



คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการุณย
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

คำนำ

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติการดำเนินการพัฒนาคณะฯ ภายใต้วิสัยทัศน์ คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี ๒๕๗๐ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้ได้นำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒) มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีการวิเคราะห์ SWOT จากความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน การนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ของคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามาวิเคราะห์และประชุมปรึกษาเพื่อนำมาสรุปหาแนวทางในการพัฒนาคณะฯ โดยการปรับตัวชี้วัดให้ตอบวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ โดยคณะกรรมการแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ซึ่งครอบคลุมทุกพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนที่ได้วางไว้



(รองศาสตราจารย์บุญทิวา สุวิทย์)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๑
๑. ข้อมูลทั่วไป	๑
๒. ข้อมูลด้านบริหาร	๑
๓. ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๑
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๓
ค่านิยมขององค์กร (Core Values)	๔
โครงสร้างองค์กร และการบริหารองค์กร	๔
บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๖
งบประมาณดำเนินงานของคณะฯ	๘
ส่วนที่ ๒ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๙
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๑๒
ผลการวิเคราะห์ SWOT	๑๔
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๒๒
การติดตามและประเมินผล	๒๒
ภาคผนวก	๔๘
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ	๔๙
- กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๕๑
- รายการโครงการใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๕๒
- หลักสูตร/โครงการ บริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๗

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	ข้อมูลแสดงบุคลากร ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ จำแนกตามสายงาน	๖
ตารางที่ ๒	ข้อมูลแสดงอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๖
ตารางที่ ๓	ข้อมูลแสดงสถานภาพบุคลากรประเภทวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๗
ตารางที่ ๔	ข้อมูลแสดงคุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งวิชาการของบุคลากรประเภทวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์	๗
ตารางที่ ๕	ข้อมูลแสดงจำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙	๗
ตารางที่ ๖	จำนวนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำแนกตามชั้นปี	๘

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ กำหนดทิศทางการพัฒนาคณะฯ ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ การผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนา กำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร การบูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการ ในการสร้างเสริม สุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย การสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านบริหาร ประวัติความเป็นมาของ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร จำนวนบุคลากร และ งบประมาณการดำเนินงาน ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้รับงบประมาณทั้งสิ้น ๖๐๘,๐๗๓,๑๓๐ บาท (หกร้อยแปดล้านเจ็ดหมื่นสามพันหนึ่งร้อยสามสิบบาทถ้วน)

ส่วนที่ ๒ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ประกอบด้วย หลักการในการจัดทำแผน วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน และยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ผลการวิเคราะห์ SWOT และการติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๒ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑๕ กลยุทธ์ ๔๗ โครงการ/กิจกรรม ๑๓๕ ตัวชี้วัด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๑๓๑/๕ ถนนชาว
แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

โทรศัพท์ ๐๒-๒๔๑-๖๕๐๐-๙

Website: [http:// www.kcn.ac.th](http://www.kcn.ac.th)

๑.๒ เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

๑.๓ มีเขตพื้นที่จำนวน ๗ ไร่ ๗๓ ^๓/_๔ ตารางวา รวมพื้นที่ใช้สอยทั้งหมด ๓๒,๙๑๗.๖๕ ตารางเมตร
ประกอบด้วยอาคารเรียน หอพัก และโรงยิม ทั้งหมด ๔ อาคาร

๒. ข้อมูลด้านบริหาร

๒.๑ อธิการบดี รองศาสตราจารย์พงษ์ศักดิ์ น้อยพยัคฆ์

๒.๒ คณบดี รองศาสตราจารย์บุญทิศา สุวิทย์

๒.๓ รองคณบดี

๑) รองศาสตราจารย์เบญญาภา	มุกสิริทิพานัน	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ
๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชจี	พงศธรวิบูลย์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
๓) อาจารย์จุฑารัตน์	อัครวงศวิศิษฐ์	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี	เวชประสิทธิ์	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์วาริรัตน์	จิตติถาวร	รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และส่งเสริมนวัตกรรมการ

๒.๔ ผู้ช่วยคณบดี

๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพา	วงศ์สไตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลยา	ตูปานิช	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
๓) อาจารย์ดวงรัตน์	กวีนันท์ชัย	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและวารสาร
๔) อาจารย์ชนิภา	ยอเย็นยง	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจมาศ	ตระกูลงามเด่น	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม

๓. ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้พัฒนามาจากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
ซึ่งเป็นนามที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เมื่อ
พ.ศ. ๒๕๑๙ สร้างความปลาบปลื้มแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ศิษย์เก่า และนักศึกษาเป็นอย่างมาก คณะฯ ได้ถือ
กำเนิดมาจากการรวมโรงเรียนพยาบาล มีประวัติที่ยาวนาน ๒ แห่ง

แห่งที่ ๑ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยวชิรพยาบาล แนวคิดเรื่องการก่อตั้งโรงเรียนพยาบาล
มีมาตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้รับการสนับสนุนจาก ฯพณฯ พลเอกมังกร พรหมโยธี คุณพระชาลย์ วิถีเวช

(นายแพทย์แสง สุทธิพงศ์) พร้อมทั้งคณะเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลนครกรุงเทพ โดยมี นายแพทย์ประพนธ์ เสรีรัตน์ ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ วชิรพยาบาล และนายแพทย์เสนอ ตัณฑเศรษฐี ตำแหน่งนายแพทย์ศัลยกรรมกระดูก เป็นผู้ดำเนินการก่อตั้งและเสนอให้ได้งบประมาณในปี พ.ศ. ๒๔๙๕-๒๔๙๖ โดยใช้สถานที่ ณ วชิรพยาบาล เปิดรับสมัครนักเรียนพยาบาลรุ่นแรกเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๙๗

โรงเรียนพยาบาลนี้มีฐานะเป็นหน่วยการศึกษาพยาบาลของวชิรพยาบาล โดยมีสถานที่ทำการอยู่ชั้น ๒ ตึกวชิรานุสรณ์ (ตึกเหลือง) ภายในมีห้องทำงานของครู ห้องสมุด ห้องสาธิตการพยาบาล ห้องศึกษาค้นคว้า ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ โดยใช้ห้องพระประวัติเป็นห้องเรียน ส่วนชั้นที่ ๓ ใช้เป็นห้องนอนของนักเรียนพยาบาล ตั้งแต่รุ่นที่ ๑-๔

หลักสูตรในระยะเริ่มแรกใช้หลักสูตรเช่นเดียวกับโรงเรียนพยาบาลแห่งอื่นๆ กำหนดเวลาเรียน ๓ ปี ๖ เดือน ต่อมา อาจารย์อภัยทิพย์ แดงสว่าง ซึ่งเป็นครูพยาบาลที่มีประสบการณ์จากศิริราชพยาบาล โดยท่านได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ไปศึกษาวิชาการพยาบาลทั่วไป และการบริหารโรงเรียนพยาบาลจากประเทศฟิลิปปินส์ และได้รับทุนจากมูลนิธิร็อกกี้ เฟลเลอร์ ไปศึกษาวิชาการบริหารโรงเรียนพยาบาลเพิ่มเติมจาก Western Research University และการพยาบาลสาธารณสุขจาก Teacher College ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้ท่านอาจารย์อภัยทิพย์สามารถนำความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่ามาวางรากฐานให้แก่การศึกษาพยาบาลของโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย วชิรพยาบาล และเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพิ่มเติมเนื้อหาทางการพยาบาลสาธารณสุข จึงเป็นหลักสูตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ใช้เวลาเรียน ๔ ปี ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ต่อมาท่านอาจารย์อภัยทิพย์ตระหนักว่าโรงเรียนพยาบาลควรมีสถานที่เป็นสัดส่วน เพราะเป็นสถาบันการศึกษาของกุลสตรี สมควรมีหอพักที่มีคุณภาพ มีสนามกีฬาและสถานที่พักผ่อนสันทนาการ โดยมีจุดประสงค์ผลิตพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงได้มีการดำเนินการจัดซื้อที่ดินโดยความร่วมมือระหว่างนายแพทย์ประพนธ์ เสรีรัตน์ อาจารย์อภัยทิพย์ แดงสว่าง และอาจารย์สมรวย สุขพิศาล ได้ตกลงเลือกที่ดินติดริมน้ำเจ้าพระยาซึ่งเป็นวังวัฒนาของหม่อมคลอง ไชยยันต์ (หม่อมหลวงคลอง สนิทวงศ์ เป็นหม่อมในพลเรือตรีหม่อมเจ้าถาวรมงคลวงศ์ ไชยยันต์) เนื้อที่จำนวน ๖ ไร่ ๒ งาน ๗๓ ^๓/_๔ ตารางวา เป็นจำนวนเงิน ๓,๔๗๓,๒๕๖ บาท ที่ดินนี้ได้รับโอนเพื่อให้สร้างโรงเรียนพยาบาลเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๔๙๙ ที่ดินดังกล่าวจึงเป็นที่ตั้งของสถาบันการศึกษาพยาบาลและหอพักนักศึกษาพยาบาลตราบนานนับทุกวันนี้ ต่อมาได้สร้างอาคารเฝ้าการณ์ยิมที่มีคลองอ้อมล้อมระหว่างพื้นที่หลัก มีพื้นที่ ๑ งาน ๕๘ ตารางวา รวมพื้นที่ทั้งสิ้น ๗ ไร่ ๗๓ ^๓/_๔ ตารางวา

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๗ - ๒๕๑๓ หลักสูตรการศึกษารับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยเรียน ๔ ปี จากเดิมโรงเรียนพยาบาลฯ เป็นหน่วยการศึกษาของโรงพยาบาลวชิระได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นแผนกพยาบาลและกองการศึกษาพยาบาล ซึ่งมี ๒ แผนกคือ แผนกธุรการและแผนกโรงเรียน ต่อมาในปีพ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรการพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ สายสามัญเรียนระยะเวลา ๓ ปี ๖ เดือน และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย วชิรพยาบาล เป็นวิทยาลัยพยาบาลวชิรพยาบาล

แห่งที่ ๒ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยโรงพยาบาลกลาง ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ นายชำนาญ ยุวบูรณ์ นายกเทศมนตรีเทศบาลนครกรุงเทพในเวลานั้น ได้อนุมัติให้สร้างตึกโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยโรงพยาบาลกลาง ในพื้นที่ด้านข้างและด้านหลังของโรงพยาบาลกลาง การก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๒ และได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๓ รับ

ผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยเรียนหลักสูตร ๔ ปี มีอาจารย์เจริญ ศรียาภัย เป็นอาจารย์ใหญ่ และนายแพทย์คัมภีร์ มัลลิกะมาส เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ สายสามัญ เรียนระยะเวลา ๓ ปี ๖ เดือน เช่นเดียวกับวิทยาลัยพยาบาลแห่งที่ ๑

ปีพ.ศ. ๒๕๑๙ คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าวิทยาลัยทั้งสองแห่งดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเช่นเดียวกัน จึงได้รวมกิจการเข้าเป็นวิทยาลัยเดียวกันขึ้นตรงต่อสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และได้ขอพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ซึ่งทรงพระราชทานนามว่า “วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์” การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ มีการพัฒนามาเป็นลำดับเพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม และเป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร หลักสูตรที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้ปรับปรุงหลักสูตรเป็นประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) โดยใช้เวลาในการศึกษา ๔ ปี

ปี พ.ศ. ๒๕๓๑ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้มีการดำเนินงานเพื่อเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๖ ตอนที่ ๑๒๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๓๒ และเปลี่ยนชื่อหลักสูตรเป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้เปลี่ยนมาสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดลตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่พิเศษ ๔๔ ง ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๗

ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้มีฐานะเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร (นวมินทราชินา) โดยเรียกชื่อว่า คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๓ ในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ทรง-พระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร” เป็น “มหาวิทยาลัยนวมินทราชินา” ตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล ๐๐๒.๔/๙๓๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ (๖ ทศวรรษ, ๒๕๕๗: ๑๒๐-๑๒๓)

ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

ปรัชญา (Philosophy) : การบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นเป็นความสุขอย่างยิ่งของพวกเรา

ปณิธาน (Determination) : มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ (Vision) : คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี ๒๕๗๐

พันธกิจ (Mission) : คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์มีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะทางการพยาบาลเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทํานุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

ค่านิยมขององค์กร (Core Values)

บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ได้ร่วมกันสร้างค่านิยมขององค์กร โดยการนำคำที่มีความสอดคล้องกับชื่อสถาบัน คือ KARUN นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมร่วม ได้แก่

K = Keenness (เชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง)

A = Altruism (มีจิตสาธารณะ)

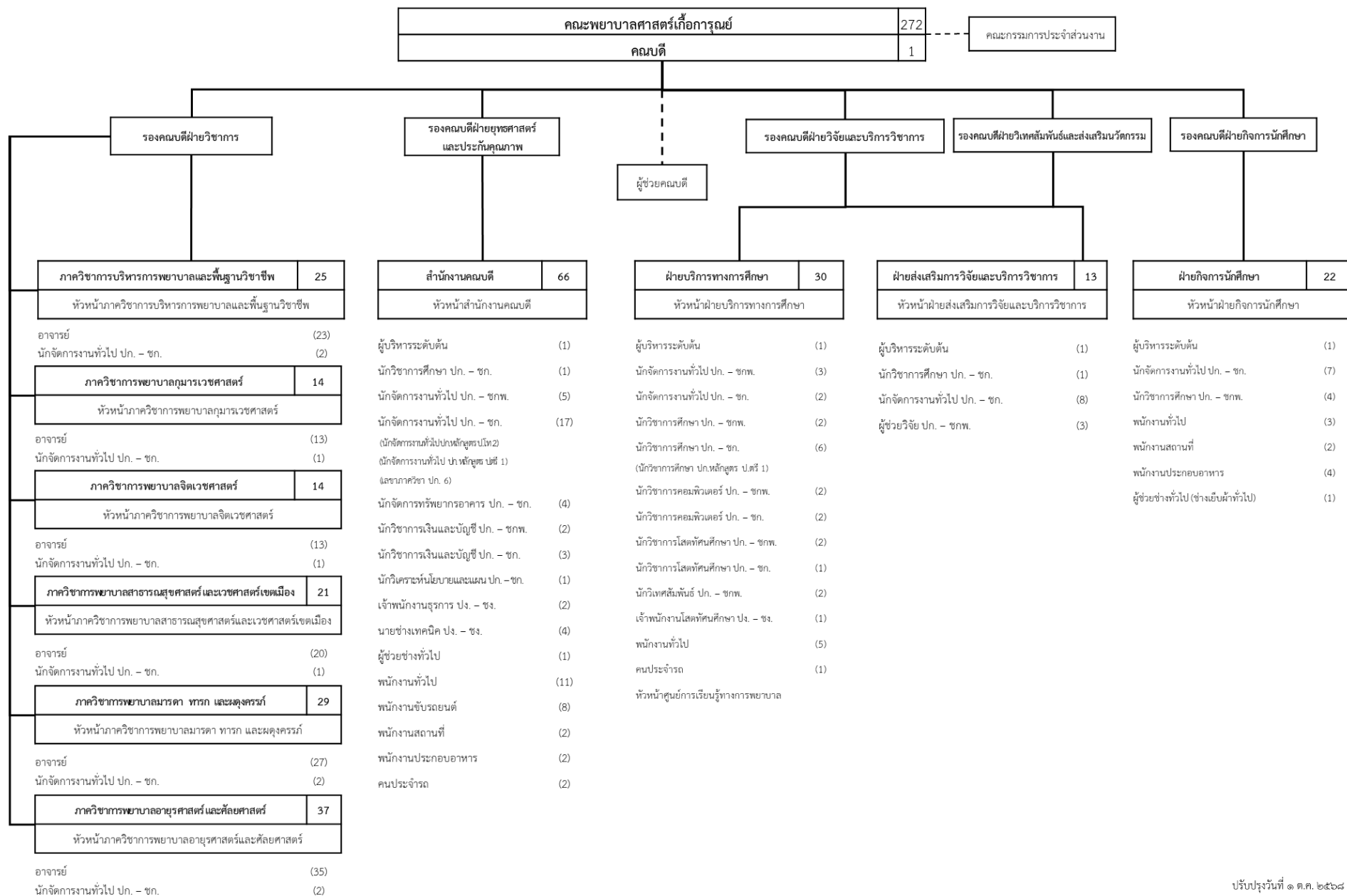
R = Responsibility (มีความรับผิดชอบ)

U = Ultimate goal (มุ่งเน้นความสำเร็จ)

N = Nurture (มีความเอื้ออาทร)

โครงสร้างองค์กร และการบริหารองค์กร

ผังแผนภูมิในหน้าต่อไป



บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๒๗๒ อัตรา แบ่งเป็น อาจารย์ จำนวน ๑๓๒ อัตรา บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๑๑๒ อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๘ อัตรา รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลแสดงบุคลากร ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ จำแนกตามสายงาน

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘)

ข้อมูลบุคลากร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙		อัตรากำลังเต็ม (คน)
	อัตราครอง (คน)	อัตราว่าง (คน)	
ประเภทผู้บริหาร			๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑	-	
ประเภทวิชาการ			๑๓๑
ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย	๙๙	๓๒	
ประเภทสนับสนุน			๑๑๒
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	๑	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย	๘๓	๒๘	
ประเภทลูกจ้างประจำ			๒๘
ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร	๒๘	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	
รวม	๒๑๒	๖๐	๒๗๒

ตารางที่ ๒ ข้อมูลแสดงอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

จำแนกตาม สำนักงานคณบดี ฝ่ายและภาควิชา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘)

ฝ่าย/ภาควิชา	อัตราครอง (คน)	อัตราว่าง (คน)	อัตราเต็ม (คน)
ผู้บริหาร	๑	-	๑
สำนักงานคณบดี	๕๕	๑๑	๖๖
ฝ่ายบริการทางการศึกษา	๒๑	๙	๓๐
ฝ่ายกิจการนักศึกษา	๑๘	๔	๒๒
ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ	๙	๔	๑๓
ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	๒๐	๕	๒๕
ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	๑๐	๔	๑๔
ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	๑๐	๔	๑๔
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์และเวชศาสตร์เขตเมือง	๑๖	๕	๒๑
ภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	๒๔	๕	๒๙
ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์	๒๘	๙	๓๗
รวม	๒๑๒	๖๐	๒๗๒

ตารางที่ ๓ ข้อมูลแสดงสถานภาพบุคลากรประเภทวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกี่ยวกับการรณรงค์
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘)

สถานภาพบุคลากร ประเภทวิชาการ	ปีการศึกษา ๒๕๖๘	คุณวุฒิการศึกษา (คน)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)		
		ตรี	โท	เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.
ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๐๐	๑๘	๕๗	๒๕	๗๕	๒๑	๔
อัตราว่าง	๓๒	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑๓๒	๑๘	๕๗	๒๕	๗๕	๒๑	๔

ตารางที่ ๔ ข้อมูลแสดงคุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งวิชาการของบุคลากรประเภทวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์
เกี่ยวกับการรณรงค์ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘)

บุคลากรประเภทวิชาการ	จำนวน (อัตราครอง) (คน)	คุณวุฒิการศึกษา (คน)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)		
		ตรี	โท	เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.
ผู้บริหาร	๑	-	-	๑	-	-	๑
การบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	๑๘	-	๑๓	๕	๑๖	๒	-
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	๙	๑	๖	๒	๖	๓	-
การพยาบาลจิตเวชศาสตร์	๙	๕	๓	๑	๗	๒	-
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ และเวชศาสตร์เขตเมือง	๑๕	๒	๘	๕	๑๑	๔	-
การพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	๒๒	๖	๑๑	๕	๑๗	๓	๒
การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์	๒๖	๓	๑๗	๖	๑๗	๘	๑
รวม	๑๐๐	๑๗	๕๘	๒๕	๗๔	๒๒	๔

ตารางที่ ๕ ข้อมูลแสดงจำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒

ภาควิชา	ปี ๒๕๖๙ (คน)	ปี ๒๕๗๐ (คน)	ปี ๒๕๗๑ (คน)	ปี ๒๕๗๒ (คน)
การบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	-	๑	-	-
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	-	-	-	-
การพยาบาลจิตเวชศาสตร์	-	-	-	-
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์และเวชศาสตร์เขตเมือง	-	-	-	-
การพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	๑	-	-	-
การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์	-	๒	๒	-
รวม	๑	๓	๒	-
๖				

นักศึกษาพยาบาล

รับนักศึกษาพยาบาลทั้งหญิงและชาย รวมทั้ง ๔ ชั้นปี จำนวน ๙๔๕ คน (ตารางที่ ๖)

ตารางที่ ๖ จำนวนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จำแนกตามชั้นปี

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	จำนวนนักศึกษา (คน) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๑	๒๓๘ (ชาย ๑๗ คน หญิง ๒๒๑ คน)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๒	๒๓๕ (ชาย ๑๖ คน หญิง ๒๑๙ คน)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๓	๒๓๐ (ชาย ๑๓ คน หญิง ๒๑๗คน)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๔	๒๔๒ (ชาย ๑๘ คน หญิง ๒๒๔ คน)
รวม	๙๔๕ คน

หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	จำนวนนักศึกษา (คน) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗)
นักศึกษา รุ่นที่ ๒	๑ (ชาย ๐ คน หญิง ๑ คน)
นักศึกษา รุ่นที่ ๓	๕ (ชาย ๑ คน หญิง ๔ คน)
นักศึกษา รุ่นที่ ๔	๕ (ชาย - คน หญิง ๕ คน)
นักศึกษา รุ่นที่ ๕	๕ (ชาย ๒ คน หญิง ๓ คน)
นักศึกษา รุ่นที่ ๖	๓ (ชาย ๐ คน หญิง ๓ คน)
นักศึกษา รุ่นที่ ๗	๔ (ชาย ๐ คน หญิง ๔ คน)
รวม	๒๓ คน

งบประมาณดำเนินงานของคณะฯ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คณะฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการต่าง ๆ โดยจำแนกเป็น งบประมาณจากกรุงเทพมหานคร ๔๖๔,๑๔๓,๙๔๐ บาท เงินอุดหนุนรัฐบาล ๓๙,๐๓๓,๐๐๐ บาท เงินรายได้ที่ผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๗๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท เงินกองทุนมหาวิทยาลัย จำนวน ๒,๑๐๐,๐๐๐ และกองทุนเงินสะสม จำนวน ๒๕,๒๙๖,๑๙๐ บาท รวมงบประมาณที่ได้รับอนุมัติเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๐๘,๐๗๓,๑๓๐ บาท (หกร้อยแปดล้านเจ็ดหมื่นสามพันหนึ่งร้อยสามสิบบาทถ้วน)

ส่วนที่ ๒

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตามแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑) โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และวิธีการดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะฯ ซึ่งประกอบไปด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการบริหารจัดการ นำไปสู่การเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองอย่างยั่งยืน ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ฉบับนี้ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ตรงตามบทบาทและภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงาน และสามารถตอบสนองภารกิจของสถาบัน

๑. หลักการในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้กำหนดหลักการสำคัญ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ โดยแผนปฏิบัติการฯ จะต้องตอบสนองและสอดคล้องกับแผนฯ ต่าง ๆ ดังนี้

๑. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๒)
๒. แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑)
๓. การวิเคราะห์ SWOT โดยใช้เครื่องมือ 7S ในการวิเคราะห์ SW และ ใช้ TEMPLES และ 5 Forces ในการวิเคราะห์ OT และการระดมสมองของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
๔. ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๕. ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ของคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

แผนปฏิบัติการฯ จะเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งในลักษณะงานประจำ และการปฏิบัติการเชิงรุก แล้วยังใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการขออนุมัติและจัดสรรงบประมาณในปีต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

๑. เพื่อให้แผนปฏิบัติการฯ เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะฯ ณ เวลาปัจจุบันที่ควรเป็น และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
๒. เพื่อเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน
๓. เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า
๔. เพื่อลดความซ้ำซ้อน และจัดความสำคัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน
๕. เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน
๖. เพื่อเป็นการวางแผนและติดตามการใช้งบประมาณตามที่ได้รับการจัดสรรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการฯ นี้ ใช้กับการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานให้ปฏิบัติสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถคาดการณ์การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานได้ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ และ ๑๒ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑๕ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในการดูแลสุขภาพคนเมือง (SI๑) (Curriculum & Students)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sob๑)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๑.๑ พัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาอาจารย์และนักศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sob๒)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๓ บัณฑิตดีวิถีเมือง (Sob๓)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓.๑ พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีลักษณะ KARUN

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศูนย์เครือข่ายความเป็นเลิศด้านวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการแพทย์และการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (SI๒) (Kuakarun Excellent Network Center)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมือง (Sob๔)

กลยุทธ์ที่ ๒.๑.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการวิจัยและนวัตกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองที่สร้างรายได้และชื่อเสียง (Sob๕)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนหลักสูตรอบรมที่ตอบสนองความต้องการและปัญหาของสังคม/ชุมชนเมือง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๒ พัฒนาชุมชนต้นแบบรอบรั้วมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๓ พัฒนาศูนย์ผู้สูงอายุ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๔ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างชื่อเสียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัย และปลอดภัย (SI๓) (Educational Technology)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Sob๖)

กลยุทธ์ที่ ๓.๑.๑ พัฒนาเทคโนโลยีและสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี (Sob๗)

กลยุทธ์ที่ ๓.๒.๑ พัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น (SI๔)
(Enhance High Performance Organization)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล (KFN iOS) (Sob๘)

กลยุทธ์ที่ ๔.๑.๑ สนับสนุนการบริหารระบบงานและกระบวนการทำงานรองรับ
ทุกพันธกิจตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sob๙)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้คนเก่งดีมีสุข

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศ (Sob๑๐)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓.๑ พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) /AUN-QA

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๔ พัฒนาอาคารสถานที่ ที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานของคณะฯ
(Sob๑๑)

กลยุทธ์ที่ ๔.๔.๑ การเพิ่มและปรับปรุงพื้นที่ให้เป็นไปตามแผนคณะฯและแผนแม่บท
ของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๕ ศิษย์เก่ามีความผูกพันและมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาคณะฯ (Sob๑๒)

กลยุทธ์ที่ ๔.๕.๑ ศิษย์เก่าสัมพันธ์

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนการวิจัยการบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมปัจจุบันโดยคาดหวังการพัฒนาประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานมากที่สุด ซึ่งแผนปฏิบัติการประจำปีดังกล่าวนี้ ได้กรอบแนวคิดมาจากแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑) การประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ผลจากการประชุมสัมมนา และข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินภายนอก มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกคณะฯ (SWOT) และใช้เครื่องมือ 7S ในการวิเคราะห์ SW และ ใช้ TEMPLES และ 5 Forces ในการวิเคราะห์ OT

ความหมายของ SWOT 7S TEMPLES และ 5 Forces

จุดแข็ง (Strengths): จุดเด่นหรือจุดแข็ง (ข้อได้เปรียบ) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน งบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses): (ข้อเสียเปรียบ) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเงินหรืองบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขาดทักษะในการเป็นผู้นำ และการบริหาร สภาพแวดล้อมในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน นโยบายขององค์กรไม่ชัดเจน เป็นต้น

โอกาส (Opportunities): เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินการขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอโดยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขัน เทคโนโลยีสมัยใหม่และแนวคิดทัศนคติของประชากรปัจจุบัน ตลอดจนความต้องการของสังคม อยู่เสมอ

อุปสรรค (Threats): เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น เศรษฐกิจ ความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง การแข่งขันสูง เป็นต้น

7S

Staff : การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรซึ่งรวมไปถึง การคัดเลือก การสรรหา การฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล

Strategy : การวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกลยุทธ์ที่ดีจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร

Skill : สมรรถนะของบุคลากรที่องค์กรต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยสมรรถนะดังกล่าวจะต้องมีตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้

System : กระบวนการดำเนินการในองค์กร ซึ่งรวมไปถึง กิจกรรมการดำเนินงาน และการตัดสินใจ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ระบบจะเป็นสิ่งแรกที่ถูกพิจารณา

Structure : โครงสร้างองค์กรซึ่งแสดงถึงระบบการจัดการ การสื่อสารประสานงาน อำนาจตามลำดับชั้น และความรับผิดชอบ และการจัดสรรงานของแต่ละบุคคล โดยโครงสร้างที่ดีจะสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้

Shared Value : คุณค่าที่องค์กรมีส่วนร่วมในที่นี่หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

Style : รูปแบบภาวะผู้นำ การบริหารจัดการภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในภาพรวมขององค์กร

TEMPLES

Technology : การพัฒนาและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อองค์กร

Economic : เป็นปัจจัยที่พิจารณาถึงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ ความมั่งคั่ง เช่น สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน เป็นต้น

Markets : คู่แข่งในตลาดที่จะเข้ามาแย่งส่วนแบ่งการตลาดขององค์กร ความสามารถในการทำกำไร จุดเด่นของสินค้าที่องค์กรมี

Political : ปัจจัยนี้รวมถึง นโยบายภาครัฐ เสถียรภาพทางการเมือง การแทรกแซงทางเศรษฐกิจของภาครัฐ และองค์กรต้องปรับเปลี่ยนทิศทางและนโยบายให้สอดคล้องเพื่อตอบสนอง กฎหมายปัจจุบันและที่คาดการณ์ในอนาคต

Legal : กฎระเบียบต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร

Environment : การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

Social : สังคมชุมชน ลักษณะของประชากร แนวโน้มประชากร วัฒนธรรม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อองค์กรทำให้องค์กรต้องให้ความสนใจเพื่อเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า

5 FORCES

Industry Rivalry : คู่แข่งในอุตสาหกรรมมีความรุนแรงมากน้อยแค่ไหน คู่แข่งมีจำนวนมากน้อยเพียงใด ตลาดที่มีการแข่งขันสูง ในสินค้าชนิดเดียวกัน จะส่งผลต่ออำนาจในอุตสาหกรรมและทำให้องค์กรต้องมีการสร้างจุดเด่นของสินค้าใหม่

Threat of New Entrants : การเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่มีความยากง่ายมากน้อยเพียงใด ถ้าปัจจัยในการเข้ามาแย่งส่วนแบ่งทางการตลาดมีความยาก ข้อนี้อาจลดลง ถ้าเข้ามาง่าย ข้อนี้อาจมีความสำคัญ องค์กรต้องวิเคราะห์ อุปสรรคในการเข้าตลาด และ ใช้มาตรการเชิงรุก เพื่อรักษาตำแหน่งในตลาด

Bargaining Power of Customers : อำนาจต่อรองของลูกค้า

Bargaining Power of Suppliers : อำนาจต่อรองของคู่ค้า

Threat of Substitute Products or Services : ภัยคุกคามสินค้าทดแทน การสร้างความแตกต่างจะช่วยลดภัยคุกคามได้ เช่น การสร้างแบรนด์ที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นคณะพยาบาลที่มีหลักสูตรได้มาตรฐานและได้รับการรับรอง ๕ ปี
๒. อาจารย์ในคณะฯ มีความสัมพันธ์ที่ดี กับแหล่งฝึก
๓. อาจารย์มีความพร้อมในการจัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อสุขภาพคนเมืองตามความต้องการกรุงเทพมหานคร และเป็นที่ยินยอมของลูกค้า (เช่น ENP, CC , เวชปฏิบัติผู้สูงอายุ เป็นต้น) ตอบสนองกรุงเทพมหานคร และนโยบายชาติ
๔. ผลิตภัณฑ์พยาบาลได้จำนวนมากเป็นอันดับ๑ ใน ๕ ของประเทศ
๕. เป็นสถาบันที่เป็นที่นิยม มีนักเรียนสมัครเข้าเรียนเป็นอันดับต้น ๆ เพิ่มสูงขึ้นต่อปี
๖. มีเครือข่ายความร่วมมือกับนานาชาติ ทำให้เปิดกว้างในด้านวิจัยและนวัตกรรม
๗. บุคลากรเป็นหนึ่งเดียวกันในการมุ่งคณะสู่ความสำเร็จ
๘. มีการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำ KM
๙. หลักสูตรทั้ง Degree และ Non degree มีการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสุขภาพคนเมือง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. อาจารย์มีผลงานวิจัยไม่ครบทุกคน
๒. ตำรายังไม่ครบทุกสาขา
๓. เทคโนโลยีทางการศึกษา (Simulation) สื่อประกอบการสอน และศูนย์การเรียนรู้ (Learning Resources Center) ยังมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
๔. อาจารย์ประจำหลักสูตรขาดแคลน
๕. ระบบ The DB ไม่เชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย
๖. การดำเนินงานยังไม่เชื่อมโยงกัน แต่ละงาน แยกระบบ

โอกาส (Opportunities)

๑. แหล่งฝึกมีคุณภาพที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับการดูแลสุขภาพคนเมือง
๒. นักเรียนใน กทม. และปริมณฑล ให้ความสนใจเข้ามศึกษาในคณะฯ เพิ่มขึ้น
๓. สังคมไทยเป็นสังคมผู้สูงวัย และให้ความสำคัญกับสภาวะสุขภาพในเขตเมือง เป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับบริบทสังคม
๔. ปัญหาการ ขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และรับนักศึกษาที่คุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น
๕. มีสัมพันธภาพที่ดีกับสถาบันเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ภายในประเทศและต่างประเทศ
๖. มีสมาคมศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ด้านงบประมาณ ทรัพยากรการเรียนรู้ ทุนการศึกษา บริการวิชาการ
๗. เครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัย เป็นโอกาสในการฝึกปฏิบัติ ทำงานวิจัย บริการวิชาการ และพัฒนาชุมชนต้นแบบ

๘. สภาวะของโลกในยุคเทคโนโลยีทำให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและระเบียบ Life long learning ของ สปอว. ทำให้เปิดหลักสูตรได้หลากหลายขึ้น

ภาวะคุกคาม (Threats)

๑. มีสถาบันทางการแพทย์เกิดขึ้นจำนวนมาก คู่แข่งเพิ่มขึ้น ทำให้อาจารย์พยาบาลขาดแคลน ส่งผลต่อการเปิดหลักสูตรและภาระงาน

๒. โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร วชิรพยาบาล พยาบาลลาออกจากระบบ

๓. ปัญหาเด็กเกิดน้อยลงทำให้นักเรียนเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาลดลง

๔. การเมืองยังมีความผันผวนส่งผลต่อนโยบาย ในการบริหารจัดการของคณะฯ

๕. งบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารจัดการของคณะฯ

๖. ผู้ใช้บริการเรียกร้องสิทธิผู้ป่วยมากขึ้น ทำให้นักศึกษามีโอกาสในการฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยได้น้อยลง

๗. เกณฑ์รับรองสถาบันที่มีการปรับให้มีความท้าทายมากขึ้นส่งผลให้คณะฯ ต้องมีการพัฒนาการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะจากการตรวจเยี่ยมเพื่อรับรองสถาบัน ปีการศึกษา ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๘
มาตรฐานที่ ๒ ด้านอาจารย์

๒.๑ การวางแผนและพัฒนาอาจารย์เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอาจารย์ที่จบปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นที่มีใช้สาขาพยาบาลศาสตร์

๒.๒ การนำผลการประเมินแผนพัฒนาอาจารย์มาใช้ปรับปรุงการดำเนินการ

๒.๓ การทำ Faculty Practice ของอาจารย์ โดยแสดงความรู้เชิงซึ่งของความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ที่ดำเนินการ ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

๒.๔ การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น

๒.๕ การวางแผนให้อาจารย์สร้างผลงานวิชาการที่ตรงศาสตร์และเป็นชื่อแรกหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร

ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ระดับหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

Criterion ๑. Expected Learning Outcomes

จุดเด่น

- มีการนำผลลัพธ์การเรียนรู้ย่อย (SubPLO) มาพัฒนา CLOs และมีการควบคุมกำกับ การดำเนินการโดยคกก.บริหารหลักสูตร

- มีการเพิ่มวิธีการสื่อสารข้อมูลผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังยังมีส่วนได้ส่วนเสีย

Criterion ๒. Programme Structure and Content

จุดเด่น

- มีการนำผลการดำเนินงานของปีการศึกษาที่ผ่านมาทบทวนและปรับปรุงย่อยเพื่อให้ได้ข้อมูลและการดำเนินการที่ทันสมัย

จุดที่ควรพัฒนา

- หลักสูตรอาจมีการประชุมทำความเข้าใจในการใช้สัญลักษณ์ที่เรียงลำดับ (sequence) ของรายวิชาในหลักสูตร เพื่อให้เห็นภาพจากระดับพื้นฐานไปถึงระดับที่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร

Criterion ๓. Teaching and Learning Approach

จุดเด่น

- นักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบถึงปรัชญาการศึกษาของหลักสูตร
- ใช้วิธีการจัดการเรียนสอนที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการออกแบบ

กระบวนการเรียนการสอน

- นักศึกษามีความพึงพอใจในวิธีการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร

จุดที่ควรพัฒนา

- จากการสัมภาษณ์ เมื่อเทียบการสอนโดยการบรรยาย หลักสูตรอาจพิจารณาใช้การเรียนการสอนที่เป็น active learning มากขึ้น
- หลักสูตรอาจพิจารณาประชุมความเข้าใจที่ตรงกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับความหมายและวิธีการวัดประเมินการมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- เพื่อเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษ หลักสูตรอาจพิจารณากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดร้อยละของชั่วโมงที่ใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน และการเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับสถาบันการศึกษาต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

Criterion ๔ Student Assessment

จุดเด่น

- มีการพิจารณาความสอดคล้องของ CLOs และ PLOs
- มีการนำ rubric scores มาใช้ในการประเมินผลและสื่อสารเกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย

ของคะแนน

- จากการสัมภาษณ์ นักศึกษามีความพึงพอใจในการให้ข้อมูลป้อนกลับของการประเมินผลที่ไม่ล่าช้าส่งผลให้นักศึกษาทราบแนวทางในการพัฒนา

Criterion ๕. Academic Staff

จุดเด่น

- มีกระบวนการบริหารอัตรากำลังกำลังอาจารย์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินการหลักสูตร รวมถึงการรับอาจารย์ผู้ช่วย และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
- ส่วนงานมีระบบสนับสนุนที่ดีเยี่ยมสำหรับอาจารย์ในการทำวิจัย และการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- มีการปรับปรุงการคิดภาระงานสายวิชาการตามที่อาจารย์ให้ข้อเสนอแนะ
- มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่การประเมินสมรรถนะอาจารย์ (PSF) อย่างต่อเนื่อง
- อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความผูกพันต่อส่วนงาน และสถาบัน

จุดที่ควรพัฒนา

- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภาระงานหลักของอาจารย์ หลักสูตรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของสายสนับสนุนเพื่อช่วยงานด้านบริการทางการศึกษาให้มากขึ้น เช่น งานเอกสารทั่วไป การเขียนโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและรายละเอียดอื่น ๆ
- เสนอการพิจารณาสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีกับการดำเนินการของหลักสูตรในเรื่องต่าง ๆ

Criterion ๖. Student Support Services

จุดเด่น

- มีการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายยิ่งขึ้น ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหลักและผู้สนใจทั่วไป
- มีการนำค่านิยมองค์กรมาเป็นคะแนนในการพิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครรอบเพิ่มสะสมงาน
- มีการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มจุดกระจายสัญญาณ Wi-Fi ในห้องพักนักศึกษาทุกห้อง จากงบประมาณจากหลายแหล่ง (มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร, เงินอุดหนุนจากรัฐบาล, เงินสะสมหรือเงินบริจาค)
- นักศึกษาทราบและเข้าถึงกลไกของหลักสูตรในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียน การสะท้อนความต้องการรวมถึงการแจ้งปัญหาเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
- มีการใช้ Google Workspace (Google Classroom) ในการมอบหมายงานนักศึกษา เพื่อความสะดวกในการประเมินปริมาณภาระงานของนักศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง
- มีกระบวนการที่ชัดเจนในการแจ้งคะแนนให้ทราบเป็นรายบุคคลผ่านระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย (REG)
- หลักสูตรได้รับการสนับสนุนที่ดีจากส่วนงานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรสนับสนุน
- หลักสูตรได้รับการสนับสนุนที่ดีจากส่วนงานและมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมความเป็นนานาชาติ มีโอกาสในการพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

จุดที่ควรพัฒนา

- เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หลักสูตรอาจพิจารณาวางแผนการจัดจำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มเรียน ให้มีจำนวนที่น้อยกว่าในปัจจุบัน
- เพื่อตอบสนองต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรพิจารณาพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และพัฒนาระบบ E-learning ให้เป็นรูปธรรม รวมทั้งหาเจ้าหน้าที่สนับสนุนมา support ระบบและอาจารย์ในการพัฒนาดังกล่าว
- หลักสูตรพิจารณาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเพิ่มสิ่งแวดล้อมที่เป็นสากลให้มากขึ้น
- จากการสัมภาษณ์ หลักสูตรอาจหารือกับส่วนงานเพื่อพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องกิจการหอพักนักศึกษาเป็นการเฉพาะ เพื่อลดภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ

Criterion ๗. Facilities and Infrastructure

จุดเด่น

- มีแผนพัฒนาห้องเรียนทุกห้อง มีการติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีความพร้อมใช้งานแก่อาจารย์และนักศึกษายิ่งขึ้นในปีการศึกษา ๒๕๖๘
- มีการพัฒนาและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบ simulation based อย่างต่อเนื่อง และได้รับรางวัลชนะเลิศ รองชนะเลิศ และรางวัลชมเชย รวม ๗ รางวัล และจัดโครงการแข่งขันทักษะ “The ๑st contest on nursing skills competency using Simulation” ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗
- การรวมห้องสมุดของคณะเพื่อขึ้นตรงเป็นห้องสมุดกลางและให้อยู่ในความดูแลของมหาวิทยาลัย ทำให้ได้รับการพัฒนาเชิงระบบยิ่งขึ้น จัดเป็นห้องสมุดดิจิทัลนักศึกษา อาจารย์ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าทั้งในและ

นอกสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุดในการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน โดยมีความร่วมมือของ ๕ กลุ่ม เช่น บริการยืมหนังสือระหว่างห้องสมุด กลุ่ม EDS-THAIPUL ๑๓ สถาบัน

- คณะฯ ดำเนินการภายใต้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยในระบบ REG, MIS เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอน การประเมินรายวิชา และระบบการลงทะเบียน รวมทั้งมีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การวิจัย และบริการวิชาการ

- ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการพัฒนาระบบเครือข่ายเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต และ WiFi server สำหรับนักศึกษาและบุคลากรที่สามารถเข้าถึงได้ในพื้นที่มหาวิทยาลัย รวมถึงการมีโปรแกรมซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ เพื่อติดตั้งและอัปเดตให้กับเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหาร

- มีการดำเนินการจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่สะอาดสวยงาม ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย ได้แก่ สวนหย่อมรอบคณะ หอพักนักศึกษา ณ อาคารกาญจนาภิเษก ชั้น ๔-๒๓ อาคารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ชั้น ๖ อาคาร ๒ ชั้น และอาคาร ๓ ชั้น เอื้อต่อการเรียนและสุขภาพที่ดีของนักศึกษา

- มีระบบสนับสนุนในการช่วยเรื่องด้านวิจัยและการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

- นักศึกษามีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนในระดับสูง

จุดที่ควรพัฒนา

- เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หลักสูตรอาจพิจารณาวางแผนการจัดจำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มเรียน ให้มีจำนวนที่น้อยกว่าในปัจจุบัน

- เพื่อตอบสนองต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรพิจารณาพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และพัฒนาระบบ E-learning ให้เป็นรูปธรรม รวมทั้งหาเจ้าหน้าที่สนับสนุนมา support ระบบและอาจารย์ในการพัฒนาดังกล่าว

- หลักสูตรพิจารณาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเพิ่มสิ่งแวดล้อมที่เป็นสากลให้มากขึ้น

- จากการสัมภาษณ์ หลักสูตรอาจหารือกับส่วนงานเพื่อพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องกิจการหอพักนักศึกษาเป็นการเฉพาะ เพื่อลดภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ

Criterion ๘. Output and Outcomes

จุดเด่น

- จำนวนผลงานบทความวิจัยนานาชาติและการได้รับทุนภายนอกมีแนวโน้มที่ดีขึ้นในช่วงย้อนหลัง ๓ ปี
- มีฐานข้อมูลการบันทึกรายงานความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีการกำกับติดตาม และเทียบเคียงกับสถาบันอื่น

- ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

จุดที่ควรพัฒนา

- ควรมีการสำรวจสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์เกี่ยวกับนักศึกษาที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เช่น การสอบขึ้นทะเบียนฯ ผ่านในปีแรกไม่ครบ ๑๐๐% การลาออก และผลลัพธ์อื่นๆ พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนา

- ควรมีการวางแผนยกระดับด้านผลงานวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพของหลักสูตรขององค์กร และพิจารณาสนับสนุนกิจกรรมการวิจัยของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

- หลักสูตรควรกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมในการประเมินคุณภาพของการบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังระดับหลักสูตรของนักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา

- หลักสูตรอาจมีการออกแบบเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สำคัญในการทำงานของบัณฑิตยิ่งขึ้น
- หลักสูตรควรสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ครบทุกกลุ่ม พร้อมทั้งหาคู่แข่งเพื่อการพัฒนา

ระดับหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

องค์ประกอบที่ ๑ การกำกับมาตรฐาน

จุดที่ควรพัฒนา

- ให้มีการกำกับติดตามคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

- ติดตามคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการ

องค์ประกอบที่ ๒ บัณฑิต

จุดที่ควรพัฒนา

- ให้มีการติดตามผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในหัวข้อที่มีคะแนนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ เช่น ด้านความรู้ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ

ข้อเสนอแนะ

- ติดตาม ประเมินความพึงพอใจ ผู้ใช้บัณฑิตผู้ที่สำเร็จในปีที่ / ปีติดต่อกัน เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ
- สัมภาษณ์เพิ่มเติมในส่วนที่ได้คะแนนน้อย ว่าข้อมูลที่ต้องการให้ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเป็นอย่างไร

องค์ประกอบที่ ๓ นักศึกษา

จุดที่ควรพัฒนา

- เนื่องจากจำนวนผู้สมัครและจำนวนผู้ลงทะเบียนเข้าเรียนแตกต่างกัน หลักสูตรอาจคิดค้นกลยุทธ์ที่ทำให้ผู้สมัครสละสิทธิ์น้อยลง
- พิจารณาเกณฑ์การรับเข้าให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น เกณฑ์ผลการสอบภาษาอังกฤษ หากไม่ได้ใช้ในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจรับเข้า อาจไม่ต้องระบุ

ข้อเสนอแนะ

- กลยุทธ์ที่ทำให้ผู้สมัครสละสิทธิ์น้อยลง
- วางแผนการจัดการเรียนการสอน รายวิชาวิจัยและนวัตกรรมโดยจัดให้นักศึกษาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย (ตาม concept paper ที่นำเสนอเมื่อแรกเข้าตอนสอบสัมภาษณ์) เพื่อความต่อเนื่องไปถึงการทำวิจัย (โดยไม่เปลี่ยนหัวข้อ) และเลือกหัวข้อในการทำวิจัยที่เหมาะสมโดยเร็ว

องค์ประกอบที่ ๔ อาจารย์

ไม่มีข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบที่ ๕ หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน

จุดที่ควรพัฒนา

- การประเมินผลลัพธ์ของการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามความก้าวหน้าของศาสตร์
- การบริหารความเสี่ยงในการจัดการเรียนการสอน

- การพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาการของนักศึกษา
- การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้รายบุคคล

ข้อเสนอแนะ

- พัฒนาการประเมินผลลัพธ์การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอย่างเป็นระบบ
- จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงในการจัดการเรียนการสอนเพื่อรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ
- จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการเขียนงานวิชาการ
- สร้างกระบวนการให้นักศึกษาพัฒนาวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนิน และกำหนดช่วงเวลาชัดเจนเพื่อให้นักศึกษาสามารถทำวิทยานิพนธ์ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด
- วิเคราะห์ผลการเรียนรู้รายบุคคลทุกรายวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษารายบุคคล

องค์ประกอบที่ ๖ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

จุดที่ควรพัฒนา

- เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจที่อยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศได้สมัครเข้าเรียน หลักสูตรอาจพิจารณาเอื้อให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติทางคลินิก ณ โรงพยาบาลต้นสังกัดได้

ข้อเสนอแนะ

- จัดให้รายวิชาปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติทางคลินิก ณ โรงพยาบาลต้นสังกัดได้ โดยร่วมกับ preceptor ของแหล่งฝึกในการประเมินนักศึกษา

ระดับคณะฯ (EdPEX) เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

จุดที่ควรพัฒนา

- กระบวนการทำงานหลายหมวดยังมีลักษณะเป็นกรอบการทำงานเลียนแบบตามเกณฑ์
- ไม่พบการบูรณาการในการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- กระบวนการทำงานแทบทั้งหมด ไม่มีขั้นตอนการทบทวนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการโดยมีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจริง

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์สำคัญในหลายด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การจัดการเครือข่ายอุปทาน ความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มวิจัย การประเมินขีดความสามารถของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับกระบวนการกำกับตรวจสอบการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม และสิ่งแวดล้อม การควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงิน การดำเนินการด้านตลาด การเติบโต และการเจาะตลาดใหม่ การแสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมอย่างชัดเจนและตรงประเด็นอาจช่วยให้สามารถประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินการ โดยอาศัยวงจร PDCA ได้

ข้อเสนอแนะ

- มี KARUNSMART Strategy ใช้สารสนเทศที่ครอบคลุมบริบทของคณะ ในการสังเคราะห์กลยุทธ์ และมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายที่เจาะจงเป็นรูปธรรม (specific) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายไว้ชัดเจน (measurable) ที่สามารถนำไปดำเนินการได้จริง (actionable) มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและขั้นตอนในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ (relevance) และมีกรอบเวลาในการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ทั้งในระดับ Leading และ lagging Indicator ของการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงของบุคลากร และพันธมิตรสำคัญ ควบคู่ไปกับการชี้แจงโดยคณบดีและผู้บริหารระดับสูงให้บุคลากรมุ่งเน้นการปฏิบัติในเรื่องที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง ผ่านแผนปฏิบัติการ และการจัดทำ PA ที่เจาะจงแต่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

- ออกแบบจัดการหลักสูตร ให้สอดคล้องกับ ๑) ข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ ในระดับที่ได้รับการรับรองสถาบันในระดับสูงสุด ๒) ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ๓) แก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของกรุงเทพมหานคร (หากมีความจำเป็นอาจมีการร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อตอบสนองเรื่องนี้) ๔) เป็นตัวอย่างให้กับคณะพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานให้ท้องถิ่น

- ปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวทางจากระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ได้รับความเชื่อถือในระดับสากล (AUN-QA, EdPEX) เพื่อ ๑) ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เปลี่ยนแปลงไป ๒) เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ๓) รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในบริบทเมือง ๔) สร้างความเป็นผู้นำในหมู่คณะพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานให้ท้องถิ่น

- ออกแบบจัดการหลักสูตร reskill/upskill พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ด้านการพยาบาลให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่สอดคล้องกับ ๑) ความต้องการของ สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตหลัก ๒) การพัฒนาความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองของบุคลากรของคณะฯ ๓) สร้างเครือข่ายในหมู่คณะพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานให้ท้องถิ่น

- สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดความสำเร็จในการวิจัย ที่ทำให้มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกับ ๑) การผลิตบัณฑิตตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพในระดับที่ได้รับการรับรองสถาบันในระดับสูงสุด ๒) การตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ๓) การพัฒนาความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองของบุคลากรของคณะฯ ๔) เป็นพี่เลี้ยงการวิจัยให้กับคณะพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานให้ท้องถิ่น

- ให้บริการวิชาการดูแลสุขภาพ โดยสอดคล้องกับ ๑) การตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในกรอบเป้าหมายชุมชนที่มหาวิทยาลัยกำหนด ๒) การพัฒนาความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองของบุคลากรของคณะฯ ๓) การผลิตบัณฑิตตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพในระดับที่ได้รับการรับรองสถาบันในระดับสูงสุดและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการของ สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตหลัก ๔) จัดการความรู้สนับสนุนคณะพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานให้ท้องถิ่น

- สร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร บนพื้นฐานของระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเดิมเต็มระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการธำรง (ที่อาจจำเป็นต้องให้สภามติให้ดำเนินการเฉพาะคณะ) โดยมุ่งเน้นให้มีและรักษาไว้ซึ่งอาจารย์ตามจำนวนและขีดความสามารถสอดคล้องกับ ๑) เงื่อนไขข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ ในระดับที่ได้รับการรับรองสถาบันในระดับสูงสุด (รวมถึงอาจารย์มีเวลาเพียงพอสำหรับงานวิจัยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองที่พิมพ์ในระดับนานาชาติได้) ๒) ปริมาณและคุณภาพงานที่เพียงพอสำหรับ reskill/upskill บุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพด้านการพยาบาลเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ๓) ปริมาณและคุณภาพงานบริการวิชาการดูแลสุขภาพคนเมือง ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน ๔) เป็นที่พึ่งพาด้านบุคลากรให้กับคณะพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานให้ท้องถิ่น

- มี KARUNMAD (Management situation Awareness Dashboard) มีระบบจัดการโดยใช้ข้อมูลจริงที่รวบรวมและคาดการณ์ข้อมูลและสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ (ระดับกลยุทธ์และประจำวัน) โดยเฉพาะในด้าน ๑) นักศึกษา ๒) ความต้องการของ สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล (Inside information จากศิษย์เก่าที่มีบทบาทบริหารในการดูแลสุขภาพคนเมือง) ๓) การมีและรักษาไว้ซึ่งอาจารย์ตามจำนวนและขีดความสามารถบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการอย่างมีคุณภาพ ๔) ความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการในบริบทปัจจุบัน และอนาคตระยะใกล้

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑๕ กลยุทธ์ โดยมี โครงการเชิงกลยุทธ์ ๒๔ โครงการ และโครงการประจำ ๒๓ โครงการ ดังตารางด้านล่างซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์กำหนดขึ้นสำหรับการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ รวมทั้งสิ้น ๑๓๕ ตัวชี้วัด โดยครอบคลุมพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์	Strategic Project		Routine Project		รวม	
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในการดูแลสุขภาพคนเมือง	๖	๑๖	๑๔	๔๑	๒๐	๕๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศูนย์เครือข่ายความเป็นเลิศด้านวิจัยนวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการแพทย์และการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	๘	๒๓	๒	๗	๑๐	๓๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยและปลอดภัย	๔	๖	-	-	๔	๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น	๖	๒๕	๗	๑๗	๑๓	๔๒
รวม	๒๔	๗๐	๒๓	๖๕	๔๗	๑๓๕

การติดตามและประเมินผล

คณะฯ ได้กำหนดให้มีระบบและกลไกในการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ดังนี้

๑. แจ้งภาควิชา/ฝ่าย รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาสมาที่งานบริหารแผนเพื่อนำเสนอต่อ ที่ประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ

๒. งานบริหารแผนรายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส ต่อ คกก. แผนมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

๓. สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการรายไตรมาส ทุกครั้งที่เสร็จสิ้นการรายงานผล เพื่อประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนฯ ผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการในปีต่อไป

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

วิสัยทัศน์ คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sl๑) (Curriculum & Students)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sob๑)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๑.๑.๑ พัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้เรียน																
๑. โครงการปรับปรุงหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓ (Routine Project) (โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์)	๑. ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทุกหลักสูตรได้รับการพัฒนาตามวงรอบ	๑ หลักสูตร	* ** ←											*** →	๑๖,๑๕๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ผช.ฝ่ายวิชาการ - คกก.บริหารหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต
๒. โครงการปรับปรุงหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒ (Routine Project) (โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์)	๒. ร่างหลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิตฉบับปรับปรุง ๒๕๖๒ ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการ พัฒนหลักสูตรฯ	๑ รายงาน	* ←		**									*** →	๒๙,๖๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ผช. บัณฑิตศึกษา - คกก.พัฒนาหลักสูตร ปโท สาขาผู้ใหญ่

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๓. โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลผดุงครรภ์ ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓ (Strategic Project) (โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตร์)	๓. หลักสูตรได้รับการรับรองจาก สภาการพยาบาล รายงานรวบรวม ข้อมูลระยะที่ ๑	๑ หลักสูตร	*						**					***	๑๒,๔๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- คกก.พัฒนา หลักสูตร ป โท สาขาผดุงฯ
๔. โครงการปรับปรุง หลักสูตรพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต การพยาบาลเวชฯ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓ (Strategic Project) (โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตร์)	๔. หลักสูตรได้รับการรับรองจาก สภาการพยาบาล รายงานรวบรวม ข้อมูลระยะที่ ๑	๑ รายงาน	*						**					***	๑๒,๔๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- คกก.พัฒนา หลักสูตร ป โท สาขาเวชฯ
๕. โครงการสุขภาพคนเมือง ดีด้วยภูมิปัญญาไทย (Routine Project) (โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาล)	๕. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	≥ ๓๓๐ คน	*	**	***										๗๑,๐๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- ภาควิชาการ พยาบาลกุมารเวช ศาสตร์
	๖. ค่าเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการใช้ภูมิ ปัญญาไทยในการดูแลสุขภาพที่ ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการได้รับ	≥ ๓.๕๑														
	๗. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของ นักศึกษาได้ปฏิบัติการบูรณาการ การเรียนการสอนรายวิชาการดูแล แบบผสมผสานและการบำบัด ทางเลือกกับการบริการวิชาการแก่ สังคมและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	≥ ๓.๕๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙
๖. โครงการสัมมนาเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทางการพยาบาล (Routine Project) (โครงการประสานความ ร่วมมือเครือข่าย)	๘. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วม โครงการ	≥ ๓ หน่วยงาน ครอบคลุม ระดับ ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติย ภูมิ	*								** ๑๓ - ๑๔	***			๗๑๔,๖๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ - ผช.ฝ่ายวิชาการ
	๙. จำนวนคุณลักษณะบัณฑิตที่พึง ประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้ บัณฑิตที่เครือข่ายบอกได้ตรงตาม หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๖๔)	อย่างน้อย ๕ ลักษณะ														
	๑๐. จำนวนแนวทางการ พัฒนาการเรียนการสอนที่คณะฯ ได้รับจากเครือข่าย	อย่างน้อย ๑ แนวทาง														
๗. โครงการเพิ่มพูนทักษะ การปฏิบัติทางวิชาชีพ สำหรับนักศึกษา (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๑๑. ร้อยละของนักศึกษาที่มีคะแนน ความมั่นใจต่อการปฏิบัติการ พยาบาลเพิ่มขึ้นเปรียบเทียบกับก่อน และหลังเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๑๐๐	*		** ๑- ๑๒	***									๗๒,๖๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- ภาควิชาการ บริหารการ พยาบาลและ พื้นฐานวิชาชีพ
	๑๒. ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ ๔ เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๑๐๐														
	๑๓. ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ ๔ ผ่านเกณฑ์การประเมินการฝึก ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ	ผ่านในครั้ง แรก ≥ ร้อยละ ๘๐ และผ่าน ครั้งที่ ๒ ร้อย ละ ๑๐๐														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕			ก.ย. ๖๕	
๘. โครงการศึกษางานห้อง ผ่าตัดจากสถานการณ์จริง (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๑๔. ร้อยละของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ ๒ เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๑๐๐	*			** ๕				** ๑๐	***				๓๖,๐๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- ภาควิชาการ บริหารการ พยาบาลและ พื้นฐานวิชาชีพ	
	๑๕. ร้อยละของนักศึกษาที่มี คะแนนความรู้ในบทบาทของ พยาบาลห้องผ่าตัดเพิ่มขึ้น เปรียบเทียบ ก่อนและหลัง	ร้อยละ ๑๐๐				←————→											
๙. โครงการเตรียมความ พร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุง ครรภ์ชั้น ๑ (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๑๖. ร้อยละของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ ๔ เข้าร่วมโครงการตาม เกณฑ์ที่กำหนด	≥ ร้อยละ ๘๐	*	**				** ๑๕	***						๕๔๕,๗๓๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- ภาควิชาการ พยาบาลมารดา ทารกและการ ผดุงครรภ์	
	๑๗. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วม โครงการมีคะแนน post test เพิ่มขึ้นในแต่ละรายวิชา	ร้อยละ ๘๐						←————→									
	๑๘. ร้อยละของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ ๔ ที่เข้าร่วมโครงการ สามารถสอบผ่านการวัดความรู้เพื่อ ขอขึ้นทะเบียนใบอนุญาตเป็นผู้ ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ชั้น ๑ ได้ในรอบปี แรก	≥ ร้อยละ ๘๐															

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
๑๐. โครงการปฐมนิเทศ เตรียมความพร้อม นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรม หาบัณฑิต (Routine Project) (โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาล)	๑๙. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึง พอใจในการปฐมนิเทศ และ เตรียมความพร้อมและพัฒนา ศักยภาพนักศึกษาในหลักสูตร	≥ ๓.๕๑	*	**								**		***	๑๔๔,๓๘๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดี ฝ่าย วิชาการ - ผช. บัณฑิตศึกษา - คกก.บริหาร หลักสูตร สาขา ผู้ใหญ่ฯ - คกก.บริหาร หลักสูตร สาขา เวชฯ - คกก.บริหาร หลักสูตร สาขา ผดุงครรภ์
	๒๐. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึง พอใจในการเตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ในหลักสูตร	≥ ๓.๕๑														
	๒๑. ร้อยละของคะแนน ความรู้ ความเข้าใจของ นักศึกษาในการใช้โปรแกรม จัดทำ บรรณานุกรม Turnitin สืบค้นจากภายนอก โดยใช้ Open Athens	ร้อยละ ๑๐๐														
	๒๒. ค่าเฉลี่ยความรู้ ความ เข้าใจและทักษะในการเรียน ในแต่ละรายวิชา	GPA ≥ ๓.๐๐														
	๒๓. ร้อยละของทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักศึกษาชั้น ปีที่ ๑	≥ ร้อยละ ๗๐														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๑๑. โครงการสัมมนา วิทยานิพนธ์ (Routine Project) (โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาล)	๒๔. จำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ ๒ มี ความรู้ความเข้าใจและทักษะใน การทำวิทยานิพนธ์ (Thesis) และ ผ่านการประเมินผลวิทยานิพนธ์ ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด	๓ คน	*	**										***	๔๙,๗๑๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดี ฝ่าย วิชาการ - ผช. บัณฑิตศึกษา - คกก.บริหาร หลักสูตร สาขา ผู้ใหญ่ฯ - คกก.บริหาร หลักสูตร สาขา เวชฯ - คกก.บริหาร หลักสูตร สาขา ผดุงครรภ์
	๒๕. ร้อยละของผลการประเมินของ นักศึกษาชั้นปีที่ ๒ ที่เป็นผู้เข้ารับ การฝึกอบรม มีทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ ๒๑	≥ ร้อยละ ๗๐	←											→		
	๒๖. จำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ ๒ ที่ ได้รับการประเมินผลวิทยานิพนธ์ ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด	๓ คน														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sl๑) (Curriculum & Students)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาอาจารย์และนักศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sob๒)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๑.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ																
๑๒. โครงการแลกเปลี่ยน นักศึกษา อาจารย์กับ มหาวิทยาลัย เครือข่าย (Strategic Project) (โครงการประสานความ ร่วมมือเครือข่าย)	๒๗. จำนวนอาจารย์ที่ ไป ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความร่วมมือ	๘ คน	←		*				**	***					๗๔๕,๖๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ
	๒๘. จำนวนชิ้นงานของ อาจารย์ทั้ง ๘ คน ที่เกิดจาก ประสบการณ์การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ ภายในคณะพยาบาลศาสตร์ แก่กรณูณย์ภายในเวลาที่ กำหนด	อย่างน้อย ๑ ชิ้นงาน												→		
	๒๙. จำนวนกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมการวิจัย/นวัตกรรมที่ ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม														
๑๓. โครงการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมทางการพยาบาลและ การเผยแพร่ผลงานของนักศึกษา พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ แก่กรณูณย์ ในรายวิชานวัตกรรม ทางการพยาบาล (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๓๐. จำนวนนวัตกรรมที่ได้จาก รายวิชา	≥ ๑๖ ผลงาน									*	**	←	→	๑๗๐,๐๕๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ - ภาควิชาการ พยาบาลมารดา ทารกและการ ผดุงครรภ์
	๓๑. ร้อยละของคะแนนจาก การประกวดผลงานนวัตกรรม ทางการพยาบาล	≥ ร้อยละ ๖๐														
	๓๒. ความพึงพอใจในการ จัดการประกวดและการ เผยแพร่ นวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยคะแนน ภาพรวม ≥ ๓.๕														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในการดูแลสุขภาพคนเมือง (Sl๑) (Curriculum & Students)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๓ บัณฑิตดีวิถีเมือง (Sob๓)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙			
กลยุทธ์ที่ ๑.๓.๑ พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีลักษณะ KARUN																	
๑๔. โครงการ แข่งขัน วิชาการ (Strategic Project) (โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาล)	๓๓. ร้อยละของนักศึกษา ทุกชั้นปี ได้เข้าร่วม โครงการฯ	ร้อยละ ๙๐					*			** ๒๕- ๒๗	***					๗๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย วิชาการ - รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ - รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา - คกก.บริหาร หลักสูตร
	๓๔. จำนวนทีมผู้เข้า แข่งขันตอบปัญหาวิชาชีพ	≥ ๑๐ ทีม															
	๓๕. จำนวนชิ้นงานสรุป เนื้อหาการเรียนรู้รายวิชา ทางการพยาบาล	≥ ๒๐ ชิ้น															
	๓๖. จำนวนทีมผู้แข่งขัน ทักษะวิชาชีพ	≥ ๑๐ ทีม															
	๓๗. จำนวนทีมผู้เข้า แข่งขันกิจกรรมเสริม วิชาชีพ	≥ ๕ ทีม															
	๓๘. ค่าเฉลี่ยความพึง พอใจของ นักศึกษา ผู้เข้าร่วมโครงการ	≥ ๓.๕๑															

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๑๕. โครงการก้าวสู่ ครอบครัวคุณภาพในสังคม เมืองกับ NMU (Strategic Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๓๙. จำนวนประชาชน ผู้เข้าร่วมโครงการ	๒๐๐ คน						*	**	***					๘๖,๖๕๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- ภาควิชาการ พยาบาลมารดา ทารกและการ ผดุงครรภ์
	๔๐. ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ความเข้าใจของประชาชน เกี่ยวกับการดูแลตนเอง	≥ ๓.๕๑														
	๔๑. ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ความเข้าใจทักษะของ นักศึกษาเกี่ยวกับการบูรณา การความรู้จากทฤษฎีสู่การ บูรณาการวิชาการ	≥ ๓.๕๑														
๑๖. โครงการปฐมนิเทศและ เตรียมความพร้อมสู่นักศึกษา ใหม่ (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๔๒. ร้อยละของนักศึกษาใหม่ ที่เข้าร่วมโครงการ	≥ ร้อยละ ๙๕								*		** ←→		***	๔๔๗,๘๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย กิจการฯ
	๔๓. ร้อยละของนักศึกษามี ความพร้อมด้านทักษะ วิชาการโดยได้คะแนน post test เพิ่มขึ้น	≥ ร้อยละ ๘๐														
	๔๔. ร้อยละของนักศึกษาที่มี ความพร้อมด้านทักษะชีวิต	≥ ร้อยละ ๘๐														
	๔๕. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การเข้าร่วมโครงการของ นักศึกษา	≥ ๓.๕๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๑๗. โครงการปฎิณิเทศ และกิจกรรมสำเร็จการศึกษา (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๔๖. ร้อยละของจำนวน นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ	≥ ร้อยละ ๙๕			*		** ๒๓- ๒๗		***						๙๐๖,๖๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย กิจการฯ
	๔๗. ค่าเฉลี่ยนักศึกษาที่มี ความพร้อมในการเข้าสู่ วิชาชีพ	≥ ๓.๕๑														
	๔๘. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การเข้าร่วมโครงการ	≥ ๓.๕๑														
	๔๙. ค่าเฉลี่ยคะแนน คุณลักษณะแห่งการุณย์ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และ PLOs	≥ ๓.๕๑														
๑๘. โครงการพัฒนา คุณลักษณะแห่งการุณย์ (KARUN) (Strategic Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๕๐. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การเข้าร่วมโครงการ	≥ ๓.๕๑	*	** ←										***	๑,๔๗๓,๗๕๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย กิจการฯ
	๕๑. ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะแห่ง การุณย์ ทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ ๒๑ และ PLOs	≥ ๓.๕๑		๒๐- ๒๑												
๑๙. โครงการกีฬาสถาบัน พยาบาลแห่งประเทศไทย (Routine Project) (โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาพยาบาล)	๕๒. จำนวนนักศึกษาที่เข้า ร่วมโครงการ	≥ ๓๐๐ คน	←												๖๖๓,๖๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย กิจการฯ
	๕๓. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การเข้าร่วมกิจกรรม	≥ ๓.๕๑														
	๕๔. ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะแห่ง การุณย์ ทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ ๒๑ และ PLOs	≥ ๓.๕๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๒๐. โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และ ประเพณีไทย (Routine Project)	๕๕. ร้อยละของจำนวน อาจารย์ บุคลากร และ นักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ	≥ ร้อยละ ๘๕				*		**							๒๔๙,๙๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย กิจการฯ
	๕๖. ค่าเฉลี่ยคะแนนความ ตระหนักในความสำคัญของ ศิลปวัฒนธรรมไทย	≥ ๓.๕๑						←						→		
	๕๗. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การเข้าร่วมกิจกรรม	≥ ๓.๕๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศูนย์เครือข่ายความเป็นเลิศด้านวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการแพทย์และการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (SI๒)
(Kuakarun Excellent Network Center)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมือง (Sob๔)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๒.๑.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการวิจัยและนวัตกรรม																
๒๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมือง (Strategic Project) (โครงการส่งเสริมการวิจัยกับเครือข่าย)	๕๘. จำนวนงานวิจัยที่คณะฯ ดำเนินการร่วมกันหรือสนับสนุนด้านวิชาการกับพยาบาลวิชาชีพ สังกัด นมร. สนพ. สนอ.	≥ ๕ เรื่อง					*			** ←→ ๒๐- ๒๑	๑๕- ๑๗	***			๑๖๘,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ฯ
	๕๙. ค่าเฉลี่ยความเข้าใจด้านการวิจัยและนวัตกรรม หลังการอบรมของพยาบาลวิชาชีพ สังกัด นมร. สนพ. สนอ.	≥ ๓.๕๑														
	๖๐. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับชาติ	≥ ๕ บทความ														
	๖๑. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ (ที่อยู่ในฐานข้อมูล กพอ.)	≥ ๓ บทความ														
	๖๒. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการดำเนินการจัดการอบรม	≥ ๓.๕๑														
	๖๓. จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในเขตเมือง หรือ	๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเพิ่มรายได้ให้กับ NMU															
๒๒. โครงการส่งเสริมและ พัฒนานวัตกรรมทางการ พยาบาล (Strategic Project) (โครงการส่งเสริมการวิจัย กับเครือข่าย)	๖๔ จำนวนนวัตกรรมที่ ได้รับการพัฒนา	≥ ๒ เรื่อง	*											***	๒๐๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ
๒๓. โครงการประชุม วิชาการทางการพยาบาล และการผดุงครรภ์ระดับ นานาชาติ (Strategic Project) (โครงการส่งเสริมการวิจัย กับเครือข่าย)	๖๕ ค่าเฉลี่ยความรู้ความ เข้าใจด้านวิชาการ	≥ ร้อยละ ๖๐				*	**				***				๒๐๙,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ
	๖๖ ค่าเฉลี่ยคะแนนความ พึงพอใจผู้เข้าร่วมอบรมอยู่ ในระดับมาก	≥ ๓.๕๑							๒๒							
	๖๗ จำนวนคู่ความร่วมมือ ของหน่วยงานท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา/เอกชน/ ชุมชน ที่มีการดำเนินการ ร่วมกัน	๒														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศูนย์เครือข่ายความเป็นเลิศด้านวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการแพทย์และการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (SI๒)
(Kuakarun Excellent Network Center)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนาศูนย์บริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองที่สร้างรายได้และชื่อเสียง (Sob๕)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนหลักสูตรอบรมที่ตอบสนองความต้องการและปัญหาของสังคม/ชุมชนเมือง																
๒๔. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนในการดูแลผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร (Strategic Project)	๖๘. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	≥ ร้อยละ ๗๐	*	**										***	๒,๘๐๖,๒๖๕ เงินอุดหนุน กทม.	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
	๖๙. เกณฑ์เฉลี่ยการประเมินผลทุกรายวิชา	ไม่ต่ำกว่า ๒.๐๐														
	๗๐. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม	≥ ๓.๕๐														
	- ผู้ดูแลผู้สูงอายุ BEC Basic elderly care course ๗๐ ชั่วโมง															
	- หลักสูตรประกาศนียบัตรพนักงานให้การดูแล ๕๑๐ ชม.															
- หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ ๒๒													**			
๒๕. การประชุม/ โครงการอบรม/ หลักสูตรต่าง ๆ (Strategic Project)	๗๑. รายได้จากการบริการวิชาการ	๑๐ ล้านบาท	*											**	ไม่ใช้งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัย
กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๒ พัฒนาชุมชนต้นแบบรอบรั้วมหาวิทยาลัย																
๒๖. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง (Routine Project) (โครงการส่งเสริมการวิจัยกับเครือข่าย)	๗๒. จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	๔๐ คน						*			**	***			๑๑๕,๐๖๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
	๗๓. คะแนนความรู้หลังการอบรม	≥ ๘๐ คะแนน									๘-๑๒					
	๗๔. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม	≥ ๔.๐๐														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๒๗. โครงการคนเมือง สุขภาพดีเริ่มที่บ้าน (Strategic Project) (โครงการบริการวิชาการ)	๗๕. จำนวนชุมชนที่เข้าร่วม โครงการ เป็นไปตามเป้าหมาย	๓ ชุมชน	* ** ←											***	๓๐๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - ภาควิชาการ พยาบาล สาธารณสุขและเวช ศาสตร์เขตเมือง และภาควิชา
	๗๖. จำนวนภาคีวิชาฯ มี ส่วนร่วมในการบริการ วิชาการแก่ประชาชนใน ชุมชน	๖ ภาคีวิชา														
	๗๗. ร้อยละของ ประชาชนที่เข้าร่วม โครงการ	≥ ร้อยละ ๗๐														
	๗๘. ค่าเฉลี่ยคะแนนการ ปฏิบัติงานในพื้นที่จริง ของนักศึกษา	≥ ๓.๐๑														
	๗๙. ประชาชนในชุมชนมี พฤติกรรมสุขภาพดีขึ้น	≥ ร้อยละ ๗๐														
	๘๐. มีแนวปฏิบัติในการ ดูแลสุขภาพ	๑														
๒๘. โครงการบูรณาการ บริการวิชาการแก่สังคมกับ การจัดการเรียนการสอน วิชาปฏิบัติการพยาบาล อนามัยชุมชน (Routine Project) (โครงการบริการวิชาการ)	๘๑. ร้อยละของจำนวน นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ ที่เข้าร่วม โครงการ	≥ ร้อยละ ๘๐	*								←			→	๑๐๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - ภาควิชาการ พยาบาล สาธารณสุขและ เวชศาสตร์เขต เมือง
	๘๒. จำนวนประชาชนใน ชุมชนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	≥ ๕๐ คน														
	๘๓. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ของประชาชนในชุมชนฯ	≥ ๓.๕๑														
	๘๔. ร้อยละของประชาชนใน ชุมชนฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพ	≥ ร้อยละ ๗๐														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙	
กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๓ พัฒนาศูนย์ผู้สูงอายุ																	
๒๙. กิจกรรมพัฒนาศูนย์ผู้สูงอายุบางกรวย (Strategic Project)	๘๕. ร้อยละความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรม	ร้อยละ ๘๐	*	←										→	**	ไม่ใช้งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ ๒.๒.๔ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างชื่อเสียง																	
๓๐. กิจกรรมผลิตสื่อวีดิทัศน์ที่มีเนื้อหาในการดูแลสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพคนเมือง เพื่อลงใน KFN Channel (Strategic Project)	๘๖. จำนวนสื่อวีดิทัศน์ที่มีเนื้อหาในการดูแลสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพคนเมืองผ่าน KFN Channel	≥ ๕ เรื่อง	←													ไม่ใช้งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - ฝ่ายบริการทางการศึกษา
	๘๗. จำนวนครั้งในการเข้าชม KFN Channel	≥๕,๐๐๐															

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัย และปลอดภัย (SI๓) (Educational Technology)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Sob๑)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๓.๑.๑ พัฒนาเทคโนโลยีและสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้																
๓๑. โครงการ Best Simulation Award (Strategic Project)	๘๘. จำนวน simulation ทุกสาขาวิชา	≥ ๒๗ ทุกสาขา	*							** ๒๕	***				๑๐๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ - ภาควิชา
๓๒. พัฒนาเว็บไซต์คณะพยาบาลศาสตร์ฯ สู่สากล (เว็บไซต์ ๒ ภาษา ไทย/ภาษาอังกฤษ) (Strategic Project)	๘๙. จำนวนหมวดหมู่ของเว็บไซต์คณะฯ ที่ได้รับการพัฒนาเป็น ๒ ภาษา เพิ่มขึ้น ปีละ ๑ หมวดหมู่	≥ ๑ หมวดหมู่	←											→	ไม่ใช้งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ฯ - ฝ่ายบริการทางการศึกษา
๓๓. กิจกรรม อบรม การใช้ งาน AI และ Digital Literacy (Strategic Project)	๙๐. ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่มีความรู้ด้าน Data, Digital & AI Literacy	ร้อยละ ๑๐		**			**			**			**		ไม่ใช้งบประมาณ	- ฝ่ายบริการทางการศึกษา
	๙๑. ร้อยละของข้อมูลหลักใน Data Warehouse ของระบบปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐														
	๙๒. จำนวนงานที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์	๕ งาน														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัย และปลอดภัย (SI๓) (Educational Technology)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี (Sob๓)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๓.๒.๑ พัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี																
๓๔. กิจกรรมการพัฒนา ระบบย่อย The DB - กิจกรรมอบรมเชิง ปฏิบัติการใช้ระบบ The DB (Strategic Project)	๙๓. จำนวนระบบย่อย ของ The DB ที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความสมบูรณ์ เสถียรในการใช้งานอย่าง มีประสิทธิภาพ ปีละอย่าง น้อย ๑ ระบบ	≥ ๑ ระบบ	←												→	ไม่ใช้งบประมาณ - รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (SI๔) (Enhance High Performance Organization)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (KFN iOS) (Sob๔)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๔.๑.๑ สนับสนุนการบริหารระบบงานและกระบวนการทำงานรองรับทุกพันธกิจตามหลักธรรมาภิบาล																
๓๕. โครงการจ้างเหมาบริการ บำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อ การประกันคุณภาพ (Routine Project)	๙๔. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ การใช้ระบบสารสนเทศของ บุคลากรแต่ละงาน/ฝ่าย	≥ ๓.๕๑	←												๔๐๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ
	๙๕. ร้อยละของการลง ข้อมูลสมบูรณ์ใน ฐานข้อมูล The DB	ร้อยละ ๘๐														
๓๖. โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการบูรณ	๙๖. ค่าเฉลี่ยความพึง พอใจของผู้เข้าร่วม สัมมนา	≥ ๓.๕๑								*		** ๒๘- ๒๙	***		๔๐๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
(Routine Project)	๙๗. คณะฯ มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐	๑ แผน														- งานพัฒนา คุณภาพ งาน บริหารแผนและ บริหารความเสี่ยง
๓๗. โครงการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Strategic Project) (โครงการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน)	๙๘. จำนวนงานที่มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ	๓ ระบบ	*			**		**			**	***			๓๖๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ - งานพัฒนา คุณภาพ งาน บริหารแผนและ บริหารความเสี่ยง
	๙๙. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อระบบงาน	≥ ๓.๕๑														
	๑๐๐. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละระดับ	ร้อยละ ๘๐														
	๑๐๑. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในแต่ละหน่วยงาน	≥ ๓.๕๑														
	๑๐๒. จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทำ KM	๑๐ หน่วยงาน														
	๑๐๓. จำนวน Best Practice/นวัตกรรมจากการทำงาน	๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (SL๔) (Enhance High Performance Organization)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sob๔)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
			๖๘	๖๘	๖๘	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙			
กลยุทธ์ที่ ๔.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทำให้คนเก่งมีความสุข																	
๓๘. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพและสร้างเสริมสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพสูงให้มี KFN Talent - กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้ไปสู่การประเมิน PSF - กิจกรรมจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) ในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาและฝึกอบรม (Strategic Project)	๑๐๔. จำนวนอาจารย์ที่เข้าสู่กระบวนการขอประเมิน NMU-PSF/Thai-PSF ระดับ ๒	๑๐ คน	←													ไม่ใช้งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - งานบริหารบุคคล
	๑๐๕. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (Thailand PSF, UK PSF หรือ NMU PSF)	ร้อยละ ๕															
	๑๐๖. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ ๔๐															
	๑๐๗. จำนวนของอาจารย์ที่ได้รับการศึกษาต่อวุฒิปริญญาเอก	๕ คน															
	๑๐๘. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมต่อ	ร้อยละ ๑๐๐															

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
	การเรียนรู้การสอนทั้ง ทางด้านวิชาการและทาง วิชาชีพ ≥ ๑๕ ชม./ปี การศึกษา															
	๑๐๙. จำนวนของ บุคลากรสายสนับสนุนที่ ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥ ๔ คน/ปี														
	๑๑๐. ร้อยละของ บุคลากรสายสนับสนุนที่ อบรมของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐														
๓๙. โครงการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (Strategic Project)	๑๑๑. ผลการประเมินการ ประเมินตนเอง (SAR) ตาม เกณฑ์ระดับคณะ (EdPEX)	> ๓๐๐ คะแนน	←												๒๐๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ - งานพัฒนา คุณภาพ งาน บริหารแผนและ บริหารความเสี่ยง
	๑๑๒. จำนวนอาจารย์ที่ ผ่านการรับรองมาตรฐาน อาจารย์ด้านการเรียนการ สอนมืออาชีพ (PSF)	๕ คน														
๔๐. โครงการงานได้ผลคนเป็นสุข (Happy Work Happy Life) (Strategic Project) (โครงการพัฒนาบุคลากรและ ระบบงาน)	๑๑๓. ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับรางวัล บุคลากรเพชรแห่งการุณย์	ร้อยละ ๕	*		**										๙๑,๒๖๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหาร บุคคล
	๑๑๔. ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม การออกกำลังกายทั้งใน คณะฯ และมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๒๐											***			

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙
๔๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Project) (โครงการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน)	๑๑๕. มีแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ	๑ แผน	*				**			**		***			๕๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหารบุคคล
	๑๑๖. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจการใช้คู่มือของผู้ปฏิบัติงาน	≥ ๓.๕๑														
	๑๑๗. ร้อยละบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่ยังคงอยู่ในองค์กร	ร้อยละ ๙๐														
	๑๑๘. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ได้รับการทบทวน	๑ เล่ม														
๔๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Routine Project) (โครงการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน)	๑๑๙. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์กรของบุคลากรที่เชื่อมโยงต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร	≥ ๓.๕๑	*								** ๑๘-๑๙	***			๗๐๐,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหารบุคคล
	๑๒๐. คะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของบุคลากร	≥ ๓.๕๑														
	๑๒๑. ค่าเฉลี่ยความสามัคคีภายในองค์กร/หน่วยงาน	≥ ๓.๕๑														
	๑๒๒. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	≥ ๓.๕๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (SI๔) (Enhance High Performance Organization)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศ (Sob๑๐)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙			
กลยุทธ์ที่ ๔.๓.๑ พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) /AUN-QA																	
๔๓. กิจกรรมการฝึกอบรมร่วม ฝึกอบรมเกณฑ์คุณภาพการศึกษา (Routine Project)	๑๒๓. จำนวนผู้เข้า อบรม	๔ คน	←												→	งบประมาณ มหาวิทยาลัย นวมินทราชิน	- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหาร บุคคล
๔๔. กิจกรรมการตรวจประเมิน คุณภาพการศึกษาภายในระดับ หลักสูตรโดยเกณฑ์ AUN-QA และ ระดับคณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEX (Routine Project)	๑๒๔. คะแนนผล การประเมินระดับ คณะ (EdPEX)	≥ ๓๐๐ คะแนน (เกณฑ์ สปอว.)	←												→		- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ - งานพัฒนา คุณภาพ งาน บริหารแผนและ บริหารความเสี่ยง
	๑๒๕. คะแนนผลการ ประเมินระดับ หลักสูตร หลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิตเพิ่มขึ้นทุกปี	≥ ระดับ ๔/๗															
	๑๒๖. คะแนนผล การประเมินระดับ หลักสูตร หลักสูตร พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต	≥ ระดับ ๔/๗															

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (SI๔) (Enhance High Performance Organization)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๔ พัฒนาอาคารสถานที่ ที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานของคณะฯ (Sob๑๑)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
กลยุทธ์ที่ ๔.๔.๑ การเพิ่มและปรับปรุงพื้นที่ให้เป็นไปตามแผนคณะฯ และแผนแม่บทของมหาวิทยาลัย																
๔๕. โครงการคณะพยาบาล สีเขียว (Routine Project)	๑๒๗. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมและสถานที่ทำงานในองค์กรของบุคลากรและนักศึกษา	≥ ๓.๕๑	*	**										***	๑๒๙,๐๐๐ เงินรายได้	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานอาคารสถานที่
	๑๒๘. ร้อยละของคะแนนการตรวจประเมิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (๕ส) หน่วยงานภายในคณะฯ	≥ ร้อยละ ๘๕	←											→		
๔๖. โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Routine Project)	๑๒๙. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรม	≥ ร้อยละ ๙๕									*			**	๒๐๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน รัฐบาล	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหารบุคคล - งานซ่อมบำรุง
	๑๓๐. ร้อยละของนักศึกษาปี ๑ – ๔ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และสามารถใช้อุปกรณ์ดับเพลิงเบื้องต้นได้	≥ ร้อยละ ๘๕												๗		
	๑๓๑. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงเบื้องต้น	≥ ๓.๕๑														

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (SI๔) (Enhance High Performance Organization)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๔.๕ ศิษย์เก่ามีความผูกพันและมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาคณะฯ (Sob๑๒)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙			
กลยุทธ์ที่ ๔.๕.๑ ศิษย์เก่าสัมพันธ์																	
๔๗. กิจกรรมสานสัมพันธ์พี่น้อง การติดตามศิษย์เก่าที่เข้าร่วม กิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ (Strategic Project)	๑๓๒. ร้อยละของ จำนวนโครงการบริการ วิชาการและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่ศิษย์ เก่าเข้าร่วมกิจกรรม	≥ ร้อยละ ๘๐	←													ไม่ใช้งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่าย กิจการฯ - ฝ่ายบริการ วิชาการ
	๑๓๓. ค่าเฉลี่ยคะแนน ความผูกพันต่อ สถาบันของศิษย์เก่า	≥๓.๕๑															
	๑๓๔. ค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจของศิษย์เก่า ที่เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม	≥๓.๕๑															
	๑๓๕. ความต่อเนื่อง ในการให้เงิน สนับสนุนสถาบันจาก ศิษย์เก่า	มีความต่อเนื่อง															

* ส่งโครงการ (เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ส่งโครงการล่วงหน้า ๒ เดือน และ เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครส่งโครงการล่วงหน้า ๓ เดือน)

** ดำเนินการโครงการ

*** ส่งรูปเล่ม

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการคณบดีการศึกษาศาสตร์

ที่ ๑๗๖ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ ประจำปีของคณะพยาบาลศาสตร์การศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ดำเนินการได้ตามความเหมาะสมและสามารถขับเคลื่อนคณะพยาบาลศาสตร์การศึกษาศาสตร์ ตามพันธกิจหลักของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงและเทียบเคียงกับสถาบันอื่นที่มีชื่อเสียงระดับชาติได้ และเพื่อให้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายของคณะพยาบาลศาสตร์การศึกษาศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ยกเลิกคำสั่งที่ ๑๗๑/๒๕๖๖ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ ฉบับใหม่ตามรายชื่อต่อไปนี้

๑. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์การศึกษาศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	รองประธานกรรมการ
๓. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	รองประธานกรรมการ
๔. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	รองประธานกรรมการ
๕. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	รองประธานกรรมการ
๖. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและวารสาร	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	กรรมการ
๑๒. หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์และเวชศาสตร์เขตเมือง	กรรมการ
๑๓. หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	กรรมการ
๑๔. หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์	กรรมการ
๑๕. หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	กรรมการ
๑๖. หัวหน้าภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	กรรมการ
๑๗. หัวหน้าสำนักงานคณบดี	กรรมการ
๑๘. หัวหน้าฝ่ายบริการทางการศึกษา	กรรมการ
๑๙. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๒๐. หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๒๑. นางสาวภาวิณี มีศิริ	กรรมการ
๒๒. นางสาวนารถฤดี ศรีทธารธรรม	กรรมการ

-๒-

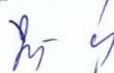
๒๓. นายณัฐนันท์	อภิรักษ์ธรรม	กรรมการและเลขานุการ
๒๔. นางอัญชณา	บ่มทองกลาง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นางสาวพรนภา	อินประเสริฐ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อบริหารจัดการและพัฒนาคณะฯ ทั้งในด้านกายภาพ (อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ช่วยสอน และ IT) และบุคลากร (อาจารย์ เจ้าหน้าที่ธุรการและลูกจ้าง) ให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของมหาวิทยาลัย
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ ตามกรอบและทิศทางของนโยบายยุทธศาสตร์ของคณะฯ ครอบคลุมแผนตามยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปี
๓. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินมาปรับแผนปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับทิศทางของนโยบายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ
๔. ประสานงานและจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดทำ(ร่าง)แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย และกรุงเทพมหานคร
๕. พิจารณา กลั่นกรอง เรื่องเกี่ยวกับด้านการเงินและงบประมาณในการจัดทำยุทธศาสตร์แผนงานการเงิน และงบประมาณประจำปีของคณะฯ
๖. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการฯ อย่างสม่ำเสมอทุกเดือนหรือตามความจำเป็น ให้ประธานหรือเลขานุการรายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานของคณะฯ
๗. จัดให้มีการสรุปรายงานประจำปีในการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ เสนอต่อคณบดีเพื่อส่งมอบให้คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะฯ ก่อนกำหนดการตรวจเยี่ยมของคณะกรรมการจาก สกอ. อย่างน้อย ๑ เดือน
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

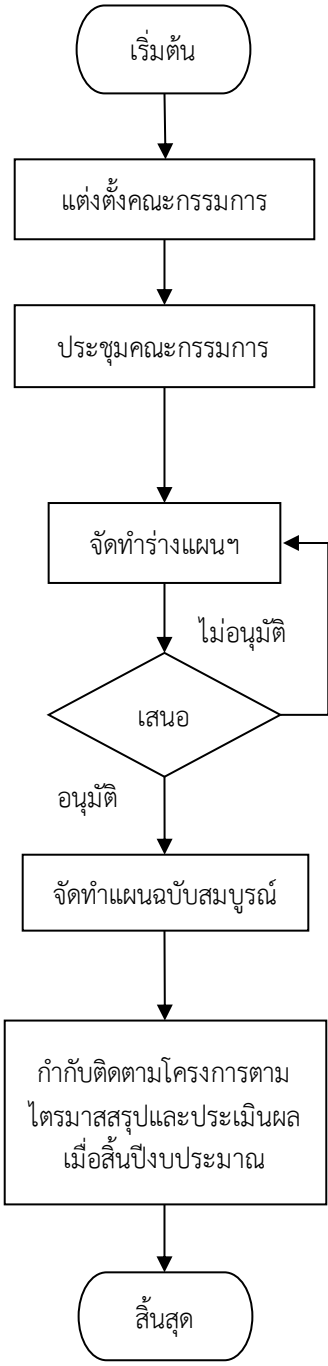
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ = ๕ พ.ย. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์บุญทิวา สุวิทย์)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบ	Flow Chart	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ
รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ ฯ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ ฯ รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ ฯ รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ ฯ	 <pre> graph TD Start([เริ่มต้น]) --> A[แต่งตั้งคณะกรรมการ] A --> B[ประชุมคณะกรรมการ] B --> C[จัดทำร่างแผนฯ] C --> D{เสนอ} D -- ไม่อนุมัติ --> C D -- อนุมัติ --> E[จัดทำแผนฉบับสมบูรณ์] E --> F[กำกับติดตามโครงการตามไตรมาสสรุปและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ] F --> G([สิ้นสุด]) </pre>	- แต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ - ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อร่วมกัน กำหนดทิศทางของแผน (วิสัยทัศน์, โครงการ/กิจกรรม, ยุทธศาสตร์, ตัวชี้วัด, งบประมาณ, SWOT) - คณะกรรมการฯ ร่วมพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง - จัดทำแผนฯ เสนอต่อคณบดี - จัดทำแผนฉบับสมบูรณ์ และเวียนแจ้ง หน่วยงานภายในคณะฯ - รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนฯ ปีต่อไป

รายการโครงการใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ชื่อโครงการใหญ่	โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์	๑. โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ผช.ฝ่ายวิชาการ - คกก.บริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
	๒. โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ผช.บัณฑิตศึกษา - คกก.พัฒนาหลักสูตร ป โทสาขาผู้ใหญ่
	๓. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลผดุงครรภ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒	- คกก.พัฒนาหลักสูตร ป โทสาขาผดุงฯ
	๔. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลเวชฯ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒	- คกก.พัฒนาหลักสูตร ป โทสาขาเวชฯ
๒. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้นักศึกษาพยาบาล	๕. โครงการสุขภาพคนเมืองดีด้วยภูมิปัญญาไทย	- ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
	๑๐. โครงการปฐมนิเทศเตรียมความพร้อม นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ - ผช. บัณฑิตศึกษา - คกก. บริหารหลักสูตร สาขาผู้ใหญ่ ฯ - คกก. บริหารหลักสูตร สาขาเวชฯ - คกก. บริหารหลักสูตร สาขาผดุงครรภ์
	๑๑. โครงการสัมมนาวิทยานิพนธ์	- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ - ผช. บัณฑิตศึกษา - คกก. บริหารหลักสูตร สาขาผู้ใหญ่ ฯ - คกก. บริหารหลักสูตร สาขาเวชฯ - คกก. บริหารหลักสูตร สาขาผดุงครรภ์
	๑๔. โครงการ แข่งขันวิชาการ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และส่งเสริมวัฒนธรรม - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ชื่อโครงการใหญ่	โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาพยาบาล	๗. โครงการเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษา	- ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ
	๘. โครงการศึกษางานห้องผ่าตัดจากสถานการณ์จริง	- ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ
	๙. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น ๑	- ภาควิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์
	๑๓. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลและการเผยแพร่ผลงานของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ในรายวิชานวัตกรรมทางการพยาบาล	- รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และส่งเสริมนวัตกรรม - ภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์
	๑๕. โครงการก้าวสู่ครอบครัวคุณภาพในสังคมเมืองกับ NMU	- ภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์
	๑๖. โครงการปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อมสู่นักศึกษาใหม่	- รองคณบดีฝ่ายกิจการฯ
	๑๗. โครงการปัจฉิมนิเทศและกิจกรรมสำเร็จการศึกษา	- รองคณบดีฝ่ายกิจการฯ
	๑๘. โครงการพัฒนาคุณลักษณะแห่งการุณย์ (KARUN)	- รองคณบดีฝ่ายกิจการฯ
	๑๙. โครงการกีฬาสถาบันพยาบาลแห่งประเทศไทย	- รองคณบดีฝ่ายกิจการฯ
๔. โครงการประสานความร่วมมือเครือข่าย	๖. โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ผช.ฝ่ายวิชาการ
	๑๒. โครงการแลกเปลี่ยน นักศึกษา อาจารย์กับ มหาวิทยาลัย เครือข่าย	- รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และส่งเสริมนวัตกรรม
๕. โครงการส่งเสริมการวิจัยกับเครือข่าย	๒๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมือง	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และส่งเสริมนวัตกรรม
	๒๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และส่งเสริมนวัตกรรม
	๒๓. โครงการประชุมวิชาการทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับนานาชาติ	- รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และส่งเสริมนวัตกรรม
	๒๖. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
๖. โครงการบริการวิชาการ	๒๗. โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขและเวชศาสตร์เขตเมือง และ ภาควิชา
	๒๘. โครงการบูรณาการบริการวิชาการแก่สังคมกับการจัดการเรียนการสอนวิชาปฏิบัติการพยาบาลอนามัยชุมชน	-รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขและเวชศาสตร์เขตเมือง
๗. โครงการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน	๓๗. โครงการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ

ชื่อโครงการใหญ่	โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		- งานพัฒนาคุณภาพ งานบริหารแผนและบริหารความเสี่ยง
	๔๐. โครงการงานได้ผลคนเป็นสุข (Happy Work Happy Life)	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหารบุคคล
	๔๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหารบุคคล
	๔๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานบริหารบุคคล

โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนในการดูแลผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
๑. ผู้ดูแลผู้สูงอายุ BEC Basic elderly care course ๗๐ ชั่วโมง	๓. จำนวนของผู้เข้าร่วมการอบรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐				**									๗,๕๐๐ ๖๐ คน (กทม.= ๔๐คน,อื่น= ๒๐)	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทางวิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการวิจัย
	๔. ผู้อบรมมีเวลาการอบรมในหลักสูตร	ความรู้หลังการอบรมเพิ่มมากขึ้น														
	๕. ระดับคะแนนความรู้หลังการอบรมมากกว่าคะแนนความรู้ก่อนอบรม															
	๖. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	≥ ๓.๕๑														
๒. หลักสูตรประกาศนียบัตรพนักงานให้การดูแล ๕๑๐ ชม.	๒๖. จำนวนของผู้เข้าร่วมการอบรม	≥ ร้อยละ ๗๐												**	๓๐,๐๐๐ ๖๐ คน (กทม.= ๔๐คน,อื่น= ๒๐)	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทางวิชาการแก่สังคม
	๒๗. ผู้อบรมมีเวลาการอบรมในหลักสูตร	≥ ร้อยละ ๘๐														
	๒๘. ระดับคะแนนเฉลี่ยการ	ไม่ต่ำกว่า ๒ จากระบบ ๔ แต้ม														

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
	ประเมินผลทุกรายวิชาต้องได้เต็มสะสม															- งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๒๙. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม	มากกว่า ๓.๕๐ จากคะแนนเต็ม ๕														
๓. หลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ ๒๒	๑๕. มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐													๖๐,๐๐๐ ๖๐ คน (กทม.= ๔๐คน,อื่น= ๒๐)	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทางวิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการวิจัย
	๑๖. ผู้อบรมมีเวลาในการอบรมในหลักสูตร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐														
	๑๗. ระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลทุกรายวิชาต้องได้เต็มสะสม	ไม่ต่ำกว่า ๒ จากระบบ ๔ เต็ม														
	๑๘. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม	มากกว่า ๓.๕๐ จาก คะแนนเต็ม ๕														

หลักสูตร/โครงการ บริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๑. โครงการอบรมหลักสูตรการ ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางการ พยาบาลระดับชาติและ นานาชาติ	๑. จำนวนวันที่ผู้เข้า รับการอบรมเข้า อบรม	>ร้อยละ ๘๐				**									๕,๐๐๐ (online)	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๒. ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	>๓.๕๑														
๓. โครงการอบรมฟื้นฟูเรื่องการ พยาบาลเวชปฏิบัติ (การตรวจ รักษาโรคเบื้องต้น) (๕ วัน)	๗. จำนวนผู้เข้า รับการอบรม	ร้อยละ ๘๐						**							๓,๕๐๐ (online) ๕,๐๐๐ (onsite)	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๘. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ใน การตรวจรักษา โรคเบื้องต้นและ ส่งต่อในบทบาท พยาบาลเวช ปฏิบัติผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด	ร้อยละ ๗๐														
	๙. ความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการ อบรม	≥ ๓.๕๑														

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
๔. โครงการอบรมพยาบาลใน การคัดกรองและดูแลผู้ป่วยทาง เวชปฏิบัติ (๓ วัน)	๑๐. จำนวนผู้เข้า รับการอบรม	ร้อยละ ๘๐						**							๒,๕๐๐ (online) ๓,๐๐๐ (onsite)	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๑๑. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ใน บทบาทหน้าที่ พยาบาลตาม กฎหมายของ พยาบาลในยุควิถี ใหม่ การประเมิน ปัญหาสุขภาพ การคัดกรอง ผู้ที่มีความเสี่ยงต่อ การเกิดปัญหา สุขภาพ การ เจ็บป่วย และการ ส่งต่อผ่านเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละ ๗๐														
	๑๒. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความ พึง พอใจในระดับดี หรือมีคะแนน	≥ ๓.๕๑														
๕. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะ ทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติ ฉุกเฉิน (ENP)	๑๓. จำนวนผู้เข้า รับการอบรม	ร้อยละ ๘๐								**					๗๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๐ คน	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย
	๑๔. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความพึง	ร้อยละ ๘๐														

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙		
	พอใจในระดับดี (๔)															- งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
๗. โครงการอบรมหลักสูตรการ พัฒนาศักยภาพด้านการสอน สำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง	๑๙. จำนวน ผู้เข้าร่วมการ อบรม	๕๐ คน							**						บุคลากร กทม. (ไม่มี ค่าธรรมเนียม) จำนวน ๓๐ คน - สังกัดอื่นๆ ๓,๐๐๐	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๒๐. ร้อยละของ ผู้สำเร็จการอบรม	ร้อยละ ๑๐๐														
	๒๑. คะแนน ความรู้หลังการ อบรม	>๘๐														
	๒๒. ความพึง พอใจของ ผู้เข้าร่วมการ อบรม	>๔.๐๐														
๘. หลักสูตรอบรมฟื้นฟูความรู้ ด้านการพยาบาลมารดา ทารกและ การผดุงครรภ์(๒ วัน)	๒๓. ผู้เข้ารับการ อบรมผ่าน การ อบรมตาม ระยะเวลา การจัด อบรม	มากกว่าร้อยละ ๘๐											**		๑,๐๐๐ (online) ๒,๐๐๐ (onsite)	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม
	๒๔. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความ เข้าใจด้านการ	ความเข้าใจหลัง การ อบรม ≥ ๓.๕๑														

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
	ผดุงครรภ์ ผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด															- งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๒๕. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความพึง พอใจในระดับดี	ผลการประเมิน ความพึงพอใจ ≥ ๓.๕๑														
๑๐. โครงการพัฒนางานวิจัย ทางการพยาบาล	๓๐. ความเข้าใจ ด้านการพัฒนา เครื่องมือวิจัย การคำนวณกลุ่ม ตัวอย่างและ ทบทวน วรรณกรรมอย่าง เป็นระบบ	≥ ๓.๕๑													๑,๐๐๐ (online)	- รองคณบดีฝ่าย วิจัยฯ - หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการวิจัย - งานบริการทาง วิชาการแก่สังคม - งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการวิจัย
	๓๑. ความพึงพอใจ ผู้เข้าร่วมอบรมอยู่ ในระดับมาก	≥ ๓.๕๑														
	๓๒. จำนวนผู้เข้า รับการอบรม	≥ ร้อยละ ๘๐														
	๓๓. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความพึง พอใจในระดับดี หรือมีคะแนนการ ประเมินไม่น้อย กว่า ๓.๕๑	≥ ๓.๕๑														