



แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

คำนำ

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาคณะฯ ภายใต้วิสัยทัศน์ เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำแห่งมหานครเพื่อสุขภาพคนเมือง ภายใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้มี แนวทางการจัดทำแผนฯมาจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) และ แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ตลอดจนมีการวิเคราะห์ SWOT จากความคิดเห็นของ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน การนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐ ของคณะกรรมการ ผู้ตรวจประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แล้วผู้บริหารประชุมปรึกษาเพื่อนำมาสรุปหาแนวทาง ในการพัฒนาคณะฯ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และตั้งค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ซึ่งแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ นี้ครอบคลุมทุกพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์

๐ - ๒.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี เสงยศมาก)

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ
รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน	
ข้อมูลทั่วไป	๑
ข้อมูลด้านบริหาร	๑
ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๑
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๓
ค่านิยมขององค์กร	๓
โครงสร้างองค์กร	๕
บุคลากรของคณะฯ	๖
งบประมาณดำเนินงานของคณะฯ	๙
บทที่ ๒ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๐
การปรับทิศทางและเป้าหมายตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	๑๒
แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราชินราชมงคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)	๑๔
หลักการในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	๑๖
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	๑๖
บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๘
การวิเคราะห์ SWOT	๑๙
บทที่ ๔ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๒๒

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	ข้อมูลแสดงบุคลากร ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ จำแนกตามสายงาน	๖
๒	ข้อมูลแสดงอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๗
๓	ข้อมูลแสดงสถานภาพบุคลากรประเภทวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๗
๔	ข้อมูลแสดงคุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งวิชาการของบุคลากรประเภทวิชาการ	๘
๕	ข้อมูลแสดงจำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๘
๖	จำนวนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๖๑ จำแนกตามชั้นปี	๙

บทที่ ๑
ข้อมูลพื้นฐาน

๑. ข้อมูลทั่วไป

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

โทรศัพท์ ๐๒-๒๔๑-๖๕๐๐-๙ โทรสาร ๐๒-๒๔๑-๖๕๒๑, ๐๒ ๒๔๑-๖๕๒๗

E-mail: Kc_college@hotmail.com Website: [http:// www.kcn.ac.th](http://www.kcn.ac.th)

๑.๒ เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

๑.๓ มีเขตพื้นที่จำนวน ๖ ไร่ ๒ งาน ๗๓^๓/_๔ ตารางวา รวมพื้นที่ใช้สอยทั้งหมด ๓๕,๑๑๓ ตารางเมตร
ประกอบด้วยอาคารเรียนและหอพัก ทั้งหมด ๕ อาคาร

๒. ข้อมูลด้านบริหาร

๒.๑ อธิการบดี รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อนันต์ มโนมัยพิบูลย์

๒.๓ คณบดี รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ทองประทีป

๒.๔ รองคณบดี

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี เฮงยศมาก | รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ |
| ๒) อาจารย์ ดร.นุศ ทิพย์แสนคำ | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ |
| ๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิตตา สว่างทุกข์ | รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา |
| ๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญทิวา สุวิทย์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ |

๒.๕ ผู้ช่วยคณบดี

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญญาภา มุกสิริทิพานัน | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ |
| ๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรรัตน์ เสตสุวรรณ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล |
| ๓) รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพ ไทยแท้ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ |
| ๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา จารุวรรณ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา |
| ๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรนนท์ วิศวสกุลวงษ์ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบรรณธิการวารสาร |

๓. ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้พัฒนามาจากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
ซึ่งเป็นนามที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มหาราช
เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๙ ยังความปลาบปลื้มให้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ศิษย์เก่า และนักศึกษาเป็นล้นพ้น คณะฯ
ได้ถือกำเนิดมาจากการรวมโรงเรียนพยาบาลที่มีประวัติอันยาวนาน ๒ แห่ง

แห่งที่ ๑ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยวชิรพยาบาล แนวคิดเรื่องการก่อตั้งโรงเรียนพยาบาล
มีมาตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้รับการสนับสนุนจาก ฯพณฯ พลเอกมังกร พรหมโยธี คุณพระชาลว วิถีเวช
(นายแพทย์แสง สุทธิพงษ์) พร้อมทั้งคณะเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลนครกรุงเทพ โดยมีนายแพทย์
ประพนธ์ เสรีรัตน์ ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ผู้อำนวยการ วชิรพยาบาล และนายแพทย์เสนอ ตันตทเศรษฐี

ตำแหน่งนายแพทย์ศัลยกรรมกระดูก เป็นผู้ดำเนินการก่อตั้งและเสนอให้ใช้งบประมาณในปีพ.ศ. ๒๔๙๕-๒๔๙๖ โดยใช้สถานที่ ณ วชิรพยาบาล เปิดรับสมัครนักเรียนรุ่นแรกเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๔๙๗

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

หลักสูตรในระยะเริ่มแรกใช้หลักสูตรเช่นเดียวกับโรงเรียนพยาบาลแห่งอื่นๆ กำหนดเวลาเรียน ๓ ปี ๖ เดือน ต่อมา อาจารย์ออบทิพย์ แดงสว่าง ซึ่งเป็นครูพยาบาลที่มีประสบการณ์จากศิริราชพยาบาล โดยท่านได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระราชบิดาไปศึกษาวิชาการพยาบาลทั่วไปและการบริหารโรงเรียนพยาบาลจากประเทศฟิลิปปินส์ และได้รับทุนจากมูลนิธิร็อกกี้ เฟลเลอร์ ไปศึกษาวิชาการบริหารโรงเรียนพยาบาลเพิ่มเติมจาก Western Research University และการพยาบาลสาธารณสุขจาก Teacher College ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้ท่านอาจารย์ออบทิพย์สามารถนำความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่ามาวางรากฐานให้แก่การศึกษาพยาบาลของโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยวชิรพยาบาล และเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพิ่มเติมเนื้อหาทางการพยาบาลสาธารณสุข จึงเป็นหลักสูตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ใช้เวลาเรียน ๔ ปี ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ต่อมาท่านอาจารย์ออบทิพย์ ตระหนักว่าโรงเรียนพยาบาลควรมีสถานที่เป็นสัดส่วน เพราะเป็นสถาบันการศึกษาของกุลสตรี สมควรมีหอพักที่มีคุณภาพ มีสนามกีฬาและสถานที่พักผ่อนสันทนาการ โดยมีจุดประสงค์ผลิตพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงได้มีการดำเนินการจัดซื้อที่ดินโดยความร่วมมือระหว่างนายแพทย์ประพนธ์ เสรีรัตน์ อาจารย์ออบทิพย์ 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 ที่ดินดังกล่าวจึงเป็นที่ตั้งของสถาบันการศึกษาพยาบาลและหอพักนักศึกษาพยาบาลตราวจนกระทั่งทุกวันนี้

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๗ - ๒๕๑๓ หลักสูตรการศึกษารับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยเรียน ๔ ปี จากเดิมโรงเรียนพยาบาลฯเป็นหน่วยการศึกษาของโรงพยาบาลวชิระได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นแผนกพยาบาลและกองการศึกษาพยาบาล ซึ่งมี ๒ แผนกคือ แผนกธุรการและแผนกโรงเรียนต่อมาในปีพ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรการพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ สายสามัญ เรียนระยะเวลา ๓ ปี ๖ เดือนและเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์วชิรพยาบาล เป็นวิทยาลัยพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์วชิรพยาบาล

แห่งที่ ๒ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยโรงพยาบาลกลางก่อตั้งขึ้น ในปีพ.ศ. ๒๕๑๑ นายชำนาญ ยุวบูรณ์ นายกเทศมนตรีเทศบาลนครกรุงเทพในเวลานั้น ได้อนุมัติให้สร้างตึกโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยโรงพยาบาลกลาง ในพื้นที่ด้านข้างและด้านหลังของโรงพยาบาลกลาง การก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๒ และได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๑๓ รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยเรียนหลักสูตร ๔ ปี มีอาจารย์เจริญ ศรียาภัย เป็นอาจารย์ใหญ่ และนายแพทย์คัมภีร์ มัลลิกมาส เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ เรียนระยะเวลา ๓ ปี ๖ เดือน เช่นเดียวกับวิทยาลัยพยาบาลแห่งที่ ๑

ปีพ.ศ. ๒๕๑๙ คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าวิทยาลัยทั้งสองแห่งดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเช่นเดียวกัน จึงได้รวมกิจการเข้าเป็นวิทยาลัยเดียวกันขึ้นตรงต่อ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และได้ขอพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งทรงพระราชทานนามว่า “วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์” การดำเนินงานของวิทยาลัยมีการ พัฒนามาเป็นลำดับเพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม และเป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล ของกรุงเทพมหานคร หลักสูตรที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ ด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

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

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

ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้เปลี่ยนมาสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดลตามประกาศ ทบวงมหาวิทยาลัย ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๔๔ ง ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๗

ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้มีฐานะเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร (นวมินทราชินราชมหาวิทยาลัย) โดยเรียกชื่อว่า คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๓ ในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯมหาราช ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร” เป็น “มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราชมหาวิทยาลัย” ตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล ๐๐๒.๔/๙๓๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๔

๔. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

ปรัชญา (Philosophy) : การบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นเป็นความสุขอย่างยิ่งของพวกเรา

ปณิธาน (Determination) : มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำแห่งมหานครเพื่อสุขภาพคนเมือง

พันธกิจ (Mission) : คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีพันธกิจในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิต พยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการ ผลงานวิจัยและการบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้ง การทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีไทย

๕. ค่านิยมขององค์กร (Core Values)

บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ได้ร่วมกันสร้างค่านิยมขององค์กร โดยการนำคำที่มีความสอดคล้องกับชื่อสถาบัน คือ KARUN นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมร่วมได้แก่

K = Keeness (กระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้ ส่งสมความเชี่ยวชาญ)

A = Altruism (มีน้ำใจ คำนึงถึงผู้อื่น มีจิตสาธารณะ)

R = Respect (เคารพ ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น)

U = Unity (รู้รักสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร)

N = Nurture (มีจิตเมตตา ดูแลผู้ใช้บริการด้วยความเอื้ออาทร)

๖. โครงสร้างองค์กร และการบริหารองค์กร

ดังแสดงในหน้าต่อไป

แนบภูมิแสดงการแบ่งหน่วยงานและการจัดอัตรากำลังคนและพยาบาลศาสตร์ที่ถือกรรม

คณะพยาบาลศาสตร์ที่ถือกรรม	
คนปกติ	๒๔๘
	๑

รองคณบดี		รองคณบดี		รองคณบดี		รองคณบดี	
ภาควิชาการพยาบาลชุมชนและพื้นฐานวิชาชีพ	๒๒	ผู้บริหารระดับต้น	(๑)	ผู้บริหารระดับต้น	(๑)	ผู้บริหารระดับต้น	(๑)
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	(๒๐)	นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๒)	นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชกพ.	(๒)	นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.	(๑๔)
อาจารย์	(๒)	นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๑๔)	นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.	(๗)	นักวิชาการศึกษา ปก. - ชกพ.	(๓)
นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*		นักทรัพยากรบุคคล ปก. - ชก.	(๒)	นักวิชาการศึกษา ปก. - ชกพ.	(๒)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก. - ชกพ.	(๑)
		นักวิชาการพัสดุ ปก. - ชก.	(๕)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก. - ชก.	(๑)	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง. - ชง.	(๕)
ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	๑๒	นักวิชาการพัสดุ ปก. - ชกพ.	(๓)	บรรณารักษ์ ปก. - ชกพ.	(๒)	พนักงานทั่วไป	
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์		นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ปก. - ชกพ.	(๑)	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ปก. - ชกพ.	(๑)		
อาจารย์	(๑๑)	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ปก. - ชก.	(๗)	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ปก. - ชก.	(๑)		
นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๑)	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง. - ชง.	(๕)	นักวิเทศสัมพันธ์ ปก. - ชกพ.	(๑)		
		นายช่างเทคนิค ปง. - ชง.	(๑๖)	นักวิจัย ปก. - ชกพ.	(๑)		
ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	๑๒	พนักงานทั่วไป	(๔)	ผู้ช่วยวิจัย ปก. - ชกพ.	(๑)		
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์		พนักงานขับรถยนต์		เจ้าหน้าที่งานห้องสมุด ปง. - ชง.	(๒)		
อาจารย์	(๑๑)			เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา ปง. - ชง.	(๒)		
นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๑)			พนักงานทั่วไป	(๓)		
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขและเวชศาสตร์เขตเมือง	๑๘						
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขและเวชศาสตร์เขตเมือง							
อาจารย์	(๑๗)						
นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๑)						
ภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารก และฉุกเฉิน	๒๖						
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารก และฉุกเฉิน							
อาจารย์	(๒๔)						
นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๒)						
ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ - ศัลยศาสตร์	๓๔						
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ - ศัลยศาสตร์							
อาจารย์	(๓๒)						
นักจัดการงานทั่วไป ปก. - ชก.*	(๒)						

*หมายเหตุ ตำแหน่งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา ไม่กำหนดเลขที่ตำแหน่งในโครงสร้าง

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
จำนวนบุคลากร	๔	๑๑๕	๖๓	๒๔๘
			กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ/ทั่วไป	
			๖๓	
			สนับสนุน (ลูกจ้างประจำ)	
			๖๖	

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (จำนวน)	๔
ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถานอุดมศึกษา (จำนวน)	๔
ลูกจ้างประจำ (จำนวน)	๓๘

๗. บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๒๔๘ อัตรา แบ่งเป็น อาจารย์ จำนวน ๑๑๖ อัตรา บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๖๙ อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน ๖๓ อัตรา รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลแสดงบุคลากร ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ จำแนกตามสายงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒)

ข้อมูลบุคลากร	ปีพ.ศ. ๒๕๖๒		อัตรากำลังเต็ม (คน)
	อัตราครอง (คน)	อัตราว่าง (คน)	
ประเภทผู้บริหาร			
พนักงานมหาวิทยาลัย (๑)	๑	-	๑
ประเภทวิชาการ			
ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา (๔)	๔	-	๑๑๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (๑๑๑)	๘๗	๒๔	
ประเภทสนับสนุน			
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (๔)	๔	-	๖๙
พนักงานมหาวิทยาลัย (๖๕)	๓๙	๒๖	
ประเภทลูกจ้างประจำ			
ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร (๓๕)	๓๕	-	๖๓
พนักงานมหาวิทยาลัย (๒๘)	๒๓	๕	
รวม	๑๙๓	๕๕	๒๔๘

ตารางที่ ๒ ข้อมูลแสดงอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
จำแนกตาม สำนักงานคณบดี ฝ่ายและภาควิชา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒)

ฝ่าย/ภาควิชา	อัตราครอง (คน)	อัตรารว่าง (คน)	อัตราเต็ม (คน)
ผู้บริหาร	๑	-	๑
สำนักงานคณบดี	๒๒	๑๑	๓๓
ฝ่ายบริการทางการศึกษา	๑๔	๕	๑๙
ฝ่ายกิจการนักศึกษา	๔	๔	๘
ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	๑๔	๘	๒๒
ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	๙	๓	๑๒
ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	๘	๔	๑๒
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ และเวชศาสตร์เขตเมือง	๑๗	๑	๑๘
ภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	๑๘	๘	๒๖
ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรมศาสตร์	๒๘	๖	๓๔
รวม	๑๓๕	๕๐	๑๘๕

ตารางที่ ๓ ข้อมูลแสดงสถานภาพบุคลากรประเภทวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒)

สถานภาพบุคลากร ประเภทวิชาการ	ปีการศึกษา ๒๕๖๑	คุณวุฒิการศึกษา (คน)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)		
		ตรี	โท	เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.
ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา	๔	-	๒	๒	๒	๒	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	๘๘	๙	๖๑	๑๘	๖๘	๑๘	๒
อัตรารว่าง	๒๔	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑๑๖	๙	๖๓	๒๐	๗๐	๒๐	๒

หมายเหตุ: ปฏิบัติงานจริง ๘๓ คน ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ๖ คน (ในประเทศ ๕ คน ต่างประเทศ ๑ คน)
ปริญญาโท ๓ คน อัตรารว่าง ๒๔ อัตรา

ตารางที่ ๔ ข้อมูลแสดงคุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งวิชาการของบุคลากรประเภทวิชาการ คณะพยาบาล
ศาสตร์ถือการุณย์ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒)

บุคลากรประเภทวิชาการ	จำนวน (อัตราครอง) (คน)	คุณวุฒิการศึกษา (คน)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)		
		ตรี	โท	เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.
ผู้บริหาร	๑	-	-	๑	-	-	๑
การบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	๑๔	-	๑๓	๑	๙	๕	-
การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์	๒๗	๒	๑๘	๗	๒๐	๗	-
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ และเวชศาสตร์เขตเมือง	๑๖	๕	๑๐	๑	๑๕	๑	-
การพยาบาลจิตเวชศาสตร์	๗	-	๔	๓	๔	๓	-
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	๙	๒	๕	๒	๗	๒	-
การพยาบาลมารดา ทารก และการนวดครรภ์	๑๘	-	๑๓	๕	๑๕	๒	๑
รวม	๙๒	๙	๖๓	๒๐	๗๐	๒๐	๒

ตารางที่ ๕ ข้อมูลแสดงจำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ภาควิชา	ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)	ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)
การบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ	๑	๑	-	๑	๑
การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์	๑	๒	๑	-	-
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ และเวชศาสตร์เขตเมือง	๑	-	-	-	-
การพยาบาลจิตเวชศาสตร์	-	-	-	-	๒
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	-	-	๑	-	-
การพยาบาลมารดา ทารก และการนวดครรภ์	-	-	-	-	-
รวม	๓	๓	๒	๑	๓
	๑๒				

นักศึกษาพยาบาล

รับนักศึกษาพยาบาลทั้งหญิงและชาย รวมทั้ง ๔ ชั้นปี จำนวน ๘๓๐ คน (ตารางที่ ๖)
ตารางที่ ๖ จำนวนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๖๑ จำแนกตามชั้นปี

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	จำนวนนักศึกษา (คน) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๑	๒๑๓ (ชาย ๕, หญิง ๒๐๘)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๒	๒๐๒ (ชาย ๖, หญิง ๑๙๖)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๓	๒๐๖ (ชาย ๔, หญิง ๒๐๒)
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๔	๒๐๙ (ชาย ๕, หญิง ๒๐๔)
รวม	๘๓๐

๑.๔ งบประมาณดำเนินงานของคณะฯ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ คณะฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุน โดยจำแนกเป็นงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ๑๓๑,๓๘๕,๒๐๐ บาท เงินอุดหนุนรัฐบาล ๔๐,๐๘๐,๐๐๐ บาท เงินรายได้ที่ผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๓๐,๔๙๑,๓๐๐ บาท และเงินกองทุนมหาวิทยาลัย ๕,๖๙๗,๒๐๐ บาท รวมงบประมาณที่ได้รับอนุมัติเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๐๗,๖๕๓,๗๐๐ บาท (สองร้อยเจ็ดล้านหกแสนห้าหมื่นสามพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

บทที่ ๒

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามแนวทางจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ตามที่ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มาได้ระยะหนึ่ง ประกอบกับในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยหลายท่านทั้งใน ส่วนของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนหัวหน้าส่วนงานตามวาระการดำรง ตำแหน่งจำนวน ๓ ส่วนงาน คือ คณบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนามหานคร และ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง และมีการแต่งตั้งหัวหน้าส่วนงานใหม่ ได้แก่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ ในขณะที่เดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหลายประการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยจึง ได้จัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง ทิศทางเป้าหมายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ขึ้น ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ กันยายน ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังนโยบาย แนวคิดใน การพัฒนามหาวิทยาลัยจากนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย และให้คณะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่าง ๆ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและ ส่วนงานในระยะ ๓ ปีข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) และรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้นำมาทบทวน กำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับปัจจุบันและพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับประเด็นปัจจัยภายนอกที่จะกระทบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและ ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชจะต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรของประเทศ ที่มีจำนวนประชากรเกิดลดน้อยลง จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้นักเรียนที่เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาลดลง จากเดิมที่เคยมีอัตราเกิดประมาณหนึ่งล้านคนต่อปี ปัจจุบันเหลือปีละหกถึงเจ็ดแสนคน และมีนักเรียนที่เข้าสู่ ระดับอุดมศึกษาเพียงประมาณปีละสี่แสนคน ในขณะที่ประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยของรัฐประมาณ ๘๐ แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน ๗๔ แห่ง และยังมี การเปิดมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ทุกมหาวิทยาลัยรวมทั้ง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชต้องปรับตัวรับปัญหานี้

๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ รวมไปถึงนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะก้าวเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนคนได้ในหลายส่วน ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การประกอบ กิจกรรมหลายประเภทและบางสาขาวิชาที่เคยอยู่ในความนิยม เช่น เศรษฐศาสตร์ บัญชี ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ปัจจุบันมีผู้เข้าเรียนลดลงมาก เนื่องจากสามารถเรียนรู้ได้จากทางอินเตอร์เน็ตนอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติและแผน ปฏิรูปประเทศยังได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศเอาไว้ ดังนั้นการสร้างหลักสูตรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิ ราชมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอย่างมาก และต้องเป็นที่ต้องการของสังคมและประเทศ เช่น บัณฑิตแพทย์นอกจากจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสถานบริการปฐมภูมิ ที่ต้องมีองค์ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัวแล้ว ยังต้องมีความรู้ความสามารถที่ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ การใช้ยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างสมเหตุผล และ

ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขบัณฑิตพยาบาลต้องมีความรู้ในด้านการบริหารงานโดยเฉพาะการบริหารภาครัฐแนวใหม่ การบริหารและบริการทางการพยาบาลที่ต้องรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ๆ สำหรับวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมืองควรสร้างหลักสูตรที่แตกต่างกับทางสายอาชีพ วิทยาลัยพัฒนามหานครควรเปิดหลักสูตรที่ตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาของกรุงเทพมหานคร และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ ควรเปิดหลักสูตรที่รองรับความขาดแคลนบุคลากรในสายการแพทย์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพที่ยังขาดแคลนอยู่อีกหลายด้าน

นอกจากนี้ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการสอนระดับอุดมศึกษา เช่น Massive Open Online Courseware สามารถรองรับผู้เรียนได้จำนวนมาก ซึ่งมีทั้งที่เป็นของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยและต่างประเทศ และในอนาคตการรับเข้าทำงานอาจไม่จำเป็นต้องจบปริญญา ผู้จ้างงานจะดูความสามารถการทำงานได้เป็นหลัก จะทำให้ความสำคัญของมหาวิทยาลัยลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ มหาวิทยาลัยจึงต้องตระหนักในเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน

๓. มหาวิทยาลัยต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าลูกค้าของมหาวิทยาลัยคือใคร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

ลูกค้าของมหาวิทยาลัย คือ ใคร หรือ ผู้รับบริการของมหาวิทยาลัย คือ ใคร หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มคนที่เห็นคุณค่าของบริการและยินดีที่จะซื้อบริการของมหาวิทยาลัยดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า สร้างระบบงาน วางแผนกำลังคน การสรรหาคู่มือและคู่มือความร่วมมือ เพื่อให้ได้อยู่ในกลุ่มผู้นำของตลาด นำหลักการ Disruption มาใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เปลี่ยนมุมมอง การลดต้นทุนในด้านต่างๆ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เป็น และการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพ

๔. ทิศทางในอนาคตของการจัดการศึกษา นอกจากเรื่องการเปิดหลักสูตรใหม่ จะต้องกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่จะรับมาปฏิบัติงาน กำหนดสัดส่วนให้เหมาะสม โดยงานการจัดการศึกษาให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำกระบวนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้เพื่อลดจำนวนบุคลากรในด้านนี้

๕. มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ควรเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการสร้างบุคลากรสายวิชาชีพหรือสายปฏิบัติการ โดยเฉพาะการเน้นภาคบริการ ไม่ใช่เน้นความเป็นเลิศทางด้านวิจัย ต้องผลิตหลักสูตรให้ตรงกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย โดยเพิ่มเติมในส่วนที่เป็น Urban Engineering Science และ Urban Social Science เน้นการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร การสร้างบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติการ ไม่ใช่เป็นปราชญ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า คือ ผู้ใช้บัณฑิต ประชาชนและกรุงเทพมหานคร สำหรับประชาชนในเขตเมืองมหาวิทยาลัยต้องทราบความต้องการของเขา ทำอย่างไรให้เขาอยู่อย่างมีความสุข ให้บริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เช่น การเพิ่มความเข้มแข็งของศูนย์บริการสาธารณสุขในกรุงเทพมหานครจำนวนหลักสิบล้านแห่งให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจตอบโจทย์ในเรื่องนี้ได้ มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการเพิ่มศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ในส่วนปฏิบัติการของผู้บริหารเมือง ด้วยการเข้าร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยสามารถช่วยพัฒนาหลักสูตร การจัดการความรู้โดยรวบรวมองค์ความรู้จากผู้เกษียณที่มีประสบการณ์ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรวบรวมข้อมูลปัญหาต่างๆ ที่สะสมของกรุงเทพมหานครมาจัดทำแนวทางแก้ไข

๖. หลักสูตรต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงานต้องแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และสะท้อนออกมาที่ตัวบัณฑิตให้มีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อย่างชัดเจน ทั้งนี้หลักสูตรและบุคลากร จะเป็นประเด็นที่ทำให้มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ควรทำให้บัณฑิตรู้สึกและรู้กว้าง คือมีความรู้ในศาสตร์ของตนอย่างลึกซึ้งและยังมีความรู้ในศาสตร์อื่นๆ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรพัฒนาหลักสูตรด้าน

Family Medicine และ Care Giver ส่วนหลักสูตรสำหรับวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมืองไม่ควรเปิดหลักสูตรการซ่อมระบบราง เพราะจะเหมือนกับหลักสูตรทางอาชีวศึกษา ควรดูปัญหาของเมืองเป็นหลัก เช่นการเปิดหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุจัดเป็นหลักสูตรสหสาขา หลักสูตรเรื่องการจัดการอาหารในเขตเมืองหลักสูตรการสร้างทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น โดยสรุปมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชควรเป็นมหาวิทยาลัยปฏิบัติการ ไม่ใช่เป็นเลิศทางด้านวิจัย ต้องผลิตหลักสูตรให้ตรงกับลูกค้ำกลุ่มเป้าหมาย

๗. ความยั่งยืนทางการเงินของมหาวิทยาลัย

ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องประสบปัญหาทางการเงินเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง และจำนวนนักศึกษาที่ลดลงมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งมีรายได้หลักจากค่าธรรมเนียมการศึกษา พยายามหารายได้เพิ่มโดยเปิดหลักสูตรสำหรับกลุ่มคนทำงานมาศึกษาต่อเพิ่มเติม สำหรับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช รายได้หลักอยู่ที่การบริการรักษาพยาบาล และมีรายได้จากการศึกษาเพียงส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเป็นหลักสูตรสายวิชาชีพ/ปฏิบัติการ ที่สังคมและประเทศมีความต้องการ ประกอบกับการที่มีรายได้หลักจากการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอาจมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยได้เห็นความสำคัญของเรื่องนี้โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนทางการเงินไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามการทำให้เกิดความยั่งยืนทางการเงินสามารถทำได้สองวิธี ได้แก่ การลดรายจ่ายและการเพิ่มรายได้ การลดรายจ่ายแม้ว่าจะทำได้ลำบาก แต่ถ้าสามารถโน้มน้าวทำให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้ลดรายจ่ายได้โดยเฉพาะค่าสาธารณูปโภค นอกจากนี้ต้องควบคุมงบประมาณไม่ให้สูงขึ้นโดยเพิ่มประสิทธิภาพของคน และจะสามารถลดจำนวนคนได้ รวมไปถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการซึ่งจะทำให้สามารถลดจำนวนบุคลากรที่ไม่จำเป็นลง

ในส่วนของรายได้ มหาวิทยาลัยมีข้อดีที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของกรุงเทพมหานคร ทำให้สามารถเปิดหลักสูตรที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น และที่ผ่านมายังได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรุงเทพมหานคร ประมาณร้อยละ ๔๐ ถึง ๔๖ ของรายจ่ายในแต่ละปี แต่ในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชฉบับแก้ไขใหม่ มหาวิทยาลัยจะสามารถเสนอของบประมาณโดยตรงจากรัฐบาล เหมือนมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ อีก ๗๘ แห่ง ส่วนกรุงเทพมหานครจะใช้งบประมาณในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยทำภารกิจที่สอดคล้องกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันการใช้งบประมาณเงินอุดหนุนจากกรุงเทพมหานครจะต้องผ่านการพิจารณาจากสภากรุงเทพมหานครขณะนี้ไม่มีปัญหาเนื่องจากเป็นสภากรุงเทพมหานครที่มาจากกาแต่งตั้ง แต่ในอนาคตหากเป็นสภากรุงเทพมหานครที่มาจากกาเลือกตั้งที่มีหลายพรรคการเมืองที่มีนโยบายแตกต่างกันก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหากับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การของบประมาณถ้าขอในจำนวนที่สูง จะติดขัดเรื่องเพดานงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

๘. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งจะต้องสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในทุกกระดับมีความรู้สึกรักองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

การปรับทิศทางและเป้าหมายตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย

จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย อธิการบดีและคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จึงกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาวิทยาลัยในช่วง ๓ ปี ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยได้กำหนดลูกค้ำและกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการของมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) ลูกค้ำของมหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช คือ กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานพยาบาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ และสถานประกอบการที่มีความสัมพันธ์กับหลักสูตร

(๒) ลูกค้ำของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ข้าราชการบำนาญกรุงเทพมหานคร ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดส่วนราชการอื่น ๆ รวมไปถึงประชาชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

(๓) กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการด้านการศึกษา/ฝึกอบรม/วิชาการ ได้แก่ นักเรียนในระบบปกติ โดยให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้ามา ส่วนหนึ่งจะมีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด เมื่อรับราชการที่กรุงเทพมหานครมาสักระยะหนึ่งก็จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มได้แก่ คนทำงานที่ต้องการเรียนศึกษาต่อเนื่อง รวมถึงกลุ่มที่ต้องการที่ปรับวุฒิการศึกษา

๒. การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ำ ดังนี้

(๑) หลักสูตรต้องมีจุดเด่นหรือมีลักษณะที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นและเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา

(๒) โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จะต้องกำหนดเรื่องของหน่วยบริการปฐมภูมิ (Primary Care Unit, PCU) และเวชศาสตร์เขตเมือง ให้ชัดเจน

(๓) การบูรณาการการดูแลผู้สูงอายุ ให้คณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์เป็นแกนนำหลัก

๓. มหาวิทยาลัยจะต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่นักเรียนจะเข้าสู่อุดมศึกษาลดลง

(๑) หลักสูตรต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงานให้เน้นไปที่หลักสูตรสายวิชาชีพ/ปฏิบัติการ โดยการสร้างบุคลากรด้านบริการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย ต้องมีจุดเด่นแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และการสร้างบัณฑิตให้มีความแตกต่างที่ชัดเจน

(๒) พัฒนาหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับทุกช่วงวัย และหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนหรือผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนมีการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น และจัดให้มีการเทียบโอนการเรียนรู้หรือการเรียนแบบเก็บสะสมหน่วยกิตเพื่อต่อยอดคุณวุฒิทางการศึกษา

(๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงแบบการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ในทุกสถานที่ไม่จำกัดเฉพาะภายในมหาวิทยาลัย

(๔) การจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาศึกษาทั่วไปและวิทยาศาสตร์พื้นฐานควรจัดให้มีมาตรฐานเทียบเท่ามหาวิทยาลัยมหิดล

๔. การบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยควรเน้นในเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นและเพิ่มรายได้ รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ ตลอดจนให้มีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของผลการดำเนินงานในทุกพันธกิจ

๕. การพัฒนางานในทุกด้านของมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ

เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มหาวิทยาลัยจึงได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยมาทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ ของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓) พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายที่สะท้อนผลผลิตใน ๓ ปี ข้างหน้า หรือในปีงบประมาณ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ภายใต้ยุทธศาสตร์หลักในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัย ให้มีความคล่อง มีความมั่นคง และเป็นที่ยึด เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยคุณธรรม ผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง และเครือข่ายพัฒนาเมือง” และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเมืองอันดับหนึ่งของอาเซียนภายใน ปี ๒๕๖๙ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๙)

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๑๒ เป้าประสงค์ ๑๘ กลยุทธ์ ๒๑ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์เขตเมือง
ประกอบไปด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๗ กลยุทธ์ ๘ ตัวบ่งชี้

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ บัณฑิตและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานด้านศาสตร์เขตเมือง

กลยุทธ์ ๑.๑.๑ พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ในการเป็น “ผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง” และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ

กลยุทธ์ ๑.๑.๒ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาบัณฑิต/บุคลากรให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ การพัฒนาอาจารย์ที่มีความพร้อมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

กลยุทธ์ ๑.๒.๑ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะการสอนและศาสตร์เขตเมือง

กลยุทธ์ ๑.๒.๒ ส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้อย่างพอเพียง และพัฒนาให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ ๑.๓.๑ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรต่างๆ

กลยุทธ์ ๑.๓.๒ จัดทรัพยากรการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม พอเพียง

กลยุทธ์ ๑.๓.๓ สนับสนุนการพัฒนาส่วนงาน/มหาวิทยาลัยให้ได้รับการรับรองตามเกณฑ์ EdPEX

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเครือข่ายและสร้างสรรค์งานวิจัยด้านศาสตร์เขตเมือง

เป้าประสงค์ ๒.๑ สร้างงานวิจัยและองค์ความรู้เพื่อเป็นผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง

กลยุทธ์ ๒.๑.๑ สนับสนุนงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

กลยุทธ์ ๒.๑.๒ สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำในการจัดประชุมระดับชาติด้านศาสตร์เขตเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริการวิชาการในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มีความทันสมัย

เป้าประสงค์ ๓.๑ สนับสนุนการพัฒนาบริการวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของโรงพยาบาลวชิรพยาบาลให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความทันสมัย และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ ๓.๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้ตามมาตรฐานสูงสุดระดับชาติและมุ่งสู่สากล

เป้าประสงค์ ๓.๒ ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมที่สะท้อนเอกลักษณ์สถาบันสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เน้นการมีส่วนร่วมตลอดจนการขึ้นนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีของสังคม

กลยุทธ์ ๓.๒.๑ สนับสนุนการบูรณาการการบริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดจากความร่วมมือของทุกส่วนงาน หน่วยงานภายนอก และชุมชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เป้าประสงค์ ๔.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๔.๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (Performance Agreement)

กลยุทธ์ ๔.๑.๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและพร้อมสำหรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ ๕.๑ อาคารสถานที่เพียงพอพร้อมใช้งานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช

กลยุทธ์ ๕.๑.๑ ปรับปรุงและก่อสร้างอาคารสถานที่เพิ่มขึ้นให้เป็นไปตามแผน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ บูรณาการด้านการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ ๖.๑ บูรณาการด้านการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๖.๑.๑ ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ ๖.๒ พัฒนาระบบการเงิน บัญชีและพัสดุก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ ๖.๒.๑ สนับสนุนการบริหารจัดการการเงิน บัญชีและพัสดุ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์ ๖.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการบริหารจัดการครอบคลุมทุกพันธกิจ

กลยุทธ์ ๖.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานและการสื่อสารภายในองค์กรครอบคลุมทุกภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเน้นการมีส่วนร่วม และเผยแพร่สู่สังคม

กลยุทธ์ ๗.๑.๑ สนับสนุนการศึกษาประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของมหาวิทยาลัย รวบรวมองค์ความรู้ ด้านศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรอบมหาวิทยาลัย ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยและชุมชน

จากข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ที่ตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ซึ่งประกอบไปด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และการบริหารจัดการ นำไปสู่การเป็นสถาบันชั้นนำแห่งมหานครเพื่อสุขภาพคนเมือง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ และร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

หลักการในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้กำหนดหลักการสำคัญ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยแผนปฏิบัติการฯ จะต้องตอบสนองและสอดคล้องกับแผนฯต่าง ๆ ดังนี้

๑. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)
๒. แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช
๓. แผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ ผลการประเมินต่างๆ มาปรับปรุง ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ SWOT จากความคิดเห็นของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
๒. การนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
๓. ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐ ของคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

แผนปฏิบัติการฯ จะเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งในลักษณะงานประจำ และการปฏิบัติการเชิงรุก แล้วยังใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการขออนุมัติจัดสรรงบประมาณในปีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการ

๑. เพื่อให้แผนปฏิบัติการฯ ของคณะฯเป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช
๒. เพื่อมั่นใจว่าคณะฯ มีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓. เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า
๔. เพื่อลดความซ้ำซ้อน และจัดความสำคัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน
๕. เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน

รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ระยะเวลาของแผนการดำเนินงานตามแผนฯตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง กันยายน ๒๕๖๒ แสดงแหล่งที่มาของงบประมาณ จำนวนเงินที่ใช้และผู้รับผิดชอบ

แผนปฏิบัติการฯนี้ ช่วยให้ผู้บริหารใช้กำกับการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานให้ปฏิบัติสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถคาดการณ์การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานได้ ซึ่งแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๘ เป้าประสงค์ ๑๕ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ บัณฑิตพยาบาลมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมโดยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่างๆ

เป้าประสงค์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนเมือง โดยร่วมมือกับเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์บริการวิชาการเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ บริการวิชาการเพื่อสร้างสุขภาวะอย่างเป็นองค์รวมของชุมชนเมือง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๑ นักศึกษาและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๑ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (MIS) ในการบริหารจัดการอย่างมี

ประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ ทรัพยากรบุคคลของคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตรงกับสายงาน

เป้าประสงค์ที่ ๔ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตรและระดับคณะอยู่ในระดับดีขึ้นไป

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งที่มีภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนการวิจัยการบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมปัจจุบันโดยคาดหวังการพัฒนาประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานมากที่สุดซึ่งแผนปฏิบัติการ ประจำปีดังกล่าวนี้ได้มาจากการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และการจัดกิจกรรมประเมินผลร่วมกับบุคลากรจากแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษา ผลจากการประชุมสัมมนา และการประเมินผลดังกล่าวได้มีการวิเคราะห์ SWOT (SWOTANALYSIS) คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของคณะฯ โดยได้รับความร่วมมือจาก อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเป็นอย่างดี

ความหมายของ SWOT

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

จุดอ่อน (weaknesses): (ข้อเสียเปรียบ) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร เช่น การเงินหรืองบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขาดทักษะในการเป็นผู้นำ และการบริหาร สภาพแวดล้อมในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน นโยบายขององค์กรไม่ชัดเจน เป็นต้น

โอกาส (opportunities): เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินการขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ โดยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขัน เทคโนโลยีสมัยใหม่และแนวคิดทัศนคติของประชากรปัจจุบัน ตลอดจนความต้องการของสังคม อยู่เสมอ

อุปสรรค (threats): เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น เศรษฐกิจ ความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง การแข่งขันสูง เป็นต้น (แหล่งข้อมูลได้จาก www.thaiembassy.org)

การวิเคราะห์ SWOT (จากความร่วมมือของบุคลากรทุกหน่วยงานของคณะฯ)

จุดแข็ง (strength)

๑. อาจารย์มีประสบการณ์สูง มีความรู้ความสามารถตรงกับสาขาที่เชี่ยวชาญ
๒. มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี
๓. สภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนเอื้อต่อการเรียนรู้
๔. บัณฑิตมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา ร้อยละ ๑๐๐
๕. อาจารย์ทุ่มเทในการเรียนการสอน
๖. อัตราการคงอยู่ของอาจารย์สูง
๗. มีงบประมาณในการพัฒนาตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
๘. นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
๙. นักศึกษามีหอพักในคณะฯ เอื้อประโยชน์ในการเรียนและการทำกิจกรรม
๑๐. มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดูแลเอาใจใส่นักศึกษาอย่างใกล้ชิด
๑๑. มีสถานที่กว้างขวางเอื้อต่อการทำกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ออกกำลังกาย กิจกรรมสันทนาการของนักศึกษา
๑๒. มีเครือข่ายทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรมที่อยู่ภายในชุมชนใกล้เคียงของคณะ และการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๓. มีคณะกรรมการกลั่นกรองงานวิจัย มีผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำด้านการวิจัย
๑๔. มีงบประมาณสนับสนุนการวิจัยและกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๑๕. คณะมีวารสารเกื้อการณ้อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ Impact factor ๐.๖๖๗ (ปี ๒๕๖๑)
๑๖. มีการสนับสนุนเครือข่ายด้านบริการวิชาการจากกรุงเทพมหานคร
๑๗. มีโครงการหรือกิจกรรมการให้บริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองนโยบายระดับคณะ มหาวิทยาลัย และระดับชาติ
๑๘. มีค่าตอบแทนสูงเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากร
๑๙. คณะมีค่านิยมองค์กรที่มั่นคง

จุดอ่อน (weakness)

๑. วิธีการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning มีน้อย
๒. การบูรณาการเรียนการสอนกับพันธกิจอุดมศึกษายังมีน้อย
๓. มีภาระงานด้านอื่นมากทำให้การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน/วิจัย/ตำรา มีผลงานทางวิชาการน้อย
๔. จำนวนบุคลากรยังไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำหนด
๕. ขาดการถ่ายทอดงานจากผู้มีประสบการณ์สู่คนรุ่นใหม่
๖. บุคลากรสายสนับสนุนบางตำแหน่งมีความสามารถไม่เพียงพอ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
๗. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. PA ของอาจารย์ตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ชัดเจน

๙. ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งทางการศึกษาของอาจารย์ยังมีจำนวนน้อยไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๑๐. อาจารย์ยังไม่สามารถพัฒนาด้านภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์
๑๑. กระบวนการพิจารณา IRB และขอทุนสนับสนุนการวิจัยใช้เวลามาก
๑๒. การกำกับติดตามดูแลเรื่องระเบียบวินัยไม่เคร่งครัด
๑๓. การร่วมการทำวิจัยระหว่างอาจารย์ต่างสถาบันค่อนข้างน้อย
๑๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง
๑๕. ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพในการดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๖. ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ
๑๗. ไม่มีคู่มือการดำเนินงานแต่ละด้านอย่างชัดเจน
๑๘. ระบบ PA ของบุคลากรสายสนับสนุนไม่ชัดเจน

โอกาส (opportunities)

๑. หลักสูตรพยาบาลศาสตร์เป็นหนึ่งในสาขาขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของสังคม
๒. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพสูง ด้านการศึกษาพยาบาล
๓. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาพยาบาล
๔. มีแหล่งฝึกปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีความพร้อม และได้รับรองมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA)
๕. มีหลักสูตร Non - Academic ที่พัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลดูแลสุขภาพคนเมือง
๖. มหาวิทยาลัยฯ มีเครือข่ายในการพัฒนาอาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๗. คณะฯ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรุงเทพมหานคร และเงินอุดหนุนรัฐบาล
๘. ได้งบประมาณจากกรุงเทพมหานครในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Urban Health Nursing
๙. มีเครือข่ายสถานบริการสุขภาพที่ให้ความร่วมมือในการบริการวิชาการ เช่น สนพ. สนอ.

ภาวะคุกคาม (Threats)

๑. มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และสถาบันรับรองคุณภาพทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและเรียนรู้
๒. นักศึกษาไม่มีเวลาในการทำกิจกรรมความร่วมมือกับองค์กรภายนอก
๓. คณะฯ ไม่มี MOU กับวารสารอื่นที่อยู่ในฐานข้อมูล TC1๑
๔. การขอ IRB จากสำนักการแพทย์ใช้เวลานาน
๕. การแข่งขันสูงในการจัดบริการวิชาการของสถาบันการศึกษาต่างๆ

จุดที่ควรพัฒนาระดับหลักสูตร

๑. ในการปฏิบัติงานของหลักสูตร หลักสูตรควรนำผลลัพธ์จากการประเมินในแต่ละองค์ประกอบมาวิเคราะห์รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบว่ามีปัญหาในประเด็นใดและนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา นำข้อเสนอแนะจากกรรมการประจำคณะฯ ไปปรับปรุง นอกจากนั้นหลักสูตรควรรวบรวมข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้ง

กำหนดวิธีการปฏิบัติงานของตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบมาจัดทำแผนพัฒนาและเสนอต่อผู้ปฏิบัติงานให้มีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

๒. หลักสูตรควรเพิ่มความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยให้อาจารย์แต่ละคนได้นำเสนอเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการเขียน มคอ.๓ ให้มุ่งเน้นถึงกระบวนการดำเนินกิจกรรมในแต่ละคาบเรียนให้ชัดเจนและสามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้จริง และหลักสูตรควรนำปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนไปวางแผนทางการพัฒนาการเรียนการสอนใน มคอ.๕ และแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงและนำไปสู่การจัดทำ มคอ.๓ ในรอบถัดไป

จุดที่ควรพัฒนาระดับคณะ

๑. คณะควรนำผลการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร มาวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินเชิงเปรียบเทียบในทุกองค์ประกอบ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จัดทำแผนพัฒนาตามข้อเสนอแนะ รวบรวมข้อเสนอต่อที่ประชุมกรรมการประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีการวางแผนจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้คณบดีและรองคณบดีเขตพื้นที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การใช้งบประมาณในการพัฒนาคุณภาพเกิดการบูรณาการที่สร้างประโยชน์ให้นักศึกษาในองค์กรรวม

๒. คณะควรสร้างความเข้าใจในตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ที่ควรจะเป็นตัวบ่งชี้วัดด้านความสำเร็จของผลลัพธ์หลักในการพัฒนาคณะ (Objective Key Result : OKR) เพื่อจะพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เข้มแข็งและมีคุณค่าและนำตัวบ่งชี้ไปเชื่อมโยงกับภารกิจแต่ละด้าน โดยสร้างความเข้าใจกับการทำตัวบ่งชี้ของแผนการปฏิบัติในแต่ละภารกิจ ให้ทุกกิจกรรมของคณะได้นำแผนมาสู่การขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จและกำกับกับการปฏิบัติงานของคณะได้อย่างชัดเจน

บทที่ ๔

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ เป้าหมาย และ ๑๕ กลยุทธ์โดยครอบคลุมพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ การบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำแห่งมหานครเพื่อสุขภาพคนเมือง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
เป้าประสงค์ ๑ บัณฑิตพยาบาลมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เส้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ก.ย. ๖๒		
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกรกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเอง	- ร้อยละของ นักศึกษาที่มีค่าเฉลี่ย คะแนนการพัฒนา ศักยภาพในตนเอง (ประเมินผลครั้งที่ ๒)	- ร้อยละ ๘๐ - ค่าเฉลี่ย คะแนน มากกว่า ๓.๕๐ จากคะแนน เต็ม ๕	*	รุ่น ที่ ๑	วันที่ ๑๑- ๑๓	ที่ รุ่น ที่ ๒	วันที่ ๑๘- ๒๐									เงินรายได้ ๒๓๓,๐๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ ภาควิชาการ พยาบาล จิตเวชศาสตร์ฯ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ					
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒			
๒. โครงการสัมมนาเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทางการพยาบาล	ค่าเฉลี่ยคะแนน ระดับความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม สัมมนา	มากกว่า ๔ จากคะแนน เต็ม ๕										*	✓		**			เงินรายได้ ๒๘๐,๐๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ / ภาควิชาการ พยาบาลกุมารฯ
๓. โครงการเพิ่มพูนทักษะ การปฏิบัติทางวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาพยาบาล	ร้อยละของนักศึกษา ที่สอบผ่านทักษะ การปฏิบัติทาง วิชาชีพการพยาบาล ตามเกณฑ์	ร้อยละ ๑๐๐		*	๒๔- ๒๗			**										เงินอุดหนุน รัฐบาล ๕๑,๖๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ ภาควิชาการ บริหารการ พยาบาลฯ
๔. โครงการบูรณาการเรียนการสอนกับพันธกิจของ คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อกูล แก่กรณีย์	ค่าเฉลี่ยคะแนน ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบูรณา การโครงการบริการ วิชาการกับการเรียน การสอนในการดูแล สุขภาพคนเมืองของ นักศึกษา	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนน เต็ม ๕										*	✓		**			เงินอุดหนุน รัฐบาล ๑๐๐,๐๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ ภาควิชาการ พยาบาล สาธารณสุขศาสตร์ฯ
๕. บูรณาการเรียนการสอนกับการทำ บริการวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม “จริยศาสตร์และจริยธรรม เชิงพุทธ”	ค่าเฉลี่ยคะแนน ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การบูรณาการเรียน การสอนกับการทำ บริการวิชาการ	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนน เต็ม ๕																ไม่มีใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ ผศ.สุณี เวชประสิทธิ์/ ฝ่ายกิจการ นักศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ				
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒		
๖. โครงการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินคุณลักษณะบัณฑิต (สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐) จากผู้ใช้บัณฑิต	ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณลักษณะบัณฑิตพยาบาล จากผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวม	มากกว่า ๓.๕๐ จากคะแนนเต็ม ๕															ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ อ.นิศารัตน์ โทโก้
๗. กิจกรรมเตรียมความพร้อมการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับปรับปรุง ๒๕๖๓	ร่างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๓	๑ หลักสูตร (ร่าง)	↓														ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
๘. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตฯ	ร้อยละของนักศึกษาสามารถสอบผ่าน การสอบขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตฯ ได้	มากกว่า ร้อยละ ๘๒	↓														ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
๙. โครงการประชุมนิเทศน์ศึกษาใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๖๒	๑. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีระดับคะแนน post test เพิ่มขึ้นภายหลังเข้ากิจกรรม ๒. ร้อยละของอัตรา การลาออกของนักศึกษาใหม่ภายหลังเปิดภาคการศึกษาที่ ๑ เป็นเวลา ๑ เดือน	มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๕ - น้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๒															เงินรายได้ ๓๐๐,๐๐๐	รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	
๑๐. โครงการพัฒนา คุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาล	ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณลักษณะแห่ง การเรียนรู้ของนักศึกษาที่ เข้าร่วมโครงการ	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนน เต็ม ๕															รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา
๑๑. โครงการปัจฉิมนิเทศ และอบรมธรรม	ค่าเฉลี่ยคะแนน ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเข้าสู่ วิชาชีพพยาบาล ด้านบทบาทพยาบาล	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนน เต็ม ๕															รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา
๑๒. โครงการพัฒนา นักศึกษาเพื่อมุ่งสู่วิชาชีพ	จำนวนกิจกรรม ชมรม	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๕ กิจกรรม	↓														รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา
๑๓. โครงการนักศึกษาถือ สตัสได้ใส่เสื้อสุขภาพ	ร้อยละของนักศึกษา ที่เจ็บป่วยต้องเข้า พักในโรงพยาบาล	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ร้อยละ ๒ จากจำนวน นักศึกษา ทั้งหมด	↓														รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมโดยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่างๆ
เป้าประสงค์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองโดยรวมมีอภิไคร์ขยาย

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒			
กลยุทธ์ที่ ๑ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรม																	
๑. โครงการประชุม/อบรม ด้านสถิติวิเคราะห์และ/หรือ ระเบียบวิธีวิจัย/จัดการ ประชุมเชิงปฏิบัติการฯ	จำนวน งาน วิจัย ตีพิมพ์ เผยแพร่ ใน ฐาน ตั้งแต่ TCI ๑ ขึ้น ไป	๒๕ เรื่อง														เงินกองทุน วิจัยของ มหาวิทยาลัย นวมินทราชินา	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ/ คณะกรรมการ กลั่นกรอง งานวิจัยฯ
๒. กิจกรรมนักวิจัยที่เลี้ยง สำหรับอาจารย์ใหม่/นักวิจัย ใหม่																	
๓. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ “เขียนบทความ อย่างไรให้ได้ตีพิมพ์”	ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเขียนบทความ วิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ อยู่ในเกณฑ์ดี	ร้อยละ ๘๐							*	๒๒		**				เงินอุดหนุน รัฐบาล ๖๘,๒๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ / ผศ.ดร. พินันท์ วิศาลกุลวงษ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ด.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	
กลยุทธ์ที่ ๒ ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง																	
๑. กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนา	จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่ร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง	๑ เรื่อง															รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ/ คณะกรรมการ กถันกรอง งานวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาบูรณาการกับการเรียนการสอน/บริการวิชาการเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง																	
๑. กิจกรรมส่งเสริมอาจารย์บูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน/การเรียนการสอนที่นำผลจากการวิจัย และการนำผลการวิจัยนำไปใช้ประโยชน์	- จำนวนงานวิจัยที่บูรณาการการเรียนการสอน - จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์	๑ เรื่อง ๑ รายวิชา ๑ เรื่อง															รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
๒ สนับสนุนการเรียนการสอนภาคปฏิบัติที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based – Practice) จากงานวิจัย	รายวิชาภาคปฏิบัติที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัย ในการเรียนการสอน	๑ วิชา															รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์บริการวิชาการเพื่อสุขภาพของคนเมืองอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์ที่ ๑ บริการวิชาการเพื่อสร้างสุขภาพอย่างเป็นองค์รวมของชุมชนเมือง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์บริการวิชาการในการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง																	
๑. โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน	จำนวนชุมชนที่สามารถแก้ปัญหาสุขภาพได้ด้วยตนเอง	๑ ชุมชน										๒๐-๒๒		ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ		
กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนหรือการวิจัย																	
๒. โครงการบูรณาการการเรียนการสอนกับพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์	ค่าเฉลี่ยคะแนน ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบูรณาการโครงการ บริการวิชาการกับการเรียนการสอนในการดูแลสุขภาพคนเมืองของนักศึกษา	มากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕											*	✓	**	เงินอุดหนุน รัฐบาล ๒๓๒,๐๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ ภาควิชาการ พยาบาล สาธารณสุข ศาสตร์ฯ/ กุมาร เวชศาสตร์/ มารดา ทารกฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น
เป้าประสงค์ที่ ๑ นักศึกษาและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒								งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒			มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยรวม															
๑. โครงการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และ ประเพณีไทย ๑.๑ กิจกรรมวันวิสาขบูชา ๑.๒ กิจกรรมวันสงกรานต์ ๑.๓ กิจกรรมวันสถาปนา คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และเชิดชูเกียรติเพชรแห่งการุณย์	ร้อยละของ นักศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวันสำคัญ ต่างๆ	มากกว่าหรือ เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	←											เงินอุดหนุน รัฐบาล ๑๒๙,๗๐๐	รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา
๒. กิจกรรมการศึกษา ประวัติศาสตร์ การก่อตั้งวิทยาลัย พยาบาลเกื้อการุณย์ และการ พัฒนาสู่การเป็นคณะพยาบาล ศาสตร์เกื้อการุณย์	- ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของ คณะฯ	จำนวน ๑ ชุด	←											ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีขององค์กรสู่สังคม															
๑. การเผยแพร่กิจกรรมการทำ นุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทยและ วัฒนธรรมองค์กรต่อสาธารณชน	๑. จำนวนกิจกรรมฯ ที่เผยแพร่ ๒. จำนวนช่องทาง/ แหล่งการเผยแพร่	๑. ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม ๒. ไม่น้อย กว่า ๓ ช่องทาง/แหล่ง	←											ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒
กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการให้เป็นองค์กรคุณธรรม																
๑. กิจกรรมส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยประชาชนพิจารณา - แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ภาระงานของบุคลากร - SWOT - กิจกรรมประเมินผู้บริหาร ตั้งระดับต้น/กลาง/สูง	ค่าเฉลี่ยคะแนนจากผลการประเมินองค์กรคุณธรรม	มากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๖๑ จากคะแนนเต็ม ๕													ไม่ใช้งบประมาณ	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคณะฯ มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)																
๑. โครงการก่อสร้างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (การคัดแยกขยะ)	จำนวนขยะ recycle ลดลง จากปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ลดลงมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๒ (จากการชี้แจง)													เงินอุดหนุนรัฐบาล ๒๔,๖๐๐	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
๒. โครงการฝึกอบรมป้องกันอัคคีภัยและกการอพยพหนีไฟ	ร้อยละของบุคลากร/นักศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีป้องกันอัคคีภัยมากกว่าก่อนอบรม	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร/นักศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีป้องกันอัคคีภัยมากกว่าก่อนอบรม								วัน ที่ ๒					เงินอุดหนุนรัฐบาล ๒๐๘,๐๐๐	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ / หัวหน้าสำนักงานคณบดี

เป้าประสงค์ที่ ๓ ทรัพยากรบุคคลของคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตรงกับสายงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ด.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตรงกับสายงาน																	
๑. โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศและหรือนานาชาติ	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	อย่างน้อย ๒ ทุน														เงินอุดหนุน รัฐบาล ๔,๐๐๐,๐๐๐	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
๒. กิจกรรมอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับหลักสูตร ประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ การขอตำแหน่งทางวิชาการ วิชาชีพการพยาบาล ฯลฯ	- จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงในปี การศึกษา ๒๕๖๑ ที่ได้รับการอบรมฯ	จำนวน ๘๑ คน														เงินอุดหนุน กรุงเทพมหานคร ๖,๐๐๐,๐๐๐	
๓. โครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรม	- จำนวน ๔ คน															
๔. โครงการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน หลักสูตรผู้บริหาร (บพ. และ บพส./นบก.)	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร	- จำนวน ๔ คน															
๕. กิจกรรมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตรงกับสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน	- จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน	มากกว่าหรือเท่ากับ ๑๐ ชั่วโมงต่อปี															รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	
๖. โครงการประชุมนิเทศอาจารย์ ใหม่ของคณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์	ร้อยละของอาจารย์ ใหม่มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ พันธกิจ หลักสูตร จรรยาบรรณ ฯลฯ อยู่ในเกณฑ์ดี	ร้อยละ ๑๐๐															รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (BLS) และการใช้ AED	ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะเกี่ยวกับการ ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (BLS) และการใช้ AED อยู่ในเกณฑ์ ผ่าน	ร้อยละ ๘๐	*	๑๗- ๑๙		**											รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
๘. โครงการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนด้านสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนชิ้นงานที่ ได้รับการพัฒนา หลังเข้าโครงการฯ ของบุคลากรทุก ฝ่าย	ไม่น้อยกว่า ๒ ชิ้นงานต่อ ฝ่าย															รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ / หัวหน้าสำนักงาน คณบดี และฝ่าย ทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๔ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตรและระดับคณะอยู่ในระดับที่ขึ้นไปที่

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (สิ้นสุดโครงการ)	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒										งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒			ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	
กลยุทธ์ที่ ๑ กำกับติดตามการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรและระดับคณะอย่างมีประสิทธิภาพ																	
๑. โครงการประเมินและการรับรองคุณภาพการศึกษาภายในจาก สกอ. (ประเมินภายในหน่วยงาน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ธ.ค. ๖๑ – ม.ค. ๖๒ ครั้งที่ ๒ มิ.ย. – ก.ค. ๖๒) (ระดับหลักสูตร ๒๒ ส.ค. ๖๒ ระดับคณะ ๙ ก.ย. ๖๒)	ผลการประเมินระดับหลักสูตร/ระดับคณะ	มากกว่าหรือเท่ากับ ๔ คะแนน													๒๒	๙	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ / ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
๒. กิจกรรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเกณฑ์มาตรฐาน EdPEx	ร้อยละของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา (EdPEx) มากกว่าเดิม	ร้อยละ ๘๐								๔							

