



รายงานการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Self Assessment Report : SAR)

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)



คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีการศึกษา 2565

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2565 จากผลการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX) ที่มุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่นและสังคม โดยการพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และบุคลากรในการทบทวน การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ พัฒนาระบบและกลไก สนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์คณะ และสอดคล้องกับนโยบายหรือเป้าหมายมหาวิทยาลัย

ผู้บริหาร และบุคลากร ขอขอบพระคุณคณะผู้ประเมินที่จะช่วยให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา คณะที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ายุทธศาสตร์อื่นและสังคมมากยิ่งขึ้น ทำให้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำอย่างยั่งยืน

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	ก
สารบัญภาพ	ข-ฉ
อภิธานศัพท์	ช-ซ
โครงสร้างของคณะพยาบาลศาสตร์	ณ
บทนำ : โครงร่างองค์กร	
P.1 ลักษณะองค์กร	1
P.2 สถานการณ์ของสถาบัน	7
หมวด 1 : การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง	8
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	11
หมวด 2 : กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	15
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	18
หมวด 3 : ลูกค้า	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	24
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	28
หมวด 4 : การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	31
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	34
หมวด 5 : บุคลากร	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	36
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	41
หมวด 6 : ระบบปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	44
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	50
หมวด 7 : ผลลัพธ์	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้าน กระบวนการ	52
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	54
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	55
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	57
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	58

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพ ก	โครงสร้างของคณะพยาบาลศาสตร์	ณ
ภาพ P.1-1	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการศึกษาและบริการ วิธีดำเนินการและความสำคัญต่อสถาบัน	1
ภาพ P.1-2	พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมคณะพยาบาลศาสตร์ มศว	2
ภาพ P.1-3	บุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา	2
ภาพ P.1-4	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อความจำเป็นด้านบุคลากร	3
ภาพ P.1-5	ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้บุคลากรผูกพันและปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะ	3
ภาพ P.1-6	กระบวนการเจรจาสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร	4
ภาพ P.1-7	สินทรัพย์ที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4
ภาพ P.1-8	ความเชื่อมโยงของกฎระเบียบข้อบังคับกับพันธกิจของคณะ	4
ภาพ P.1-9	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5
ภาพ P.1-10	บทบาทของผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่สำคัญ	6
ภาพ P.2-1	ผลการวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	7
ภาพ 1.1-1	การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	8
ภาพ 1.1-2	การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงตามค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ มศว	8
ภาพ 1.1-3	แนวทางการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม	9
ภาพ 1.1-4	การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับกลุ่มเป้าหมาย	9
ภาพ 1.1-5	วิธีการสื่อสาร	9
ภาพ 1.2-1	การกำกับดูแลองค์กร	12
ภาพ 1.2-2	การประเมินผลการดำเนินการ	12
ภาพ 1.2-3	สร้างความผาสุกของสังคม	14
ภาพ 1.2-4	การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนที่สำคัญ	15
ภาพ 2.1-1	กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และความเชื่อมโยงในการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	16
ภาพ 2.1-2	สารสนเทศที่สำคัญ วิธีการรวบรวมและการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	17
ภาพ 2.1-3	วิธีการตัดสินใจในการจัดระบบงานและกระบวนการสำคัญของคณะฯ	18
ภาพ 2.2-1	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 และระยะสั้น ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	19
ภาพ 2.2-2	ขั้นตอนการนำแผนปฏิบัติการไปใช้	22
ภาพ 2.2-3	กระบวนการจัดสรรทรัพยากร	22
ภาพ 2.2-4	กระบวนการจัดสรรงบประมาณ	23
ภาพ 3.1-1	กระบวนการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	24

สารบัญญภาพ (ต่อ)		หน้า
ภาพ 3.1-2	การรับฟังเสียงความต้องการ/ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและ ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่พึงมี	25
ภาพ 3.1-3	การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นและวิธีการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ	28
ภาพ 3.2-1	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ำ	28
ภาพ 3.2-2	การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	30
ภาพ 3.2-3	การจัดการข้อร้องเรียน	30
ภาพ 4.1-1	วิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการ ดำเนินงานโดยรวม	32
ภาพ 4.1-2	ตัวอย่างการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	33
ภาพ 4.2-1	คุณภาพข้อมูลและความพร้อมใช้	35
ภาพ 4.2-2	ความพร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศ	35
ภาพ 4.2-3	ตัวอย่างการจัดการความรู้แนวปฏิบัติเตรียมสอบใบประกอบวิชาชีพฯ ปีการศึกษา 2565	36
ภาพ 5.1-1	เกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลัง	37
ภาพ 5.1-2	กระบวนการสรรหาและการดูแลบุคลากรใหม่	38
ภาพ 5.1-3	ขั้นตอนการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	38
ภาพ 5.1-4	ขั้นตอนในการดูแลสภาพแวดล้อม	39
ภาพ 5.1-5	รายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน	40
ภาพ 5.1-6	สิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ	40
ภาพ 5.1-7	สิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรที่คณะดำเนินการ	41
ภาพ 5.2-1	ตัวอย่างการพัฒนาบุคลากร	42
ภาพ 5.2-2	ความก้าวหน้าในอาชีพการงานตามกลุ่มบุคลากร	43
ภาพ 6.1-1	การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการสำคัญ	44
ภาพ 6.1-2	แนวคิดในการออกแบบหลักสูตร และบริการวิชาการ	44
ภาพ 6.1-3	แนวคิดในการออกแบบและเผยแพร่งานวิจัย	45
ภาพ 6.1-4	กระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญข้อกำหนดที่สำคัญ และตัวชี้วัด	46
ภาพ 6.1-5	ตัวอย่างการจัดการเครือข่ายอุปทาน	49
ภาพ 6.2-1	กระบวนการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผล	50
ภาพ 6.2-2	ตัวอย่างแนวทางการจัดการต้นทุน	50
ภาพ 6.2-3	ตัวอย่างการการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่อ่อนไหว	51
ภาพ 6.2-4	แผนการจัดการภาวะฉุกเฉิน	52
ภาพ 7.1-1	ร้อยละของบัณฑิตสอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพรอบแรก	52
ภาพ 7.1-2	อัตรการคงอยู่ของผู้เรียน ป.ตรี	52
ภาพ 7.1-3	ร้อยละผู้เรียน ป.ตรี ที่สำเร็จตามแผนการศึกษา	52
ภาพ 7.1-4	ร้อยละบัณฑิต ป.ตรี มีงานทำภายใน 6 เดือน	52

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า	
ภาพ 7.1-5	จำนวนงานวิจัยที่ใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม (เรื่อง)	52
ภาพ 7.1-6	จำนวนผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลสอบได้ประกาศนียบัตร	52
ภาพ 7.1-7	จำนวนผู้อบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสอบได้ประกาศนียบัตร	52
ภาพ 7.1-8	ร้อยละผู้เรียน ป.ตรีสอบผ่านสมรรถนะรายชั้นปีรอบแรก	53
ภาพ 7.1-9	ร้อยละตัวชี้วัดเกณฑ์ AUN-QA ที่คะแนนไม่ถึงระดับ 5 ได้ปรับปรุง	53
ภาพ 7.1-10	ร้อยละรายวิชาออนไลน์ที่ใช้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครบทุกวิชา	53
ภาพ 7.1-11	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของแหล่งฝึกต่อจิตสำนึกสาธารณะของผู้เรียน ป.ตรี	53
ภาพ 7.1-12	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของแหล่งฝึกทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ป.ตรี	53
ภาพ 7.1-13	ร้อยละโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน	53
ภาพ 7.1-14	ร้อยละการคงอยู่ของผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	53
ภาพ 7.1-15	ร้อยละคอมพิวเตอร์ที่ Update Software ด้านความปลอดภัย	53
ภาพ 7.1-16	จำนวนการใช้กระดาษที่ลดลง (ริม)	53
ภาพ 7.2-17	จำนวนนาฬิกาสำหรับการอพยพหนีไฟ	53
ภาพ 7.2-18	จำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน	53
ภาพ 7.2-19	ร้อยละบุคลากร/ผู้เรียนได้วัดซินตามข้อกำหนดกระทรวงสาธารณสุข	53
ภาพ 7.2-20	ร้อยละการส่งมอบสินค้าและบริการของผู้ส่งมอบตามข้อกำหนด	53
ภาพ 7.2-21	คะแนนความพึงพอใจผู้อบรมหลักสูตรเวชปฏิบัติฯ ต่อแหล่งฝึกปฏิบัติ	54
ภาพ 7.2-22	ร้อยละการส่งมอบสินค้าและบริการของผู้ส่งมอบตามข้อกำหนด	54
ภาพ 7.2-1	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ	54
ภาพ 7.2-2	คะแนนความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต ป.ตรี ด้านจิตสำนึกสาธารณะ	54
ภาพ 7.2-3	คะแนนเฉลี่ยผู้ใช้บัณฑิต ป.ตรี ด้านทักษะสื่อสาร	54
ภาพ 7.2-4	ร้อยละผู้อบรมพึงพอใจในระดับดีขึ้น	54
ภาพ 7.2-5	ความพึงพอใจผู้เรียน ป.ตรี ต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	54
ภาพ 7.2-6	ผู้เรียน ป.ตรี ต่อกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาทฤษฎี	54
ภาพ 7.2-7	ผู้เรียน ป.ตรี ต่อกิจกรรมเสริมนอกหลักสูตร	54
ภาพ 7.2-8	ผู้ให้ทุนที่มีต่อการทำวิจัยโครงการ	54
ภาพ 7.2-9	ผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	54
ภาพ 7.2-10	ผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	54
ภาพ 7.2-11	จำนวนข้อร้องเรียนของผู้เรียน ป.ตรี (เป้าหมายน้อยกว่า 5 เรื่องต่อปี)	55
ภาพ 7.2-12	ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	55
ภาพ 7.3-1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับรอง UKPSF	55
ภาพ 7.3-2	จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานระดับชาติ	55
ภาพ 7.3-3	จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานระดับนานาชาติ	55
ภาพ 7.3-4	จำนวนบุคลากรวิชาการที่ได้รับตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	55
ภาพ 7.3-5	จำนวนบุคลากรปฏิบัติการที่ได้ระดับชำนาญการ	55

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า	
ภาพ 7.3-6	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ/กรอบอัตรากำลัง	55
ภาพ 7.3-7	อัตราคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ	55
ภาพ 7.3-8	อัตราคงอยู่ของบุคลากรสายปฏิบัติการ	55
ภาพ 7.3-9	ร้อยละบุคลากรวิชาการมีคะแนนสมรรถนะ > 90%	55
ภาพ 7.3-10	ร้อยละบุคลากรปฏิบัติการมีคะแนนสมรรถนะ > 90%	55
ภาพ 7.3-11	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานระดับชาติ	55
ภาพ 7.3-12	สัดส่วนอาจารย์ 1 คน : ผู้เรียน (ค่า FTES)	56
ภาพ 7.3-13	สัดส่วนวิจัยและนวัตกรรม 1 ผลงานต่อจำนวนอาจารย์	56
ภาพ 7.3-14	ผลลัพธ์บรรยากาศการทำงานด้านต่างๆ	56
ภาพ 7.3-15	คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	57
ภาพ 7.3-16	ร้อยละบุคลากรวิชาการพัฒนาศักยภาพตามพันธกิจ 3 ด้าน	57
ภาพ 7.3-17	ร้อยละบุคลากรวิชาการ ป.โท ศึกษาต่อ ป.เอก ภายใน 3 ปีหลังบรรจุ	57
ภาพ 7.3-18	จำนวนบุคลากรวิชาการที่พัฒนาทักษะบริหารเช่น EdPEX, AUNQA	57
ภาพ 7.3-19	ร้อยละบุคลากรปฏิบัติการที่พัฒนาศักยภาพทักษะประจำสายงาน	57
ภาพ 7.3-20	จำนวนบุคลากรปฏิบัติงานที่พัฒนาทักษะบริหาร เช่น หัวหน้างาน	57
ภาพ 7.4-1	แสดงพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมของคณะฯ	57
ภาพ 7.4-2	มุ่งมั่นดำเนินงานให้เกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะฯ	57
ภาพ 7.4-3	กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทาง	57
ภาพ 7.4-4	คะแนนเฉลี่ยธรรมาภิบาลผู้บริหารระดับสูงรวม 10 ประการ	57
ภาพ 7.4-5	จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารที่ทุจริตด้านการเงิน	57
ภาพ 7.4-6	ร้อยละตัวชี้วัดของแผนจัดการความเสี่ยงบรรลุเป้าหมาย	57
ภาพ 7.4-7	จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัย และ สปอว. เห็นชอบ	57
ภาพ 7.4-8	จำนวนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ผ่านเกณฑ์ AUN-QA	57
ภาพ 7.4-9	จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติก่อนจัดการเรียนการสอน	57
ภาพ 7.4-10	หลักสูตร upskill-reskill ที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ	57
ภาพ 7.4-11	จำนวนการละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับและพบว่ามีความผิด	57
ภาพ 7.4-12	จำนวนเรื่องที่หน่วยตรวจสอบภายใน/ภายนอกพบการทุจริต	57
ภาพ 7.4-13	จำนวนปีที่ได้รับรองเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ 5 ปี พ.ศ. 2563 - 2567	57
ภาพ 7.4-14	จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารที่ปฏิบัติผิดหลักจริยธรรม	57
ภาพ 7.4-15	จำนวนเรื่องที่บุคลากรละเมิดทางจริยธรรม	57
ภาพ 7.4-16	ลดการตัดต้นไม้ (ต้น)	58
ภาพ 7.4-17	ลดก๊าซเรือนกระจก (tCO2eq)	58

สารบัญญภาพ (ต่อ)

		หน้า
ภาพ 7.4-18	จำนวนยูนิตไฟฟ้าที่ใช้ (xแสนหน่วย)	58
ภาพ 7.4-19	ปริมาณน้ำมันที่ใช้ (พันลิตร)	58
ภาพ 7.4-20	จำนวนของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนที่ได้รับการประเมินภาวะสุขภาวะ	58
ภาพ 7.4-21	จำนวนของประชาชนที่มีทักษะการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน	58
ภาพ 7.4-22	จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเสริมทักษะพยาบาลพี่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ	58
ภาพ 7.4-23	จำนวน อสม.ที่ได้รับและมีความรู้ และทักษะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	58
ภาพ 7.4-24	ร้อยละความสำเร็จของโครงการที่สนับสนุนความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนตาม SDGs	58
ภาพ 7.5-1	ยอดเงินสะสมเพื่อใช้สนับสนุนงบประมาณ (ล้านบาท)	58
ภาพ 7.5-2	ต้นทุนต่อหน่วยของผู้เรียนหลักสูตร พยบ. (แสนบาท)	58
ภาพ 7.5-3	เงินบริจาคจากภายนอก (แสนบาท)	58
ภาพ 7.5-4	จำนวนเงินทุนการศึกษาจากคณะฯ/ มศว (แสนบาท)	58
ภาพ 7.5-5	จำนวนเงินทุนการศึกษาภายนอก (แสนบาท)	58
ภาพ 7.5-6	จำนวนเงินสนับสนุนงานหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอก	58
ภาพ 7.5-7	งบประมาณการบริหารคณะ	58
ภาพ 7.5-8	รายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ	58
ภาพ 7.5.9	ผลลัพธ์การตลาด	59
ภาพ 7.5.10	ร้อยละความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ปีงบประมาณ)	59
ภาพ 7.5.11	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ (ปีงบประมาณ)	59

อภิธานศัพท์

คำย่อ	คำเต็ม
ก.พ.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
กสศ.	กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
คกก.	คณะกรรมการ
คกก.พยบ.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
ผู้ช่วยฯ	ผู้ช่วยพยาบาล
ผอ.สนง.	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์
ทวนสอบฯ	ทวนสอบผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอน
พย.บ.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต
พย.ม.	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ฟื้นฟู	โครงการประชุมฟื้นฟูวิชาการประจำปี ศรีนครินทร์วิโรฒวิชาการพยาบาล
มศว	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
ร.ร.รามฯ	โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
มธ.	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เวชปฏิบัติ	หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติ (การรักษาโรคเบื้องต้น)
हन.	หัวหน้า
ศกพ	ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ศบค.	ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ATK	Rapid Antigen Test Kit
AUN-QA	ASEAN University Network Quality Assurance
BSG	Bio-Circular-Green
CHE	Commission on Higher Education Quality Assessment online
CI	Community Isolation
CLO	Couse Learning Outcome
EBL	Evidence Base Learning
ER	Emergency Room
ERP	Enterprise Resource Planning
ESG	Environment Social & Fovernance
FTES	Full Time Equivalent Student
GMP	Good Manufacturing Practice
HA	Hospital Accreditation
HURIS	Human Resource Information System
ICU	Intensive Care Unit

อภิธานศัพท์ (ต่อ)

คำย่อ

คำเต็ม

IDP	Individual Development Plan
ISHII	Stoke Rehabilitation Center
ITA	Integrity & Transparency Assessment
KPI	Key Performance Indicator
NP	Nurse Practitioner : พยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)
LT	Long Term
OBE	Outcome-Based Education
PC	Personal Computer
PDSA	Plan-Do-Study-Act
PLO	Program learning Outcome
PN	Practical nurse (ผู้ช่วยพยาบาล)
Q&A	Question and Answer
QS Rating	QS Stars university rating system
RCA	Root cause analysis
RT-PCR	Rapid Test - Polymerase chain reaction
SA	Strategic advantage
SC	Strategic Challenge
SDGs	Sustainable Development Goals
SDG3	Sustainable Development Goals 3
SHs	Stakeholders
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SUPREME	Srinakharinwirot University Planning REgistration, Management and Etc.
ST	Short Term
TQF	Thai Qualifications Framework for Higher Education
TOR	Terms of Reference
TOWS	Threats, Opportunities, Weaknesses , Strengths
UKPSF	The United Kingdom Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education
VM	Vision Mission
VOC	Voice of Customer
VOUCA	Vaccination, Universal prevention, COVID-19 Free Setting, ATK
VSL	Virtual Simulation Learning
WHO	World Health Organization

บทนำ : โครงร่างองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษา ที่มุ่งผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ ดำเนินการจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีนโยบายจัดตั้งศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (ศกพ.) จึงมีแผนการผลิตพยาบาลเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่ ศกพ. และโรงพยาบาลทุกระดับทั่วประเทศ รองรับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของประเทศ โดย พ.ศ. 2541 ก.พ.พิจารณารับรองคุณวุฒิ ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตรุ่นแรก ในปีการศึกษา พ.ศ. 2542 ณ อาคารศรีนครินทร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก พ.ศ. 2562 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้รับการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA เป็นลำดับที่ 3 จากจำนวน 103 หลักสูตรของทุกสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ คณะฯ ได้รับรองเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาลในระดับสูงสุด คือ 5 ปี พ.ศ. 2564 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตได้รับการประเมินระดับ 5 Stars ด้าน Nursing science specialty: Program Strength จาก QS Stars University Rating โดยเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งเดียวของอาเซียนที่ได้รับการประเมินด้านนี้ (พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน) ปีการศึกษา พ.ศ. 2565 เปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คือ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ผู้สูงอายุ และสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนเป็นปีแรก

P.1 ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

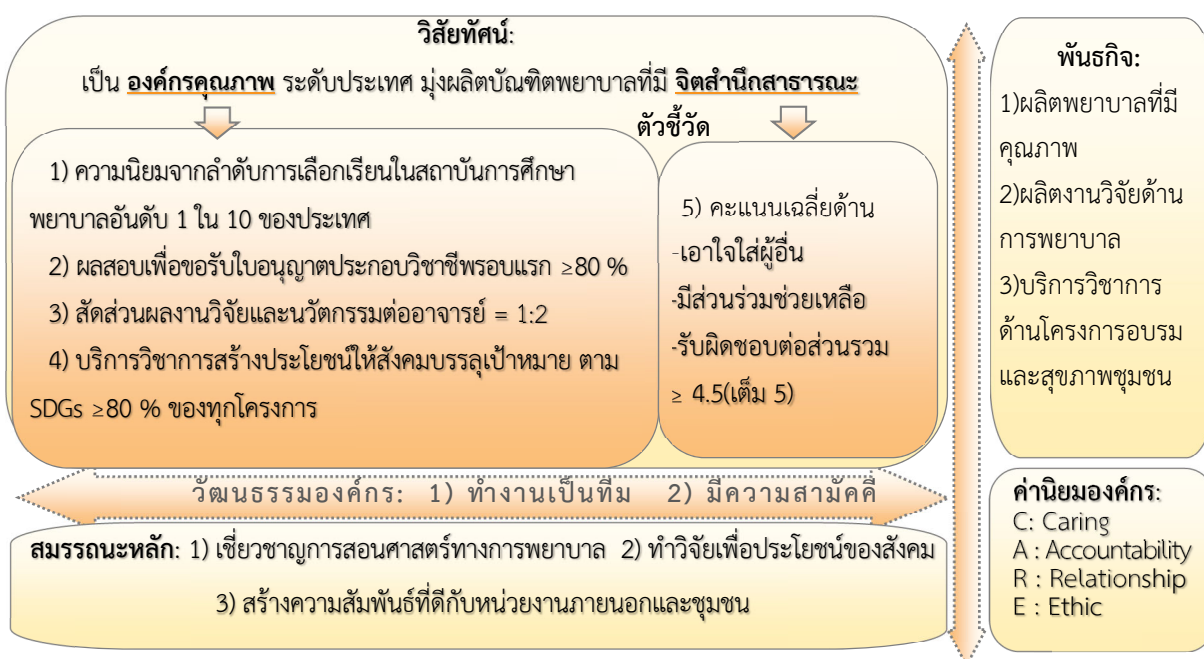
(1) การจัดการศึกษา วิจัยและบริการทางการศึกษาอื่นๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

ภาพ P.1-1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการศึกษาและบริการ วิธีดำเนินการและความสำคัญต่อสถาบัน

ผลิตภัณฑ์ (ผู้รับผิดชอบ)	วิธีดำเนินการ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบที่มีต่อความสำเร็จของสถาบัน
หลักสูตร (รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย)	การจัดการศึกษา 3 หลักสูตร คือ พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ผู้สูงอายุ และสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน เป็นจัดการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based education) โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ active learning เรียนรู้จากสถานการณ์จริงในแหล่งฝึกที่ได้มาตรฐานตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล กำกับและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา	- เป็นพันธกิจหลักที่เป็นแหล่งงบประมาณรายได้ - สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะด้านคุณภาพบัณฑิต
การวิจัย (ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย)	สร้างผลงานวิจัยทางการแพทย์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อตอบสนองนโยบายและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยรับทุนสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	- สร้างความเข้มแข็งเชิงวิชาการจากการเผยแพร่ผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม - สร้างความก้าวหน้าของบุคลากร
การบริการวิชาการ (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ)	คณะให้บริการวิชาการ โดยใช้สมรรถนะหลักของอาจารย์ ดังนี้ โครงการหารายได้จากกรอบบทกษณะดูแล/พยาบาล 3 โครงการ 1)การพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติทั่วไป (รักษาโรคเบื้องต้น) 4 เดือน (Upskill) 2)ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี (Upskill, Non degree) ทั้งที่จ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาเองและที่ได้รับทุนจาก กสศ.	- สร้างพยาบาลเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ รพ. ทั่วประเทศ - เป็นแหล่งเงินรายได้ - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ความร่วมมือพัฒนาทักษะการสอน

ผลิตภัณฑ์ (ผู้รับผิดชอบ)	วิธีดำเนินการ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบที่มีต่อความสำเร็จของสถาบัน
และบริการวิชาการ)	3)ฟื้นฟูพยาบาลเวชปฏิบัติ ระยะเวลา 5 วัน (Reskill) โครงการบริการวิชาการแบบไม่หารายได้	ภาคปฏิบัติของพยาบาลที่เลี้ยงตามมาตรฐานสภาการพยาบาล
	4)เสริมทักษะพยาบาลที่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ 5 วัน (Upskill)	- เสริมสร้างภาพลักษณ์บริการ
	5)โครงการสนับสนุนชุมชนและสังคมตามแผนยุทธศาสตร์	วิชาการแก่ชุมชนและสังคม

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม



ภาพ P.1-2 พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มศว

ค่านิยมคือ “CARE” C: Caring ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า A: Accountability มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตนเองในฐานะพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและประโยชน์ต่อสังคม R: Relationship (Unity) การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีเกิดความผูกพันและมุ่งความสำเร็จของคนๆ E: Ethic ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร คณะฯ มีบุคลากร 2 กลุ่ม ดังภาพ P.1-3 ประกอบด้วยกลุ่มวิชาการ มีข้อกำหนดด้านวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก แต่ในภาวะที่ทั่วประเทศขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจึงต้องรับระดับปริญญาโทมาพัฒนาต่อระดับปริญญาเอกภายใน 3 ปี และกลุ่มปฏิบัติการ มีข้อกำหนดในการรับเข้าคือ จบการศึกษาและความชำนาญตรงตามงานที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยคณะฯ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในภาวะที่เปลี่ยนแปลง ดังภาพ P.1-4

ภาพ P.1-3 บุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2566)

กลุ่มบุคลากร	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งงาน (คน)				
		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ
วิชาการ	49	-	-	21*	28**	32	17	-		
ปฏิบัติการ	29	3	14	12	-				17	12

บุคลากรกลุ่มวิชาการ ปฏิบัติงานจริง 42 คน *ศึกษาต่อปริญญาเอก ณ ประเทศอังกฤษ 1 คน และในประเทศ 6 คน **อยู่ระหว่างกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผศ. 1 คน และ รศ. 2 คน

ภาพ P.1-4 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อความจำเป็นด้านบุคลากร

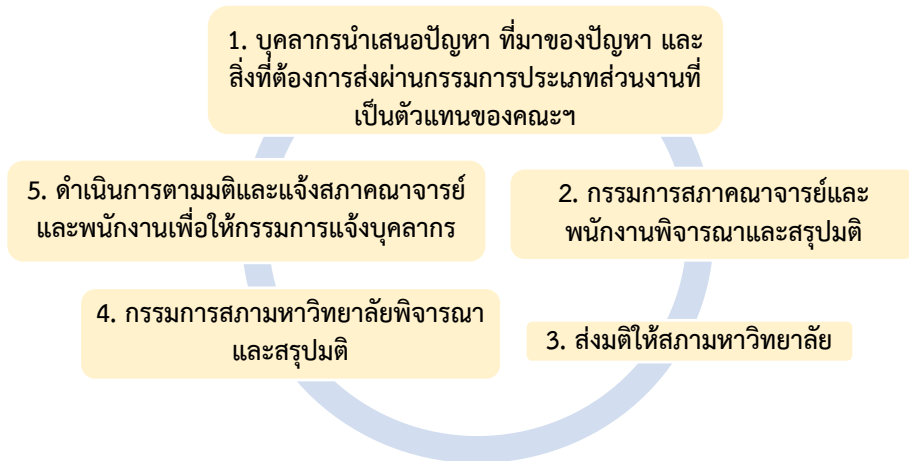
ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	การเตรียมบุคลากรกลุ่มวิชาการ	การเตรียมบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการ
การเปิดหลักสูตรใหม่	- พัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชาให้สามารถเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้อย่างน้อย 3 คน เพื่อทดแทนกันได้ โดยการจัดสรรเวลาและงบประมาณเพื่อเรียนรู้กับสถาบันอื่นๆ	- การเป็นผู้ประสานงานหลักสูตรใหม่ และเรียนรู้ขั้นตอนพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร
จำนวนผู้เรียนลดลงตามแนวโน้มประชากร	- ส่งเสริมให้อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเพื่อเพิ่มจำนวนโครงการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานบริการสุขภาพ - ส่งเสริมทักษะด้านการวิจัยและสถิติขั้นสูงเพื่อสนับสนุนการจัดทำและเผยแพร่ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้มากขึ้น	- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการโครงการบริการวิชาการ - พัฒนาศักยภาพด้านผู้ช่วยนักวิจัย
การพัฒนายุค digital disruption	- พัฒนาทักษะการสอนออนไลน์ การสนับสนุนคอมพิวเตอร์ และสัญญาณอินเทอร์เน็ตไร้สาย - สนับสนุน software การสอนออนไลน์ เช่น E-learning Platform, Zoom - พัฒนาทักษะด้าน IT และจัดให้มีงานให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาทางเทคนิคทั้งนอกและในเวลา - ทักษะการใช้อุปกรณ์ และบทเรียน Scenario ของ Virtual Simulation Lab และผู้ป่วยมาตรฐาน	- ทักษะช่วยสอนE-learning หรือการประชุมออนไลน์ - การใช้อุปกรณ์และบำรุงรักษา Simulation - การประสานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วยมาตรฐาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับการปฏิบัติงานจนบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังภาพ P.1-5 นอกจากนี้ คณะฯ เพิ่มข้อกำหนดด้านสุขภาพและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ เช่น วัคซีน Covid-19 และให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่นิสิตและอาจารย์ต้องได้รับวัคซีนก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย เช่น วัคซีนหัด-หัดเยอรมัน-คางทูม สุกใส ตั๊กแตนไขว้ ไข้วัดใหญ่ รวมทั้งการคัดกรองเพื่อป้องกันการแพร่กระจายโรค เช่น การตรวจหาเชื้อ Covid-19 ด้วยการสนับสนุนชุดตรวจ ATK เมื่อมีอาการแสดงตามที่แหล่งฝึกและสาธารณสุขจังหวัดกำหนด

ภาพ P.1-5 ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้บุคลากรผูกพันและปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ

กลุ่มวิชาการ	กลุ่มปฏิบัติการ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (4.58)	1. บรรยากาศเป็นมิตรและมีความสามัคคี (4.45)
2. บรรยากาศเป็นมิตรและมีความสามัคคี (4.55)	2. มีทีมงานที่มุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ (4.4)
3. มีทีมงานที่มุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ (4.33)	3. มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จตามพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (4.4)
4. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาดตนเอง (4.33)	4. มีระบบและเป้าหมายของงานชัดเจน (4.4)
5. มีอิสระในการคิดริเริ่มและยอมรับความคิดเห็น (4.30)	5. มีอิสระในการคิดริเริ่มและยอมรับความคิดเห็น (4.35)

คณะฯ เลือกลงบุคลากร 1 คน เป็นตัวแทนประเภทส่วนงานเป็นกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อเจรจาสิทธิประโยชน์ โดยมีกระบวนการเจรจา จากคณะฯ ถึงมหาวิทยาลัย ดังภาพ P.1-6



ภาพ P.1-6 กระบวนการเจรจาสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

(4) สิ้นทรัพย์ ทรัพย์สินทางปัญญาคือรายวิชาที่จัดการเรียนรู้แบบ E-learning Courseware และมี สิ้นทรัพย์ ดังภาพ P.1-7

ภาพ P.1-7 สิ้นทรัพย์ที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

อาคารสถานที่ (ตึก 9 ชั้น)	เทคโนโลยี	ครุภัณฑ์
1. ห้องปฏิบัติการพยาบาลทุกสาขาวิชา 2. ห้อง simulation ICU/ ER/ Ward 3. ห้องอ่านหนังสือ 1 ห้อง 4. Co-working space 1 ห้อง เปิด 24 ชม. 5. ห้องเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ 6. ห้องประชุมบรรจุ 150- 180 คน 2 ห้อง 7. ห้องออกกำลังกายรองรับผู้ใช้ 10 คน 8. ห้องละหมาด /ห้องดนตรี/ห้องพยาบาล 9. ห้องกิจกรรมนิสิต 2 ห้อง	1. ระบบปฏิบัติการ Simulation Lab/ Body interaction program 2. ระบบอินเทอร์เน็ตและ WIFI 3. โปรแกรม SPSS 4. ระบบสารสนเทศมหาวิทยาลัย (ERP/SUPREME/HURIS) 5. ระบบ ZOOM, MS team เพื่อประชุมและสอน online	1. สื่อโสตทัศนอุปกรณ์/smart classroom /คอมพิวเตอร์ PC 158 เครื่อง /Notebook 40 เครื่อง/ เครื่องพิมพ์ เอกสาร 27 เครื่อง 2. Video wall 3. ฟούν/อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติพยาบาล 4. หนังสือ/E-book/วารสาร/ฐานข้อมูลทั้งใน-ต่างประเทศ

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ คณะฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับ ดังภาพ P.1-8

ภาพ P.1-8 ความเชื่อมโยงของกฎระเบียบข้อบังคับกับพันธกิจของคณะ

ด้าน	กฎระเบียบข้อบังคับ
1) อาชีวอนามัย	- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 - กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ. 2558
2) มาตรฐาน การศึกษา	- มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 - ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2558 ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562 (TQF) - Asian University Network Quality Assurance (AUN-QA) version 4 - ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีและการผดุงครรภ์ระดับวิชาชีพ พ.ศ. 2563
3) การรับรอง มาตรฐาน	- ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562

ด้าน	กฎระเบียบข้อบังคับ
4) กฎระเบียบข้อบังคับ	
4.1 สิ่งแวดล้อม	- กฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545
4.2 การเงิน	- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562
4.3 การจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	- แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ. 2550 - ประกาศสภาการพยาบาล เรื่องสมรรถนะหลักผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลฯ พ.ศ. 2561
4.4 งานบริหาร	- ข้อบังคับว่าด้วยวินัย จรรยาบรรณ และระเบียบการบริหารงานบุคคล มศว พ.ศ. 2560 - แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประกาศ คกก.ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 5 มกราคม 2559 - ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2564 - ประกาศ มศว เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะและกลุ่มประเภททั่วไป พ.ศ. 2562 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ประกาศ มศว เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้เป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2565 - คู่มือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency Appraisal) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2565
4.5 สารสนเทศ	- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารราชการ พ.ศ. 2540 - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

ทีมผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี 3 คน และผู้ช่วยคณบดี 3 คน คณบดีเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด ทำหน้าที่กำกับ สนับสนุน และประเมินผลการปฏิบัติงานของรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี มีผู้บริหารระดับกลาง คือ หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาล 5 สาขา ประกอบด้วย 1) ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 2) ชุมชน 3) เด็ก 4) มารดา ทารกและการผดุงครรภ์ 5) สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ และ 6) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี กำกับการทำงานของผู้บริหารระดับต้น คือหัวหน้างาน 3 งาน ประกอบด้วย 1) บริหารและธุรการ 2) บริการการศึกษา และ 3) คลังและพัสดุ ที่มี คกก.ประจำคณะฯ ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี หัวหน้าสาขาวิชาและผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบให้การพิจารณารับรองการปฏิบัติงาน และผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์ ให้ข้อเสนอแนะ และรับรองมติการบริหารงานต่างๆ ผลการดำเนินงานต่างๆ คณบดีจะรายงานต่ออธิการบดีตามลำดับชั้นของโครงสร้างคณะพยาบาลศาสตร์ ดังภาพ ก

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภาพ P.1-9 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พันธกิจหลัก	ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง	ผลลัพธ์	
ผลิตบัณฑิต	ลูกค้ำ	ผู้เรียน: พยบ	- สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา	7.1-3
			- จบแล้วมีงานทำภายใน 6 เดือน	7.1-4
			- สอบได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแรก	7.1-1

พันธกิจหลัก	ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		ความต้องการและความคาดหวัง	ผลลัพธ์
		ผู้เรียน: พยอม	- จบการศึกษาในเวลาที่กำหนด - ได้รับความรู้และทักษะเสริมการทำงาน - มีทักษะด้านการวิจัยมากขึ้น	เปิดได้ 1 ปี ยังไม่มี ผู้สำเร็จ
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ปกครอง	- มีทุนการศึกษา - ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิต	7.5-4-5 7.1-19
		ผู้ใช้บัณฑิต	- สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ดี - มีจิตสำนึกสาธารณะ - สื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้ดี	7.2-1 7.2-2 7.2-3
วิจัย	ลูกค้ำกลุ่มอื่น	ผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก	- งานวิจัยเสร็จตามแผน - ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่มีคุณภาพ	7.1-13 7.3-2-3
บริการวิชาการ	ลูกค้ำกลุ่มอื่น	ผู้อบรมหลักสูตร upskill/ reskill	- หลักสูตรตอบสนองความต้องการได้ - ได้ประกาศนียบัตรไปประกอบวิชาชีพ	7.2-4 7.1-6-7
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สถานพยาบาลต้นสังกัด	- ผู้เข้าอบรมนำทักษะต่างๆ ไปปฏิบัติงานได้ดี	7.2-9-10
		ชุมชนและสังคม	- นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้	7.4-20-23

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ภาพ P.1-10 บทบาทของผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่สำคัญ

ผู้ส่งมอบ / คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	
ผู้ส่งมอบ	บริษัทจำหน่ายคอมพิวเตอร์ / ทุนฝึกปฏิบัติ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติ / โปรแกรมสำเร็จรูป / ตำรา บริษัททรูรับจ้าง	การจัดส่งวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ตามพันธกิจ รับ-ส่งไปแหล่งฝึก	บริการหลังการขาย/ มีข้อมูลด้านวิชาการที่ทันสมัย/ ส่งมอบทันเวลา รับ-ส่งตรงเวลา ปลอดภัย
คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ / คณะวิทยาศาสตร์/คณะแพทยศาสตร์/คณะเภสัชศาสตร์/ คณะกายภาพบำบัด	สร้างกลุ่มวิชาและจัดการศึกษาทั่วไป/พื้นฐานวิชาชีพ/ วิชาเลือกเสรี/วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ อุดมศึกษาแห่งชาติ/การวัดและประเมินผล/ความรู้ที่นำไปใช้ในวิชาชีพ
	แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ได้แก่ ศกพ. สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ/ศกพ. ปัญญานันท์ภิกขุ ชลประทาน/รพ.นพ รัตนราชธานี/รพ.ศรีธัญญา/รพ. นครนายก/รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร/รพ.ชุมชน/รพ.สต.จังหวัดนครนายก และใกล้เคียง	- สอนภาคปฏิบัติ - จัดสภาพหอผู้ป่วย - ประเมินผู้เรียน - ร่วมสอนในโครงการบริการวิชาการ Reskill, Upskill	- มาตรฐานโรงพยาบาล (HA) - Preceptor มีคุณสมบัติที่สภาการพยาบาลกำหนด (ประสบการณ์ > 5 ปี ได้อบรมหลักสูตรด้านการสอน) - มีที่พักที่สะดวก และปลอดภัย
	ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุเอเชียเนอร์สซิ่งโฮม ศูนย์ฟื้นฟูโรคหลอดเลือดสมอง BRC ศูนย์ฟื้นฟูโรคหลอดเลือดสมอง ISHII ศูนย์ฟื้นฟูผู้สูงอายุ SkyCare Nursing Home	- ร่วมออกแบบหลักสูตร newskill และเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ	- หลักสูตรได้รับรองจากสภาการพยาบาล - Preceptor มีคุณสมบัติตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน การผลิตพยาบาลของคณะฯ คิดเป็นร้อยละ 1.4 ของการผลิตพยาบาลใหม่ทั้งประเทศต่อปีและได้รับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลในระดับสูงสุด (5 ปี) จากสถาบันทั่วประเทศ 103 แห่ง

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน Key changes (K) ดังนี้

K1) สังคมมีความต้องการผู้ดูแลสุขภาพที่มีความเชี่ยวชาญการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน เช่น ผู้สูงอายุที่มีโรคหลอดเลือดทางสมอง

K2) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้แบบ Online และโลกเสมือนจริง

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ คือ 1) แหล่งข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ และ CHE online 2) ข้อมูลคู่เทียบของสถาบันผลิตบัณฑิตชั้นนำเหมือนเป้าหมายคณะฯ ด้านคุณภาพจากระดับประเทศ ไปสู่ระดับอาเซียน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากเกณฑ์คุณภาพหลักสูตร AUN-QA โดยเปรียบเทียบในเรื่องสอบผ่านขั้นทะเบียน ใบประกอบวิชาชีพครั้งแรก และความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

คณะฯ กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ตามพันธกิจหลัก 3 ด้าน ดังภาพ P.2-1

ภาพ P.2-1 ผลการวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์
SC1 : การปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด	SA1 : หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีคุณภาพระดับอาเซียน สภาการพยาบาลรับรองคณะระดับสูงสุดและผล QS Rating: nursing specialty (Program Strength) 5 star	SOp1 : การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2565
SC2 : มหาวิทยาลัยมุ่งงานวิจัยเผยแพร่ระดับนานาชาติ	SA2 : Smart classroom/ Simulation lab ทันสมัย	
SC3 : ผู้ใช้บัณฑิตต้องการทักษะพยาบาลที่ปฏิบัติงานได้ทันทีและใส่ใจความเป็นมนุษย์	SA3 : อาจารย์มีศักยภาพด้านการดูแลชุมชนและผู้สูงอายุ	
SC4 : งบประมาณสนับสนุนภาครัฐลดลง	SA4 : คณะฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรภายนอกและชุมชน	
SC5 : จำนวนสถาบันการศึกษาพยาบาลมากขึ้นทำให้คณะฯ ขาดแคลนอาจารย์		

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะฯ พัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ระดับอาเซียน (AUN-QA) มีการประเมินภายในและรับการประเมินทุก 5 ปี พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการด้านการสอนตามมาตรฐาน UKPSF และพัฒนาคุณภาพการบริหารองค์กรด้วย PDSA cycle ใช้เครื่องมือ RCA

หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)

1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง

ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม คณะฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เดิมในปีการศึกษา 2561 คือ “เป็นสถาบันชั้นนำในระดับอาเซียน มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่มีปัญญาและความรอบรู้ด้านสุขภาพ” และได้เริ่มกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ ผลการประเมินความสำเร็จในปีการศึกษา 2563 แล้วพบว่าเมื่อเทียบกับสมรรถนะหลักทำให้โอกาสบรรลุวิสัยทัศน์ต้องใช้เวลามากกว่า 5 ปี จึงทบทวนร่วมกันระหว่าง คกก.ประจำคณะกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ทำให้มีแนวคิดการปรับวิสัยทัศน์ให้มีความเป็นไปได้ในการบรรลุในช่วงเวลาของทีมบริหารฯ ชุดปัจจุบัน จึงดำเนินการทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ ตามขั้นตอนดังนี้ ดังภาพ 1.1-1 และผู้บริหารระดับสูงได้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นต่อค่านิยม ดังภาพ 1.1-2

ภาพ 1.1-1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ขั้นตอน (ช่วงเวลา)	วิธีดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง ที่สำคัญ
1. ทบทวนวิสัยทัศน์ และค่านิยม (เมษายน)	1) จัดทำ SWOT analysis กำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมที่ต้องการใน 4 ปี ข้างหน้า 2) ประชุมทบทวนและปรับวิสัยทัศน์และค่านิยมตามสมรรถนะ คณะ และกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุวิสัยทัศน์ ครอบคลุมพันธกิจของคณะฯ (ภาพP.1-2)	- ผู้บริหารระดับสูง - คกก.ประจำคณะ
2. ประชาพิจารณ์ (เมษายน)	1) รับฟังความเห็นโดยปราศจากการขึ้นนำจากบุคลากรทุกคนในการประชุม meet the dean 2) นำผลการรับฟังจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ และ ค่านิยมใหม่ นำเสนอพิจารณารับรองจาก คกก.ประจำคณะ	- ผู้บริหารระดับสูง - บุคลากรทั้งหมด
3. ถ่ายทอด	1) เมื่อผ่านการรับรองแล้ว ถ่ายทอดให้กลุ่มต่างๆ (ภาพ 1.1-5) 2) กำหนด ผู้นำระดับสูงกำกับตัวชี้วัดและดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์	- ผู้บริหารระดับสูง

ภาพ 1.1-2 การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงตามค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ มศว

ค่านิยม	พฤติกรรมของคณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี
Caring	- กำกับให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลผู้เรียนปรับปรุงผลการเรียนให้สามารถจบการศึกษาตามแผนได้ - เปิดรับการติดต่อด้วยวิธีโทรศัพท์และ Line จากผู้เรียนและบุคลากรที่มีความเดือดร้อนตลอด 24 ชั่วโมง - เอื้ออาทรต่อสุขภาพของบุคลากรและครอบครัวโดยเฉพาะในภาวะฉุกเฉินหรือการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รุนแรง (ช่วงการแพร่ระบาดโควิด-19) - ติดตามและจัดหาปัจจัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทันเวลา
Accountability	- บริหารคณะให้พันธกิจบรรลุตามเป้าหมายและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น - มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบและกำกับงานตามแผนปฏิบัติการ - รับผิดชอบผลการบริหารและนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน
Relation ship	- สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อทีมบริหาร ให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีม และบุคลากร - สอนงานโดยสร้างการมีส่วนร่วมและกระตุ้นการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน - สร้างโอกาสให้ผู้รับผิดชอบแสดงความคิดเห็น ร่วมกันทบทวนผลงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
Ethic	- เป็นตัวอย่างของบุคลากร ในการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ - มีแนวทางตามหลักจริยธรรมที่ถูกต้อง - รักษาคำสัญญา และเปิดโอกาสให้บุคลากรตรวจสอบได้ตลอดเวลา

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม ดังภาพ 1.1-3 ดังนี้

ภาพ 1.1-3 แนวทางการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม

กฎหมายและจริยธรรม	การปฏิบัติตนของผู้บริหารระดับสูง	ผลลัพธ์
ธรรมาภิบาล	- ศึกษาแนวคิดและกำหนดแนวปฏิบัติให้บุคลากรตรวจสอบและประเมินผู้บริหารทุกปีจากบุคลากรภายในและหน่วยตรวจสอบภายใน - บริหารบุคลากรโดยไม่เลือกปฏิบัติ	7.4-4
การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	- ประกาศนโยบาย Honesty coding / No Gift policy และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากำกับ - สื่อสารให้บุคคลภายในและภายนอกทราบ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม / ความผิดเชิงจริยธรรม	7.4-5-6

ข. การสื่อสาร

ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารและสร้างความผูกพันโดยมีเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ดังภาพ 1.1-4 และ ผ่านช่องทางการสื่อสาร ดังภาพ 1.1-5

ภาพ 1.1-4 การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	สื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน
บุคลากรสายวิชาการ	- ใช้องค์ความรู้ของตนเองเพื่อปฏิบัติตามพันธกิจอาจารย์ ร่วมมือร่วมใจในการร่วมสร้างพยาบาลที่มีคุณลักษณะใส่ใจดูแลประชาชนด้วยความเอาใจใส่ผู้อื่น มีส่วนร่วมช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อส่วนรวม
บุคลากรสายปฏิบัติการ	- ให้บุคลากรเห็นคุณค่าตนเองที่ร่วมสนับสนุนการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการประชาชนด้านสุขภาพ
คู่ความร่วมมือ (คณะต่างๆ และแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ)	- ร่วมมือกับคณะฯ เพื่อผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพที่ใส่ใจดูแลประชาชนด้วยความเอาใจใส่ผู้อื่น มีส่วนร่วมช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อส่วนรวม
คู่ความร่วมมือ(หน่วยงานภาคเอกชน)	- ช่วยสนับสนุนคณะฯ ผลิตบุคลากรด้านสุขภาพทดแทนการขาดแคลนพยาบาลในการดูแลประชาชนด้วยความเอาใจใส่ผู้อื่น มีส่วนร่วมช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อส่วนรวม
ผู้เรียน	- ตัดสินใจไม่ผิดที่เลือกคณะพยาบาลศาสตร์ มศว เพราะมีหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ดูแลใกล้ชิด ใส่ใจเหมือนคนในครอบครัว
ผู้ส่งมอบ	- ส่งมอบสินค้า/บริการที่มีคุณภาพให้กับคณะฯ เพื่อสนับสนุนการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพที่ใส่ใจดูแลประชาชนด้วยความเอาใจใส่ผู้อื่น มีส่วนร่วมช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อส่วนรวม
ผู้ให้ทุนวิจัย	- คณะฯ จะผลิตงานวิจัยที่ถูกต้อง แม่นยำ เทียบตรงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
ผู้อบรมหลักสูตร upskill/reskill	- คณะฯ มุ่งมั่นจัดหลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้อบรม ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นสังคมเครือข่ายของบุคลากรด้านสาธารณสุข
สังคม	- คณะฯ ช่วยสร้างประโยชน์ให้สังคมด้านการสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ชุมชน	- ช่วยให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้านสุขภาพ เพราะคณะฯ จะไปสร้างเสริมชุมชนตามความต้องการและดูแลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

ภาพ 1.1-5 วิธีการสื่อสาร

ประเด็นการสื่อสาร	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ/ช่องทางสื่อสาร	ความถี่ (ครั้ง)	รูปแบบ	ผู้รับผิดชอบ
วิสัยทัศน์พันธกิจ	บุคลากร	- ประชุมชี้แจง - Video Wall	- 1 ปี - ตลอดเวลา	- สองทาง - ทางเดียว	ผู้บริหารระดับสูง

ประเด็นการสื่อสาร	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ/ช่องทางสื่อสาร	ความถี่ (ครั้ง)	รูปแบบ	ผู้รับผิดชอบ		
ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร		- Meet the Dean - ติดประกาศ - เว็บไซต์ - เฟสบุ๊ก	3ครั้ง/ปี ตลอดเวลา ตลอดเวลา ตลอดเวลา	สองทาง ทางเดียว ทางเดียว ทางเดียว			
	คู่ความร่วมมือ	- เว็บไซต์ - สัมมนาหลักสูตร	ตลอดเวลา 1 ครั้ง/ปี	ทางเดียว สองทาง			
	ผู้เรียน	- เว็บไซต์	ตลอดเวลา	ทางเดียว			
	ลูกค้ากลุ่มอื่น	- เว็บไซต์ - ปฐมนิเทศผู้อบรม	ตลอดเวลา เปิดอบรม	ทางเดียว สองทาง			
	ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย		- ปฐมนิเทศผู้เรียนใหม่ - สัมมนาหลักสูตร	1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี		สองทาง สองทาง	
แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ			บุคลากร	- ประชุมทำแผนกลยุทธ์ - เว็บไซต์ - ประชุม คกก.ประจำคณะ - Email - line	1 ครั้ง/ปี ตลอดเวลา 1 เดือน 4 ครั้ง/ปี ตลอดเวลา	สองทาง ทางเดียว สองทาง สองทาง สองทาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	การส่งเสริม จริยธรรม	บุคลากร	- Video Wall - ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	ทุกวัน 1/รายวิชา	ทางเดียว สองทาง	ผู้บริหาร ระดับสูง	
		คู่ความร่วมมือ	- ประชุม /Email /line	4/ปี	สองทาง		
		ผู้เรียน	- ปฐมนิเทศรายวิชา	ทุกครั้ง	สองทาง		
ลูกค้ากลุ่มอื่น		- เว็บไซต์	ตลอดเวลา	ทางเดียว			
ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย		- เว็บไซต์	ตลอดเวลา	ทางเดียว			
ผลการตัดสินใจ ที่สำคัญ	บุคลากร	- ประชุมกรรมการประจำ คณะ - line - Email/line/ โทรศัพท์	เมื่อเกิดเหตุการณ์	สองทาง	คณะกรรมการ การประจำ คณะฯ		
	คู่ความร่วมมือ	- Email / line/ โทรศัพท์					
ปรับปรุง กระบวนการ ทำงาน	บุคลากร	- ประชุม คกก.ต่างๆ - Email / line - ปรึกษาหารือ	4/ปี และเมื่อเกิด เหตุการณ์	สองทาง	ผู้บริหาร ระดับสูง		
	คู่ความร่วมมือ	- Email / line					
	สวัสดิการ/ความ เป็นอยู่	บุคลากร				- Meet the Dean - Email / line	4 /ปี และ เมื่อเกิดเหตุการณ์
ผู้เรียน		- line/โทรศัพท์					
			- SUPREME	1/เดือน	ทางเดียว	หัวหน้าวิชา	

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงมีกระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้คณะบรรลุนิเวศน์ ดังนี้ 1) จัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการเพื่อให้เห็นความเห็นอย่างอิสระและร่วมกันวางแผนจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามกระบวนการ (ภาพ 2.1-1) 2) กำหนดผู้รับผิดชอบของแต่ละสาขาวิชา/สำนัก ตามพันธกิจ 3) ดำเนินการให้โอกาสตัดสินใจออกแบวิธีการทำงานได้อย่างอิสระจัดทำแผนปฏิบัติการพร้อมทั้งคิดริเริ่มโครงการ/กิจกรรม ประเมินศักยภาพตนเองที่จะสนับสนุนให้บรรลุ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ นำเสนอต่อที่ประชุม คกก. ประจำคณะ เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นครอบคลุมการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ 4) กำกับติดตาม และสนับสนุน ให้คำปรึกษาผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน และระหว่างสาขาวิชา/สำนัก โดยสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการพัฒนาตาม พันธกิจหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านโปรแกรมสนับสนุนการสอนการดำเนินงานพัฒนาในงานหลัก และใช้ในกระบวนการประเมินบุคลากรโดยเป็นน้ำหนัก KPI ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 5) ประกาศชื่นชมและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากร ให้รางวัลตอบแทน และประกาศเกียรติคุณ เช่น ตีพิมพ์งานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ ได้รับการรับรองความเชี่ยวชาญด้านการสอน UKPSF และ 6) จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูง สร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในอนาคตด้วยการสื่อสารกับบุคลากรในคณะฯ ที่จะมุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี ชำนาญภาพทวนผลการดำเนินงานทุกพันธกิจ และปรับปรุงทุกปีอย่างต่อเนื่องแบบมีส่วนร่วม

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง หลังจากถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับสูงติดตามกำกับความก้าวหน้าการปฏิบัติงานผ่านช่องทางการสื่อสาร ดังภาพ 1.1-5 และให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลผ่านการประชุมคกก.ประจำคณะฯ ทุก 3 เดือน (ทุกไตรมาส) ในกรณีที่พบว่าผลการปฏิบัติงานบางเรื่องอาจมีความล่าช้า หรือมีความเสี่ยงที่จะไม่บรรลุเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ผู้บริหารระดับสูงจะให้คำปรึกษาและนำเข้าพิจารณาในคกก.ประจำคณะฯ ให้การสนับสนุนกำลังคน และ/หรือทรัพยากรที่จำเป็น ตัวอย่าง ปีการศึกษา 2564 มีการตั้งเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ด้านการผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม มีการกำหนดเป้าหมายให้สามารถเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต 2 หลักสูตรคือ การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ได้ในภาคการศึกษาต้นของปีการศึกษา 2565 ได้นำเข้าสู่การจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง และดำเนินการจัดการจนทำให้รับผู้เรียนได้เพิ่มขึ้นจนสามารถเปิดหลักสูตรได้ตามเป้าหมาย

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร คณบดีในฐานะหัวหน้าหน่วยงานกำหนดการกำกับดูแลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) รับผิดชอบต่อหน้าที่และบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ 2) รับผิดชอบต่อการบริหารงบประมาณ 3) กำกับความโปร่งใสและจริยธรรมทุกขั้นตอน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่การขออนุมัติโครงการ/การจัดซื้อ การตรวจสอบโครงการที่สอดคล้องตามแผนฯ การดำเนินการใช้งบประมาณโดยการมี คกก. ดำเนินงาน และตรวจสอบโปร่งใส สรุปเอกสารการใช้จ่ายเงินให้ฝ่ายการเงินตรวจสอบการประเมินผลผลิต และผลลัพธ์สรุปผลเทียบกับวัตถุประสงค์ รายงานผลต่องานแผนฯ รวบรวมผลเสนอในที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ สำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างรับประกันความโปร่งใสโดยกำหนดแนวปฏิบัติการจัดซื้อครอบคลุมกระบวนการอนุมัติแบบหลายระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีการควบคุมกำกับตาม

กระบวนการงาน ผู้ส่งมอบมีการประเมินตามหลักเรื่องความโปร่งใส โดยวิธีประเมินสมดุล 4 มิติ และ ITA 4) มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอก 5) มีกระบวนการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังภาพ 1.2-1

ภาพ 1.2-1 การกำกับดูแลองค์กร

เรื่อง	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ	วิธีกำกับ	ความถี่	นำผลประเมินไปใช้
ความรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูง	รองคณบดี/ ผช.คณบดี ที่เกี่ยวข้อง	คณบดี	-มอบหมาย และติดตามผลการดำเนินงาน -รายงานผลในที่ประชุม คกก. ประจำคณะฯ	ทุกเดือน	พัฒนาศักยภาพการบริหาร
กลยุทธ์	รองคณบดี/ ผช.คณบดี ที่เกี่ยวข้อง	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	ติดตามแผนปฏิบัติการ เสนอในที่ประชุม คกก. ประจำคณะ	ทุกไตรมาส	ควบคุมงบประมาณ การพัฒนาผลการดำเนินการ
การเงิน	งานการเงิน	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	แผนงบประมาณ	ทุกเดือน	ประสิทธิภาพการดำเนินการ
ความโปร่งใสในการดำเนินงาน	คณบดี	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	ประเมินคะแนน ITA และ รายงานต่อ คกก.ประจำคณะฯ	ทุกงาน	ความเชื่อมั่นการใช้งบประมาณ
ตรวจสอบภายใน	หัวหน้าสาขา/ หัวหน้าสำนัก	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ	รายงานผลการตรวจสอบ ภายในของมหาวิทยาลัย	2 ครั้ง/ปี	การจัดตั้งงบประมาณ

(2) การประเมินผลการดำเนินการ ประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเกณฑ์และวิธีประเมินภาระงาน ดังภาพ 1.2-2

ภาพ 1.2-2 การประเมินผลการดำเนินการ

ผู้ประเมิน	ผู้ถูกประเมิน	Performance criteria (KPI)	วิธีการประเมิน	ความถี่	นำผลการประเมินไปใช้
อธิการบดี	คณบดี	เกณฑ์การประเมินผลการบรรลุค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะในระดับหัวหน้าส่วนงาน	กำกับการณ์ปฏิบัติตามข้อตกลงการปฏิบัติงานและแผนการบริหารและพัฒนาคณะของคณบดีต่ออธิการบดีและกรรมการประเมินผล	1 ครั้ง/ปี	บริหารองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะและเป้าหมายตามข้อตกลง
คณบดี	-รองคณบดี -ผู้ช่วยคณบดี -หัวหน้าสาขาวิชา -ผอ.สนง.	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร	- แบบบันทึกภาระงาน - แบบ IDP-1 , IDP-3	2 ครั้ง/ปี	-นำองค์กร -ปรับปรุงประสิทธิภาพงาน -ปรับเงินเดือน
รองคณบดี ผอ.สนง.	หัวหน้างาน	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะหลักใน	- แบบบันทึกข้อตกลงและประเมินผลสัมฤทธิ์ - แบบบันทึกภาระงาน	2 ครั้ง/ปี	-ปรับปรุงประสิทธิภาพงาน -ปรับเงินเดือน
หัวหน้างาน	บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะหลักใน			

ผู้ประเมิน	ผู้ถูกประเมิน	Performance criteria (KPI)	วิธีการประเมิน	ความถี่	นำผลการประเมินไปใช้
หัวหน้าสาขา	บุคลากรกลุ่มวิชาการ	การปฏิบัติงานระดับผู้ปฏิบัติงาน	- แบบ IDP-1, IDP-3 - แบบบันทึกข้อตกลงและประเมินผลสัมฤทธิ์		

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

ด้านการบริหาร โดยผู้บริหารระดับสูงมีการกำกับดูแล ดังนี้ 1) กำหนดแนวปฏิบัติให้ทุกพันธกิจต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังภาพ P.1-8 เปิดโอกาสให้บุคลากรตรวจสอบและประเมินผู้บริหารทุกปี จากบุคลากรภายในและหน่วยตรวจสอบภายใน ในกรณีที่บุคคลภายในและภายนอกพบพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติให้มีระบบและช่องทางร้องเรียนผู้บริหารได้ทั้งทางโทรศัพท์ สายตรง การเข้าช่องทางผ่านเว็บไซต์ 2) นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากำกับและสื่อสารให้บุคคลภายในและภายนอกทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม/ความผิดเชิงจริยธรรม /กำหนด code conduct Scenario /ยกตัวอย่าง ให้เสนอในที่ประชุม และบันทึกเป็นเอกสารให้ศึกษา 3) วิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงทันเวลา มาตรฐานการศึกษาและวิจัย นโยบาย ESG/BCG/SDGs ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างโปร่งใส การปรับปรุงคุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของ SHs เน้นการบริหารที่ไม่ทำให้สาธารณชนเกิดความกังวลด้วยการใช้หลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ ออกไปดูแลสุขภาพประชาชน มีรองคณบดีของแต่ละพันธกิจเป็นผู้รับผิดชอบหลักและมอบหมายการปฏิบัติลงไปตามลำดับ กำกับงานบริหารการเงิน และ พัสดุ สารสนเทศ และ อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังภาพ P.1-8 เพื่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ มีความปลอดภัยใช้อาคารสถานที่ มีมาตรการจัดการกรณีการเกิดอัคคีภัย และมีระบบการจัดซื้อจัดจ้างยานพาหนะ การทำประกันภัยรถยนต์ รวมทั้งการปฏิบัติตามประกาศ การป้องกันการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 และการจัดการอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การดำเนินการเพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมในกระบวนการจัดการกำจัดขยะติดเชื้อจากการฝึกปฏิบัติ LRC โดยจัดซื้อถุงแดงในการจัดเก็บและประสานกับ ศกพ.เพื่อดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ.2545

ด้านการผลิตบัณฑิต ให้ได้มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี/โท สาขาพยาบาลศาสตร์ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ การรับรองหลักสูตรตาม AUNQA และการรับรองสถาบันการศึกษา

ด้านการวิจัย กำหนดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัยและจริยธรรมการทำวิจัยในคน

ด้านการบริการวิชาการ โดยจัดอบรมให้ผู้อบรมผ่านมาตรฐานตามประกาศสภาการพยาบาลหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิบัตร ที่แสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาพยาบาลศาสตร์ ส่วนการบริการชุมชนต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนก่อนจัดกิจกรรมทุกครั้ง

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติตามประกาศจรรยาบรรณวิชาชีพ ของคณะพยาบาลศาสตร์ (คู่มือและประกาศจรรยาบรรณวิชาชีพของคณะพยาบาลศาสตร์ มศว) ให้บุคลากร นิสิต และลูกค้ำกลุ่มอื่นถือปฏิบัติ ดังนี้ 1) การผลิตบัณฑิต

โดยบูรณาการกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล 2) การบริหารและปฏิบัติงาน บูรณาการกับการปฏิบัติงานประจำวันทุกงาน 3) ยกย่อง ผู้ที่แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพบผลการประเมินที่ขัดต่อคุณธรรมและจริยธรรม คณะกำหนดแนวทางแก้ไข 3 ขั้นตอน คือ 1) ตักเตือน และทำความเข้าใจแนวปฏิบัติ 2) ตัดคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลทุก 6 เดือน และ 3) แต่งตั้ง คกก.สอบข้อเท็จจริงกรณีที่มีผลกระทบร้ายแรง และภาพลักษณ์ของคณะฯ และเสนอต่อมหาวิทยาลัยตามระเบียบต่อไป

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม ผู้บริหารระดับสูงกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ “ลดคาร์บอนฟุตพริ้น” การสร้างประโยชน์ให้สังคม” ดำเนินงานกำกับติดตามให้บรรลุเป้าหมาย ดังภาพ 1.2-3

ภาพ 1.2-3 สร้างความผาสุกของสังคม

ประเภท	กลยุทธ์	การปฏิบัติการประจำวัน	ผลลัพธ์
1.ลดมลภาวะสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบโดย ผอ.สนง.คณบดี	ลดคาร์บอนฟุตพริ้น ปีละ 5 tCO2eq	1. ประหยัดพลังงาน จัดการเปลี่ยนหลอดไฟให้เป็นหลอดไฟ LED ที่มีขนาดไปพอเหมาะ ถอดปลั๊กไฟอุปกรณ์ไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิดเมื่อไม่ใช้งาน	7.4-18
		2. ประหยัดน้ำมัน ดำเนินการ 1) มีแนวปฏิบัติในการใช้ยานพาหนะอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยยึดหลัก “งานสำเร็จตามเป้าหมายและถึงปลายทางอย่างปลอดภัย” ครอบคลุมการสื่อสารตารางการใช้รถ การเตรียมความพร้อมของพนักงานขับรถ ยานพาหนะ ศึกษาเส้นทางสั้นและไม่ติดขัด อุปกรณ์และเงิน รวมทั้งการบำรุงรักษาสมรรถนะยานพาหนะตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัย 2) ปรับพฤติกรรมใช้รถมหาวิทยาลัยเดินทางไปประชุมหรือติดต่อประสานงานระหว่างวิทยาเขตประสานมิตรกับองค์กรฯ กรณีเดินทางน้อยกว่า 3 คน	7.4-19
		3. ลดการใช้กระดาษ ตั้งแต่ ปี 2560 ประกาศนโยบายลดการใช้กระดาษทุกประเภทกำหนดแนวปฏิบัติทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในทุกงานด้วยการใช้ digital document ต่อยอดจากการทดลองลดการใช้กระดาษ ในงานบริการการศึกษาที่มีการใช้กระดาษมากที่สุด ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับความต้องการของนิสิตที่ต้องการเอกสารประกอบการสอนในรูปแบบ digital เนื่องจากสะดวกในการเข้าถึงทุกที่ทุกเวลา	7.1-16 7.4-16-17
2. การสร้างประโยชน์สังคมโดยรวม รับผิดชอบโดย ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและ บริการวิชาการ	เสริมสร้างสุขภาพแก่ ประชาชนมุ่งเป้า SDG3	โครงการบริการวิชาการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร มศว และประชาชน จำนวน 500 คน ใน จ.นครนายก ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ผู้เข้ารับการอบรมได้เสริมสร้างความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง และครอบครัว และในชุมชนได้	7.4-21

(2) การสนับสนุนชุมชน คณะฯ กำหนดชุมชนเป็น 3 ประเภท มอบหมายผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ โดยมีการกำหนดพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินการ ดังภาพ 1.2-5

ภาพ 1.2-4 การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนที่สำคัญ

ประเภทชุมชน	วิธีการกำหนดชุมชน	สิ่งที่ชุมชนต้องการสนับสนุน	ผลลัพธ์
ชุมชนพื้นที่	เป็นพื้นที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องของมหาวิทยาลัย	โครงการองค์กรสีเขียว คณะฯ ทำโครงการบริการวิชาการร่วมกับอีก 6 คณะของ มศว เพื่อพัฒนาเครือข่ายองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบในอำเภอองค์กรฯ จังหวัดนครนายก มีระยะเวลาดำเนินงานแบบต่อเนื่อง ระยะ 3 ปี (2565-2567) โดยปี 2565 เป็นกิจกรรมประเมินภาวะสุขภาพประชากร 3 กลุ่ม ครอบคลุม “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพระสงฆ์ และกลุ่มเด็กวัยเรียน เนื่องจากเป็นกิจกรรมระยะแรก ผลลัพธ์ตัวชี้วัดคือกลุ่มเป้าหมาย 100 คนได้รับการประเมินภาวะสุขภาพ (ผลลัพธ์) และสามารถสร้างเครือข่ายสุขภาพทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย (7.4-20) ถึงแม้ว่าโครงการนี้จะบรรลุแค่ 2 กลุ่มคือ พระสงฆ์ และเด็กวัยเรียน คณะฯ ได้ถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงวิธีการเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุให้มากขึ้นในการดำเนินการในปีที่ 2	7.4-20
ชุมชนวิชาชีพ	สภาการพยาบาล กำหนดมาตรฐานครูที่เลี้ยงที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึก	โครงการเสริมทักษะพยาบาลที่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ 5 วัน (Upskill) ทุกปีเพื่อเสริมทักษะด้านการสอนภาคปฏิบัติการสื่อสาร การพัฒนา และประเมินผลผู้เรียน เพื่อร่วมสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพ และเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพ	7.4-22
ชุมชนขยายโอกาส	เป็นพื้นที่ของกลุ่มเป้าหมายที่มีการเลี้ยงด้วยนมแม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ WHO กำหนด	โครงการส่งเสริมนมแม่เพื่อสุขภาพเด็กปฐมวัย ในชุมชนตำบลพระอาจารย์ อำเภอองค์กรฯ จังหวัดนครนายก โดยพัฒนาอสม.เป็นแกนนำนมแม่ เพื่อให้ความรู้กับหญิงวัยเจริญพันธุ์ในการดูแล โดยคณะฯ กำหนดเป็น KPI ระดับบุคคลของบุคลากร	7.4-23

หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีงานนโยบายและแผน เป็นหน่วยสนับสนุน กำหนดให้แผนกลยุทธ์มีกรอบระยะยาว 4 ปี และระยะสั้น 1 ปี แผนกลยุทธ์มีขั้นตอน 1-3 ดังภาพ 2.1.1 มีการทบทวนต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับจากการประเมินผลกระบวนการวางแผนในปี 2563 การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและการจัดสรรทรัพยากรยังไม่ชัดเจน ทำให้ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายจึงเพิ่มขั้นตอนที่ 6-8 ตั้งแต่ปี 2564 และในปีงบประมาณ 2566 มีการเปลี่ยนช่วงเวลาจัดสรรงบประมาณเป็นเดือนพฤษภาคม จึงเริ่มขั้นตอนที่ 1 เร็วขึ้น 2 เดือน

ภาพ 2.1-1 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และความเชื่อมโยงในการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

ขั้นตอน (ช่วงเวลา)	วิธีดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง ที่สำคัญ
1. ประเมิน สภาพแวดล้อม 2.1ก(1) (เม.ย.)	1) รวบรวมสารสนเทศจากรายงานการจัดการเรียนการสอน ผู้ใช้บัณฑิต ลูกค้ำกลุ่มอื่นและคู่ความร่วมมือ 2) ผลการดำเนินงานของปีก่อน การเปรียบเทียบกับคู่เทียบนำมาจัดทำ SWOT analysis	- ผู้บริหารระดับสูง - อาจารย์รับผิดชอบ หลักสูตร
2. ทบทวน วิสัยทัศน์/ ค่านิยม 1.1ก.(1) (เม.ย.)	1) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดสำคัญของ วิสัยทัศน์ 2) ทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กรและกำหนดพฤติกรรมที่พึง ประสงค์	- ผู้บริหารระดับสูง - บุคลากรทั้งหมด
3. กำหนดกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ 2.1ก. (เม.ย.)	1) วิเคราะห์ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์โดย ระดมความคิด จากบุคลากรทั้งหมด ใช้ TOWS Matrix วิเคราะห์และตัดสินใจเลือกกล ยุทธ์ 2) กำหนดเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และกรอบเวลา 3) วิเคราะห์ระบบงานและสมรรถนะหลัก 4) พิจารณารับรองแผนกลยุทธ์ใน การประชุมคกก.ประจำคณะฯ	- ผู้บริหารระดับสูง - คกก.ประจำคณะฯ - บุคลากรทั้งหมด
4. จัดทำแผน ปฏิบัติการ 2.2 ก.(1) (เม.ย.)	1) นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์มากำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาว 2) กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ 3) วิพากษ์โครงการ ริเริ่มและจัดอันดับความสำคัญจากบุคลากรทั้งหมดฯ	- คกก.ประจำคณะฯ - บุคลากรทั้งหมด
5. จัดสรร ทรัพยากร 2.2 ก.(3) และเตรียม บุคลากร 2.2ก.(4) (พ.ค.)	1) จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนตามแผนปฏิบัติการ 2) จัดทำแผนการ ใช้ห้องเรียน อุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) จัดทำแผนครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง 4) ทำแผนบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติตามแผน	- รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ - คกก.ประจำคณะฯ
6. ถ่ายทอดสู่การ ปฏิบัติตามแผน 2.2ก.(2) (ส.ค.)	1) สื่อสารแผนปฏิบัติการโดยจัดประชุมสร้างความเข้าใจ 2) ถ่ายทอด ตัวชี้วัดระดับบุคคลตามโครงสร้างองค์กรตามลำดับชั้น 3) ถ่ายทอดตัวชี้วัด ระดับทีมผ่านการประชุมคกก.ดำเนินงานต่างๆ 4) ถ่ายทอดไปสู่ความ ร่วมมือและผู้ส่งมอบโดยกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ (TOR)	- ผู้บริหารระดับสูง - คกก.ดำเนินงานชุด ต่างๆ - คกก. TOR
7. ติดตามผล 4.1 ก.(1) (ทุก 3 เดือน และวาระพิเศษ)	1) กำกับการปฏิบัติงานตามไตรมาส 2) ผู้ปฏิบัติรายงานปัญหาเมื่อมี เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงได้ทุกเดือนเพื่อขอคำชี้แนะจากคกก.ประจำคณะฯ	- ผู้บริหารระดับสูง - คกก.ประจำคณะฯ
8. ประเมินผล และปรับแผน 4.1 ค.(2) (มิ.ย.)	1) วิเคราะห์และทบทวนความสำเร็จของแผนปฏิบัติการที่นำไปสู่การ บรรลุ/ ไม่บรรลุเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ 2) ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ตาม วงรอบปี	- ผู้บริหารระดับสูง - คกก.ประจำคณะฯ

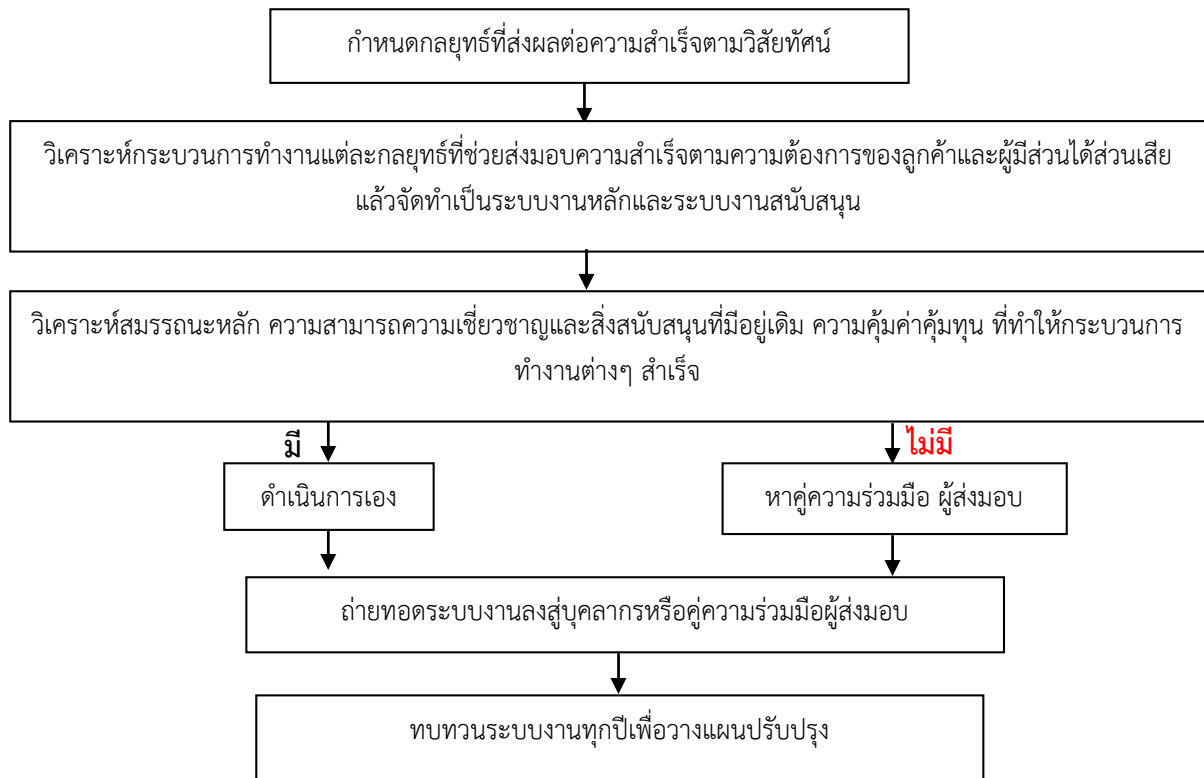
(2) นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 ดังภาพ 2.1-1 ผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี รับฟังทุกความคิดเห็นโดยปราศจากการชี้นำ และร่วมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์หาโอกาสเชิงกลยุทธ์และนำมากำหนดกลยุทธ์ใหม่ที่จะสร้างโอกาสในการแข่งขันและสร้างความเข้มแข็งของคณะฯ ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ พัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรพนักงานให้การดูแล (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2566) ปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของสภาการพยาบาล

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ได้นำข้อมูลสารสนเทศ มาวิเคราะห์ เป็นความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ดังภาพ 2.1-2

ภาพ 2.1-2 สารสนเทศที่สำคัญ วิธีการรวบรวมและการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์

ข้อมูล (ช่วงเวลา)	วิธีการรวบรวม (ผู้รวบรวม)	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาเป็น สารสนเทศ (ผู้วิเคราะห์)
ด้านการผลิตบัณฑิต - ผลสอบผ่านการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ รอบแรก (กรกฎาคม)	- รายงานผลสอบผ่านการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ รอบแรก ย้อนหลัง 5 ปี - ผลสอบฯ ของคู่แข่ง (หัวหน้างานบริการการศึกษา)	- วิเคราะห์แนวโน้มเปรียบเทียบผลกับคู่แข่ง - จัดทำ RCA (รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย)
- ความพึงพอใจและความต้องการใหม่ๆ ของผู้ใช้บัณฑิต (ธันวาคม)	- สืบค้นจากผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต - ประชุมสัมมนาร่วมกับคู่ความร่วมมือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หัวหน้างานบริการการศึกษา)	- วิเคราะห์แนวโน้มโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย)
- ความพึงพอใจต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (พฤษภาคม และธันวาคม)	- ผลประเมินรายวิชาหลังการเรียนการสอน - ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากนิสิต - ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากบุคลากร (หัวหน้างานบริการการศึกษา)	- วิเคราะห์แนวโน้ม (ประธานกรรมการรับผิดชอบหลักสูตร)
- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและนโยบายของชาติต่อการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ (มิถุนายน)	- รวบรวมข้อมูลจากเว็บไซต์ของกระทรวงอุดมศึกษาฯ กระทรวงสาธารณสุข และสภาการพยาบาล (หัวหน้างานบริการการศึกษา)	- วิเคราะห์ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย และประธานหลักสูตร)
ด้านการวิจัย - ความพึงพอใจของผู้ให้ทุน - จำนวนงานวิจัยตีพิมพ์ - นโยบายของชาติ - นโยบายของมหาวิทยาลัย (สิงหาคม)	- สืบค้นความพึงพอใจของผู้ให้ทุน - รายงานติดตามผลงานวิจัยของผู้รับทุน - รายงานรูปแบบและสถิติที่ใช้ในการวิจัยย้อนหลัง 5 ปี (สายปฏิบัติการงานวิจัย)	- วิเคราะห์แนวโน้มผลการดำเนินงาน - วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและทิศทางการดำเนินงานในอนาคตของแหล่งทุน (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย)
ด้านบริการวิชาการ - จำนวนผู้เข้าอบรม - ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม - ความพึงพอใจผู้ใช้ผู้อบรม (1 เดือนหลังสิ้นสุดโครงการอบรม)	- จำนวนผู้อบรมในโครงการบริการวิชาการ แต่และโครงการย้อนหลัง 5 ปี - แบบสอบถามความพึงพอใจ (สายปฏิบัติการงานบริการวิชาการ)	- วิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลการดำเนินงาน (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ)
ด้านบุคลากร - อัตรากำลังและขีดความสามารถ - ทิศทางความต้องการอาจารย์ - มีทักษะด้าน technology digital - ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (สิงหาคม)	- ข้อมูลอัตรากำลัง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี competency gap - เทคโนโลยีที่นำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามพันธกิจ - แบบสำรวจ (หัวหน้างานบริหารและธุรการ)	- วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ - วิเคราะห์แนวโน้มความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ และผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี)
ด้านการเงินงบประมาณ - งบประมาณรายได้ต่อปี - ความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี (สิงหาคม)	- ผลการใช้งบประมาณ ย้อนหลัง 5 ปี - รายงานการเงินที่ได้จากการบริการวิชาการ - ข้อมูลผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ของปีงบประมาณที่ผ่านมา (หัวหน้างานคลังและพัสดุ)	- วิเคราะห์แนวโน้มงบประมาณ - วิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลการดำเนินงาน (รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ)

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก ในขั้นตอนที่ 3 ตาม ดังภาพ 2.1-1 ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจดำเนินการ ดังภาพ 2.1-3 และกำหนดระบบและกระบวนการทำงานที่สำคัญตามพันธกิจ ดังภาพ 6.1-4



ภาพ 2.1-3 วิธีการตัดสินใจในการจัดระบบงานและกระบวนการสำคัญของคณะฯ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ดำเนินการโดย คกก.ประจำคณะฯ และวิพากษ์จากบุคลากรทุกระดับในการประชุมโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปี วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังภาพ 2.2-1

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ กับมหาวิทยาลัยร่วมกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและโอกาสความสำเร็จที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดของคณะฯ เช่น ใช้ความได้เปรียบด้านความต้องการพยาบาลของประเทศกับชื่อเสียงของคณะฯ ประกอบกับสมรรถนะหลักในด้านการให้บริการวิชาการแก่วิชาชีพที่หลากหลายมาจัดทำวัตถุประสงค์ด้านการสร้างรายได้เพื่อการพึ่งตนเองของคณะฯ จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการจตุรัสระบบประมาณรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐ) มีการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการริเริ่มและมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การกำหนดกรอบเวลาบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์แบ่งเป็นระยะยาวคือ 4 ปีงบประมาณ และระยะสั้นคือ 1 ปีงบประมาณ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ ร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการเริ่มในขั้นตอนที่ 4 ดังภาพ 2.1-1 โดยแผนปฏิบัติการที่สำคัญและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังภาพ 2.2-1

ภาพ 2.2-1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565- 2568 และระยะสั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าประสงค์/ผลลัพธ์	ผลการ วิเคราะห์	แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (LT) ระยะสั้น (ST)	ตัวชี้วัด	ค่าคาดการณ์				ผลลัพธ์	แผนด้าน บุคลากร
				65	66	67	68		
1. ยกกระดับคุณภาพบัณฑิตให้อยู่ ในกลุ่มนำของประเทศ/ 1) ร้อยละบัณฑิตสอบผ่านการ วัดความรู้เพื่อขอรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครั้งแรก ไม่น้อยกว่า 80/ดงภาพ 7.1-1 2) คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการ ปฏิบัติวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 4.0/ ดงภาพ 7.2-1 3) คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะสื่อสารไม่ น้อยกว่า 4.0/ดงภาพ 7.2-3	SA1,2 K2 CC1	1.1 ประชาสัมพันธ์หลักสูตร โดยใช้ภาพลักษณ์ของการ รับรองสถาบันที่ได้ (LT)	1.1-1 สัดส่วนผู้สมัครต่อจำนวนรับ 1 คนใน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	≥10	≥10	≥10	≥10	7.5-9(6)	1. บุคลากรสาย วิชาการมีศักยภาพ การสอน และ วิชาชีพ (ST) 2. บุคลากรสาย ปฏิบัติการมีทักษะ งานตามหน้าที่และ IT skills (ST)
		1.2 ยกกระดับคุณภาพ หลักสูตรให้ผ่าน AUNQA 5 Score ในทุกเกณฑ์ (LT)	1.2-1 ร้อยละตัวชี้วัดเกณฑ์ AUN-QA ที่คะแนนไม่ถึงระดับ 5 ได้ปรับปรุง	4.0	14.0	4.0	4.0	7.2-9	
		1.3 เสริมสมรรถนะนิสิตตาม ชั้นปีและเพิ่มความสามารถใน การสอบวัดความรู้รายวิชาชีพ ตามที่สภาการพยาบาล กำหนด (LT)	1.2-2 คะแนนความพึงพอใจของผู้เรียน ป.ตรี ต่อการจัดการเรียนรู้ในวิชาทฤษฎี	85	85	90	90	7.1-8	
		1.4 พัฒนาการเรียนการสอน active learning (LT)	1.3-1 ร้อยละผู้เรียน ป.ตรี สอบผ่านสมรรถนะ รายชั้นปีรอบแรก	95	95	95	95	7.1-3	
		1.5 เพิ่มโอกาสการพัฒนา ทักษะนอกหลักสูตร (LT)	1.3-2 ร้อยละผู้เรียน ป.ตรี สำเร็จการศึกษา ตามแผน	4	4	4	4	7.2-5	
2. พัฒนาพฤติกรรมจิตสำนึก สาธารณะ/ 1) ความพึงพอใจผู้ใช้ บัณฑิตด้านจิตสำนึกสาธารณะ ไม่น้อยกว่า 4.5/ดงภาพ 7.2-2	SC3 CC2	2.1 พัฒนาเอกลักษณ์นิสิตให้ มีจิตสำนึกสาธารณะ (LT)	1.3-3 คะแนนความพึงพอใจผู้เรียน ป.ตรี ต่อสิ่งสนับสนุน	90	90	90	90	7.3-9	3. แผนสนับสนุน การปฏิบัติ พฤติกรรมจิตสำนึก สาธารณะ (ST)
			1.4-1 ร้อยละบุคลากรวิชาการที่มีคะแนน สมรรถนะมากกว่า 90	8	8	8	8	7.1-10	
			1.4-2 จำนวนรายวิชาออนไลน์ที่ใช้ขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครบทุกวิชา	4	4	4	4	7.2-7	
			1.5-1 คะแนนความพึงพอใจของผู้เรียนต่อ กิจกรรมเสริมนอกหลักสูตร						
			2.1 คะแนนความพึงพอใจของแหล่งฝึกต่อ จิตสำนึกสาธารณะของผู้เรียน ป.ตรี (คะแนนเต็ม 3)	2.5	2.5	2.5	2.5	7.1-11	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าประสงค์/ผลลัพธ์	ผลการ วิเคราะห์	แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (LT) ระยะสั้น (ST)	ตัวชี้วัด	ค่าคาดการณ์				ผลลัพธ์	แผนด้าน บุคลากร
				65	66	67	68		
3. พัฒนาหลักสูตรตอบสนอง ความต้องการสังคม/1) ร้อยละ ของหลักสูตรที่มีการบูรณาการ กับการทำงาน ร้อยละ 100/ ดังภาพ 7.1-12	SA3, SOp1, K1 CC3	3.1 ปรับปรุงหลักสูตรอบรม ระยะสั้นเดิมและเพิ่ม หลักสูตรใหม่ตามต้องการของ สังคม (ST)	3.1 จำนวนหลักสูตร reskill-upskill ที่สภา การพยาบาลรับรองเป็นไปตามแผน 3.2 ร้อยละของผู้อบรมมีความพึงพอใจต่อการ จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับดีขึ้น	- 80	1 100	- 100	- 100	7.4-10 7.2-9-10	4. แผนการจัด อัตรากำลังระยะสั้น (ST) และระยะยาว (LT)
4. สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับ นานาชาติ/ 1) จำนวนวิจัยที่ตีพิมพ์ ในระดับ SCOPUS ไม่น้อยกว่า 4 เรื่อง/ดังภาพ7.3-3	SC2 CC1	4.1 สนับสนุนการวิจัยที่ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยและ นโยบายรัฐ (LT)	4.1 จำนวนวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติและ นานาชาติ 4.2 จำนวนเงินทุนสนับสนุนวิจัยภายนอก (ล้านบาท)	12 1.0	12 1.0	12 1.0	12 1.0	7.3-2-3 7.5-6	5. พัฒนาทักษะ การวิจัยและสถิติ ขั้นสูง (ST)
5. สนับสนุนความเข้มแข็งของ สังคม/ชุมชน/ 1) ร้อยละ ความสำเร็จของโครงการที่ สนับสนุนความผาสุกของสังคม และการสนับสนุนชุมชนตาม SDGs ร้อยละ 80/ ดังภาพ7.4-24	SA4 CC3	5.1 สร้างคณะฯให้เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม (LT) 5.2 ใช้สมรรถนะหลักด้าน การบริการพยาบาลแก่ชุมชน และสังคมตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดของ SDGs3 (LT)	5.1 ร้อยละตัวชี้วัดความสำเร็จของการลดการ ใช้พลังงานจากไฟฟ้า น้ำมัน และกระดาษ 5.2-1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายในชุมชนได้รับการ ประเมินภาวะสุขภาพ (good health and well-being)	75 300	75 50	75 -	75 -	7.4-16-19 7.4-20	6. แผนพัฒนา ทักษะการ ประเมินผลตาม ตัวชี้วัดของ SDGs (ST)
6. เพิ่มเงินรายได้จากการบริการ วิชาการ/1)รายรับจากการบริการ วิชาการไม่น้อยกว่า 3 ล้านบาท/ ดังภาพ 7.5-8	SC4 CC3	6.1 จัดหลักสูตรบริการ วิชาการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม (LT)	6.1-1 จำนวนผู้อบรมหลักสูตรเวชปฏิบัติทั่วไป 6.1-2 จำนวนผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล 6.1-3 จำนวนผู้อบรมฟื้นฟูวิชาการ 6.1-4 ร้อยละผู้อบรมพึงพอใจในระดับดีขึ้น 6.1-5 จำนวนหลักสูตรบริการวิชาการที่สร้าง รายได้	80 50 200 85 3	80 50 200 85 3	80 60 200 85 3	80 60 200 85 4	7.5-9(3) 7.5-9(4) 7.5-9(5) 7.2-4 7.4-10	7. พัฒนาอาจารย์ให้ มีคุณสมบัติเป็น อาจารย์รับผิดชอบ โครงการบริการ วิชาการ (LT)
7. มีการบริหารจัดการองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ/	SC1	7.1 แผนการพัฒนาองค์กร โดยใช้เครื่องมือ PDSA (LT)	7.1 คะแนนความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ผู้บริหารระดับสูงด้านพฤติกรรมสอดคล้อง ตามค่านิยม	4	4	4	4	7.4-1	8. แนวคิดการ พัฒนางานด้วย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าประสงค์/ผลลัพธ์	ผลการ วิเคราะห์	แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (LT) ระยะสั้น (ST)	ตัวชี้วัด	ค่าคาดการณ์				ผลลัพธ์	แผนด้าน บุคลากร		
				65	66	67	68				
1) ร้อยละตัวชี้วัดวิสัยทัศน์บรรลุ เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 80/ ดั่งภาพ 7.5-11 2) ผลการประเมินรับรองสถาบัน ระดับสูงสุด (5 ปี)/ดั่งภาพ7.4-13			7.2 คะแนนความคิดเห็นบุคลากรต่อผู้บริหาร ระดับสูงในการดำเนินงานให้เกิดการบรรลุ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจของคณะฯ	4	4	4	4	7.4-2	กระบวนการ PDSA (ST)		
			7.3 ร้อยละตัวชี้วัดของแผนจัดการความเสี่ยง บรรลุเป้าหมาย	80	80	80	80	7.4-6			
8. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร/ 1) คะแนนความผูกพันบุคลากร ไม่น้อยกว่า 4.0/ ดั่งภาพ 7.3-17 2) ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร สายวิชาการและสายปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 95/ ดั่งภาพ 7.3-7-8 3) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับไม่น้อยกว่า 3.5/ ดั่งภาพ 7.3-16(1-2)	SC5	8.1 แผนสนับสนุนการพัฒนา ค่านิยมองค์กรให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร(LT)	8.1 ร้อยละบุคลากรมีคะแนนสมรรถนะ มากกว่าร้อยละ 90	90	90	90	90	7.3-9-10	9. แผน ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (LT)		
			8.2-1 จำนวนบุคลากรวิชาการที่ได้รับรอง UKPSF	2	2	2	2	7.3-1			
			8.2-2 ร้อยละบุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการ	35	35	35	40	7.3-4			
			8.2-3 จำนวนบุคลากรปฏิบัติการที่ได้ระดับ ชำนาญการขึ้นไป	5	5	5	5	7.3-5			
		8.2 แผนการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (LT)	8.2-4 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล หรือเป็น ที่ยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	5	5	5	5	7.3-11			
			8.3 สร้างสุขภาวะทางร่างกาย และจิตใจ(LT)	8.3-1 ร้อยละของอุปกรณ์สำนักงานที่ สนับสนุนการทำงานต่อบุคลากร	100	100	100	100		7.3- 16(3)	
				8.3-2 จำนวนอุบัติเหตุและจุดชำรุดของระบบ ไฟฟ้าที่ไม่ได้รับการแก้ไข	0	0	0	0		7.3- 16(4)	
		8.4 แผนพัฒนาอัตรากำลัง สายวิชาการให้เป็นไปตาม เกณฑ์ปริญญาเอก(LT)			8.3-3 ร้อยละบุคลากรได้รับวัดขึ้นตาม ข้อกำหนดกระทรวง สธ.	100	100	100		100	7.1-19
					8.4-1 ร้อยละบุคลากรวิชาการปริญญาโท ศึกษาต่อปริญญาเอกภายใน 3 ปีหลังบรรจุ	90	90	90		90	7.3-19
					8.4-2 ร้อยละบุคลากรวิชาการวุฒิป.เอก	55	60	60		65	7.3-14

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ แผนปฏิบัติการของคณะมีผู้บริหารระดับสูงกำกับทุกแผน นำไปใช้โดยถ่ายทอดแผนในขั้นตอนที่ 6 ดังภาพ 2.1-1 เพื่อให้บุคคลและทีมรับผิดชอบดำเนินกิจกรรม/โครงการผลการดำเนินงานเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งการประเมินผลส่วนบุคคลและการประเมินเป็นทีม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้บรรลุค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ส่วนการถ่ายทอดแผนไปยังคู่ความร่วมมือใช้การทำบันทึกข้อตกลงและการประชุมร่วมกัน ส่วนถ่ายทอดไปสู่ผู้ส่งมอบใช้การกำหนดรายการคุณลักษณะเฉพาะ ปีงบประมาณ 2566 ปรับปรุงกระบวนการเนื่องจากผลลัพธ์ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการบางแผนในอดีตมีแนวโน้มไม่ดี จึงเพิ่มการสื่อสารตัวชี้วัดสำคัญที่รับผิดชอบทั้งระดับบุคคลและระดับทีม และปรับช่วงเวลายบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานให้ทันเดือนตุลาคม ดังภาพ 2.2-2

ภาพ 2.2-2 ขั้นตอนการนำแผนปฏิบัติการไปใช้

ขั้นตอน (ช่วงเวลา)	วิธีการ	ผู้เกี่ยวข้อง
1. สื่อสารแผนปฏิบัติการ (ส.ค.)	1) ชี้แจงแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรผ่านเวทีรับฟังความเห็นและเผยแพร่ทางเมลล์และเว็บไซต์	- ผู้บริหารระดับสูง - บุคลากรทุกคน
2. ถ่ายทอดตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการระดับบุคคลโดยบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี (ต้น ต.ค.)	1) ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลโดยคณบดีถ่ายทอดตัวชี้วัดผ่านการทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปีกับรองคณบดีฯ หัวหน้าสาขา และ ผอ.สนง. 2) หัวหน้าสาขาและผอ.สนง. นำตัวชี้วัดถ่ายทอดตามลำดับชั้นโดยการบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานกับระดับบุคคล	- คณบดี - รองคณบดีฯ/ หัวหน้าสาขา/ ผอ. - บุคลากรทุกคน
3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับทีมสู่คกก. ดำเนินงานต่างๆ (ปลาย ต.ค.)	1) จัดตั้งคกก. ดำเนินการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ 2) จัดสรรตัวแทนจากสาขาวิชาหรือ สนง.คณบดีเป็นกรรมการ 3) คกก. ดำเนินงานรับทราบตัวชี้วัดระดับทีม	- รองคณบดีฯ/ หัวหน้าสาขาฯ/ ผอ.สนง.
4. ถ่ายทอดไปสู่คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบ (ก.ย. และก่อนเริ่มภาคการศึกษา 1 เดือน)	1) กำหนดรายการคุณลักษณะเฉพาะ 2) สื่อสารประกาศการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์ ส่วนสื่อสารกับคู่ความร่วมมือผ่านการประชุมร่วม 3) กำกับกำกับการดำเนินงานตามกรอบเวลาความร่วมมือและการส่งมอบ	- งานคลังและพัสดุ - งานบริการวิชาการ

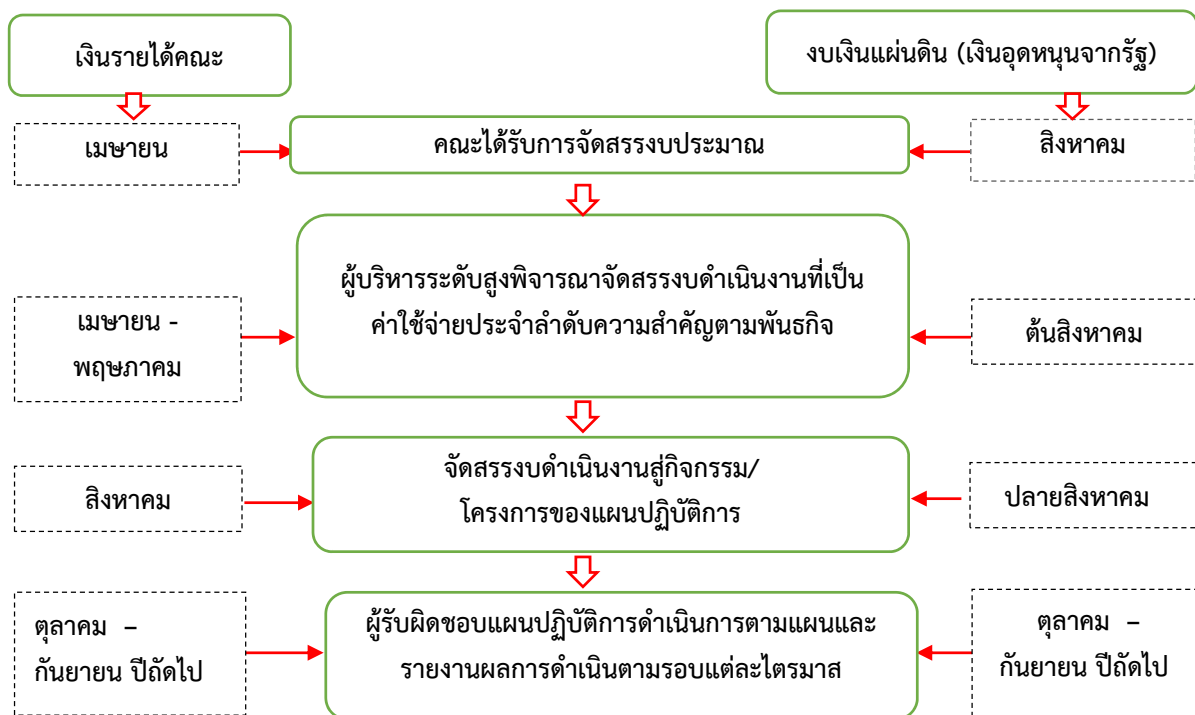
(3) การจัดสรรทรัพยากร รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ กำกับการดำเนินการในขั้นตอนที่ 5 ดังภาพ 2.1-1 ประกอบด้วยงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่จะปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ หลักการพิจารณาตามลำดับความสำคัญตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

ภาพ 2.2-3 กระบวนการจัดสรรทรัพยากร

ขั้นตอน (ช่วงเวลา)	วิธีการ	ผู้เกี่ยวข้อง
1. การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ (เงินรายได้จัดสรรช่วง เม.ย และ เงินอุดหนุนภาครัฐจัดสรรช่วง ส.ค.)	1) จัดสรรงบสู่พันธะผูกพันในปัจจุบัน เช่น สาธารณูปโภค การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ 2) จัดสรรส่วนที่เหลือสู่โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ จัดลำดับความสำคัญตามพันธกิจ ความต้องการที่สำคัญของผู้เรียน/ ลูกค้ายื่นอื่น 3) เมื่อมีเหตุจำเป็นในการใช้งบประมาณเพิ่มหลังการจัดสรรแล้วจะมีการขออนุมัติใช้งบเงินสะสม 4) ติดตามประสิทธิผลของการใช้งบประมาณ	- คกก. ประจำคณะฯ - งานนโยบายและแผน
2. แผนการลงทุนครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง การใช้ห้องเรียน อุปกรณ์สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปลาย ก.ย.)	1) ส่งบันทึกข้อความให้สาขาวิชาฯ และสำนักงานคณบดีเสนอขอของบลงทุนล่วงหน้าในปีงบประมาณถัดไป พร้อมระบุรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ 2) จัดลำดับความสำคัญและนำเสนอส่วนแผน มหาวิทยาลัย 3) งานพัสดุดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้ทันในไตรมาส 1	- คกก. ประจำคณะฯ - งานคลังและพัสดุ

ขั้นตอน (ช่วงเวลา)	วิธีการ	ผู้เกี่ยวข้อง
3. การจัดสรรทรัพยากรบุคคล	1) วิเคราะห์อัตรากำลังระยะ 5 ปีและขีดความสามารถ (หมวด 5.1ก) 2) เสนอมหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติรับสมัครบุคลากรใหม่ 3) จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร	- งานทรัพยากรบุคคล

งบประมาณของคณะฯ ได้จาก 2 แหล่ง คือ เงินรายได้ของคณะฯ ส่วนใหญ่ใช้เพื่อการดำเนินการ และงบเงินอุดหนุนจากรัฐใช้เพื่อการจัดซื้อจัดจ้าง และการก่อสร้างและปรับปรุง การจัดสรรให้เพียงพอมีกระบวนการตามแหล่งงบประมาณ ดังภาพ 2.2-4



ภาพ 2.2-4 กระบวนการจัดสรรงบประมาณ

(4) **แผนด้านบุคลากร** แผนด้านบุคลากรจัดทำให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการมีทั้งหมด 9 แผน ดังภาพ 2.2-1 การพิจารณาจากการประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลัง (หมวด 5.1ก) ตัวอย่างด้านการรับบุคลากรกลุ่มวิชาการจากการที่มหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติให้รับอาจารย์ที่จบการศึกษาปริญญาเอก ในสาขาการพยาบาล แต่ภาวะการณ์ขาดแคลนอาจารย์พยาบาลของประเทศทำให้การรับสมัครไม่เป็นไปตามแผนเมื่อพ้นระยะเวลาการรับสมัครแล้วไม่มีผู้สมัครตามที่กำหนด ให้งานบุคลากรของคณะฯ นำเสนอ คกก.ประจำคณะฯ เพื่อปรับลดวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาโททางการพยาบาลและต้องไปศึกษาต่อปริญญาเอกภายใน 3 ปี ทำให้คณะฯ รับอาจารย์ได้ตามแผนมากขึ้น โดยนำมากำหนดในแผนปฏิบัติการที่ 8.4 ดังภาพ 2.2-1 ส่วนด้านการสอนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ทำให้ไม่สามารถเรียน on-site และฝึกปฏิบัติในโรงพยาบาลหรือชุมชนได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพ และระยะเวลาในการศึกษาของนิสิต คณะฯ มีแผนเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านการสร้างเว็บรายวิชาและการสร้าง

คลังข้อสอบออนไลน์ เพิ่มความสามารถการสอนแบบออนไลน์เชิงรุกและการสอนโดยสถานการณ์จำลองหรือใช้ผู้ช่วยมาตรฐาน

(5) **ตัววัดผลการดำเนินการ** คณะฯ กำหนดการวัดผลการดำเนินการด้วยตัวชี้วัดเพื่อใช้ประเมินความสำเร็จการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ดังภาพ 2.2-1 มีงานนโยบายและแผน เป็นศูนย์รวบรวมผลการดำเนินการจากผู้กำกับแผนเพื่อรายงานต่อที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ

(6) **การคาดการณ์ผลการดำเนินการ** การคาดการณ์ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการ ดังภาพ 2.2-1 พิจารณาจากความสำเร็จที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือคู่แข่ง และค่าความสำเร็จจากมาตรฐานวิชาชีพ

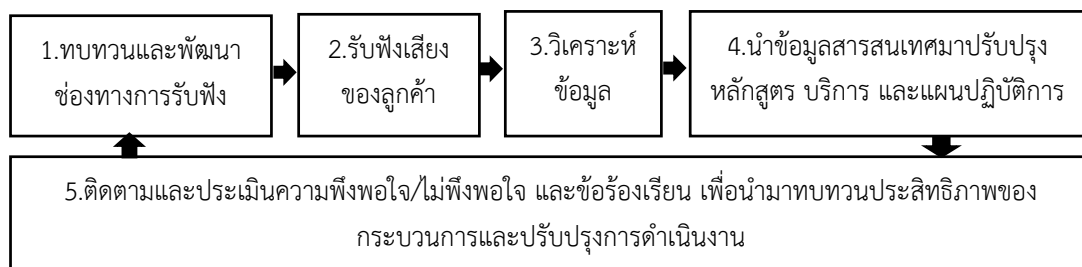
ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 8 ดังภาพ 2.1-1 งานนโยบายและแผน มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจากผู้กำกับแผนต่างๆ เป็นรายไตรมาสเพื่อนำเสนอเป็นวาระพิจารณาในที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ เมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉิน เหตุบังคับ รองคณบดีที่กำกับดูแลจะเสนอปรับแผนฯ ในคกก.ประจำคณะฯ วาระพิเศษ เช่น โรคระบาด Covid-19 ตัวชี้วัดร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามรอบปกติจะไม่บรรลุเป้าหมาย จึงปรับเพิ่มแผนบุคลากรให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีช่วยสอนด้วยการสอนด้วย It skills, Simulation Lab และปรับแผนการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างที่ใช้เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนใหม่ในภาวะวิกฤติ

หมวด 3 ลูกค้า (CUSTOMERS)

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) **ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน** คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและความต้องการของลูกค้า (Voice of Customer : VOC) ทำหน้าที่รับผิดชอบกระบวนการรับฟังเสียง ลูกค้า โดยมีวิธีการการรับฟังเสียงของลูกค้า แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังภาพ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้าปัจจุบัน ดังภาพ 3.1-2 คณะค่านึงถึงระยะการสร้างความสัมพันธ์ การรักษาความสัมพันธ์ และมีกลยุทธ์ในการติดตามผล เช่น มีการใช้แบบสอบถามการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนทุกภาคการศึกษา การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ทุกปีการศึกษา การสอบถามจากบัณฑิตและผู้ใชบัณฑิตในช่วงพิธีการรับปริญญา การสอบถามผู้ให้ทุนวิจัยด้วยแบบสอบถามทั้ง Online และ Offline กลุ่มลูกค้าบริการวิชาการมีการสอบถาม ด้วยแบบสอบถามการประชุมกลุ่มย่อย และมีการเปิดช่องทางในสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย ได้แก่ Social Media และ Website เพื่อให้กลุ่มลูกค้าทุกกลุ่มเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น



ภาพ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ตัวอย่าง ปีการศึกษา 2564 เกิดสถานการณ์โรคระบาด คณะได้มีการประชุมกับนิสิตและผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางการจัดการเรียนการสอน เมื่อได้ข้อตกลงทั้งอาจารย์ นิสิต และผู้ปกครองแล้ว จึงนำมาจัดตารางเรียนให้เรียนวิชาทฤษฎีแบบออนไลน์ให้เสร็จสิ้น เมื่อสถานการณ์โรคระบาดเริ่มคลี่คลายจัดให้นิสิตมาฝึกปฏิบัติก่อนพานิสิตไปฝึกปฏิบัติได้มีการติดตามสอบถามแหล่งฝึกถึงขั้นตอนและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการแพร่กระจายโรค มีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันขณะฝึกปฏิบัติ มีการปรับการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองร่วมด้วยเพื่อให้ฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยน้อยลง แต่ยังคงมาตรฐานการเรียนรู้อยู่ได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งพบว่านิสิตติดเชื้อโควิดบ้าง เมื่อนิสิตติดเชื้อได้มีการแยกกักตัวผู้ติดเชื้อ และแยกกักสังเกตอาการ ผู้สัมผัสใกล้ชิด มีการติดตามอาการตามมาตรฐานของ กระทรวงสาธารณสุข เมื่อนิสิตกักตัวครบหรือหายเป็นปกติ ก็จัดให้นิสิตฝึกปฏิบัติชัดเจนจนครบ เมื่อมีการประเมินผลรายวิชา พบว่านิสิตมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน นิสิตสามารถเรียนจบภายในระยะเวลาของหลักสูตร แม้จะได้ฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยน้อยลง แต่ก็สามารถเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้ใช้บัณฑิตให้ความเห็นว่านิสิตมีความรู้เพียงพอแต่อาจจะมีทักษะค่อนข้างน้อย ซึ่งเกิดจากการฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หากสถานการณ์ดีขึ้นควรปรับให้นิสิตฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยมากขึ้น

ต่อมาในปีการศึกษา 2565 เมื่อนิสิตและประชาชนทั่วไปได้รับวัคซีนมากขึ้น สถานการณ์ป่วยหนักจากโควิด -19 ลดน้อยลง นิสิตและผู้ปกครองมีความเข้าใจเรื่องโควิด -19 มากขึ้น จึงได้ปรับการเรียนการสอนให้ลดการฝึกสถานการณ์จำลองในห้องปฏิบัติการลงและปรับให้นิสิตฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยจริงมากขึ้น เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนพบว่านิสิตพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน และอยากให้มีการฝึกสถานการณ์จำลองในห้องปฏิบัติการต่อไปแต่อาจจะลดเวลาลง นิสิตให้ความเห็นว่า การฝึกสถานการณ์จำลองในห้องปฏิบัติการช่วยให้นิสิตมีการเตรียมความรู้ก่อนไปฝึกปฏิบัติได้ดีขึ้นลดความตื่นเต้นทำให้เห็นกระบวนการให้การพยาบาลอย่างครบถ้วน ซึ่งในปีการศึกษา 2566 จะนำข้อเสนอแนะของนิสิตมาปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ต่อไป

(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี คณะฯ มีวิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นโดยวิเคราะห์สถานการณ์ และคาดการณ์แนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยนำข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและ ลูกค้ำกลุ่มอื่น วิเคราะห์กลุ่มลูกค้ำในอนาคต เช่น กลุ่มนักเรียนมัธยมปลายที่จะเข้ามาศึกษา การรับฟังผ่าน กระบวนการประชาสัมพันธ์ หลักสูตร การสอบถามผ่านแบบสอบถาม การรับฟังผ่านช่องทาง Facebook และ Instagram ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะฯ ต่อไป ซึ่งผลของวิธีการรับฟังลูกค้ำ ส่งผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่เน้นลูกค้ำ ดังภาพ 3.1-2

ภาพ 3.1-2 การรับฟังเสียงความต้องการ/ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่พึงมี

กลุ่มลูกค้ำ	วิธีการรับฟัง (ผู้รับผิดชอบ)	ความถี่	สารสนเทศ (ผู้รับผิดชอบ)	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์
การผลิตบัณฑิต				
ผู้เรียน พย.บ./ พย.ม. (ผู้เรียนปัจจุบัน)	- ประเมินผลรายวิชา (งานบริการ การศึกษา) - สนทนากลุ่ม (คกก. หลักสูตร) - พบนิสิตชั้นปี (อาจารย์ประจำ ชั้น)	ทุกภาค การศึกษา	- ความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการเรียน การสอนและการ	- ปรับปรุงกิจกรรมการ เรียนรู้ และประเมินผล - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้ - จัดการข้อร้องเรียน

กลุ่มลูกค้า	วิธีการรับฟัง (ผู้รับผิดชอบ)	ความถี่	สารสนเทศ (ผู้รับผิดชอบ)	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์
	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มไลน์ อีเมลล์ (หน.รายวิชา) - การพูดคุยกับอาจารย์ที่ปรึกษา - สายตรงถึงคณบดี/เจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษา - กล้องรับฟังความคิดเห็น (งานบริการการศึกษา) 	ตลอดเวลา	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผล(หัวหน้าวิชา) - ความพึงพอใจและความผูกพัน (รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพฯ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกระบวนการดูแลในสถานการณ์ปกติวิธีใหม่เมื่อเสี่ยงหรือติดเชื้อ Covid-19 - ออกแบบกิจกรรมสร้างเสริมศักยภาพนิสิต - สร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน
ผู้ปกครอง (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมกลุ่ม - การประชุมนิเทศชั้นปี 1 - ไลน์กลุ่ม 	1 ครั้ง/ปี	<ul style="list-style-type: none"> - ทวนการศึกษา - การดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิต และการเรียน (รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพฯ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - จัดการข้อร้องเรียน - ปรับปรุงกระบวนการดูแลในสถานการณ์ปกติวิธีใหม่เมื่อเสี่ยงหรือติดเชื้อ Covid-19
ผู้ใช้บัณฑิต (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	<ul style="list-style-type: none"> - สำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพของบัณฑิต (งานบริการการศึกษา) - สอนหนักกลุ่มในการประชุม (คกก. หลักสูตรฯ) 	1 ครั้ง/ปี	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการวิเคราะห์คุณภาพบัณฑิตและคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ - ความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิต (รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ) 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร
การวิจัย				
ผู้ให้ทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมติดตามความต้องการของผู้ให้ทุนทั้ง onsite และ online (ผช.คณบดีฝ่ายวิจัย) - สำรวจความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัยที่มีต่อนักวิจัยผู้ได้รับทุนด้วยแบบสอบถาม (เลขา คกก.วิจัย) 	เดือนละครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> - ทิศทางของผลงานวิจัยที่ตรงตามความต้องการของผู้ให้ทุน (ผช.คณบดีฝ่ายวิจัย) - ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัยที่มีต่อนักวิจัยผู้ได้รับทุน (เลขา คกก.วิจัย) 	<ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบและจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อรับทุนวิจัย - ออกแบบแนวปฏิบัติการดำเนินการวิจัย
การบริการวิชาการ				
ผู้อบรมหลักสูตร upskill/ reskill (ลูกค้ากลุ่มอื่น)	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินความพึงพอใจของการจัดอบรม (งานบริการวิชาการ) - สายตรงประธานหลักสูตร (ประธานหลักสูตร) 	เมื่อสิ้นสุดการอบรม ตลอดเวลา	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ - ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง (ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการฯ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน - ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

กลุ่มลูกค้า	วิธีการรับฟัง (ผู้รับผิดชอบ)	ความถี่	สารสนเทศ (ผู้รับผิดชอบ)	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์
ผู้ใช้บัณฑิต ณ สถานพยาบาล ต้นสังกัด (ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย)	- แบบสอบถาม (งานบริการวิชาการ)	ปีละ 1 ครั้ง	- ผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจ - ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง - การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ (ผู้ช่วยฯ ฝ่าย วิชาการฯ)	- พัฒนาหลักสูตร - ออกแบบกิจกรรมสร้าง เสริมศักยภาพผู้อบรม (บัณฑิตพันธุ์ใหม่ Non-degree) - สร้างความสัมพันธ์กับ ผู้เข้าอบรม - จัดการข้อร้องเรียน
ชุมชนและสังคม	- แบบสอบถาม การพูดคุย การ สันทนาการกลุ่ม	ปีละ 1 ครั้ง	- ผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจ - ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง (ผู้ช่วยฯ ฝ่าย วิชาการฯ)	- ปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน - ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตร จัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี				
นักเรียนมัธยม ปลาย	- งาน open house และงาน สัมผัสไปตามโรงเรียนมัธยมของ จังหวัดต่างๆ - โทรศัพท์ หรือ chat ใน facebook (นักวิชาการศึกษา)	ปีละครั้ง ตลอดเวลา	- ความต้องการ เรียนในสาขา พยาบาล/ PN (รองคณบดีฝ่าย พัฒนาศักยภาพ นิสิตฯ และ ประธานหลักสูตร PN)	- ปรับปรุงวิธีการ ประชาสัมพันธ์หลักสูตร - เพิ่มช่องทางการเข้าถึง ลูกค้าในอนาคต

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คณะฯ มีวิธีการกำหนดกลุ่มลูกค้า 3 กลุ่มตามพันธกิจหลัก ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยได้สำรวจความต้องการและความคาดหวัง ดังภาพ P.1-9 เพื่อนำผลการดำเนินงานมาทบทวนและพัฒนาการให้บริการเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจ

(2) การจัดการศึกษา และบริการฯ คณะฯ มีวิธีการในการจัดการศึกษาและบริการ เพื่อสนับสนุนความต้องการและจัดการศึกษาและบริการตามความต้องการ ดังภาพ 3.1-3

ตัวอย่าง ความคาดหวังและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid-19 ที่นิสิตไม่สามารถขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยได้ คณะฯ ดำเนินการดังนี้ 1) จัดกระบวนการรับฟัง พบว่าผู้เรียนต้องการจบการศึกษาตามเวลา 2) วิเคราะห์สมรรถนะหลักของบัณฑิตที่จำเป็น อาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียน จากนั้นนำใช้ปรับการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจัด Simulation ทดแทนการฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย 3) วิเคราะห์ความต้องการอื่นๆ เช่น สำรวจความพร้อมของอุปกรณ์ในการเรียนออนไลน์ความยากลำบากของครอบครัว แล้วนำมาพิจารณาช่วยเหลือให้ยืมอุปกรณ์ ทุนและจ้างงานนิสิตให้มีรายได้พิเศษ และ 4) สอบถามความคิดเห็นต่อการนำความรู้จาก VSL มาประยุกต์ใช้ พบว่าผู้เรียนมีความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จริงมากขึ้น และจบการศึกษาได้ตามแผน 4 ปี

ภาพ 3.1-3 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นและวิธีการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ

กลุ่มลูกค้ำ	บริการที่ให้
การผลิตบัณฑิต	
ผู้เรียน : พย.บ.	1. จัดทุนสนับสนุนการศึกษา 2. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้งาน 3. อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและการให้คำปรึกษา 4. ฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ 5. แหล่งรับสมัครงานที่มีคุณภาพ
ผู้เรียน : พย.ม.	1. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้งาน 2. อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและการให้คำปรึกษา 3. ฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ 4. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการจัดหัวข้อวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษาแรก
การวิจัย	
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ประชาสัมพันธ์การให้ทุน ช่วยจัดเตรียมเอกสารและกรอกข้อมูลการขอทุน 2. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการ 3. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในการเตรียมต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์
การบริการวิชาการ	
ผู้อบรมหลักสูตร upskill/ reskill (ลูกค้ำกลุ่มอื่น)	1. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้งาน 2. อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ 3. ฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ 4. แหล่งรับสมัครงานที่มีคุณภาพสำหรับผู้อบรมหลักสูตร PN

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ

(1) **การจัดการความสัมพันธ์** คณะฯ มีกระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์ ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นลูกค้ำ ขณะเป็นลูกค้ำและภายหลังการเป็นลูกค้ำ โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ได้แก่ การสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ สื่อสังคมออนไลน์ Facebook Instagram กิจกรรมการประชาสัมพันธ์โดยตรงกับกลุ่มลูกค้ำต่างๆ การติดตามดูแลผู้เรียนด้วยระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โครงการ อบรม และการมีส่วนร่วมกับชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านลูกค้ำ ดังภาพ 3.2-1

ภาพ 3.2-1 วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ำ

ลูกค้ำ	สร้างการรับรู้	ค้นพบ	การจัดการความสัมพันธ์		ผู้รับผิดชอบ
			การสร้าง	การรักษา	
การผลิตบัณฑิต					
ผู้เรียน : พย.บ.	- สื่อสารข้อมูลหลักสูตรผ่านช่องทางที่หลากหลาย	- วิเคราะห์ข้อมูลจาก VOC	- ปฐมนิเทศให้ข้อมูลการเรียนและการใช้ชีวิต - มัชฌิมนิเทศ - สร้าง Group Line - จัดกิจกรรมรุ่นพี่พบรุ่นน้อง	- ดูแลทันทีเมื่อเจ็บป่วย - ให้ทุนการศึกษา/ จ้างงานนิสิตตลอดปีการศึกษา - จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร - อาจารย์ที่ปรึกษา/ อาจารย์ประจำชั้น/ อาจารย์กลุ่มย่อย	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

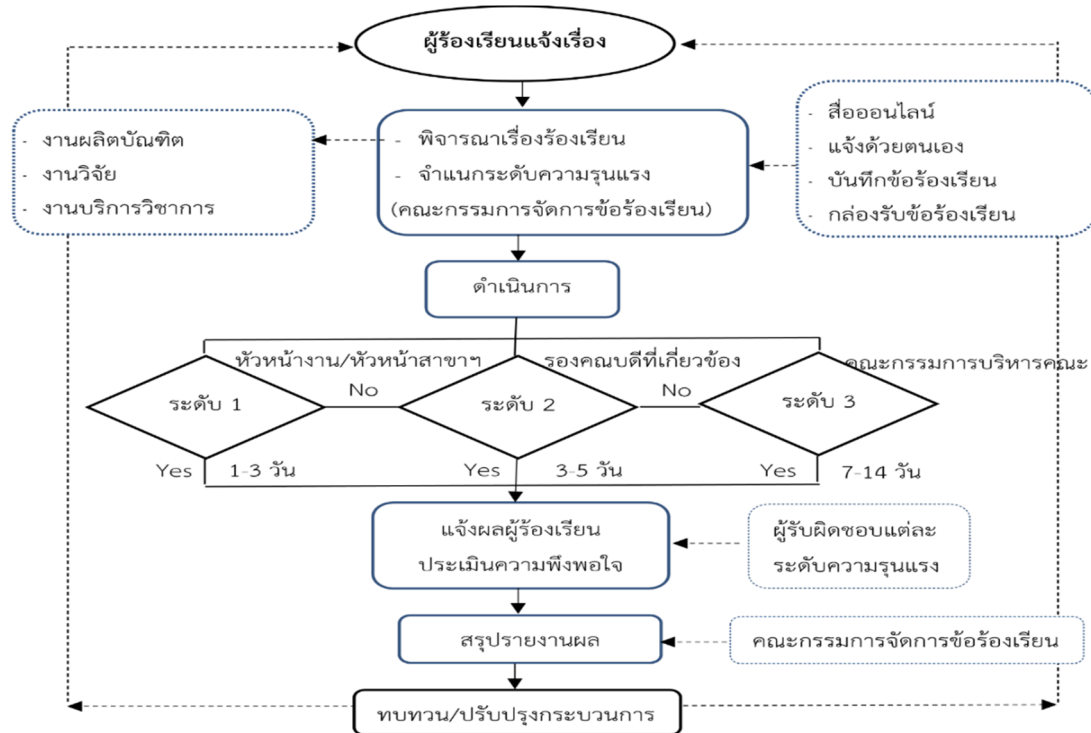
ลูกค้า	สร้างการรับรู้	ค้นพบ	การจัดการความสัมพันธ์		ผู้รับผิดชอบ
			การสร้าง	การรักษา	
			- มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะและกิจกรรม - ทบทวนความรู้ก่อนสอบใบอนุญาตฯ วิชาชีพ	- จัดหาวัคซีน - การยกย่องชมเชย - ปัจฉิมนิเทศ	
ผู้เรียน: พย.ม.	- สื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย	ข้อมูลจาก VOC	- มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะและกิจกรรมต่างๆของคณะ - จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษากลุ่มย่อยรายวิชา	- การติดตามผู้เรียน และพัฒนาเป็นรายบุคคล - จัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้เหมาะสมและเพียงพอกับผู้เรียน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
การวิจัย					
ผู้ให้ทุนวิจัย	ประชาสัมพันธ์ การให้ทุนทางเว็บไซต์ ไลน์ อีเมล หนังสือเวียน	- ทิศทางงานวิจัย - จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน	- ค้นหาผู้ให้ทุนรายใหม่อยู่เสมอ - ประชุม/ประสานงาน รายงานความก้าวหน้า กับผู้ให้ทุน - สสำรวจความพึงพอใจ	- สนับสนุนนักวิจัยขอทุนกับผู้ให้ทุนเดิมที่เคยได้รับอย่างต่อเนื่องทุกปี - ควบคุมกำกับติดตามให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามระเบียบการรับทุน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
การบริการวิชาการ					
ผู้อบรมหลักสูตร upskill/ reskill (ลูกค้ากลุ่มอื่น)	- Open house, Social media	- เว็บไซต์ - เปิดสายตรง	- การพูดคุยติดตามการเรียนและการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย	- ให้รางวัลเรียนดี - ให้ทุนการศึกษา	ประธานหลักสูตร ประกาศนียบัตร ผู้ช่วยพยาบาล

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คณะฯ มีวิธีการในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศ และคณะสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลของคณะและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ความต้องการ ได้อย่างหลากหลายช่องทาง เช่น ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับบัณฑิตที่มีความต้องการทุนการศึกษามหาวิทยาลัยได้มีการมอบทุนการศึกษาทุกภาคการศึกษา อำนวยความสะดวกในการกู้ยืมเงินสำหรับการศึกษา การส่งเสริมการหารายได้พิเศษระหว่างเรียน

ภาพ 3.2-2 การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ลูกค้า	การสนับสนุน	ช่องทางการสื่อสาร
การผลิตบัณฑิต		
ผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> - การเรียนการสอน เช่น การค้นคว้าตำรา เอกสาร งานวิจัย ห้องสมุดออนไลน์ แจ้งข่าวการเกี่ยวกับตารางเรียน สัญญาณอินเทอร์เน็ต - การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น - การใช้ชีวิต เช่น ทุนการศึกษา การจ้างงาน การจัดหาสถานที่ให้นิสิตได้ทำกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ Facebook - คู่มือนิสิต - โทรศัพท์/ Line ชั้นปี/ E-mail - ติดต่อโดยตรง
การวิจัย		
ผู้ให้ทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์การให้ทุน - จัดเตรียมเอกสารและกรอกข้อมูลการขอทุน - จัดเตรียมห้องทำงาน คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสถิติ - จัดเตรียมผู้ให้คำปรึกษาการทำวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - E-mail ไลน์ หนังสือเวียน - เว็บไซต์
การบริการวิชาการ		
ผู้อบรม หลักสูตร (ลูกค้ากลุ่มอื่น)	<ul style="list-style-type: none"> - ข่าวสารความเคลื่อนไหวของการจัดอบรมและหลักสูตรเพิ่มเติม - สิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกขณะการอบรม เช่น พื้นที่พักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง - การดูแลและรับคำปรึกษาจากอาจารย์ประจำกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ - โทรศัพท์ติดต่อโดยตรงกับงานบริการการศึกษา/ E-mail - จดหมายประชาสัมพันธ์

(3) การจัดการข้อร้องเรียน คณะกรรมการ VOC ดำเนินการรับเรื่องราวร้องเรียนจำแนกลักษณะเรื่องร้องเรียนตามพันธกิจ โดยกำหนดระดับความรุนแรง 3 ระดับ คือระดับ 1 ไม่รุนแรง เป็นการร้องเรียนที่ไม่ต้องตัดสินใจที่ซับซ้อนไม่กระทบต่อชื่อเสียงของสถาบัน ระดับ 2 ค่อนข้างรุนแรง มีผลกระทบต่อชื่อเสียงแต่ไม่กระทบต่อการเงินของสถาบัน และระดับ 3 รุนแรงมีผลกระทบต่อชื่อเสียง การเงินของสถาบัน เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ดังภาพ 3.2-3 ทั้งนี้เป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อหาแนวทางป้องกันมิให้เกิดการร้องเรียนซ้ำ



ภาพ 3.2-3 การจัดการข้อร้องเรียน

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน คณะฯ มีวิธีการในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับการค้นหาความพึงพอใจความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้ำ ดังภาพ 3.1-2 โดยมีผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจใช้วิธีการที่หลากหลายในการค้นหาความพึงพอใจและความผูกพัน เช่น ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการสอบถามผู้เรียนด้วยแบบสอบถามออนไลน์และประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ด้านการวิจัย มีการสอบถามด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุน ด้านการบริการวิชาการ มีการสอบถามด้วยแบบสอบถามออนไลน์กับผู้รับบริการเพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับไปปรับปรุงกระบวนการให้บริการต่อไป เช่น ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนทั้งจากการสอบถามด้วยแบบสอบถามและจากการประชุมกลุ่มแต่ละชั้นปี พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการบริการต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งผู้เรียนให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าควรปรับปรุงความเร็วโดยรวมของเครือข่าย WiFi เพิ่มพื้นที่ในการทำงาน ให้นิสิตมีพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น คณะฯ จัดให้มีการปรับปรุงอาคาร สถานที่ ห้องน้ำ ห้องเรียนและพื้นที่สำหรับทำกิจกรรม การบริการอินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น คณะฯ วางแผนรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เทียบเคียงกับคณะพยาบาลศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์ ด้านความพึงพอใจผู้เรียนป.ตรี ต่อสิ่งสนับสนุนมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ในปีการศึกษา 2566

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำและตลาด

คณะฯ มีวิธีการในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ดังนี้ 1) นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการฟังเสียงของลูกค้ำ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ข้อร้องเรียน ความต้องการ จากลูกค้ำและผู้เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ 2) นำเข้าที่ประชุมใน คกก. ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง 3) นำเสนอใน คกก. ประจำคณะ กำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน 4) ผู้รับผิดชอบหลักนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้น และแผนระยะยาวในระดับคณะต่อไป

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ ผู้บริหารระดับสูงวางแผนกำหนดตัวชี้วัดที่ต้องติดตามแบ่งเป็น 2 ระดับ โดยพิจารณากำหนดตัวชี้วัดภายในกระบวนการทำงานเป็นการติดตามประจำวัน และตัวชี้วัดผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ เป็นการติดตามโดยรวม วิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศ โดย 1) คณะฯ มอบหมายผู้บริหารที่รับผิดชอบแต่ละพันธกิจและงานสนับสนุนเป็นผู้รวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวม 2) ผู้บริหารที่รับผิดชอบสื่อสารให้บุคลากรแต่ละงานร่วมออกแบบรวบรวมข้อมูล 3) กำหนดแผนและระยะเวลาการรวบรวมและติดตามรายงานต่อผู้บริหารที่รับผิดชอบ 4) ผู้บริหารที่รับผิดชอบวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบรรลุตามแผน 5) กำหนดวิธีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัดที่สำคัญที่บรรลุเป้าหมายตามแผน 6) รายงานต่อ คกก.ประจำคณะฯ ดังภาพ 4.1-1

ภาพ 4.1-1 วิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และการดำเนินงานโดยรวม

วิธีการติดตาม	ตัวชี้วัด	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ข้อมูล และสารสนเทศในการปฏิบัติงานประจำวัน			
การจัดการเรียนรู้			
รายงานในที่ประชุม คกก. พยบ./ พยม.	ร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนตรงตามแผน	ทุกเดือน	หัวหน้าสาขาวิชา
ประเมินผลรายวิชาด้วยรูปแบบ google form	คะแนนความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุน	ทุกภาคการศึกษา	หัวหน้าวิชานักวิชาการการศึกษา
ทวนสอบฯจากกรรมการผู้ทรงภายใน	ร้อยละของรายวิชาที่ผลการทวนสอบฯผ่านตามเกณฑ์	ทุกภาคการศึกษา	หัวหน้าวิชา
วิจัย			
รายงานความก้าวหน้าของแผนการวิจัย	ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด	ทุก 2 เดือน	ผช.คณบดีฝ่ายวิจัย
บริการวิชาการ			
รายงานความก้าวหน้าการจัดบริการวิชาการได้ตามแผน	จำนวนหลักสูตร/โครงการดำเนินการตามแผนที่กำหนด	ทุก 2 เดือน	ผช.บริการวิชาการ
รายงานจำนวนผู้อบรมในหลักสูตรต่างๆ	จำนวนผู้สมัครเข้าร่วมอบรมเป็นไปตามแผน	ก่อนเปิดการอบรมอย่างน้อย 1 เดือน	ประธานหลักสูตร/โครงการ
ประเมินผลการจัดอบรมในรายวิชาต่างๆ ด้วยรูปแบบ google form	คะแนนความพึงพอใจของผู้อบรมต่อการจัดการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุน	ทุกภาคการศึกษา	หัวหน้าโครงการนักวิชาการการศึกษา
งานการเงิน			
รายงานกระแสเงินสดรายวัน	จำนวนงบประมาณใช้จ่ายเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ	ทุก 1 เดือน	นักวิชาการการเงิน
ข้อมูล และสารสนเทศดำเนินงานโดยรวม			
การจัดการเรียนรู้			
- รายงานผลจากสภาการพยาบาล - ให้นิสิตรายงานตนเองใน google form	ร้อยละบัณฑิตสอบได้ใบอนุญาตฯ รอบแรก	ทุกปีการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตโดย google form	คะแนนความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	ทุกปีการศึกษา	นักวิชาการการศึกษา
รายงานผลสอบสมรรถนะแต่ละชั้นปี	ร้อยละผู้เรียน ป.ตรี สอบผ่านสมรรถนะรายชั้นปีรอบแรก	ทุกปีการศึกษา	คกก.สอบสมรรถนะแต่ละชั้นปี
รวบรวมจากระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย(supreme)	อัตราคงอยู่นิสิต ป.ตรี	ทุกปี (เฉพาะปี	นักวิชาการการศึกษา
วิจัย			
- สอบถามจากเจ้าของผลงานวิจัย - ติดตามจากฐานข้อมูล และเว็บไซต์	จำนวนวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	ทุกเดือน	ผช.คณบดีฝ่ายวิจัย
บริการวิชาการ			
สอบถามจากผู้เข้าอบรม	ร้อยละผู้อบรมพึงพอใจระดับดีขึ้น	เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	ผช.คณบดีฝ่ายบริการวิชาการ

วิธีการติดตาม	ตัวชี้วัด	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
งานนโยบายและแผน			
รายงานการติดตามในที่ประชุม คกก. ประจำคณะ	ร้อยละตัวชี้วัดวิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย	ทุก 3 เดือน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
งานบุคลากร			
เอกสารประเมินการปฏิบัติงาน	ร้อยละบุคลากรมีคะแนนสมรรถนะระดับดีมากขึ้นไป	ทุก 6 เดือน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ มอบหมายให้ คกก.พัฒนาคุณภาพร่วมกันกำหนดข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบโดย 1) เลือกตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ ด้านผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดการจัดอันดับระดับประเทศจนถึงระดับอาเซียน ทั้งนี้ผลลัพธ์ของกระบวนการหลัก คือร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลรอบแรก 2) เลือกคู่เทียบสถาบันการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พัฒนาหลักสูตรผ่านการรับรอง AUN-QA เหมือนกัน 3) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากระบบข้อมูล CHE online และประสานงานอย่างเป็นทางการถึงสถาบันการศึกษาทั้ง 2 แห่งเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล 4) วิเคราะห์ gap analysis ในการพัฒนาผลลัพธ์ให้สูงขึ้น 5) ประเมินผลติดตามและปรับปรุงผลการดำเนินการตามกระบวนการ PDSA

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล คณะฯ มีระบบการวัดผลการดำเนินการ โดย 1) พันธกิจงานประจำกระจายความรับผิดชอบการกำกับตัวชี้วัดของรอง/ผู้ช่วยคณบดี และมอบหมายบุคลากรเป็นรายบุคคลมีการวางแผนระยะเวลาการทำงานร่วมกัน 2) สื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น ประชุม ทางวาจา ไลน์ เมล์ ให้ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและตัวชี้วัดผลลัพธ์ตามสถานการณ์เหมาะสม 3) ติดตามตัวชี้วัดตามแผนกำหนด หรือเมื่อมีข้อมูลเร่งด่วนที่ต้องตัดสินใจประชุมได้ทันที 4) ปรับปรุงตัวชี้วัดที่มีแนวโน้มไม่สอดคล้องกับแผนฯ และ 5) สรุปการปรับแผนฯ และติดตามตัวชี้วัดต่อไป

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

คกก.ประจำคณะฯ มอบหมายผู้รับผิดชอบวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายทุก 3 เดือน และวางแผนปรับกิจกรรมหรือโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้ 1) วิเคราะห์ปัจจัยและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงาน 2) ทบทวนกระบวนการร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเทียบกับเป้าหมายและคู่เทียบ เพื่อปรับกิจกรรมหรือโครงการให้สามารถดำเนินการได้ 3) ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการที่ปรับโดย คกก.โครงการ 4) รายงานผลการดำเนินการต่อที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ ตัวอย่าง ดังภาพ 4.1-2

ภาพ 4.1-2 ตัวอย่างการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

เรื่อง / ตัวชี้วัด	วิธีการวิเคราะห์	วิธีการทบทวน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลรอบแรกไม่คงเส้นคงวา	คกก.พยบ ร่วมกัน Root cause analysis หาสาเหตุด้านต่างๆ ได้แก่ ผู้สอน วิธีการสอน ผู้เรียน ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้	- ทุกสาขาวิชาทบทวนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวปฏิบัติ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบกลุ่ม การฝึกทำ โจทย์สถานการณ์ วิดีโอการทบทวนความรู้ เพิ่มการฝึกปฏิบัติ ด้วย virtual simulation lab	ทุกภาคการศึกษา	รอง ค ณ บ ดี ฝ่ายวิชาการฯ คกก.พยบ

เรื่อง /ตัวชี้วัด	วิธีการวิเคราะห์	วิธีการทบทวน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		- นำผลการทบทวนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม คกก.พยบ		
ร้อยละ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย	คกก.บริการวิชาการร่วมกันสรุป วิเคราะห์ตามกระบวนการ PDSA ในประเด็น การดำเนินการ การติดตามประเมิน และผลลัพธ์ที่ได้ตามแผน	ประชุม คกก. บริการวิชาการนำผลจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ทบทวนผลในแต่ละปี และทบทวนระหว่างปีในการดำเนินงานในปีนั้นๆ	ทุก 3 เดือน	- พช.คณบดี ฝ่ายบริการวิชาการ - คกก.บริการวิชาการ

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูง 1) ทบทวนผลการดำเนินการในอดีตโดยวิเคราะห์แนวโน้มของตัวชี้วัดสำคัญ ย้อนหลัง 3 -5 ปี 2) เทียบเคียงกับคู่แข่ง 3) พิจารณาจากสมรรถนะ สัดส่วนบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ 4) มอบหมายรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี ตามพันธกิจพร้อมกับ คกก.แต่ละชุดที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ ดำเนินการพัฒนาผลการดำเนินงาน 5) ติดตามประเมินผลทบทวนข้อมูลสารสนเทศและนำเสนอต่อที่ประชุม ทบทวนแผนกลยุทธ์ในที่ประชุม คกก.ประจำคณะทุกไตรมาส

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม คณะฯ ปรับปรุงผลการดำเนินงาน จากผลการวิเคราะห์ โดยใช้กระบวนการ PDSA ในขั้นตอนต่อไป 1) จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดที่ส่งผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจ 2) กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบตาม พันธกิจ จากส่วนงาน/สาขาวิชา ได้ปรับปรุงให้บรรลุวิสัยทัศน์ 3) วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการปรับปรุงสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4) ทำแผนปรับปรุงผลการดำเนินการตามลำดับความสำคัญ 3 พันธกิจให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ และมอบหมายผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ 5) ติดตามประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินการให้เห็นแนวโน้ม ดังตัวอย่าง ทบทวนผลการดำเนินการ เรื่องร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลรอบแรกในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลมีความสำคัญที่สอดคล้องกับการประเมินที่ต้องฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์ปัจจุบันคณะฯ จัด simulation lab อย่างต่อเนื่องให้ทันเวลาจึงต้องควบคุมประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับการจัดเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะพร้อมในการสอบรับใบอนุญาตฯ โดยคณะฯ มีเป้าหมายร้อยละ 80 ปีการศึกษา 2564 สูงขึ้นทัดเทียมกับคู่แข่ง

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ก. ข้อมูลและสารสนเทศ

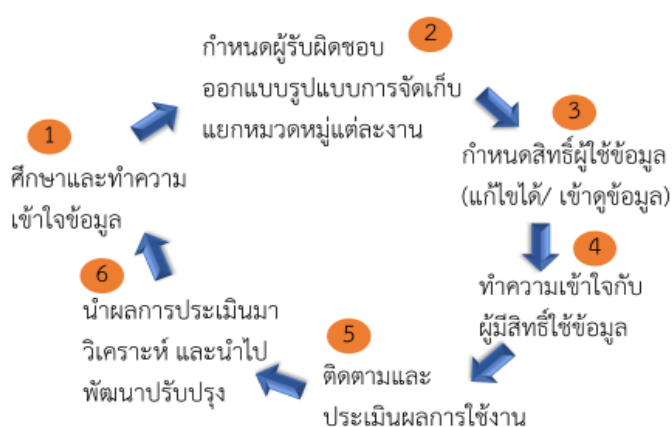
(1) **คุณภาพ** คณะฯ ดำเนินการข้อมูลสารสนเทศสำคัญภายใต้ระบบข้อมูลสารสนเทศระดับมหาวิทยาลัย program ครอบคลุม 3 งาน ได้แก่ งานทรัพยากรบุคคล (Program HURIS) ระบบงานคลังและพัสดุ (ERP) ระบบการส่งเสริมการศึกษา (SUPREME) ในส่วนข้อมูลฯ ที่คณะดำเนินการใช้โปรแกรม Microsoft office โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบทั้ง 3 ระบบ ในระดับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการที่รับผิดชอบในงาน โดยดำเนินการข้อมูล และสารสนเทศให้มีคุณภาพ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูงกำหนดข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญตาม 3 พันธกิจ และเลือกตัวชี้วัดประจำวันที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารที่รับผิดชอบ ร่วมกับคกก.แต่ละชุดที่เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์ และติดตามข้อมูลตามระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ ดังภาพ 2.2-1 และ ดังภาพ 6.1-4 3) ผู้บริหารที่

รับผิดชอบกำกับ 3 พันธกิจ ดำเนินการจัดการข้อมูลและสารสนเทศร่วมกับบุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ 4) ผู้บริหาร และบุคลากรสายปฏิบัติการที่รับผิดชอบแต่ละพันธกิจ ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงาน 5) ผู้บริหารที่รับผิดชอบ นำเสนอผ่านที่ประชุม คกก.ประจำคณะ ตัวอย่าง คุณภาพข้อมูลและสารสนเทศผลการเรียน หน.รายวิชาและอาจารย์ผู้ร่วมสอน ทำคะแนนตามเกณฑ์การประเมินผล ตรวจสอบความถูกต้อง หน.รายวิชา รายงานต่อ หน.สาขาวิชา และคกก.บริหารหลักสูตรฯ ตรวจสอบความถูกต้องรอบ 2 จากนั้น หน.รายวิชา จะบันทึกเกรดในระบบ SUPREME เพื่อให้ผู้เรียนที่มีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลสามารถตรวจสอบเกรดของตนเองได้ทันทีและตลอดเวลา

ภาพ 4.2-1 คุณภาพข้อมูลและความพร้อมใช้

คุณลักษณะของข้อมูล	วิธีการตรวจสอบข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้รับผิดชอบ
แม่นยำ	กำหนดวิธีการ ความถี่การบันทึก และถ่ายโอนข้อมูล ติดตามข้อมูลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	- รอง/ผช.คณบดีที่เกี่ยวข้อง
ถูกต้อง	ตรวจสอบข้อมูลที่บันทึกครบถ้วนตามรายการที่กำหนด	- หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง
ความคงสภาพ	การ back up ข้อมูล 2 ระดับ (เครื่องคอมพิวเตอร์ผู้รับผิดชอบ และ พื้นที่ในระบบส่วนกลางของคณะ)	หัวหน้างาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
เชื่อถือได้	ตรวจสอบการจัดเก็บข้อมูล แบบ double check ที่ตรงกับประเภทของข้อมูลตามที่กำหนด	บุคลากรที่เกี่ยวข้องและ หัวหน้างาน/สาขาวิชา
ความเป็นปัจจุบัน	ทบทวน และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (กำหนดความถี่ในการตรวจสอบ)	- รอง/ผช.คณบดี และ หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง

(2) ความพร้อมใช้ ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญในแต่ละพันธกิจ โดยการใช้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผ่านสำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย 3 ระบบงาน (ERP/SUPREME/HURIS) รักษาความปลอดภัยด้วยรหัสผ่านที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เฉพาะบุคลากรภายในระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย ภายใต้การกำกับของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในส่วนของคณะฯ ดำเนินการโดยผู้บริหารระดับกลางประชุมทำความเข้าใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการข้อมูลและสารสนเทศสำคัญในแต่ละพันธกิจให้บุคลากรรับทราบขั้นตอนการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ดังภาพ 4.2-2



ภาพ 4.2-2 ความพร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้ คณะฯ มีนโยบายการจัดการความรู้ ได้แต่งตั้ง คกก.จัดการความรู้ดำเนินการจัดการความรู้ตามขั้นตอน ได้แก่ 1) บ่งชี้ความรู้ที่จำเป็น 2) ค้นหาความรู้ 3) ประมวลความรู้และจัดเก็บ 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เข้าถึงและนำใช้ความรู้ และ 6) ประเมินผล นำสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาพันธกิจที่สำคัญ นำผลการดำเนินงานออกแบบปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตาม 6.1ข(3) ในปีการศึกษา 2565 ดำเนินการจัดการความรู้ทั้งพันธกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิตจำนวน 1 เรื่อง ดังภาพ 4.2-3 ให้แต่ละสาขาวิชาฯ ดำเนินการแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดเก็บไว้ที่เว็บไซต์ของคณะฯ

ภาพ 4.2-3 ตัวอย่างการจัดการความรู้แนวปฏิบัติเตรียมสอบใบประกอบวิชาชีพฯ ปีการศึกษา 2565

ขั้นตอนและวิธีการ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. บ่งชี้ความรู้ : จาก core competency และพันธกิจขององค์กร	พฤศจิกายน 65	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
2. ค้นหาความรู้ : 1) ประชุม มอบหมายดำเนินการภายใต้การบริหารหลักสูตร รวบรวมความรู้ ถอดบทเรียนจากประสบการณ์อาจารย์ในการทบทวนความรู้ในการสอบใบประกอบวิชาชีพฯ และ 2) ศึกษาจากสถาบันพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง 2 แห่ง และจากสถาบันอื่น	ธันวาคม - มกราคม 66	คกก.พยบ. หัวหน้าสาขาวิชาฯ ตัวแทนอาจารย์
3. ประมวลและจัดเก็บความรู้ : ประชุมร่วมกัน โดยนำความรู้จากข้อ 2 มาสรุปได้แนวทางที่ดี และจัดเก็บบนหน้าเว็บไซต์คณะฯ หัวข้อจัดการความรู้ในรหัสเอกสารให้บุคลากรในคณะฯเข้าถึง	ต้นกุมภาพันธ์ 66	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ หัวหน้าสาขาวิชา
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ : บุคลากรแต่ละสาขาฯ นำความรู้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการสอนร่วมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ปลายกุมภาพันธ์ 66	อาจารย์ผู้สอน
5. เข้าถึงและนำใช้ความรู้ : บุคลากรนำความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันจริงๆ	มีนาคม - เมษายน 66	อาจารย์ผู้สอน
6. ติดตามประเมินผล : ประเมินข้อคิดเห็นจากผู้เรียน และผลสอบ	พฤษภาคม 66	คกก.พยบ.
7. สรุปผลนำเสนอ และวางแผนปรับปรุงต่อไปในที่ประชุมสัมมนาหลักสูตร	29 - 30 มิถุนายน 66	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คกก.จัดการความรู้ กำหนดระบบการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ตามเกณฑ์ปฏิบัติและทบทวนแนวปฏิบัตินั้นซ้ำเพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติจนเกิดความมั่นใจว่าได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้จริงที่ดีสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้วางแผนดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่องทุกปี

หมวด 5 บุคลากร (Workforce)

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง คณะฯ กำหนดขีดความสามารถและประเมินตามคู่มือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency Appraisal) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2565 ในขั้นตอนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติระดับบุคคล คณะฯ มีการบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานตามแผนกับบุคลากรโดยให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถระหว่างผู้บังคับบัญชาและตนเองเมื่อบุคลากรไม่เป็นไปตามที่กำหนดมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองทุก 6 เดือน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดขีดความสามารถเพื่อสนับสนุนพันธกิจ แยกตามกลุ่มบุคลากรดังนี้

1. กลุ่มวิชาการ แบ่งเป็น 5 สาขาวิชา ดังภาพ ก ตามกลุ่มวิชาที่สภาการพยาบาลรับรอง และมีความสำคัญต่อการสอนในหลักสูตรที่คณะฯ รับผิดชอบ ทุกคนต้องมีใบประกอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ไม่หมดอายุ ชีตความสามารถประกอบด้วย 1) การสอนแบบ active และ action teaching โดยอาจารย์ทุกคนต้องผ่านการอบรมด้านการสอน 2) การวิจัยและการใช้สถิติขั้นสูง ผลการประเมินอาจารย์ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ยังขาดทักษะนี้ คณะฯ จึงวางแผนพัฒนาโดยใช้การวิจัยร่วม ทีมกับอาจารย์ที่มีขีดความสามารถสูง และ 3) เชี่ยวชาญในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง ผลการประเมินมี อาจารย์จำนวน 27 คน ที่ได้รับวุฒิปัตรเป็นผู้ที่รับผิดชอบและสอนในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางได้

2. กลุ่มปฏิบัติการ ชีตความสามารถรายบุคคล ประกอบด้วย 1) ทักษะประจำสายงาน (functional competency) มุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นผู้ชำนาญการ และ 2) ทักษะดิจิทัล Microsoft office ส่วนบุคลากร ด้านไอทีเทคโนโลยีมีทักษะควบคุมหุ่น simulation ได้ ผลประเมินพบว่าร้อยละ 100 มีทักษะครบอยู่ระดับดี

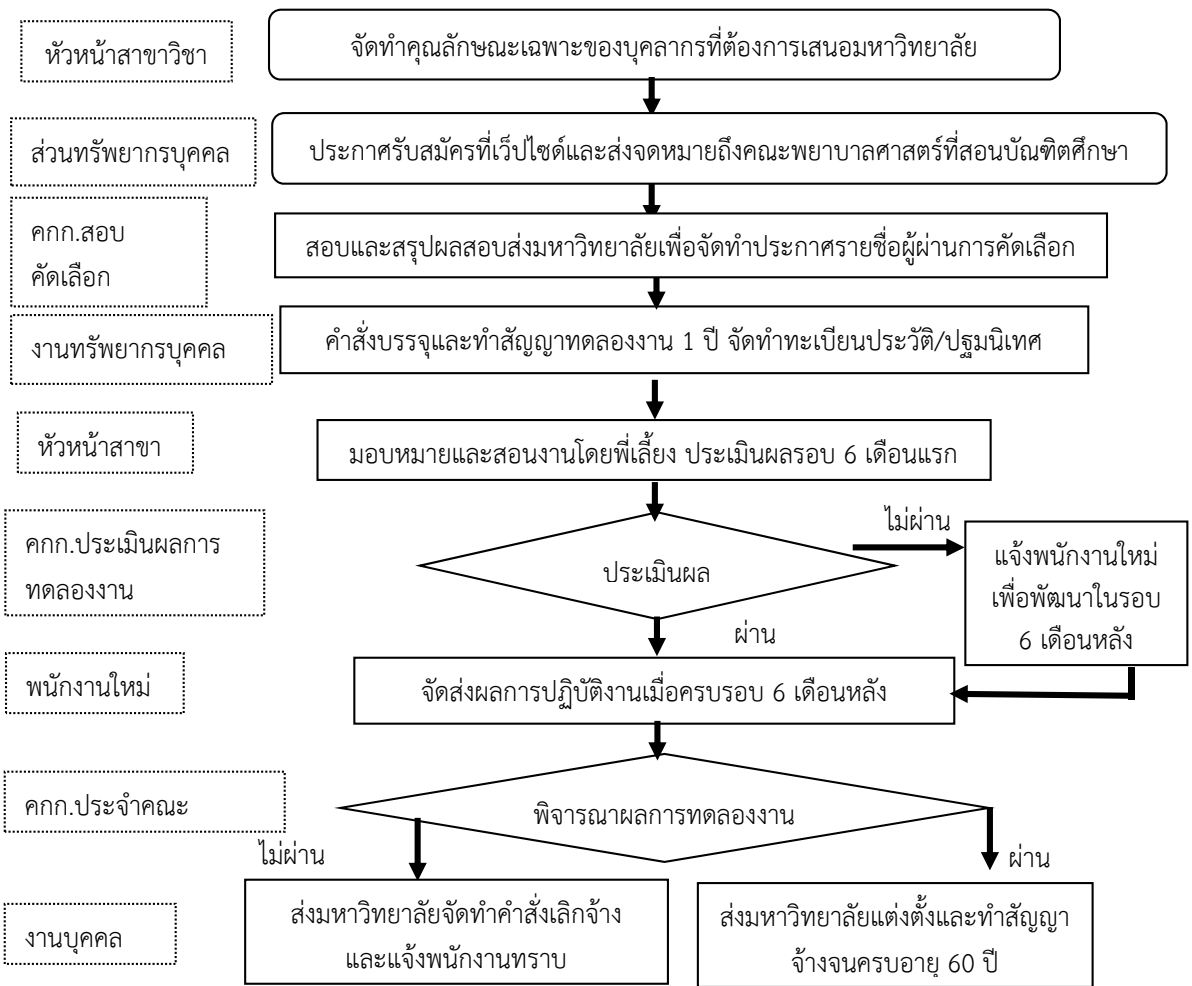
แผนอัตรากำลังประกอบด้วยแผนระยะสั้น (1 ปี) และยาว (4 ปี) กำกับดูแลโดยรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ วิเคราะห์จากภารกิจผลิตบัณฑิตในปัจจุบันและอนาคตและข้อมูลการเกษียณอายุหรือลาออก ดังภาพ 5.1-1 ปัจจุบันอัตรากำลังกลุ่มวิชาการ ขาด 10 อัตรากำลัง ส่วนอัตรากำลังของกลุ่มปฏิบัติการครบตามเกณฑ์

ภาพ 5.1-1 เกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลัง

กลุ่มวิชาการ	ผู้ประเมิน/กำหนด
<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนอาจารย์ประจำต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ 1:6 - สัดส่วนอาจารย์สอนภาคปฏิบัติต่อจำนวนนิสิตตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ไม่เกิน 1:8 ปัจจุบัน จำนวนอาจารย์บางสาขาวิชาไม่เพียงพอ คณะฯ ใช้ระบบการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถสอนข้ามสาขาวิชาได้ จ้างอาจารย์พิเศษสอนภาคปฏิบัติ และจ้างอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ หลังเกษียณ 	หัวหน้าสาขาวิชา/ ประธานหลักสูตร
กลุ่มปฏิบัติการ	ผู้ประเมิน/กำหนด
<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนจำนวนบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการต่อกลุ่มวิชาการ 1:2 หากงานใดมีอัตรากำลัง 1 คน ใช้ cross training ในงานที่เกี่ยวข้องกัน เช่น งานสารบรรณและงานอาคารสถานที่ งานบริการ การศึกษากับงานห้องปฏิบัติการพยาบาล - เปรียบเทียบอัตรากำลังกับสถาบันอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน 	ผอ.สทง/รองคณบดี ฝ่ายบริหารฯ

(2) บุคลากรใหม่ คณะฯ มีวิธีการสรรหาจากบุคคลภายนอก เจ้าหน้าที่งานบุคคลจะดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์และดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ดังภาพ 5.1-2 หลังการบรรจุใหม่ คณะฯ มีกระบวนการพัฒนาให้พร้อมต่อการปฏิบัติและสร้างความผูกพันกับบุคลากรใหม่ ดังนี้

1. จัดระบบพี่เลี้ยงสอนงาน ในปัจจุบันมีพี่เลี้ยงอย่างน้อยสาขาวิชาละ 1 คน คุณสมบัติของพี่เลี้ยง มีดังนี้
 - มีประสบการณ์การสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่บุคลากรใหม่ต้องสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - มีผลการประเมินจากนิสิตอยู่ในระดับดีขึ้นไป
2. จัดให้ร่วมในคณะทำงานต่างๆ เรียนรู้งานและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคี
3. กรณีภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์มหาวิทยาลัย คณะฯ จัดสรรทุนและเวลาให้หัวหน้าสาขาวิชากำกับ ติดตามและรายงานต่อใน คกก.ประจำคณะทุก 2 เดือน



ภาพ 5.1-2 กระบวนการสรรหาและการดูแลบุคลากรใหม่

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ขั้นตอนที่ 5 ของการจัดการแผนกลยุทธ์ ดังภาพ 2.1-1 คณะฯ มีกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง ดังภาพ 5.1-3 การจัดการการเปลี่ยนแปลง ดังภาพ P.1-4 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อความจำเป็นด้านบุคลากร

ภาพ 5.1-3 ขั้นตอนการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. วิเคราะห์ปัจจัยกระทบ	1) SWOT analysis ผลกระทบต่อบุคลากรทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ 2) ประเมินผลกระทบต่อสมรรถนะหลักเดิมและความต้องการสมรรถนะใหม่	- ผู้บริหารระดับสูง - ผอ.สำนักงานคณบดี
2. วางแผนเตรียมรับการเปลี่ยนแปลง	1) กำหนดประเด็นการเปลี่ยนแปลงจากแผนกลยุทธ์ ดังภาพ P.1-4 2) ประชุมระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ร่างแผนบุคลากรเพื่อพิจารณารับรองในการประชุม คกก.ประจำคณะ	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - บุคลากรทุกระดับ
3. ถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ	1) รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายสู่ระดับหัวหน้าสาขาหรือ ผอ.สนง. เพื่อถ่ายทอดสู่ระดับบุคคลและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 2) จัดทำงบประมาณพัฒนาบุคลากรหรือจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
4. กำกับติดตามการปฏิบัติงาน	1) ผู้บังคับบัญชารายงานการดำเนินงานนำเสนอตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา 2) คกก.ประจำคณะพิจารณาประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะทุก 6 เดือน	- คกก.ประจำคณะ
5. ประเมินผล	1) วิเคราะห์และทบทวนความสำเร็จของแผน 2) ปรับปรุงแผนตามวงรอบปี และกำหนดแผนใหม่	- ผู้บริหารระดับสูง

(4) การทำงานให้บรรลุผล คณะฯ กำหนดระบบบริหารบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุผล ดังนี้

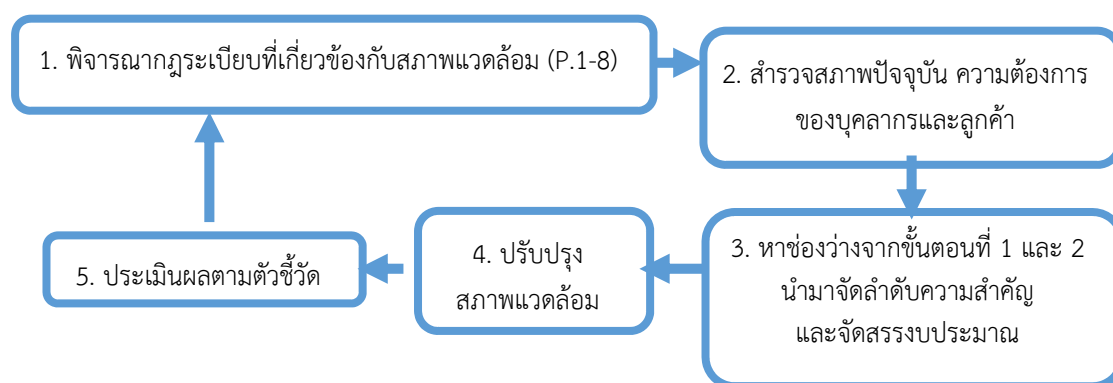
1. จัดโครงสร้างแบบลักษณะงานเฉพาะ แบ่งเป็นสาขาวิชาหรืองาน ดังภาพ ก เพื่อให้สอดคล้องกับ specialty มีหัวหน้าสาขาวิชาและหัวหน้างานกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานประจำวัน ทุกต้นภาคการศึกษามีการสื่อสารงานแบบสองทางตามลำดับจากผู้บริหารระดับสูงสู่บุคลากรรวมทั้งการบันทึกข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องมีการสรุปผลประเมินทุก 6 เดือนเพื่อรายงานต่อ คกก. ประจำคณะฯ ถ้าไม่บรรลุต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาร่วมกับกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของงานและวิธีการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับบุคลากรรายบุคคล

2. จัดโครงสร้างแบบ cross functional team ใช้ตัวแทนจากบุคลากรหลายสาขาวิชาหรืองานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์และสมัครใจทำให้งานบรรลุผล เช่น คกก.ดำเนินงานหลักสูตร คกก.ดำเนินงานวิจัย คกก.ดำเนินงานหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง คกก. ดำเนินการหลักสูตรอบรมต่างๆ มีประธานกรรมการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลทุก 1-2 เดือน

คกก.ประจำคณะฯ ประเมินผลความสำเร็จของการจัดระบบงานงานจากการบรรลุค่าเป้าหมาย การบันทึกข้อตกลงเปรียบเทียบกับความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และปรับปรุงทีมงานตามความสมัครใจใหม่ทุกปีเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นกรรมการได้ทุกภารกิจซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ข. บรรยายกาการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอาคารสถานที่ดูแลรับผิดชอบและมีรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ กำกับติดตามประเมินผล ขั้นตอนในการดูแลสภาพแวดล้อม ดังภาพ 5.1-4 รายการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ดังภาพ 5.1-5



ภาพ 5.1-4 ขั้นตอนในการดูแลสภาพแวดล้อม

ภาพ 5.1-5 รายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

ด้าน	ตัวชี้วัด	ปรับปรุงสภาพแวดล้อม (ผู้รับผิดชอบ)	ความถี่การตรวจสอบ
สุขภาวะ	จำนวนบุคลากรที่เจ็บป่วย/ เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานน้อยกว่าร้อยละ 0.05	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ถึงขยะแยกประเภท เปลี่ยนหลอดไฟ LED - จัดหาเครื่องวัดอุณหภูมิก่อนเข้าอาคาร และเจลล้างมือตามจุดต่างๆ - ปรับปรุงห้องน้ำและห้องน้ำผู้ที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว - ล้างและซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ และใช้ระบบ INVERTER - เปลี่ยนถังน้ำดื่มที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามหลักเกณฑ์ GMP - ตรวจสอบรับรองระบบไฟฟ้าตามมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน (งานอาคารสถานที่) 	1 เดือน ทุกวัน 6 เดือน 1 เดือน 1 ปี
ความสะดวกในการเข้าทำงาน	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อความสะดวกในการทำงาน มากกว่า 4 (เต็ม 5)	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีห้องประชุมทุกสาขาวิชาพร้อมอุปกรณ์ สื่อโสต - อาจารย์มีคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ 1 เครื่องต่อคน มีเครื่องพิมพ์ทุกสาขาวิชา - กลุ่มปฏิบัติการมีคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะพร้อมเครื่องพิมพ์ 1 เครื่องต่อคน (งานบริหารและธุรการ) - เพิ่มชุดอุปกรณ์ห้องเรียนอัจฉริยะส่งเสริมการเรียนรู้ - จัดห้องอเนกประสงค์ใช้งานได้ 24 ชั่วโมง - ปรับห้องเรียนเสมือนจริงในการสอนให้ห้องปฏิบัติการพยาบาล - ขยายเครือข่ายไร้สายครบทุกจุดของคณะ (งานบริหารและธุรการ) 	1 เดือน ทุกภาคการศึกษา

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร การดำเนินงานด้านนโยบาย และสิทธิประโยชน์มี 2 ส่วนคือนโยบายระดับมหาวิทยาลัย ดังภาพ 5.1-6 และระดับคณะฯ ดังภาพ 5.1-7 มีผู้รับผิดชอบกำกับดูแลโดยรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ นอกจากนี้หากคณะฯ ต้องการเจรจาสิทธิประโยชน์จากคณะฯ ถึงมหาวิทยาลัย คณะฯ มีตัวแทนบุคลากรประเภทส่วนงานเป็นตัวแทนเจรจา ดังภาพ P.1-6

ภาพ 5.1-6 สิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ

สิทธิประโยชน์	รายละเอียด	วิชาการ	ปฏิบัติการ
สวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายกำหนด	<ul style="list-style-type: none"> - ประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - ค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ/ ข้าราชการบำนาญ ค่าเล่าเรียนบุตร - การลาประเภทต่างๆ - สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อปีและสะสมจนเกษียณหรือลาออก) - ค่าตอบแทนภาระงานสอนเกินในแต่ละภาคการศึกษา - ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนอกเวลาราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ - 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ - ✓
สุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม - ให้ภูมิคุ้มกันตามข้อกำหนดด้านสาธารณสุข และฉีดวัคซีน COVID-19 - การตรวจ ATK, RT-PCR COVID-19 เมื่อต้องปฏิบัติงานตามจำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓
ที่พักอาศัย	- ที่พักบุคลากร มศว ณ องค์กรฯ	✓	✓
การเดินทาง	- รถรับ-ส่งประจำทางระหว่างประสานมิตร และ องค์กรฯ	✓	✓
การช่วยเหลือครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> - สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครอบครัวเมื่อสูญเสีย หรือประสบภัยภักดิ์ - บุตรเรียนโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย องค์กรฯ ประสานมิตร ปทุมวัน 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓
รางวัล	- เงินรางวัลผู้ผ่านการพิจารณาขอรับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับรอง UKPSF	✓	-

ภาพ 5.1-7 สิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรที่คณะดำเนินการ

สิทธิประโยชน์	รายละเอียด	วิชาการ	ปฏิบัติการ
การเดินทาง	- จัดรถรับ-ส่งไปแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ การประชุม อบรม หรือสัมมนา	✓	✓
ค่าตอบแทนโครงการ วิชาการที่มีรายได้	- ค่าตอบแทนคกก.ดำเนินโครงการบริการวิชาการ - ค่าสอนทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ ค่าตรวจรายงาน - ค่าจ้างปฏิบัติงาน ค่าคุมสอบ	✓ ✓	✓ ✓
ตอบแทนด้าน ตำแหน่ง	- ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร - เงินเพิ่มพิเศษ งานด้านสาธารณสุข	✓ ✓	✓ -
ความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	- ค่าเสี่ยงภัยสำหรับอาจารย์ที่นิเทศนิสิตในหน่วยบริการสุขภาพ - ค่าเสี่ยงภัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงด้านการเงินและพัสดุ - จัดซื้อชุด ATK และอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรคจากการปฏิบัติงานทาง คลินิก	✓ ✓	- ✓ ✓
ชุดปฏิบัติงาน	- ชุดปฏิบัติงานทุก 3 ปี	✓	✓

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน งานบุคคลของคณะฯ โดยการกำกับของรองคณบดีฝ่ายบริหารฯ รับผิดชอบสร้างแบบสำรวจปัจจัยที่สำคัญ การดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษากรอบแนวคิด Q12 Gallup's employee engagement survey แล้วจัดทำแบบสำรวจ 2) สอบถามบุคลากรทั้งหมดผ่าน 1) Google form 2) focus group กับตัวแทนกลุ่มบุคลากร และหาความเชื่อมโยงของปัจจัยของบุคลากรกับการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ในช่วงเดือนเมษายนทุกปี และ 3) ทบทวนปัจจัยและรายงานต่อ คกก.ประจำคณะฯ (เดือนพฤษภาคม ทุกปี) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร จัดมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมความผูกพัน

(2) การประเมินความผูกพัน ก่อนปีการศึกษา 2564 ประเมินจากข้อมูลการลาออก โอนย้าย การขาดงาน แต่ยังไม่ได้ประเมินความผูกพัน คณะฯ จึงมีการมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ สร้างแบบสอบถามสร้างจากกรอบแนวคิดของ Lyman (1983) ประเมินลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เชื่อมมั่นและยอมรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมว่าบุคลากรสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องเพื่อให้ถึงจุดหมายปลายทางทั้งของตนเองและคณะฯ ภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกของคณะ 2) เต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อให้เกิดประโยชน์กับคณะฯ ตั้งใจที่อุทิศแรงกาย-ใจและสติปัญญาทำงานอย่างคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดปัญหาพร้อมช่วยหาทางแก้ไข และ 3) บรรารณาที่จะคงเป็นสมาชิกไม่ว่าคณะจะอยู่ในภาวะปกติหรือมีวิกฤตการณ์ ไม่ปฏิเสธงานหรือ เปลี่ยนงาน ลาออก และสำรวจผ่าน Google form รับผิดชอบโดยงานทรัพยากรบุคคลในช่วงเดือนเมษายน ทุกปี มีหัวหน้าสาขาวิชาและหัวหน้างานเก็บข้อมูลด้านอัตราการคงอยู่ การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผล exist interview รายงานร่วมกับผลการประเมินความผูกพันต่อ คกก.ประจำคณะฯ ผลลัพธ์ดังภาพ เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

ข. วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารระดับสูงสร้างวัฒนธรรมผ่านระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. สื่อสารกับบุคลากรทุกระดับและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ สัมมนาหลักสูตร สนับสนุนโครงการริเริ่มที่ช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความผูกพัน เปิดกว้างให้เสนอความคิดเห็นทางไลน์ การประชุม สามารถเข้าพบได้ตลอดเวลาทั้งการพบในที่ทำงาน และการพบผ่านช่องทางไลน์ โทรศัพท์

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ประเมินผลและให้รางวัลมีทั้งส่วนบุคคลและทีมที่มีผลการดำเนินงานที่ดีเยี่ยม มีการหาทางเลือกอื่นในการให้รางวัลและยกย่องชมเชย เช่น ขึ้นบอร์ด ให้เกียรติบัตร ยกย่องในโอกาสวันสถานปนาคณะฯ การยกย่องในไลน์กลุ่ม

3. กระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับบุคคลในประเด็นตามกรอบที่รับผิดชอบ เช่น การออกแบบการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอน การจัดการซื้อเครื่องเรียนในเรื่องการเรียนการสอนในระดับไม่รุนแรง

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) **การจัดการผลการปฏิบัติงาน** ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงส่งให้ คกก.กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานให้ความเห็นและความเป็นธรรม และรายงานต่อคกก.ประจำคณะพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) ซึ่งเชื่อมโยงตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนปฏิบัติการ และ 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 30) เชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรและขีดความสามารถ มีการใช้ระบบและกระบวนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและการจัดการค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ (Performance management system) รวมทั้งมอบประกาศนียบัตรยกย่องชมเชยผ่านช่องทางสื่อสาร หากผลการประเมินน้อยกว่าร้อยละ 70 ติดต่อกัน 2 ปี จะพ้นสภาพ

(2) **การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน** คณะฯ จัดสรรทุนพัฒนาตนเองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3 พันธกิจหลัก โดยผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าพิจารณาการไปพัฒนาตนเองจากข้อมูลความสอดคล้องของหลักสูตรกับ สมรรถนะหลักของคณะฯ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ และการปฏิบัติตามกระบวนการทำงานมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน และรายงานต่อ คกก.ประจำคณะฯ ทุก 6 เดือน หลังการ ประเมินผล คกก.ประจำคณะฯ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกับบุคลากรรายบุคคลจัดทำแผนให้สอดคล้อง ตามภารกิจ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาร่วมกับบุคลากรเพื่อให้ข้อเสนอแนะตามประเด็นที่สอดคล้องกับภารกิจ สมรรถนะหลัก วิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ และกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน IPD

2. ประเมินผลสำเร็จการพัฒนาตนเองตามแผน IDP ทุก 6 เดือน โดยผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ และกระตุ้นให้พัฒนาตนเองตามแผน แต่ยังไม่บรรลุต้องทบทวนและปรับปรุงแผนในปีต่อไป

ภาพ 5.2-1 ตัวอย่างการพัฒนาบุคลากร

บุคลากร	วิธีการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
วิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ทุนพัฒนาอบรมวิชาชีพ วิจัยหรือภาษาคนละ 10,000 บาทต่อปี - อาจารย์ใหม่ที่ผลสอบภาษาอังกฤษไม่ถึงเกณฑ์ทุน 20,000 บาท - ทุนอาจารย์วุฒิปริญญาโทศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภายใน 3 ปี - จัดพี่เลี้ยงให้อาจารย์ที่ขอรับรองคุณภาพการสอน UKPSF การจัดทำเอกสารสำหรับการขอตำแหน่งวิชาการ - โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ - สนับสนุนเวลาสำหรับ Faculty practice ในหน่วยงานสอนภาคปฏิบัติการพยาบาล - จัดสรรเวลาเพื่อการพัฒนาผลงานวิชาการ 	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ
ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> - ทุนพัฒนาอบรมที่ตรงตามสายงาน คนละ 6,000 บาทต่อปี - ทุนพัฒนาผู้ที่มีตำแหน่งบริหาร 6,000 บาท - จัดพี่เลี้ยงให้กับผู้ที่ต้องการขอตำแหน่งชำนาญการ 	ร้อยละของผู้รับการอบรมสัมมนา	ผอ.สำนักงานคณบดี

(3) **ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา** รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของกลยุทธ์ และนำมา

ทบทวนปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผลงานทุกปีเพื่อให้ตอบสนองความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ และนำเสนอต่อคกก.ประจำคณะฯ

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ดังภาพ 5.2-2 โดยใช้ระเบียบข้อบังคับ ดังภาพ P.1-8 กระบวนการสนับสนุน ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาสำรวจความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งทั้งด้านเวลาและผลงาน ทุกต้นปีการศึกษา และจัดโครงการเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง

2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเวลาและทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดทำผลงาน เช่น ทุนสนับสนุนการวิจัยและการตีพิมพ์ ทุนจัดทำตำรา จัดสรรเวลาสำหรับการทำผลงาน

3. คณบดีแต่งตั้งพี่เลี้ยงและกำกับติดตามในที่ประชุม คกก.ประจำคณะทุก 6 เดือน

ภาพ 5.2-2 ความก้าวหน้าในอาชีพการงานตามกลุ่มบุคลากร

กลุ่มบุคลากร	ความก้าวหน้า	เกณฑ์	แนวทางการจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
1) อาจารย์ - วุฒิปริญญาโท - วุฒิปริญญาเอก	1) ผศ.	4 ปี	- การจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการ - การแจ้งเตือนเมื่อการทำวิจัยล่าช้ากว่าที่กำหนด	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ
2) ผศ.	2) รศ.	2 ปี	- มีระบบพี่เลี้ยงการเขียนผลงานการสอน	
3) รศ.	3) ศ.	2 ปี	- จัดโครงการมีผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ด้านการประเมินผลงานการสอน	
1) ปฏิบัติการ - วุฒิปริญญาตรี - วุฒิปริญญาโท	1) ชำนาญการ	6 ปี	- การจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัย	ผอ.สำนักงานคณบดี
2) ชำนาญการ	2) ชำนาญการพิเศษ	4 ปี	- การแจ้งเตือนเมื่อถึงระยะเวลาการขอตำแหน่ง	
3) ชำนาญการพิเศษ	3) เชี่ยวชาญ	3 ปี	- มีระบบพี่เลี้ยงการเขียนผลงานประกอบการประเมิน	
4) เชี่ยวชาญ	4) เชี่ยวชาญพิเศษ	3 ปี	- จัดโครงการมีผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ด้านการประเมินผลงาน	

ผู้บริหารระดับสูงจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้นำในอนาคต โดยการเสนอชื่อจากสาขาวิชา และงานละ 1 คนต่อปี เพื่อเข้าสู่แผนการพัฒนาผู้นำเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะเตรียมเป็นผู้บริหารในอนาคต ได้แก่

1) มีประสบการณ์ทำงานในคณะไม่น้อยกว่า 5 ปี และผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

2) เสียสละ อุทิศเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของคณะฯ หรือมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

3) เป็นที่ยอมรับด้านบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์จากบุคลากรทั้งคณะ

แผนการพัฒนาได้แก่

1) จัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรม สัมมนา ด้านการบริหาร

2) ให้ร่วมทีมทำงาน เช่น การเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร การอบรมเพื่อเป็นผู้ประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA การร่วมทีมเรียนรู้และการจัดทำรายงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาหรือเป็นเลขานุการ คกก.ต่างๆ

3) ให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอกและมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานภายนอกคณะฯ กำหนด

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations)

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการ

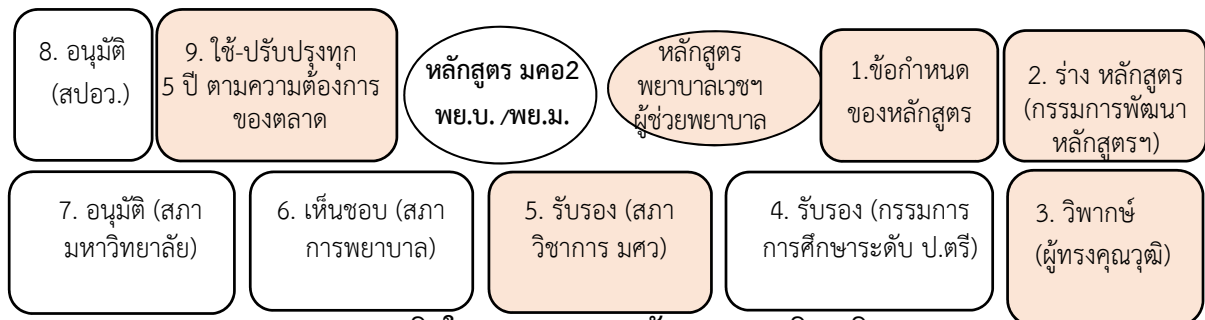
คณะฯ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจ โดย 1) การผลิตบัณฑิต คือ คกก.ดำเนินงานหลักสูตรฯ 2) วิจัย คือ คกก.ส่งเสริมการวิจัยฯ และ 3) บริการวิชาการ คือ คกก.ดำเนินงานบริการวิชาการฯ เพื่อดำเนินการจัดทำข้อกำหนดและออกแบบแต่ละพันธกิจ วิธีการจัดทำ ดังภาพ 6.1-1

ภาพ 6.1-1 การจัดทำข้อกำหนดของการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและกระบวนการสำคัญ

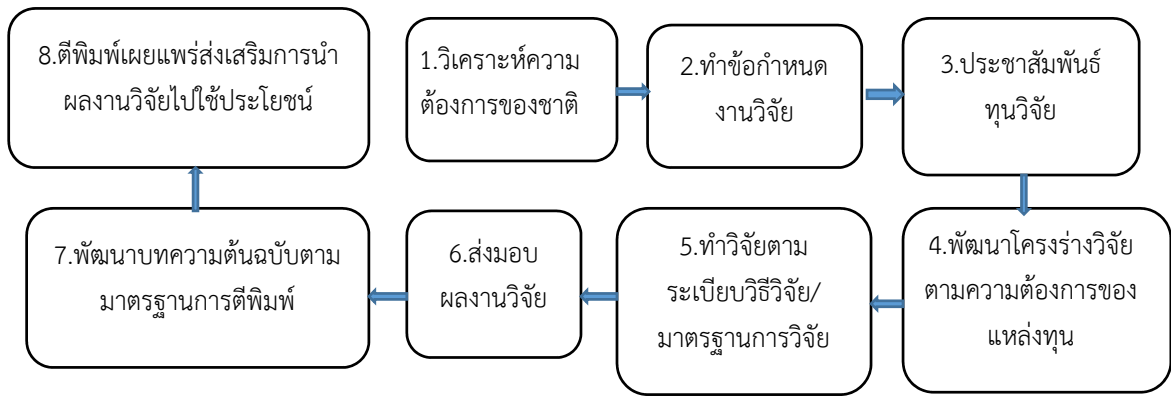
ขั้นตอน/ช่วงเวลา	การผลิตบัณฑิต	วิจัย	บริการวิชาการ
ขั้นตอน 1 รวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูล /1 เดือนก่อนเปิดภาค การศึกษา	- ความต้องการตลาด ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - มาตรฐานวิชาชีพพยาบาล มาตรฐาน TQF ปรัชญาการศึกษา ทักษะศตวรรษที่21 - V/M เอกลักษณ์ และอัต ลักษณ์ของ มศว และคณะฯ	- ความต้องการของแหล่ง ทุน/ผู้ใช้งานวิจัย - แผนยุทธศาสตร์การ อุดมศึกษาฯ มหาวิทยาลัย และคณะ - ระเบียบวิธีวิจัยของ มหาวิทยาลัย	- VOC ความต้องการฝึกอบรมใน หลักสูตรระยะสั้นต่างๆ - ปัญหาแนวโน้มภาวะสุขภาพของ ประเทศ - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี - มาตรฐานวิชาชีพพยาบาล - นโยบายกระทรวงอ. ด้านหลักสูตร Reskill/Upskill
ขั้นตอน 2 จัดทำข้อกำหนด/ ทุกปี และ 5 ปี	-ประชุม คกก. ทำร่าง ข้อกำหนด และผู้รับผิดชอบ -รับฟังความคิดเห็นและ ปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	-จัดทำตามความต้องการของ แหล่งทุน	- ประชุมคณะกรรมการฯ ทำร่าง ข้อกำหนด และผู้รับผิดชอบ - รับฟังข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุง
ขั้นตอน 3 ออกแบบ /ทุก 5 ปี	ออกแบบหลักสูตรที่มี มาตรฐาน	ออกแบบกระบวนการทำวิจัย ที่มีประสิทธิภาพ	- ออกแบบโครงการบริการวิชาการ ตามความต้องการของชุมชนและ สังคม
ขั้นตอน 4 จัดทำข้อกำหนดของ กระบวนการทำงาน ที่สำคัญ/ ทุกปี	- พิจารณาสินทรัพย์ ได้แก่ อาคารสถานที่ เทคโนโลยี สารสนเทศ วัสดุและครุภัณฑ์	- ประกาศระเบียบการรับทุน - จัดตั้งสนับสนุนการทำวิจัย - สํารวจความพึงพอใจและ ข้อเสนอแนะของผู้ให้ทุน	- พิจารณาสินทรัพย์ ได้แก่ อาคาร สถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุ และครุภัณฑ์

(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ คณะฯ มีกระบวนการและข้อกำหนดที่สำคัญ ดังภาพ 6.1-4

(3) แนวคิดในการออกแบบหลักสูตร โดยนำข้อกำหนดมาออกแบบโดยมีขั้นตอนการผลิตบัณฑิต (พย.บ./พย.ม.) มีขั้นตอน ข้อ 1-9 และหลักสูตรโครงการบริการวิชาการ (หลักสูตรอบรมต่างๆ) มีขั้นตอน ข้อ 1,2,3,6 และ 9 ตามแนวคิด OBE จนสามารถนำมาจัดการเรียนรู้ ดังภาพ 6.1-2 ส่วนกระบวนการออกแบบงานวิจัยตามขั้นตอนที่ 1-2 ดังภาพ 6.1-3 ส่วนขั้นตอนที่ 3- 8 เป็นขั้นตอนการทำวิจัยให้แล้วเสร็จ



ภาพ 6.1-2 แนวคิดในการออกแบบหลักสูตรและบริการวิชาการ



ภาพ 6.1-3 แนวคิดในการออกแบบและเผยแพร่งานวิจัย

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามการปฏิบัติตามกระบวนการทำงาน ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต คกก.ดำเนินงานหลักสูตรฯ กำหนดแนวปฏิบัติที่สนับสนุนให้บรรลุตัวชีวิตในกระบวนการ พิจารณาในที่ประชุมทุกเดือนและวาระพิเศษกรณีเรื่องเร่งด่วน กำกับติดตามประเมินผล นำผลประเมินมาปรับปรุง หลังการปรับปรุงมีการรายงานผลการดำเนินงานที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ ทุกเดือน

ด้านวิจัย จัดทำแนวปฏิบัติให้ทุนวิจัยและส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด วางแผน กำกับมาตรฐานการทำวิจัย ติดตามผลงานให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ให้ทุน

ด้านบริการวิชาการ คกก.ดำเนินการบริการวิชาการรับผิดชอบในการกำกับติดตามตัวชี้วัดของกระบวนการทำงานโดยการประชุมทุก 2 เดือน และวาระพิเศษกรณีเรื่องเร่งด่วน และรายงานผลโครงการเสนอที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ

(2) กระบวนการสนับสนุน กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ตัวอย่าง ดังภาพ 6.1-4

(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ

คณะฯ มีขั้นตอนการปรับปรุง ดังนี้ 1) ระบุโอกาสในการออกแบบ พิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการเดิมแล้วจัดตั้งทีมงานรับผิดชอบประกอบด้วยผู้ที่ปฏิบัติงานจริงและมีความเชี่ยวชาญในงานนั้น (process owner) 2) พัฒนารอบแนวคิดของงานใหม่พิจารณาบนฐานของข้อกำหนดที่สำคัญของงานที่จะออกแบบ คำนึงถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่สูงสุด มีความคล่องตัว โอกาสในการเทียบกับคู่แข่งหรือผลิตภัณฑ์เดียวกันกับงาน ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการให้ชัดเจน ผลกระทบทางด้านเทคโนโลยี เงินงบประมาณ 3) วิเคราะห์สิ่งที่ออกแบบใหม่โดยให้ผู้ใช้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ประเมิน เช่น รอบเวลา ผลผลิต คุ่มค่าคุ่มทุน การประเมินจากตัววัดภายในกระบวนการ 4) ทดลองนำไปปฏิบัติ โดยการทำ risk management การทดสอบในกลุ่มนาร่อง 5) วัดผลลัพธ์ แกไขให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 6) กำหนดมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น ทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือต่างๆ ตัวอย่างดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษา รับฟัง VOC และจัดทำ RCA นำมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ทันทีและในปีการศึกษาถัดไป เช่น ผลการสอบใบประกอบวิชาชีพไม่ได้ตามเป้าหมาย จัดทำ RCA ได้ปรับปรุงกระบวนการตาม RCA โดยเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาการสอบสมรรถนะชั้นปี เพิ่มสื่อและช่องทางเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ด้านการวิจัย พบจำนวนผลงานตีพิมพ์ต่ำกว่าแผนฯ ได้ปรับแนวปฏิบัติการผลิตงานด้วยการเพิ่มเงื่อนไขให้นักวิจัยต้องมีผลงานตีพิมพ์ภายใน 18 เดือนหลังปิดทุนวิจัย และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเตรียมบทความต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่

3. ด้านบริการวิชาการ รวบรวมปัญหาและความต้องการของกลุ่มลูกค้าโดยการสนทนากลุ่ม แบบสอบถาม ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ และดำเนินการปรับปรุงกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกรอบการจัดอบรม

ภาพ 6.1-4 กระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ข้อกำหนดที่สำคัญ และตัวชี้วัด

กระบวนการหลักและสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
การจัดการศึกษา					
การพัฒนาหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> - จาก VOC - หลักสูตรได้รับอนุมัติจาก สป.อว - ดำเนินการแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด - หลักสูตรผ่านมาตรฐานตามเกณฑ์ AUN-QA 	<ul style="list-style-type: none"> - จาก VOC - จำนวนหลักสูตรที่สภาวิชาชีพเห็นชอบ - จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ - จำนวนหลักสูตรเป็นไปตามเวลาที่กำหนด - จำนวนหลักสูตรปรับปรุงตามวงรอบ - จำนวนหลักสูตรพัฒนาตามเกณฑ์ AUN-QA 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติก่อนจัดการเรียนการสอน - จำนวนหลักสูตรที่สภาวิชาชีพ และ สปอว. เห็นชอบ - จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน AUN-QA 	<ul style="list-style-type: none"> - กก.พัฒนาหลักสูตร 	<p>7.4-9</p> <p>7.4-7</p> <p>7.4-8</p>
การรับเข้า	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจำนวนรับเข้าตามเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตของสภาวิชาชีพ - กำหนดวิธีการรับเข้าผู้เรียน (จำนวน เกณฑ์ คุณสมบัติ และวิธีการ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละผู้เรียนที่ผ่านการคัดเลือกและยืนยันสิทธิ์เข้าศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้เรียนรับเข้าได้ตามแผน 	<ul style="list-style-type: none"> - กก.บริหารหลักสูตร 	7.5-9(1),(2)
การจัดการเรียนรู้ - ภาคทฤษฎี - ภาคปฏิบัติ (จัดการเองและคู่ความร่วมมือ)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดแผนการเรียนตลอดหลักสูตร - จัดการเรียนรู้เพื่อบรรลุ CLOs ตามปรัชญาหลักสูตรครอบคลุมทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทั่วไป และมีจิตสำนึกสาธารณะ - พัฒนาทักษะปฏิบัติการพยาบาลได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล (EBL/จิตสำนึกสาธารณะ/แหล่งฝึก) - กำกับติดตามผลการจัดการเรียนการสอนโดยสาขาวิชา และกรรมการบริหารหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละผู้เรียนมีผลประเมินการเรียนรู้ในระดับ C ขึ้นไปในรายวิชาการพยาบาล - ร้อยละรายวิชาจัดกิจกรรมจิตสำนึกสาธารณะ - ร้อยละของผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพครบตามมาตรฐาน TQF 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราคงอยู่ของผู้เรียน - ความพึงพอใจผู้เรียนต่อกระบวนการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุน - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจผู้เรียนต่อกระบวนการฝึกปฏิบัติและแหล่งฝึก 	<ul style="list-style-type: none"> - กก.บริหารหลักสูตร - หน.รายวิชา - กก.บริหารหลักสูตร 	<p>7.1-2</p> <p>7.2-5</p> <p>7.2-6</p>

กระบวนการหลัก และสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
การประเมินผลการเรียนรู้	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล /วิธีหลากหลาย/ เทียงตรง เชื่อถือได้/ตรงวัตถุประสงค์การเรียนการสอนทุกวิชา/ประเมินรายวิชาทุกภาคการศึกษา ทุกปี	- ร้อยละรายวิชาประเมินผลตรงตามตารางวิเคราะห์รายวิชา - ร้อยละผู้เรียนที่สอบผ่านรายวิชา \geq ร้อยละ95	- ร้อยละผู้เรียนที่สำเร็จตามแผน - ร้อยละผู้เรียนผ่านสมรรถนะชั้นปี - ร้อยละผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพใน 1 ปี	- กก.บริหาร หลักสูตร	7.1-3 7.1-8 7.1-1
การพัฒนาศักยภาพนิสิตด้าน Soft skill	จัดกิจกรรมส่งเสริมนิสิตด้านสำนักสาธารณะ จัด โครงการพัฒนาศักยภาพนิสิตตามแผนยุทธศาสตร์	- ร้อยละที่ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม	- ความพึงพอใจของแหล่งฝึกต่อจิตสำนักสาธารณะของผู้เรียน ป.ตรี	- รองฯคนบดี ฝ่ายพัฒนา ศักยภาพนิสิต	7.1-11
ประเมิน / ปรับปรุงหลักสูตร	- จาก VOC - มาตรฐานตามเกณฑ์สภาวิชาชีพ	หลักสูตรได้รับการปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด	- จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติก่อนจัดการเรียนการสอน	- กก.บริหาร หลักสูตร	7.4-9
การวิจัย					
พัฒนาโครงร่างงานวิจัย	- เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบมหาวิทยาลัย - ต่อยอดองค์ความรู้วิชาชีพด้านการพยาบาล - ผลงานวิจัยมีผลกระทบต่อการศึกษา สังคมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง - สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งทุน	- จำนวนโครงร่างงานวิจัยที่ผ่านการอนุมัติ ทุนสนับสนุน - จำนวนโครงร่างงานวิจัยผ่านการรับรอง จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์	- จำนวนเงินทุนวิจัยภายนอกต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ	กก.ส่งเสริมการ วิจัย	7.5-6
ดำเนินงานวิจัย	- ถูกต้องตามการออกแบบระเบียบวิธีวิจัย - ทำการวิจัยตามรอบระยะเวลา/แหล่งทุน - ควบคุมการทำวิจัยให้เสร็จตามแผน	- จำนวนโครงการวิจัยที่ดำเนินการได้ตาม ระยะเวลาที่กำหนดตามแผน	- ร้อยละโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จ ตามแผน	กก.ส่งเสริมการ วิจัย	7.-13
ส่งมอบงานวิจัย	- เป็นไปตามข้อกำหนดของผู้ให้ทุน	- จำนวนผลงานวิจัยที่ส่งมอบผู้ให้ทุน	- คะแนนความพึงพอใจผู้ให้ทุนที่มี ต่อผลสำเร็จโครงการวิจัย	กก.ส่งเสริมการ วิจัย	7.2-8
เผยแพร่ผลงานวิจัย	- ผลงานวิจัยเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	- จำนวนผลงานวิจัยที่ได้ส่งตีพิมพ์ใน วารสารทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	- จำนวนวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารทาง วิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนด	กก.ส่งเสริมการ วิจัย	7.3-2-3

กระบวนการหลัก และสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
การบริการวิชาการ (บก.)					
การพัฒนาหลักสูตร ด้านบริการวิชาการ	- สอดคล้องกับความต้องการของหน่วย บริการสุขภาพ/ตลาดแรงงาน และผู้อบรม - สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มด้าน สุขภาพ	- ร้อยละของหลักสูตรที่วิเคราะห์ สถานการณ์และแนวโน้มด้านสุขภาพของ ประชาชนและความต้องการของผู้อบรม/ หน่วยบริการสุขภาพ/ตลาดแรงงาน	- ร้อยละของหลักสูตรผ่านรับรองจาก สภาการพยาบาล	ผช.ฝ่าย วิชาการฯ	7.4-10
การจัดอบรม	- หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล	- ร้อยละของผู้สอนมีคุณสมบัติตามที่กำหนด - ร้อยละของแหล่งฝึกมีมาตรฐาน	- จำนวนผู้อบรมได้ตามเป้าหมาย - คะแนนความพึงพอใจของผู้อบรม ต่อการจัดอบรม	ประธาน หลักสูตร	7.5-9(3-5) 7.2-9,-10
การประเมินโครงการ	- ผู้อบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ นำไปปฏิบัติงานจริงได้	- จำนวนหลักสูตรที่วิเคราะห์ความพึงพอใจ และผลการประเมิน	- ร้อยละของผู้อบรมมีความพึงพอใจ ระดับดีขึ้น	ผช.ฝ่าย วิชาการฯ	7.2-4
ตัวอย่าง กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ 6.1ข.(2)					
บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	- ความต้องการและจัดกิจกรรมพัฒนา สมรรถนะตามพันธกิจ - สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต(เกณฑ์สภาฯ 1:6)	- ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา - ร้อยละรายวิชาปฏิบัติมีสัดส่วนอาจารย์ ต่อนิสิตตามเกณฑ์	- สัดส่วนจำนวนอาจารย์ 1 คนต่อ จำนวนผู้เรียน	รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ	7.3-12
ระบบสนับสนุนการ ฝึกปฏิบัติการ พยาบาล	- ความพร้อมห้องปฏิบัติการพยาบาล ห้อง simulation ICU/ER/Ward - โจทย์สถานการณ์จำลอง การเยี่ยมอุปกรณ์ - กำหนดผู้รับผิดชอบ (เช่นการตอบคำถาม)	- ร้อยละของความพร้อมห้องปฏิบัติการ พยาบาล	- คะแนนความพึงพอใจผู้เรียน ป.ตรี ต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	กรรมการ LRC	7.2-5

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ จัดการเครือข่ายอุปทานตามวัตถุประสงค์ที่สนับสนุนพันธกิจหลัก (P.1-10X ได้มอบหมายให้รองคณบดีที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจรับผิดชอบ มีกระบวนการดังนี้
 1) สร้างความเข้าใจสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ (ภาพ 1.1-5) 2) ประชุมสร้างการมีส่วนร่วมในออกแบบการดำเนินการ เช่น การจัดประชุมประสานแหล่งฝึก การจัดประชุมกับผู้ส่งมอบในการกำหนด TOR ของครุภัณฑ์ 3) แต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการเพื่อกำกับดำเนินการตามที่กำหนด (P.1-10) 4) ประเมินผลการดำเนินการและจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน 5) สรุปรายงานผลวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ รายงานในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คกก.พยบ. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวปีการศึกษา 2565 ดังภาพ 6.1-5

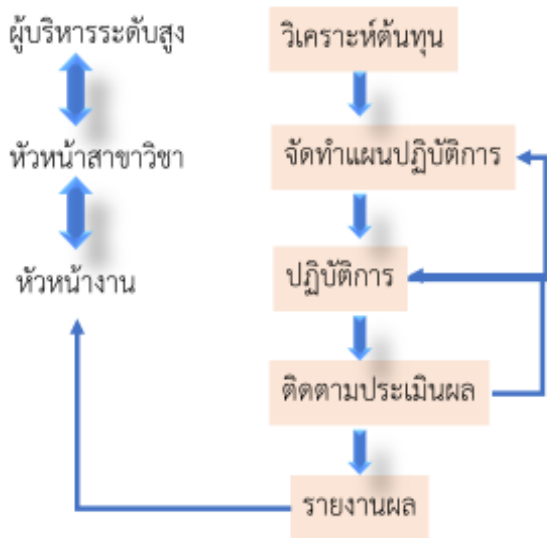
ภาพ 6.1-5 ตัวอย่างการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	วิธีการคัดเลือก	การสื่อสารความต้องการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	การจัดการต่อผลดำเนินการไม่ดี	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ผู้ส่งมอบ (คกก. = คณะกรรมการ)						
-บริษัทจำหน่ายคอมพิวเตอร์ / หุ่นฝึกปฏิบัติฯ -บริษัทรถตู้รับจ้าง	- ประกาศประกวดราคาด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ - การจ้างแบบเจาะจง (ราคาไม่เกิน 500,000 บาท)	- จัดทำ TOR - ประเมิน และติดตามบริการหลังการจัดซื้อจัดจ้าง	- ร้อยละการส่งมอบสินค้าและบริการของผู้ส่งมอบตามข้อกำหนด	รายงานเหตุการณ์ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด/ทำหนังสือให้ปรับปรุง/ดำเนินการปรับเงิน/ ยก	กก.ตรวจรับพัสดุ กก.ตรวจรับการจ้างรถตู้รับจ้าง	7.1-22
คู่ความร่วมมือ						
แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ : รพ ระดับตติยภูมิ ทุติยภูมิ และปฐมภูมิ	- มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดสภาการพยาบาล (ผ่านมาตรฐาน HA) - ประสพการณ์เพียงพอตามเกณฑ์กำหนด/ ไม่มีข้อร้องเรียน	ร่วมวางแผนกันจัดการเรียนรู้/ประเมินผล/พัฒนาคุณภาพการพยาบาล/สมรรถนะพยาบาล/คู่มือแนวปฏิบัติฯ	- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจผู้เรียน ป.ตรี ต่อกระบวนการฝึกปฏิบัติและแหล่งฝึก	บันทึกข้อความแจ้งผลการประเมิน/จัดอบรมร่วมกัน/ร่วมปรับปรุงวิธีการ/ ยุติความร่วมมือ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	7.1-20

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

มีการจัดการการดำเนินงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ โดยคณะกรรมการประจำคณะร่วม การจัดทำแผนปฏิบัติจัดสรรทรัพยากรเดือนพฤษภาคม ดังภาพ 6.2-3 และใช้วิธีการ ดังภาพ 6.2-1



ภาพ 6.2-1 กระบวนการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. วิเคราะห์ประเมินต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของปีงบประมาณ 2563 - 2565 จาก 3 พันธกิจ และงานบริหารจัดการ โดยผู้บริหารระดับสูงสื่อสารผ่านหัวหน้าสาขาวิชา และหัวหน้างาน ด้านการลดเวลา ขั้นตอนการทำงาน และควบคุมต้นทุน ค่าตอบแทน
2. หัวหน้างานและบุคลากรสายปฏิบัติการแต่ละงานร่วมกันวิเคราะห์การทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดผลลัพธ์
3. ปฏิบัติตามแนวทาง โดยมีสื่อสารแนวทางการปฏิบัติสู่บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติทิศทางเดียวกัน

4. หัวหน้างานติดตามประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด วิเคราะห์ผลลัพธ์เรื่องการลดเวลา และลดการใช้กระดาษ เป็นการลดต้นทุนจากงานการเรียนการสอน ดังภาพ 6.2-2
5. หัวหน้างานรายงานผลต่อผู้กำกับ และคณะกรรมการประจำคณะตามลำดับตามแผนฯ นำปรับปรุงกระบวนการเป็นแนวทางปฏิบัติปีงบประมาณ 2566

ภาพ 6.2-2 ตัวอย่างแนวทางการจัดการต้นทุน

ต้นทุน	แนวทาง	ผู้เกี่ยวข้อง	ผลลัพธ์
ทางอ้อม			
ค่ากระดาษ	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบดิจิทัลในการส่งเอกสารต่างๆ - จัดซื้อรวมศูนย์ร่วมกับมหาวิทยาลัย - ใช้กระดาษข้างสองหน้า - ประชุม ใช้ไฟล์ ส่งให้ผู้เข้าร่วมประชุม - ใช้ google form แทนกระดาษ และประมวลผลได้ทันทีลดการใช้เวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสาขาวิชา - หัวหน้างาน - รอง คณบดี ที่เกี่ยวข้อง 	7.1-16
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	<ul style="list-style-type: none"> - ให้บุคลากรใช้เดินทางระหว่าง campus โดยรถมหาวิทยาลัย - ใช้รถร่วมกันของบุคลากรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป 	รอง คณบดี ฝ่ายบริหารฯ	7.1-19

ข. ความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ มอบหมาย นักวิชาการโสตดำเนินการรักษาความปลอดภัยข้อมูล /สินทรัพย์/ Cyber (work flow) บนโลกไซเบอร์ ตามนโยบายและแนวปฏิบัติความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ มศว โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) กำหนดสิทธิในการใช้งานตามลำดับขั้นในการเข้าถึงข้อมูล 2) รักษาความปลอดภัยระบบเครือข่ายทางกายภาพโดยกำหนดพื้นที่จัดเก็บ ติดตั้งอุปกรณ์ระบบสารสนเทศ กำหนดสิทธิในการเข้าถึง มีการควบคุมการเข้า-ออกพื้นที่ใช้งาน มีการระบุตัวตนและต้องได้รับอนุญาตเข้าใช้คอมพิวเตอร์ส่วนกลาง

3) มีผู้ดูแลระบบควบคุมดูแล สภาพแวดล้อมของห้องระบบเครือข่าย ให้สามารถใช้งานได้ปกติ 3 ระบบ คือ ระบบตรวจจับควัน เพื่อป้องกันการเกิดอัคคีภัย ระบบเครื่องปรับอากาศ เพื่อป้องกันการเกิดความร้อน และระบบไฟสำรองฉุกเฉิน เพื่อสำรองกระแสไฟฟ้าในกรณีไฟฟ้าดับ 4) มีการกำหนดให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทุก ข่ายทั้งหมด ติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัส โปรแกรมปรับปรุงการอุดช่องโหว่ของวินโดว และติดตั้งซอฟต์แวร์ พื้นฐานในการใช้งานที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง 5) บุคลากรและนิสิต ต้องใช้รหัสบิวส์ไอดี เพื่อพิสูจน์ตัวตนและ ตรวจสอบสิทธิก่อนเข้าใช้ระบบสารสนเทศหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และบันทึกข้อมูลการใช้งาน เช่น ข้อมูล สารสนเทศสำคัญที่มีความอ่อนไหว คือ ผลการศึกษาผู้เรียนมีการบันทึกข้อมูลถูกต้องข้อมูลไม่ถูกเก็บเป็น ความลับ ดังภาพ 6.2-3

ภาพ 6.2-3 ตัวอย่างการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่อ่อนไหว

วิธีการ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ข้อมูลผลการเรียนผู้เรียน : การเข้าถึงข้อมูลที่มีการกำหนดรหัสการ เข้าถึงข้อมูล ระบบ supreme ของมหาวิทยาลัย โดย 1) หัวหน้าวิชา บันทึกผลการเรียนได้รับสิทธิ์ให้บันทึกจากสำนักคอมพิวเตอร์ ของ มหาวิทยาลัย บันทึกข้อมูลเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการจัดการเรียนรู้อ 2) หัวหน้าสาขาวิชาตรวจสอบความถูกต้อง 3) ถ้าถูกต้องแจ้งหัวหน้า วิชาให้กดส่งข้อมูลเข้าระบบ supreme ถ้าไม่ถูกต้องแจ้งหัวหน้าวิชา ปรับแก้ก่อนกดส่ง	ทุกภาค การศึกษา	นักวิชาการศึกษา หัวหน้าวิชา หัวหน้าสาขาวิชา	7.2-11

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย

(1) **ความปลอดภัย** คณะฯ มอบหมายรองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผอ.สำนักงานคณบดี ดำเนินการ ดังนี้ 1) วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 2) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันอุบัติเหตุ 3) สื่อสารให้บุคลากรและผู้เรียนร่วมดำเนินการตามแผนฯ 4) ติดตามเหตุการณ์และ ประเมินผล 5) สรุปผลการดำเนินการนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะร่วมกันเสนอข้อคิดเห็นในการ ปรับปรุง ตัวอย่าง เช่น (1) ภาวะฉุกเฉินทางอัคคีภัย มอบหมาย ผอ.สำนักคณบดี จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน อัคคีภัยทุกปี ดำเนินการซ้อมแผนอพยพผู้เรียนและบุคลากร ตามเกณฑ์เวลา 4 นาที (2) การเตรียมช่วยภาวะ ฉุกเฉินในการใช้เครื่อง AED ประเมินความพร้อมใช้งานเครื่อง ทุก 3 เดือน โดยมีเจ้าหน้าที่ห้องพยาบาล พื้นฐาน (LRC) ตรวจสอบการใช้งานและมีกุญแจสำรองที่ รพ.ก. และ (3) ทบทวนกระบวนการจัดการเรียนรู้อ เรื่องโรคระบาดมอบหมายรองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยจากโรคระบาด/ โรคอุบัติใหม่ ก่อนการฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกให้ผู้เรียนและอาจารย์รับวัคซีนตามกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ติดตามประเมินผลสถานการณ์โรคติดต่อให้ผู้เรียนประเมินอาการผิดปกติตลอดระยะเวลาการฝึกปฏิบัติ ถ้ามี ผู้เรียนเจ็บป่วยจะดำเนินการแยกผู้เรียน ปรับวิธีการจัดการเรียนเป็น online วิเคราะห์สถานการณ์ ติดตาม อาการจนปลอดภัยและรายงานสรุปใน คกก.พยบ.

(2) **ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)** คกก.ประจำคณะฯ วิเคราะห์สถานการณ์ภาวะ ฉุกเฉินที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน 2 เรื่องมอบหมายผู้รับผิดชอบ วางแผนการจัดการเตรียมพร้อมต่อเหตุฉุกเฉินคณะฯ และแผนปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติได้ตามเหตุการณ์ ฉุกเฉินโดยกำหนดคณบดีเป็นผู้มีสิทธิ เข้าถึงตามลำดับขั้นตอนของมหาวิทยาลัย ดังภาพ 6.2-4

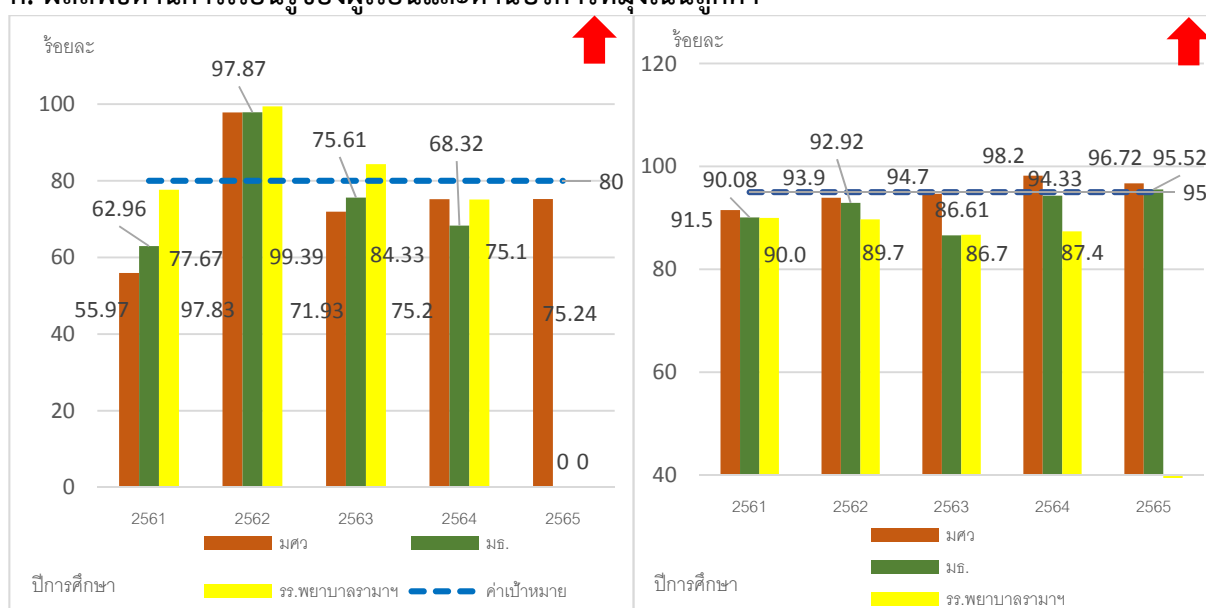
ภาพ 6.2-4 แผนการจัดการภาวะฉุกเฉิน

เหตุการณ์	ผลกระทบ	การจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
- น้ำท่วม ไฟไหม้ ชุมชนใหญ่ - โรคระบาด ร้ายแรง	- ไม่สามารถเรียนหรือทำงานได้ตามปกติ - เสี่ยงต่อการติดโรคระบาด	-การทำงานและส่งงานจากบ้านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ -กำหนดสิทธิให้คณบดีเป็นผู้สั่งให้ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานหรือเรียน -เก็บข้อมูลสำคัญใน Drive Share /อุปกรณ์ Software โดยใช้ Zoom และ Hardware ได้แก่ คอมพิวเตอร์พกพา และ โทรศัพท์มือถือ -การจัดทำรายวิชาออนไลน์และการเรียนแบบ hybrid	-คณบดี -คกก.ประจำคณะ

หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

7.1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า



ภาพ 7.1-1 ร้อยละบัณฑิตสอบได้ใบอนุญาตฯรอบแรก

ภาพ 7.1-2 อัตราการคงอยู่ของผู้เรียน ป.ตรี

ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.1-3 ร้อยละผู้เรียน ป.ตรี ที่สำเร็จตามแผนการศึกษา	95	96.9	91.1	91.8	89.2	93.86
7.1-4 ร้อยละบัณฑิต ป.ตรี มีงานทำภายใน 6 เดือน	100	100	100	100	100	100
7.1-5 จำนวนงานวิจัยที่ใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม (เรื่อง)	8	3	11	11	9	10
7.1-6 จำนวนผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลสอบได้ประกาศนียบัตร	50	36	25	17	50	60
7.1-7 จำนวนผู้อบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสอบได้ประกาศนียบัตร	80	159	173	งดจัด อบรม	108	132

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.1-8 ร้อยละผู้เรียน ป.ตรี สอบผ่านสมรรถนะรายชั้นปีรอบแรก	85	82.6	88.8	87.6	85.7	NA
7.1-9 ร้อยละตัวชี้วัดเกณฑ์AUN-QAที่คะแนนไม่ถึงระดับ 5 ได้ปรับปรุง	100	-	-	100	100	100
7.1-10 จำนวนรายวิชาออนไลน์ที่ใช้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครบทุกวิชา	8	-	8	8	8	7
7.1-11 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของแหล่งฝึกต่อจิตสำนึกสาธารณะของผู้เรียน ป.ตรี (คะแนน เต็ม 3)	2.5	-	-	-	-	2.77
7.1-12 ร้อยละของหลักสูตรที่มีการบูรณาการกับการทำงาน	100	100	100	100	100	100
7.1-13 ร้อยละโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน	80	85.7	100	63.2	53.9	50
7.1-14 ร้อยละการคงอยู่ของผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	95	92.1	82.1	100	100	98.3
7.1-15 ร้อยละคอมพิวเตอร์ที่ Update software ด้านความปลอดภัย	80	67.1	66.3	67.1	86.3	90
7.1-16 จำนวนการใช้กระดาษที่ลดลง (รีม)	402	-	-	777	429	463

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	62	63	64	65
7.1-17 จำนวนนาฬิกาสำหรับการอพยพหนีไฟ	5	4	งดช่วงโควิด-19		4
7.1-18 ร้อยละของการจัดการสถานการณ์ภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินสำเร็จตามแผน	ยังไม่มีแผนจัดการ		50*	100	100
7.1-19 ร้อยละบุคลากร/ผู้เรียนได้วัดขึ้นตามข้อกำหนดกระทรวงสาธารณสุข	100	100	100	100	100

*สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ผู้เรียนจบช้ากว่าแผนการศึกษาปกติ เนื่องจากไม่ได้เตรียมความพร้อมจัดฝึกภาคปฏิบัติ หลังจากปีการศึกษา 2563 ปรับให้มีระบบเตรียมความพร้อมด้านการสอนให้มีสถานการณ์จำลอง และ จัดสอนรูปแบบ online

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

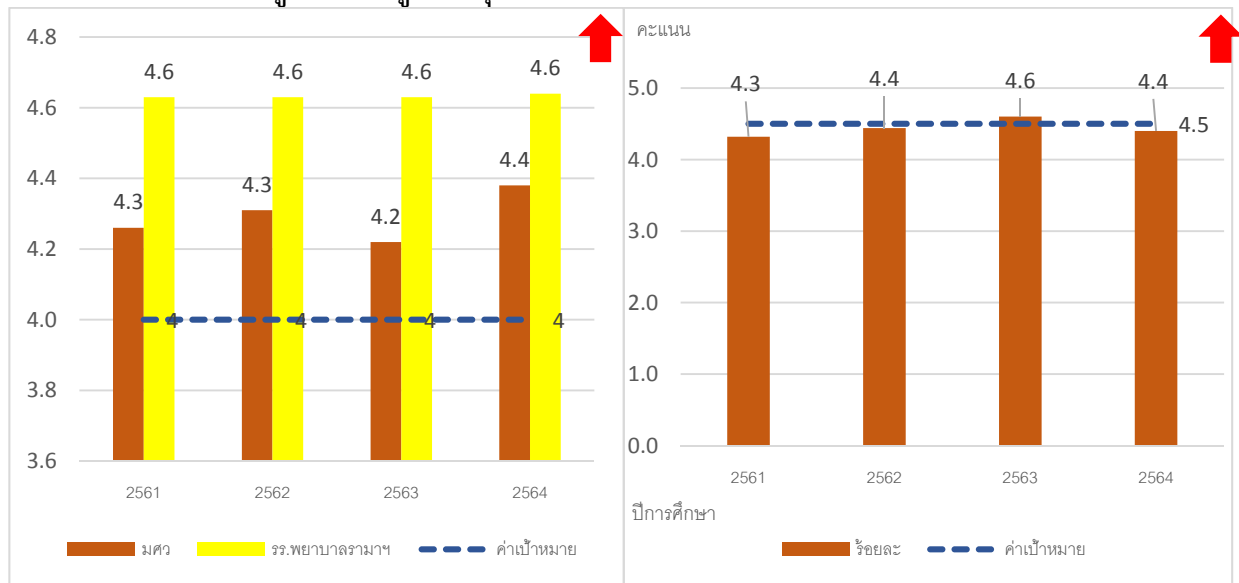
ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.1-20 คะแนนความพึงพอใจผู้เรียน ป.ตรี ต่อกระบวนการฝึกปฏิบัติและแหล่งฝึก	4	4.3	4.3	4.2	4.4	4.48
7.1-21 คะแนนความพึงพอใจผู้อบรมหลักสูตรวิชาชีพฯ ต่อแหล่งฝึกปฏิบัติ	4	4.6	4.0	4.3	4.0	4.22
7.1-22 ร้อยละการส่งมอบสินค้าและบริการของผู้ส่งมอบตามข้อกำหนด	100	100	100	100	90*	100

* มีการดำเนินการตามสัญญาและกัณวงเงินงบประมาณเดิมไว้เลื่อมปีเพื่อจัดซื้อรอบใหม่ในปีการศึกษา 2565

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

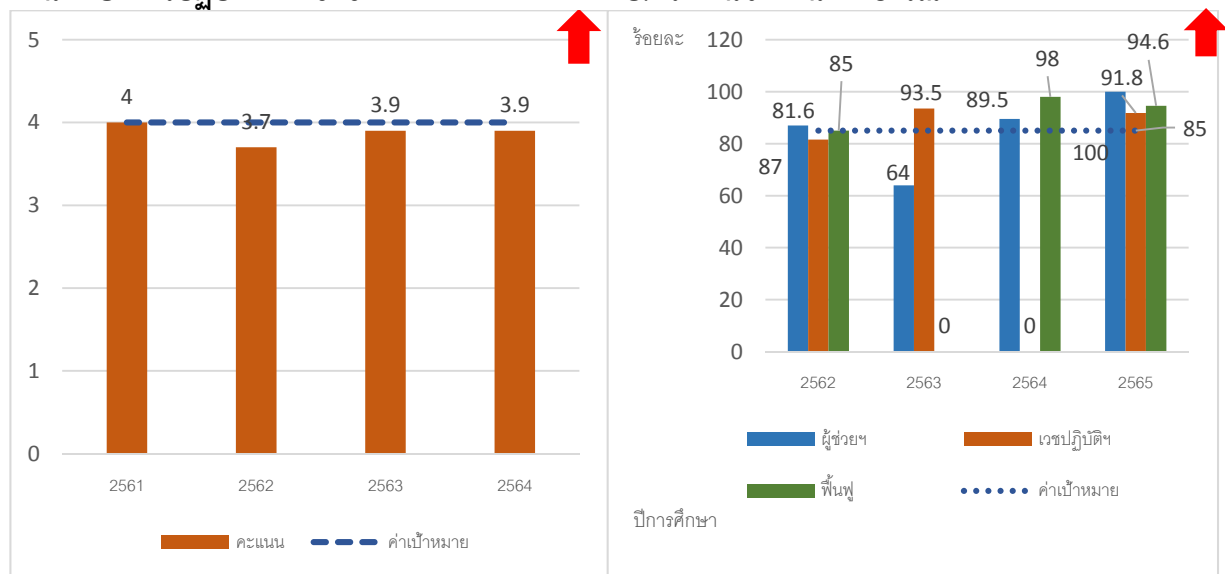
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น



ภาพ 7.2-1 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

ภาพ 7.2-2 คะแนนความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต ป.ตรี ด้านจิตสำนึกสาธารณะ



ภาพ 7.2-3 คะแนนเฉลี่ยผู้ใช้บัณฑิต ป.ตรี ด้านทักษะสื่อสาร

ภาพ 7.2-4 ร้อยละผู้อบรมพึงพอใจในระดับดีขึ้น

ผลลัพธ์คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.2-5 ผู้เรียน ป.ตรี ต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4	3.7	3.9	3.9	4.12	4.38
7.2-6 ผู้เรียน ป.ตรี ต่อกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาทฤษฎี	4	4.4	4.4	3.8	4.0	4.53
7.2-7 ผู้เรียน ป.ตรี ต่อกิจกรรมเสริมนอกหลักสูตร	4	-	-	3	4	4.4
7.2-8 ผู้ให้ทุนที่มีต่อการทำวิจัยในโครงการ	4.5	-	3.7	4.5	4.7	*
7.2-9 ผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	4.0	-	-	4.5	4.9	**
7.2-10 ผู้ใช้ผู้อบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	4.0	-	-	งดจัด	4.5	**

* รอบประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการเดือนสิงหาคม 2566 **รอบประเมินเดือนธันวาคม 2566

ภาพ 7.2-11 จำนวนข้อร้องเรียนของผู้เรียน ป.ตรี (เป้าหมายน้อยกว่า 5 เรื่องต่อปี)

ปี	2562	2563	2564	2565
จำนวน	2	3	2	1
เรื่อง	การจัดการเรียนรู้ การจองหอพัก	การจัดการเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้ ค่าธรรมเนียม	ผลการศึกษารายวิชา ภาคปฏิบัติที่ได้จากแหล่งฝึกไม่ เหมาะสม

ภาพ 7.2-12 ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	62	63	64	65
(1) จำนวน (คน) ศิษย์เก่าที่เข้าร่วมงานสถาปนา และไหว้ครูของคณะฯ	100	78	125	98	0
(2) จำนวน (คน) ศิษย์เก่าที่กลับเข้ามาศึกษาต่อหลักสูตรอื่น	20	8	17	25	0
(3) จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า (หมื่นบาท)	2.0	1.5	0	2.3	2.2

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

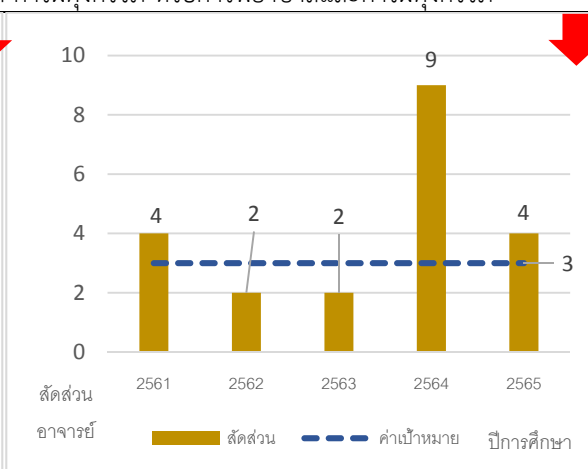
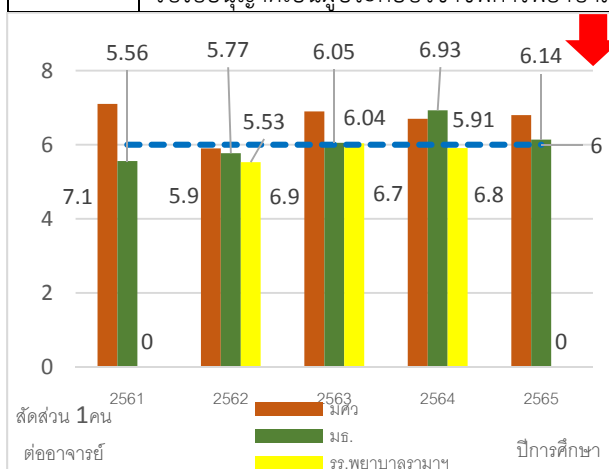
ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.3-1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับรอง UKPSF	2	-	-	2	2	2
7.3-2 จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานระดับชาติ	10	15	14	4	6	11
7.3-3 จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานระดับนานาชาติ	4	0	4	0	2	5
7.3-4 จำนวนบุคลากรวิชาการที่ได้รับตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	2	3	1	1	1	0*
7.3-5 จำนวนบุคลากรปฏิบัติการที่ได้ระดับชำนาญการ	≥5	-	-	-	-	12**
7.3-6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ/กรอบอัตรากำลัง	59/59	49/59	48/59	49/59	50/59	49/59
7.3-7 อัตรากำลังอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ	95	95.9	90.4	98	96.3	98.0
7.3-8 อัตรากำลังอยู่ของบุคลากรสายปฏิบัติการ	95	96.2	100	100	100	100
7.3-9 ร้อยละบุคลากรวิชาการมีคะแนนสมรรถนะ > 90%	90	-	-	-	55.8	NA
7.3-10 ร้อยละบุคลากรปฏิบัติการมีคะแนนสมรรถนะ > 90%	90	-	-	-	56.0	
7.3-11 จำนวนบุคลากรที่ได้รางวัลหรือมีผลงานระดับชาติ	2	-	-	1	3	11

* รอผลการพิจารณา 3 ราย ** มหาวิทยาลัยเริ่มดำเนินการ

รายชื่อบุคลากรได้รางวัลและได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ

ปีการศึกษา	รางวัลและการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ
2563	ผศ.ดร.วนิดา วิสุทธิพานิช แต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารางวัล "ศรีสังวาลย์" ประจำปี 2563 จากมหาวิทยาลัยมหิดล (สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี) ผศ.ดร.วนิดา วิสุทธิพานิช รางวัล "ศิษย์เก่าดีเด่น สาขาผู้บริหาร" ประจำปี 2563 จากสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลรามาริบัติ
2564	อาจารย์ ดร.ชนิษฐา วิศิษฐ์เจริญ โสทัยก้องเกียรติคุณ พยาบาลต้นแบบ สงฆ์ไทยไกลโรคของโครงการขับเคลื่อนเพื่อสื่อสารโภชนาปัญหา "สงฆ์ไทยไกลโรค" จาก สสส.
2564	อาจารย์อสิราพงษ์ เป็นพุ่มพวง รางวัลงานวิจัยระดับ "ดีเด่น" หัวข้อวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมก่อนผ่าตัดร่วมกับแรงสนับสนุนของครอบครัว ต่อการฟื้นฟูสภาพและภาวะแทรกซ้อนระบบทางเดินหายใจในผู้ป่วยสูงอายุที่ได้รับ การผ่าตัดต่อท่อทาง ไนโครงการ Health Research and Innovation Day 2021 จัดโดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2564	ผศ.ดร.วนิดา วิสุทธิพานิช รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น ม.มหิดล ด้านสาขาผู้บริหาร จากมหาวิทยาลัยมหิดล

ปีการศึกษา	รางวัลและการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ
2564	อาจารย์อิสราพงษ์ เป็นพุ่มพวง รางวัลงานวิจัยระดับ “ดีเด่น” หัวข้อวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมการส่งเสริมแหล่งทรัพยากรตามแนวคิดเพอร์ลินต่อภาวะซึมเศร้าในผู้ดูแลผู้สูงอายุภาวะสมองเสื่อมจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2565	ผศ.ดร.มยุรฉัตร กันยะมี ได้รับการเชิดชูเกียรติ โครงการธนาकरความดี : สร้างสมคุณค่าพยาบาล ประจำปี 2565 จากสภาการพยาบาล
2565	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา วิสุทธิพานิช รางวัลพยาบาลดีเด่น ในสถานะการณการแพระะบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
2565	อาจารย์วิไลกุล หนูแก้ว รางวัลศิษย์เก่าดีเด่นประจำปี 2565 สาขาผู้บริหารการศึกษาพยาบาล ระดับกลาง จากวิทยาลัยบรมราชชนนี สงขลา
2565	เรืออากาศเอกหญิง อาจารย์ ดร.จิรวรรณ อินคัม ได้รับแต่งตั้งเป็นรองประธานกรรมการชมรมพยาบาลระบบปีสภาวะแห่งประเทศไทย
2566	อาจารย์ ดร.ณัฐวรา จันทรเอี่ยม และร.อ.หญิง อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ นำศรีเจริญกุล รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 การแข่งขันการจัดการเรียนการสอนด้วยสถานการณ์จำลองเสมือนจริงเพื่อพลิกโฉมด้านการพยาบาล ครั้งที่ 1 จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ร่วมกับมูลนิธิอ็อฟไรท์ ซิมูเลชั่น เทรนนิง เซนเตอร์
2566	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสรา สุขวัญณี อาจารย์วิไลกุล หนูแก้ว และอาจารย์ ดร.ณัฐวรา จันทรเอี่ยม ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประสานงานสอบความรู้สภาการพยาบาล
2566	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชฎาภรณ์ วัฒนวิไล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลาวัณย์ รัตนเสถียร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุตา รัศมีพงศ์ ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการออกข้อสอบในการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์



ภาพ 7.3-12 สัดส่วนอาจารย์ 1 คน : ผู้เรียน (ค่า FTES)

ภาพ 7.3-13 สัดส่วนวิจัยและนวัตกรรม 1 ผลงาน ต่อจำนวนอาจารย์

(2) บรรยากาศการทำงานภาพ

ภาพ 7.3-14 ผลลัพธ์บรรยากาศการทำงานด้านต่างๆ

สิทธิประโยชน์และสภาพแวดล้อมการทำงาน	เป้าหมาย	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
		2564	2565	2564	2565
(1) ความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย (เต็ม 5)	3.5	2.43	3.61	2.96	4.15
(2) ความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากคณะฯ (เต็ม 5)	3.5	3.00	3.58	3.00	4.05
(3) ร้อยละของอุปกรณ์สำนักงานที่สนับสนุนการทำงานต่อบุคลากร	100	100	100	100	100
(4) จำนวนอุบัติเหตุและจุดชำรุดของระบบไฟฟ้าที่ไม่ได้รับการแก้ไข	0.05	0	0	0	0

(3) ความผูกพันของบุคลากร

ภาพ 7.3-15 คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร

คะแนนเฉลี่ยความผูกพัน 3 ด้าน (เต็ม 5)	เป้าหมาย	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
		2564	2565	2564	2565
ปีการศึกษา					
(1) ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของคณะฯ	4.0	4.16	4.17	4.12	4.38
(2) เต็มใจในการทำงานเพื่อคณะฯ	4.0	4.25	4.48	4.30	4.53
(3) ประารถนาเป็นสมาชิกของคณะฯ	4.0	3.99	4.15	4.17	4.48
(4) คะแนนความผูกพันต่อคณะฯ โดยรวม	4.0	4.11	4.27	4.20	4.38

(4) การพัฒนาบุคลากร

ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	62	63	64	65
7.3-16 ร้อยละบุคลากรวิชาการพัฒนาศักยภาพตามพันธกิจ 3 ด้าน	100	82	61	100	100
7.3-17 ร้อยละบุคลากรวิชาการ ป.โท ศึกษาต่อ ป.เอก ภายใน 3 ปีหลังบรรจุ	90	93.7	97.9	98.0	97.9
7.3-18 จำนวนบุคลากรวิชาการที่พัฒนาทักษะบริหารเช่น EdPEX, AUNQA	5	5	5	5	5
7.3-19 ร้อยละบุคลากรปฏิบัติการที่พัฒนาศักยภาพทักษะประจำสายงาน	100	92	100	28	36
7.3-20 จำนวนบุคลากรปฏิบัติการที่พัฒนาทักษะบริหาร เช่น หัวหน้างาน	4	-	-	-	4

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) การนำองค์กร

คะแนนความคิดเห็นบุคลากรต่อผู้บริหารระดับสูง (เต็ม 5)	เป้าหมาย	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
		2564	2565	2564	2565
ปีการศึกษา					
7.4-1 แสดงพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมของคณะฯ	4	4.00	4.00	4.07	4.40
7.4-2 มุ่งมั่นดำเนินงานให้เกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะฯ	4	4.18	3.75	4.11	4.18
7.4-3 กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทาง	4	3.87	3.99	3.54	4.05

(2) การกำกับดูแลองค์กร

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการกำกับองค์กร (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.4-4 คะแนนเฉลี่ยธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับสูง	4	2.9	3.3	3.3	4.0	4.0
7.4-5 จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารที่ทุจริตด้านการเงิน	0	0	0	0	0	0
7.4-6 ร้อยละตัวชี้วัดของแผนจัดการความเสี่ยงบรรลุเป้าหมาย	80	42.1	75	75	60	60

(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	62	63	64	65
7.4-7 จำนวนหลักสูตรที่สภาวิชาชีพ และ สปอว. เห็นชอบ	3	1	1	1	3
7.4-8 จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ AUN-QA	1	1	1	1	1
7.4-9 จำนวนหลักสูตรที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติก่อนจัดการเรียนการสอน	3	1	1	1	3
7.4-10 หลักสูตร upskill-reskill ที่สภาการพยาบาลเห็นชอบ	3	2	1	2	2
7.4-11 จำนวนการละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับและพบว่ามีความผิด	0	0	0	0	0
7.4-12 จำนวนเรื่องที่หน่วยตรวจสอบภายใน/ภายนอกพบการทุจริต	0	0	0	0	0
7.4-13 จำนวนปีที่ได้รับรองเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ 5 ปี พ.ศ. 2563 - 2567					
7.4-14 จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารที่ปฏิบัติผิดหลักจริยธรรม	0	0	0	0	0
7.4-15 จำนวนเรื่องที่บุคลากรละเมิดทางจริยธรรม	0	0	0	1	0

(5) สังคม (ปีการศึกษา)

ผลลัพธ์ความพึงพอใจของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	เป้าหมาย	62	63	64	65
7.4-16 ลดการตัดต้นไม้ (ต้น)	4	-	-	6.4	3.3
7.4-17 ลดก๊าซเรือนกระจก (tCO2eq)	<5	-	-	-	4.28
7.4-18 จำนวนยูนิตไฟฟ้าที่ใช้ (xแสนหน่วย)	<200	304	243	217	231
7.4-19 ปริมาณน้ำมันที่ใช้ (พันลิตร)	<5.5	9.5	8.7	5.1	3.4
7.4-20 จำนวนของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนที่ได้รับการประเมินภาวะสุขภาพ - ผู้สูงอายุ - วัยเรียน - พระสงฆ์	100 100 100			19 98 51	18 68 -
7.4-21 จำนวนของประชาชนที่มีทักษะการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (จัดได้จำนวน 5 ครั้ง ยังเหลือ 5 ครั้ง)	530	-	-	-	*206
7.4-22 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเสริมทักษะพยาบาลที่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ	50	54	69	74	61
7.4-23 จำนวน อสม.ที่ได้รับและมีความรู้ และทักษะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	40	-	-	-	*40
7.4-24 ร้อยละความสำเร็จของโครงการที่สนับสนุนความพึงพอใจของสังคมและการสนับสนุนชุมชนตาม SDGs	80	-	-	-	*80

* แผนระยะสั้นปีงบประมาณ 2566

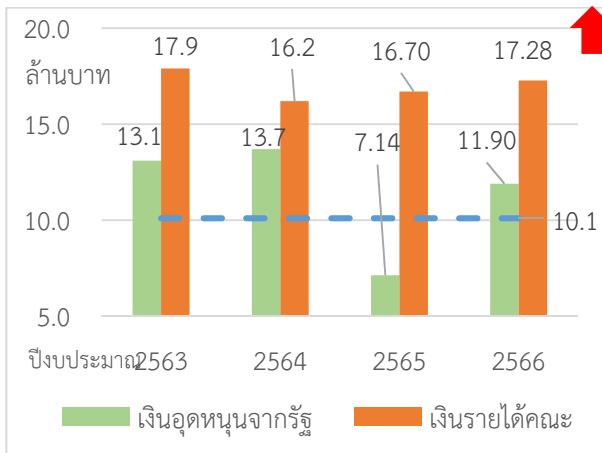
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

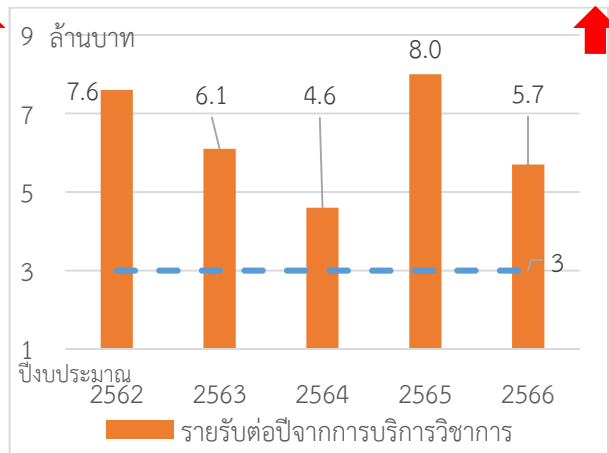
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ผลลัพธ์ด้านการเงิน (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
7.5-1 ยอดเงินสะสมเพื่อใช้สนับสนุนงบประมาณ (ล้านบาท)	≥1	5.0	5.3	7.0	5	4.3
7.5-2 ต้นทุนต่อหน่วยของผู้เรียนหลักสูตร พย.บ. (แสนบาท)	<1.5	-	1.0	1.4	2.16	1.76
7.5-3 เงินบริจาคจากภายนอก (แสนบาท)	1.0	1.6	1.0	0.7	4.2	0.39
7.5-4 จำนวนเงินทุนการศึกษาจากคณะฯ/ มศว (แสนบาท)	>3.0	5.16	6.19	4.52	7.23	3.60
7.5-5 จำนวนเงินทุนการศึกษาภายนอก (แสนบาท)	>8.0	9.67	9.07	7.8	9.3	10.0
7.5-6 จำนวนเงินสนับสนุนงานหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอก (ล้านบาท)	1	0.3	8.7	1.1	0.2	0.1

(2) ผลการดำเนินการด้านการตลาด



ภาพ 7.5-7 งบประมาณการบริหารคณะ



ภาพ 7.5-8 รายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ

ภาพ 7.5-9 ผลลัพธ์การตลาด

ผลลัพธ์ (ปีการศึกษา)	เป้าหมาย	61	62	63	64	65
(1) จำนวนผู้เรียนรับเข้าหลักสูตร ป.ตรี	120	129	114	113	125	127
(2) จำนวนผู้เรียนรับเข้าหลักสูตร ป.โท	20	-	-	-	-	10
(3) จำนวนผู้อบรมหลักสูตรเวชปฏิบัติทั่วไป	80	159	173	งดจัด	108	147
(4) จำนวนผู้อบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	50	35	25	17	50	61
(5) จำนวนผู้อบรมฟื้นฟูวิชาการ	200	-	-	-	390	223
(6) สัดส่วนผู้สมัครต่อจำนวนรับเข้า 1 คน ของหลักสูตร พย.บ.	≥10	16	28	32	21	11

ข.ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ภาพ 7.5-10 ร้อยละความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ปีงบประมาณ)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	62	63	64	65
(1) ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้อยู่ในกลุ่มนำของประเทศ (3 ตัวชี้วัด)	80	100	33.3	33.3	33.3
(2) พัฒนาพฤติกรรมจิตสำนึกสาธารณะ (1 ตัวชี้วัด)	100	-	-	100	100
(3) พัฒนาหลักสูตรตอบสนองความต้องการของสังคม (1 ตัวชี้วัด)	100	100	100	100	100
(4) สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ (1 ตัวชี้วัด)	75	0	100	100	100
(5) สนับสนุนความเข้มแข็งของสังคม (1 ตัวชี้วัด)	80	100	100	100	100
(6) เพิ่มเงินรายได้จากการบริการวิชาการ (1 ตัวชี้วัด)	100	100	100	100	100
(7) มีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (2 ตัวชี้วัด)	50	50	50	50	100
(8) เสริมสร้างให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (3 ตัวชี้วัด)	80	100	100	100	100

ภาพ 7.5-11 ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ (ปีงบประมาณ)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	62	63	64	65
(1) ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้อยู่ในกลุ่มนำของประเทศ (5 แผน 15 ตัวชี้วัด)	80	100	80	73.3	70
(2) พัฒนาพฤติกรรมจิตสำนึกสาธารณะ (1 แผน 1 ตัวชี้วัด)	100	0	0	100	100
(3) พัฒนาหลักสูตรตอบสนองความต้องการของสังคม (1 แผน 2 ตัวชี้วัด)	50	100	100	100	100
(4) สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ (1 แผน 3 ตัวชี้วัด)	75	0	100	100	100
(5) สนับสนุนความเข้มแข็งของสังคม (2 แผน 3 ตัวชี้วัด)	75	100	100	100	100
(6) เพิ่มเงินรายได้จากการบริการวิชาการ (1 แผน 5 ตัวชี้วัด)	80	100	100	100	100
(7) มีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (1 แผน 3 ตัวชี้วัด)	75	75	75	75	100
(8) เสริมสร้างให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (4 แผน 10 ตัวชี้วัด)	75	100	100	100	100
ร้อยละตัวชี้วัดวิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมาย	80	81.8	63.6	88.3	88.3