดแทนทางไต (ล้างไตทาง ช่องท้อง) 2.3 สาขาการเลี้ยงลูกด้วย นมแม่ 2.4 สาขาพยาบาลผู้สูงอายุ (ระหว่างการรักษาหลักสูตร)		✓ ✓ -	✓ ✓ ✓ -	✓ ✓ ✓ คาดว่าจะ จะเปิด ปี 2563

P.1 ก.(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม (Mission, Vision and Values)

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 คณะฯ ได้มีการทบทวนและปรับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2562–2565) ดังนี้

ตาราง P.1 ก.(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ของคณะพยาบาลศาสตร์

ปรัชญา	ความรู้คู่คุณธรรม นำคุณภาพชีวิตสู่สังคม
วิสัยทัศน์	เป็นสถาบันชั้นนำในระดับอาเซียน มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ
พันธกิจ	1.ผลิตบัณฑิตและบัณฑิตศึกษาที่มีปัญญา และความรอบรู้ด้านสุขภาพ 2.สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับชาติและนานาชาติ 3.บริการวิชาการทางด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพและชุมชน 4.ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 5.บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
สมรรถนะหลัก (Core competency)	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพสร้างความผูกพันกับ ชุมชนบนฐานของการศึกษา
ค่านิยมองค์กร (Core Value)	1. ความรับผิดชอบต่อสังคม 2. ความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3. ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรและให้ความสำคัญต่อบุคลากร 4. สร้างคนดี มีคุณธรรม

P.1 ก.(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile)

ในปีการศึกษา 2561 คณะพยาบาลศาสตร์มีการจำแนกบุคลากรออกเป็น

- 1) สายวิชาการ ประกอบด้วยผู้บริหาร ร้อยละ 25.54 และบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 74.46
- 2) สายปฏิบัติการ ประกอบด้วยผู้บริหาร ร้อยละ 4 หัวหน้างาน ร้อยละ 8 และบุคลากรสายปฏิบัติการ ร้อยละ 88

บุคลากรสายวิชาการ มีอาจารย์ประจำ จำนวน 50 คน ในจำนวนนี้มีอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 33.5 คน และลาศึกษาต่อ 13.5 คน วุฒิการศึกษาของอาจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 58 ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 40 มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 82.98 และรองศาสตราจารย์ 2.13 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2562)

ตาราง P.1 ก.(3.1) จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน

การจำแนกกลุ่มบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ		
- ผู้บริหาร	12	25.54
- บุคลากรสายวิชาการ	3	74.46
สายปฏิบัติการ		
- ผู้บริหาร	1	4.00
- หัวหน้างาน	2	8.00
- บุคลากรสายปฏิบัติการ	22	88.00

ตาราง P.1 ก.(3.2) จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

วุฒิการศึกษา/ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2561	
	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาเอก	20	40.00
- ปริญญาโท	29	58.00
- ปริญญาตรี	1	2.00
รวม	50	100
2. ตำแหน่งทางวิชาการ		
- ศาสตราจารย์	-	-
- รองศาสตราจารย์	1	2.13
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	21.28
- อาจารย์	39	82.98
รวม	50	100

P.1 ก.(4) สินทรัพย์ (Assets)

อาคารของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีชื่อเรียกว่า อาคารศรีนครินทร์ ภายในอาคารมีพื้นที่ใช้สอย 15,450.67 ตารางเมตรและมีพื้นที่ภายนอกอาคารรวม 7 ไร่ ตั้งอยู่ที่ ถนน บริเวณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ประกอบด้วยห้องเรียนและห้องกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- ห้องเรียน ขนาด 20 – 25 ที่นั่ง จำนวน 21 ห้อง ห้องเรียนขนาด 60 ที่นั่ง 7 ห้อง
- ห้องเรียนขนาด 80 ที่นั่ง 1 ห้อง และห้องเรียนขนาด 120 ที่นั่ง จำนวน 3 ห้อง
- ห้องเรียนปฏิบัติทางการพยาบาลทุกรายวิชา อยู่ที่สำนักเสริมศึกษาฯ ชั้น 5
- ห้องสมุด นิสิตใช้บริการที่หอสมุดกลางขององครักษ์ และคณะฯ จัดบริการห้องอ่านหนังสือที่ชั้น 4
- ห้องปฏิบัติการวิจัย 1 อยู่ที่ยุทธศาสตร์ 4 เป็นห้องประชุมและมีระบบสารสนเทศด้านการวิจัย
- ห้องสโมสรนิสิตและลานเอนกประสงค์เพื่อทำกิจกรรมของนิสิต
- เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ จำนวน 201 เครื่อง
- เครื่องคอมพิวเตอร์Note Book จำนวน 38 เครื่อง
- หุ่นจำลองเพื่อการฝึกภาคปฏิบัติ จำนวน 421 ตัว/ชิ้น
- ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไร้สาย (WIFI) จำนวน 60 จุด

สิ่งอำนวยความสะดวก

- มีที่จอดรถบุคลากร และนิสิต
- มีระบบรักษาความปลอดภัย 24 ชั่วโมง
- มีรถรับส่งบุคลากร จาก กทม. – องครักษ์
- บริการรถรับส่งนิสิตไปฝึกปฏิบัติ ณ แหล่งฝึกงาน
- มีห้อง fitness ที่มีอุปกรณ์ออกกำลังกาย

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะฯ ดำเนินการสนับสนุนการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะฯ ได้แก่ การสนับสนุนการทำงานของอาจารย์และบุคลากร ในการจัดการเรียนการสอนโดย

1) ทุกห้องเรียนมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย

2) ห้องทำงานอาจารย์และเจ้าหน้าที่จัดบริการ มีคอมพิวเตอร์และระบบเชื่อมโยงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่าย Wireless ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ภายในคณะพยาบาลศาสตร์เป็นการสนับสนุนการค้นคว้าข้อมูลได้สะดวกเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัยอย่างรวดเร็วรวมทั้งจัดหาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็น เช่น เครื่องปริ้นเอกสาร จุดปลั๊กไฟ บริการให้แก่นิสิตให้มีความสะดวกในการทำงาน

1) การสืบค้นในฐานข้อมูลทางวิชาการใช้ฐานข้อมูลกับของมหาวิทยาลัย ในด้านวิชาการผ่านเครือข่ายหอสมุดกลางโดยมีระบบเครือข่ายสารสนเทศเชื่อมโยงเพื่อทำให้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง e-journal และ e – book เพื่อการสืบค้นข้อมูล

2) ระบบสนับสนุนการทำงานภายในคณะฯ มีการดำเนินงานคือ

2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายไอทีฯ ในการให้บริการอำนวยความสะดวกนิสิต อาจารย์และบุคลากรให้สามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 มีคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นตัวแทนจากแต่ละงานในการร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูล ที่ดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน

3) มีระบบเชื่อมโยงการทำงานกับมหาวิทยาลัย ทั้งในระบบบริหารงานการศึกษา งานบุคคล การจัดการ การเงินและพัสดุ ได้แก่ ระบบ SUPREME ระบบHURIS ระบบERP (Enterprise Resource Planning) โดยคำนึงถึง คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งความถูกต้อง ความครบถ้วน ความทันสมัย การเข้าถึงผู้รับข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูล

P.1 ก.(5) กฎระเบียบข้อบังคับ (Regulatory Requirements)

ตาราง P.1 ก.(5) กฎระเบียบข้อบังคับจำแนกตามพันธกิจ

พันธกิจ	กฎระเบียบข้อบังคับ	การนำไปใช้
การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> -มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ 2560 -ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ 2561 -พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ 2540 -แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ 2561-2580) -แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ 2560-2574) -แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ 2560-2579) 	<ul style="list-style-type: none"> -การจัดทำหลักสูตร -การจัดกระบวนการเรียนรู้ -การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> -พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติว่าด้วยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม พ.ศ 2551 -ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยกองทุนส่งเสริมพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2559 -ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ.2559 -แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2560 	<ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมให้คณาจารย์และนิสิตมีการทำวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพภายใต้กฎระเบียบและจรรยาบรรณในนักวิจัย
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> -ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเงินรายได้จากการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ พ.ศ.2560 -แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ 2560-2564) -พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ 2540 	<ul style="list-style-type: none"> -ดำเนินการตามระเบียบการจัดบริการวิชาการ
การบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> -ระเบียบการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ 2560 -ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ 2560 -ข้อบังคับว่าด้วยวินัยบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ 2560 -คู่มือการปฏิบัติงานการขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ 2559 	<ul style="list-style-type: none"> -การบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ
การเงินและงบประมาณและการพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> -พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 -ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานส่วนราชการ พ.ศ 2553 -ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรายได้ พ.ศ.2560 -พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 	<ul style="list-style-type: none"> -การจัดทำงบประมาณและกำกับติดตามเร่งรัดเบิกจ่าย -การบริหารงบประมาณ การบริหารงานพัสดุตั้งแต่การจัดซื้อจัดจ้างและการบำรุงรักษาและจำหน่าย

พันธกิจ	กฎระเบียบข้อบังคับ	การนำไปใช้
	<ul style="list-style-type: none"> -ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 -ระเบียบกระทรวงการคลัง เรื่องการบัญชีและการควบคุมเงินตราของราชการ มิถุนายน 2562 -พรบ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 -พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ 2560 -ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 	-การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
สารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> -พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ พ.ศ2560 -พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ 2540 	-ควบคุมกำกับการใช้และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของบุคลากร/นิสิต

P.1 ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร (Organizational Relationship)

P.1 ข.(1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

คณะพยาบาลศาสตร์ดำเนินงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย บริหารงานผ่านคณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งมีคณบดีเป็นประธาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสาขา ทุกสาขา ผู้แทนคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ทำหน้าที่วางแผนงานระดับนโยบายและควบคุมกำกับติดตาม การดำเนินงานและพัฒนาคณะตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ รวมทั้งกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และควบคุมกำกับผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของคณะฯและมหาวิทยาลัย มีระบบการควบคุม คุณภาพภายใน โดยรายงานผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง

โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วยสำนักงานคณบดีและ 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาวิชาการพยาบาลชุมชนและสาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ มีการกำกับดูแลการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์

P.1 ข.(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customers and Stakeholders)

ปีการศึกษา 2561 กลุ่มผู้เรียน คือนิสิตระดับปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 501 คน กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต และผู้ปกครอง ซึ่งมีความต้องการและความคาดหวังต่อหลักสูตรและการบริการที่แตกต่างกัน (ตาราง P.1ข.(2))

ตาราง P.1ข.(2) ระบบงานหลักจำแนกตามประเภทลูกค้ำ/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ระบบงานหลัก	ลูกค้ำ/ผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง
1.การผลิตบัณฑิต	ลูกค้ำ -ลูกค้ำปัจจุบัน(นิสิต)	1) สำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลา 2) การบริหารจัดการหลักสูตรที่ดีและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียน
	-ลูกค้ำในอนาคต (ผู้เรียนมัธยมศึกษา)	สนใจสมัครเข้าเรียน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มศว

ระบบงานหลัก	ลูกค้า/ผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง
	-ผู้ปกครอง	1) บุตร/ธิดาสำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ 2) บุตร/ธิดาได้เรียนในหลักสูตรที่มีคุณภาพมีสิ่งสนับสนุนที่ดี
	ผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย -ศิษย์เก่า	1) มีเครือข่ายศิษย์เก่า และได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ 2) มีโอกาสร่วมงานประชุมวิชาการของคณะฯ 3) ได้รับการยกย่องเชิดชู
	-หน่วยบริการสุขภาพที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต	1) ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน ทั้งความรู้และทักษะวิชาชีพ 2) มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม
	-สภาการพยาบาล	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีมาตรฐานตามข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลฯ พ.ศ 2560
	-สกอ	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีมาตรฐานตามมาตรฐานคุณวุฒิปริญญาตรีสาขาการพยาบาลศาสตร์
	-มหาวิทยาลัย	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีมาตรฐานตามที่สกอ.และสภาวิชาชีพกำหนด
2.การวิจัย	-สถาบันการศึกษาพยาบาล -สถานบริการสุขภาพและชุมชน	- มีผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาสุขภาพ
3.การบริการวิชาการ	ลูกค้า/ผู้รับบริการ -ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการทุกกลุ่มวัย	มีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถดูแลตนเองด้านสุขภาพ
	-ผู้อบรมหลักสูตรระยะสั้น และประชุมวิชาการ	ต้องการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
	-ศิษย์เก่าในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	ได้รับข้อมูลกิจกรรมต่างๆ ที่ทางคณะฯ จัดขึ้น และข้อมูลทางด้านสุขภาพที่ทันสมัย
	<u>ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย</u> -ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถลดปัญหาสุขภาพ
	-ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล	ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถลดปัญหาสุขภาพ
	-โรงเรียนอนุบาล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เด็กก่อนวัยเรียนและเด็กวัยนักเรียน มีสุขภาพที่แข็งแรง มีพัฒนาการที่สมวัย
	-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์	มีส่วนร่วมกิจกรรมโครงการบริการวิชาการเพื่อสุขภาพ
	-ผู้ปกครอง	ผู้อบรม ผู้ที่ดูแล/ ผู้ที่อยู่ในความปกครอง ได้รับการพัฒนาความรู้ และมีงานทำ และรายได้ที่มั่นคง

P.1 ข.(3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ (Suppliers and Partners)

คณะพยาบาลศาสตร์ มีผู้ส่งมอบ ได้แก่ รถตู้รับจ้าง (รับ-ส่งนิสิตไปแหล่งฝึก) บริษัทจำหน่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และ บริษัทรับเหมาทำความสะอาด คู่ความร่วมมือที่สำคัญด้านการเรียนการสอน มีคณะวิชาที่ร่วมสอน ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะเภสัชศาสตร์ แหล่งฝึกปฏิบัติ และผู้นำท้องถิ่นเขตอำเภอ เมือง อำเภอองครักษ์และอำเภอบ้านนา มีโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมีโรงพยาบาลและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยมีกลไกประสานสัมพันธ์กันอย่าง ต่อเนื่อง ด้านวิจัย มีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นแหล่งสนับสนุนทุนวิจัย

ตาราง P.1 ข.(3) กลไกในการสื่อสาร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

หน่วยงาน/องค์กร	ผู้ส่งมอบ	คู่ความร่วมมือ	ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสาร
บริษัทรถตู้รับจ้าง (รับ-ส่งนิสิตไปแหล่งฝึก)	√		รถตู้ที่มีคุณภาพ	รถรับ-ส่งตรงเวลา มีความปลอดภัย การบริการของพนักงาน ขับรถมีคุณภาพ	- โทรศัพท์ - ข้อตกลงในการประชุม คณะกรรมการตรวจรับจ้าง
บริษัท/ร้านค้าที่ส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์	√		วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนและการบริหาร พนักงานรักษาความสะอาด	สินค้าวัสดุ ครุภัณฑ์และบริการได้คุณภาพ	- โทรศัพท์ - ข้อตกลงในการประชุม คณะกรรมการตรวจรับจ้าง
บริษัทจ้างเหมาทำความสะอาด	√		พนักงานรักษาความสะอาด	ทุกพื้นที่ได้รับการดูแล ความสะอาดตามกำหนดสัญญา	- โทรศัพท์ - ข้อตกลงในการประชุม คณะกรรมการตรวจรับจ้าง
คณะวิทยาศาสตร์		√	จัดการศึกษาให้นิสิตมีความรู้ทางหมวดพื้นฐานวิชาชีพ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์	-บันทึกข้อความ -โทรศัพท์
คณะแพทยศาสตร์		√	จัดการศึกษาให้นิสิตมีความรู้ทางหมวดพื้นฐานวิชาชีพ	พัฒนาให้นิสิตมีความรู้ทางด้านสรีรวิทยาและพยาธิวิทยาเพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาทางวิชาชีพ	-บันทึกข้อความ -โทรศัพท์
คณะเภสัชศาสตร์		√	จัดการศึกษาหมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	พัฒนาให้นิสิตมีความรู้ทางเภสัชวิทยาทางการแพทย์	-บันทึกข้อความ -โทรศัพท์
คณะกายภาพบำบัด		√	จัดการศึกษาหมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	พัฒนาให้นิสิตมีความรู้ทางกายวิภาคศาสตร์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ทางการแพทย์	-บันทึกข้อความ -โทรศัพท์
สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้		√	จัดการศึกษาหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน นิสิตให้มีความรู้การศึกษา	-บันทึกข้อความ -โทรศัพท์

หน่วยงาน/องค์กร	ผู้ส่งมอบ	คู่ความร่วมมือ	ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสาร
				ขั้นพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ ภาษาศาสตร์ และการใช้เทคโนโลยี	
แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ		✓	จัดการศึกษาหมวดวิชาชีพ การพยาบาล	พัฒนาให้หนีตมาตรฐานผลการเรียนรู้ เช่น พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ แหล่งฝึกมีส่วนร่วมในการประเมินนิสิตและจัดเตรียมสถานที่	-บันทึกข้อความ -โทรศัพท์ - การประชุมแหล่งฝึก
บริษัทรถตู้รับจ้าง (รับ-ส่งนิสิตไปแหล่งฝึก)	✓		รถตู้ที่มีคุณภาพ	รถรับ-ส่งตรงเวลา มีความปลอดภัย การบริการของพนักงาน ขับรถมีคุณภาพ	- โทรศัพท์ - ข้อตกลงในการประชุม คณะกรรมการตรวจรับจ้าง

P.2 สภาพการณ์ขององค์การ (Organizational Situation)

P.2 ก. สภาพด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันของรัฐ สังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาจากจำนวน 49 แห่ง ที่ได้รับการรับรองคุณภาพโดยสภาวิชาชีพเป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ 2558-2562) ของจากสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศจำนวน 86 แห่ง (สภาการพยาบาล, 17 มิย 2562)

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็น 1 ใน 10 ของหลักสูตรที่มีนักเรียนมัธยมปลาย สนใจยื่นสมัครเข้าเรียนมากที่สุด จากจำนวนหลักสูตรที่เปิดการสมัครรอบ TCAS รอบ 3 และ 4

P.2 ก.(1) ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)

เนื่องจากในประเทศไทย ยังไม่มีการจัดลำดับการ Ranking สถาบันการศึกษาพยาบาลอย่างเป็นทางการดังนั้นการจัดลำดับการแข่งขัน จึงพิจารณาจากแนวโน้มของการพัฒนาของคณะฯ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทั้งด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล พบว่าผลการสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เนื่องจากสภาการพยาบาลไม่ได้แสดงผลสอบเป็นข้อมูลเปรียบเทียบลำดับของการแข่งขันของสถาบันการศึกษาอื่นๆอย่างเป็นทางการ จึงทำให้ไม่สามารถแสดงผลการสอบเปรียบเทียบสถาบันอื่นได้ และเมื่อเปรียบเทียบผลการสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนตนเองย้อนหลัง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 -2561 มีแนวโน้มสูงขึ้นและต่ำลงแบบสลับกันซึ่งเป็นข้อมูลที่ควรใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

ตาราง P.2 ก.(1) ร้อยละของบัณฑิตที่สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและ
การผดุงครรภ์ผ่าน 8 วิชาในครั้งแรก

ปีการศึกษา	ร้อยละของบัณฑิต ที่สอบความรู้ผ่าน 8 วิชาในครั้งแรก	หมายเหตุ
2558	62.11	ข้อมูลจากสภาการพยาบาล
2559	64.56	ข้อมูลจากสภาการพยาบาล
2560	55.05	ข้อมูลจากสภาการพยาบาล
2561	58	ข้อมูลผลสำรวจจากการสอบถามบัณฑิต

ด้านการวิจัย ปีการศึกษา 2561 คณะฯ ได้จัดคู่เทียบกับตนเองกับปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2560) โดยมีค่าถ่วงน้ำหนักผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้นจาก 4.8 เป็น 11.2 ระหว่างปีงบประมาณ 2557-2561 คณะฯ มีจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยต่ออาจารย์ประจำอย่าง ต่อเนื่องและพบว่าค่าเฉลี่ยสัดส่วนเงินวิจัย/อาจารย์ประจำ สูงกว่ามาตรฐานของ สกอ.ที่กำหนด (180,000บาท/คน)

ด้านบริการวิชาการ คณะฯได้รับการสนับสนุนงบประมาณการบูรณาการ โครงการบริการวิชาการ จากงบประมาณเงินรายได้อุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 6 โครงการ ทำให้อาจารย์และนิสิตได้เรียนรู้จริงจากการ ปฏิบัติงานโดยนำความรู้ทางการแพทย์ไปแก้ปัญหาตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการบูรณาการทุก พันธกิจ และนำไปสู่การต่อยอดงานวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์

P.2 ก.(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน(Competitiveness Changes)

ด้านการผลิตบัณฑิต ความเปลี่ยนแปลงสำคัญและมีผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันของ คณะฯ ประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ การปรับโครงสร้าง และกฎระเบียบต่างๆ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบาย Thailand 4.0 แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทักษะการจัดการ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสัดส่วนของนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศที่ลดลง ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อจำนวน การรับนิสิต และการจัดการเรียนการสอน ในปีการศึกษา2561 คณะฯเริ่มใช้มาตรฐานคุณภาพระดับนานาชาติ เช่น นำเกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตรหลักสูตร AUNQA เพื่อยกระดับหลักสูตรให้มีมาตรฐานในระดับที่สูงขึ้น เป็นการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างก้าวกระโดด

ด้านการวิจัย เนื่องจากแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปีของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 ได้กำหนดเป้าหมายหลักทางการวิจัยเรื่องสนับสนุนงานวิจัยเพื่อผลักดันสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน และพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ยื่นขอรับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาหรือการใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์ นโยบายการวิจัยที่สนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรม และจึงส่งผลกระทบต่อสภาพการ แข่งขันของคณะฯ จึงส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพการเขียนบทความวิจัยสำหรับตีพิมพ์ ผลงานในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามประกาศ ก.พ.อ.และโครงการแนวทางปฏิบัติด้านทรัพย์สิน ทางปัญญาเพื่อการวิจัยเพื่อการอนุญาตให้ใช้สิทธิในการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ในด้านการบริหารคณะฯ จึงมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงผล การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น PDCA, Lean, การบริหารความเสี่ยง และกระบวนการ KM

P.2 ก.(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ คณะฯ ใช้ข้อมูลที่ได้จาก การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคณะพยาบาลศาสตร์ ต่างๆ ในการประชุมคณบดีเครือข่ายของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ทคพย.) และสืบค้นข้อมูลผ่าน website ของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในปีการศึกษา 2561 ใช้ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของคณะฯ เป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับข้อมูลด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านข้อมูลผลการสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนการประกอบวิชาชีพพยาบาลฯ เนื่องจากไม่มีข้อมูลผลการสอบของสถาบันอื่นๆ จึงใช้การเปรียบเทียบจากผลการสอบในปีที่ผ่านมาย้อนหลังของบัณฑิตของคณะฯ เพื่อติดตามแนวโน้มการพัฒนาของตนเอง ดังกล่าวแล้วข้างต้น

ด้านการวิจัยเน้นการเปรียบเทียบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจำนวนโครงการวิจัยและเงินทุนทำวิจัย ที่ได้รับการสนับสนุนจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนผลงานตีพิมพ์ รางวัลดและผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และจำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาของคณะฯ

P.2 ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

บริบทเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้จากวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการวางแผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์ มีปัจจัยภายในและภายนอกที่สำคัญคือ

ตาราง P.2 ข.(1) บริบทเชิงกลยุทธ์ของคณะพยาบาลศาสตร์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ด้านการจัดการเรียนการสอน		
การปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ให้มุ่งเน้น Outcome based education	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพมาตรฐาน AUN มาใช้ในการควบคุมกำกับการทำงาน - คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตาม Expected learning Outcome ระดับดี - อัตราการสอบผ่านความรู้การขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพฯ เป้าหมายร้อยละ 70% ของบัณฑิต
ด้านการวิจัย		
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพในระดับนานาชาติ - การต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยแบบบูรณาการ - มีระบบสนับสนุนการทำวิจัยและระบบสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย - มีการจัดโครงการส่งเสริมการทำวิจัยสำหรับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนผลงานวิจัยหรือบทความที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ระดับนานาชาติ (เป้าหมายอย่างน้อย 1 เรื่องต่อคนต่อ 2 ปี) - จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการนำไปใช้ประโยชน์หรือจดสิทธิบัตร
ด้านการบริการวิชาการและการรับผิดชอบต่อสังคม		
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านการดูแลผู้สูงอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประชากรของประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอบรมระยะสั้นเพื่อสนองตอบต่อการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุทั้งกลุ่มวิชาชีพและ care giver ปีละไม่น้อยกว่า 1 โครงการ
ด้านบุคลากร		
<ul style="list-style-type: none"> - การธำรงรักษาอาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาจัดสรรเงินค่าตอบแทนการสอนเกินภาระงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการลาออกของบุคลากรลดลงหรือเป็นร้อยละ 0

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนทุนการศึกษาและอบรมสัมมนาอาจารย์ทั้งในและต่างประเทศ - สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้ เช่น โอกาสการศึกษาของบุตรในโรงเรียนสาธิต 	

P.2 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

คณะฯ ปรับปรุงกระบวนการทำงานของคณะฯ โดยใช้วงจรคุณภาพ (Plan Do Study Act : PDSA) เพื่อให้เกิดผลดีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และหลักบริหารจัดการของลีน (Lean Management) เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการปรับปรุงระบบงาน เช่น พัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรผ่านระบบ Online พัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนและระบบการสำรวจข้อมูลต่างๆผ่าน Google form เพื่อความรวดเร็วและถูกต้องของการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเรียนการสอน ในการบริหารจัดการในองค์กร ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารการเงินและพัสดุที่มีระบบเชื่อมโยงกับระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน และสนับสนุนการจัดสรรสื่อสารสนเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของอาจารย์ของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพตามกรอบมาตรฐานการจัดการเรียนรู้และเอื้อต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

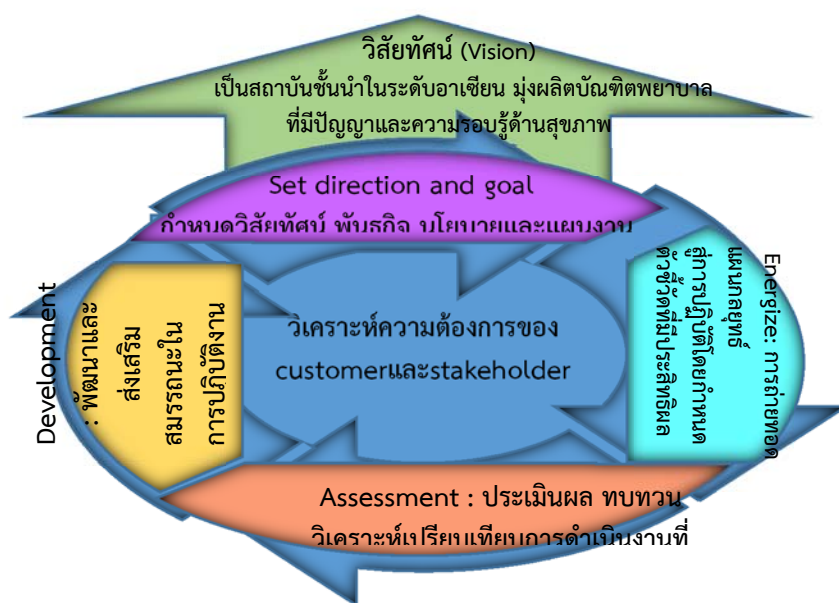
หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

1.1 ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

1.1 ก.(1) วิสัยทัศน์ และค่านิยม

คณะพยาบาลศาสตร์ โดยผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรและนิสิต ได้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ ปี 2561-2564 คณะได้มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์จากเดิม คือ “เป็นสถาบันชั้นนำที่ผลิตบุคลากรทางสุขภาพ ที่มีความรู้บนพื้นฐานของการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในระดับชุมชน ระดับชาติ และนานาชาติ” ปรับเป็นวิสัยทัศน์ใหม่ คือ “เป็นสถาบันชั้นนำในระดับอาเซียน มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ” โดยมุ่งมั่นก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำ ด้วยการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร และกำหนดให้ผู้บริหารระดับรองคณบดี ติดตามกำกับให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการรายงานผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผ่านการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ที่ประชุม meet the dean , ที่ประชุมสัมมนาหลักสูตร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทบทวนและให้ข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อการพัฒนาโดยมีองค์ประกอบของการนำองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 1.1 ก.(1) องค์ประกอบของระบบการนำองค์กร

Set direction and goal : โดยผู้นำระดับสูง หมายถึง คณะกรรมการประจำคณะฯ ได้กำหนดทิศทางร่วมกันโดย มีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแผนงาน ร่วมกันโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดแข็งจุดอ่อน และคำนึงถึงความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อนำสู่การปฏิบัตินำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาในระดับอาเซียน

Energize : ดำเนินการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีประสิทธิผลในแผนปฏิบัติการประจำปี

Assessment : ร่วมกันประเมินผลทบทวนและวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Development : พัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับตัวชี้วัดด้าน performance ของการปฏิบัติงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของทั้งผู้บริหารและบุคลากร ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่นรางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร ในการขึ้นนำองค์กรผู้บริหารระดับสูงได้ปฏิบัติตนโดยการขึ้นนำองค์กรโดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นที่มีต่อค่านิยมองค์กร 4 ประการ ดังนี้

ตาราง 1.1 ก.(1) ตัวอย่างการปฏิบัติตนของผู้นำและวิธีการส่งเสริมการขึ้นนำองค์กรเพื่อความยั่งยืนโดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นที่มีต่อค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กร	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ตัวอย่างการปฏิบัติตนของผู้นำและวิธีการส่งเสริม
1.ความรับผิดชอบต่อสังคม	<p>มุ่งมั่นความรับผิดชอบต่อพันธกิจหลัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการผลิตบัณฑิต - การพัฒนาศักยภาพนิสิต - ด้านวิจัย - ด้านบริการวิชาการ - ด้านกลยุทธ์ - ด้านการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบActive learning โดยสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาจารย์การสสอน และจัดสรรงบประมาณจัดซื้อครุภัณฑ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ - สนับสนุนกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิต โดยการบูรณาการการเรียนการสอน - สร้างระบบการรับข้อร้องเรียนของนิสิตเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ - สนับสนุนการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างศิษย์เก่ากับคณะฯและพัฒนาฯ คณะ - ประสานเครือข่ายสถาบันการศึกษาภายนอก เพื่อการbenchmark ด้านการจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอน - สนับสนุนการจัดโครงการบริการวิชาการแก่วิชาชีพการอบรมระยะสั้น - สนับสนุนการบริการวิชาการแก่สังคมโดยบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอนและพันธกิจอื่นๆ ร่วมกัน - ส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าร่วมการจัดโครงการบริการวิชาการกับมหาวิทยาลัย ตามนโยบายมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม - สนับสนุนการสร้างผลงานการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ - ประสานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับทุนวิจัยแบบบูรณาการ
2. มีความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อความสำเร็จขององค์กร	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนความเป็น Unity ของคณะ - เปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาพิจารณาเพื่อการพัฒนางานในองค์กร

ค่านิยมองค์กร	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ตัวอย่างการปฏิบัติตนของผู้นำและวิธีการส่งเสริม
3. ความเอาใจใส่ เอื้ออาทร และให้ความสำคัญต่อบุคลากร	ให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลบุคลากร	- สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และบุคลากร - ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์จากองค์กรอย่างเหมาะสม
4. สร้างคนดี มีคุณธรรม	การบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล	- กำกับดูแลองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล, ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส - จัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากร และจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณบุคลากร

1.1 ก.(2) การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม

ผู้บริหารของคณะฯ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและจริยธรรม โดยกำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม ตามระเบียบ/ข้อบังคับและส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนี้

1) คณบดีและผู้บริหาร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบต่างๆโดยเคร่งครัดทั้งด้านวินัยจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปลูกฝังและยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เช่น มอบรางวัลอาจารย์ดีเด่น และบุคลากรดีเด่น

2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ 2560 และแจ้งให้บุคลากรลงนามรับทราบเพื่อถือปฏิบัติโดยทั่วกันและสนับสนุนจัดการฝึกอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านกฎระเบียบต่างๆ เช่น การอบรมปฐมนิเทศอาจารย์และบุคลากรใหม่ การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การอบรมระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และจัดอบรมกฎหมาย/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคคลด้านการเงินและพัสดุ เป็นต้น

3) บริหารงานโดยใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้กับรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีกำกับดูแลงานในรูปคณะกรรมการชุดต่างๆ มีการรายงานเป็นไปตามลำดับของการบังคับบัญชาและผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ

4) กรณีมีข้อร้องเรียน หรือพบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องทางวินัยหรือจรรยาบรรณ จะดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาข้อเท็จจริง คณะฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาข้อร้องเรียนเพื่อสืบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและดำเนินงานตามระเบียบขั้นตอน โดยนำข้อมูลมาทบทวนปรับปรุงและสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

5) ประสานงานหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ร่วมทำการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความถูกต้องโปร่งใส

1.1 ก.(3) การสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จ

คณบดีและผู้บริหารของคณะฯ ทำหน้าที่กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติงานทุกไตรมาสโดยนำเกณฑ์คุณภาพต่างๆ เช่น EdPEX, AUNQA, เกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นเครื่องมือในการกำกับและประเมินคุณภาพ นอกจากนั้นยังใช้ตัวชี้วัดคุณภาพอื่นๆ เช่น balance score card, leading and lagging indicator มาใช้โดยดำเนินการให้เกิดความสำเร็จ ดังนี้

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์บุคลากรและนิสิต สร้างความผูกพันกับชุมชนด้วยการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพ ด้วยการบูรณาการการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย ตลอดจนการนำองค์ความรู้ใหม่ ไปใช้ในการเรียนการสอน

2) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสำคัญด้วยการทุ่มเทและร่วมมืออย่างเข้มแข็งมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะฯ มีการสร้างเครือข่ายและเทียบเคียงกับโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลสถาบัน เพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างก้าวกระโดด

3) สนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากร ทั้งสายทางวิชาการและสายปฏิบัติการ โดยสนับสนุนงบประมาณ ให้ทุกคนเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองตามสายงาน ทุกคนรวมทั้งสนับสนุนเวลาให้อาจารย์ทำงานวิจัยและให้เวลาเตรียม manuscript เพื่อเร่งการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

4) ส่งเสริมการเป็นผู้นำและการสืบทอดตำแหน่งงาน โดยสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรที่มีศักยภาพการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหารเข้าร่วมอบรม สัมมนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ ด้วยการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากเดิมเพิ่มอีกจำนวน 60,000 บาท/คน /สาขาวิชา ให้อาจารย์สายวิชาการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพโดยไปฝึกอบรมด้านการบริหาร และยังส่งเสริมให้อาจารย์ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากงานบริหารที่เกี่ยวข้อง เช่น แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ เช่น คณะกรรมการในงานบุคลากร คณะกรรมการในงานพัสดุ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และสืบทอดตำแหน่งต่อไป

5) ส่งเสริมคุณธรรมและการทำความดี ด้วยการประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดีเด่น และยกย่องเชิดชูอาจารย์และบุคลากร ผู้ที่มีคุณงามความดีและความสามารถ เป็นตัวอย่างเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร เช่น การประกาศเกียรติคุณและยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ได้รับรางวัลอาจารย์ดีเด่นจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, ยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ,ยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ปรึกษาสโมสรนิสิต และยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีจิตบริการเป็นต้น (ดังตาราง 1.1 ก.(3)) โดยเผยแพร่การประกาศเกียรติคุณเชิดชูอาจารย์และบุคลากร ผ่านทางการมอบเกียรติบัตรในวันสถาปนาคณะฯ ประกาศในจดหมายข่าว (Nurse swu News) และ web site ของคณะ

ตาราง 1.1 ก.(3) ตัวอย่างการส่งเสริมการให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูเกียรติ

รางวัล	วัตถุประสงค์	ความถี่
ประกาศเกียรติคุณอาจารย์ดีเด่นด้านการสอนภาคทฤษฎี ประกาศเกียรติคุณอาจารย์ดีเด่นด้านการสอนภาคปฏิบัติ	ส่งเสริมคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและ เสริมสร้างความเป็นอาจารย์มืออาชีพ	ทุกปี
ประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ตีพิมพ์ผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและ นานาชาติ	ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์เพื่อ ผลิตผลงานทางวิชาการ	ทุกปี
ประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนทำผลงานทางวิชาการตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ทุกปี
ประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติจากองค์กร วิชาชีพ เช่น รางวัลอาจารย์ผู้สอน รางวัลวิจัยและนวัตกรรม	เพื่อเชิดชูเกียรติและสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับ รางวัลในระดับชาติ	ตามปีที่ ได้รับรางวัล
เชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ปรึกษาสโมสรนิสิต ดีเด่น โดยมหาวิทยาลัย	เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจให้อาจารย์	ทุกปี
เชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ด้านจิตบริการ	เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สายสนับสนุน	ทุกปี

6) ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ให้สามารถดำเนินการตามพันธกิจในแต่ละปีงบประมาณได้ตามแผนเกิดประสิทธิผลที่ดี รายงานผลต่อผู้บริหารให้รับทราบ

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

1.1 ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร

1.1 ข.(1) การสื่อสาร

ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดวิธีการสื่อสารกับบุคลากรแบบทางเดียวและแบบสองทางหลากหลายช่องทาง เช่นจากการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ การแจ้งเวียนหนังสือ การลงนามข้อตกลง โดยเพิ่มช่องทางการสนทนาอื่นๆ เช่น ผ่านสื่อออนไลน์/อิเล็กทรอนิกส์ แบบออนไลน์กับกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ ใช้การสนทนาไม่เป็นทางการตามโอกาส เช่น line group การเข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรม/ประชุมชุดต่างๆ ใช้ทั้งสื่อออนไลน์และผ่านเอกสารในการสื่อสาร (ดังตาราง 1.1 ข.(1))

ตาราง 1.1 ข.(1) การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เรื่องที่จะสื่อสาร	กลุ่มที่ต้องการสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
-วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมองค์กร - แผนกลยุทธ์ - นโยบายการจัดการศึกษาและทิศทางการพัฒนาองค์กร	- คณะกรรมการประจำคณะฯ - คณาจารย์ บุคลากร	-ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ - ประชุม Meet the dean - อีเมลล์	เดือนละครั้ง/ ปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง/ ตามโอกาสของเรื่อง	คณบดี/ งานที่เกี่ยวข้อง
	บุคลากรสายปฏิบัติการ	ประชุมสำนักงานคณบดี	1-2 เดือนต่อครั้ง	คณบดี/ รองคณบดีที่เกี่ยวข้อง
	ผู้ใช้บัณฑิต/แหล่งฝึกปฏิบัติ	- ประชุมสัมมนาหลักสูตร - ประชุมเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษา	ทุกภาคการศึกษา	รองคณบดีที่เกี่ยวข้อง
	นิสิต	-เข้าพบนิสิตในชั้นเรียน - ประชาสัมพันธ์ผ่านหน้า Websiteคณะ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ , ตัววิ่ง	ปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง	รองคณบดีที่เกี่ยวข้อง/ อาจารย์ประจำชั้น/งานที่เกี่ยวข้อง
	ผู้ใช้บัณฑิต	-ประชุมสัมมนาหลักสูตร - ประชาสัมพันธ์ผ่านหน้า Websiteคณะฯ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ , ตัววิ่ง	ปีละ 1-2 ครั้ง ทุกสัปดาห์	รองคณบดีที่เกี่ยวข้อง
นักเรียนที่คาดว่าจะเข้ามาศึกษา	- ประชาสัมพันธ์ผ่านหน้า Websiteคณะฯ บอร์ดประชาสัมพันธ์ , ตัววิ่ง - ประชาสัมพันธ์ในงาน open house/Road show	ปีละ 1-2 ครั้ง	รองคณบดี	

เรื่องที่จะสื่อสาร	กลุ่มที่ต้องการสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
	ศิษย์เก่า	-- ประชาสัมพันธ์ผ่านหน้า Website ใดๆ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ , ตัววิ่ง - กล่าวในพิธีไหว้ครู งานคืนสู่เหย้า - ประชุมร่วมกับกรรมการสมาคมศิษย์เก่า	ปีละ 1-2 ครั้ง	
- กฎระเบียบของสถานศึกษา - ข้อบังคับแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่างๆ - ปัญหาการเรียนการสอน การปฏิบัติตน	นิสิต	- กล่าวในวันปฐมนิเทศนิสิตใหม่/วันสำเร็จการศึกษา - แจ้งในการเข้าพบนิสิตแต่ละชั้นปี - เข้าพบนิสิตเพื่อให้คำปรึกษา	ตามวันที่ระบุ/ ทุกภาคการศึกษา	คณบดี/ รองคณบดีที่ เกี่ยวข้อง/อาจารย์ ประจำชั้น
	ผู้ปกครอง	- กล่าวในวันปฐมนิเทศนิสิตใหม่ - จดหมายแจ้ง โทรศัพท์กรณีเร่งด่วน	ปีละ 1 ครั้ง/ ตามเหตุการณ์	คณบดี/ รองคณบดีที่ เกี่ยวข้อง
	อาจารย์และบุคลากร	- แจ้งในที่ประชุม Meet the dean - แจ้งในการประชุมกรรมการบริหารหลักสูตร - แจ้งในการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง - แจ้งทางอีเมลล์ - คู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	ปีละ 1-2 ครั้ง	คณบดี/ รองคณบดีที่ เกี่ยวข้อง

โดยมอบหมายให้ผู้บริหารไปถ่ายทอดในแต่ละประเด็นต่างๆ เช่นกลุ่มงานสาขาวิชา/สำนัก ผู้บริหาร ใช้การสื่อสารทั้งทางเดียว และสองทางหลากหลายช่องทาง เช่นจากการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ การแจ้งเวียนหนังสือ การลงนามข้อตกลง โดยเพิ่มช่องทางการสนทนาผ่านสื่อออนไลน์/อิเล็กทรอนิกส์ แบบออนไลน์กับกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ และการสนทนาไม่เป็นทางการตามโอกาส เช่น line group การเข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรมต่างๆของคณะ เพิ่มช่องทางให้คณบดีพบอาจารย์และบุคลากรโดยมีโครงการ meet the dean เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามและพูดคุยกับผู้บริหารในเรื่องต่างๆ ตามพันธกิจของคณะฯ และรับฟังความต้องการ และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กรผลการสื่อสารจะถูกนำมาทบทวน และวางแผนในการปรับปรุง และแก้ปัญหาต่างๆอย่างรวดเร็ว เช่น การปรับปรุงระบบสารสนเทศในคณะฯ การปรับปรุงระบบการจัดการข้อร้องเรียน เป็นต้น

ด้านการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารระดับคณบดี รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย เข้าพบกับผู้เรียนเพื่อสื่อสารและสร้างความผูกพัน รับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการตามพันธกิจของคณะกรรมการประจำคณะฯ เป็นต้น และนำผลการประเมินความผูกพันองค์กร ด้วยเครื่องมือความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (จิประภา อัครบวร และคณะฯ, 2557) มาศึกษาปัจจัย

แวดล้อมเพื่อวางแผนการพัฒนาและสร้างความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้แก่บุคลากร

1.1 ข.(2) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

คณะกรรมการประจำคณะฯ มีการทบทวนวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดความสำเร็จ ทบทวนผลการดำเนินงานผ่านมาโดยนำข้อมูลจากการสำรวจความคาดหวัง และความต้องการของผู้เรียน เช่น ความคาดหวังต่อหลักสูตร ความพึงพอใจของผู้เรียน และผู้ใช้บัณฑิต พิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ ความท้าทายความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เครื่องมือ balance score card เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการตัวชี้วัด และปรับปรุงพัฒนางานตามพันธกิจที่สำคัญทั้ง 3 ด้าน

1) ด้านการผลิตบัณฑิต เช่นมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะตามที่คาดหวังและสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้

2) ด้านการวิจัย ได้แก่การส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการและให้มีการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และ

3) ด้านบริการวิชาการเตรียมความพร้อมอาจารย์เพื่อส่งเสริมให้จัดการอบรมระยะสั้นแก่บุคลากรวิชาชีพซึ่งมีวิธีการดำเนินการทบทวนผลการดำเนินการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (ตาราง 1.1 ข.(2.1)) และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานโดยจัดลำดับความสำคัญของงาน (ตาราง 1.1 ข.(2.2))

ตาราง 1.1 ข.(2.1) การทบทวนผลการดำเนินงานและการนำผลประเมินมาใช้ในการประเมินความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

วิธีการทบทวนผลการดำเนินงาน	วิธีการใช้ผลการประเมินและทบทวนมาประเมินผลสำเร็จขององค์การ	การนำผลประเมินและทบทวนมาใช้ในการประเมินความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
1. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ เสนอรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ทุกไตรมาส	- ติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ - รวบรวม สรุป รายงาน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ พิจารณา - ถ่ายทอดผลการพิจารณาและให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ และประชุมของหน่วยงานภายในต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา	- หน่วยงาน/บุคลากรนำผลการพิจารณาไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน - รายงานการปรับปรุงพัฒนาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ
2. รายงานผลตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์คณะฯ เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ทุกไตรมาส	- ติดตามรายงานผลตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ - รวบรวม สรุป รายงาน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกไตรมาส - ที่ประชุมฯ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ	- นำผลการพิจารณาและข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน - รายงานผลการปรับปรุงพัฒนาดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ
3. ประชุมทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณะฯ	- ทบทวนผลตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ที่ประชุมฯ พิจารณา และให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ - ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง - จัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงาน	- ปรับกลยุทธ์ให้มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง - ถ่ายทอดแผนฯ ฉบับปรับปรุงไปยังหน่วยงาน/บุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

วิธีการทบทวนผลการดำเนินงาน	วิธีการใช้ผลการประเมินและทบทวนมาประเมินผลสำเร็จขององค์การ	การนำผลประเมินและทบทวนมาใช้ในการประเมินความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
4. การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์และแนวทาง SWU EdPEX	- นำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ	- นำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน
5. การตรวจสอบระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	- การปรับปรุงแบบการบริหารจัดการภายในคณะ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	- การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตาราง 1.1 ข.(2.2) การจัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญ และวิธีการนำผลการทบทวนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการทบทวนตัวชี้วัดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ/ลำดับความสำคัญ	วิธีการนำผลการทบทวนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
การประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อทบทวนตัวชี้วัดสำคัญ ซึ่งพิจารณาจากผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาเทียบกับปีปัจจุบัน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1.ร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในวารสารระดับชาติและนานาชาติ 3.ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของบุคลากรทุกระดับ 4.ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 5.ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานฐานข้อมูลได้	- นำผลการทบทวนตัวชี้วัดที่สำคัญมาถ่ายทอดในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับทราบ และนำข้อมูลไปวางแผนและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน

1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2 ก. การกำกับดูแลองค์กร

1.2 ก.(1) การกำกับดูแล

คณะพยาบาลศาสตร์ ทีมบริหารมีการทบทวนศาสตร์ ทบทวนผลการดำเนินงานในคณะฯ ตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการกำกับดูแลการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารงาน คณะบดีรับผิดชอบในภาพรวมทุกด้าน รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีทำหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจ/กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง และมีการถ่ายทอดภารกิจตามลำดับชั้นสู่สาขาวิชาผ่านทางระบบ KPI โดยคณะฯมอบหมายให้งานนโยบายและแผนเป็นผู้รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพทุก 6 เดือน เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารคุณภาพมหาวิทยาลัย

ตาราง 1.2 ก.(1) วิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำกับดูแลตนเองที่ดี

งานที่กำกับ	วิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำกับดูแลตนเองที่ดี
ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการและกิจกรรม 2. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการมอบหมายและกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3. จัดทำระบบการกำกับดูแลและติดตามประเมินผล ด้วยการพัฒนาสารสนเทศเพื่อผู้บริหาร ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและตัดสินใจ 4. มีการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ตามกรอบการรายงานรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน 5. มีช่องทางและระบบจัดการในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์
ความรับผิดชอบด้านการเงิน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดระบบควบคุมภายใน เพื่อกำกับการดูแลการใช้จ่ายเงินตามระเบียบ 2. ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3. ดำเนินการตามมาตรฐาน/แผนปฏิบัติการ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ
ความรับผิดชอบต่อคุณภาพการผลิตบัณฑิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมคณะกรรมการหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทุก 1 เดือน 2. สนับสนุนจัดอบรมให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์ 3. จัดสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ และสถานบริการสุขภาพ เพื่อให้คณะฯ รับทราบข้อมูลและสามารถดำเนินการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

1.2 ก.(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของคณะฯ ใช้ระบบ KPI เป็นแนวทางในการกำหนดประเมินการปฏิบัติงาน มีแนวทางการประเมินผล (ตาราง 1.1 ก.(2))

1) ระดับคณบดี แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และแผนงาน ซึ่งคณบดีรายงานผลการปฏิบัติงานให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชาและผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี คณบดีเป็นผู้ประเมินผล และหัวหน้างานประเมินผลโดยรองคณบดีที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 1.2 ก.(2) แนวทางการประเมินผู้บริหารระดับสูง

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	แนวทางการประเมิน	ความถี่	การนำผลการประเมินไปใช้
คณบดี	อธิการบดี	1.ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance) และแผนงานตามยุทธศาสตร์ของคณบดีตามวาระ	ปีละ 2 ครั้ง	- การปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง - การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารองค์กร โดยเข้าร่วมการประชุม ดังนี้ 1.ประชุมผู้บริหารระบบทรัพยากร ERP ของมหาวิทยาลัย
รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าสาขาวิชา	คณบดี	1.ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ปีละ 2 ครั้ง	- การปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	แนวทางการประเมิน	ความถี่	การนำผลการประเมินไปใช้
ผู้อำนวยการ สำนักงานคณบดี		(Performance) ของ ผู้บริหาร ร้อยละ 70 2.สมรรถนะตามขีด ความสามารถ (competency) ร้อยละ 30		- การพัฒนาศักยภาพด้านการ บริหารองค์กร

การประเมินคุณลักษณะการบริหารงานและการประเมินด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คณะฯ มีการประเมินคุณลักษณะการบริหารงานของคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.36 จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาผลการประเมินเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21 คือ ด้านการนำผลการประเมินการบริหารงานไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนผลการประเมินด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม พบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.37 จากคะแนนเต็ม 5 เมื่อพิจารณาผลการประเมินเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 3.27 สองด้านเท่ากัน คือด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการรับผิดชอบต่อคณะฯ ได้จัดการพัฒนา/ปรับปรุงแนวทางการบริหารให้เกิดธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการบริหารด้วยการจัดอบรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร นำองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารและบุคลากรของคณะฯ

ดังนั้นในปีการศึกษา 2561 คณะฯ จึงกำหนดให้มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารไว้อย่างชัดเจนและได้กำหนดให้อาจารย์และบุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามสมรรถนะที่จำเป็น และพัฒนา (Gap) ของแต่ละสายงาน และพัฒนาสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงาน เช่น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาทั้งสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงได้แก่ คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชาเข้าร่วมอบรม/สัมมนา เน้นโครงการที่พัฒนาประสิทธิผลของการบริหาร

นอกจากนี้ คณะฯ ได้ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยโดยในปีงบประมาณ 2562 ได้พัฒนาปรับปรุง KPI เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานของผู้บริหาร มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(Performance) ร้อยละ 70 และการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (SWUCM) ร้อยละ 10 และสมรรถนะการบริหาร ร้อยละ 20 ในการพัฒนาบุคลากร คณะฯ มีเป้าหมายให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยจัดทำแผนพัฒนาฯรายบุคคล (IDP) กำหนดวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ร้อยละ 70 การเรียนรู้ด้วยตนเอง/ผู้อื่น ร้อยละ 20 และการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ร้อยละ 10

1.2 ข. พฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรม

1.2 ข.(1) การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ และการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีพฤติกรรมในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณ มีการจัดประชุมอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ในโครงการ “เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร นำองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล” และมีการเฝ้าระวังให้อาจารย์และบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

การปฏิบัติตามโดยมีกระบวนการมีการแต่งตั้งกรรมการบริหารความเสี่ยงและส่งเสริมกำกับให้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความเสี่ยงจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและมีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) พิจารณาความเสี่ยงด้านต่างๆ
- 2) จัดลำดับความสำคัญ ความรุนแรงของความเสี่ยงด้านต่างๆ ประเมินจากโอกาสที่จะเสี่ยงและผลกระทบ
- 3) สนองตอบต่อความเสี่ยงระดับต่างๆและจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง
- 4) ควบคุม ติดตาม ดำเนินการแก้ไขความเสี่ยงและผลกระทบ
- 5) วิเคราะห์ ทบทวน รายงานผลต่อผู้บริหารและนำผลที่ได้ไปวางแผนป้องกันต่อไป รวมทั้งรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ

ตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มีดังนี้

- 1) การคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการด้วยความโปร่งใส โดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงาน คัดเลือกตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และดำเนินการตามระเบียบให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการคัดเลือกบุคคล เข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.)
- 2) มีการประเมินความพึงพอใจด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับคณะฯ ทุกปีงบประมาณ
- 3) การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งระดับคณะฯและระดับหลักสูตรทุกปีการศึกษา
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนยึดหลักความโปร่งใส
- 5) การดำเนินงานพันธกิจต่างๆ มีกระบวนการกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ตามที่วางแผนไว้ และมีการกำกับดำเนินการโดยใช้แผนบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือในการบริหารและการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน

1.2 ข.(2) พฤติกรรมที่มีจริยธรรม

คณบดีจัดทำประกาศ นโยบายของการประพฤติตามจรรยาบรรณบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกัน และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆที่ส่งเสริมความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น การชี้แจงกฎระเบียบต่างๆแก่บุคลากรในคณะฯ ผ่านการประชุมนิเทศ/อาจารย์และบุคลากรใหม่ โครงการให้ความรู้ ด้านวินัยและกฎหมาย

- 1) คณะฯจัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ โดยยึดตามข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาลเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบและนำไปเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติตน
- 2) สร้างจิตสำนึกโดยการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยยกย่อง ชมเชยบุคลากร และนิสิตที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงาน เช่น
 - 3.1) จัดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ อาทิ สายด่วนคณบดีกล่องร้องเรียนและเสนอข้อคิดเห็น
 - 3.2) กรณีมีข้อสงสัยกรณีทุจริตและคอร์รัปชัน ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามขั้นตอน และรายงานเหตุการณ์ต่ออธิการบดี
 - 3.3) สำหรับนิสิตกรณีมีการประพฤติผิดระเบียบ/ข้อบังคับระหว่างการเรียนหรือปฏิบัติงาน มีกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริง และรายงานผลตามขั้นตอนเพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบต่อไป

ตาราง 1.2 ข.(2) การกำกับดูแลการประพุดติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ระเบียบที่กำกับดูแล	กระบวนการกำกับตรวจสอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (ผลการประเมิน) ปีการศึกษา 2561
ระเบียบข้อบังคับวินัย นิสิต	- คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต - คณะกรรมการประจำคณะ	จำนวนการกระทำผิด ของนิสิต	0	0
ข้อบังคับจรรยาบรรณ บุคลากร	คณะกรรมการประจำคณะพยาบาล ศาสตร์	จำนวนบุคลากรกระทำผิด ข้อบังคับจรรยาบรรณ	0	0
ระเบียบ/ข้อบังคับด้าน การเงิน	คณะกรรมการประจำคณะพยาบาล ศาสตร์	จำนวนความผิดระเบียบด้าน การเงิน	0	1
มาตรฐานจริยธรรมการ วิจัย	คณะกรรมการวิจัยคณะพยาบาล ศาสตร์	ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับ การรับรองมาตรฐานการวิจัย ในมนุษย์	100%	100%

1.2 ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

1.2 ค.(1) ความผาสุกของสังคม คณะพยาบาลศาสตร์ดำเนินงานคำนึงถึงความผาสุกของชุมชน โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน โดยมีกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอน 1) ศึกษาความต้องการของพื้นที่ 2) จัดทำโครงการ 3) การปฏิบัติตามแผนโครงการ 4) ประเมินผล 5) สรุปผล ถอดบทเรียนและปรับปรุงกระบวนการ โดยเป้าหมายของการดำเนินงานบริการวิชาการแก่ชุมชนคือ ต้องมีผลลัพธ์เกิดต่อชุมชน ในด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่นด้านเศรษฐกิจ สามารถลดค่าใช้จ่ายของรัฐในการรักษาพยาบาลผู้สูงอายุและครอบครัวได้ ด้านสังคม สามารถเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนที่ผู้สูงอายุให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เข้าสู่สังคมสูงอายุด้านการจัดการโรคเรื้อรังและการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตสามารถดำรงความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวันและสร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการจัดการโรคเรื้อรังที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ค.(2) การสนับสนุนชุมชน การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนเป็นพันธกิจหลักของคณะฯ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม และแนวคิดการบริการวิชาการอย่างยั่งยืนตามนโยบาย 1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย ที่มีเป้าหมายใช้พื้นที่จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว เป็นแหล่งเรียนรู้ การดำเนินการบริการวิชาการ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมของคณะฯ ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ) อย่างต่อเนื่อง ทุกโครงการได้รับการมีส่วนร่วมจากองค์กรของชุมชน เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก โดยมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลวางแผนการดำเนินกิจกรรม เป็นวิทยากรช่วยสนับสนุนสถานที่ในการจัดกิจกรรมโครงการ และร่วมพัฒนาเครือข่ายการดูแลสุขภาพประชาชนในชุมชนรวมถึงการกำหนดนโยบายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวได้รับการบรรจุในแผนพัฒนา อบต.

โครงการบริการวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและคณะฯ มีส่วนสนับสนุนการดำเนินการในชุมชน ดังนี้

1. จัดกิจกรรมโดยบูรณาการบริการวิชาการแก่สังคมและจัดการเรียนการสอนลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อให้บัณฑิต อาจารย์ บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้หลากหลายโครงการ

2. การดำเนินงานบริการวิชาการก่อให้เกิดการสนับสนุนการดูแลสุขภาพชุมชน ดังนี้ เสริมสร้างศักยภาพแกนนำ ในการดูแลผู้สูงอายุ/ผู้พิการที่ป่วยติดบ้านติดเตียง เป็นลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เกิดกลุ่มเครือข่ายจิตอาสาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในพื้นที่

3. ใช้แนวคิดการรักษาโดยแพทย์แผนไทยมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับสูงอายุ ลดการเจ็บป่วยจากโรคที่สามารถป้องกันได้ ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาและภาวะแทรกซ้อน เพิ่มศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงรักษาความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันลดการพึ่งพาผู้อื่นในการทำกิจวัตรต่าง ๆ

4. สนับสนุนการร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา และกิจกรรมในชุมชน การบริการวิชาการและสังคมและชุมชน เช่น การประชุม อบรม สัมมนา บรรยาย และนิทรรศการ และการสนับสนุนบุคลากรให้เป็นวิทยากรในชุมชน เป็นกรรมการที่ปรึกษา และคณะทำงาน ต่าง ๆ ของชุมชน

การจัดลำดับความสำคัญ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง
1	การเตรียมความพร้อมของผู้นำด้านการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
2	การสื่อสารในองค์ของผู้บริหาร เพื่อมุ่งทิศทางเดียวกัน
3	การประเมินและปรับปรุงตามผลการประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

การจัดทำแผนปรับปรุง

เรื่องที่ปรับปรุง	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้ผู้บริหารรุ่นใหม่มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 2. เพื่อวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารรุ่นใหม่ ระดับสาขาวิชา ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารรุ่นใหม่มีผลคะแนนผ่านการประเมินความรู้ด้านการนำองค์กรระดับดีมาก ร้อยละ 80 2. มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารรุ่นใหม่ระดับสาขาวิชาจำนวน 2 คน/ สาขาวิชา
หัวหน้าโครงการ	คณบดี
งบดำเนินการ	400,000 บาท

ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)
	เริ่มต้น	สิ้นสุด		
1.จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม	ก.ย.62	ต.ค.62	คณบดี	
2.ติดต่อประสานงาน วิทยากรฝึกอบรม	ต.ค.62		รองคณบดี ฝ่ายบริหารฯ	
3.การค้นหาอาจารย์ที่มี ศักยภาพในการเป็นผู้บริหาร รุ่นใหม่ 2 คน/สาขาวิชา	ต.ค.62		คณะกรรมการ ประจำคณะฯ	ได้โครงการอบรม
4.จัดฝึกอบรม	พ.ย. 62	ม.ค.63		
5. ศึกษาดูงานหลักการ บริหาร	เม.ย. 63			
6.อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารรุ่น ใหม่ฝึกปฏิบัติงาน	ก.พ. 63	พ.ค.63		
7.มอบประกาศนียบัตร				
การติดตามประเมินผล	ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้ 1 .ผู้บริหารรุ่นใหม่มีผลคะแนนผ่านการประเมินความรู้ด้านการนำองค์กรระดับดีมาก ร้อยละ 80 2. มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารรุ่นใหม่ จำนวน 2 คน/ สาขาวิชา			

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

2.1 ก.(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คณะฯ มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์ระยะ 4 ปีอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสอดคล้องกับการประเมินผลสำเร็จของรอบปีที่ผ่านมา รวมถึงการเปลี่ยนด้านสิ่งแวดล้อมทั้งด้านนโยบายความต้องการของผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยมีกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ตาราง 2.1 ก.(1) กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	รายละเอียดของกระบวนการ	ข้อมูลสารสนเทศที่ได้
A-Approach 1. การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis)	1) งานนโยบายและแผนได้จัดเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 2) คณะฯ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ สายปฏิบัติการทุกคนและผู้แทนจากนิสิตและศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง ด้วยเครื่องมือSWOT analysis โดยแบ่งกลุ่มเป็นย่อยตามที่กำหนดไว้ในระบบงานของคณะฯ 5 ระบบหลัก เพื่อระดมความคิดเห็นศักยภาพของคณะฯ และปัจจัยท้าทายและสภาพการแข่งขันจากภายนอก 3. ดำเนินการคัดเลือกปัจจัยที่มีผลกระทบในระดับสูง	1.กรอบแนวคิดในจัดทำแผนฯ ประกอบด้วยข้อมูล 1) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งได้ข้อมูลจากลูกค้าคือผู้เรียน ข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากแหล่งฝึกปฏิบัติทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน อาจารย์ผู้สอน 2) แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี 3) แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลัก ระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 5) แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.260- 2564) 2.ได้ชุดข้อมูลที่เป็นปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และคุกคาม สำหรับใช้ในการวิเคราะห์กลยุทธ์ต่อไป
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting)	1) ใช้วิธีการระดมสมองในการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องกับข้อมูลSWOT analysis ค่านิยมและสมรรถนะหลัก ของคณะฯ	วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสถาบันชั้นนำในระดับอาเซียน มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ พันธกิจ (Mission) 1.ผลิตบัณฑิตและบัณฑิตศึกษาที่มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ 2.สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับชาติและนานาชาติ 3.บริการวิชาการทางด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพและชุมชน 4.ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 5.บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	รายละเอียดของกระบวนการ	ข้อมูลสารสนเทศที่ได้
3. การวางยุทธศาสตร์ (Strategy Development)	<p>1) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเป็น 5 ด้าน ตามที่ได้แบ่งระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน (ตามที่กำหนดในหมวด 6) คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การบริหารจัดการ (ครอบคลุมด้าน การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล การเงินและงบประมาณ บุคลากร) และการจัดการความรู้และข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>2) กำหนดวัตถุประสงค์หลักที่จะส่งเสริมผลักดันให้วิสัยทัศน์บรรลุ โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์หลัก/เป้าประสงค์และตัวชี้วัดหลัก โดยเน้นตัวชี้วัดปลายทาง (Lagging indicator) เป็นหลัก ส่วนตัวชี้วัดกลางทาง (leading indicator) จะใช้วัดระดับโครงการ เป็นหลัก</p> <p>3) กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือ TOWS matrix ได้นำปัจจัยความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ดังตัวอย่างที่ได้กล่าว ในโครงร่างองค์กรมกำหนดกลยุทธ์และโครงการริเริ่มของแต่ละกลยุทธ์ และกลยุทธ์ รวมถึงโครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 15 ปี</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพและชุมชน</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมพลังสร้างองค์กรจัดการความรู้ยุคดิจิทัล</p>
<p>D-Deploy</p> <p>4. การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategy Communication and Translation) นำสู่การปฏิบัติ /ดำเนินการตามแผนปฏิบัติ</p>	<p>1) คณะฯ ได้สื่อสารแผนยุทธศาสตร์โดยการนำเสนอในที่ประชุมจัดทำแผนฯ เพื่อสร้างความเข้าใจ และถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 4 ปีสู่การปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>1.1 แผนปฏิบัติการประจำปี 2562 ระดับคณะฯ ได้มอบหมายให้รองคณบดี /ผู้ช่วยคณบดี เป็นผู้รับผิดชอบหลักและติดตามกำกับในแต่ละยุทธศาสตร์ และในการดำเนินงานตามแผนได้ถ่ายทอดลงสู่งานต่างๆในสำนักงานคณบดี ทั้งนี้ งานนโยบายและแผนได้ติดตามให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนทุกไตรมาส</p> <p>1.2 การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับคณะฯสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ระดับสาขาวิชา</p> <p>1.3 การถ่ายทอดตัวชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญไปสู่ KPI รายบุคคล เช่น ผลงานวิจัย การมีส่วนร่วมในบริการวิชาการ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ เป็นต้น</p>	<p>ได้แผนปฏิบัติการประจำปี 2562 ระดับคณะฯ และสาขาวิชา และเป็นข้อมูลในการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม</p>

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	รายละเอียดของกระบวนการ	ข้อมูลสารสนเทศที่ได้
<p>L- Learning</p> <p>5. การติดตามประเมินของแผนปฏิบัติการประจำปีและความสำเร็จของแผนฯ และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ (Strategy evaluation and Improvement)</p>	<p>1) งานนโยบายและแผนได้กำหนดติดตามผลการดำเนินงานจากผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จตามตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์ ทุกระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัดความสำเร็จจะสอดคล้องกับการวิเคราะห์ประเมินผลในหมวดที่ 4 และ ระบบงานในหมวด 6</p> <p>ทั้งนี้ในการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการประจำปีทั้งในรอบ 6 เดือนและ 12 เดือน นั้น คณะให้มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน โดยผู้กำกับตัวบ่งชี้สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน กิจกรรมของแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตัวชี้วัดหลัก</p> <p>2) มีการรายงานผลความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ซึ่งผลการประเมินรอบ 12 เดือน จะมีการเปรียบเทียบแนวโน้มของความสำเร็จในตัวชี้วัดหลักที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์ และนำข้อมูลเป็น input ของการปรับปรุงแผนฯในรอบต่อไป</p>	<p>-มีข้อมูลร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ ประจำปี 2562 โดยในรอบ 6 เดือน ร้อยละ 22.85 (ทั้งนี้ ตัวชี้วัดความสำเร็จหลักยังไม่สามารถวัดผลได้ในรอบ 6 เดือน)</p> <p>แนวทางปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนของปีงบประมาณ 2563</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) พบปัญหาการ SWOT ปัจจัยต่างๆไม่ครอบคลุม จึงควรมนำ Balanced Scorecard (BSC) มาวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในภายนอกให้สมดุล และคัดเลือกปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ 2. ขั้นตอนการวางยุทธศาสตร์ (Strategy Development) ควรใช้ข้อมูลการSWOT ตามหลัก BSC มาวางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกัน 3. ขั้นตอนการสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategy Communication and Translation) นำสู่การปฏิบัติ /ดำเนินการตามแผนควรปรับปรุงการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่แผนปฏิบัติการของสาขาวิชาฯ โดยกำหนดตัวชี้วัดร้อยละค่าเป้าหมายที่แต่ละสาขาวิชาจะต้องช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ในเรื่องคุณภาพบัณฑิต เพิ่มอัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพอัตราการความสำเร็จของการตีพิมพ์ผลงานวิจัย เป็นต้น 4. ในขั้นของการดำเนินโครงการพบปัญหาการออกแบบกิจกรรมยังไม่สามารถไปผลักดันให้เกิดความสำเร็จของกลยุทธ์และตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์ จึงควรอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบโครงการและการเขียนโครงการ 5. ขั้นตอนการติดตามประเมินของแผนปฏิบัติการประจำปีและความสำเร็จของแผนฯ และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ (Strategy evaluation and Improvement) ควรปรับปรุงการติดตามและรายงานความก้าวหน้าของผลสำเร็จทุกไตรมาส โดยใช้กรอบของ Balanced Scorecard (BSC) มาติดตามความสำเร็จ

2.1 ก.(2) นวัตกรรม

คณะฯ ได้เน้นการสร้างนวัตกรรมจากกระบวนการจัดทำแผนขั้นตอนที่ 3 การวางยุทธศาสตร์ (Strategy Development) โดยใช้เครื่องมือ TOWS matrix ได้นำปัจจัยความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ มากำหนดกลยุทธ์และโครงการริเริ่มที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ ซึ่งวิธีการนำกลยุทธ์ไปดำเนินการให้เกิดการสร้างนวัตกรรมนั้นผ่านกระบวนการสร้างผลงานวิจัย การบูรณาการในรายวิชาที่สอนและโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อให้บัณฑิตได้มีการสร้างนวัตกรรมบริการทางการแพทย์และนวัตกรรมกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพชุมชน

ตาราง 2.1 ก.(2) ตัวอย่างของปัจจัยความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ กับการสร้างนวัตกรรม

ปัจจัยความท้าทายทางกลยุทธ์	ปัจจัยและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	นวัตกรรม
1. ประเทศมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุ 3. ชุมชนในพื้นที่ที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติมีความผูกพันกับคณะฯ	1. มีรายวิชาที่บูรณาการกับโครงการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ 2. คณะฯ มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับบริการวิชาการ 3. อาจารย์มีการบูรณาการบริการวิชาการแก่ชุมชนกับการวิจัย 4. คณะฯ มีสัมพันธภาพที่ดีและได้รับความร่วมมือจากหน่วยบริการสุขภาพ อบต. และผู้นำชุมชนจากการจัดการเรียนการสอนในชุมชนและให้บริการวิชาการวิชาการแก่ชุมชน มาอย่างต่อเนื่อง	1. <u>นวัตกรรมกระบวนการที่บูรณาการการเรียนการสอนกับบริการวิชาการ</u> โครงการชมรมผู้สูงอายุตำบลเขาเพิ่ม เสริมสร้างความจำดีด้วยท่าบริหารสมอง 2 เท่า 2. <u>นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ที่บูรณาการบริการวิชาการกับการวิจัย</u> นวัตกรรมอุปกรณ์เกมกระดานคำนวณตัวเลขแยกสี และได้พัฒนาต่อเป็น BrainGym Application (โดย อาจารย์ ดร.ผกาพรรณ บุญเต็ม)

2.1 ก.(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ประกอบในจัดทำกลยุทธ์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ขั้นที่ 2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ พร้อมทั้งภายใต้ประเด็นแต่ละยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ

ขั้นที่ 3 นำเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มาจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) โดยพิจารณาเป้าประสงค์ให้ครบถ้วนทั้งสี่มิติ (ประสิทธิภาพคุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาองค์กร)พร้อมกันนี้เป้าประสงค์แต่ละประการก็ควรจะมีเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในลักษณะของเหตุและผล

ขั้นที่ 4 สำหรับเป้าประสงค์แต่ละประการ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ที่จะสะท้อนได้ว่าองค์กรสามารถดำเนินงาน ได้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) สำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว

ขั้นที่ 5 สำหรับเป้าประสงค์แต่ละประการ พิจารณาปัจจัยเสี่ยง (Risk Factors) ที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ หลังจากนั้นควรจะมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในแต่ละประการ เพื่อจัดทำออกมาเป็น Risk Map และสุดท้ายกำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงสำหรับปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ

ตาราง 2.1 ก.(3) วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์

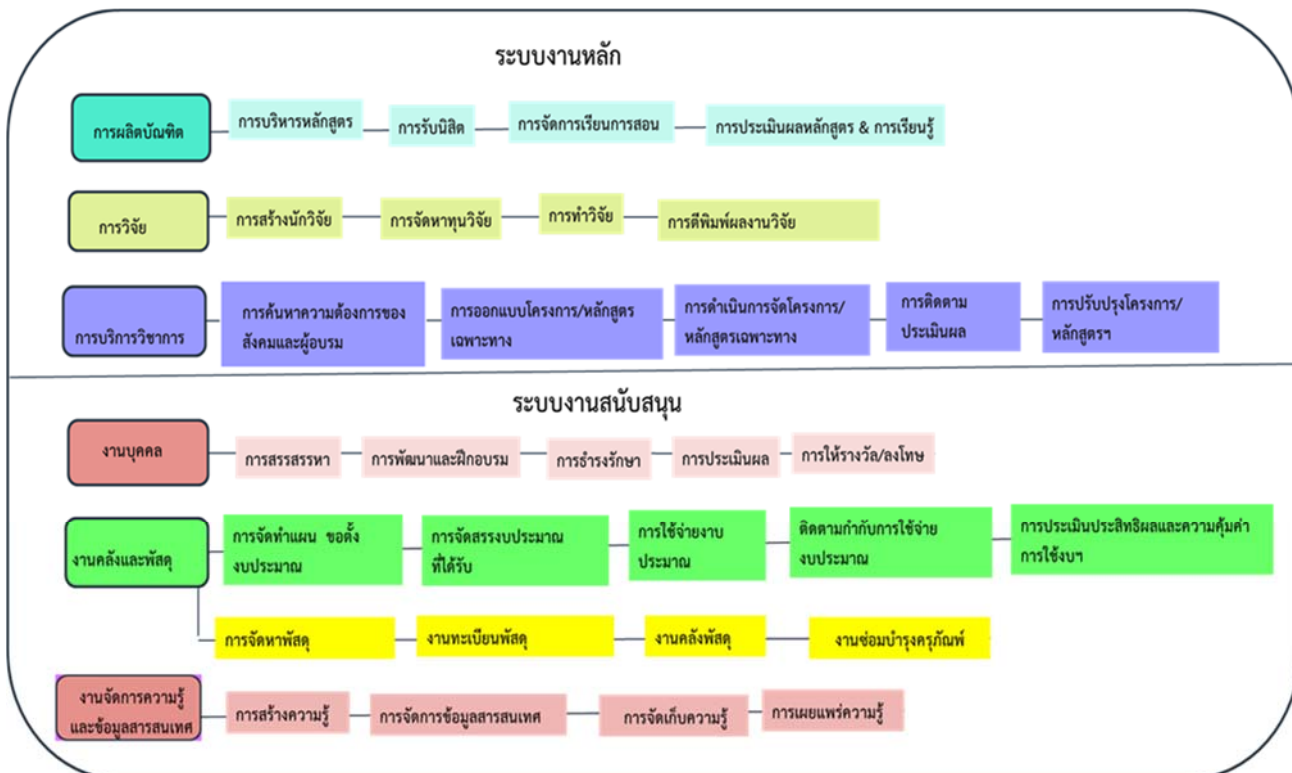
ข้อมูลสารสนเทศ	วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
1. ด้านการผลิตบัณฑิต - อัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลในรอบ 1 ปี - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	- เก็บรวบรวมข้อมูลจากการรายงานผลการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลของสภาการพยาบาล - เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตในหน่วยงานต่างๆ - 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) - การศึกษายุค 4.0 (ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้)	- รวบรวมข้อมูลจากสื่อ online และวิเคราะห์เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

2.1 ก.(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะฯ ได้ออกแบบระบบงานเป็น 3 ระบบงานหลัก และ 2 ระบบสนับสนุน ดังที่กำหนดไว้ในหมวด 6 และภาพที่ 2.1 ก.(4) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และสมรรถนะหลักของคณะฯ ทั้งนี้ในการดำเนินงานของระบบการผลิตบัณฑิต คณะฯ มีอาจารย์ไม่เพียงพอในการสอนภาคปฏิบัติ จึงต้องอาศัยคู่ความร่วมมือ (Outsources) จ้างอาจารย์ที่เลี้ยงจากแหล่งฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นกลุ่มที่คณะฯ ได้มีการฝึกอบรมอาจารย์ที่เลี้ยงไว้ นอกจากนี้ ระบบด้านบริการวิชาการแบบครั้งคราวที่เป็นเงินรายได้ หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง จำเป็นต้องจ้างอาจารย์แพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเฉพาะทางมาสอนสำหรับระบบสนับสนุน ในการจัดการทางพัสดุเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ครุภัณฑ์ที่ใช้ฝึกปฏิบัติระบบ WIFI ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ต้องอาศัยความร่วมมือจากบริษัทร้านค้า

ตาราง 2.1 ก.(4) ระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนที่สอดคล้องตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์

พันธกิจ	ระบบงาน	ผู้ดำเนินงานหลัก /คู่ความร่วมมือ
1.ระบบงานหลัก 1.1ระบบผลิตบัณฑิต	-การผลิตบัณฑิต	- อาจารย์ของคณะฯ - การจ้างอาจารย์สอนภาคปฏิบัติจากแหล่งฝึกปฏิบัติ
1.2 ระบบงานวิจัย	-การผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์	- คณะพยาบาลศาสตร์
1.3 ระบบด้านบริการวิชาการ	-การจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน -โครงการบริการวิชาการแบบครั้งคราวที่เป็นเงินรายได้ (จำนวน 3 หลักสูตร)	- คณะพยาบาลศาสตร์ - คณะพยาบาลศาสตร์ - การจ้างอาจารย์สอนภาคทฤษฎีจากคณะแพทยศาสตร์ มศว - อาจารย์ภาคปฏิบัติจากแหล่งฝึกปฏิบัติ
2.ระบบงานสนับสนุน 2.1ระบบด้านการบริหารจัดการ	-งานบุคลากร -งานคลังและพัสดุ	- คณะพยาบาลศาสตร์ -บริษัท/ร้านค้าที่เป็นห่วงโซ่อุปทาน
2.2 ระบบงานจัดการความรู้และข้อมูลสารสนเทศ	-การจัดการความรู้ -การจัดการด้านข้อมูลสารสนเทศ	- คณะพยาบาลศาสตร์



ภาพที่ 2.1 ก.(4) ระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์

2.1 ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1 ข.(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กำหนดโดยเริ่มจากการนำข้อมูล SWOT ในแต่ละยุทธศาสตร์มาเป็นแนวทางการพิจารณาวัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ที่สำคัญตามพันธกิจและระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ผลงานทางวิชาการ ประสิทธิภาพด้านการเงินการคลัง ผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น และได้กำหนดความสำเร็จผ่านตัวชี้วัดหลัก ระยะ 4 ปี และถ่ายทอดความสำเร็จของตัวชี้วัดหลักในแต่ละปีงบประมาณ โดยกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทายในแต่ละปีซึ่งแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.2562 -2565) มีเป้าประสงค์ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ที่สำคัญ มีดังนี้

ตาราง 2.1 ข.(1) เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2562 -2565)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่ คุณธรรม และความรู้ด้าน รู้ด้านสุขภาพ	G 1.1 บัณฑิตมีความรู้ สมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพการพยาบาล	ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการ พยาบาล (รอบแรก) เป้าหมาย : ร้อยละ 60	ส่งเสริมให้อาจารย์มีศักยภาพใน การจัดการศึกษาให้นิสิตมีทักษะ ในศตวรรษที่ 21
		ระดับความสำเร็จของการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่นิ สิต เป้าหมาย: ร้อยละ 100	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ นิสิต
	G 1.2 ศิษย์เก่ามีความรัก ความผูกพันต่อสถาบัน	ร้อยละศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรม กับคณะพยาบาลศาสตร์ เป้าหมาย : ร้อยละ 10	เสริมสร้างความร่วมมือกับศิษย์ เก่าในการพัฒนาคณะพยาบาล ศาสตร์อย่างยั่งยืน
	G 1.3 บัณฑิตมีความรอบรู้ ด้านสุขภาพ	ร้อยละของนิสิตมีความรอบรู้ด้าน สุขภาพระดับดีเกี่ยวกับ 1) การเข้าถึงข้อมูล 2) การเข้าใจข้อมูลและบริการ สุขภาพ 3) การตรวจสอบข้อมูลและบริการ สุขภาพ 4) การสื่อสารและสนับสนุนทาง สังคม 5) การจัดการสุขภาพตนเอง เป้าหมาย : ร้อยละ 60	ส่งเสริมให้นิสิตมีความรอบรู้ด้าน สุขภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยและ นวัตกรรมที่มีคุณภาพ	G 2.1 สร้างระบบและกลไก ให้บุคลากรและนิสิต ผลิตผลงานวิจัยและ นวัตกรรม	ร้อยละของผลรวมถ่วงน้ำหนักของ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับ การตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ และนานาชาติ เป้าหมาย : 30	จัดสรรทุนวิจัยด้านการศึกษาคณะ ละสาขา
			บูรณาการโครงการบริการ วิชาการกับงานวิจัย
			ผลักดันให้บุคลากรเลือกการวิจัย เป็นภาระงานหลัก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
	G 2.2 ส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในวารสารระดับชาติและนานาชาติ		ส่งเสริมให้มีจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ
			เพิ่มโอกาสการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในวารสารระดับชาติ
	G 2.3 ส่งเสริมการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาผลงานวิจัยและนวัตกรรม	จำนวนของผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการส่งเสริมให้จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา <u>เป้าหมาย</u> : 1	ส่งเสริมการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาผลงานวิจัยและนวัตกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพและชุมชน	G 3.1 โครงการบริการวิชาการสามารถตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล	จำนวนโครงการบริการวิชาการหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล <u>เป้าหมาย</u> : 1 คน	1.ส่งเสริมโครงการบริการวิชาการหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล
		จำนวนบุคลากรทางสุขภาพที่มาจากประเทศอาเซียนได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพการพยาบาล <u>เป้าหมาย</u> : 1 คน	2.พัฒนารูปแบบกระบวนการคัดเลือกผู้อบรมที่มาจากประเทศอาเซียน
		ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการผู้อบรมโครงการบริการวิชาการในระดับดี <u>เป้าหมาย</u> : ร้อยละ 50	3. ปรับปรุงระบบการติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการผู้อบรมโครงการบริการวิชาการ
		จำนวนศิษย์เก่าจากโครงการบริการวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ ตลอดปี <u>เป้าหมาย</u> : 10 คน	4.พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ให้ศิษย์เก่าจากโครงการบริการวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ ตลอดปี
		G 3.2 โครงการบริการวิชาการสามารถตอบสนองกับความต้องการของชุมชน <u>เป้าหมาย</u> : ร้อยละ 90	1.พัฒนาโครงการบริการวิชาการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	G 4.1 การระบบบริหารจัดการคณะฯ มีธรรมาภิบาล	ระดับคะแนนคุณภาพการดำเนินงานตาม พันธกิจหลักด้วยหลักธรรมาภิบาล <u>เป้าหมาย</u> : 150 คะแนน	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุกภารกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล และการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	
		ระดับคะแนนคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)		
		ร้อยละของความสำเร็จของตัวชี้วัดการบริหารความเสี่ยง เป้าหมาย : ร้อยละ 80		
		จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และเป็นธรรมของผู้บริหารและบุคลากร เป้าหมาย : 0 เหตุการณ์		เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม ความโปร่งใส และเป็นธรรม
	G 4.2 ระบบการบริหารงานการเงินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้(อุดหนุนจากรัฐบาล) เป็นไปตามแผน เป้าหมาย: ร้อยละ 90	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ (แผนการใช้เงินงบประมาณ การเงินและบัญชี การบริหารงานพัสดุ)	
		-ร้อยละของเงินรายได้สะสมของคณะฯ เพิ่มขึ้น เป้าหมาย: ร้อยละ 20		
G 4.3 บุคลากรมีศักยภาพ และผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์หลักของคณะฯและมหาวิทยาลัย		
		ร้อยละของคะแนนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในระดับดีมาก เป้าหมาย: ร้อยละ 80		
		ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนประเมินความรอบรู้ด้านสุขภาพคุณภาพระดับ 5 เป้าหมาย: ร้อยละ 90		พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรที่สร้างความรู้ด้านสุขภาพ
		ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของบุคลากรทุกระดับ เป้าหมาย: 80		เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อคณะพยาบาลศาสตร์
		คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันต่อ เป้าหมาย: องค์กรระดับสูง (คะแนน 3.68-5.00)		

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
		ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมาย: ร้อยละ 40	ผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการที่ถึงระยะเวลาขอตำแหน่งทางวิชาการได้มีการยื่นเสนอขอผลงาน
		ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เป้าหมาย: ร้อยละ 50	-พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก
		ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ เป้าหมาย: 1: 6	ปรับปรุงภาระงานสอนของอาจารย์ .การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคไทยแลนด์ 4.0
	คณะพยาบาลศาสตร์มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพความปลอดภัยและการเรียนรู้	จำนวนพื้นที่ทางกายภาพของคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการปรับปรุงให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ เป้าหมาย: จำนวน 3 พื้นที่/ปี	พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรสีเขียว (Green Faculty)
		จำนวนเหตุการณ์เกิดเหตุอัคคีภัย เป้าหมาย: 0 เหตุการณ์	สรรหาบุคลากรสายวิชาการเชิงรุก
		จำนวนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรและนิสิต เป้าหมาย: 1 งาน/ปี	เพิ่มสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรและนิสิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมพลังสร้างองค์กรจัดการความรู้ยุคดิจิทัล	G 5.1 ระบบสารสนเทศในองค์กรมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ของพื้นที่ให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย เป้าหมาย: ร้อยละ 80	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนพันธกิจของคณะ
		พัฒนาการใช้งานคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ เป้าหมาย: 2 งาน	พัฒนาการให้บริการงานด้านคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศแก่คณาจารย์ สายปฏิบัติการ และนิสิต
		ความพึงพอใจในการให้คำปรึกษาด้านคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ มีคะแนนระดับมาก เป้าหมาย: คิดเป็นร้อยละ 60 ของผู้ใช้บริการ	ให้บริการปรึกษาด้านระบบสารสนเทศต่างๆ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์
		มีระบบฐานข้อมูล ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ระบบการจองห้องเรียน การจองสื่อ และเวลาเรียน เป้าหมาย: 1 ฐาน	การจัดการความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการ และการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
		มีระบบศูนย์กลางในการรับข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลผ่าน website ที่เท่าทันสถานการณ์ เป้าหมาย: จำนวน 1 กิจกรรม	พัฒนาระบบศูนย์กลางในการรับข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลผ่าน website ที่เท่าทันสถานการณ์
	G 5.2 เกิดองค์ความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ	จำนวนองค์ความรู้(นวัตกรรม/แนวปฏิบัติ/วิธีการ) ที่ช่วยสนับสนุนให้คณะพยาบาลศาสตร์บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ เป้าหมาย: 2 เรื่อง	สร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
			พัฒนากระบวนการ/ขั้นตอนของการจัดการความรู้

2.1 ข.(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้พิจารณาจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ เช่นความต้องการบุคลากรวิชาชีพการพยาบาลซึ่งยังเป็นอาชีพที่ขาดแคลน ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์คือ คณะฯ มีชื่อเสียงทำให้นักเรียนให้ความสนใจมาสมัครมากเป็นลำดับต้นๆ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล ทำให้มีโอกาสคัดเลือกในขั้นตอนของการรับเข้า นอกจากนี้ความได้เปรียบคือคณะฯ มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning มากขึ้น นอกจากนี้วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ยังได้ใช้ความได้เปรียบจากสมรรถนะหลักของคณะฯ ในการดำเนินการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งที่อาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการ โดยเฉพาะการจัดบริการวิชาการแก่วิชาชีพการพยาบาลที่หลากหลายและต่อเนื่อง และเป็นช่องทางของการาร่างรายได้เพื่อการพึ่งตนเองของคณะฯ จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการการจ้ดสรรงบประมาณรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ)

นอกจากนี้การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าประสงค์ได้คำนึงถึงความสมดุลต่อความต้องการที่หลากหลายจากงบประมาณที่อาจจะไม่สามารถตอบสนองการดำเนินการได้ทุกโครงการ ดังนั้นจึงมีการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการที่เป็นนวัตกรรมและมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการระหว่างการเรียนการสอน การวิจัย ตลอดจนการจ้ดสรรงบประมาณจะคำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงและจัดสรรงบประมาณแบบพอดีที่สุด

การสร้างสมดุลของกรอบเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ กำหนดระยะเวลาไว้ 4 ปีงบประมาณโดยมีการถ่ายทอดค่าเป้าหมายให้มีความท้าทายในแต่ละปีงบประมาณ สำหรับวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการได้กำหนดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ในระยะสั้น ไม่เกิน 1 ปีงบประมาณ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ก.(1) แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการประจำปีได้มีการถ่ายทอดจากแผนยุทธศาสตร์ตามขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategy Communication and Translation) นำสู่การปฏิบัติ/ดำเนินการตามแผน ซึ่งมีการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3 ช่องทาง ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีระดับคณะฯ หลังจากที่แผนยุทธศาสตร์ได้รับการรับรองและประกาศใช้แผนฯ จากคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์แล้วนั้น ผู้บริหารได้แก่รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าสาขาวิชาที่เป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวบ่งชี้ตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ในใบรับผิดชอบงาน (Job description) เป็นผู้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีระดับคณะฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์กับโครงการริเริ่ม/กิจกรรมมีการกำหนดระยะเวลาดำเนินกิจกรรม งบประมาณ และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม นำโครงการ/กิจกรรมไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่านงานในสำนักงานคณบดี สาขาวิชา และคณะกรรมการในชุดต่างๆ

2. ถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับสาขาวิชา โดย หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ แต่ละสาขาวิชาจะนำแผนปฏิบัติการประจำปีระดับคณะฯ ถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีระดับสาขาวิชา โดยพิจารณากลยุทธ์และตัวชี้วัดหลักให้สอดคล้องกับพันธกิจของสาขาวิชา

3. การถ่ายทอดตัวชี้วัดหลักที่สำคัญสู่ตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การประเมินผลติดตามความสำเร็จของงานที่มีการถ่ายทอดKPI สู่ส่วนงานต่างๆ ของคณะฯ

และรายบุคคล

2.2 ก.(2) การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การนำแผนปฏิบัติการประจำปี ไปสู่การปฏิบัติ

ดังนี้คือ

1) ระดับโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ จะมีขั้นตอนดังนี้คือ

1. ผู้รับผิดชอบโครงการจะเขียนโครงการเพื่ออนุมัติการจัดโครงการและงบประมาณ ผ่านรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ที่กำกับงานแผนยุทธศาสตร์

2. ยื่นเงินทรองจ่ายจากมหาวิทยาลัยภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติการจัดโครงการ

3. หัวหน้าโครงการถ่ายทอดกิจกรรมไปยังทีมผู้รับผิดชอบโครงการซึ่งอาจจะมีทั้งเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการและ/หรืออาจารย์

4. ดำเนินการตามเวลาที่กำหนดในแผนโครงการ

5. ประเมินผลโครงการ จัดทำรายงานสรุปผลความสำเร็จของโครงการ

6. สรุปรายงานค่าใช้จ่ายพร้อมหลักฐานการเบิกจ่ายให้กับงานการเงิน

2) การถ่ายทอดสู่ตัวชี้วัดระดับบุคคล

1. ผู้บริหารระดับสูงได้ถ่ายทอดตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับกับหน้าที่และงานตาม TOR และประกาศเป็นเกณฑ์ชี้วัดผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีการสื่อสารตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชา มีการทำข้อตกลงปฏิบัติงานและรับทราบเกณฑ์ตัวชี้วัด

2. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามกำกับให้บุคลากรมีการดำเนินงานตามข้อตกลงและให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือนและ 12 เดือน

3. ติดตามผลการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำข้อมูลไปประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4. ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งผลการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการพัฒนาให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น ผ่านการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานรอบต่อไปและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

2.2 ก.(3) การจัดสรรทรัพยากร

การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้คณะสามารถดำเนินการในแต่ละระบบงาน (Work system) ของคณะฯ ได้นั้น คณะฯ มีกระบวนการจัดสรรงบประมาณ ดังที่กำหนดขั้นตอนไว้ในระบบงานสนับสนุนด้านการบริหารจัดการระบบย่อย ภาพที่ 2.1 ก.(4) ด้านการคลังและพัสดุ ดังนี้

1. **การจัดทำแผนขอตั้งงบประมาณ** คณะฯ ได้รับงบประมาณ จาก 2 แหล่งคือเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ) และงบประมาณที่เป็นเงินรายได้ของคณะฯ คณะฯ ได้ให้ผู้บริหาร สาขาวิชา และงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับพันธกิจหลักในด้านการเรียนการสอนของแต่ละสาขาวิชา การวิจัย งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการจัดทำโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ

2. **การจัดสรรงบประมาณ** เมื่อคณะฯ ได้รับการอนุมัติจำนวนงบประมาณที่ได้รับ ก็จะมีการจัดสรรงบประมาณตามที่จัดทำแผนขอตั้งงบประมาณ ทั้งนี้หากงบประมาณขาดดุล ก็จะมีการปรับลดจำนวนเงินของแต่ละรายการให้พอดีดุลเน้นความคุ้มค่า โดยดูข้อมูลจากการเบิกจ่ายของงบประมาณปีที่ผ่านมา และมีการจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณออกเป็นรายไตรมาสเพื่อใช้กำกับติดตามให้มีการเบิกจ่ายตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายของมหาวิทยาลัย

3. **การใช้จ่ายงบประมาณ** คณะฯ มีการติดตามกำกับให้มีการใช้งบประมาณตามแผน หากเป็นโครงการจะติดตามให้ผู้รับผิดชอบโครงการดำเนินการตามแผนในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ของแต่ละไตรมาสและต้องมีการขออนุมัติจัดโครงการและเบิกจ่ายตามระเบียบของแหล่งงบประมาณ ส่วนรายการจัดซื้อจัดจ้างก็จะมี การขออนุมัติและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระบบงานย่อยของงานพัสดุ

4. **ติดตามกำกับการใช้จ่ายงบประมาณ** งานนโยบายและแผนจะมีการติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณในแต่ละไตรมาส ในวาระประชุมของคณะกรรมการประจำคณะฯ พิจารณาและให้ข้อเสนอการในการปรับแผนการเบิกจ่ายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. **การประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าการใช้งบประมาณ** เมื่อการเบิกจ่ายในแต่ละไตรมาสก็มีการพิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเบิกจ่ายได้ตามแผนรายไตรมาส และในไตรมาสที่ 4 เสร็จสิ้นก็มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเบิกจ่ายของแผนฯ รวมถึงการวิเคราะห์ความคุ้มค่าซึ่งปีงบประมาณ 2562 มีการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ร้อยละ 60.91 ต้นทุน 144,186.64 และด้านประสิทธิภาพพบว่า การเบิกจ่ายในไตรมาสที่ 1 และ 2 ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผน เนื่องจากการจัดซื้อจัดจ้างไม่ทันตามกรอบเวลาก่อนขึ้นปีงบประมาณใหม่ ทำให้ขั้นตอนการดำเนินงานมีความล่าช้า และไม่ได้พัสดุตามแผนความต้องการจึงมีการเร่งรัดและควบคุมให้มีการเบิกจ่ายในไตรมาสที่ 3 และปรับแผนโดยการเกลี่ยงบประมาณของไตรมาสที่ 4 เพื่อเบิกจ่ายให้ได้ตามวงเงินงบประมาณ และทันเวลาของการปิดงบประมาณ

ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 คณะฯ จะต้องปรับแผนการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ) ให้มีประสิทธิภาพโดย

1) งบลงทุน ครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้างได้มีการบริหารความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง โดยให้งานคลังพัสดุจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุในเดือนพฤษภาคม โดยเริ่มกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เร็วขึ้นและได้ผู้ค้า/คู่ความร่วมมือก่อนขึ้นปีงบประมาณใหม่

2) งบประมาณอุดหนุนการจัดสรรงบประมาณรายการต่างๆ ให้ดูผลการเบิกจ่ายของปีงบประมาณ เดิมย้อนหลัง 3 ปี และคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่าคุ้มทุนตามวินัยด้านการเงินการคลังในพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 และผลการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยของหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต

ตาราง 2.2 ก.(3) จำนวนงบประมาณจำแนกตามยุทธศาสตร์ของ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2562

ยุทธศาสตร์	จำนวนงบประมาณ
1. ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม	3,374,800
3 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ (ไม่รวมทุนสนับสนุนทำวิจัย)	166,000
3. พัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม (งบประมาณแผ่นดิน)	1,520,000
4. บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	1,40,000
5. เสริมพลังสร้างองค์กรจัดการความรู้ยุคดิจิทัล	50,000

2.2 ก.(4) แผนด้านบุคลากร

แผนด้านบุคลากรได้บรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2562 -2565) ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ G 4.3 บุคลากรมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ของแผนบุคลากรเน้นการเตรียมบุคลากรให้มีอัตรา กำลังขีดความสามารถและสมรรถนะหลักเพื่อรองรับการบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าประสงค์ของแผน ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตาราง 2.2 ก.(4) ความเชื่อมโยงของแผนบุคลากรกับยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ. 2562 -2565)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564)
จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ ด้านคุณธรรม ความ โปร่งใส และเป็นธรรม ของผู้บริหารและ บุคลากร	เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมให้ บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม ความโปร่งใส และเป็นธรรม	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร นำองค์กรด้วย หลักธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหาร จัดการองค์กรโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล
ร้อยละของบุคลากรที่มี ผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการในระดับดี มาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	เสริมสร้างสมรรถนะของ บุคลากร	1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ ครอบคลุมสมรรถนะหลักและ สมรรถนะเฉพาะ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้าง ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มี คุณภาพ
		2.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อคุณภาพของคณะพยาบาล ศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหาร จัดการองค์กรโดยยึดหลักธรร มาภิบาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564)
		3.การจัดการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IPD) (ของสายวิชาการครอบคลุมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 5บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
		34.กิจกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการ (ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะการบริหารจัดการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของบุคลากรทุกระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	1. กิจกรรมปฐมนิเทศและต้อนรับอาจารย์และบุคลากรใหม่	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
		2. กิจกรรมการประกาศเชิดชูบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
		3.โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่	ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
		4. โครงการเตรียมอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลเฉพาะทาง 5. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและบูรณาการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม (เตรียมเปิดหลักสูตรการพยาบาลผู้สูงอายุ)
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	สนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	1. จัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. จัดสรรภาระงานและเวลาในการเตรียมผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. ติดตามความก้าวหน้าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่คณาจารย์ปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ80	พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	1. จัดทำแผนการเข้าศึกษาหลักสูตรปริญญาเอกของสาขาวิชาที่มีอาจารย์คณาจารย์ระดับปริญญาโท	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
		2. จัดสรรทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก	

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ.2561 -2564)
		3. ติดตามความก้าวหน้าการศึกษาของอาจารย์ที่ได้รับทุนไปศึกษาระดับปริญญาเอก 4. สสำรวจจำนวนอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก	
ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ สัดส่วน 1:6	ปรับปรุงภาระงานสอนของอาจารย์	1. การจ้างอาจารย์ที่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ 2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคไทยแลนด์ 4.0	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม
	สรรหาคณากรสายวิชาการเชิงรุก	1.โครงการผลิตบุคลากรเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณราชการ	
ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนประเมินความรอบรู้ด้านสุขภาพคุณภาพระดับ 5	พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรที่สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ	1. ปรับปรุงตัวชี้วัดด้านความรอบรู้ด้านสุขภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับพฤติกรรมด้านการบริโภคและออกกำลังกาย และติดตามผลลัพธ์ทางด้านสุขภาพ 2.การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพตามแผน IDP	สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ และสมรรถนะหลัก วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสถาบันชั้นนำในระดับอาเซียน มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ สมรรถนะหลัก (Core competency) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ สร้างความผูกพันกับชุมชน บนฐานของการศึกษา

2.2 ก.(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

การกำหนดตัววัดผลดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์อยู่ในขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 3 การวางยุทธศาสตร์ (Strategy Development) และกระบวนการวัดการวิเคราะห์ประเมินผลของหมวดที่ 4 ดังภาพที่ 2.2 ก.(5) โดยมีแนวทางกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้คือ 1) วิธีการกำหนดตัวชี้วัดหลักของเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งลักษณะตัวชี้วัดเป็นการวัดความสำเร็จปลายทาง (Lagging indicator) ที่เป็น Outcomes และ Outputs และ 2) ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ลักษณะตัวชี้วัดเป็นการวัดความสำเร็จระหว่างดำเนินการ (Leading indicator) ซึ่งกำหนดจากวัตถุประสงค์ของโครงการและมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์



ภาพที่ 2.2 ก.(5) ความเชื่อมโยงระหว่างตัววัดผลดำเนินการของหมวดที่ 2 และหมวดที่ 4

2.2 ก.(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

การคาดการณ์ผลการดำเนินการ อยู่ในขั้นตอน ที่ 5 การติดตามประเมินของแผนปฏิบัติการประจำปี และความสำเร็จของแผนฯ และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ (Strategy evaluation and Improvement) และ ขั้นตอนที่ 5 ,6 ของหมวด 4 กระบวนการวัด และการวิเคราะห์ ภาพที่ 2.2 ก.(5) ทั้งนี้การคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดหลัก ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดความสำเร็จ และมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการโดยเทียบเคียงจากผลการดำเนินการที่เป็นแนวโน้มจากรอบปีที่ผ่านมา ดังที่รายงานผลในหมวด 7 ผลลัพธ์ หากตัวชี้วัดใดที่มีความสำคัญ เช่นอัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลนอกจากจะมีการประเมินเปรียบกับรอบปีที่ผ่านมา ก็จะมีการเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ โดยการสอบถามอัตราสอบผ่านของแต่ละสถาบันทำให้ทราบถึงความสามารถในการแข่งขัน เป็นต้น

2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการอยู่ในขั้นตอน ที่ 5 การติดตามประเมินของแผนปฏิบัติการประจำปี และความสำเร็จของแผนฯ และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ (Strategy evaluation and Improvement) คณะฯ ได้คำนึงถึงความคล่องตัวของการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพโดยมีวิธีการดังนี้คือ 1) แผนโครงการในระหว่างดำเนินการแต่ละไตรมาส ให้ผู้รับผิดชอบโครงการมีความยืดหยุ่นในการปรับแผนการดำเนินกิจกรรมของโครงการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ 2) การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในรอบ 6 เดือน พิจารณาจากผลการติดตามผลความสำเร็จของแผนโครงการและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ หากพบว่า การดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามแผนหรือมีความเสี่ยงที่จะทำให้แผนยุทธศาสตร์ไม่บรรลุเป้าประสงค์ คณะกรรมการประจำคณะฯ จะให้ข้อชี้แนะในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีของรอบ 12 เดือน ต่อไป และผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรอบ 12 เดือน จะประเมินร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์ และนำข้อมูลตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายไปวางแผนปรับปรุงของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในรอบปีถัดไป

การจัดลำดับความสำคัญ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง
1	การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และกลยุทธ์ยังไม่สามารถทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผู้รับผิดชอบโครงการยังไม่มีทักษะในการเขียนโครงการ แผนโครงการส่วนใหญ่เป็นแผนงานประจำยังไม่เข้าสู่การสร้างนวัตกรรม
2	การเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานยังมีไม่เพียงพอ ผู้ให้ข้อมูลยังไม่ครอบคลุมตามที่กำหนดไว้ในโครงร่างองค์กร
3	แผนโครงการมีการจัดทำงบประมาณเกินดุลมาก แต่กิจกรรมของโครงการยังไม่สามารถตอบสนองความสำเร็จของแผน
4	การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ยังไม่ไปถึงระดับบุคคล
5	กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความล่าช้า

การจัดทำแผนปรับปรุง

เรื่องที่ปรับปรุง	โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์				
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	1. บุคลากรที่เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโครงการที่เป็นนวัตกรรมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ 2. บุคลากรที่เข้าอบรมมีทักษะการเขียนโครงการ 3. โครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ มีความถูกต้อง				
หัวหน้าโครงการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ				
งบดำเนินการ	งบประมาณเงินรายได้ (อุดหนุนจากรัฐ) 200,000 บาท				
การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลาดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		
	1 ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ธ.ค.62 (2 วัน)		-รองคณบดีฝ่ายบริหาร	
	2 มอบหมายให้เขียนโครงการที่บรรจุในแผนปฏิบัติการ	ธ.ค.62 (2 วัน)		-ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร	
	3 นำเสนอผลการเขียนโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	ธ.ค.62 (2 วัน)		-เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	
4. ติดตามประเมินผลความสำเร็จของการเขียนโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ (อุดหนุนจากรัฐบาล) และงบประมาณเงินรายได้คณะฯ	ม.ค. 63	ส.ค.63	นโยบายและแผน		
การติดตามประเมินผล	1. วัดความรู้การพัฒนาโครงการที่เป็นนวัตกรรมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ 2. ประเมินทักษะการเขียนโครงการในระดับกลุ่มงาน 3. ติดตามความถูกต้องของการประเมินผลโครงการ				

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 เสียงของลูกค้ำ

3.1 ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

3.1 ก.(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะพยาบาลศาสตร์ได้ออกแบบระบบรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการรับฟังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็น และนำไปออกแบบช่องทางการรับฟังจากผู้เรียนและลูกค้ำอื่นเพื่อให้ได้ทั้งความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันรวมทั้งข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนต่างๆ ตาม 3 พันธกิจ คือการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศในการประชุมของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและรวบรวมเข้าสู่การประชุมคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ที่มีวาระการประชุมทุกเดือน จากนั้นจึงนำไปใช้เป็นปัจจัยนำเข้าของการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับคณะพยาบาลศาสตร์

3) จัดทำแผนปฏิบัติการ หรือแนวปฏิบัติ และนำไปดำเนินการ

4) นำผลที่ได้จากการดำเนินการมาทบทวนประสิทธิภาพของกระบวนการปัญหาและอุปสรรคและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คณะพยาบาลศาสตร์มีรูปแบบของการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่หลากหลายทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่นการพูดคุยกับผู้เรียนในระหว่างการฝึกปฏิบัติการพบอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นต้น รูปแบบที่เป็นทางการ ได้แก่การประเมินโดยใช้แบบสอบถามการรับฟังความคิดเห็นกับผู้เรียนหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งจัดผู้เรียนกลุ่มละ 10 คน มาสนทนากลุ่มเพื่อฝึกให้ผู้เรียนสะท้อนคิด (Reflection) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการประเมินผล และการสนับสนุนผู้เรียนของคณะฯ ได้แก่อะไรคือสิ่งที่คณะฯ ทำได้ดีอะไรคือสิ่งที่คณะฯ ควรพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และอะไรคือสิ่งที่ได้ยิน/ได้ฟังจากเพื่อนต่างสถาบันว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและเสนอแนะให้คณะฯ นำไปพิจารณาต่อยอดการพัฒนา โดยข้อมูลที่ได้รับจากวิธีการรับฟังผู้เรียนจะถูกแปลงเป็นสารสนเทศและนำไปเข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาตอบสนองในส่วนที่เห็นว่าเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ทันที ตัวอย่างของการพัฒนา/ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของผู้เรียน เช่นการปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตภายในคณะให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีมาจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ได้หลากหลายมากขึ้น

ตาราง 3.1 ก.(1) การรับฟังเสียงของลูกค้ำ วิธีการรับฟัง และการนำไปใช้ประโยชน์

พันธกิจ	กลุ่มที่รับฟัง	Life Cycle	สารสนเทศที่ต้องการ	ความถี่ (Y,M,S,N)	วิธีการรับฟัง	การนำไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
การผลิตบัณฑิต	นิสิต	หลัง	-คุณภาพการจัดการเรียนการสอน -ความพึงพอใจ / ความไม่พึงพอใจ	S	-แบบสอบถามออนไลน์ -สนทนากลุ่ม -ประชุมชั้นปี	ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	-งานบริการการศึกษา -คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพนิสิต
	ศิษย์เก่า	หลัง	-คุณภาพของหลักสูตร -ความผูกพัน	Y	-แบบสอบถามออนไลน์ -สนทนากลุ่ม -ประชุมชั้นปี	ปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรปรับปรุง	งานบริการวิชาการ
	ผู้ใช้บัณฑิต	หลัง	-คุณภาพบัณฑิต -ความพึงพอใจ / ความไม่พึงพอใจ	Y	-แบบสอบถามออนไลน์ -สัมมนา	คุณภาพหลักสูตร	
	ผู้เรียนในอนาคต	ก่อน	-ความคาดหวังต่อการเข้าเรียนในหลักสูตรฯ -การตัดสินใจเลือกเรียนในหลักสูตรฯ	Y	-แบบสอบถามออนไลน์ -สอบถามงาน open house		
งานวิจัย	บุคลากรสายวิชาการ	ทุก 2 เดือน	-ปัญหาอุปสรรคในการขอทุน - ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ - ความพึงพอใจ / ความไม่พึงพอใจ	M	- ประชุม คณะกรรมการ -การประชุม/สัมมนา -หนังสือเวียน -การสื่อสารผ่านทางสังคมออนไลน์	-การพัฒนา ศักยภาพ นักวิจัย -การสร้าง เครือข่าย งานวิจัย	คณะกรรมการฝ่ายวิจัย
	หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุน		- ทิศทางงานวิจัย - การให้ทุนสนับสนุน	M	-การประชุม/สัมมนา -หนังสือเวียน -การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์		
บริการวิชาการ	ผู้รับบริการ/ประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการ		- ความพึงพอใจ / ความไม่พึงพอใจ - ความต้องการ	หลังเสร็จสิ้นโครงการ	- การประชุม - แบบสอบถาม	พัฒนาการทำโครงการในปีต่อไป	หัวหน้าโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน
	ผู้เข้าอบรมในหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ		-ความพึงพอใจ / ความไม่พึงพอใจ -ความต้องการฝึกอบรม -การนำไปใช้ประโยชน์	หลังเสร็จสิ้นโครงการ	- แบบสอบถาม	นำไปพัฒนาหลักสูตรในรุ่นต่อไป	ประธานหลักสูตรต่าง ๆ
	ผู้ใช้ผู้อบรมในหลักสูตรต่าง ๆ		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้อบรม	หลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 ปี	แบบวัดความพึงพอใจผู้ใช้ผู้อบรม	นำไปพัฒนาหลักสูตรในรุ่นต่อไป	ประธานหลักสูตรต่าง ๆ

หมายเหตุ : ความถี่ Y = Year M = Month S = Semester N = Need

3.1 ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

3.2 ข.(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

คณะพยาบาลศาสตร์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำอื่นโดยตัวอย่างของสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้แสดงอยู่ใน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากแต่ละช่องทางการรับฟังจะถูกนำไปเข้าที่ประชุมเพื่อแปลงให้เป็นสารสนเทศและพิจารณาตอบสนองในส่วนที่เห็นว่าเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ เพื่อตอบสนองให้เกินความคาดหวังของผู้เรียนและเพื่อรักษาความผูกพันกับผู้เรียนในระยะยาวตัวอย่างวิธีการประเมิน ได้แก่ การใช้แบบสอบถามออนไลน์ การร้องเรียน ช่วงเวลาการประเมินเพื่อติดตามคุณภาพการบริการ นำมาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ วางแผนการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพนิสิต

สถาบันคู่เทียบด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เปรียบเทียบสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามกรอบ TQF จากระบบ CHE-QA online แสดงผลการเปรียบเทียบ

ด้านการผลิตผลงานวิจัย สำหรับบุคลากรสายวิชาการใช้วิธีการประเมินด้วยแบบสอบถาม การประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อการทำงานวิจัยและระบบสนับสนุน นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับหน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนใช้วิธีการประเมินด้วยแบบสอบถาม ความคิดเห็นของแหล่งทุนต่อนักวิจัยผู้ได้รับทุนและการประสานงานของคณะ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการติดตามนักวิจัยและการปฏิบัติตามเงื่อนไขของผู้ให้ทุน

งานบริการวิชาการมีการประเมินความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้ที่เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน และผู้อบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของการบริการวิชาการอบรมระยะสั้นสำหรับการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ

3.1 ข.(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

สถาบันคู่เทียบด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เปรียบเทียบสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามกรอบ TQF จากระบบ CHE-QA online แสดงผลการเปรียบเทียบ

ตาราง 3.1 ข.(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

สถาบันการศึกษา	ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามกรอบ TQF เฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)		
	ปีการศึกษา 2560	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2558
โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี	3.76	3.91	4.03
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล			
คณะพยาบาลศาสตร์ มศว	3.69	3.65	3.99

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

3.2 ก. หลักสูตรและบริการ รวมทั้งการสนับสนุนผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่น

3.2 ก.(1) หลักสูตรและบริการ

คณะมีกระบวนการในการกำหนดหลักสูตรและบริการ ซึ่งได้รวบรวมโดยรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยการผลิตบัณฑิต กลุ่มลูกค้าคือนิสิต การวิจัย ได้แก่ผู้ให้ทุนวิจัย ที่มีการสนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น สถาบันยุทธศาสตร์และทางปัญญา และวิจัย และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นต้น ส่วนการบริการวิชาการ กลุ่มลูกค้า คือ ผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาสุขภาพ และผู้อบรมระยะสั้น ประกอบด้วย 1) ผู้อบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) (รุ่น 30) การบริการของหลักสูตรและบริการ ประกอบด้วย การบรรยาย และฝึกปฏิบัติ ในเนื้อหาของหลักสูตรฯ ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถในการรักษารอคเบื้องต้น และ 2) ผู้อบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (รุ่น 16) การบริการของหลักสูตรและบริการประกอบด้วย การบรรยาย และฝึกปฏิบัติ ในเนื้อหาของหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

3.2 ก.(2) การสนับสนุนผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่น

การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามพันธกิจ เพื่อการพัฒนาความผูกพันของงานแต่ละด้าน ประกอบด้วย

การผลิตบัณฑิต มีการสนับสนุนผู้เรียนโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะให้นิสิตได้รับรู้ตระหนักในภารกิจที่ต้องดำเนินการร่วมกันสนับสนุนให้นิสิตมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะโดยเปิดช่องทางให้สโมสรนิสิตมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานร่วมกับคณะ และดำเนินการตามข้อเสนอแนะของนิสิตอย่างเป็นรูปธรรมและกิจกรรมจากข้อเสนอให้นิสิตได้รับรู้ร่วมกันโดยผ่านช่องทางการสื่อสารทาง website ของคณะกรรมการประชุมชั้นปี บอร์ดประชาสัมพันธ์ได้มีการสนับสนุนและทำกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างความผูกพันให้กับผู้อบรมประกอบด้วย

1) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนิสิต ความเป็นผู้นำคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย ดูแลสุขภาพกาย และจิตป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่นิสิตในระหว่างเรียน รวมทั้งส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในระหว่างเรียน

2) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ ห้องอ่านหนังสือในคณะฯ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

3) การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ลานกิจกรรม ห้องฟิตเนส สนามกีฬารับส่งภายในมหาวิทยาลัย ห้องประกอบพิธีทางศาสนา เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง

4) ทุนการศึกษาและสวัสดิการของนิสิต ได้แก่ ทุนการศึกษาภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทุนสำรองสำหรับนิสิตที่มีปัญหาด้านการลงทะเบียน การเกิดเหตุฉุกเฉิน

การบริการวิชาการ เน้น customer focus โดยในหลักสูตรการอบรมได้มีการสนับสนุนและทำกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างความผูกพันให้กับผู้อบรม ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้อบรม โดยมีสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกขณะการอบรม เช่นมีห้องสำหรับรับประทานอาหารว่างและอาหารกลางวัน ลานกิจกรรมให้ผู้อบรมได้พักผ่อนอ่านหนังสือ ทำกิจกรรมกลุ่ม และรับประทานอาหาร และห้องออกกำลังกาย การบริการให้ยืมบัตรจอดรถของคณะฯ เป็นต้น

2) ส่งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการอบรม เช่นการใช้ห้องอ่านหนังสือ การทำรหัสบัตรไอดี ให้นิสิตสามารถยืม-คืนหนังสือ และใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องสมุดของมหาวิทยาลัย ห้องคอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

3) การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของคณะ เช่นงานวันไหว้ครู พิธีรดน้ำคำหัวของพรอาจารย์ และเข้าร่วมทำบุญในวันสถาปนาคณะฯ เป็นต้น

4) การได้รับการดูแลและได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ประจำโซนในการฝึกภาคปฏิบัติ

5) การได้รับข่าวสารข้อมูลการอบรมและกิจกรรมต่างๆและของคณะผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม เมื่อผู้อบรมเริ่มเข้ารับการอบรมจะมีการทำไลน์กลุ่มเพื่อใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้อบรมและอาจารย์ที่เป็นประธาน/เลขาธิการหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน โดยไลน์กลุ่มจะคงอยู่ตลอดไปแม้ว่าผู้อบรมสำเร็จการศึกษาแล้ว เพื่อใช้ในการสื่อสารกิจกรรมต่างๆ ที่ทางคณะจัดขึ้น รวมถึงการประชาสัมพันธ์การเปิดหลักสูตรต่างๆ และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้อบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของคณะฯ และเมื่อสิ้นสุดโครงการอบรมได้มีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้อบรม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรในวงรอบระยะเวลา หรือรุ่นต่อไป

3.2 ก.(3) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะได้กำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในระหว่างการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยทีมบริหารและคณาจารย์ทั้งคณะจากข้อมูลต่างๆ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดแข็งและจุดอ่อน ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของปัญหาสุขภาพ และกลุ่มวัยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แนวโน้มของจำนวนผู้เข้ารับสมัครเพื่ออบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาวิชาชีพต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำปัจจุบัน และแนวโน้มลูกค้ำในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ โดยเน้นตามความต้องการของสังคมและชุมชน ความเป็นอาเซียน และตามสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีแนวทางการกำหนดกลุ่มลูกค้ำ

ตาราง 3.2 ก.(3) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ถูกจำแนกตามกลุ่ม

พันธกิจ	ผู้เรียน/ลูกค้ำ	ตลาดปัจจุบัน	ตลาดอนาคต
การผลิตบัณฑิต	นิสิตพยาบาล	นักเรียนในเขตภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้	นักเรียนในทั่วทุกภาคของประเทศ
การวิจัย	ผู้ให้ทุนวิจัยภายในประเทศ	ผู้ให้ทุนภายในประเทศ	ผู้ให้ทุนภายในประเทศ และต่างประเทศ
การบริการวิชาการ	ผู้อบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง ระยะสั้น	พยาบาลวิชาชีพ ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ ทั่วทุกภาคของประเทศ	พยาบาลวิชาชีพ ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ ทั่วทุกภาคของประเทศ และประเทศแถบอาเซียน
	ผู้อบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	นักเรียนในเขตพื้นที่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัย	นักเรียนในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพื้นที่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัย
	พยาบาลเวชปฏิบัติที่เข้าร่วมประชุมในโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี	พยาบาลเวชปฏิบัติในเขตพื้นที่ภาคกลาง	พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วทุกภาคของประเทศ

3.2 ข. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

3.2 ข.(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ มีกระบวนการในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ำโดยการจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามพันธกิจหลัก และมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้ำ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำในแต่ละพันธกิจทั้งในผู้เรียน/ลูกค้ำปัจจุบัน และกลุ่มตลาดในอนาคต เพื่อให้มีจำนวนผู้เรียนและลูกค้ำที่มากขึ้นปัจจุบัน มีสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาล และเปิดการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางจำนวนมากจึงได้เพิ่มกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และช่องทางการสื่อสารที่มากขึ้น เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยในแต่ละกลุ่มพันธกิจจะมีการดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อตอบสนองกับกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำในอนาคต

ตาราง 3.2 ข.(1) กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ

พันธกิจ	กระบวนการสร้างความสัมพันธ์/ ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	การนำไปใช้ประโยชน์
การผลิตบัณฑิต			
นิสิต	- ประเมินผลรายวิชา	2 ครั้ง/ปี	จัดการเรียนการสอน การจัดบริการ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้/จัดสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพหลักสูตร ปัญหาการเรียน
	- กลุ่มไลน์ชั้นปี	ตลอดเวลา	
	- อาจารย์ประจำชั้นพบนิสิตชั้นปี	2 ครั้ง/ปี	
	- สํารวจความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	2 ครั้ง/ปี	
	- สํารวจความพึงพอใจต่อหลักสูตร (นิสิตปี 4)	1 ครั้ง/ปี	
ศิษย์เก่า	- ตัวแทนสัมมาหลักสูตร	1 ครั้ง/ปี	จัดการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพหลักสูตร เรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ความช่วยเหลือที่ต้องการจากคณะ
	- ประชุมสมาคมศิษย์เก่า	1 ครั้ง/ปี	
	- ติดตามการได้งานทำ/ความก้าวหน้า	1 ครั้ง/ปี	
	- ตัวแทนที่พบน้องวันไหว้ครู/ปัจฉิมนิเทศ	1 ครั้ง/ปี	
ผู้ใช้บัณฑิต	- เข้าร่วมประชุมวิชาการ	1 ครั้ง/ปี	ความคาดหวัง ความต้องการต่อ หลักสูตร ความพึงพอใจต่อบัณฑิต การพัฒนาหลักสูตร
	- ตัวแทนสัมมาหลักสูตร	1 ครั้ง/ปี	
	- ติดตามการได้งานทำ/ความก้าวหน้าของศิษย์เก่า	1 ครั้ง/ปี	
แหล่งฝึกงาน	- รับฟังความคิดเห็นจากแหล่งฝึก	2 ครั้ง/ปี	การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร
	- เชิญร่วมสอน/เป็นที่เลี้ยงแหล่งฝึก	2 ครั้ง/ปี	
	- เข้าร่วมประชุมวิชาการ	1 ครั้ง/ปี	
	- ตัวแทนสัมมาหลักสูตร	1 ครั้ง/ปี	
การวิจัย			
ผู้ให้ทุนวิจัย	- รายงานความก้าวหน้าและผลการทำงานวิจัย	2 ครั้ง/ โครงการวิจัย	การพัฒนาการทำวิจัย รับทราบข้อมูลทุนวิจัย
	- ประชุมคณะกรรมการ (สถาบันยุทธศาสตร์)	2 ครั้ง/ปี	
การบริการวิชาการ			
ประชาชน	- สํารวจความพึงพอใจในการจัดโครงการ	ตลอดเวลา	การพัฒนาการทำโครงการ
	- ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ		

พันธกิจ	กระบวนการสร้างความสัมพันธ์/ ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	การนำไปใช้ประโยชน์
ผู้อบรมหลักสูตร (พยาบาลวิชาชีพ และผู้อบรมหลักสูตร ป.ผู้ช่วยพยาบาล)	- สํารวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตลอดหลักสูตร	1 ครั้ง/ หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร
	- กลุ่มไลน์	ตลอดเวลา	การแจ้งข้อมูลการดำเนินการอบรม
	- ประชุมผู้อบรม	2-5 ครั้ง/ หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร
ผู้ใช้ผู้อบรม	- สํารวจความพึงพอใจเกี่ยวกับสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของผู้อบรม	1 ครั้ง/ หลักสูตร	การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร
ผู้อบรมในโครงการ ประชุมพื้นฟูวิชาการ ประจำปี	- สํารวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดโครงการ	1 ครั้ง	การพัฒนารูปแบบการจัดโครงการ ประชุม

3.2 ข.(2) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะมีระบบจัดการข้อร้องเรียนเพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่น รวมทั้งสร้างเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าโดยมีการพิจารณาการทําช้ันตอนการร้องเรียนในการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ครั้งที่ 12/2561 วันพฤหัสบดีที่ 26 ธันวาคม พ.ศ.2561 และนำผลดังกล่าวเข้าพิจารณาอีกครั้งในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ครั้งที่ 2/2562 วันพฤหัสบดีที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 ตามแผนภูมิ 3.2 ข.(2) และมีมติรับรองระบบการดำเนินงานด้านการร้องทุกข์/ร้องเรียนของนิสิตเพื่อให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ และมีการประชาสัมพันธ์ให้นิสิตทราบอย่างทั่วถึง

การผลิตบัณฑิต กำหนดประเภทข้อร้องเรียน 3 ประเภท

- 1) ข้อร้องเรียนจากการจัดการเรียนการสอน
- 2) ข้อร้องเรียนจากการได้รับบริการ
- 3) ข้อร้องเรียนจากสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน บันทึกร้องเรียนให้อาจารย์ผู้สอน สายตรงถึงคณบดี และระบบร้องเรียนออนไลน์ การจัดการข้อเรียนตามขั้นตอนโดยคณะกรรมการหลักสูตรพยาบาลศาสตร์

การวิจัย กำหนดช่องทางร้องเรียนให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้ร่วมการวิจัยและหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย

การบริการวิชาการ ในส่วนของการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง ผู้อบรมสามารถใช้ระบบการร้องเรียน ตามที่คณะฯ ได้กำหนดไว้และเป็นไปตามแบบแผนเดียวกับทุกพันธกิจนิสิต/ผู้อบรมสามารถยื่นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนผ่านช่องทาง ดังนี้

1. คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ารายวิชา โดยนิสิตสามารถเข้าพบด้วยตนเองเพื่อร้องทุกข์/ร้องเรียนของนิสิต หรือสามารถติดต่อแจ้งผ่านทางช่องทางสังคมออนไลน์ต่างๆ (แบบส่วนตัว)
2. กล่องรับข้อร้องทุกข์/ร้องเรียน (หน้าห้องงานบริการการศึกษา)
3. เพิ่มช่องทางผ่านหน้า Website คณะพยาบาลศาสตร์

ทั้งนี้ นิสิตจะทราบช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียน จากหัวหน้ารายวิชาในวันปฐมนิเทศรายวิชา และป้ายประชาสัมพันธ์ช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้นิสิตทราบ โดยขั้นตอนการร้องทุกข์/ร้องเรียนของนิสิตมีดังนี้

1. หากนิสิตยื่นเรื่องร้องทุกข์ในกล่องรับข้อร้องทุกข์/ร้องเรียน (หน้าห้องงานบริการการศึกษา) ให้หัวหน้างานบริการการศึกษา นำข้อร้องทุกข์ฯ แจ้งรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยรับเรื่องเพื่อดำเนินการต่อไป

2. กรณีการร้องทุกข์/ร้องเรียน เรื่องการวัดประเมินผลรายวิชา ให้นิสิตดำเนินการภายใน 15 วัน หลังทราบคะแนนหรือผลการศึกษา โดยนิสิตสามารถแจ้งได้ที่หัวหน้ารายวิชา แล้วให้หัวหน้ารายวิชาดำเนินการต่อไป

3. ลำดับการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนของนิสิต ให้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

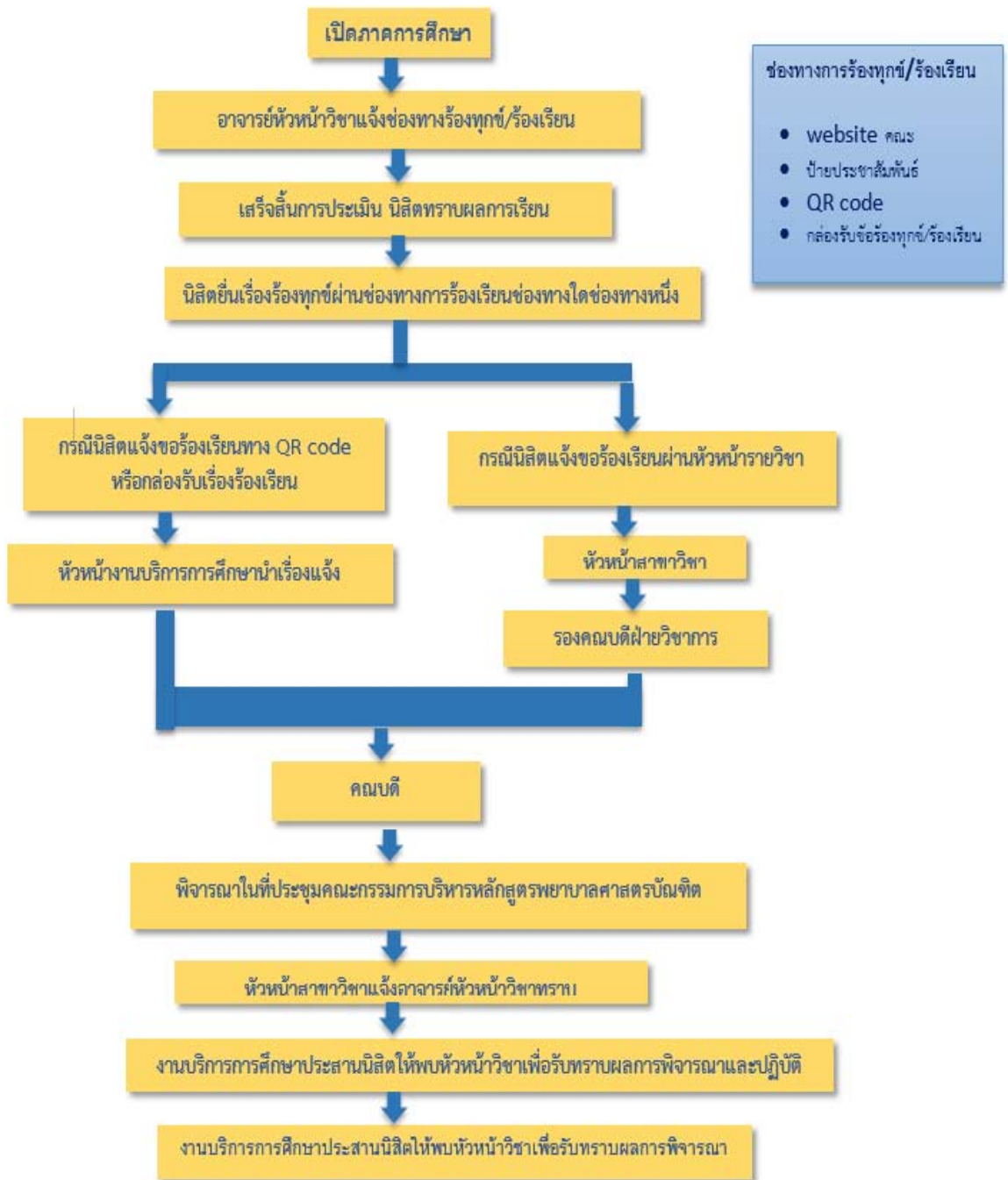
หัวหน้ารายวิชา ⇨ หัวหน้าสาขาวิชา ⇨ รองคณบดี ⇨ คณบดี

นอกจากนี้ทางคณะฯ ยังได้ประชาสัมพันธ์ระบบร้องเรียน/ร้องทุกข์ ออนไลน์ ในหน้าเว็บไซต์ ในส่วนของสารจากคณบดี โดยมีช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียน ในหลายรูปแบบดังนี้

1. ด้วยตนเองที่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ทางจดหมาย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ทางศูนย์กลางรับเรื่อง (Call Center) ในเบื้องต้น ที่หมายเลข 0-2649-5000 ต่อ 27712
4. ผ่าน Website <https://forms.gle/W6g29MzJ45HzQUAq6>

ทั้งนี้ การร้องทุกข์/ร้องเรียน ทางอินเทอร์เน็ต เื่อนไขในการส่งเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนในหลายประการ ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ 2) การทุจริตมิชอบ 3) การศึกษา 4) ไม่ได้รับความเป็นธรรม 5) ถูกกลั่นแกล้ง และ 6) เรื่องอื่นๆ

ภาพที่ 3.2 ข.(2) ช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียนของนิสิต



การจัดลำดับความสำคัญ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง ดูที่(OFI)
1	การจัดระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ
2	แผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัยยังไม่ชัดเจน

การจัดทำแผนปรับปรุง

เรื่องที่ปรับปรุง	การจัดระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ					
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	1. เพื่อมีระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ ตัวชี้วัด: มีระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 1 ระบบ 2. เพื่อได้รับผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ ตัวชี้วัด: มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมจากหลักสูตรต่างๆ ร้อยละ 60					
หัวหน้าโครงการ	ประธานหลักสูตรต่างๆ					
งบดำเนินการ	-					
การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ		ช่วงเวลาดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
	1. พัฒนาแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ		เริ่มโครงการ	หลังจากเริ่มโครงการ 2 เดือน	ประธานโครงการต่างๆ	
	2. แจ้งเรื่องการประเมินให้ผู้อบรมทราบ		วันรับประกาศนียบัตร		ประธานโครงการต่างๆ	
	3. ส่ง QR code แบบประเมินในกลุ่มไลน์ของผู้อบรม เพื่อให้หัวหน้างานประเมินผู้อบรม		สิ้นสุดโครงการ 6 เดือน	สิ้นสุดโครงการ 7 เดือน	ประธานโครงการต่างๆ	
4. สรุปผลการประเมิน		สิ้นสุดโครงการ 7 เดือน	สิ้นสุดโครงการ 8 เดือน	ประธานโครงการต่างๆ		
การติดตามประเมินผล	1. ติดตามจำนวนผู้ส่งข้อมูลกลับหลังจากส่ง QR code แบบประเมินในกลุ่มไลน์ของผู้อบรม เพื่อให้หัวหน้างานประเมินผู้อบรม 2. ติดตามผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรต่างๆ และนำผลปรับปรุงเพื่อพัฒนาหลักสูตรต่อไป					

เรื่องที่ปรับปรุง	แผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัยยังไม่ชัดเจน																									
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	1. เพื่อมีแผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัย ตัวชี้วัด: มีแผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัย จำนวน 1 แผน 2. เพื่อมีโครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนที่มีการบูรณาการกับงานวิจัย ตัวชี้วัด: มีโครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนที่มีการบูรณาการกับงานวิจัย ร้อยละ 30																									
หัวหน้าโครงการ	หัวหน้าโครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชน /ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ																									
งบดำเนินการ	-																									
การดำเนินการ	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ขั้นตอนการดำเนินการ</th> <th colspan="2">ช่วงเวลาดำเนินการ</th> <th rowspan="2">ผู้รับผิดชอบ</th> <th rowspan="2">ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)</th> </tr> <tr> <th>เริ่มต้น</th> <th>สิ้นสุด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.จัดทำแผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัย</td> <td>สิงหาคม 2562</td> <td>กันยายน 2562</td> <td>ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และบริการ วิชาการ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.ดำเนินการตามแผน</td> <td>ตุลาคม 2562</td> <td>มิถุนายน 2563</td> <td>หัวหน้า โครงการ บริการ วิชาการเพื่อ ชุมชน</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.สรุปผลการประเมิน</td> <td>กรกฎาคม 2563</td> <td>สิงหาคม 2563</td> <td>ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และบริการ วิชาการ</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลาดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)	เริ่มต้น	สิ้นสุด	1.จัดทำแผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัย	สิงหาคม 2562	กันยายน 2562	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และบริการ วิชาการ		2.ดำเนินการตามแผน	ตุลาคม 2562	มิถุนายน 2563	หัวหน้า โครงการ บริการ วิชาการเพื่อ ชุมชน		3.สรุปผลการประเมิน	กรกฎาคม 2563	สิงหาคม 2563	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และบริการ วิชาการ	
	ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลาดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ		ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)																				
		เริ่มต้น	สิ้นสุด																							
	1.จัดทำแผนการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมเข้ากับงานวิจัย	สิงหาคม 2562	กันยายน 2562	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และบริการ วิชาการ																						
2.ดำเนินการตามแผน	ตุลาคม 2562	มิถุนายน 2563	หัวหน้า โครงการ บริการ วิชาการเพื่อ ชุมชน																							
3.สรุปผลการประเมิน	กรกฎาคม 2563	สิงหาคม 2563	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ และบริการ วิชาการ																							
การติดตามประเมินผล	1.ติดตามโครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนที่มีการบูรณาการกับงานวิจัย																									

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ

4.1 ก.(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

1. กำหนดเป้าหมาย ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันทุกปีโดยการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการผลักดันกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ โครงการ กำหนดผู้รับผิดชอบ ใช้ข้อมูลความต้องการนิสิตและผลทบทวนระบบงานต่างๆ ของคณะ

2. กำหนดระดับค่าเป้าหมายความสำเร็จ ทุกแผนงานกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการสะท้อนถึงการพัฒนาจากฐานเป้าหมายของปีที่ผ่านมา หรือเกณฑ์มาตรฐานของงาน ตามทิศทางวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ต้องการพัฒนางานที่สอดคล้องกับงานประจำทั้งในส่วนภารกิจหลักของการผลิตบัณฑิต และส่วนงานสนับสนุน

3. ผู้รับผิดชอบถ่ายทอดสู่การทำงาน(บูรณาการต่างๆ) จัดสรรทีมงานโดยผู้บริหารมีคำสั่งแต่งตั้งทีมงานผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการประชุมทีมงาน และกำหนดแผนปฏิบัติงาน และบูรณาการสู่งานประจำ ผู้รับผิดชอบหลักถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเสนอผ่านคณะกรรมการคณะ และหัวหน้าสาขาวิชาสื่อสารถ่ายทอดให้อาจารย์แต่ละคนมีส่วนร่วมโดยจัดทำแผนปฏิบัติการสาขาวิชา ติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

4. รวบรวมผลการดำเนินงาน แต่ละคณะกรรมการและผู้บริหารที่รับผิดชอบแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ พันธกิจการผลิตบัณฑิต และงานสนับสนุนตามระยะเวลาที่กำหนดของแต่ละแผนงาน และทุก 6 เดือน

5. การประเมินผล เป็นการนำติดตามผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับค่าเป้าหมายแต่ละแผนงานจากยุทธศาสตร์ จำแนกข้อมูลสารสนเทศที่นำสู่การตัดสินใจ และนำผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อวางแผนปรับปรุงผลการดำเนินงาน

4.1 ก.(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ มีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ พันธกิจหลักของคณะฯ โดยมีการดำเนินการ

1. เลือกประเด็นเปรียบเทียบ เป็นการกำหนดประเด็นของการเทียบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มุ่งการผลิตบัณฑิตให้มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ จึงเป็นประเด็นที่กำหนดในการเปรียบเทียบ

2. การกำหนดคู่เทียบโดยต้องมีการมีแนวทางการพัฒนาแบบก้าวกระโดดเพื่อให้สู่ผลลัพธ์ที่ดีโดย

2.1) มีเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเน้นเลือกข้อมูลการทำงานที่ผ่านมาวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์จากผลการผลการสอบวัดความรู้เพื่ออธิบายประกอบวิชาชีวะ เป็นการสะท้อนด้านปัญญาของนิสิต

2.2) การหาคู่เทียบภายนอกพิจารณาจากการมีรูปแบบการดำเนินการด้านพัฒนาคุณภาพหลักสูตรที่ใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน และการเป็นเครือข่ายการพัฒนาทางวิชาการ จึงกำหนดคณะแพทยศาสตร์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดีเป็นคู่เทียบ

3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลักสูตร และคณะกรรมการหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ร่วมกันรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนด

4. ทบทวนข้อมูลสารสนเทศมุ่งการพัฒนา (Gap analysis) การดำเนินการเปรียบเทียบประเด็นการพัฒนาชนิดคู่เทียบมีรูปแบบการพัฒนาที่ได้มาตรฐานกว่า นำสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา

5. ปรับแผนงานจากการเปรียบเทียบทำให้ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีทิศทางการกำหนดโครงการในการพัฒนานิสิตในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มกระบวนการประเมินนิสิตเป็นระยะ (formative evaluation) โดยกำหนดดำเนินการรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล ในปีการศึกษา 2562

6. ประเมินและติดตามผลในการวางแผนพัฒนาปีการศึกษาหน้าเปรียบเทียบกับข้อมูลสารสนเทศผลการดำเนินงานปีการศึกษาที่ผ่านมา

4.1 ก.(3) ข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นจากหลายช่องทาง

1. กำหนดวัตถุประสงค์การพึงเสียงลูกค้าคณะกรรมการแต่ละงานร่วมกันวัตถุประสงค์การรวบรวมข้อมูลเสียงลูกค้าเพื่อเป็นทิศทางการพัฒนางาน

2. รวบรวมและจัดหมวดหมู่ข้อมูลการรวบรวมข้อมูลในรูปแบบการเขียนการสนทนา การปฏิบัติงาน และการประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม นำข้อมูลจัดหมวดหมู่ประเด็นนำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องวางแผนดำเนินการ ได้แก่ งานผลิตบัณฑิต งานวิจัย และบริการวิชาการ

3. การใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศ โดยแต่ละงานนำใช้ข้อมูลในการพัฒนางาน เช่นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการวิชาการ การประชุมคณะกรรมการแต่ละงานสื่อสารข้อมูลสารสนเทศเสียงลูกค้า

4. ทบทวนปรับปรุงวางแผนปรับปรุงในการผลิตบัณฑิตในแต่ละรายวิชาในปีการศึกษาหน้า โดยนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการหลักสูตร ให้ข้อคิดเห็นและนำวางแผนยุทธศาสตร์

คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้จัดโครงสร้างการทำงานที่สามารถถ่ายทอดสื่อสารข้อมูลสารสนเทศในการติดตามและตอบสนอง

1. ระดับการบริหารงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงานแต่ละงาน มีการวางแผนการประชุมติดตามงานเป็นประจำตามที่กำหนด เช่นคณะกรรมการประจำคณะ และกรรมการหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มีการประชุมทุกเดือน และในพันธกิจด้านวิจัย การบริการวิชาการ มีการประชุมทุก 2 เดือน ในการติดตามผลการดำเนินงาน และการพิจารณาวางแผนปรับปรุงงานได้ทันเวลา เป็นต้น

2. การนำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ทุก 6 เดือน ในการปรับแผนการดำเนินงานและติดตามการใช้งบประมาณ

3. การบริหารงานระดับสาขาวิชาในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ และการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน มีการประชุมทุก 2 เดือน และตามวาระที่ต้องพิจารณาการปรับการเรียนการสอนร่วมกัน

4. การปฏิบัติการฝ่ายสนับสนุนมีการจัดการข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในด้านการเงิน พัสดุที่ใช้ระบบ ERP ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสามารถนำใช้ข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

4.1 ก.(4) ความคล่องตัวของการวัด มีการจัดการ 2 ลักษณะ คือ

1. คณะฯ ดำเนินการแต่ละพันธกิจโดยคณะกรรมการชุดนั้นๆ ประชุมพิจารณาทบทวนตัดสินใจปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

2. การดำเนินงานพิจารณาตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์เร่งด่วน เช่นการเจ็บป่วยของนิสิตระบบเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตขัดข้อง ยาพาหนะขัดข้องระหว่างทาง มีการสื่อสารกับผู้บริหารผ่านทางโทรศัพท์และตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าร่วมกัน

4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

คณะฯ ดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน แยกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ทบทวนผลการดำเนินการจากแผนยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการแต่ละชุดทบทวนร่วมกันจากดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลดำเนินการในส่วนงานแผน
2. นำเสนอทบทวนต่อคณะกรรมการประจำคณะ โดยประธานคณะกรรมการแต่ละชุด ตามตัวชี้วัดร่วมกันให้ข้อคิดเห็นสรุปข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปีถัดไป
3. การปรับปรุงผลการดำเนินงาน จากผลการทบทวนและข้อคิดเห็นคณะกรรมการประจำคณะ ประธานคณะกรรมการแต่ละชุดนำข้อมูลสารสนเทศไปสื่อสารในคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนฯ หรืองานที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์ของคณะในปีถัดไป

4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

4.1 ค.(1) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯ มีการปรับปรุงผลการดำเนินการผ่านวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกระบวนการในการค้นหาและระบุวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศโดย

1. ทบทวนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศว่ามีวิธีใดอยู่บ้าง
2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกับการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และความเป็นเลิศของคณะ
3. จัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งในปีนี้ได้ 2 ประเด็น คือ กลยุทธ์การสอนแบบ active learning เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนิสิตพยาบาล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4.1 ค.(2) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะฯ นำผลการทบทวนการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้มาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตโดยทีมผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทุกระดับร่วมกันประชุมระดมสมองในการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปี โดยมีหลักการเบื้องต้นคือผลการดำเนินงานในอนาคตต้องสูงกว่าในปัจจุบัน โดยผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ใดที่เป็นไปตามเป้าหมายในการวางแผนการดำเนินงานในปีถัดไป มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มผลการดำเนินการให้สูงกว่าเดิมแต่หากผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ใดที่ต่ำกว่าเป้าประสงค์ที่วางไว้ทิศทางในการวางแผนการดำเนินงาน นอกจากมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มผลการดำเนินการให้สูงกว่าเดิมแล้ว ยังเพิ่มแผนการกระตุ้นปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อแผนการดำเนินงานที่วางไว้โดยมีข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นที่ดำเนินงานคล้ายกันและข้อมูลเชิงแข่งขันมาใช้ในการกำหนดผลการดำเนินการในอนาคตโดยนำผลการดำเนินงานของสถาบันอื่นมาเปรียบเทียบกับคณะ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินศักยภาพคณะว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น และใช้กำหนดผลการดำเนินงานต่อไป

4.1 ค.(3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

ทีมผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกระดับร่วมกันประชุมระดมสมองในการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีเพื่อพิจารณาผลการทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ของคณะในปีถัดไป โดยคัดเลือกประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์คณะ เช่น จำนวนนิสิตที่สอบผ่านการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จำนวนทุนวิจัย ผลงานวิชาการ และจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงาน หากประเด็นใดต่ำกว่า

เป้าหมายมากจะจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนในลำดับแรก ร่วมกันวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุปัจจัยและวิธีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น จากนั้นจึงนำวิธีการที่ได้จากการประชุมสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ นำไปดำเนินการ และแจ้งผลการดำเนินงานเป็นระยะทั้งในที่ประชุมกรรมการบริหารคณะ และแจ้งผลสรุปในที่ประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะในปีถัดไป และเริ่มกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาใหม่

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 ก. ความรู้ของสถาบัน

4.2 ก.(1) การจัดการความรู้

คณะพยาบาลศาสตร์ได้เริ่มมีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้า คือบุคลากรทุกระดับเป็นสำคัญ และคำนึงถึงการเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรความรู้จำเป็นต้องเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ของคนในองค์กรและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจ และแก้ปัญหาในองค์กรได้ด้วย โดยระบบของการจัดการความรู้ของคณะ มีกระบวนการทำงานประกอบไปด้วย ระบบสร้าง-ระบบจัดการข้อมูล-ระบบจัดเก็บ-ระบบเผยแพร่ โดย

1. ระบบสร้าง ประกอบไปด้วยกระบวนการบ่งชี้ความรู้กำหนดกลุ่มแลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจของกระบวนการ และการสร้างและแสวงหาความรู้
2. ระบบประมวลและกลั่นกรองความรู้ ประกอบไปด้วยกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาและจัดความรู้ให้เป็นระบบ และนำแนวปฏิบัติที่ได้มาใช้
3. การเข้าถึงความรู้ ประกอบไปด้วยกระบวนการออกแบบระบบจัดเก็บแบบบันทึกในแฟ้มและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และมีการประชาสัมพันธ์บนหน้า Website คณะฯ
4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบไปด้วยกระบวนการจัดทำเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตาราง 4.2 ก.(1) ระบบการจัดการความรู้ (work system of knowledge management)

Work Process	กระบวนการ	วิธีการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ
1.ระบบสร้าง	บ่งชี้ความรู้	- SWOT - VOC	ได้ประเด็นบ่งชี้ตามความต้องการของลูกค้า
	กำหนดกลุ่มแลกเปลี่ยน	กำหนดกลุ่มจากกระบวนการทำงาน	มีกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
	สร้างความเข้าใจของกระบวนการ	- จัดอบรมเพื่อทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ - ใช้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้	บุคลากรมีส่วนร่วมการอบรมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าร้อยละ 80
	สร้างและแสวงหาความรู้	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - กำหนดแผนปฏิบัติการจัดการความรู้	มีองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ระบบประมวลและกลั่นกรองความรู้	วิเคราะห์เนื้อหาและจัดความรู้ให้เป็นระบบ	- วิเคราะห์เนื้อหาความรู้และจัดทำเป็นแนวปฏิบัติ	มีแนวปฏิบัติเบื้องต้นที่ได้จากการจัดการความรู้ในองค์กร
	นำแนวปฏิบัติที่ได้มาใช้	- ทดลองปฏิบัติ - ประเมินและทบทวนผลการทดลองปฏิบัติ - กำหนดเป็นแนวปฏิบัติ	มีแนวปฏิบัติที่ผ่านการทดลองใช้ในองค์กร

Work Process	กระบวนการ	วิธีการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ
3. การเข้าถึงความรู้	มีการออกแบบระบบจัดเก็บแบบบันทึกในแฟ้มและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำดัชนีหัวข้อองค์ความรู้ที่ได้ให้เป็นหมวดหมู่ แบ่งเป็นหัวข้อเรื่องกระบวนการ ขั้นตอน ประเภทของความรู้ - จัดทำรายงานและแฟ้มสะสมความรู้และจัดเก็บในห้องอ่านหนังสือของคณะ - จัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ใน Website ของคณะ หน้าเพจ KM 	มีระบบจัดเก็บข้อมูล ทั้งแฟ้มข้อมูลและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
	มีการประชาสัมพันธ์บนหน้า Website คณะ	<p>ภายในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Group line <p>ภายนอกองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำข้อความกระพริบน้เพจเพื่อดึงดูดความสนใจ - มีกระตุ้ถามตอบและแสดงความคิดเห็น - มีการสร้างบัญชี Facebook KM - ทำลิงค์ Gotoknow 	จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมเพจและผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน Website
4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จัดทำเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - รวมกลุ่มผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน (COP) - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 	กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง

4.2 ก.(2) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

ในการเรียนรู้ระดับสถาบันนั้น คณะที่ผ่านมามีการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะฯ ยังขาดระบบและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ดังนั้นในปีนี้ได้มีการดำเนินการจัดการความรู้ใหม่ให้เป็นระบบโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการจัดการความรู้ และ EdPEX มาอบรมให้กับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ จนกระทั่งได้ระบบของการจัดการความรู้ของคณะฯ มีกระบวนการทำงานประกอบไปด้วย

1. ระบบสร้าง

2. ระบบจัดการข้อมูล

3. ระบบจัดเก็บ

4. ระบบเผยแพร่ เน้นการใช้ความรู้และทรัพยากรของคณะฯ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และอยู่ในวิถีการปฏิบัติงาน โดยมีคณะกรรมการดำเนินงานคุณภาพด้านการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้ประสานการดำเนินงานให้เกิดการจัดการความรู้ทั่วทั้งองค์กร

4.2 ข. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 ข.(1) คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

คณะฯ ดำเนินการมอบหมายความรับผิดชอบคุณภาพข้อมูล และสารสนเทศดำเนินการ 2 ระดับ คือ

1. ระดับแผนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และนำไปใช้ในงานตนเองที่เป็นความชำนาญเฉพาะ มีการตรวจสอบคุณภาพภายในของแต่ละงานที่ปฏิบัติงานประจำ เช่นการผลิตบัณฑิต การเงิน พัสดุ บุคลากร งานสารบรรณ เป็นต้น

2. ระดับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ข้อมูลที่ผ่านจากคณะกรรมการของแต่ละพันธกิจมีการดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ตรวจสอบภายในคณะกรรมการทุก 6 เดือน นำเสนอสู่คณะกรรมการประจำคณะในการทบทวนสอบทานคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจต่อไป

4.2 ข.(2) ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ

คณะฯ ดำเนินการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศโดยจัดเก็บในแต่ละงานการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศแยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ข้อมูลระดับคณะฯ การเข้าถึงข้อมูลต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา คือหัวหน้าสาขาวิชา และคณบดีเป็นลำดับ

2. ข้อมูลส่วนบุคคล การจัดเก็บข้อมูลเป็น Electronic document มีการติดตั้งระบบป้องกันไวรัส จะทำลายข้อมูลและสารสนเทศการ และ เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศในระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยต้องใช้รหัสผ่าน Buasri ID ที่เป็นรหัสเฉพาะส่วนบุคคล

3. สำรองข้อมูลสำคัญการจัดเก็บข้อมูลในระบบเครือข่ายฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยโดยอัตโนมัติ มีการป้องกันด้วยรหัสป้องกันการเปิดเครื่องเฉพาะบุคคลให้ปลอดภัย

4.2 ข.(3) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

คณะฯ มีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพร้อมใช้จาก 2 ส่วน คือ

1. ระบบโปรแกรมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ TQF, ERP, HURIS, Che QA online, งานสารบรรณ

2. ที่คณะฯ จัดทำขึ้น 2 ลักษณะ คือข้อมูลสารสนเทศของส่วนงานของหน้าเว็บไซต์คณะฯ และฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ผ่านระบบเครือข่าย internet และทางคณะดำเนินการติดตั้งจุดเชื่อมต่อ WIFI เพื่อครอบคลุมการใช้งานได้ทุกพื้นที่ของคณะฯ (โดยระยะแรกติดตั้งแล้วร้อยละ 88 และจะเรียบร้อยทุกพื้นที่ในงบประมาณ พ.ศ.2563) สำหรับแต่ละกลุ่มมีสิทธิการเข้าถึงเพื่อใช้ข้อมูลสารสนเทศในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 4.2 ข.(3) ข้อมูลสารสนเทศของคณะพยาบาลศาสตร์

สิทธิในการเข้าใช้	ระบบ	ระบบ TQF ใช้ Buasri ID	ระบบ Che QA online	ระบบ ERP	ระบบHuris Buasri ID	ข้อมูล สารสนเทศของ ส่วนงานของ หน้าเว็บไซต์ คณะฯ	ฐานข้อมูล เพื่อการ ตัดสินใจ ของคณะฯ
บุคลากรภายในคณะ							
- คณบดี			✓	✓	✓	✓	✓
- รองคณบดี/หัวหน้าสาขา/ ผู้อำนวยการสำนัก			✓	-	✓	✓	✓
- อาจารย์ผู้สอน	✓		✓		✓	✓	✓
- นักวิชาการ	✓		✓		✓	✓	✓
- นักวิชาการการเงินและ บัญชี/นักวิชาการพัสดุ	-		✓	✓	✓	✓	✓
- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-		✓	-	✓	✓	✓
- นักจัดการทั่วไป			✓	-	✓	✓	✓
- นักทรัพยากรบุคคล			✓		✓	✓	✓
นิสิต		✓	✓	-	-	✓	✓
ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ		-	-	-	-	✓	✓

4.2 ข.(4) คุณสมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

คณะฯ มีการบริหารจัดการ hardware ให้เพียงพอต่อบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนส่วน soft ware จากมหาวิทยาลัย และคณะจัดหาที่ทันสมัยถูกต้อง เช่น โปรแกรม SPSS ที่มีลิขสิทธิ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติ รับรองผลทวิวิจัย และการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เป็นต้น จึงมีความเชื่อถือได้ความปลอดภัยและใช้งานได้ง่าย ดังนี้

ตาราง 4.2 ข.(4) คุณสมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

ลักษณะ	การจัดการ hardware	การจัดการ software
ความเชื่อถือได้	- การดูแลรักษา Hardware ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการใช้งาน - จัดทำแผนงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้าง Hardware ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน	- การจัดเก็บ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในโปรแกรมการทำงานเฉพาะของแต่ละงาน
ความปลอดภัย	- จัดระบบตรวจสอบอุปกรณ์ความพร้อมแต่ละห้องเรียนทุกวัน - สำรองกระแสไฟฟ้า	- การตั้งรหัสป้องกันการเปิดเครื่องเฉพาะบุคคล ระบบสำรองข้อมูลสำคัญ - ระบบการติดตั้งและอัปเดตโปรแกรมจัดการไวรัสที่ทันสมัย
ใช้งานได้ง่าย	- บุคลากรมีเครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงานคนละ 1 เครื่อง - ทุกงาน และทุกสาขาวิชา มีเครื่องปริ้นอย่างน้อย 1 เครื่อง - ห้องเรียนทุกห้องมีคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ LCD และเครื่องเสียงพร้อมใช้งาน - จัดห้องคอมพิวเตอร์สำหรับนิสิตเข้าใช้ในเวลา	- ระบบเครือข่าย LAN และ wireless ครอบคลุมพื้นที่ ร้อยละ 88 - ระบบการช่วยเหลือ

4.2 ข.(5) ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน งานโสตทัศนศึกษาเป็นผู้ดูแลระบบความปลอดภัยและความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน ดังนี้

ภายใน

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

ภายนอก

1. เมื่อเกิดความขัดข้องกับระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ประสานงานความช่วยเหลือกับผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบดูแลระบบโดยเร็วที่สุด
2. ระบบกระแสไฟฟ้าขัดข้องไฟดับ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและบำรุงรักษาเครื่องสำรองกระแสไฟฟ้าให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

5.1 ก.(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ มีวิธีการบริหารงานบุคคลด้านขีดความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลังแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

1) **สายวิชาการ** มีระบบการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลังเพื่อให้คณะมีบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพเพียงพอกับพันธกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และบริการวิชาการ คือคณะฯ มีปรับปรุงแผนอัตรากำลังของสายวิชาการระยะ 5 ปี ทุกปีงบประมาณโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาระงานของคณะฯ จำนวนภาระงานสอนที่ปรับปรุงของหลักสูตรใหม่ แผนความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เป็นต้น

ตาราง 5.1 ก.(1) แผนอัตรากำลังในปัจจุบัน และกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในระยะ 5 ปี

สาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ณ 2562			กรอบอัตรากำลังที่ควรมี			อัตราเกษียณอายุราชการ					กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ 5 ปี				
	ปฏิบัติงาน	อัตรารว่าง	รวม	เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (1:6)	เกณฑ์สกอ.	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม (กรณีใช้เกณฑ์สกอ.)	2562	2563	2564	2565	2566	2562	2563	2564	2565	2566
การพยาบาลเด็ก	9	3	12	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	5	1	6	7.56	11.33	5			1			2	1	1	1	1
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	11	3	14	11.44	24.49	11					1	2	2	2	3	3
การพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์	12	1	13	10.33	24.25	12						2	3	3	2	2
รวม	50	10	60	47.48	99.36	40	0	1	2	0	1	9	9	9	9	10

ตาราง 5.1 ก.(1.2) สายปฏิบัติการการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังของสายปฏิบัติการ

ภาควิชา/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร สายปฏิบัติการ ณ 2556					กรอบ อัตรากำลัง ที่ควรจะมี	อัตราเกษียณ อายุราชการ						กรอบอัตรา ที่ต้องการ 5 ปี					
	ข้าราชการ	พนักงาน		อัตรารว่าง	รวม	เกณฑ์ มาตรฐาน วิชาชีพ	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2562	2563	2564	2565	2566	
		แผ่นดิน	รายได้															
งานการคลังและพัสดุ		6	1	1	8	7.39							1					
งานบริการการศึกษา		8		1	9	8.63							1					
งานบริหารและธุรการ		5	5		10	8.07												
รวม	0	19	6	2	27	28.91	0		0	0	0	0	2	0	0	0	0	0

หมายเหตุ อัตรารว่าง มีดังนี้

1. (2) 7-0970 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
2. (2) 7-1545 ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา

ทั้ง 2 อัตรา มหาวิทยาลัยยังไม่อนุมัติให้เปิดรับสมัครใหม่ เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้เหตุผลว่าจำนวนคนเกินและมีมากเกินความจำเป็น

5.1 ก.(2) บุคลากรใหม่

1) การสรรหาบุคลากรใหม่ คณะฯดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ตามเลขตำแหน่ง/เลขอัตราที่ว่างของแต่ละสาขาวิชา/งานโดยได้พิจารณาจากแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี และดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ตามเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญของการสรรหาบุคลากรดังกล่าวไว้ทั้งหมด 6 ระบบงานสนับสนุน ด้านบุคลากรโดยมีขั้นตอนการสรรหาบุคลากรใหม่ ดังตาราง 5.1 ก.(2) และมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่หลายช่องทางหน้าเว็บไซต์ การประชาสัมพันธ์ไปยังมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อแจ้งให้นักศึกษารับทราบและไปสมัครเข้าทำงาน อาจารย์แต่ละสาขาวิชาช่วยประชาสัมพันธ์ไปยังบุคคลโดยตรง เพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพ

ตาราง 5.1 ก.(2) กระบวนการการสรรหาบุคลากรใหม่

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายใน กระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของ กระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
1.งานบุคคล	1.ระบบสรรหา	1. กำหนดคุณสมบัติ : คนดี 2. มี high performance 3. ผ่านคะแนนสอบข้อเขียน ร้อยละ 60 4. ผ่านสอบสัมภาษณ์ 5. มีประสบการณ์การทำงาน 6. ตามกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ	1. จำนวนอัตรากำลังได้ตามแผน 2. ร้อยละของบุคลากรที่รับใหม่มี high performance	1. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันต่อคณะฯ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และงานบุคคล

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายใน กระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของ กระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
		7.คุณสมบัติเฉพาะของสาย วิชาการ มีคุณวุฒิปริญญาเอก มีใบประกอบวิชาชีพการ พยาบาล	และ competency		

จากการประเมินกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ พบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการรับบุคลากรใหม่ของสายวิชาการ ที่ไม่สามารถรับได้ตามจำนวนอัตราที่กำลังที่ต้องการ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาษาอังกฤษ หากไม่สามารถสอบผ่านภาษาอังกฤษได้ในรอบเวลาทดลองการปฏิบัติงาน 1 ปี มหาวิทยาลัยฯ จะไม่ต่อสัญญาจ้าง ทำให้อัตราว่างลงและต้องมีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ

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 ได้นำเข้าพิจารณาในวาระประชุมคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อพิจารณาการทำให้สัญญาจ้างและรายงานผลการประเมินให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อทำสัญญาจ้างงานต่อไป ทั้งนี้ในการบรรจุบุคลากรใหม่ คณะฯ จะได้มีการจัดสรรงบประมาณต่างๆ ให้กับบุคลากรใหม่ เช่น ค่าตอบแทนสาขาขาดแคลน ค่าตอบแทนภาระงานสอนเกิน งบประมาณสำหรับการอบรมด้านวิชาการ เป็นต้น

3) การพัฒนาบุคลากรใหม่ คณะฯ มีระบบการพัฒนาบุคลากรใหม่ 2 ระดับคือ

1. มหาวิทยาลัยจะมีโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ให้รับทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย สวัสดิการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ จะให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จิตวิญญาณความเป็นครู การออกแบบการเรียนการสอน การวัดประเมินผลการทำงานวิจัยในชั้นเรียน การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

2. การพัฒนาบุคลากรใหม่ระดับคณะฯ โดยเริ่มจากการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เข้าใจระบบงานในคณะฯ โดยกำหนดให้บุคลากรใหม่เข้าพบคณบดีเพื่อให้ทราบถึงบริบทของคณะฯ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่คณะฯ ได้จัดสรรเพิ่มจากเงินเดือน และความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ คณะฯ จะมีการเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ใหม่ คือการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ทั้งด้านวิธีการสอนในชั้นเรียน การสอนภาคปฏิบัติ การวัดและประเมินผล การไปฝึกปฏิบัติงานในแหล่งฝึกปฏิบัติ สำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท คณะฯ ได้กำหนดให้เตรียมความพร้อมทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภายในระยะเวลา 3 ปี และมอบหมายให้สาขาวิชาจัดทำแผนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และคณะฯ มีการจัดทำแผนงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาในระดับปริญญาเอกตามแผนฯ

5.1 ก.(3) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจหลัก โดยมีกระบวนการ ดังนี้คือ

1. การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภารกิจและสมรรถนะที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและของคณะฯ โดยมีการตกลงเป้าหมายของการปฏิบัติงานและรับทราบการวัดผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัดหลัก (KPI) ของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานและสมรรถนะประจำสายงาน

2. การประเมินขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานและร่วมกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา(Gap) กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา (Gap) ของแต่ละสายงาน และตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นด้านความรู้ด้านสุขภาพสำหรับการพัฒนาสมรรถนะนั้นได้กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงาน เช่น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาทั้งสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) แบ่งเป็นสายวิชาการและสายปฏิบัติการจะต้องพัฒนาตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงานโดยกำหนดช่องทางการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้และทักษะตามระบบการพัฒนา 70: 20:10 คือการเรียนรู้จากการพัฒนาในการปฏิบัติจริงร้อยละ 70 การเรียนรู้ด้วยตนเอง/ผู้อื่น ร้อยละ 20 การเรียนรู้จากการฝึกอบรมร้อยละ 10

4. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม มี 2 แนวทางคือ 1) การพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดทำโครงการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม และ 2) การจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ประเด็นการพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนการพัฒนาใน IDP

5. การติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะ จากการรายงานผลของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามที่กำหนดตัวชี้วัดในแผน IDP

ตาราง 5.1 ก.(3) แนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ประเภทกลุ่ม	ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก มศว	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะประจำสายงาน
กลุ่มบริหารคณะ	คณบดี รองคณบดี	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	-
กลุ่มบริหารทั่วไป	ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	-
พนักงานกลุ่มผู้บริหารปฏิบัติการ	ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงานหัวหน้างาน	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	-
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มคณาจารย์	ร้อยละ 10	-	ร้อยละ 20
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มประเภททั่วไป	ร้อยละ 10	-	ร้อยละ 20

5.1 ก.(4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ จัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบุคลากร ซึ่งบรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ คือยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และแผนพัฒนารายบุคคลซึ่งในปีงบประมาณ 2562 คณะฯ ได้ริเริ่มพัฒนาด้านสุขภาพของบุคลากรตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาสุขภาพของบุคลากรแต่ละคนอยู่ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพให้เป็น KPI รายบุคคลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ผู้นำระดับสูงได้สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อเป็นแบบอย่างของนิสิตที่ต้องมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ

5.1 ข.บรรยากาศด้านบุคลากร

5.1 ข.(1) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

คณะฯ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ให้น่าอยู่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรผลการประเมินสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ คือการเสนอความคิดเห็นของบุคลากรจากการวิเคราะห์ SWOT มีการจัดทำแผนด้านการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมของแผนยุทธศาสตร์ ได้กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือกำหนดเป้าประสงค์ให้คณะพยาบาลศาสตร์เป็น Green Faculty ในการดำเนินการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมตามแผนฯ นอกจากนั้นได้มีการจัดทำแผนงบประมาณ และได้ดำเนินการตามแผนฯ เช่น โครงการปรับปรุงห้องสุขาของนิสิต การปรับปรุงพื้นที่รอบอาคาร การปรับเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าเพื่อประหยัดพลังงาน การปลูกต้นไม้ในอาคาร ปรับปรุงพื้นที่สำหรับจอดรถจักรยาน และจักรยานยนต์ของนิสิต โครงการติดตั้ง WIFI ทุกชั้นเพื่อให้บุคลากรและนิสิตได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง การสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่นการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรทุกคน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ส่วนทางด้านความปลอดภัย มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากบุคคลภายนอกโดยมีปรับปรุงประตูระบบ scan ที่หน้าลิฟท์ มี รมภ.ดูแลตลอดและมีกล้องวงจรปิดระบบ CCTV ภายในอาคาร เพื่อบันทึกเหตุการณ์ มีการบำรุงรักษาลิฟท์ การล้างเครื่องปรับอากาศ การบำรุงรักษาระบบดับเพลิง การฝึกอบรมให้บุคลากรและนิสิต มีความรู้และทักษะในการป้องกันเพื่อเกิดอัคคีภัย ในด้านส่งเสริมสุขภาพ คณะฯ มีห้องออกกำลังกายและเครื่องออกกำลังกาย

5.1 ข.(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร คณะฯ มีนโยบายด้านสิทธิประโยชน์ที่เป็นสวัสดิการที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย และคณะฯ ดังนี้

ตาราง 5.1 ข.(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

สวัสดิการ	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	พนักงานสายปฏิบัติการ
1. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างาน	✓		✓	
2. ค่าตอบแทนสาขาขาดแคลน	✓	✓	✓ (การเงิน พัสดุ)	✓ (การเงิน พัสดุ)
3. ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข (พตส.)	✓	✓		

สวัสดิการ	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	พนักงานสายปฏิบัติการ
4. ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓		
5. ค่าตอบแทนภาระงานสอนเกิน		✓		
6. ค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา			✓	✓
7. สมทบเงินประกันสังคม	✓	✓	✓	✓
8. สมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)	✓	✓		
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มศว	✓	✓	✓	✓
10. เงินช่วยเหลือด้านสังคม เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร งานศพ	✓	✓	✓	✓
11. ประกันอุบัติเหตุกลุ่มและประกันสุขภาพกลุ่ม	✓	✓	✓	✓
12. วันหยุดชดเชยการปฏิบัติงานนอกเวลา	✓	✓	✓	✓
13. ยานพาหนะรับส่งระหว่างประสานมิตรและองค์กรฯ	✓	✓	✓	✓
14. ทอพัก	✓	✓	✓	✓
15. เงินกู้สหกรณ์สหกรณ์ออมทรัพย์ มศว (เฉพาะสมาชิก)	✓	✓	✓	✓

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

5.2 ก. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คณะฯ ได้ประเมินความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากร พบว่า บุคลากรของคณะฯ มีความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและความผูกพันในระดับสูงทั้งสามด้าน ได้แก่ อยู่ดีมีสุข (Well-Being) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the best) และเมื่อเปรียบเทียบกับศาสตร์ความรู้สึกละดีมีสุขและความผูกพันตามประเภทกลุ่มบุคลากร พบว่าบุคลากรสายบริหารมีความรู้สึกอยู่ดีมีสุขและผูกพัน ตามปัจจัยทั้งสามด้านสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะฯ ได้มีการการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายบริหารสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปในรายด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1) **ด้านสัมพันธภาพและการพัฒนาสัมพันธภาพ** ในด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าระดับถัดไป สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร เนื่องจาก สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยในสายบริหารพบว่าผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานพร้อมให้คำแนะนำ จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกผูกพันกับองค์กร และในสายวิชาการและสายปฏิบัติการ พบว่ามีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเช่นเดียวกัน

2) **ด้านระบบการทำงาน** การทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจน จะช่วยทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ยังขาดระบบการทำงานที่มีความชัดเจน ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน สายบริหารและสายวิชาการมองว่าการทำงานยังไม่มีระบบที่ชัดเจนในการจัดการเพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ทางผู้บริหารจึงเสนอให้มีการปรับโครงสร้างองค์กร และใช้ระเบียบ

ต่างๆในการจัดการ นอกจากนี้สายปฏิบัติการยังให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าคณะฯยังขาดระบบในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะระบบที่การดำรงรักษาคน

3) ด้านการสื่อสาร การสื่อสารที่ชัดเจนและรวดเร็วจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจน จะช่วยสร้างสัมพันธภาพในหมู่คณะการสื่อสารที่ดีจึงเป็นตัวสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและทำให้องค์กรดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ในทุกสถานการณ์ในสายบริหาร พบปัญหาในเรื่องการรับสารซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่มีการตีความต่างๆกันไป ในสายวิชาการ พบปัญหาการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้ ต้องค้นหาด้วยตัวเอง นอกจากนี้สายปฏิบัติการได้ให้ข้อคิดเห็นว่าการสื่อสารเป็นเรื่องของบุคคลที่จะทำให้เกิดการทำงานที่คลาดเคลื่อนและไม่เข้าใจตรงกันได้ ดังนั้นการพัฒนาการสื่อสาร ทั้งสายบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติ โดยใช้ช่องทางที่เป็นทางการจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และควรมีการแจ้งเตือนเป็นระยะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จากการสัมภาษณ์เรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากแต่ละคนมีบทบาทและความต้องการที่แตกต่างกันไป ในสายบริหาร ผู้บริหารมองว่าเป็นการคิดและการจัดการสมดุลของชีวิตในแต่ละตัวบุคคล ถ้าสามารถบริหารจัดการได้ดีก็จะสามารถอยู่ในคณะได้อย่างมีความสุข สายวิชาการ มองเรื่องของภาระงานที่ค่อนข้างมากรวมถึงจำนวนของอาจารย์ที่น้อย ทำให้ไม่สามารถจัดการกับสมดุลชีวิตของตนเองได้ สายปฏิบัติการมองว่าสมดุลของชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของการคิดในแต่ละบุคคลและภาระงานที่เยอะทำให้ขาดสมดุลในชีวิตการพัฒนาเพื่อปรับสมดุลชีวิต นั่นคือ ต้องบริหารจัดการงานในช่วงเวลางานให้ได้มากที่สุด ลดภาระงานลง ต้องกระจายงานให้ชัดเจนจะได้ไม่ไหลดงานมากเกินไปรวมถึงการจัดตารางประชุมล่วงหน้าในวันจันทร์-ศุกร์ โดยให้เลี้ยงตารางเรียน และต้องกำหนด KPI ให้มีความเหมาะสม

5) ด้านแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการสัมภาษณ์การให้องค์กรก้าวหน้าพร้อมๆกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรการสร้างความพึงพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากร อย่างไรก็ตามค่าตอบแทนและสวัสดิการของคณะผูกอยู่กับมหาวิทยาลัยที่ยังขาดแรงจูงใจและยังไม่มีระบบในการดำรงรักษาคนและการดึงคนเข้าทำงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการคิดของตัวบุคคลเองที่จะพึงพอใจหรือไม่ สายบริหาร ให้ข้อมูลถึงการที่เงินเดือนของคณะขึ้นทุกปี และถ้ามองภาพรวมคณะฯให้ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง สายวิชาการ มองว่าเงินเดือนและสวัสดิการให้ค่อนข้างน้อย และไม่มีแรงจูงใจในการดึงคนและรักษาคนในองค์กร นอกจากนี้สายปฏิบัติการ ให้ข้อมูลในเรื่องของสวัสดิการที่ไม่เอื้อให้คนอยู่และเงินเดือนค่อนข้างน้อย แต่เนื่องจากสายปฏิบัติการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ใกล้กับมหาวิทยาลัยและมีอุดมการณ์ที่จะช่วยเหลือในสถาบันการศึกษาจึงทำให้เลือกที่จะทำงานที่คณะฯ

6) ด้านการยอมรับนับถือในองค์กร จากการสัมภาษณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในองค์กรพบว่าสายวิชาการให้ข้อคิดเห็นว่ารคณะฯยังขาดในเรื่องการในการยอมรับนับถือและการให้ความสำคัญเมื่อมีอาจารย์จบใหม่มาปฏิบัติงาน การแสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลต่างๆ

5.2 ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

5.2 ข.(1) การเรียนรู้และการพัฒนา คณะฯ มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรและผู้นำโดยมีทิศทางดังนี้

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด
2. เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ/สายงาน/การบริหาร
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะฯ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร

ได้บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.2562 –2565) ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการดังนี้

1. การเรียนรู้ระดับบุคคล ความเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบปี ว่าบุคลากรจะต้องพัฒนาความรู้และทักษะอะไร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้แจ้งผลการประเมินปฏิบัติงานและประเด็นที่ต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ โดยบุคลากรทุกระดับได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา และจัดทำแผนการเพิ่มพูนความรู้ตามสัดส่วน 70 : 20 : 10 คือ ร้อยละ 70 เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานทั้งภายในคณะฯ และนอกคณะฯ ร้อยละ 30 การเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเอง เช่นจากสืบค้นทางสื่อออนไลน์ ตำรา และร้อยละ 10 คือการเรียนรู้จากการฝึกอบรมทั้งนี้เรื่องที่จะไปฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวมถึงการติดตามผลการเรียนรู้จากการพัฒนาระบบ 70 : 20 : 10 โดยให้มีการจัดทำแผนการนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและงานรวมถึงมีการรายงานผลความก้าวหน้าของการนำความรู้ไปพัฒนาทุกระยะ 3 เดือน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองและงานไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การเรียนรู้ระดับองค์กรกำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ทั้งในระดับงานและคณะฯ ดังที่กำหนดในหมวด 4 สำหรับการเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการในชั้นเรียน กำหนดให้บุคลากรทุกคนพัฒนาทางด้านวิชาการโดยมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมซึ่งจำแนกตามสมรรถนะและตำแหน่งงาน และการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะฯ

ตาราง 5.2 ข.(1) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

ประเด็นการเรียนรู้และพัฒนา	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหารและหัวหน้างาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ
1.พัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและสมรรถนะการปฏิบัติงาน				
- การอบรมด้านการบริหาร งบประมาณ 6,000 บาท/คน/ปี	✓		✓	
-การอบรมด้านบริหารสำหรับเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ (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 แผนต่อเนื่องระยะ 3 ปี)		✓		
-การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก		✓		

5.2 ข.(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาโดยมีการติดตามทุกระยะ 6 เดือนและ 12 เดือนตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งการประเมินประสิทธิผลพบว่า

1. การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) พบว่าผู้บริหารและบุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ 100 และในการติดตามผลการพัฒนาตามตัวชี้วัดพบปัญหาว่าบุคลากรส่วนใหญ่ประเมินผลไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดทั้งนี้ได้สอบถามปัญหาพบว่ายังขาดความเข้าใจในวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

2. การพัฒนาจากการไปฝึกอบรม ปีงบประมาณ 2562 บุคลากรสายผู้บริหาร อบรมทางด้านบริหาร ร้อยละ 84.61 ผู้บริหารสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการอบรมทางวิชาการด้านการพยาบาล ร้อยละ 100 ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการไปอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ร้อยละ 91.67

5.2 ข.(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คณะฯ มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ดังนี้

1. ผู้บริหารรุ่นใหม่ คณะฯ ได้มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารโดยเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ระยะ 3 ปี คือมีการพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรสายวิชาการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร มีการจัดสรรงบประมาณให้ไปฝึกอบรมวิชาการทางการบริหารงบประมาณ 6,000 บาท/คน /สาขาวิชา และใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ เช่น คณะกรรมการในงานบุคลากร คณะกรรมการในงานพัสดุ เป็นต้น

2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และฯ คณะฯ ได้มีการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในด้านการสนับสนุนความรู้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะฯ มีโครงการเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในปีงบประมาณ 2563 โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

การจัดลำดับความสำคัญ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง
1	การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่กำหนดให้มีความเชื่อมโยงกับผลการประเมินการปฏิบัติงานยังไม่สามารถดำเนินการได้ทุกคนเนื่องจากยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแผนIDP
2.	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามTOR และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรยังไม่มีมีความเชื่อมโยงกับใบกำหนดหน้าที่ของงาน (Job Description) ซึ่งไม่ได้มีปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและขาดการกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานในหน้าที่
3	กลไกการผลักดันให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นยังขาดการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม
4	ขาดการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ

การจัดทำแผนปรับปรุง

1. แผนปรับปรุงการประสิทธิผลการเรียนรู้จากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

เรื่องที่ปรับปรุง	พัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล				
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งของงาน ตัวชี้วัดผลสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรที่มีประสิทธิผลการเรียนรู้จากการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ร้อยละ 80				
หัวหน้าโครงการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ และงานบุคคล				
งบดำเนินการ	-				
การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลาดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัดกระบวนการ (ถ้ามี)
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		
	1.ปรับปรุงแบบฟอร์มIDP	ส.ค.62		รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	
	2. สื่อสารให้ความรู้ในการจัดทำแผนแก่บุคลากร	ส.ค.62		รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	
	3. ติดตามความก้าวหน้าผลการพัฒนารอบที่ 1 (ส.ค. 62-ม.ค.63) และผู้บังคับบัญชาให้คำชี้แนะในการปรับปรุง	ม.ค.63		ผู้บังคับบัญชา	
	4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในรอบที่ 2 (ก.พ. – ก.ค.30)	ก.พ.63	ก.ค.63		
6.งานบุคคลเก็บรวบรวมข้อมูลผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและวิเคราะห์ข้อมูล	ก.ค.63		จนท.งานบุคคล		
การติดตามประเมินผล	1. ติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนา รอบที่ 1 2. ประเมินระสิทธิผลการเรียนรู้จากการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ในรอบที่ 2				

2. แผนปรับปรุงการการจัดทำใบหน้าที่กำหนดงาน (Job Description)

รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

เรื่องที่ปรับปรุง	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และใบกำหนดหน้าที่งานแนวใหม่ (Modern Job Description)”					
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	วัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงใบกำหนดงาน (Job Description) ของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ตัวชี้วัดผลสำเร็จ บุคลากรมีใบกำหนดงานแนวใหม่ (Modern Job Description) ร้อยละ 100					
หัวหน้าโครงการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ และงานบุคคล					
งบดำเนินการ	100,000 บาท					
การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ		ช่วงเวลาดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัดกระบวนการ (ถ้ามี)
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
	1.ปรับปรุงแบบฟอร์มใบกำหนดหน้าที่ (JD)		ต.ค.62		รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	
	2.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานแนวใหม่ โดยผู้บังคับบัญชา		พ.ย.62		รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	
	3.ผู้บังคับบัญชาจัดทำใบกำหนดหน้าที่งานแนวใหม่		พ.ย.62	ธ.ค.62	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	
4.ผู้ได้บังคับบัญชารับทราบใบกำหนดหน้าที่งานแนวใหม่		ม.ค.63		ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ		
การติดตามประเมินผล	ติดตามประเมินการจัดทำใบกำหนดงานแนวใหม่ (Modern Job Description) ของบุคลากร ร้อยละ 100					

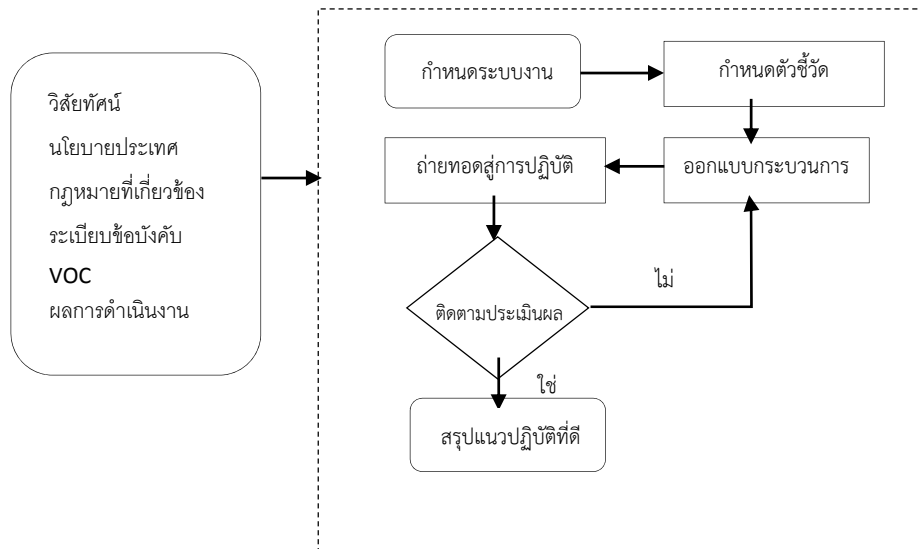
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1 ก. การออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ

คณะฯ มีแนวคิดการออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของคกรนโยบายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทบทวนกระบวนการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นข้อมูลนำเข้าในการออกแบบ ดังนี้

- 1) กำหนดระบบงาน
- 2) กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด
- 3) ออกแบบกระบวนการทำงาน
- 4) ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและสื่อสาร
- 5) ติดตามประเมินผล
- 6) สรุปแนวปฏิบัติที่ดี



ภาพที่ 6.1 ก. สรุปกระบวนการออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการทำงาน

6.1 ก.(1) ข้อกำหนดของหลักสูตร บริการ และกระบวนการ

คณะฯ กำหนดระบบงานหลักตามพันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย และ 3) การบริการวิชาการ (ตาราง 6.1 ก.(1.1)) ส่วนระบบงานสนับสนุน ได้แก่ งานบุคคล งานคลังและพัสดุ และการจัดการความรู้ (ตาราง 6.1 ก.(1.2)) แต่ละระบบงานได้กำหนดกระบวนการย่อยข้อกำหนดที่สำคัญตัวชี้วัดภายในกระบวนการตัวชี้วัดผลของกระบวนการ และผู้รับผิดชอบ

ตาราง 6.1 ก.(1.1) กระบวนการทำงานของระบบงานหลัก ข้อกำหนดและตัวชี้วัด

ระบบงานหลัก	ระบบหลักและกระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging Indicator)	ผู้รับผิดชอบ
1.การผลิตบัณฑิต	1.การบริหารหลักสูตร	- เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี -พัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUNQA -ใช้ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- ปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี	- หลักสูตรมีคุณภาพผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐาน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	2.การรับนิสิต	-คุณสมบัติของผู้เรียน และวิธีการรับเข้า (TCAS)	-ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการรับเข้า	-ร้อยละของนิสิตรับเข้าได้ตามแผน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	3.การจัดการเรียนการสอน	-กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง -ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี 2559 -มาตรฐานการรับรองสถาบันการศึกษาและผดุงครรภ์ พ.ศ.2561 -ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน -ความต้องการของนิสิตและผู้ใช้บัณฑิต -แผนการสอนเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	-ร้อยละของรายวิชาในหลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอน Active learning -ร้อยละของอาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	-ร้อยละของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด -ระดับความพึงพอใจต่อหลักสูตร -ร้อยละของผลการสอบความรู้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพฯ (รอบแรก)	ประธานหลักสูตร
	4.การพัฒนา นิสิต	-มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตาม TQF ที่ สกอ. กำหนด -ความต้องการของนิสิตและผู้ใช้บัณฑิต	-ร้อยละของผลการสอบ SWU-set มี ความก้าวหน้า -จำนวนการทำคามผิดด้านคุณธรรมจริยธรรมของนิสิต	-ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำในระยะ 1 ปีแรก -ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	รองคณบดีฝ่ายศึกษานิสิต
	5.การประเมินผล การเรียนรู้	-กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง	-มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์รายวิชาทุกภาคการศึกษา -ประเมินผลสมรรถนะทุกชั้นปี	-ร้อยละของรายวิชาที่มีการจัดทวนสอบผลสัมฤทธิ์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ระบบงานหลัก	ระบบหลักและกระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging Indicator)	ผู้รับผิดชอบ
		-ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการศึกษาาระดับปริญญาตรี 2559 -มาตรฐานการรับรองสถาบันการศึกษาและผดุงครรภ์ พ.ศ.2561			
2. การวิจัย	1.สร้างนักวิจัย	-อบรมนักวิจัยรุ่นใหม่ -พัฒนาศักยภาพนักวิจัย -นักวิจัยเดิมนักวิจัยรุ่นใหม่ทำงานวิจัยร่วมกัน -ตอบสนองความต้องการของนักวิจัย	-อาจารย์ใหม่ได้รับการอบรมนักวิจัยรุ่นใหม่ 100% -เกิดขึ้นงานวิจัยร่วมระหว่างนักวิจัยเดิม+นักวิจัยใหม่ > 3 ผลงาน -มีการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	จำนวนนักวิจัย	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
	2.หาแหล่งทุนวิจัย	-ประสานงานกับแหล่งทุนวิจัย -ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนให้นักวิจัยทราบผ่านหลายช่องทางด้วยเวลารวดเร็ว	-เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการให้ทุนตรงตามระเบียบวิจัย -จำนวนแหล่งทุนภายในไม่น้อยกว่า 3 แหล่งทุน และภายนอกไม่น้อยกว่า 2 แหล่งทุน -ประกาศแหล่งทุนให้นักวิจัยทราบภายใน 24 ชม.	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
	3.การผลิตผลงานวิจัย	-ทำวิจัยตรงตามความต้องการของแหล่งทุน -ขอจริยธรรมการทำวิจัย -รายงานความก้าวหน้าการทำวิจัยทุก 6 เดือน	ดำเนินการทำวิจัยเป็นไปตามข้อกำหนด	จำนวนวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ 2 ปี/ชิ้นงาน/คน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
	4.การตีพิมพ์ผลงานวิจัย	-ค้นวารสารที่ตรงกับศาสตร์ของผลงานวิจัย -ให้รางวัลตีพิมพ์แก่นักวิจัย	ต้นฉบับผลงานวิจัยเป็นไปตามข้อกำหนดการตีพิมพ์	ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact factor TCI > 0.5 และ Scopus Q2	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย

ระบบงานหลัก	ระบบหลักและกระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging Indicator)	ผู้รับผิดชอบ
3. การบริการวิชาการ	1.การค้นหาความต้องการของสังคมและผู้อบรม	-แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) -ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดโครงการบริการวิชาการ พ.ศ. 2561 -พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2540 -ข้อมูลความต้องการของผู้อบรม และผู้ใช้ผู้อบรม	-ดำเนินการก่อนดำเนินโครงการ/เปิดหลักสูตร	-จำนวนโครงการบริการวิชาการ/หลักสูตรเฉพาะทาง -ร้อยละของผู้เข้าร่วม	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ
	2.การออกแบบโครงการบริการวิชาการ/หลักสูตรเฉพาะทาง	นครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดโครงการบริการวิชาการ พ.ศ. 2561 -พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2540 -ข้อมูลความต้องการของผู้อบรม และผู้ใช้ผู้อบรม	-โครงการได้รับการอนุมัติงบประมาณ / หลักสูตรที่พัฒนาได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล	โครงการ/หลักสูตรสำเร็จการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด -ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้อบรม/ผู้ใช้ผู้อบรม	
	3.การดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตรเฉพาะทาง	-ประกาศสภาการพยาบาล เรื่องการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทางและการบริหารจัดการหลักสูตร พ.ศ. 2557	-ดำเนินโครงการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด		
	4.การติดตามประเมินผลโครงการ/หลักสูตรเฉพาะทาง		-ประเมินภายหลังก่อโครงการ และติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้อบรมในระยะ 6 เดือน		
	5.การปรับปรุงโครงการ/หลักสูตรเฉพาะทาง		-โครงการ/หลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามวงรอบที่กำหนด		

ตาราง 6.1 ก.(1.2) กระบวนการทำงานของระบบสนับสนุนข้อกำหนด และตัวชี้วัด

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
1.งานบุคคล	1.ระบบสรรหา	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดคุณสมบัติ : คนดี มี high performance ผ่านคะแนนสอบข้อเขียน ร้อยละ 60 ผ่านสอบสัมภาษณ์ มีประสบการณ์การทำงาน ตามกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ คุณสมบัติเฉพาะของสายวิชาการ มีคุณวุฒิปริญญาเอก มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนอัตรากำลังได้ตามแผน ร้อยละของบุคลากรที่รับใหม่ มี high performance และ competency 	ร้อยละของบุคลากร มีความผูกพันต่อคณะฯ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และงานบุคคล
	2.ระบบพัฒนาและฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> เพิ่มสมรรถสูงขึ้น ก้าวหน้าในงานอาชีพ มีจริยธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาตาม IDP ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนางานได้บรรลุเป้าหมาย ร้อยละของผู้บริหารมีธรรมมาภิบาลระดับดีมาก 		
	3.ระบบชำระรักษา	<ol style="list-style-type: none"> มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (QOL) 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่องานและมีสภาพแวดล้อม ร้อยละของบุคลากรที่คงอยู่ ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความก้าวหน้าทางอาชีพที่สูงขึ้น ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 		

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
			5.มีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน		
	4.ระบบประเมินผล	1. เพิ่ม performance 1.Core duty 2.Shared duty 3.Strategic/Visionary duty) และ 2.เพิ่มcompetency	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก		
	5.ระบบให้รางวัล/ลงโทษ	1. เพิ่มขวัญกำลังใจ 2. ปรับปรุง/พัฒนา(ปรับปรุง GAPผลักดันให้มีสมรรถนะสูงขึ้น) 3. ให้คงอยู่หรือพ้นจากตำแหน่ง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับโดดเด่น 2. ร้อยละของบุคลากรที่ต้องปรับปรุงพัฒนา 2. ร้อยละของบุคคลที่กระทำความผิดทางวินัย		
2.งานคลังและพัสดุ					
2.1 การเงิน	1.การจัดทำแผนขอตั้งงบประมาณ	1.พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 2. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำคำขอของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 2.พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561	1.สามารถจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณได้สอดคล้องกับความต้องการและการใช้จ่ายจริงของคณะฯ 2. รายจ่ายของแผนขอตั้งงบประมาณมีความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายด้านการเงินการคลัง	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ (อุดหนุนจากรัฐ) เป็นไปตามแผน	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และงานการเงิน
	2.การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ	1. พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 2.ระเบียบกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง 3.พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561	1.สามารถจัดสรรงบประมาณได้ตามวงเงินที่ได้รับ		

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
		4.ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรายได้ พ.ศ.2560			
		1.ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรายได้ พ.ศ.2560 2.พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 3.ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 4.ระเบียบกระทรวงการคลัง เรื่องการบัญชีและการควบคุมเงินตราของราชการ มิถุนายน 2562 5.พรบ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539	1.รายการที่เบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบกฎหมายด้านการเงิน การคลัง 2.การยืมเงินตรงจ่ายถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลัง		
	4.ติดตามกำกับการใช้จ่ายงบประมาณ	มติคณะรัฐมนตรี มาตรการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินของรัฐบาล	1.สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนในแต่ละไตรมาส 2.ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90		
	5.การประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าการใช้งบประมาณ	-คู่มือการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	1.จำนวนงบประมาณ/คน/หลักสูตร		

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
2.2 งานพัสดุ	1.การจัดการพัสดุ	1.พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ 2560 2.ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2.พรบ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561	1. จำนวนของพัสดุที่ได้จัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	1.ร้อยละของความพึงพอใจผู้ใช้พัสดุที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์การใช้งาน 2.จำนวนของพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนที่กำหนด	
	2.งานทะเบียนพัสดุ	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2539	1. จำนวนของข้อมูลพัสดุที่บันทึกได้ครบถ้วนถูกต้อง		
	3.งานคลังพัสดุ	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2539	1.มีฐานข้อมูลครุภัณฑ์ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน		
	4.งานซ่อมบำรุงครุภัณฑ์	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2539	1.ร้อยละของครุภัณฑ์ที่ได้รับการบำรุงรักษา 2.ร้อยละของครุภัณฑ์ที่ชำรุดได้รับการซ่อม		
3.การจัดการความรู้	1. ระบบสร้าง	1. ปังชี้ความรู้ที่จำเป็นต้องมี 2. กำหนดกลุ่มแลกเปลี่ยน 3. สร้างความเข้าใจของกระบวนการ 4. การสร้างและแสวงหาความรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	มีองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มีองค์ความรู้ที่ใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุงองค์กร	คณะกรรมการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ
	2. ระบบประมวลผลและกลั่นกรองความรู้	1. วิเคราะห์เนื้อหาความรู้และจัดความรู้ให้เป็นระบบ 2. นำแนวปฏิบัติที่ได้มาใช้	มีแนวปฏิบัติที่ผ่านการทดลองใช้ในองค์กร		
	3. การเข้าถึงความรู้	1. มีการออกแบบระบบจัดเก็บแบบบันทึกในแฟ้มและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	มีระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งแฟ้มข้อมูลและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์		

กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ (Leading indicator)	ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ (Lagging indicator)	ผู้รับผิดชอบ
		2. มีการประชาสัมพันธ์หน้า Website			
	4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. จัดทำเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ระดับสาขาวิชา/สำนักกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง 2. ระดับคณะ (ระหว่างสาขาวิชา/สำนัก)กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง		

6.1 ก.(2) แนวคิดการออกแบบ

คณะฯ มีแนวคิดการออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการทำงานตามกรอบวงจรคุณภาพ PDCA โดยพิจารณาความสอดคล้องกับนโยบาย สถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะฯ และมหาวิทยาลัย รวมถึงความต้องการของลูกค้า ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดกระบวนการ ดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การออกแบบหลักสูตร คณะฯ มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบ กระบวนการออกแบบหลักสูตร พิจารณาจากความสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ มหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพการพยาบาล สถานการณ์ความต้องการของสังคม เป็นข้อมูลในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (ELOs) ออกแบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กลไกของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการดำเนินการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

การวิจัย มีภารกิจการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพยาบาลและสุขภาพและเชิงบูรณาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและความต้องการของประเทศโดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบ กระบวนการออกแบบมีการทบทวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ผ่านมาของบุคลากรในคณะ พิจารณานโยบายการพัฒนาของประเทศ แผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย สถานการณ์ความต้องการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดของผลกระบวนการ ออกแบบและดำเนินการ ติดตามผลการดำเนินการโดยคณะกรรมการวิจัย และคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

การบริการวิชาการ มีภารกิจหลัก 2 ด้าน คือการจัดการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ) และการบริการวิชาการอบรมระยะสั้นสำหรับการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบ กระบวนการออกแบบมีการค้นหาความต้องการของผู้อบรม พิจารณาข้อกำหนดที่สำคัญ กำหนดตัวชี้วัดภายในกระบวนการ และตัวชี้วัดของผลกระบวนการออกแบบ และดำเนินการติดตามประเมินผลภายหลังดำเนินการ

ของผู้เกี่ยวข้องโดยคณะกรรมการบริการวิชาการ เพื่อร่วมปรับปรุงกระบวนการให้มีคุณภาพสอดคล้องต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเป้าหมายขององค์กร

6.1 ข. การจัดการกระบวนการ

6.1 ข.(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารงานของคณะฯ โดยคณบดีมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี และการดำเนินงานในรูปแบบของกรรมการดำเนินการถ่ายโอนนโยบายของคณะฯ เป้าหมายที่ต้องการออกแบบการดำเนินการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำ มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จภายในกระบวนการ และตัวชี้วัดของผลกระบวนการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

6.1 ข.(2) กระบวนการสนับสนุน

คณะฯ กำหนดกระบวนการทำงานของระบบงานสนับสนุนภายใต้การกำกับดำเนินการดำเนินงานของรองคณบดีฝ่ายบริหารและประกันคุณภาพ ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี และหัวหน้างานทำหน้าที่ในการสนับสนุนให้บริการที่มีคุณภาพ และอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย กระบวนการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารงานมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ออกแบบการดำเนินงาน ติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงระบบงานสนับสนุนด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศงานบริการการศึกษา ได้มีการจัดระบบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แต่ละรายวิชาทำให้สามารถประมวลผล และนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น

6.1 ข.(3) การปรับปรุงหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ

การปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีการดำเนินการตามวงจรรอบทุก 5 ปี กระบวนการมีการวางแผนปรับปรุงหลักสูตร 1 ปีก่อนสิ้นสุดการใช้หลักสูตรฯ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560) จัดทำร่างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560) กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (ELOs) ให้สอดคล้องกับตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (นิสิตปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ มหาวิทยาลัย มคอ.1 สภาวิชาชีพการพยาบาล รวมถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพเทคโนโลยี และนโยบายของประเทศ นำร่างหลักสูตรฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเสนอสภามหาวิทยาลัย สภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ และการอนุมัติหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

การวิจัย ทีมบริหารและคณะกรรมการประจำคณะร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาผลการทบทวนผลการดำเนินงานและจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ของคณะฯ ในปีถัดไปโดยคัดเลือกประเด็นที่มีความสำคัญต่อการนำพาคณะฯ เช่น จำนวนทุนวิจัย ผลงานวิชาการ และจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้นจากนั้นจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานประเด็นใดต่ำกว่าเป้าหมายมากจะจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนในลำดับแรก มีการนำบริบทของสถานการณ์ในอนาคตและประเด็นที่อาจมีการแจ้งให้จัดทำในปีถัดไปจาก สกอ.มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้วยจากนั้นถ่ายทอดข้อมูลสู่คณาจารย์ผ่านทางอีเมลของอาจารย์ทุกท่านโดยมีหัวหน้าสาขาวิชาเป็นผู้จัดการดูแลให้ดำเนินการเป็นไปตามมติที่ประชุมของทีมบริหารและคณะกรรมการประจำคณะ

การบริการวิชาการ มีการปรับปรุงระบบงาน การบริการ และกระบวนการในการดำเนินการของงานด้านบริการวิชาการ โดยสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ส่วนกิจการเพื่อสังคมกำหนด ซึ่งถ้าเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับงานด้านบริการวิชาการในระหว่างการทำงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการสามารถที่จะทำการสอบถามกับส่วนกิจการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัยฯ ได้ เพื่อปรับปรุงระบบงาน การบริการ และกระบวนการให้มีคุณภาพต่อไป

6.1 ค. การจัดการนวัตกรรม

การผลิตบัณฑิต คณะฯ มีนโยบายพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของมหาวิทยาลัยและของหลักสูตรฯ โดยมุ่งเน้นผลิตพยาบาลที่มีความรู้ คุณุณธรรม และมีจิตสาธารณะ บูรณาการจัดการเรียนการสอนกับงานบริการวิชาการ งานวิจัย เพื่อให้บัณฑิตได้นำความรู้ไปใช้ในการดูแลสุขภาพประชาชน พัฒนาให้บัณฑิตมีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม การทำงานเป็นทีม การสื่อสารกับทีม สหวิชาชีพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บัณฑิตมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก โดยนำผลงานที่ได้จากการเรียนในรายวิชาที่บูรณาการกับงานบริการวิชาการนำเสนองานประชุมวิชาการ ทำให้บัณฑิตมีประสบการณ์ทางด้านวิชาการ สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ

การวิจัย คณะฯ มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพการเขียนบทความวิจัยสำหรับตีพิมพ์ผลงานในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามประกาศ ก.พ.อ. และโครงการแนวทางปฏิบัติด้านทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อการวิจัยเพื่อการอนุญาตให้ใช้สิทธิในการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ปี 2560-2561 อาจารย์มีผลงานด้านนวัตกรรมมีการจดลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตรและสิทธิบัตรซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงอุตสาหกรรม 2 เรื่อง ได้รับรางวัลระดับชาติจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ

งานบริการวิชาการ คณะฯ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกิจการเพื่อสังคมเพื่อทำโครงการในชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกปี แต่ละโครงการสามารถนำมาบูรณาการบริการวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการสร้างเสริมสุขภาพกลุ่มวัย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตัวอย่างการดำเนินการ ได้แก่ โครงการเสริมสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว แบบมีส่วนร่วม โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลบางอ้อ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก มีการบูรณาการกับการเรียนการสอนรายวิชา พรภ 206 การสร้างเสริมสุขภาพ โดยนิสิตจัดทำโครงการการดูแลผู้สูงอายุ เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ทำให้นิสิตได้เรียนรู้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุจากสถานการณ์จริง

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะฯ ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตาราง 6.2 ก. ตัวอย่างของการควบคุมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ตัวอย่างการควบคุมงาน การจัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี
1.กำหนดผลลัพธ์/เป้าประสงค์ของงาน	ผลลัพธ์/เป้าประสงค์: การเบิกจ่ายงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมได้ตามแผนมาตรการเร่งรัดของมหาวิทยาลัยในแต่ละไตรมาส
2. กำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ(KPI) เลือกตัวชี้วัดสำคัญมาตรวจติดตามผลลัพธ์ ส่วนการกำหนดค่าเป้าหมาย หา baseline data เป็นตัวตั้งต้น กำหนดค่าเป้าหมายที่มุ่งหวังจะให้เกิดการพัฒนาขึ้นและมีความท้าทาย	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผน ร้อยละ 80 (base line คิดจากเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการให้เบิกจ่ายในอัตราร้อยละ ของแต่ละไตรมาสซึ่งค่าร้อยละ 80 หมายถึงเทียบเคียงจากสัดส่วนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย คณะฯจะต้องดำเนินได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)
3.วางแผนงานเพื่อปรับปรุงและเลือกเครื่องมือ/วิธีการทำงาน ควบคุมขั้นตอนการปฏิบัติงาน	<p>1.ขั้นจัดทำงบประมาณ ควบคุมประสิทธิภาพด้านต้นทุนจัดสรรงบประมาณ ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการจัดสรรงบประมาณแบบพอดีคู่ และดูผลการเบิกจ่ายย้อนหลัง 3 ปี เป็นคู่เทียบในการอนุมัติวงเงิน</p> <p>2. ขั้นตอนการ</p> <p>2.1 ควบคุมประสิทธิภาพของวิธีการดำเนินการ โดยขั้นอนุมัติโครงการพิจารณาวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนงานยุทธศาสตร์ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่</p> <p>2.2 ด้านเวลาใช้ตารางเวลาการติดตามกำกับตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายควบคุมให้มีการทำงานในเวลาตามแผนของแต่ละไตรมาส และความก้าวหน้าของงาน</p> <p>2.3 ด้านประสิทธิภาพการใช้งบประมาณของโครงการ ควบคุมกระบวนการทำงานด้วยหลักการบริหารแบบลีนเพื่อลดต้นทุนของกระบวนการทำงาน</p>
4.การดำเนินการตามแผน โดยถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานในการปฏิบัติกำกับติดตามความก้าวหน้า	<p>1. มีการถ่ายมอดงานลงสู่ผู้ปฏิบัติการ 3 กลุ่มคือ</p> <p>1.1 ผู้รับผิดชอบโครงการ ดำเนินการตามนโยบายของการควบคุมด้านประสิทธิภาพในข้อตกลงที่ 3 และใช้ grant chart ของโครงการเป็นตัวควบคุมเวลาตามแผนโครงการ</p> <p>1.2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จะติดตามให้หัวหน้าโครงการมีการดำเนินงานตามเวลาที่กำหนดในแต่ละไตรมาส โดยมีการใช้นวัตกรรมไฟเขียว เหลือง แดง บ่งชี้สถานะของโครงการ และรับผิดชอบติดตามการรายงานผลการดำเนินโครงการ และค่าใช้จ่าย</p> <p>1.3 เจ้าหน้าที่การเงิน รับผิดชอบในการให้คำแนะนำผู้รับผิดชอบโครงการให้ใช้จ่ายในโครงการตามหลักเกณฑ์ที่เบิกจ่าย มีความประหยัดและคุ้มค่า และรับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเบิกจ่ายเงินเพื่อนำสู่วิเคราะห์และประเมินผลประสิทธิภาพการเบิกจ่ายรายไตรมาส และค่าใช้จ่ายที่เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตบัณฑิตต่อหน่วย</p>
5. การประเมินผล และการปรับปรุงงาน	1.การประเมิน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าหน้าที่การเงินร่วมกับวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ของแต่ละไตรมาส

ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ตัวอย่างการควบคุมงาน การจัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี
	<p>ผลการเบิกจ่ายของโครงการที่บรรจุในแผนงบประมาณเงินรายได้ (อุดหนุนจากรัฐ) แผนงานโครงการผลิตพยาบาลเพิ่ม พบว่า</p> <p>1) มีจำนวนโครงการ 18 โครงการ ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ 94.4 มีเงินเหลือจ่ายจากโครงการ (รวมที่เหลือจากโครงการที่ไม่ดำเนินการและดำเนินการ จำนวน 18 โครงการ) จำนวน 646,561 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.66 ปัญหา คืองบประมาณที่เหลือของโครงการต้องรีบปรับแผนการใช้จ่ายงบประมาณของไตรมาส 4 เพื่อใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ได้ตามแผนและเวลาที่มีความเสี่ยงในด้านเวลาของเบิกจ่ายไม่ทันและการใช้งบประมาณอาจจะไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร</p> <p>2. การปรับปรุงงาน</p> <p>ในปีงบประมาณ 63 ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ดังนี้</p> <p>1) การจัดสรรงบประมาณ พิจารณาโครงการที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์และแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี ของมหาวิทยาลัย</p> <p>2) การจัดสรรงบประมาณ กำหนดนโยบายให้ใช้งบประมาณแบบพอดีคิวและหลักเศรษฐกิจพอเพียง (คุ้มค้ำมีเหตุผล) และใช้ผลการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบเคียงจาก 3 ปี ย้อนหลัง</p> <p>3) มาตรการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่าย ให้เจ้าหน้าที่แผนและนโยบาย ติดตามสถานะโครงการทุก 1 เดือน</p> <p>4) กำหนดมาตรการสำหรับโครงการที่ไม่ดำเนินการตามแผน</p>

6.2 ข. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คณะฯ มีการกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ การปรับปรุงอาคารตามความต้องการของคณะฯ โดยเริ่มจาก

- 1) การกำหนดรายละเอียดหรือคุณลักษณะเฉพาะขอบเขตงาน (TOR) ตามความต้องการของผู้ใช้บริการตามมาตรฐานและข้อกำหนดของกรมบัญชีกลาง โดยคณะกรรมการจัดทำ TOR
- 2) ระบบการคัดเลือก ใช้การประกวดราคา โดยการเปิดซองหรือการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) จากนั้นจึงมาพิจารณาผลการเสนอราคาเมื่อได้ผู้ที่ชนะการเสนอราคาจึงมีการจัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับตามระเบียบโดยคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ
- 3) เมื่อได้พัสดุครุภัณฑ์หรือเครื่องมือที่มีความซับซ้อนต้องมีการเรียนรู้ก่อนการใช้งาน คณะฯ ได้กำหนดให้บริษัทที่ชนะการเสนอราคาจัดทำคู่มือการใช้งานและให้มีการจัดอบรมให้คำแนะนำแก่บุคลากรในคณะฯ เพื่อให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
- 4) มีการติดตามผลการใช้งานพัสดุครุภัณฑ์หรือเครื่องมือที่ได้รับมอบผ่านทางกรมการผู้รับผิดชอบดูแลพัสดุครุภัณฑ์หรือเครื่องมืออื่นๆ
- 5) ติดตามประสานงานกับบริษัทที่ส่งมอบหรือผู้ที่ชนะการเสนอราคากรณีพบปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเพื่อแก้ไขได้ทันที่
- 6) การประเมินความพึงพอใจและคุณภาพของงาน โดยมีการสอบถามผู้ใช้งาน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บริษัทผู้ส่งมอบงาน เป็นระยะๆ กรณีพบว่าการดำเนินงานไม่ตรงกับขอบเขตงานจะมีการคิดค่าปรับตาม TOR และมีผลต่อการตัดสินใจในการทำร่วมมือกันในครั้งต่อไป

6.2 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

6.2 ค.(1) ความปลอดภัย

คณะฯ มีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับนิสิต บุคลากร และอาคารสถานที่ 6 ขั้นตอน ดังตาราง 6.3 ค.(1)

ตาราง 6.2 ค.(1) ขั้นตอนเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยจำแนกด้านนิสิต บุคลากร และอาคารสถานที่

ขั้นตอนการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย	แนวทางการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยของคณะฯ		
	ด้านนิสิต	บุคลากร	อาคารสถานที่
1. กำหนดประเด็นปัญหาความไม่ปลอดภัย	นิสิตมีความเสี่ยงต่อการติดโรคติดต่อจากการไปฝึกปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วย	มีความเสี่ยงจากโรคเรื้อรังเนื่องจากวิถีชีวิตในการทำงานในoffice และมีพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพเช่น การบริโภคอาหารหวาน มัน เค็ม	มีความเสี่ยงของลิฟต์โดยสารที่ใช้มานาน (ประมาณ 20 ปี)
2. กำหนดวัตถุประสงค์	เพื่อป้องกันโรคติดต่อจากการฝึกปฏิบัติงานของนิสิต	เพื่อให้บุคลากรปลอดภัยจากโรคเรื้อรัง	เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากลิฟต์โดยสาร
3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	นิสิตได้รับวัคซีนการป้องกันโรคติดต่อ (วัคซีน HBV ,MMR , ไข้หวัดใหญ่) ร้อยละ 100	บุคลากรทุกระดับมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในการป้องกันโรคเรื้อรัง ร้อยละ 100	1. ลิฟต์โดยสารได้รับการซ่อมบำรุงรักษาประจำปี ร้อยละ 100 2. หากพบมีอุปกรณ์ของลิฟต์โดยสารชำรุดต้องได้รับการซ่อม/เปลี่ยนอุปกรณ์
4. กำหนดแนวทางป้องกันความปลอดภัย	เสริมสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันและคุมการระบาดของโรคที่ติดต่อบนหอผู้ป่วย	การสร้างความรู้ด้านสุขภาพของบุคลากร	การซ่อมบำรุงรักษาประจำปีอย่างต่อเนื่อง
5. กำหนดกิจกรรม	1. มอบหมายให้อาจารย์ประสานงานกับ รพ.ศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ ในการฉีดวัคซีนให้กับนิสิตทุกชั้นปีก่อนเปิดภาคการศึกษาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค 2. นิสิตไปรับบริการฉีดวัคซีนตามช่วงเวลาที่กำหนดก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงาน 3. อาจารย์ประจำแหล่งฝึกติดตามสถานการณ์การเกิดโรคบนหอผู้ป่วย หากมีการระบาดของโรคแจ้งให้ทางคณะฯ ทราบเพื่อดำเนินการควบคุมการระบาดสู่นิสิตชั้นปีอื่นๆ	1. กำหนด KPI ด้านการสร้างความรู้ด้านสุขภาพ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีการประเมินความเสี่ยงด้านพฤติกรรมสุขภาพและจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 3. บุคลากรไปตรวจสุขภาพประจำปี	1. มอบหมายให้งานอาคารสถานที่จัดทำฐานข้อมูลการซ่อมบำรุงของลิฟต์โดยสาร 2. จัดทำงบประมาณสำหรับซ่อมบำรุงรักษาประจำปี 3. มอบให้งานพัสดุดำเนินการจัดจ้างการซ่อมบำรุง 4. งานอาคารสถานที่ติดตามความก้าวหน้าของการซ่อมบำรุงรักษา
6. ประเมินผลและปรับปรุง	1. นิสิตได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 100	บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ ร้อยละ 100 แต่ไม่สามารถติดตามผลสำเร็จการ	ผลการประเมิน ลิฟต์จำนวน 2 ตัวมีการซ่อมบำรุงรักษา และมีลิฟต์ 1 ตัวที่ผลิตจากประเทศจีน

ขั้นตอนการเตรียมพร้อม ด้านความปลอดภัย	แนวทางการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยของคณะฯ		
	ด้านนิสิต	บุคลากร	อาคารสถานที่
	<p>2. ไม่มีเหตุการณ์การระบาดของโรคติดต่อในระหว่างที่ฝึกปฏิบัติ</p> <p>การปรับปรุง</p> <p>1. ควรจัดทำแนวปฏิบัติการป้องกันโรคของนิสิตเพิ่มเติมจากการฉีดวัคซีนและมีสมุดประจำตัวเพื่อใช้ในการดำเนินการป้องกันโรคในแต่ละชั้นปี</p>	<p>ปรับเปลี่ยนสุขภาพเนื่องจากอยู่ในระหว่างของการรายงานผล</p> <p>การปรับปรุง</p> <p>1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ</p> <p>2. ควรกำหนดเป็นนโยบายด้านการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มบุคลากรและนิสิต</p> <p>3. กำหนดนโยบายอาหารปลอดภัยจากโรคเรื้อรัง (อาหารว่าง อาหารกลางวันในกิจกรรมประชุมในคณะฯ)</p> <p>4. กำหนดนโยบายให้บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายที่คณะฯ 3 ครั้ง/สัปดาห์</p>	<p>แม้มีการบำรุงรักษาแต่ยังพบปัญหาขัดข้องในการใช้งาน</p> <p>การปรับปรุง</p> <p>1. ควรจัดตั้งงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างลิฟต์โดยสารใหม่เพื่อทดแทนลิฟต์โดยสารที่ใช้มานาน 20 ปี ทั้งนี้ในการจัดซื้อจัดจ้างควรมีเกณฑ์พิจารณาด้านประสิทธิภาพมากกว่าด้านราคา</p>

6.2 ค.(2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

คณะฯ มีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินด้านอัคคีภัย เนื่องจากคณะฯ อาคารของคณะฯ ได้เปิดใช้ในการจัดการเรียนการสอน มา 20 ปี มีความเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัยจากอุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดจึงใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงมาดำเนินการป้องกันเหตุอัคคีไฟ 7 ขั้นตอน ดังตาราง 6.2 ค.(2)

ตาราง 6.2 ค.(2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินด้านอัคคีภัย

ขั้นตอนบริหารความเสี่ยง	ขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย
1. ระบุความเสี่ยงและวัตถุประสงค์	ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากความเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย วัตถุประสงค์ เพื่อให้ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของคณะฯ
2. วิเคราะห์สาเหตุ	<p>1. ความเสี่ยงจากสายไฟฟ้าภายในตัวอาคาร ที่ใช้งานมาเป็นเวลานาน ฉนวนไฟฟ้าชำรุดและเสื่อมสภาพ อาจเนื่องมาจากอายุการใช้งาน -สภาพแวดล้อมมีความร้อนสูง ใช้พลังงานไฟฟ้าเกินพิกัดทำให้เกิดความร้อนภายในสายหรืออุปกรณ์ไฟฟ้า</p> <p>2. ขาดแผนการเคลื่อนย้ายนิสิต บุคลากรและทรัพย์สินเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัย และขาดกำหนดผู้รับผิดชอบเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัย</p>
3. วิเคราะห์ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดขึ้น)	20 คะแนน (มีความเสี่ยงสูงมาก)
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	<p>1. อุปกรณ์ป้องกันอัคคีไฟที่เสื่อมสภาพ/ชำรุดได้รับการซ่อม/เปลี่ยน ร้อยละ 100 ภายในปีงบประมาณ 2563</p> <p>2. ผู้แทนนิสิต ผู้บริหาร และบุคลากร แต่ละกลุ่มเข้าร่วมฝึกปฏิบัติจำลองการจัดการเมื่อเกิดเพลิงไหม้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (ของแต่ละกลุ่ม)</p> <p>3. ไม่เกิดเหตุการณ์อัคคีภัย</p>

ขั้นตอนบริหารความเสี่ยง	ขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย
5.แผนจัดการความเสี่ยง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินความเสี่ยงของสายไฟฟ้าชำรุด โดยติดต่อประสานงานให้ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบไฟฟ้ามาสำรวจ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) เพื่อประเมินความเสี่ยงของสายไฟฟ้าและฉนวนไฟฟ้า 2. จัดทำฐานข้อมูลและตรวจสอบประวัติการบำรุงรักษาของระบบเตือนอัคคีภัย คือ อุปกรณ์ตรวจจับความร้อน ได้แก่ ความร้อน Heat Detector และ อุปกรณ์ตรวจจับควันไฟ Smoke Detector และอุปกรณ์ดับเพลิงต่างๆ 3. จัดทำแผนงบประมาณในการซ่อมบำรุงหรือเปลี่ยนอุปกรณ์ที่เสีย โดยคำนึงถึงความสำคัญเร่งด่วน 4. ติดต่อประสานงานบริษัทประกันอัคคีภัยเพื่อประเมินค่าใช้จ่ายในการทำประกันอัคคีภัยอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อจัดตั้งงบประมาณในปี 2563 5. จัดฝึกอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากรและกำหนดให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมการซ้อมจำลองเหตุการณ์การป้องกันอัคคีไฟ 6. จัดทำแผนการเคลื่อนย้าย นิสิต บุคลากร และครุภัณฑ์ที่มีราคาแพง และกำหนดผู้รับผิดชอบหลักเมื่อเกิดอัคคีภัย 7. ประเมินและสรุปผลความสำเร็จของระบบป้องกันอัคคีภัย
6.การดำเนินงานตามแผนความเสี่ยง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ติดตามรายงานผลประเมินระบบไฟฟ้าที่ชำรุดจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานเขตจังหวัดอยุธยา ตรวจพบหม้อแปลงไฟฟ้ามีสายกาวหลุด 1 สาย และเสนอแนะให้มีการซ่อมบำรุงรักษาหม้อแปลงและตู้คอนเทนเนอร์ 2. มอบหมายให้งานอาคารและสถานที่จัดทำฐานข้อมูลและตรวจสอบประวัติการบำรุงรักษาของระบบเตือนอัคคีภัย คือ อุปกรณ์ตรวจจับความร้อน ได้แก่ ความร้อน Heat Detector และ อุปกรณ์ตรวจจับควันไฟ Smoke Detector และอุปกรณ์ดับเพลิงต่างๆ 3. เจ้าหน้าที่งานอาคารและสถานที่ได้ดำเนินการบำรุงรักษาระบบท่อดับเพลิง ตรวจสอบสภาพการใช้งานของอุปกรณ์ตรวจจับความร้อน ได้แก่ Heat Detector และ อุปกรณ์ตรวจจับควันไฟ Smoke Detector 4. ได้จัดทำงบประมาณในการซ่อมบำรุงหรือเปลี่ยนอุปกรณ์ที่เสียอย่างต่อเนื่อง ของงบประมาณ 2563 5. ในปีงบประมาณ 2562 คณะฯ ไม่ได้จัดอบรมให้ความรู้อัคคีภัยดังที่กำหนดไว้ในแผนงบประมาณเงินรายได้คณะฯ และไม่ได้จัดทำแผนแผนการเคลื่อนย้าย นิสิต บุคลากร และครุภัณฑ์ที่มีราคาแพง และการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักเมื่อเกิดอัคคีภัย
7.การประเมินผล และปรับปรุง	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะฯ มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ท่อดับเพลิง และอุปกรณ์ตรวจจับความร้อน 2. ขาดการดำเนินการตามแผนในเรื่องการอบรมให้ความรู้อัคคีภัยและการจัดทำแผนการเคลื่อนย้ายนิสิต บุคลากร และครุภัณฑ์ราคาแพง เนื่องจากผู้รับผิดชอบโครงการขาดการติดตามกำกับให้มีการจัดโครงการตามแผนฯ <p>การปรับปรุง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดให้การป้องกันอัคคีภัยเป็นวาระสำคัญที่คณะฯ จะต้องดำเนินการตามแผน 2. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบายให้ผู้บริหาร บุคลากรและนิสิตเข้าร่วมโครงการอบรมให้ความรู้และการซักซ้อมการป้องกันภัยในสถานการณ์จำลอง 3. จัดทำแผนการเคลื่อนย้ายคนและทรัพย์สินเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัย และสื่อสารให้ผู้รับผิดชอบและบุคลากร นิสิตมีความเข้าใจ

การจัดลำดับความสำคัญ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง
1	การจัดการรองรับภัยฉุกเฉิน มีการวางแผนบริหารความเสี่ยงในด้าน
2.	คณะฯ มีการกำหนดระบบงาน (Work system) และขั้นตอนของระบบงานย่อย (Sub system) แต่ยังคงขาดการทบทวนขั้นตอนของการปฏิบัติงาน (Work process) และใช้แนวคิดการควบคุมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทุกระบบ
3.	นิตินัยยังมีสมรรถนะไม่เพียงพออัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล (รอบแรก) มีแนวโน้มลดลง

การจัดทำแผนปรับปรุง

1.แผนปรับปรุงด้านการรองรับภาวะฉุกเฉิน

เรื่องที่ปรับปรุง	การป้องกันและระงับอัคคีภัย				
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินการ)	1. มีแผนการจัดการระงับอัคคีภัยและการเคลื่อนย้ายนิสิต บุคลากร 2. ผู้แทนนิสิตและบุคลากรเข้าร่วมฝึกซ้อมการเคลื่อนย้ายในระยยะเกิดเหตุอัคคีภัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย)				
หัวหน้าโครงการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ				
งบดำเนินการ	3,8000 บาท				
การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)	
		เริ่มต้น			สิ้นสุด
	1.แต่งตั้งคณะกรรมการ ป้องกันอัคคีภัย	ต.ค.62		รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ	ได้คณะกรรมการ ดำเนินงานด้าน อัคคีภัย
	2.จัดทำแผนระงับอัคคีภัย และการเคลื่อนย้ายเมื่อเกิด เหตุอัคคีภัย	พ.ย.62		คณะกรรมการ ดำเนินงานด้าน อัคคีภัย	มีแผนป้องกัน อัคคีภัยในระยยะเกิด เหตุอัคคีภัย
	3. สื่อสารแผนการระงับ อัคคีภัยและการเคลื่อนย้าย	ธ.ค.62	ม.ค.62	คณะกรรมการ ดำเนินงานด้าน อัคคีภัย	นิสิตและบุคลากร ได้รับทราบแผนฯ
	4.ฝึกอบรมการป้องกัน อัคคีภัย	ธ.ค.62		คณะกรรมการ ดำเนินงานด้าน อัคคีภัย	ผู้เข้าร่วมประชุมมี ความรู้ป้องกัน
					อัคคีภัย ระดับดี ร้อยละ 80
5. ฝึกซ้อมเสมือนจริงการ ระงับอัคคีภัยและ เคลื่อนย้ายในระยยะเกิด อัคคีภัย	พ.ค.63		คณะกรรมการ ดำเนินงานด้าน อัคคีภัย	ผู้เข้าร่วมอบรมมี ทักษะในการ เคลื่อนย้ายในระยยะ เกิดเหตุอัคคีภัย	

การติดตามประเมินผล	1. ติดตามความสำเร็จของการจัดทำแผนระยะจับอค์คีภัยและการเคลื่อนย้าย 2. ประเมินการเข้าร่วมฝึกอบรมในกลุ่มผู้แทนนิสิตและบุคลากรเข้าร่วมฝึกซ้อมการเคลื่อนย้ายใน ระยะเกิดเหตุอค์คีภัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย)
--------------------	--

2.แผนปรับปรุงกระบวนการของระบบงาน

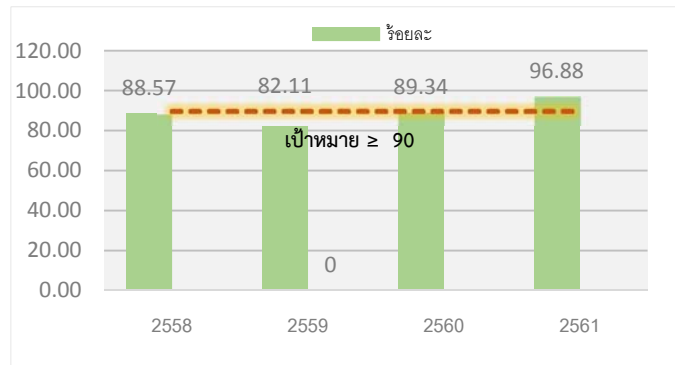
เรื่องปรับปรุง	การปรับปรุงประสิทธิภาพของขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work process improvement)																														
เป้าหมายของการปรับปรุง (ระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จของ การดำเนินการ)	1. ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2. มีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานและWork flow ในระบบงานของคณะฯ ร้อยละ 100																														
หัวหน้าโครงการ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคล																														
งบดำเนินการ	200,000 บาท																														
การดำเนินการ	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ขั้นตอนการดำเนินการ</th> <th colspan="2">ช่วงเวลา ดำเนินการ</th> <th rowspan="2">ผู้รับผิดชอบ</th> <th rowspan="2">ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)</th> </tr> <tr> <th>เริ่มต้น</th> <th>สิ้นสุด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.จัดเตรียมข้อมูลสำหรับ ปรับปรุงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานตามระบบงาน ของคณะฯ</td> <td>ต.ค.62</td> <td></td> <td>เจ้าหน้าที่งาน บุคคล</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงประสิทธิภาพ ของขั้นตอนการปฏิบัติงาน</td> <td>ธ.ค.62</td> <td></td> <td>รองคณบดี ฝ่ายบริหารฯ</td> <td>ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้เกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 80</td> </tr> <tr> <td>3.ส่วนงานในสำนักงาน คณบดี จัดทำขั้นตอนการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. ดำเนินการเก็บรวมข้อมูล ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</td> <td>ม.ค.63</td> <td>มิ.ย. 63</td> <td>ผู้รับผิดชอบ งานที่ ปรับปรุง</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)	เริ่มต้น	สิ้นสุด	1.จัดเตรียมข้อมูลสำหรับ ปรับปรุงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานตามระบบงาน ของคณะฯ	ต.ค.62		เจ้าหน้าที่งาน บุคคล		2.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงประสิทธิภาพ ของขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ธ.ค.62		รองคณบดี ฝ่ายบริหารฯ	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้เกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	3.ส่วนงานในสำนักงาน คณบดี จัดทำขั้นตอนการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน					4. ดำเนินการเก็บรวมข้อมูล ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ม.ค.63	มิ.ย. 63	ผู้รับผิดชอบ งานที่ ปรับปรุง	
	ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ		ผลผลิต/ตัววัด กระบวนการ (ถ้ามี)																									
		เริ่มต้น	สิ้นสุด																												
	1.จัดเตรียมข้อมูลสำหรับ ปรับปรุงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานตามระบบงาน ของคณะฯ	ต.ค.62		เจ้าหน้าที่งาน บุคคล																											
	2.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงประสิทธิภาพ ของขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ธ.ค.62		รองคณบดี ฝ่ายบริหารฯ	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้เกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 80																										
3.ส่วนงานในสำนักงาน คณบดี จัดทำขั้นตอนการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน																															
4. ดำเนินการเก็บรวมข้อมูล ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ม.ค.63	มิ.ย. 63	ผู้รับผิดชอบ งานที่ ปรับปรุง																												
การติดตามประเมินผล	1.ติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน																														

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ (Product and Process Results)

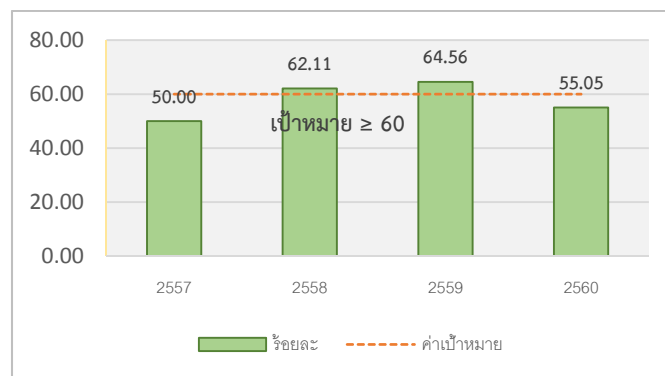
7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focused Product and Service Results)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดในปีการศึกษา 2558-2559 ยังต่ำกว่าค่าเป้าหมาย ปีการศึกษา 2561 มีแนวโน้มที่ดีขึ้น มีผลลัพธ์สูงกว่าค่าเป้าหมาย (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 90)



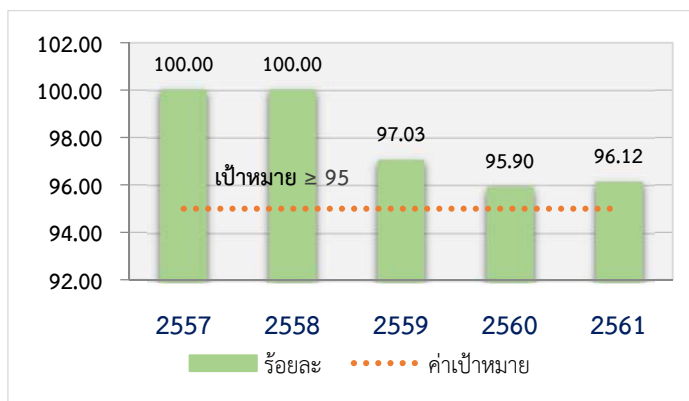
ภาพที่ 7.1 ก.(1.1) อัตราการสำเร็จการศึกษาตามวงรอบของหลักสูตร

การสอบวัดความรู้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ปีการศึกษา 2557-2560 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (เท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 70) และมีแนวโน้มที่ลดลงในปีการศึกษา 2560 หลักสูตรฯ ได้มีการวางแผนปรับกระบวนการเรียนการสอนและการเตรียมสอบวัดความรู้ภายในคณะฯ โดยจัดให้มีการทบทวนความรู้โดยอาจารย์ผู้สอน วิทยากรจากภายนอก นิสิตทบทวนความรู้ภายในชั้นปี รวมถึงจัดให้ขยายเวลาการใช้ห้องอ่านหนังสือของคณะฯ เพื่อให้มีนิตมีเวลาทบทวนความรู้มากขึ้น



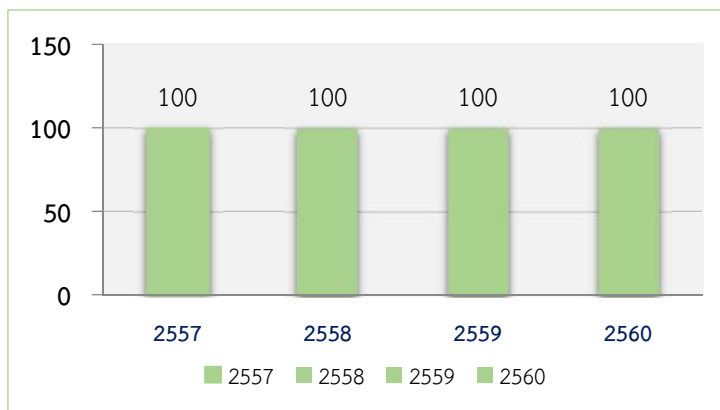
ภาพที่ 7.1 ก.(1.2) อัตราการการสอบความรู้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง (สอบครั้งแรก)

อัตราการคงอยู่ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เมื่อขึ้นชั้นปีที่ 2 ระยะ 5 ปีการศึกษาย้อนหลัง (2557-2561) พบว่ามีแนวโน้มที่ลดลง แต่ยังคงเป็นไปตามเป้าหมาย (เท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 95) เหตุผลที่ไม่เลือกเรียนต่อในหลักสูตรฯ เนื่องจากต้องการเลือกเรียนในหลักสูตรฯ ที่สนใจบางคนต้องการเรียนในมหาวิทยาลัยที่ใกล้บ้าน ทั้งนี้หลักสูตรได้วางแผนด้านการให้ข้อมูลของหลักสูตรฯ ในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ กิจกรรม open house การปฐมนิเทศ จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อข้อมูลการตัดสินใจเลือกเรียน



ภาพที่ 7.1 ก.(1.3) อัตราการคงอยู่ของนิสิตหลักสูตรของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เมื่อขึ้นชั้นปีที่ 2

หลักสูตรมีการติดตามการดำเนินงานของบัณฑิตอย่างต่อเนื่องในระยะ 6 เดือนและ 1 ปี พบว่าบัณฑิตมีงานทำในวิชาชีพที่ตนเองเรียนทั้งในหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ ร้อยละ 100 อาจเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลยังเป็นที่ต้องการของสังคม

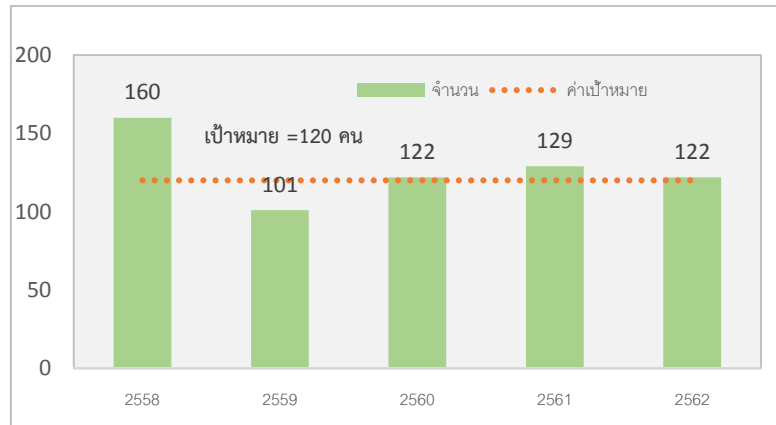


ภาพที่ 7.1 ก.(1.4) อัตราการได้งานทำของบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ในระยะ 1 ปี ภายหลังสำเร็จการศึกษา

7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (Work Process Effectiveness Results)

7.1 ข.(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness and Efficiency)

1) **ด้านการผลิตบัณฑิต** การรับเข้าเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับ 2 ปีการศึกษาแรก (2558-2559) ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด (เป้าหมาย 120 คน) ปีการศึกษา 2558 มากกว่าแผนที่กำหนด (เกินร้อยละ 10 จากแผนฯ) ส่วนปีการศึกษา 2559 น้อยกว่าแผนที่กำหนด (น้อยกว่าร้อยละ 10 จากแผนฯ) ส่วนปีการศึกษา 2561- 2562 การรับเข้าเรียนไปตามแผนที่กำหนด (ไม่น้อยหรือมากกว่าร้อยละ 10 จากแผนที่กำหนด)



ภาพที่ 7.1 ข.(1.1) จำนวนนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรที่รับได้จริงเทียบกับเป้าหมาย

2) **ด้านวิจัย** ระหว่างปีงบประมาณ 2559-2561 คณะฯ มีจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก) ต่ออาจารย์ประจำอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. พบว่าปีการศึกษา 2561 สัดส่วนเงินวิจัย/อาจารย์ประจำเท่ากับ 301,660 บาท (ตาราง 7.1 ข.(1.1)) สูงกว่ามาตรฐานของ สกอ.(180,000บาท/คน)

ตาราง 7.1 ข.(1.1) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ภายใน/ภายนอก) ระหว่างปีงบประมาณ 2559-2561

ปีงบประมาณ	จำนวนเงินที่สนับสนุน			จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง	สัดส่วนเงินวิจัย/อาจารย์ประจำ (บาท/คน)
	ภายใน	ภายนอก	รวม		
2559	296,300	9,273,190	9,569,490	29	329,982
2560	471,070	9,912,800	10,383,870	29	358,064
2561	1,255,000	8,850,610	10,105,610	33.5	301,660

ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2561 คณะฯ มีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ร้อยละ 29 ไกล่มาตรฐานร้อยละ 30 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ เฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง ตาราง 7.1 ข.(1.2)

ตาราง 7.1 ข.(1.2) ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2559 -2561

ปี พ.ศ.	ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์			จำนวนอาจารย์ที่ ปฏิบัติงานจริง	ผลรวมถ่วง น้ำหนักของ ผลงานวิจัย/ ผลงานวิชาการ
	Proceeding นน.ระดับชาติ= .2 นานาชาติ = .4	ระดับชาติ (TCI กลุ่ม 1) ค่าน้ำหนัก = .8	ระดับนานาชาติ (SCOPUS) ค่าน้ำหนัก = 1		
2559	-	12	1	29	10.6
2560	2	4	1	29	4.8
2561	3	13	-	33.5	11.2

ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 มีนวัตกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ประเภท สิทธิบัตรอนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์อย่างต่อเนื่อง ตาราง 7.1 ข.(1.3)

**ตาราง 7.1 ข.(1.3) ผลงานนวัตกรรมที่ยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561**

ผลงานนวัตกรรมที่ยื่นจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา	ปีการศึกษา	
	2560	2561
สิทธิบัตร	1	-
อนุสิทธิบัตร	-	1
ลิขสิทธิ์	-	1

ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2561 มีอาจารย์ได้รับรางวัลด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลในระดับชาติ ตาราง 7.1 ข.(1.4)

**ตาราง 7.1 ข.(1.4) รางวัลด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลในระดับชาติ
ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2561**

ชื่อรางวัล	ปี พ.ศ.	
	2560	2561
พยาบาลดีเด่นด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ	1	1

3) ด้านบริการวิชาการ

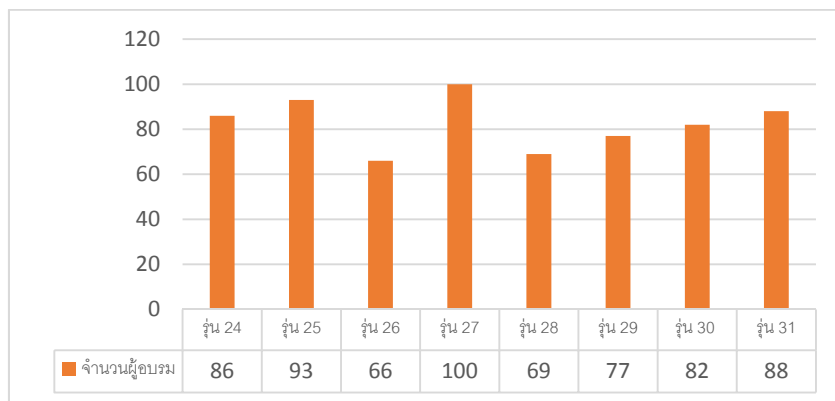
ภายหลังสำเร็จการศึกษาผู้อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล มีงานทำทุกคน โดยสามารถสมัครเข้าทำงานในสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตามภาพที่ 7.1 ข.(1.2)



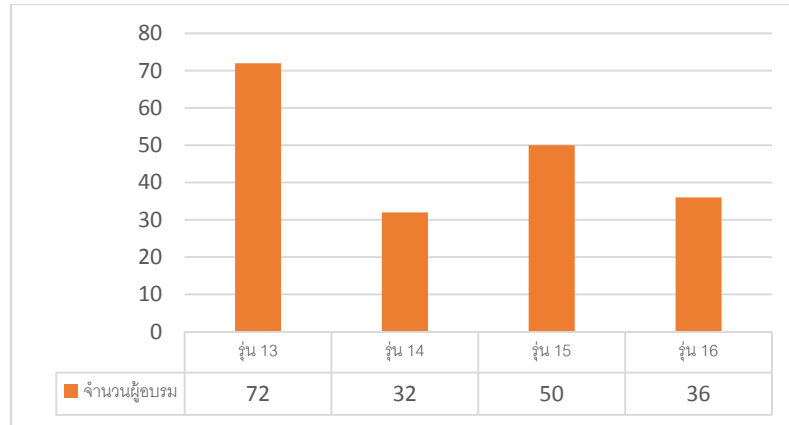
ภาพที่ 7.1 ข.(1.2) อัตราการได้งานทำของผู้อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลในระยะ 1 ปี ภายหลังสำเร็จการศึกษา

นอกจากนี้คณะฯมีการบริการวิชาการอบรมระยะสั้นสำหรับการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพจำนวน 2 หลักสูตร และ 1 โครงการประชุมวิชาการ ประกอบด้วยโครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล และโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทร์วิโรฒวิชาการพยาบาล เรื่องการรักษาพยาบาลขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ซึ่งทุกโครงการมีผู้สนใจเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้มีการเปิดการอบรมระยะสั้นสำหรับการศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพ อีกจำนวน 2 หลักสูตร คือ สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต (การล้างไตทางช่องท้อง) เปิดการอบรมในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2562 และหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเปิดการอบรมในวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ยังมีโครงการที่จะเปิดหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การพยาบาลผู้สูงอายุ) ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการร่างหลักสูตรฯ ซึ่งจะเห็นได้ว่างานบริการวิชาการของคณะฯ เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ภายใต้ความต้องการของชุมชนและสังคม



ภาพที่ 7.1 ข.(1.3) จำนวนผู้อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) รุ่นที่ 27-31



ภาพที่ 7.1 ข.(1.4) จำนวนผู้ตอบหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 13-16

7.1 ข.(2) การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Emergency Preparedness) คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉิน และมีผลลัพธ์การดำเนินงานดังนี้

ตาราง 7.1 ข.(2) กิจกรรมและผลการดำเนินงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

กิจกรรมเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ปีการศึกษา 2561
โครงการอบรมให้ความรู้และฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัย	จำนวนเหตุการณ์เกิดเหตุอัคคีภัย 0 เหตุการณ์	0	0	0
จ้างบริษัทบำรุงรักษาระบบดับเพลิงให้ใช้งานได้				
ตรวจสอบระบบการป้องกันไวรัสให้เป็นปัจจุบัน	จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับการร้องเรียนว่าเครื่องคอมพิวเตอร์มีการติดไวรัส 0 เหตุการณ์	0	0	0

7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management Results)

ด้านการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ คณะฯ มีการลงนามกับโรงพยาบาลแหล่งฝึกกำหนดคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ต้องได้รับการอบรมการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒก่อน กำหนดจำนวนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อจำนวนนิสิตไม่เกิน 1:8 ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล

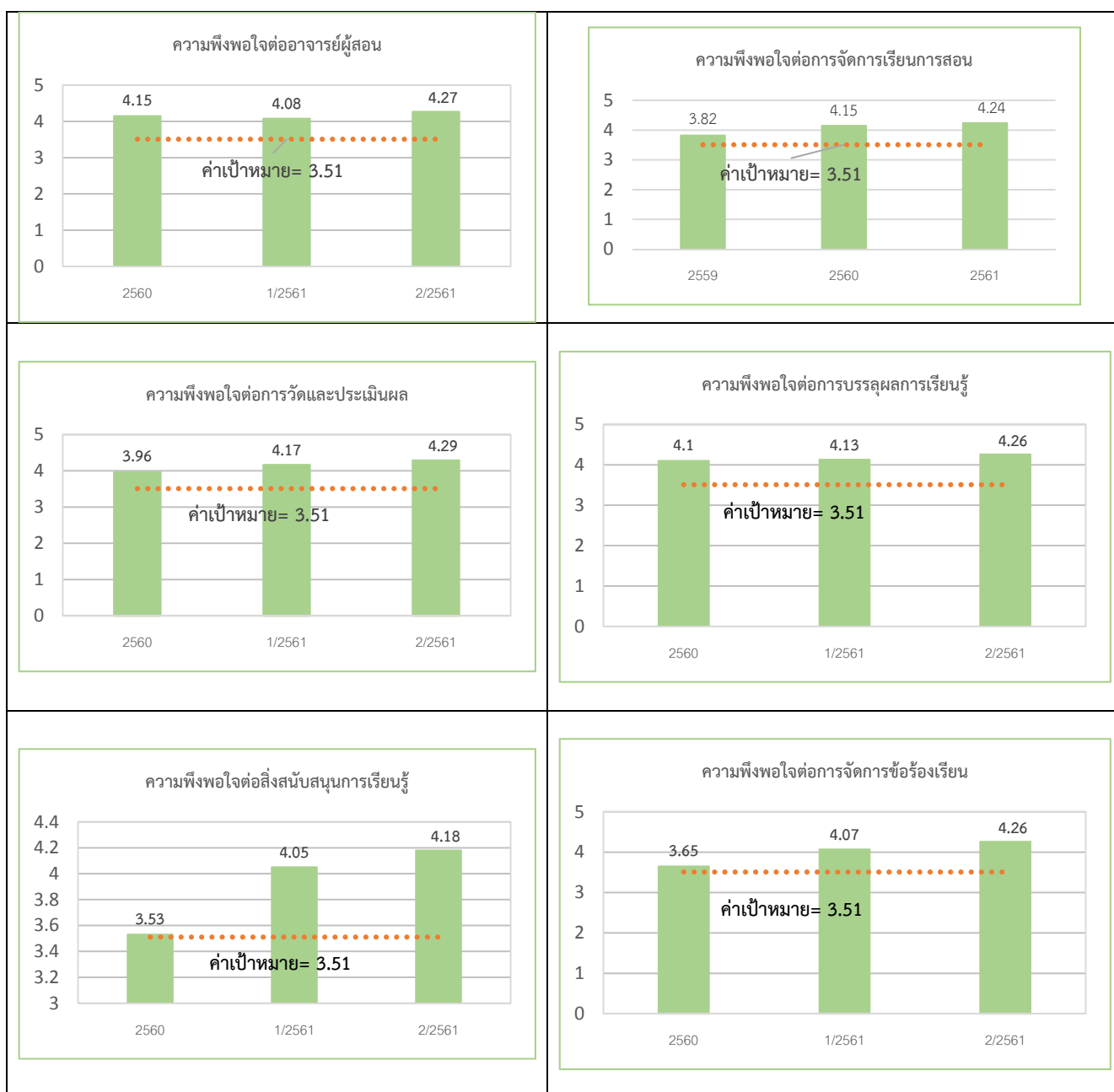
ด้านการวิจัย มีแหล่งทุนภายใน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์และสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญา และวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ แพทยสมาคมแห่งประเทศไทยฯ ทุนส่งเสริมการวิจัยในภูมิภาคเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ศูนย์วิจัยและจัดการความรู้เพื่อการควบคุมยาสูบ ซึ่งสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ สถานที่และประชาสัมพันธ์ทุน ดำเนินการตามกระบวนการของหน่วยงานสนับสนุนวิชาการด้านวิจัยโดยมีข้อกำหนดที่สำคัญคือสัญญาการรับทุนข้อเสนอโครงการและข้อตกลงการรับทุนวิจัยร่วมกัน

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า (Customer-Focused Results)

7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Customer-Focused Results)

7.2 ก.(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Customer Satisfaction)

1) ด้านการผลิตบัณฑิต ระดับความพึงพอใจของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อการจัดการหลักสูตรด้านต่างๆ ความพึงพอใจของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อการจัดการหลักสูตรด้านต่างๆ ปีการศึกษา 2560-2561พบว่า มีแนวโน้มที่ดีขึ้นและคะแนนสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกด้าน (เท่ากับหรือมากกว่า 3.51) มีความพึงพอใจด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดการต่อข้อร้องเรียนที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น ทางคณะฯ ได้มีการดำเนินการปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนจนทำให้มีแนวโน้มที่ดีขึ้นในภาคการศึกษาต่อมา



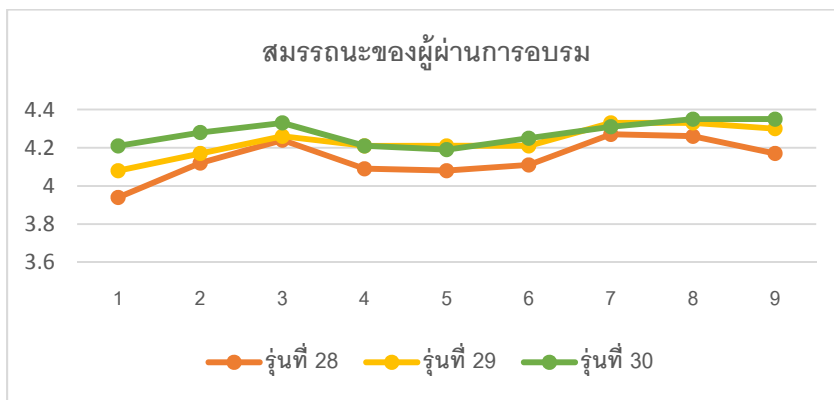
ภาพที่ 7.2 ก.(1.1) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตพยาบาล มศว กับสถาบันคู่เทียบ

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องทั้ง 2 สถาบันโดยสถาบันคู่เทียบมีผลการประเมินความพึงพอใจที่ดีกว่าเล็กน้อยสะท้อนได้ว่าการจัดการเรียนการสอนควรปรับปรุงการเรียนรู้ในแต่ละด้าน และควรพบผู้ใช้บัณฑิตเพื่อสอบถามข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ข้อมูลในการออกแบบหลักสูตรและปรับปรุงการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตเพิ่มขึ้น

ตาราง 7.2 ก.(1.1) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตพยาบาล มศว กับสถาบันคู่เทียบ

สถาบันการศึกษา	ผลการประเมินจากความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต		
	ปีการศึกษา 2558	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560
โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	4.03	3.91	3.76
คณะพยาบาลศาสตร์ มศว	3.99	3.65	3.69

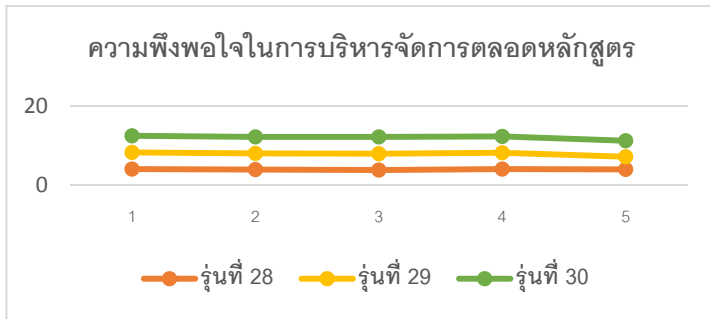
2) ด้านบริการวิชาการ การบริการวิชาการของคณะฯ ในทุกโครงการจะทำการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ หรือผู้เข้ารับการอบรม โดยมีผลลัพธ์ ดังนี้ การจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและการบริการวิชาการอบรมระยะสั้นสำหรับการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพ มีผลการประเมินความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80 นอกจากนี้โครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) พบว่าผู้อบรมมีสมรรถนะหลังจากการอบรมในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด (ค่าเป้าหมาย คือระดับมาก=3.51) และมากขึ้นในแต่ละรุ่น ดังภาพที่ 7.2 ก (1.2)



1. เข้าใจนโยบาย/แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพ
2. มีความมั่นใจตรวจรักษาโรคขั้นต้น
3. ชักประวัติและตรวจร่างกายได้
4. ให้การวินิจฉัยโรคได้อย่างมั่นใจ
5. สามารถวินิจฉัยแยกโรคได้
6. มั่นใจการรักษาขั้นต้น/ส่งต่อผู้ป่วย
7. สามารถทำหัตถการได้
8. ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วย/ญาติ
9. ติดตามเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านได้

ภาพที่ 7.2 ก.(1.2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อบรมฯ หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) ในด้านต่างๆ รุ่นที่ 28-30

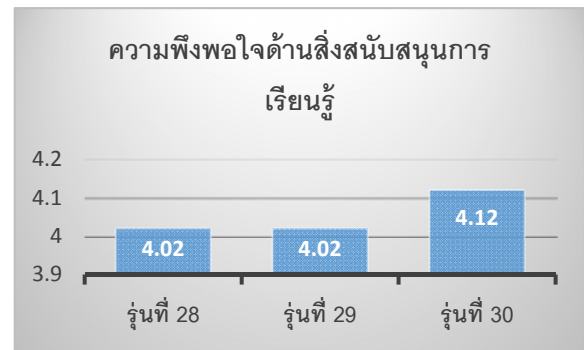
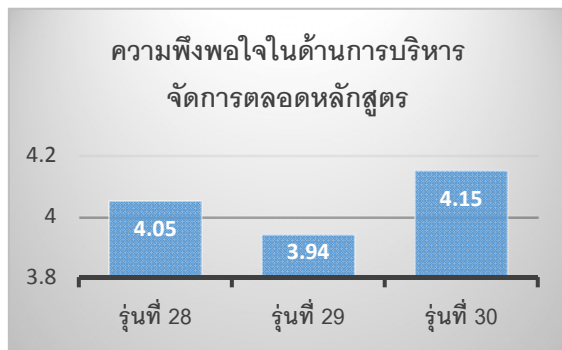
นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมฯ ได้ประเมินความพึงพอใจในการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร ในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศหลักสูตร การประสานงานระหว่างผู้อบรมกับอาจารย์ผู้สอน และระยะเวลาการจัดการศึกษาอบรม เป็นต้น ที่มีคะแนนความพึงพอใจที่สูงขึ้นในแต่ละรุ่น ดังภาพที่ 7.2 ก.(1.3)



- 1.การปฐมนิเทศหลักสูตร
- 2.การประสานงานระหว่างผู้อบรมกับอาจารย์ผู้สอน
- 3.ระยะเวลาการจัดการศึกษาอบรม
4. การประสานงานระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน
- 5.การแก้ไขปัญหาอุปสรรคระหว่างการจัดการอบรม

ภาพที่ 7.2 ก (1.3) ความพึงพอใจในการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) ในด้านต่างๆ รุ่นที่ 28-30

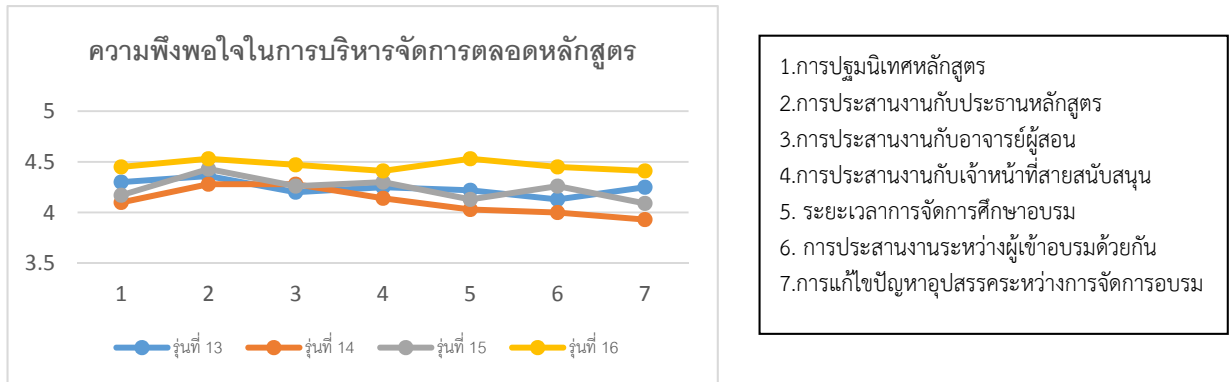
เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร และความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ด้านสื่อและเทคโนโลยี อาคารและสถานที่) ของผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 28 – 30 ดังภาพที่ 7.2 ก (1.4-1.5) พบว่าสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3.51 คือมีความพึงพอใจในระดับมาก



ภาพที่ 7.2 ก (1.4) ความพึงพอใจในด้านการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร ของผู้อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 28-30

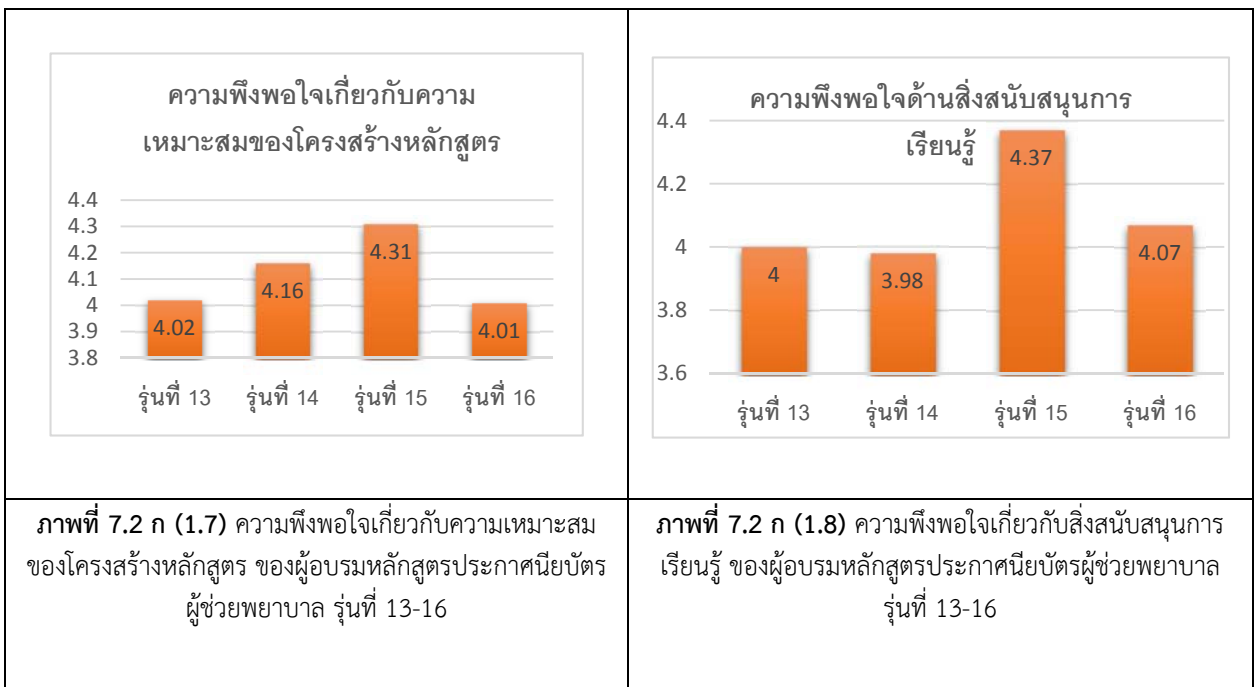
ภาพที่ 7.2 ก (1.5) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 28-30

ในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ผู้อบรมได้ประเมินความพึงพอใจในการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร ในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศหลักสูตร การประสานงานระหว่างผู้อบรมกับอาจารย์ผู้สอน และระยะเวลาการจัดการศึกษาอบรม เป็นต้น พบว่ามีคะแนนความพึงพอใจที่สูงขึ้นในแต่ละรุ่น

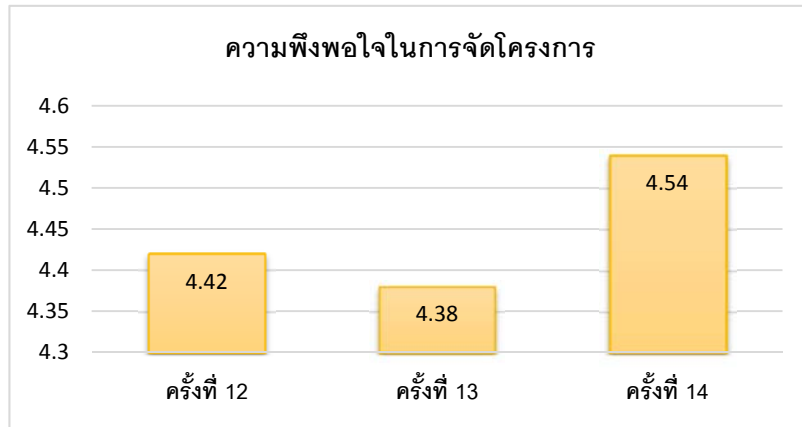


ภาพที่ 7.2 ก.(1.6) ความพึงพอใจในการบริหารจัดการตลอดหลักสูตร หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ในด้านต่างๆ รุ่นที่ 13-16

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านอื่นๆ เช่น ความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร และความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ด้านสื่อและเทคโนโลยี อาคารและสถานที่) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติ และด้านอื่นๆ ของผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 13 – 16 ดังภาพที่ 7.2 ก (1.7-1.8) พบว่าสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3.51 คือมีความพึงพอใจในระดับมาก



นอกจากนี้ในโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทรวิโรฒวิชาการพยาบาล เรื่องการรักษาพยาบาลขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ หลังจากเสร็จสิ้นการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งที่ 12-14 ได้ประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3.51 คือมีความพึงพอใจในระดับมาก



ภาพที่ 7.2 ก (1.9) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดโครงการของผู้เข้าร่วมประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทรวิโรฒวิชาการพยาบาล เรื่องการรักษาพยาบาลขั้นต้นในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ครั้งที่ 12-14

7.2 ก.(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Customer Engagement)

ความผูกพันของนิสิตพยาบาลต่อคณะฯ เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เท่ากับหรือมากกว่า 20 คน ต่อปี) ศิษย์เก่ามีการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะฯ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมการไหว้ครูงานปัจฉิมนิเทศรุ่นน้อง การเตรียมตัวสอบวัดความรู้เพื่อขอใบประกอบวิชาชีพพยาบาลฯ นอกจากนี้ในปีการศึกษา 2561 ยังเริ่มมีการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าเป็นเป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมการช่วยเหลือคณะฯ และสังคมอีกด้วย

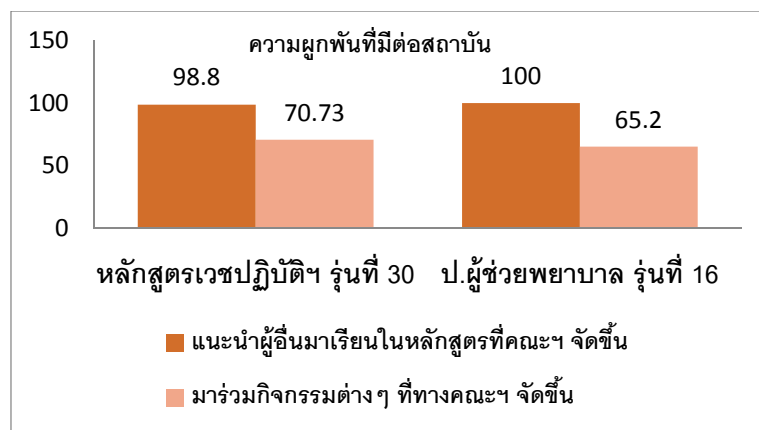
การบริการวิชาการ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพและชุมชน เกี่ยวกับด้านความผูกพันคือจำนวนศิษย์เก่าจากโครงการบริการวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ตลอดปี ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้เน้นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ทางคณะจัดขึ้นเพื่อให้ศิษย์เก่าจากโครงการบริการวิชาการ ได้เข้าร่วมกิจกรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ ในหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของคณะ ไลน์กลุ่ม และประชาสัมพันธ์ทางไปรษณีย์ เป็นต้น ทั้งนี้มีศิษย์เก่าจากโครงการบริการวิชาการ จำนวน 35 คน ดังนี้

ตาราง 7.2 ก.(2) รายชื่อศิษย์เก่าที่เคยได้รับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นมาร่วมกิจกรรม
ที่ทางคณะฯจัดขึ้น

ลำดับ ที่	รายชื่อ	ศิษย์เก่าจากหลักสูตร/ รุ่น	กิจกรรมที่เข้าร่วม
1	คุณจิรภา บุญยภากร	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง สาขา เวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอค เบื้องต้น) รุ่นที่ 15	งานไหว้ครูคณะพยาบาลศาสตร์ วันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2561
2	คุณอนุรักษ์ สุขมาก	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง สาขา เวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอค เบื้องต้น) รุ่นที่ 22	สถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์ วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561
3	คุณยุพิน จันทร์ตรี (นามสกุล เดิม วัดข้าวพาลาม)	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวช ปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 18	สถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์ วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561
4	คุณสิทธิชัย ถวิลการ	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวช ปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 22	งานปัจฉิมนิเทศเล่าประสบการณ์ที่ดีจากพี่สู น้อง วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2562
5	ศิษย์เก่า จำนวน 30 คน	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวช ปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นต่างๆ	เข้าร่วมประชุมโครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการ ประจำปี ศรีนครินทร์วิโรฒวิชาการพยาบาล ครั้งที่ 14 เรื่อง การรักษายาบาลขั้นต้นใน การให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ วันที่ 24-28 มิถุนายน พ.ศ. 2562
6	คุณศรายุทธ สนธิหยัน	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวช ปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 25	สมัครเข้าอบรมหลักสูตรพยาบาลเวช ปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต (การล้างไตทาง ช่องท้อง) รุ่นที่ 2 เริ่มอบรมวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2562

ความผูกพันของผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่น 30 พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะแนะนำผู้อื่นมาเรียนในหลักสูตรที่คณะฯ จัดขึ้น จำนวน 98.8 % โดยให้เหตุผล เช่นเป็นสถาบันที่เน้นการเรียนการสอนได้ดีมากสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติและพัฒนางานที่ทำอยู่ได้ และ มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติการดีเยี่ยม เป็นต้น และจะมาร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางคณะพยาบาลศาสตร์จัดขึ้น

นอกจากนี้ผู้อบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่น 16 มีความผูกพันต่อสถาบันที่จัดอบรมหลักสูตร โดยผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะแนะนำผู้อื่นมาเรียนในหลักสูตรที่คณะฯ จัดขึ้นจำนวน 100 % โดยให้เหตุผล เช่นเป็นสถาบันที่ดีและมีความรู้ ความสามารถมากในระดับหนึ่งของประเทศ เรียนจบแล้วมีงานรองรับมีงานทำแน่นอน และอาจารย์มีความใส่ใจ มีที่ฝึกงานที่เหมาะสม เป็นต้น และจะมาร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางคณะพยาบาลศาสตร์จัดขึ้น



ภาพที่ 7.2 ก.(2) ร้อยละของความผูกพันที่ผู้อบรมหลักสูตรฯ มีต่อคณะฯ

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce-Focused Results)

7.3 ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

7.3 ก.(1) อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร

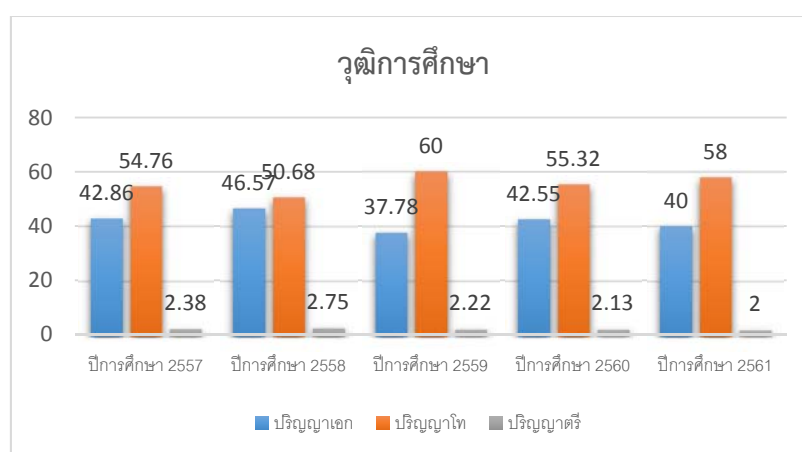
จากข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าปีการศึกษา 2560 มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (FTES) มีแนวโน้มดีขึ้น และสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามที่ สกอ. กำหนดส่วนด้านขีดความสามารถ พบว่าแนวโน้มของอาจารย์ประจำมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการยังไม่มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

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
2561	238.35	33.5	1:6	1:7.12	+1.12	สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

ตาราง 7.3 ก.(1.2) จำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง ทางวิชาการ/ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.วุฒิการศึกษา										
-ปริญญาเอก	18	42.86	17	46.57	17	37.78	20	42.55	20	40
-ปริญญาโท	23	54.76	18.5	50.68	27	60.00	26	55.32	29	58
-ปริญญาตรี	1	2.38	1	2.75	1	2.22	1	2.13	1	2
รวม	42	100	36.5	100	45	100	47	100	50	100
2.ตำแหน่งทางวิชาการ										
-ศาสตราจารย์										
-รองศาสตราจารย์	1	2.38	0	0	1	2.22	1	2.13	1	2
-ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	26.19	11	30.14	9	20.00	11	23.40	10	20
-อาจารย์	30	71.43	25.5	69.86	35	77.78	35	74.47	39	78
รวม	42	100	36.5	100	45	100	47	100	50	100



ภาพที่ 7.3 ก.(1) วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ

7.3 ก.(2) บรรยากาศการทำงาน

ด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากรพบว่าแนวโน้มของการได้รับรางวัล การลาออกและข้อร้องเรียน ยังไม่มีแนวโน้มผลการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง

ตาราง 7.3 ก.(2) ข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับรางวัล การขาดงาน ลาออกและข้อร้องเรียน

ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การได้รับรางวัล หรือยกย่องชมเชย										
1) สายวิชาการ	0	0	1	2.73	1	2.22	1	2.12	3	6.12
2) สายปฏิบัติการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2 การขาดงาน										
1) สายวิชาการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2) สายปฏิบัติการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. การลาออกของบุคลากร										
1) สายวิชาการ	0	0	4	11.26	6	13.64	0	0	1	2.04
2) สายปฏิบัติการ	0	0	3	10.71	2	7.69	0	0	1	4.00
4. ชั่วโมงเรียนของบุคลากร										
1) สายวิชาการ	0	0	0	0	1	3.44	0	0	0	0
2) สายปฏิบัติการ	0	0	1	4.0	0	0	1	4.0	0	0

7.3 ก.(3) ความผูกพันของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คณะฯ ได้ประเมินความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากรพบว่า บุคลากรของคณะฯ มีความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและความผูกพันในระดับสูงทั้งสามด้าน ได้แก่ อยู่ดีมีสุข (Well-Being) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the best) และเมื่อเปรียบเทียบกับศาสตร์ความรู้สึกละดี มีสุขและความผูกพันตามประเภทกลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรสายบริหารมีความรู้สึกอยู่ดีมีสุขและผูกพัน ตามปัจจัยทั้งสามด้านสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะฯ ได้มีการการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายบริหารสายวิชาการและสายปฏิบัติการเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยสามารถสรุปในรายด้านต่างๆได้ ดังนี้

1) ด้านสัมพันธ์ภาพและการพัฒนาสัมพันธ์ภาพ

ในด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้าระดับถัดไป สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร เนื่องจาก สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจอยู่ในงาน โดยในสายบริหารพบว่าผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานพร้อมให้คำแนะนำ จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกผูกพันกับองค์กร และในสายวิชาการและสายปฏิบัติการ พบว่ามีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเช่นเดียวกัน

2) ด้านระบบการทำงาน

การทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจนจะช่วยทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ยังขาดระบบการทำงานที่มีความชัดเจน ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน สายบริหารและสายวิชาการมองว่าการทำงานยังไม่มีระบบที่ชัดเจนในการจัดการเพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ทางผู้บริหารจึงเสนอให้มีการปรับโครงสร้างองค์กร และใช้ระเบียบต่างๆในการจัดการนอกจากนี้สายปฏิบัติการยังให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าคณะฯยังขาดระบบในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะระบบที่การบำรุงรักษาคน

3) ด้านการสื่อสาร

การสื่อสารที่ชัดเจนและรวดเร็วจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจน จะช่วยสร้างสัมพันธภาพในหมู่คณะ การสื่อสารที่ดีจึงเป็นตัวสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและทำให้องค์กรดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ในทุกสถานการณ์ ในสายบริหาร พบปัญหาในเรื่องการรับสารซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่มีการตีความต่างกันไป ในสายวิชาการ พบปัญหาการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้ ต้องค้นหาด้วยตัวเอง นอกจากนี้สายปฏิบัติการได้ให้ข้อคิดเห็นว่าการสื่อสารเป็นเรื่องของบุคคลที่จะทำให้เกิดการทำงานที่คลาดเคลื่อนและไม่เข้าใจตรงกันได้ ดังนั้นการพัฒนาการสื่อสารทั้งสายบริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติ โดยใช้ช่องทางที่เป็นทางการ จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และควรมีการแจ้งเตือนเป็นระยะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากแต่ละคนมีบทบาทและความต้องการที่แตกต่างกันไป ในสายบริหาร ผู้บริหารมองว่าเป็นการคิดและการจัดการสมดุลของชีวิตในแต่ละตัวบุคคล ถ้าสามารถบริหารจัดการได้ดี ก็จะสามารถอยู่ในขณะได้อย่างมีความสุข สายวิชาการ มองเรื่องของภาระงานที่ค่อนข้างมากรวมถึงจำนวนของอาจารย์ที่น้อย ทำให้ไม่สามารถจัดการกับสมดุลชีวิตของตนเองได้ สายปฏิบัติการ มองว่าสมดุลของชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของการคิดในแต่ละบุคคลและภาระงานที่เยอะทำให้ขาดสมดุลในชีวิต การพัฒนาเพื่อปรับสมดุลชีวิต นั้นคือต้องบริหารจัดการงานในช่วงเวลางานให้ได้มากที่สุด ลดภาระงานลงต้องกระจายงานให้ชัดเจนจะได้ไม่ไหลงานมากเกินไปรวมถึงการจัดตารางประชุมล่วงหน้าในวันจันทร์-ศุกร์ โดยให้เลี้ยงตารางเรียน และต้องกำหนด KPI ให้มีความเหมาะสม

5) ด้านแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์การให้อะไรกับหัวหน้าพร้อมๆกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร การสร้างความพึงพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากร อย่างไรก็ตามค่าตอบแทนและสวัสดิการของคณะผูกอยู่กับมหาวิทยาลัยที่ยังขาดแรงจูงใจและยังไม่มีระบบในการดำรงรักษาคนและการดึงคนเข้าทำงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการคิดของตัวบุคคลเองที่จะพึงพอใจหรือไม่ สายบริหาร ให้ข้อมูลถึงการที่เงินเดือนของคณะขึ้นทุกปี และถ้ามองภาพรวมคณะฯให้ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง สายวิชาการ มองว่าเงินเดือนและสวัสดิการให้ค่อนข้างน้อย และไม่มีแรงจูงใจในการดึงคนและรักษาคนในองค์กร นอกจากนี้สายปฏิบัติการ ให้ข้อมูลในเรื่องของสวัสดิการที่ไม่เอื้อให้คนอยู่และเงินเดือนค่อนข้างน้อยแต่เนื่องจากสายปฏิบัติการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ใกล้กับมหาวิทยาลัยและมีอุดมการณ์ที่จะช่วยเหลือในสถาบันการศึกษา จึงทำให้เลือกที่จะทำงานที่คณะฯ

6) ด้านการยอมรับนับถือในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร พบว่าสายวิชาการให้ข้อคิดเห็นว่าคณะฯยังขาดในเรื่องการในการยอมรับนับถือและการให้ความสำคัญเมื่อมีอาจารย์จบใหม่มาปฏิบัติงานการแสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลต่างๆ

การจัดการผลการดำเนินการ จากผลการประเมินพบว่าบุคลากรทุกประเภทมีความอยู่ดีมีสุขและผูกพันกับคณะฯ ในระดับที่สูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทั้งสามกลุ่ม คือ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 คณะฯ ได้มีกิจกรรมที่เพิ่มความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับ คือกิจกรรม O.D. และกิจกรรมอวยพรวันเกิดผ่านทางไลน์กลุ่มของคณะฯ และได้ปรับปรุงเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของสายวิชาการคือ การจ้างครูพี่เลี้ยงเพื่อลดภาระงานสอนลง และการเพิ่มค่าตอบแทนภาระงานสอนเกินเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

7.3 ก.(4) การพัฒนาบุคลากร

พบว่าบุคลากรสายบริหารและสายวิชาการได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการครบร้อยละ 100 แต่บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ ร้อยละ 75

ตาราง 7.3 ก.(4) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร และผู้นำ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับ ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	1	4.3	5	27	2	7.4	2	7.7	0	0
2.ร้อยละผู้บริหารที่ ได้รับการฝึกอบรม ทางด้านบริหาร	14	100	12	92.31	12	92.31	13	100	11	84.61
3.ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับ การพัฒนาทางด้าน วิชาการ	27	100	23	100	31	96.77	33	100	33	100
4.ร้อยละของบุคลากร สายปฏิบัติการที่ได้รับ การพัฒนาทางด้าน สนับสนุนวิชาการ	23	100	23	100	23	100	18	75	22	91.67

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล (Leadership and Governance Results)

7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม

7.4 ก.(1) การนำองค์กร (Leadership)

ตาราง 7.4 ก.(1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคณะกรรมการประจำ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 - 2562

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.2559		ปีงบประมาณ พ.ศ.2560		ปีงบประมาณ พ.ศ.2561		ปีงบประมาณ พ.ศ.2562	
	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
ด้านคุณลักษณะการ บริหารงานของ คณะกรรมการประจำ คณะพยาบาลศาสตร์	3.27	ดี	3.51	ดีมาก	2.86	ดี	3.36	ดี
ด้านการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	3.21	ดี	3.39	ดี	2.89	ดี	3.37	ดี

7.4 ก.(2) การกำกับดูแล (Governance)

ตาราง 7.4 ก.(2) ข้อร้องเรียนที่บุคคลร้องเรียนผ่านหน่วยงานต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 - 2562

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปีงบประมาณ 2559	ปีงบประมาณ 2560	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562
1	ข้อร้องเรียนที่บุคลากรร้องเรียนผ่านส่วนวินัย และกฎหมาย	เรื่อง	-	-	-	-
2	ข้อร้องเรียนที่บุคลากรร้องเรียนผ่านหน่วยงาน ภาครัฐภายนอก	เรื่อง	-	-	1	-
3	ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจสอบภายใน	เรื่อง	1	-	-	-

7.4 ก.(5) สังคม (Society)

คณะฯ ได้จัดบริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครนายกเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของ
ชุมชนในการดูแลสุขภาพครอบครัวในกลุ่มประชากรเด็ก วัยทำงาน และผู้สูงอายุ พบว่าคณะได้รับเงินสนับสนุน
การจัดโครงการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 7.4 ก.(5.1) ข้อมูลจำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและงบประมาณที่สนับสนุนระหว่าง
ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 -2562

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ	แหล่งสนับสนุนงบประมาณ
2558	8	1,423,554	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2559	5	1,498,395	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2560	6	2,153,480	งบประมาณเงินแผ่นดิน

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ	แหล่งสนับสนุนงบประมาณ
2561	9	2,702,950	งบประมาณเงินแผ่นดิน
2562	6	1,520,000	งบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ)

ตาราง 7.4 ก.(5.2) ข้อมูลโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
1	โครงการเสริมสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนา ระบบการดูแลผู้สูงอายุ ระยะยาวแบบมีส่วนร่วม	400,000	กลุ่มที่ได้รับการดูแล (ผู้สูงอายุกลุ่ม ติดบ้าน ติดเตียง ติดสังคม ญาติ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ / ผู้พิการที่ป่วยติด บ้าน ติดเตียง) จำนวน 450 คน กลุ่มที่เป็นศักยภาพผู้ดูแล (อาสาสมัครผู้ดูแลผู้สูงอายุ (อผส.) และคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 166 คน	ณ พื้นที่ตำบลศรีกะ อาง , พื้นที่ตำบลเขา เพิ่ม และคณะพยาบาล ศาสตร์	ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน ติดเตียงในพื้นที่ ตำบลศรีกะอาง และ ตำบลเขาเพิ่มได้รับ การดูแลจาก อผส. อย่างต่อเนื่อง
2	โครงการพัฒนารูปแบบ การดูแลผู้สูงอายุระยะ ยาวโดยการมีส่วนร่วม ของชุมชน ตำบลบางอ้อ อำเภอบ้านนา จังหวัด นครนายก	200,000	-ผู้สูงอายุ จำนวน 145 คน -แกนนำชุมชน / ครอบครัว/ผู้ดูแล ผู้สูงอายุ จำนวน 57 คน -อสม. จำนวน 57 คน	ณ พื้นที่ตำบลบาง อ้อ อำเภอบางอ้อ จังหวัดนครนายก ณ พื้นที่ตำบลบึง ศาล และตำบล ศิระกระบือ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก	มีอาสาสมัครที่มี ศักยภาพในการดูแล ผู้สูงอายุชุมชนใน ระยะยาวแบบมีส่วน ร่วมของชุมชน
3	โครงการพัฒนาคุณภาพ การดูแลสุขภาพ ภาวะ โภชนาการและ พัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยใช้ครอบครัวเป็น ศูนย์กลางของผู้ปกครอง และครูพี่เลี้ยง	270,000	-ครูพี่เลี้ยง -นักเรียน -ผู้ปกครอง รวมจำนวนทั้งสิ้น 945 คน	ณ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ในพื้นที่อำเภอ องครักษ์ และอำเภอ ปากพลี จังหวัด นครนายก -โรงเรียนอนุบาล นครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก -คณะพยาบาล ศาสตร์ มศว	ส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่างๆของเด็ก ปฐมวัยด้วยกิจกรรม การเล่นต่างๆ
4	โครงการการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุก กลุ่มในชุมชนเขตอำเภ องครักษ์ อย่างมีส่วน ร่วม: สมาร์ทแกนนำกับ	380,000	-ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลและบุคลากร 7 คน -สาธารณสุขอำเภอองครักษ์หรือ ผู้แทน 1 คน -นายอำเภอองครักษ์หรือ ผู้แทน 1 คน	ณ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพบ้าน ลาดช้าง ตำบลบึงศาล อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก	ผู้สูงอายุทุกกลุ่มมี คุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิต และปฏิบัติกิจกรรม ประจำวันได้อย่าง เป็นอิสระ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลกระทบ
	การดูแลจัดการโรคเรื้อรัง		-จนท. องค์การบริหารส่วนตำบล บึงศาล 2 คน -ครูการศึกษาเอกชนโรงเรียนอำเภอลองครักษ์ 1 คน	-คณะพยาบาลศาสตร์ มศว	
5	โครงการสร้างเสริมพัฒนาการกายจิตสังคม	170,000	ผู้นำชุมชน และประชาชน จำนวน 200 คน -อสม. จำนวน 50 คน	ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านละว้า ตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก	เพื่อสร้างเครือข่ายในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตในชุมชน
6	โครงการ การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน : ภายใต้งานมีส่วนร่วมในการดูแลของชุมชนและผู้ให้การดูแล (Caregiver)	100,000	-ผู้ให้การดูแล (Caregiver) จำนวน 15 คน -ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงระดับ 3,4 จำนวน 150 คน	ณ ตำบลคลองใหญ่ อำเภอลองครักษ์ จังหวัดนครนายก -องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ -ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา	ชุมชนเกิดการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงอย่างยั่งยืน

7.4 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation Results)

ผลการดำเนินงานเรื่องความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่าความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ยังมีผลการดำเนินงานที่ดีเพิ่มขึ้นไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2561 ยังอยู่ในระหว่างดำเนินงานรอบ 12 เดือน

ตาราง 7.4 ข.(1) 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
2562 รอบ 6 เดือน	33	7	21.21	26	78.79

หมายเหตุ : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (รอบ 6 เดือน)

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด : ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน

7.5 ก.ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

7.5 ก (1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน พบว่าการเบิกจ่ายงบประมาณยังขาดประสิทธิภาพโดยเฉพาะงบประมาณแผ่นดินยังไม่สามารถเบิกจ่ายได้ร้อยละ 100 ตามแผนงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ 2562 มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตพยาบาลเฉลี่ยต่อคนต่อปี จำนวน 144,186.64 บาท

ตาราง 7.5 ก.(1) การเปรียบเทียบงบประมาณที่เบิกจ่าย จำแนกตามประเภทงบประมาณ

ประเภท งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2560		ปีงบประมาณ 2561		ปีงบประมาณ 2562	
	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอุดหนุนจากรัฐ	เงินรายได้	เงินอุดหนุนจากรัฐ	เงินรายได้
งบบุคลากร	-	2,160,300.00	-	2,150,700.00	-	853,160.00
งบดำเนินงาน	1,407,560.10	5,967,560.31	933,785.00	4,750,190.70	1,014,347.00	4,833,816.57
งบลงทุน	7,627,027.40	-	6,526,538.07	-	3,269,163.00	-
งบเงินอุดหนุน	9,568,438.98	2,552,525.00	7,641,663.10	1,990,069.50	8,198,014.41	104,625.00
งบรายจ่ายอื่น	-	631,705.75	-	1,329,620.00	-	1,202,251.00
รวม	18,603,026.48	11,312,091.06	15,101,986.17	10,220,580.20	12,481,524.41	6,993,852.57
คิดร้อยละ	99.26	62.09	75.47	58.68	60.91	45.51

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ 2562 อยู่ระหว่างการเบิกจ่ายงบประมาณ

7.5 ก.(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

ตาราง 7.5 ก.(2) สถานะรายได้ของคณะฯ จำแนกตามประเภทของรายได้

รายได้	ปีงบประมาณ 2560	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562
1. รายได้จากการจัดกิจกรรมรอกการรับรู้	4,847,464.34	8,931,049.99	11,061,819.99
2. เงินบริจาคทุนนิสิตพยาบาล	325,990.00	164,990.00	68,000.00
3. เงินบริจาคเพื่อคณะพยาบาลศาสตร์	100,000.00	150,000.00	22,000.00
4. เงินสะสม	13,445,585.51	19,288,873.81	32,734,459.32
รวมทั้งสิ้น	18,719,039.85	28,534,913.80	47,253,953.65

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 อยู่ระหว่างการเบิกจ่ายงบประมาณ

ตารางตรวจสอบระบบ

System	Process	หมวด	ตรวจสอบระบบ	
			มี	ไม่มี
Leadership Governance System	Leadership(Guide & Sustain) Process	1.1 ก (1),(2)	√	
	Communication – Engagement Process	1.1 ข	√	
	Organizational Sustainability Systems	1.1 ค (1)	√	
	Performance & Direction Review Process	1.1 ค (2)	√	
	Governance & Stakeholder Systems	1.2 ก (1)	√	
	Legal Compliance & Ethical Systems	1.2 ข (1),(2)	√	
	Societal Responsibility Systems	1.2 ค (1)	√	
	Community Support Systems	1.2 ค (2)	√	
Strategy Planing System	Strategy Development Process	2.1 ก (1)	√	
	Work System & Core Competency Determination	2.1 ก (4)	√	
	Strategic Opportunity & Intelligent Risk Process	2.1 ก (2),(3)	√	
	Strategic Objective Formulation Process	2.1 ข (1)	√	
	Action Plan Development Process	2.2 ก (1)	√	
	Action Plan Deployment Process	2.2 ก (2)	√	
	Strategic Resource Commitment Process	2.2 ก (4),(3)	√	
	Strategic Assessment (Plan Modification Process)	2.2 ก (5),(6) 2.2 ข	√	
Student/Customer Managemant	Voice of the Customer Process	3.1 ก (1), (2)	√	
	Satisfaction & Engagement Assessment	3.1 ข (1), (2)	√	
	Education Offerings Determination Process	3.2 ก (1)	√	

System	Process	หมวด	ตรวจสอบระบบ	
			มี	ไม่มี
	Student/Customer Support Systems	3.2 ก (2)		
	Student/Customer – Market Segmentation Process	3.2 ก (3)		
	Student/Customer Relations & Engagement Process	3.2 ข (1)	√	
	Complaint management Process Knowledge	3.2 ข (2)	√	
Knowledge Management	Performance Measurement Selection & Use Systems	4.1 ก (1)	√	
	Performance Benchmarking & Comparison Process	4.1 ก (2)		√
	Performance Review & Analysis Process	4.1 ข		√
	Performance Improvement Prioritization Process	4.1 ค (1), (2)	√	
	Knowledge Management Process	4.2 ข	√	
	Data, Information Availability – Sharing Systems	4.2 ก (1), (2)		√
	Data, Information Quality & Reliability Systems	6.2 ข (1)		
	Hardware & Software Reliability – Security Systems	6.2 ข (2)		
Work force Engagement	Workforce Capability & Capacity Management	5.1 ก(1)	√	
	Recruit, Hire, Place, and Retain Process	5.1 ก(2)	√	
	Environment & Climate Improvement Process	5.1 ข(1)	√	
	Workforce Benefits Process	5.1 ข(2)		√
	Workforce Engagement Management Process	5.2 ก(1), (2)		√
	Workforce Engagement Assessment Process	5.2 ก(3)		√

System	Process	หมวด	ตรวจสอบระบบ	
			มี	ไม่มี
	Workforce Performance Management Process HR Development Career Progression Process	5.2 ก(4) 5.2 ข(1), (2), (3)		
Knowledge Management	Program, Service, and Process Design Process	6.1 ก(1), (2), (3)	√	
	Process Implementation Process	6.1 ข(1)		
	Program, Service, and Process Improvement Process	6.1 ก(3)		
	Cost Control & Containment Process	6.2 ก	√	
	Supply-chain Management Process	6.1 ค		
	Safety & Emergency Preparedness Process	6.2 ค(1)	√	
	Innovation Management Process	6.1 ง		