



รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2564

(1 สิงหาคม 2564 - 31 กรกฎาคม 2565)

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ฉบับนี้เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการ ในระดับคณะ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ประจำปีการศึกษา 2564 (1 สิงหาคม 2564 - 31 กรกฎาคม 2565) โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563-2566 เป็นกรอบการพัฒนาและรายงานผลการดำเนินการทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ประกอบด้วยชุดคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 หมวด ในการบริหารและดำเนินงานของสถาบัน ได้แก่ 1. การนำองค์กร 2. กลยุทธ์ 3. ลูกค้า 4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5. บุคลากร 6. ระบบปฏิบัติการ และ 7. ผลลัพธ์ เพื่อเสนอคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ทางคณะฯ ยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสะท้อนเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิศา สุวิทย์)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

สารบัญ

หน้า

สารบัญ	
สารบัญตารางที่	
สารบัญภาพ	
คำอธิบายศัพท์	
โครงร่างองค์กร	1
P.1 ลักษณะขององค์กร (Organizational Description)	1
P.1ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)	2
P.1ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	13
P.2 สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)	18
P.2ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	18
P.2ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	20
P.2ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	21
หมวด 1 การนำองค์กร	22
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	22
1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม	39
หมวด 2 กลยุทธ์	49
2.1 การจัดกลยุทธ์	49
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	63
หมวด 3 ลูกค้า	68
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	68
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	84
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	85
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	85
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	96
หมวด 5 บุคลากร	99
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร	99
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	109
หมวด 6 การปฏิบัติการ	117
6.1 กระบวนการทำงาน	117
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ	128
หมวด 7 ผลลัพธ์	134
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ	134
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	137
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	138
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล	139
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	141

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ OP-01	การจัดการการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	3
ตารางที่ OP-02	หลักสูตร วิจัย และการบริการวิชาการ	4
ตารางที่ OP-03	บริการที่สำคัญ	5
ตารางที่ OP-04	ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)	8
ตารางที่ OP-05	ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)	8
ตารางที่ OP-06	ความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน	8
ตารางที่ OP-07	ข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการที่สำคัญ	10
ตารางที่ OP-08	อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ	10
ตารางที่ OP-09	กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ	11
ตารางที่ OP-10	ประเภผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ ความคาดหวัง	14
ตารางที่ OP-11	ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้ำในอนาคต) จำแนกตามหลักสูตรการบริการ และความต้องการความคาดหวัง	16
ตารางที่ OP-12	คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบที่สำคัญ บทบาทที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน และช่องทางการสื่อสาร	17
ตารางที่ OP-13	ข้อมูลการเปรียบเทียบของคณะฯ	19
ตารางที่ OP-14	บริบทเชิงกลยุทธ์ตามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ที่สำคัญ	21
ตารางที่ 1.1-1	การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร	24
ตารางที่ 1.1-2	การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	25
ตารางที่ 1.1-3	การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	29
ตารางที่ 1.1-4	การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ	33
ตารางที่ 1.1-5	ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	35
ตารางที่ 1.1-6	ขั้นตอนการดำเนินการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ	38
ตารางที่ 1.2-1	การกำกับติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	40
ตารางที่ 1.2-2	แนวทางการประเมินผู้บริหารคณะฯ	42
ตารางที่ 1.2-3	ผลกระทบที่อาจเกิดจากการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	43
ตารางที่ 1.2-4	การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม	45
ตารางที่ 1.2-5	ขั้นตอนการบริการวิชาการ	47
ตารางที่ 2.1-1	โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน และการสร้างนวัตกรรม	51
ตารางที่ 2.1-2	ข้อมูลการนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์	52
ตารางที่ 2.1-3	การวิเคราะห์ SA SC และ SO	54
ตารางที่ 2.1-4	แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ	56
ตารางที่ 3.1-1	วิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการนำเสนอสารสนเทศที่คาดว่าจะได้รับไปใช้ประโยชน์	70
ตารางที่ 3.2-1	การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 3.2-2	การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	83
ตารางที่ 4.1-1	กระบวนการติดตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญ	86
ตารางที่ 4.1-2	โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน และการสร้างนวัตกรรม	95
ตารางที่ 4.2-1	กระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กร	96
ตารางที่ 5.1-1	สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	100
ตารางที่ 5.1-2	อัตรากำลังบุคลากรแต่ละประเภทแยกตามปีงบประมาณ	101
ตารางที่ 5.1-3	ระบบการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง	103
ตารางที่ 5.1-4	การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	104
ตารางที่ 5.1-5	ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	106
ตารางที่ 5.1-6	สิทธิประโยชน์ของบุคลากร	109
ตารางที่ 5.2-1	ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความผูกพัน	110
ตารางที่ 5.2-2	ความผูกพันกับองค์กร	111
ตารางที่ 5.2-3	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	112
ตารางที่ 5.2-4	กระบวนการพัฒนาบุคลากร	113
ตารางที่ 5.2-5	กระบวนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	116
ตารางที่ 6.1-1	กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	118
ตารางที่ 6.1-2	กระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	123
ตารางที่ 6.2-1	ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	130
ตารางที่ 6.2-2	การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน	131
ตารางที่ 7.1ก	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้ำ	134
ตารางที่ 7.1ข(1)	ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	136
ตารางที่ 7.1ข(2)	ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	137
ตารางที่ 7.1ค	ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	137
ตารางที่ 7.2ก(1)	ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	137
ตารางที่ 7.2ก(2)	ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	138
ตารางที่ 7.3ก(1)	ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	138
ตารางที่ 7.3ก(2)	ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน	138
ตารางที่ 7.3ก(3)	ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร	139
ตารางที่ 7.3ก(4)	ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร	139
ตารางที่ 7.4ก(1)	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร	139
ตารางที่ 7.4ก(2)	ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร	140
ตารางที่ 7.4ก(3)	ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย ภาวะเสี่ยงข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ	140
ตารางที่ 7.4ก(4)	ผลลัพธ์ด้านจริยธรรม	141
ตารางที่ 7.4ก(5)	ผลลัพธ์ด้านสังคม	141
ตารางที่ 7.5ก(1)	ผลลัพธ์ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 7.5ก.(2) ผลลัพธ์ด้านผลการดำเนินการด้านตลาด	141
ตารางที่ 7.5ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	142

สารบัญรูปรภาพ

	หน้า	
รูปที่ OP-01	โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	13
รูปที่ 2.1-1	กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP)	49
รูปที่ 2.1-2	ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ	55
รูปที่ 2.2-1	ระบบกลยุทธ์การนำแผนสู่การปฏิบัติ	63
รูปที่ 3.1-1	กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า	68
รูปที่ 4.1-1	กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	86
รูปที่ 4.2-1	กระบวนการการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	97
รูปที่ 5.1-1	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	99
รูปที่ 5.2-1	ระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากร	109
รูปที่ 5.2-2	กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	111
รูปที่ 6.1-1	การออกแบบ การดำเนินการ การผลิตและปรับปรุงผลิตภัณฑ์	117
รูปที่ 6.1-2	ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร	122

คำอธิบายศัพท์หรือตัวย่อ

กทม.	กรุงเทพมหานคร
คกก.	คณะกรรมการ
สนพ.	สำนักการแพทย์
สนอ.	สำนักอนามัย
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
TheDB	ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการรณรงค์ใช้
NS	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทนำ: โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้พัฒนามาจากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งเป็นนามที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2519 ยังความปลาบปลื้มให้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ศิษย์เก่า และนักศึกษาเป็นล้นพ้น คณะฯ ได้ถือกำเนิดมาจากการรวมโรงเรียนพยาบาลที่มีประวัติอันยาวนาน 2 แห่ง

แห่งที่ 1 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยยิวชิรพยาบาล แนวคิดเรื่องการก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลมีมาตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2494 เปิดรับสมัครนักเรียนรุ่นแรกเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2497 หลักสูตร ในระยะเริ่มแรกใช้หลักสูตรเช่นเดียวกับโรงเรียนพยาบาลแห่งอื่นๆ กำหนดเวลาเรียน 3 ปี 6 เดือน ต่อมาท่านอาจารย์อภิตพิศ แดงสว่าง ซึ่งเป็นครูพยาบาลที่มีประสบการณ์จากศิริราชพยาบาล โดยท่านได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระราชบิดาไปศึกษาวิชาการพยาบาลทั่วไปและการบริหารโรงเรียนพยาบาลจากประเทศฟิลิปปินส์ และได้รับทุนจากมูลนิธิร็อกกี้ เฟลเลอร์ ไปศึกษาวิชาการบริหารโรงเรียนพยาบาลเพิ่มเติมจาก Western Research University และการพยาบาลสาธารณสุขจาก Teacher College ประเทศสหรัฐอเมริกา นำความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่ามาวางรากฐานให้แก่การศึกษาพยาบาลของโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยยิวชิรพยาบาล และเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพิ่มเติมเนื้อหาทางการพยาบาลสาธารณสุข จึงเป็นหลักสูตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ใช้เวลาเรียน 4 ปี ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ

แห่งที่ 2 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย โรงพยาบาลกลาง ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ.2511 ได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2513 รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยเรียนหลักสูตร 4 ปี มีอาจารย์เจริญ ศรียาภัย เป็นอาจารย์ใหญ่ ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 5 เรียนระยะเวลา 3 ปี 6 เดือน

ปี พ.ศ. 2519 คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าวิทยาลัยทั้งสองแห่งดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน คือผลิตพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเช่นเดียวกัน จึงได้รวมกิจการเข้าเป็นวิทยาลัยเดียวกันขึ้นตรงต่อสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร และได้ขอพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ซึ่งทรงพระราชทานนามว่า “วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์” การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ มีการพัฒนามาเป็นลำดับเพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร หลักสูตรที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปี พ.ศ. 2553 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้มีฐานะเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (นวมินทราธิราช) โดยเรียกชื่อว่า คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2553 ต่อมาพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร” เป็น “มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช” ตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2554 ตามหนังสือสำนักพระราชเลขานุการ ที่ รล 002.4/9396 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554

ปีการศึกษา 2562 คณะมีการเปิดสอนโดยใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2559 ใช้เปิดสอนในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1-4 และเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562) เป็นปีแรก สำหรับในปีการศึกษา 2564 ใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2564 และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562) เปิดรับนักศึกษาได้ต่อเนื่องทุกปีจนปัจจุบัน

จึงถือได้ว่าวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2497 ต่อมาวันที่ 13 พฤศจิกายน 2553 พัฒนามาเป็นคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชในปัจจุบัน มีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของ กรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการในการส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำนุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีไทย ซึ่งกล่าวได้ว่าคณะฯ มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามสมรรถนะของวิชาชีพพยาบาล ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่ม ASEAN สมรรถนะตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามที่กระทรวง อว. กำหนดและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมเรียนรู้ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้รับการรับรองระดับหลักสูตรตามมาตรฐาน IQA ในระดับดีมากทั้งในระดับปริญญาตรี 4.40 คะแนน และระดับปริญญาโท 4.23 คะแนน ส่วนในระดับ คณะฯ ปีการศึกษา 2563 ใช้เกณฑ์ EdPEX ในการรับรองอยู่ในระดับเริ่มต้น 158 คะแนน ทั้งนี้คณะฯ ได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อขอใช้เกณฑ์ AUNQA ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานระดับนานาชาติในการรับรองระดับหลักสูตรโดยจะเริ่มใช้ปีการศึกษา 2565

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่นๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

คณะฯ มีพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในปีการศึกษา 2564 มีการจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ดังตารางที่ OP-01 โดยหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพและเสริมจุดเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในส่วนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะฯ เปิดหลักสูตรในสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเพื่อมุ่งพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีองค์ความรู้ขั้นสูงสามารถกลับไปพัฒนาบริการสุขภาพในการดูแลประชาชนที่ก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งตอบสนองต่อสังคมผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ OP-02 และมีบริการที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-03 ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ กล่าวคือ **คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองอย่างยั่งยืน**

ตารางที่ OP-01 การจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง

ระดับหลักสูตร	จำนวน	วิธีการจัดการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร (นักศึกษา 879 คน)		
1. พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี	1	<p>หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีรายวิชาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง เช่น วิชาการสร้างเสริมสุขภาพคนเมือง ปฏิบัติการพยาบาลสุขภาพคนเมือง สำหรับรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีการบูรณาการการดูแลสุขภาพคนเมืองทุกรายวิชาทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน ให้การพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ โดยจัดการศึกษาให้ฝึกปฏิบัติทั้งในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ (สนพ.) และศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักอนามัย (สนอ.) กทม. นศ.จึงสัมผัสบริบทของคนเมือง ทำให้เข้าใจและเข้าถึงผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี</p> <p>รายวิชาที่ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม คือ รายวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ และรายวิชาวิจัยทางการแพทย์ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Project based ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองและบูรณาการนวัตกรรมทางการแพทย์ต่อเนื่องมาสู่การทำวิจัยทางการแพทย์ส่งผลให้ นศ.ได้รับรางวัลจากสถาบันภายนอกในทุกปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ตลอดหลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการบรรยาย การเรียนแบบกลุ่มย่อย การนำเสนอโครงการ/รายงานปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง อีกทั้ง นศ.สามารถศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในหลากหลายรายวิชา หรือผ่านทางระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัย ในส่วนการฝึกปฏิบัติการพยาบาลได้รับความร่วมมือจากแหล่งฝึกเป็นอย่างดีในการพัฒนานักศึกษาร่วมกันและได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมืออย่างเป็นทางการกับ สนพ.และสนอ. อีกทั้งยังมีการบูรณาการเรียนการสอนกับบริการวิชาการ ตัวอย่างเช่น โครงการสุขภาพคนเมืองที่ดีด้วยภูมิปัญญาไทย คนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ นศ.มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพคนเมืองในโครงการส่งเสริมสมรรถนะทักษะการดูแลพื้นฐานของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง</p> <p>นอกจากนี้คณะฯ ดำเนินการปรับสาระรายวิชาให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายการใช้ยาอย่างสมเหตุผลอย่างเป็นระบบจนกระทั่งได้รับคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ให้คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลตัวอย่าง Good practice ประจำปีการศึกษา 2565 (ประกาศเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565)</p>
ระดับบัณฑิตศึกษา 1 หลักสูตร (หลักสูตรระดับปริญญาโท โดยมีจำนวนนักศึกษารุ่น 1 (รหัส 62) จำนวน 11 คน รุ่น 2 (รหัส 63) จำนวน 6 คน รุ่น 3 (รหัส 64) จำนวน 8 คน และ รุ่น 4 (รหัส 65) จำนวน 6 คน)		
ปริญญาโท 1. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	1	<p>ในหลักสูตรเน้นการฝึกทักษะด้านการวิจัยและปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การสัมมนากลุ่มย่อยเน้นการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา/แก้ไขปัญหาในหน่วยงานของผู้เรียน ซึ่งเป็นหน่วยบริการสุขภาพสังกัด กทม.เป็นส่วนใหญ่ ผลงานวิจัยดังกล่าวนำไปสู่การแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในบริบทเขตเมือง เช่น โรค NCDs (มุ่งเน้น DM, HT) ผู้สูงอายุ และเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ</p>

ตารางที่ OP-02 หลักสูตร วิจัย และการบริการวิชาการ

การศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ	กลไกการส่งมอบหลัก	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ
<p>1. การศึกษา</p> <p>1.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต</p>	<p>ผ่านการจัดการศึกษาตามตารางที่ OP-01 ภาคทฤษฎี/ทดลอง/ฝึกภาคปฏิบัติบนคลินิก ทั้งในรูปแบบ onsite และ online</p>	<p>หลักสูตรระดับปริญญาตรีผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีศิษย์เก่าได้รับตำแหน่งบริหารทั้งฝ่ายบริหารการพยาบาลและฝ่ายการศึกษา เช่น ตำแหน่งผู้บริหารของโรงพยาบาลและโรงพยาบาลในสังกัด กทม. โดยเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (เป็นศิษย์เก่าฯ 9 คน จาก 11 คน) หัวหน้าตึก หัวหน้าฝ่าย ได้รับตำแหน่งผู้บริหารของ สนอ. เป็นหัวหน้าศูนย์บริการสาธารณสุขในหลายศูนย์ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป/ประธาน ศบศ. ของกลุ่มกรุงเทพเหนือ (เป็นศิษย์เก่าฯ 42 คน จาก 69 คน) และได้รับตำแหน่งบริหารองค์กรภายนอก เช่น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รพ.ดำเนินสะดวก ส่วนในฝ่ายการศึกษามีศิษย์เก่าดำรงตำแหน่งรองคณบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นต้น โดยศิษย์เก่าให้สัมภาษณ์ว่าการศึกษาที่ได้รับจากเกื้อการุณย์เป็นจุดเริ่มต้น และหล่อหลอมให้รักในวิชาชีพพยาบาลเป็นแบบอย่างที่ดีจากรุ่นพี่รุ่นน้องมีความสามัคคี และค่านิยมที่ดี สิ่งนี้ได้นำมาปรับใช้เป็นการทำงาน ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน และได้รับการยอมรับจากวิชาชีพ และสังคม</p>
<p>1.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ</p>	<p>ผ่านการจัดการศึกษาตามตารางที่ OP-01 ภาคทฤษฎี/สัมมนา/ฝึกภาคปฏิบัติบนคลินิก ทั้งในรูปแบบ onsite และ online</p>	<p>สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพคนเมือง พัฒนาหน่วยงานส่งเสริมการยกระดับองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาและคณะฯ</p>
<p>2. การวิจัย</p> <p>การวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพคนเมือง</p>	<p>- ผ่านระบบสนับสนุนการวิจัยและการส่งเสริม นวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย</p> <p>- รายงานผลการวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพคนเมือง ส่งเสริมการยกระดับคณะฯ</p>
<p>3. การบริการวิชาการ</p> <p>การบริการวิชาการแก่สังคม เช่น กิจกรรม โครงการ หลักสูตรอบรมระยะสั้น และหลักสูตรเฉพาะทาง</p>	<p>- ผ่านการสำรวจความต้องการของลูกค้า ทั้งหน่วยงานในสังกัด กทม. และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล</p> <p>และความร่วมมือในการดำเนินการร่วมกัน</p>	<p>ถ่ายทอดความรู้ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญของคณะฯ คือการดูแลสุขภาพคนเมืองให้กับลูกค้า เช่น โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน โดยเป็นโครงการบูรณาการของทุกภาควิชา ที่มุ่งหวังส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชนเมืองทุกช่วงวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ สามารถพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบ โดยเริ่มที่ชุมชนท่าน้ำสามเสน</p>

การศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ	กลไกการส่งมอบหลัก	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ
	- ผ่านการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ - ผ่านโครงการบริการวิชาการ	

ตารางที่ OP-03 บริการที่สำคัญ

บริการอื่นๆ และแนวทางและวิธีการให้บริการ
<p>การวิจัย ดำเนินการวิจัยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตามวิสัยทัศน์ของคณะ ตามความต้องการของสังคมเมืองและ กทม. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางการแพทย์และการส่งเสริมสุขภาพในเขตเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน กทม. โดยคณะฯ กำหนดนโยบายให้สนับสนุนการทำงานวิจัยใน theme ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและนวัตกรรมทางการแพทย์ที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพคนเมือง และประชาชนในชุมชนของ กทม. โดยจัดลำดับการให้ทุนวิจัย และสนับสนุนทุนวิจัยตามนโยบายที่กำหนดในสัดส่วนที่มากกว่างานวิจัยทั่วไป โดยได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก คณะมีมอบหมายรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบวางแผน กำกับดูแลระบบปฏิบัติการด้านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน การสนับสนุนทุนวิจัย การตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ การสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยการกำหนดหัวข้อการวิจัยที่มุ่งเน้นด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง มีการดำเนินการของ คกก.จริยธรรมการวิจัยในคน คกก.ส่งเสริมการวิจัย ฯลฯ ทั้งนี้คณะฯ มีฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย การบริการวิชาการ และงานวารสาร โดยคณะฯ มีวารสารเกี่ยวกับการวิจัยที่จัดเป็นวารสารวิชาการระดับชาติในฐานะข้อมูล TCI 1 เพื่อสนับสนุนงานวิจัยอย่างครบวงจรอีกทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการทำวิจัยกับหน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ เช่น ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัด กทม. คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ</p> <p>ในปีการศึกษา 2563-2564 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คณะฯ จึงมีโอกาสดำเนินการวิจัยร่วมกับฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลวชิรพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาทางการแพทย์ผู้ป่วยโควิดพร้อมทั้งส่งเสริมความรู้ทางคลินิก ร่วมกับการปรับปรุงขั้นตอนการขอ IRB ให้สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น มีการจัดอบรมให้ความรู้การทำวิจัย เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ และวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ เทคนิคการเขียนหนังสือ และตำราจากงานวิจัย ฯลฯ สนับสนุนเวลา และค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้ด้านการวิจัยและสร้างแรงจูงใจในการให้เงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์ส่งผลให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัยมากขึ้น เมื่อทบทวนผลการดำเนินการและรับฟังเสียงจากบุคลากรว่ามีความต้องการให้สนับสนุนอะไรเพิ่มเติมโดยได้ข้อมูลจากการประชุมคณาจารย์ ซึ่งมีการจัดประชุมทุกเดือน พบว่าอาจารย์ต้องการให้สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้าย ในปีการศึกษา 2564 จึงเกิดโครงการเพิ่มเติม 2 โครงการ คือ 1) ระบบสนับสนุนการวิจัยที่เริ่มตั้งแต่การพัฒนาโครงการวิจัย การขอทุน (ภายใน/ภายนอก) ระหว่างดำเนินการวิจัย จนกระทั่งเตรียมส่งตีพิมพ์ 2) โครงการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายในการดำเนินการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ นมร. สนพ. และ สนอ. อีกทั้งมีการประสานเครือข่ายในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ เช่น วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วารสารพยาบาลทหารบก วารสารพยาบาลตำรวจ วารสารต่างประเทศที่ทำ MOU ร่วมกัน</p> <p>การบริการวิชาการแก่สังคมคณะฯ มีการดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ โดยเปิดอบรมหลักสูตร non degree เพื่อ new skill, up skill, reskill นำความรู้ที่ได้ไปแก้ไขปัญหาสุขภาพคนเมือง และสอดคล้องกับความต้องการของ กทม. และประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น โครงการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุ หลักสูตรเพิ่มพูนทักษะการพยาบาลผู้ช่วยวิกฤต หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ได้รับทุนจาก สปอว. ในโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ นอกจากนี้ คณะฯ มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางจำนวน 4 หลักสูตร และหลักสูตรประกาศนียบัตรที่ดำเนินการโดยคณะฯ และร่วมกับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ที่ได้รับการอนุมัติจากสภาการพยาบาล จำนวน 3 หลักสูตร อีกทั้งคณะฯ ได้ร่วมกับสำนักงานอธิการบดี (สนธ.) จัดฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (care manager) และหลักสูตรประกาศนียบัตรการดูแลผู้สูงอายุ (care giver) ที่ได้รับอนุญาตให้ใช้หลักสูตรจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็น</p>

บริการอื่นๆ และแนวทางและวิธีการให้บริการ

สถาบันแรกที่รองรับการรับบริการสร้างบุคลากร รองรับศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ตามมาตรฐานที่กรมอนามัยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพคนเมือง เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพสามารถให้บริการกับผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ เปิดหลักสูตรเพิ่มพูนทักษะการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต 1 เดือน โดยนำผลการดำเนินการรุ่นก่อนหน้ามาปรับปรุง จึงเพิ่มกระบวนการให้พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญด้านผู้ป่วยวิกฤตมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรและร่วมสอนในภาคปฏิบัติมากขึ้นเพื่อให้คุณภาพผู้สำเร็จการอบรมตรงตามความต้องการของสถานพยาบาล ปรับหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลวิกฤต 4 เดือน เป็นรูปแบบ module เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ เกือบสะสมหน่วยกิตได้ และเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน มีการดำเนินหลักสูตรผู้ดำเนินการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการเป็นเจ้าของกิจการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ โดยหลักสูตรนี้ คณะฯ ได้รับการรับรองจากกรมอนามัย นอกจากนี้ คณะฯ มีการนำนโยบาย RDU (Rational drug use) เข้าสู่หลักสูตรอบรมฟื้นฟูความรู้การพยาบาลเวชปฏิบัติการตรวจรักษาเบื้องต้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพิ่มเติมจากเดิมที่มีการบูรณาการในทุกหลักสูตร ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ

โครงการบริการวิชาการมีทั้งในแบบการให้เปล่าและแบบเกิดรายได้ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของ กทม. ซึ่งดำเนินการให้บริการ โดยคณะกรรมการโครงการและมีฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน

แบบการให้เปล่า ได้แก่

1. โครงการการประชุมวิชาการพยาบาลกับสถานการณ์ไวรัสโควิด-19 สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลเกื้อการุณย์ ร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ จำนวน 1 วัน
2. โครงการอบรมความรู้ด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุเขตเมืองในยุค Next Normal จำนวน 1 วัน
3. โครงการหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ “ศาสตร์การสอน” จำนวน 10 วัน
4. โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน จำนวน 11 วัน
5. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านการวิจัย และนวัตกรรมทางการพยาบาล และการดำเนินการวิจัย R2R R&D จำนวน 4 วัน
6. โครงการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมืองเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 3 วัน

แบบหารายได้ ได้แก่

1. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาล ผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) จำนวน 18 สัปดาห์
2. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ จำนวน 26 สัปดาห์
3. หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน รุ่นที่ 5 จำนวน 18 สัปดาห์
4. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) รุ่นที่ 18 จำนวน 1 ปี
5. หลักสูตรผู้ดำเนินการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง 130 ชั่วโมง
6. โครงการการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนทักษะการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 1 เดือน
7. โครงการการอบรมฟื้นฟูเรื่องการพยาบาลเวชปฏิบัติ (การตรวจรักษาโรคเบื้องต้น) จำนวน 5 วัน
8. โครงการการอบรมพยาบาลในการคัดกรองและดูแลผู้ป่วยทางเวชปฏิบัติ จำนวน 3 วัน

สำหรับผู้เข้ารับการอบรม คณะฯ จะพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติตอบสนองความต้องการของกรุงเทพมหานครเป็นหลัก และคิดค่าธรรมเนียมในอัตราของผู้สมัครที่อยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้หลักสูตรส่วนใหญ่เปิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะของกรุงเทพมหานครที่ขอความร่วมมือมาที่คณะฯ

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร ดังนี้

ปรัชญา	การบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นเป็นความสุขอย่างยิ่งของพวกเรา We find profound happiness in being able to alleviate sufferings of others
ปณิธาน	มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม
วิสัยทัศน์	คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองอย่างยั่งยืน
พันธกิจ	

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์มีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการผลงานวิจัย และการบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำนุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

วัตถุประสงค์ของคณะฯ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในด้านวิชาชีพพยาบาลด้านสมรรถนะสากล ด้านทักษะชีวิตและมีคุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ (KARUN)
2. สร้างองค์ความรู้ผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
3. บริการวิชาการแก่สังคมโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพยาบาลแก่พยาบาลวิชาชีพ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม
4. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม
6. พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยมขององค์กร (Core Values) บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ได้ร่วมกันสร้างค่านิยมขององค์กร โดยการนำคำที่มีความสอดคล้องกับชื่อสถาบัน คือ **KARUN** นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมร่วม ได้แก่

K = Keeness	(เชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง)
A = Altruism	(มีจิตสาธารณะ)
R = Responsibility	(มีความรับผิดชอบ)
U = Ultimate goal	(มุ่งเน้นความสำเร็จ)
N = Nurture	(มีความเอื้ออาทร)

สมรรถนะหลัก เชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง

ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ มีการกำหนดนิยามคำว่า การดูแลสุขภาพคนเมือง และกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการในเขตเมือง รวมทั้งสมรรถนะสากล เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารให้บุคลากร และนักศึกษาเข้าใจทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ ดังนี้

การดูแลสุขภาพคนเมือง หมายถึง การดูแลสุขภาพของประชาชนเขตเมือง ทุกช่วงวัยจนถึงระยะท้ายของชีวิตอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมการส่งเสริมป้องกันการเกิดโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูภาวะสุขภาพที่เป็นผลจากบริบทเฉพาะของเมือง ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน

กลุ่มผู้รับบริการสุขภาพ ที่มุ่งเน้น ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ที่รับการดูแลแบบประคับประคอง
2. กลุ่มผู้ป่วย NCDs (เบาหวาน (Diabetic Mellitus) โรคหัวใจและความดันโลหิตสูง (Hypertension and heart disease) ข้อเข่าเสื่อม (OA knee) โรคอ้วนในเด็ก (Child Obesity))
3. กลุ่มผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต (ส่งเสริม/ป้องกันซึมเศร้าฆ่าตัวตาย สารเสพติด)
4. กลุ่มวัยรุ่น (ตั้งครรภในวัยรุ่น)

สมรรถนะสากล หมายถึง สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาซีพการพยาบาลฯ ทั้งของประเทศไทยและอาเซียน และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งบัณฑิตต้องผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษหลักสูตรปริญญาตรี คือระดับ B1 มหบัณฑิต และอาจารย์ต้องผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษหลักสูตรปริญญาโท คือ B2

อีกทั้งในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ดำเนินการใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2564 ซึ่งมีการพัฒนาเข้าสู่การใช้เกณฑ์ AUNQA (ASEAN University Network Quality Assurance) โดยวางแผนการประเมินอย่างเป็นทางการในปีการศึกษา 2565 ซึ่งเป็นการยกระดับองค์กรด้านประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะฯ มีบุคลากรทั้งหมด 224 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ ดังตารางที่ OP-04 และสายสนับสนุน ดังตารางที่ OP-05 และมีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังตารางที่ OP-06

ตารางที่ OP-04 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา		อายุ (ปี)				ความก้าวหน้าทางวิชาการ
		ป.โท	ป.เอก	20-35	36-50	51-60	>60	
1. อาจารย์	52	41	11	18	29	4	1	ตำแหน่งทางวิชาการ: (คน) รศ./ผศ./อ. =2/27/52 คิดเป็นร้อยละ=2.47/33.33/64.20 คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ =29.63
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	27	16	11	-	11	15	1	
3. รองศาสตราจารย์	2	-	2	-	-	2	-	
4. ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	81	55	24	18	40	21	2	

หมายเหตุ: อาจารย์ทั้งหมด 110 คน เป็นอาจารย์ประจำ 79 คน อาจารย์ผู้ช่วย 29 คน และบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานอาจารย์ 2 คน

ตารางที่ OP-05 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)

สายสนับสนุน	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	20-35	36-50	51-60	>60
1. ข้าราชการ	2	2	-	-	-	-	-	2	-
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	81	16	56	8	1	54	15	12	-
3. พนักงานส่วนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ลูกจ้างเงินงบประมาณ	31	31	-	-	-	1	16	14	-
5. ลูกจ้างเงินรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	114	49	56	8	1	55	31	28	-

ตารางที่ OP-06 ความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน

ประเภทบุคลากร	ความก้าวหน้า			
1. สายผู้บริหาร	หัวหน้าภาควิชา	ผู้ช่วยคณบดี	รองคณบดี	คณบดี
2. สายวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
3. สายสนับสนุน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	-	-

นอกจากนี้คณะฯ ยังมีระบบการจ้างอาจารย์พิเศษ การจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในรูปแบบของการจ้างรายเดือน และการจ้างรายวันด้วยระเบียบของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างไปทดแทนในส่วนที่ขาดและมีความจำเป็นได้ทำให้คณะฯ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ดีขึ้น

ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ จ้างบุคลากรช่วยปฏิบัติงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคณะฯ ดังนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่เกษียณอายุ ผู้ควบคุมงานปรับปรุงอาคาร บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานดูแลกิจการนักศึกษา คนสวน พนักงานทำความสะอาด และมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้าง 5 ปี โดยขอปรับตำแหน่งจากพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุเป็นนักจัดการงานทั่วไป และวางแผนรับนักบริหารจัดการอาคาร เนื่องจากคณะฯ มีอาคารสูงและในอนาคตมีอาคารที่ต้องดูแลหลายอาคาร รวมทั้งวางแผนการจ้าง outsource ในบางงาน ได้แก่ พนักงานขับรถ และพนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจของคณะฯ แยกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. สายวิชาการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนจากการทำงาน 2) สวัสดิการ 3) โอกาสในการพัฒนา 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ 5) ค่าตอบแทนพิเศษวิชาชีพขาดแคลน และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย 6) ชื่อเสียงความเป็นสถาบันชั้นนำทางการพยาบาล 7) งานที่ทำท้าทาย และสร้างผลกระทบต่อสังคม 8) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน

2. สายสนับสนุน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนจากการทำงาน 2) สวัสดิการ 3) โอกาสในการพัฒนา 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น 5) ค่าตอบแทนตำแหน่งพิเศษ 6) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน

ในส่วนของคุณภาพพิเศษด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการที่สำคัญนั้น บุคลากรประจำจะได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลตาม พรฎ.เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือ พรบ.ประกันสังคม สิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญตาม พรบ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ พรบ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังมีสิทธิได้รับสวัสดิการในเรื่องของการประกันอุบัติเหตุกลุ่มและในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คณะฯ ได้จัดอนุมัติงบประมาณฉุกเฉินเพื่อรับสถานการณ์นี้ ตัวอย่างเช่น การประกันการเจ็บป่วยจากการติดเชื้อโควิด-19 การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ การดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย และสวัสดิการอื่นตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 และระเบียบว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559

ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ มีการดำเนินการเพิ่มเติมในเรื่องการดูแลบุคลากร และนักศึกษาที่ติดเชื้อโควิด-19 และผู้สัมผัสเสี่ยงสูงโดยจัดหาห้องพัก ในกรณีไม่สามารถ Home isolation ที่บ้านได้ โดยประสานขอห้องพักจากคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และศูนย์พักคอยของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ที่มีศิษย์เก่าของคณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์เป็นหัวหน้าศูนย์ อีกทั้งยังคงแจกอุปกรณ์ป้องกัน และสนับสนุน ATK ให้กับบุคลากรและนักศึกษาอีกด้วย ในส่วนสภาพแวดล้อม คณะฯ มีการดำเนินโครงการ Green Faculty และ Green University ร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรของคณะฯ ร่วมเป็นคณะกรรมการและมีผลงานเป็นรูปธรรมเป็นตัวอย่างให้กับส่วนงานอื่นและมหาวิทยาลัยได้ เช่น ถังขยะ Recycle ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่บุคลากรสายสนับสนุนร่วมกันสร้างขึ้นจากวัสดุเหลือใช้และชิ้นงานนี้ได้มีการนำไปใช้ในส่วนงานอื่น รวมทั้งในมหาวิทยาลัยด้วย ดังตารางที่ OP-07

ตารางที่ OP-07 ข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการที่สำคัญ

ประเภทสวัสดิการ	รายการสิทธิ
1. ด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสุขภาพประจำปี - การได้รับวัคซีนป้องกันโรค จำแนกตามความเสี่ยง - ค่าลดหย่อนกรณีพักรักษาตัวในห้องพิเศษตามที่ รพ.วชิรพยาบาล กำหนดและบุคคลในครอบครัวสามารถขึ้นทะเบียนสิทธิการรักษาที่ รพ.วชิรพยาบาลได้ - การประกันการเจ็บป่วยจากติดโรคโควิด-19 การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดโรค - หอพักสำหรับบุคลากร และนักศึกษาที่ติดเชื้อโรคโควิด-19 และผู้สัมผัสเสี่ยงสูง ในกรณีไม่สามารถ Home isolation ที่บ้าน
2. ด้านอุบัติเหตุ	- สิทธิประโยชน์จากประกันอุบัติเหตุกลุ่มวงเงินคุ้มครอง 200,000 บาท และวงเงินรักษาพยาบาล 10,000 บาท ต่อครั้ง
3. ด้านความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ที่จำเป็นอย่างเพียงพอโดยจำแนกตามความเสี่ยงการจัดอุปกรณ์ป้องกันอื่นตามลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน ATK - มีการติดตั้งเครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้า (AED) ทุกอาคาร - การจัดการอบรม การป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้น - ฝึกซ้อมการอพยพจากอาคารในขณะเกิดเพลิงไหม้ - การติดตั้งเครื่องพ่นไอน้ำขนาดใหญ่แบบตั้งจำนวน 2 เครื่อง บริเวณด้านหน้าและด้านหลังของคณะฯ และแบบท่อพ่นน้ำบนตาดฟ้าอาคารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ (อาคาร 6 ชั้น) และบริเวณระเบียงชั้น 2 ของอาคาร 3 และติดตั้งตู้ควบคุมคุณภาพอากาศขนาดใหญ่ 2 เครื่อง เพื่อบรรเทาผลข้างเคียงจากฝุ่น PM 2.5 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรทุกคน - ดำเนินการประสานอาจารย์หลักสูตรอาชีวอนามัย คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี เข้าตรวจความปลอดภัยในอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ฯ เช่นอาคารเรียน ภาควิชา ห้องทำงาน ฯลฯ - ดำเนินการว่าจ้างบริษัทตรวจสอบความปลอดภัยอาคารให้เข้าตรวจสอบโครงสร้างอาคารของคณะพยาบาลศาสตร์ทุกอาคาร
4. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	บุคลากรทุกคนได้รับเครื่องแต่งกาย เงินช่วยเหลือกรณีที่เกิดแก่กรรม ประสบอัคคีภัย และหอพักสำหรับอาจารย์ที่มีความจำเป็น
5. ด้านสภาพแวดล้อม	มีการดำเนินการเข้าสู่การเป็น Green Faculty และ Green University ร่วมกับมหาวิทยาลัย

(4) สิทธิทรัพย์สิน

คณะฯ มีอาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-08

ตารางที่ OP-08 อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ

ประเภทของสินทรัพย์	รายละเอียด
อาคารสถานที่	<p>- คณะฯ มีพื้นที่ 6 ไร่ 2 งาน 79 ตารางวา มีอาคารด้านการศึกษา หอพัก กิจกรรมนักศึกษาและสนับสนุน จำนวน 5 อาคาร ได้แก่ อาคารการุณยสภา อาคารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ อาคาร 2 อาคาร 3 และอาคารเกื้อการุณย์ยิมที่มีคลองอ้อมล้อมระหว่างพื้นที่หลัก มีพื้นที่ 1 งาน 58 ตารางวา รวมพื้นที่ทั้งสิ้น 7 ไร่ 37 ตารางวา สำหรับอาคารการุณยสภา ตั้งแต่ชั้นที่ 9 – 24 จะมีห้องพักสำหรับนศ. และอาจารย์ รวม 216 ห้อง ส่วนอาคารอื่นๆ ประกอบด้วยห้องเรียน ห้องปฏิบัติการการพยาบาล ทั้งระดับพื้นฐานและขั้นสูง ห้องสโมสรนักศึกษา ห้องเล่นเรียนเพียรรู้ ห้องทำงานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ สำหรับการดูแลความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะ</p>

ประเภทของสินทรัพย์	รายละเอียด
	<p>ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นทั้งในอาคารสูงและอาคารเก่าที่มีอายุยาวนาน คณะฯ โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบจัดโครงการจัดการอบรมการป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้น และฝึกซ้อมการอพยพจากอาคารในขณะเกิดเพลิงไหม้เป็นประจำทุกปี และมอบหมายงานให้บุคลากรของคณะฯ ตำแหน่งนายช่างตรวจสอบความปลอดภัยอาคารทุกอาคารอย่างสม่ำเสมอและรายงานปัญหาให้ผู้บริหารทราบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะฯ มีการบันทึกทรัพย์สินเพิ่มเติม คือศาลาริมน้ำ และอาคารริมน้ำ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ ได้ เช่น การจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ณ ศาลาริมน้ำ ส่วนอาคารริมน้ำสามารถจัดประชุมย่อย หรือให้เข้าพื้นที่เพื่อจัดเลี้ยงต่างๆ (บุคลากร และศิษย์เก่า) จึงเป็นทั้งการสร้างสายสัมพันธ์ศิษย์เก่า และเพิ่มรายได้ให้กับคณะฯ ทั้งนี้คณะฯ ได้ออกประกาศการเช่าอาคารดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว - คณะฯ มีการดำเนินการปรับปรุงภาควิชา อาคารการุณยสภาในส่วนหอพักนักศึกษาตั้งแต่ชั้น 7-24 และคาดฟ้า ห้องประชุมการุณยสภา รวมทั้งอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ โดยได้รับงบประมาณจากเงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ ร่วมกับเงินสะสมของคณะฯ บางส่วน - คณะฯ ได้รับอนุมัติงบประมาณปี 2566 จำนวน 970 ล้านบาท ในการก่อสร้างอาคารหอพัก 13 ชั้น (รวมคาดฟ้า) พร้อมอาคารที่จอดรถ 5 ชั้น ทดแทนอาคารเดิมที่อายุกว่า 55 ปี ที่ทรุดโทรม
เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ที่ชั้น 3 ของอาคารการุณยสภา คณะพยาบาลศาสตร์ เก็บการุณย โดยมีการอนุรักษ์ของคณะฯ เป็นผู้ดำเนินงานและจัดบริการต่างๆ อย่างเป็นระบบ ในปีการศึกษา 2564 มีหนังสือ/ตำรา 10,439 ชื่อเรื่อง รวม 35,059 เล่ม e-book 1,270 ชื่อเรื่อง ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ 13 ฐานข้อมูล และเป็นสมาชิกของเครือข่าย TU-THAIPUL ที่มีสมาชิก 8 มหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดงบประมาณในการจัดหาหนังสือ ฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยงบประมาณ 10 ล้านบาทต่อปี - เครือข่ายไร้สาย (Wireless) ครอบคลุมทั่วทั้งบริเวณคณะฯ มีเว็บไซต์ และFacebook ของคณะฯ มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน จำนวน 56 เครื่อง นักศึกษาชั้นปีที่ 1 2 และ 3 ได้รับการจัดสรร tablet นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ได้รับคอมพิวเตอร์โน้ตบุค เพื่อสนับสนุนการใช้งานนอมมหาวิทยาลัย และสามารถแจ้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ทันที เมื่อเกิดปัญหาตามช่องทางที่คณะฯ จัดสรรไว้ให้ เช่น website, line, messenger อีกทั้งมีการจัดสรรคอมพิวเตอร์โน้ตบุคให้อาจารย์และบุคลากรใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ - ฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการ ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ฐานข้อมูลวิจัย ฐานข้อมูลด้านการบริการวิชาการ - การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ มีสื่อการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้นักศึกษาเข้าถึงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ในปีการศึกษา 2564 มีการจัดหาวัสดุที่รองรับการใช้งาน online เพิ่มเติม เช่น อุปกรณ์แปลงสัญญาณ ไมโครโฟน หูฟัง การ์ดเสียง จอรับภาพ ฯลฯ - ระบบการประเมินการเรียนการสอนโดยนักศึกษาผ่านระบบออนไลน์

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ ได้ดำเนินการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-09

ตารางที่ OP-09 กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ

ด้าน	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ
การจัดการเรียนการสอน (11 ฉบับ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2554 และพ.ศ. 2558 2. กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 3. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557

ด้าน	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ
	4. ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง กำหนดแนวทางการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปใช้ในการประกันคุณภาพภายใน 5. พรบ. วิชาชีพการพยาบาล พ.ศ.2540 6. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับวิชาชีพ พ.ศ.2560 7. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2562 8. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชิวว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2560 10. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2558 11. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชิวว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2560
การวิจัย (5 ฉบับ)	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการดำเนินการด้านจริยธรรมในคน พ.ศ. 2558 2. หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2540 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชิวว่าด้วยการวิจัย พ.ศ. 2557 4. ประกาศ กพอ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 5. ประกาศ มหาวิทยาลัยฯ เรื่อง การรับทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโท
การบริการวิชาการ (1 ฉบับ)	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรรายได้ การรับเงิน การเบิกจ่าย การใช้เงิน การส่งจ่ายเงิน การดำเนินการทางพัสดุ และการรายงานการเงิน ในการบริการวิชาการ พ.ศ. 2561
การบริหารจัดการ (1ฉบับ)	1. ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยนวมินทราชิวว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนงาน พ.ศ.2557
การบริหารงานบุคคล (4 ฉบับ)	1. ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิว พ.ศ. 2554 2. ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2554 (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ตามฉบับ 2-4) 3. ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2554 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 4. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิว พ.ศ. 2557
การเงิน การคลัง และพัสดุ (9 ฉบับ)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงิน พ.ศ. 2555 2. พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 3. ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยกองทุนของคณะ พ.ศ. 2558 4. ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการเก็บรักษาเงิน พ.ศ. 2559 5. พรบ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 6. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 7. กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังภาครัฐ 8. กฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต 9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงิน 12 ประเภทรายการ
การรับรองมาตรฐาน	IQA ระดับหลักสูตร, EdPEX ระดับคณะฯ

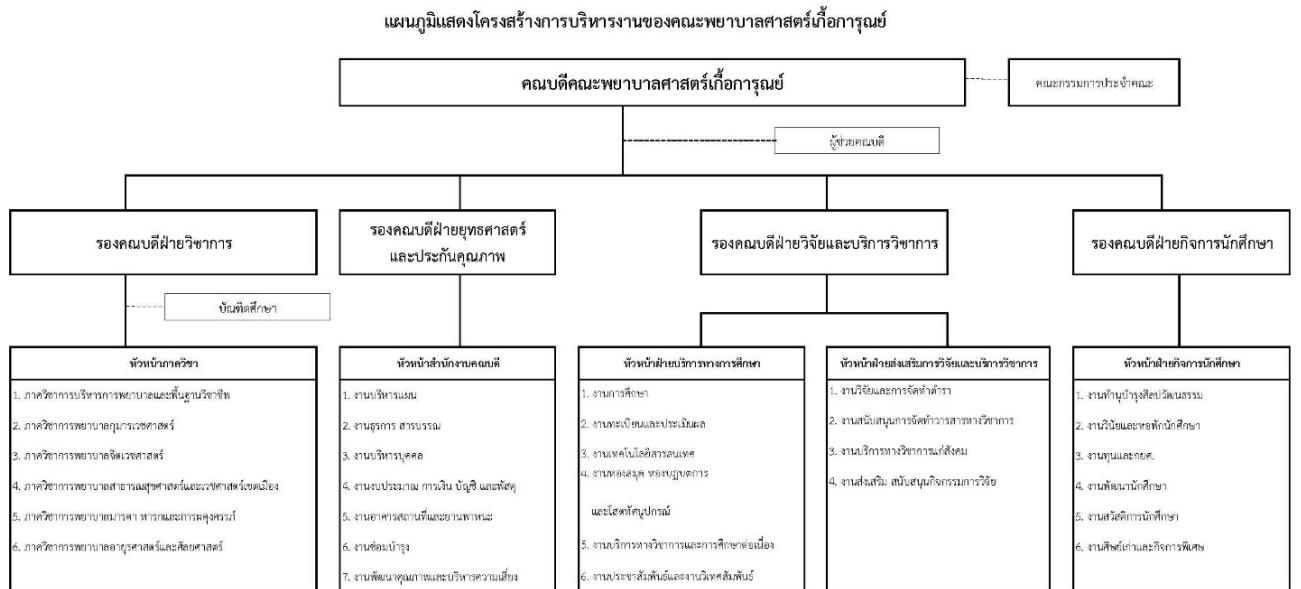
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณะฯ มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 คณบดีเป็นผู้นำสูงสุด มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี มีคณะกรรมการประจำคณะฯ ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กำกับติดตามให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธาน รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้แทนอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ และมีหัวหน้าสำนักงาน คณบดีเป็นเลขานุการ

คณบดีได้รับการประเมินโดยอธิการบดี และคณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของรองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่ายและบุคลากร

คณะมีโครงสร้างการบริหารคณะฯ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา 3 ฝ่าย และ 1 สำนักงาน ดังรูปที่ OP-01 โดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ คือ ฝ่ายที่เพิ่มเติมขึ้นมาในปี 2562 จากการเสนอของทีมบริหาร ชุดปัจจุบันต่อ คกก.กบค. และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนคณะฯ และยกระดับองค์กร ด้วยผลงานวิจัย และบริการวิชาการที่สนับสนุนความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพคนเมือง จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนในปี 2564 เกิดระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัยครบวงจร และเปิดขยายบริการให้กับ สนอ. สนอ. และวชิรพยาบาล ส่งผลให้อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัย ขอบทุนภายนอก ตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น อีกทั้งมีการส่งเสริมเลขาภาควิชาฯ ให้กับภาควิชา มากขึ้นเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ได้ใช้เวลาอย่างเต็มที่ปฏิบัติพันธกิจของอาจารย์ได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยคณะกรรมการภาระงานฯ จัดการประชุม ทบทวนเกณฑ์ภาระงานทั้งของสายวิชาการ และสายสนับสนุน แล้วปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน



รูปที่ OP-01 โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

ในส่วนของโครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแล คณะฯ ดำเนินการตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยถูกกำกับดูแลโดยสภามหาวิทยาลัยและตรวจประเมินคุณภาพองค์กร โดย สป.อว. สภาการพยาบาล และมีการตรวจสอบภายในจากมหาวิทยาลัย และ สตง. เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สิน

การบริหารจัดการภายในคณะฯ ดำเนินการโดยคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด กระจายอำนาจให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี โดยมีการประสานงานในภาพรวมทั้งในแนวนอนและแนวตั้งเพื่อกำกับดูแลนโยบาย แผนกลยุทธ์ที่มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีระบบการดำเนินการผ่าน คกก.ประจำคณะ คกก.วิชาการ คกก.ส่งเสริมการวิจัย คกก.บริการวิชาการ และ คกก.กิจการนักศึกษา มีหน้าที่ขับเคลื่อนพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับทิศทางการยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ของคณะฯ และนโยบายของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และประเทศ มีการกำกับติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และบริหารงานภายใต้แผนพัฒนาคณะฯ โดยจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุตามแผนฯ ที่กำหนดเป้าหมายไว้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และได้รับการตรวจสอบจากกรรมการทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการเงิน มีการริเริ่มงานใหม่ปรับปรุงงานเดิมให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของคณะฯ มีความเชื่อมต่อกับมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณบดี รองคณบดี และบุคลากร ร่วมเป็น คกก.บริหารงานมหาวิทยาลัย และเป็นกรรมการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น คกก.สภามหาวิทยาลัย คกก.สภาวิชาการ คกก.บริหารและพัฒนาบุคลากร คกก.งบประมาณ คกก.ความเสี่ยง ฯลฯ

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปีการศึกษา 2564 คณะฯ มีผู้เรียน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1) และ 2) ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2) ลูกค้ำกลุ่มอื่น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้รับบริการวิชาการ (C3) และ ผู้ให้ทุนวิจัย (C4) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร (S1) 2) แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม (S2) 3) ผู้ปกครอง (S3) 4) ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/วัสดุ/ครุภัณฑ์ (S4) 5) ผู้บริจาค (S5) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ OP-10 และมีส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตรและการบริการ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 6 (กลุ่มที่จะเข้าเรียนในระดับปริญญาตรี) (Sup1) 2) บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (Sup2) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวัง ดังตารางที่ OP-11

ตารางที่ OP-10 ประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ความคาดหวัง

กลุ่มลูกค้ำ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์
ผู้เรียน (หลักสูตร)		
1. ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1)	1) หลักสูตรได้มาตรฐานได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้อง	[7.1ข(1)-1]
	2) หลักสูตรมีคุณภาพ	[7.1ข(1)-3] [7.2ก(1)-7]
	3) อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง	[7.1ข(1)-7] [7.3ก(1)-2]
	4) มีทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ เหมาะสม	[7.1ข(1)-9] [7.2ก(1)-1] [7.2ก(1)-6]
	5) มีอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่ดี	[7.1ข(2)-1]
	6) มีสวัสดิการที่เหมาะสม	[7.2ก(1)-2] [7.2ก(1)-13]
	7) มีการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาที่ดี	[7.2ก(1)-10] ถึง -12]
	8) สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด	[7.1ก.-17]

กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ/ความคาดหวัง	
	9) สามารถสอบผ่านความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนและรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาล และการผดุงครรภ์ ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด	[7.1ก.-15]
	10) ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในวิชาชีพ	[7.1ก-7]
	11) ผู้สำเร็จการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม	[7.1ก-2]
	12) ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำ	[7.1ก-16]
	13) บัณฑิตมีงานทำ 100 %	[7.1ก-19]
2. ผู้เรียน ระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	1) หลักสูตรได้มาตรฐานได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้อง	[7.1ข(1)-1]
	2) ได้รับความรู้และมีทักษะในการทำวิจัย	[7.2ก(1)-14]
	3) มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตามสาขาที่เรียน	[7.1ก-27]
	4) สามารถเผยแพร่งานวิจัย ในการประชุมวิชาการหรือการตีพิมพ์ใน วารสาร ทางวิชาการ ระดับชาติหรือนานาชาติ (นักศึกษาสำเร็จการศึกษา 1 คน ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับชาติ TCI 1 และสอบวิทยานิพนธ์แล้วเสร็จ อยู่ระหว่างรอตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติจำนวน 6 คน และอยู่ระหว่างขอจดลิขสิทธิ์ 1 คน)	[7.1ก-20]
	5) การจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น รองรับนศ. ที่มีงานประจำ (เพิ่มการจัดการเรียนการสอน นอกเวลา)	
	6) มีโครงการสนับสนุนการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีประสิทธิภาพ	[7.2ก(1)-14]
	7) มีทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้และการวิจัยที่เหมาะสม	[7.2ก(1)-6]
	8) สามารถนำความรู้ไปใช้และแก้ปัญหาในการทำงาน	[7.1ก-21]
	9) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	
ลูกค้ากลุ่มอื่น		
1. ผู้รับบริการวิชาการ (C3)	<u>ลูกค้ากลุ่มเพิ่มพูนทักษะ (Up/Re Skills)</u> การอบรม สัมมนาวิชาการ การอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 1) ต้องมีความรู้ใหม่ที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้	[7.1ก.-27, 7.1ก.-28]
	<u>ลูกค้ากลุ่มสร้างทักษะใหม่ (New Skills)</u> การอบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย และอบรมเชิงปฏิบัติการ “ศาสตร์การสอน” ให้กับทันตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล 1) ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้ 2) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้	[7.1ข(1)-12] [7.1ก.-27, 7.1ก.-28]
2. ผู้ให้ทุนวิจัย (C4)	1) การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามมาตรฐาน	[7.1ก.-30, 7.1ก.-31]
	2) ผลงานวิจัยที่ไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา	[7.1ข(1)-17]
	3) ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	[7.1ข(1)-15]
	4) งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	[7.1ก.-30, 7.1ก.-31]
	5) ผลงานวิชาการ และงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขต กทม.	[7.1ข(1)-13]
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
1. กรุงเทพมหานคร	1) จำนวนบัณฑิตที่ส่งมอบกรุงเทพมหานครได้ครบตามแผนที่กำหนด	[7.1ก.-18]

กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ/ความคาดหวัง	
(S1)	2) บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในส่วนราชการของ กทม.ได้	[7.1ก.-1 ถึง 16]
	3) การเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครได้ตามเวลาที่กำหนด และตรงตามวัตถุประสงค์	[7.5ก(1)-9]
	4) การสร้างองค์ความรู้หรือผลงานวิจัยที่สามารถแก้ไขปัญหาของ กทม.ได้	[7.1ก-21] [7.1ก.-30, 7.1ก.-31] [7.1ข(1)-15]
	5) ผู้เข้ารับการอบรม สัมมนาวิชาการ (Up/ Re /New Skills) มีความรู้ความสามารถ ทักษะตามที่ กทม.	[7.1ก.-26ถึง -28]
2. แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิต/ ผู้ใช้สำเร็จการอบรม (S2)	1) การประสานความร่วมมือที่ีระหว่างกัน	[7.1ก.-26]
	2) การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านการจัดการเรียน การสอน และฝึกอบรมร่วมกัน	[7.1ก.-26]
	3) การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีความจำเป็น	[7.2ก(1)-6]
	4) การพัฒนาความรู้ ทักษะความเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง	[7.1ก.-26]
	5) การสนับสนุน ในด้านอื่น ๆ ได้แก่ การวิจัย การบริการวิชาการ	[7.1ก.-35] [7.1ก.-29]
	6) บัณฑิตมีศักยภาพพร้อมทำงาน (Ready to work)	[7.1ก.-1 ถึง - 16]
3. ผู้ปกครอง (S3)	1) ได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ	[7.4ก(1)-15]
	2) นักศึกษาในความปกครองสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลา	[7.1ก.-17]
	3) มีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตในคณะฯ และมหาวิทยาลัย	[7.2ก(1)-2]
	4) มีทักษะในการดำรงชีวิต	[7.2ก(1)-10]
	5) สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ	[7.1ก.-19]
4.ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/ วัสดุ/ครุภัณฑ์ (S4)	กระบวนการมีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้	[7.1ค.-1 ถึง - 4]
5. ผู้บริจาค (S5)	กระบวนการมีความสะดวกในการบริจาค การใช้เงินที่โปร่งใสและเป็นไปตามวัตถุประสงค์	[7.2ก(1)-4]

ตารางที่ OP-11 ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต) จำแนกตามหลักสูตรการบริการ และความต้องการ ความคาดหวัง

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์	การปฏิบัติการตามความต้องการ
นักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 6 (กลุ่มที่จะเข้าเรียนใน ระดับปริญญาตรี) (Sup1)	1) รับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน ความมีชื่อเสียง ผลงานความโดดเด่นของคณะฯ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	[7.2ก(1)-3]	1) Open House 2) Road show 3) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์
	2) สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ	[7.1ก.-19]	4) กิจกรรม Career academy ร่วมกับ SEAMEO
	3) ขั้นตอนการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อการ ปฏิบัติแก่นักเรียน และผู้ปกครอง	[7.1ข(1)-5]	5) กำหนดขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้า ศึกษาที่สะดวกและค่าใช้จ่ายเหมาะสม
	4) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการคัดเลือกมีความเหมาะสม	[7.1ข(1)-6]	
บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า/	1) การรับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน	[7.4ก(1)-12]	1) ประชาสัมพันธ์โดยตรงไปที่คณะ แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล รพ.สังกัด
	2) บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทาง การศึกษาอื่น ๆ	[7.2ก(1)-5]	

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์	การปฏิบัติตามความต้องการ
ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (Sup2)	3) เรียนจบตามกำหนด	[7.1ก.-17]	สนพ./ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. 2) ประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาลเขต กรุงเทพฯ/ปริมณฑล/ทั่วไป 3) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ 4) จัดให้มีโครงการเตรียมความพร้อม/การ กำกับติดตามให้เรียนจบตามกำหนด 5) สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ เรื่องที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งส่วน ใหญ่ คือ กทม.
	4) มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	[7.1ก.-19]	
	5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะฯ	[7.2ก(2)-2]	
	6) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	[7.1ก.-24] [7.1ก.-26]	

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะฯ มีคู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบที่สำคัญ รวมทั้งบทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน
ดังตารางที่ OP-12

ตารางที่ OP-12 คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบที่สำคัญ บทบาทที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน
ร่วมกันและช่องทางการสื่อสาร

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
	กระบวนการ (process)	การส่งเสริม ขีดความสามารถ (innovation)		
คู่ความร่วมมือ				
คณะฯ มี MOU กับสถาบันการศึกษา พยาบาล - ในประเทศกับคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี - ต่างประเทศกับโรงเรียน พยาบาล Aichi ประเทศ ญี่ปุ่น - คณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี - คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	การจัดการศึกษา	- พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ - พัฒนา scenario เพื่อการเรียนรู้ทาง การพยาบาลร่วมกัน เช่นการจัดการประกวด simulation-based learning award	- สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา - มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน - ยกระดับการจัดการศึกษา	- หนังสือราชการ - บันทึกข้อตกลง - ความร่วมมือ - โทรศัพท์ - Social (Line, e-mail, เว็บไซต์, Facebook) - ช่องทาง online
	การวิจัย	- พัฒนางานวิจัยร่วมกัน	- มีกำหนดประเด็นการดำเนินการวิจัย ร่วมกัน - มีความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกัน - มีการสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย ร่วมกัน - ยกระดับงานวิจัย	
	การพัฒนานักศึกษา	- โครงการแลกเปลี่ยน	- สนับสนุนกิจกรรมร่วมกันของ นักศึกษา/อาจารย์ผ่าน Webinar - สร้างสมรรถนะสากล	
	การประกันคุณภาพ การศึกษา	- การเทียบเคียงข้อมูล และกระบวนการสำคัญ เพื่อการพัฒนา (benchmark)	- แลกเปลี่ยนข้อมูลและกระบวนการ สำคัญเพื่อการพัฒนา - ยกระดับคุณภาพการศึกษา	
- ศูนย์ SEAMEO STEAM-ED	- การฝึกอบรม หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ)	- การให้ทุนการศึกษา - การเสริมสมรรถนะ สากลด้านภาษา และ IT	- การดำเนินการฝึกอบรม การกำกับ ติดตามประเมินผลความรู้ ทักษะ และ การมีงานทำ	

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
	กระบวนการ (process)	การส่งเสริมขีดความสามารถ (innovation)		
	- การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและเตรียมความพร้อมเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	- จัดกิจกรรม career day, career academies	- ยกระดับคุณภาพผู้สำเร็จการอบรม - ยกระดับคุณภาพผู้เข้ามาศึกษาต่อในสายวิชาชีพพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	
- โรงพยาบาล วชิรพยาบาล - โรงพยาบาลในสังกัด สนพ. กทม. - ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม.	การพัฒนานักศึกษา การวิจัย/การบริการ วิชาการ	- เป็นแหล่งฝึกงานเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ - พัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและบริการวิชาการร่วมกัน	- สร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษา - ยกระดับคุณภาพบัณฑิต - ผลงานวิจัย และบริการวิชาการเพื่อส่งเสริม ดูแล และแก้ไขปัญหาสุขภาพคนเมือง	
ผู้ส่งมอบ				
โรงเรียนในสังกัด กทม. 9 แห่ง	- การเตรียมนักเรียนเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	- สื่อสารข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน	- จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีคุณสมบัติตามข้อกำหนด	- หนังสือแจ้งคุณสมบัติของผู้เรียนให้โรงเรียนทั้ง 9 แห่ง - ช่องทางออนไลน์
พัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์	- การเรียน การสอน - การวิจัย - การบริการวิชาการ	จัดหาพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ	- มีคุณภาพ - ตรงเวลา	- หนังสือราชการ - ช่องทาง online

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ลำดับในการแข่งขัน

คณะฯ ตั้งเป้าหมายผลการสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพฯ ในรอบ 1 ปี ผ่านร้อยละ 100 และคณะฯ ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาสภาการพยาบาลสูงสุด เป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด ผลลัพธ์การดำเนินการของคณะฯ บรรลุเป้าหมายทั้ง 2 เรื่อง ส่วนการจัดอันดับของสถาบันการศึกษาพยาบาลของประเทศสภาวิชาชีพไม่มีการจัดอันดับ อย่างไรก็ตามอัตราการแข่งขันที่จำนวนนักเรียน ม.6 สมัครเข้าเรียนมากกว่าจำนวนที่คณะฯ สามารถรับเข้าเรียนตามหลักสูตรกำหนด คือ อัตรา 5:1 ทำให้คณะฯ มีโอกาสได้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความตั้งใจเรียนในสาขาวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตรได้ดี จนกระทั่งจบการศึกษาตามเป้าหมาย นอกจากนี้คณะฯ ยังสามารถผลิตบัณฑิตเป็นจำนวนมาก เป็นอันดับที่ 4 ของประเทศ และนอกจากการเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานแล้ว คณะฯ มีการกำหนดสถาบันคู่เทียบเพื่อการพัฒนาคณาจารย์การจัดการศึกษา คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์แข่งขันของคณะฯ คือ 1) สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นักศึกษา และอาจารย์ติดเชื้อจำนวนมากขึ้นแม้อาการไม่รุนแรงแต่ต้องกักตัวกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองของประเทศที่ได้รับผลกระทบจาก

สถานการณ์ปัจจุบัน 3) การเปลี่ยนโครงสร้างประชากรทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยลดลงชัดเจน และ 4) การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียน การสอน เป็นแบบ online และข้อจำกัดในการขึ้นฝึกภาคปฏิบัติ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงข้างต้น คณะฯ จึงวางแผนกลยุทธ์ในการควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ และอยู่ในเกณฑ์สูงสุดของมาตรฐานวิชาชีพ โดยปรับการเรียนการสอนและดูแลให้นักศึกษาสามารถเรียนตามหลักสูตรกำหนดอย่างครบถ้วนภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดไว้เดิมให้ได้มากที่สุด แม้จะอยู่ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ online ในรายวิชาภาคทฤษฎีทั้งหมด มีการจัดทำ scenario ต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง โดยมีเป้าหมายให้นักศึกษามีความพร้อมในการขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยอย่างปลอดภัย เช่น การเตรียมความรู้ในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อ เตรียมอุปกรณ์การป้องกันตนเองให้กับนักศึกษา เช่น mask อุปกรณ์ทำความสะอาด ฯลฯ ส่งผลให้การศึกษาศึกษา 2564 คณะสามารถดำเนินการบริหารหลักสูตรให้ผู้เรียนได้จบการศึกษาช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้เพียง 1 เดือน โดยนักศึกษาและอาจารย์ปลอดภัยจากการติดเชื้อโรคโควิด-19 ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงแต่อย่างใด นอกจากนี้เพื่อให้คณะฯ เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่ได้รับการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้นักศึกษาที่ต้องการเข้ามาเรียนได้มั่นใจว่าเมื่อจบการศึกษาจะสามารถสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพฯ ผ่าน จึงมีโครงการทบทวนความรู้ให้นักศึกษาชั้นปีที่ 4 เพื่อให้ร้อยละผลการสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพฯ ซึ่งผลการดำเนินการของคณะฯ อยู่ในระดับต้นของประเทศ บัณฑิตสามารถประกอบอาชีพได้ 100% อีกทั้งคณะฯ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทุกองค์ประกอบเพื่อให้ได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาล ผลการดำเนินการของคณะฯ ได้รับการรับรองในจำนวนปีที่สูงสุด คือ 5 ปี

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้ดำเนินการขอความร่วมมือโดยตรงกับคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล โดยขอข้อมูลสำคัญเพื่อการเทียบเคียงไปสู่การพัฒนาคุณภาพของคณะฯ ดังต่อไปนี้ ดังตารางที่ OP-13

ตารางที่ OP-13 ข้อมูลการเทียบเคียงของคณะฯ

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์
1. อัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า	1:6.1	1:7
2. ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในปีแรก (ปีการศึกษา 2563)	100	98.49
3. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร	100	98.12
4. ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต (คุณภาพบัณฑิต)	4.37	3.73
5. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	100	100
6. อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 (อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต)	1:10.42	1:5.28
7. ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์พยาบาลประจำคณะ	99 เรื่อง	8 เรื่อง
8. จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น -ให้เปล่า/- ก่อให้เกิดรายได้	26 หลักสูตร	12 โครงการ - แบบให้เปล่า จำนวน 6 โครงการ - แบบที่ก่อให้เกิด รายได้

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์
		จำนวน 6 โครงการ
9. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าศึกษาอบรม/ผู้บังคับบัญชา (ในระดับมาก-มากที่สุด)	4.82	ผู้เข้าศึกษาอบรม 4.26 (มาก) ผู้บังคับบัญชา 3.92 (มาก)
10. จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ	4	10
11. จำนวนเรื่องร้องเรียนที่นำเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงและมีบทลงโทษทางวินัย	N/A	0
12. ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร		
สายวิชาการ	4.13	4.26
สายสนับสนุน	4.16	3.49
13. อัตราการลาออก		
สายงานวิชาการ	1 คน	1 คน
สายสนับสนุน	4 คน	6 คน
14. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่เผยแพร่องค์ความรู้ของคณะฯ ผ่าน Social Media	6	6

จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบข้างต้นพบว่าโอกาสในการพัฒนาคณะฯ ให้สามารถแข่งขันได้ คือ การวางแผนกลยุทธ์ให้มีจำนวนอาจารย์ประจำให้มากขึ้นเพียงพอกับการผลิตบัณฑิตพยาบาลตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อพันธกิจอื่น ๆ ด้วย เช่น จำนวนผลงานวิจัย การบริการวิชาการ และคุณภาพบัณฑิตที่จะสามารถเพื่อขึ้นได้ คณะฯ จึงมีการดำเนินการโครงการรับอาจารย์ผู้ช่วยซึ่งจบปริญญาตรีแล้วคณะฯ มีทุนส่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโททั้งใน และต่างประเทศ รวมทั้งรับสมัครอาจารย์วุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกด้วย หากเป็นพยาบาลวิชาชีพของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และสังกัดสำนักงานแพทย์และสำนักอนามัยที่มีคุณวุฒิตั้งกล่าวต้องการเข้ามาเป็นอาจารย์คณะฯ ยินดีรับไว้แล้วจัดสรรบัณฑิตใหม่ให้ทดแทนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังคนของฝ่ายบริการส่วนความผูกพันของบุคลากร คณะฯ มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากรทุกระดับ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรมสถาปนาคณะฯ มุทิตาจิต วันสำคัญต่าง ๆ มีการดูแลคุณภาพชีวิตโดยปรับปรุง ซ่อมแซมสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีวัฒนธรรมองค์กรการทำงานแบบพี่น้อง Stop bullying มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่สะดวก รวดเร็ว เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับวัคซีน ฯลฯ ส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก อัตราการลาออกไม่สูง และสาเหตุการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ คือ จำเป็นต้องดูแลครอบครัวส่วนสายสนับสนุน คือ สามารถสอบเข้าเป็นข้าราชการได้

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SC) ได้แก่ สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันมีสถาบันการพยาบาลจำนวน 96 แห่ง เป็นโครงการจัดตั้งอีก 6 แห่ง ทำให้เกิดการดึงตัวอาจารย์พยาบาลภายใต้การขาดแคลน และแย่งลูกค้า ผลงานวิจัยและประเด็นวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร/เกณฑ์มาตรฐานระบบงานและกระบวนการทำงานขาดประสิทธิภาพ ขาดแคลนบุคลากร (อาจารย์พยาบาลและสายสนับสนุนที่สำคัญ) เป็นต้น และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SA) ได้แก่ มีประสบการณ์และชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีความทันสมัย มีแหล่งฝึกที่ได้มาตรฐาน ระดับ AHA และมีแหล่งฝึกปฏิบัติภาคสนามที่เป็นคู่ความร่วมมือ มีเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีความสัมพันธ์แนบแน่นยาวนานกับ กทม. มีอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญครอบคลุม

ทุกสาขา และมีความผูกพันสูง มีเครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์ดีเหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึก การวิจัย และบริการวิชาการ ดังตารางที่ OP-14

ตารางที่ OP-14 บริบทเชิงกลยุทธ์ตามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ที่สำคัญ

โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (SO)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)
SO1 แนวโน้มสังคมสูงวัยและสภาวะสุขภาพในเขตเมือง และการมีเครือข่ายสถานบริการเป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้อง	SC1 สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการดึงตัวอาจารย์พยาบาลภายใต้การขาดแคลน และแย่งลูกค้า SC2 ผลงานวิจัยและประเด็นวิจัยไม่เป็นที่สนใจตามเป้าหมายองค์กร/เกณฑ์มาตรฐาน	SA1 มีประสบการณ์และชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีความทันสมัย
SO2 สภาวะเศรษฐกิจ&สังคมขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพเป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นและรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น	SC3 การพึ่งพางบประมาณจาก กทม. ในสัดส่วนถึง 70% SC4 การแพร่ระบาด COVID-19 ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ โดยเฉพาะการฝึกภาคปฏิบัติ SC5 ระบบงานและกระบวนการทำงานยังต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรได้มากขึ้น	SA2 มีเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีความสัมพันธ์แนบแน่นยาวนานกับ กทม.
SO3 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (การเรียนการสอน การดูแลสุขภาพ Tele nurse) เป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ สู่ Digital Transformation	SC6 ขาดแคลนบุคลากร (อาจารย์พยาบาลและสายสนับสนุนที่สำคัญ) SC7 การบริการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ยังต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น	SA3 มีอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญครอบคลุมทุกสาขาและมีความผูกพันสูง
SO4 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การสนับสนุนในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ Up-skill, Re-skill	SC8 การเรียกร้องสิทธิของผู้ป่วยทำให้เกิดข้อจำกัดในการฝึกปฏิบัติ	SA4 มีเครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์ดีเหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึกการวิจัยและบริการวิชาการ
SO5 เครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัย (10 ชุมชน) เป็นโอกาสในการฝึกปฏิบัติงานทำงานวิจัย บริการวิชาการ พัฒนาโมเดล)		

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะฯ ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และเกณฑ์การดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการขับเคลื่อนระดับคณะฯ และใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สป.อว.) ในการขับเคลื่อนระดับหลักสูตร มีการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยใช้แนวคิดการทำงานคุณภาพ PDCA มีการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามรอบเวลาที่กำหนดเพื่อนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน ปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกกระบวนการที่สำคัญ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม โดยคณะฯ ได้วางแผนจะพัฒนาระบบปฏิบัติการหลักในทุกพันธกิจให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบ การถ่ายทอดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ พร้อมกับการติดตามผลการดำเนินการ การทบทวนวิเคราะห์ และปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางในเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Lean management และ แนวคิดการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนในการมุ่งไปสู่เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ผู้นำระดับสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์ นำองค์กรโดยคณบดีมีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยมีขั้นตอน คือ นำนโยบายชาติ นโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร นโยบายมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลกมาเป็นข้อมูลนำเข้า เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรในอนาคต คือ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองอย่างยั่งยืน” โดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการพัฒนากำลังคน ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อวางแผนไปให้ถึงเป้าหมายองค์กร พันธกิจ คือ การจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะสากล และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีไทย อีกทั้งมีการพัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากพันธกิจดังกล่าวยังคงมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง คือ ผลิตบัณฑิตพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขของเทศบาลนครกรุงเทพ (กรุงเทพมหานครในปัจจุบัน) ซึ่งในปัจจุบันคณะฯ ยังคงมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลให้กรุงเทพมหานคร โดยเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองและขยายพันธกิจในด้านการวิจัย และบริการวิชาการ แต่ยังคงตอบสนองต่อนโยบายกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพ และพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร โดยเปิดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางทั้งระยะสั้น และระยะยาว ตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาผู้เข้ารับการอบรมจากสังกัดกรุงเทพมหานคร และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลเป็นลำดับแรกก่อน ทั้งนี้คณะฯ เป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร โดยมีการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้เพิ่มเติมความรู้ โดยเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง และมีกลยุทธ์ในการเพิ่มอัตรากำลังทั้งอาจารย์ และสายสนับสนุนให้มีจำนวนเพียงพอ และมีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตามที่หลักสูตรกำหนด และมีการรับฟังความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ฯลฯ ผ่านการสัมมนาเครือข่ายร่วมกันกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ และมีการประสานส่งข้อมูลที่ใช้บัณฑิตต้องการแจ้งให้คณะฯ ทราบในหลากหลายช่องทาง เช่น สายตรงคณบดี การประชุมร่วมกันระหว่างคณะฯ กับแหล่งฝึกปฏิบัติแจ้งข้อมูลมาที่อาจารย์นิเทศของแต่ละแหล่งฝึก ฯลฯ

กระบวนการนำองค์กร มีขั้นตอนดังนี้

1. คณบดีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยมีข้อมูลเข้าจากการรวบรวมนโยบายชาตินโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร นโยบายมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก
2. ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร ไปยังบุคลากรทุกระดับ รวมถึงลูกค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การพบปะระดมความคิดเห็น การประชุมคณะกรรมการหลัก โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกคณะฯ website line application ฯลฯ
3. ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ซึ่งประกอบไปด้วย คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี มีการนำองค์กรโดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ภายใต้แนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในการขับเคลื่อนองค์กรโดย

คำนึงถึงบริบทของกรุงเทพมหานคร อันสืบเนื่องมาจากพันธกิจการก่อตั้งที่กำหนดว่าเป็นวิทยาลัยพยาบาลที่ผลิตบัณฑิตให้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งยังคงดำเนินพันธกิจดังกล่าวมาจนกระทั่งปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร ความต้องการและความคาดหวังของสังคม ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่ผ่านมา ข้อมูลสารสนเทศของกรุงเทพมหานครและสภาวิชาชีพ

4. ผู้บริหารระดับสูงกำหนด/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อบริหารการบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นประจำทุกปี หรือตามความจำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

5. การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้กำลังใจและเสริมแรงจูงใจในการยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

6. กำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละไตรมาส และเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในครั้งถัดไป

7. นำผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายวางแผนปรับปรุง ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชู สร้างขวัญและกำลังใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งนำผลการประเมินกระบวนการมาทบทวน/ปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบการนำองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ในปี 2564 คณะดีประเมินผลกระบวนการข้างต้น ร่วมกับมี VOC จากช่องทางสายตรงคณะดี พบว่า ผู้ปฏิบัติต้องการให้มีรูปแบบการรับฟังเสียงโดยนอกเหนือจากรูปแบบเดิมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ ต้องการให้คณะดีพบอาจารย์ และสายสนับสนุนในแต่ละภาควิชา/ฝ่าย โดยไม่มีหัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย และรองคณะดีที่กำกับดูแลโดยตรงเข้าร่วม จึงมีการกำหนดวัน เวลา พบผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภาควิชา/ฝ่าย เพื่อรับฟังปัญหา และวางแผนแก้ไขต่อไป เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายนเป็นต้นไป ผลการดำเนินงานพบว่า ผู้ปฏิบัติเข้าร่วมด้วยความกระตือรือร้น มีการพูดคุยบอกปัญหา และรับฟังคำชี้แจง เป็นการสื่อสาร 2 ทางที่ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศที่ดี หลังจากรับฟังปัญหาแล้วคณะดีนำประเด็นต่างๆ มาแก้ไข แล้วแจ้งให้ทราบทั้งในภาพรวมในที่ประชุมคณาจารย์ และสายสนับสนุน และรายบุคคลในบางกรณี รวมทั้งมีการเพิ่มช่องทางให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกกลุ่มที่สามารถเข้าถึงได้ เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่สะดวกในการใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และไม่สะดวกในการพูดในที่ประชุม จึงมีกล่องรับความคิดเห็นเพิ่มเติม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และสะท้อนว่าเป็นกิจกรรมที่ดี และต้องการให้มีกิจกรรมต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

1.1ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม

1.1ก.(1) กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม

คณะดีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยมีข้อมูลนำเข้าจากการรวบรวมนโยบายชาตินโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร นโยบายมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก แล้วเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีผู้บริหารสูงสุดของคณะฯ คือ คณะดีเป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก 2 ท่าน รองคณะดีทุกฝ่าย หัวหน้าภาควิชา ตัวแทนคณาจารย์ เป็นคณะกรรมการและหัวหน้าสำนักงานคณะดีเป็นเลขานุการ และมีการกำหนดทิศทางสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยแผนยุทธศาสตร์จะกำหนดทบทวนเมื่อครบรอบ ส่วนแผนปฏิบัติการประจำปีมีการทบทวนและกำหนดในช่วงเดือนกรกฎาคมของทุกปี โดยคณะดีมอบหมายให้รองคณะดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และสำนักงานคณะดีเป็นผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล

ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และประเทศชาติ สถานการณ์แวดล้อมปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลที่สะท้อนจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น นำมาใช้ประกอบในการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทำแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ทบทวน และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยมีคณบดีเป็นประธานที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพเป็นประธานโครงการและมีคณะกรรมการโครงการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์จากภาควิชา จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ อนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้ภาควิชา ฝ่าย และบุคลากรทุกระดับ

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับภารกิจ และบริบทปัจจุบัน วิสัยทัศน์ของคณะฯ คือ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองอย่างยั่งยืน” จึงมีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากล และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำนุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

ส่วนค่านิยมองค์กร คณะฯ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักยึดถือในการปฏิบัติของบุคลากรและองค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการดำเนินการเช่นเดียวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม ไปพร้อมๆกัน ทั้งนี้ผู้บริหารของคณะฯ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย ล้วนปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามค่านิยมองค์กรตามตารางที่ 1.1-1 และมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่นของคณะฯ ทุกปี

ในปี 2564 วันคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ครบรอบ 68 ปี มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร จำนวนทั้งหมด 31 รางวัล

ตารางที่ 1.1-1 การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร

ค่านิยม	การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Keeness เชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง	-ปฏิบัติตนและส่งเสริมให้บุคลากร และนักศึกษาดูแลสุขภาพเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี -นำองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมืองสอดแทรกลงในทุกพันธกิจ -กำหนดนโยบาย และสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองและเผยแพร่สู่สังคม	- บุคลากร และนักศึกษา เป็นผู้สนใจใฝ่รู้การดูแลสุขภาพคนเมือง	- จำนวนผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมเกี่ยวกับสุขภาพคนเมือง (อาจารย์) - บุคลากรและนักศึกษาดูแลสุขภาพตนเอง และเป็นแบบอย่างให้แก่คนทั่วไปได้
Altruism มีจิตสาธารณะ	- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ - มีจิตสาธารณะ - ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน “งานเรองานฉัน คืองานของเรา”	- บุคลากรมีจิตอาสา ร่วมช่วยเหลืองานส่วนรวมและกิจกรรมของสังคม	- กิจกรรมสาธารณะมีอาสาสมัครทุกครั้ง เช่น การร่วมฉีดวัคซีนให้กับประชาชน การให้การปรึกษาผู้ป่วยติดเชื่อโควิด-19
Responsibility มีความรับผิดชอบ	- มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน - รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และองค์กร - นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง พัฒนางาน	- บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีข้อร้องเรียน	- งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตรงเวลา

ค่านิยม	การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง ต่อค่านิยมองค์กร	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Ultimate goal มุ่งเน้นความสำเร็จ	- ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม - มุ่งมั่นในความสำเร็จขององค์กร	- บุคลากรมุ่งมั่นสู่วิสัยทัศน์ ด้วยความเข้าใจและร่วมมือ ร่วมใจไปในทิศทางเดียวกัน	- งานสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์
Nurture มีความเอื้ออาทร	- ดูแลช่วยเหลือผู้อื่น - ยินดีให้บริการ ไม่นิ่งดูตายใส่ใจ ในความรู้สึกของผู้อื่น	- บุคลากรดูแลช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคคลอื่นรอบข้าง	- เกิดความผูกพันในองค์กร

หลังจาก คกก.คณะฯ เห็นชอบและอนุมัติให้ใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมแล้ว คณะบดีถ่ายทอดสู่บุคลากรทุกระดับ โดยการพบประชาคม ผ่านประชุมโครงการต่างๆ การปฐมนิเทศการเปิดหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม หมุนเวียนพบผู้ปฏิบัติในภาควิชา/ฝ่าย โดยไม่มีหัวหน้าโดยตรงเข้าร่วม รวมทั้งสามารถเข้าพบเป็นรายบุคคลสื่อสารทางเอกสารผ่าน website line application ฯลฯ ตามตารางที่ 1.1-2

นอกจากนี้จะมีการเน้นย้ำในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการสัมมนาเครือข่าย ฯลฯ และจะมีการทบทวนกระบวนการดังกล่าวข้างต้น เพื่อวางแผนปรับปรุงในปีถัดไปทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในการประเมินโครงการ แต่ละโครงการจะมีการประเมินผลโครงการ และประเมินกระบวนการเมื่อสิ้นสุดโครงการโดยการถอดบทเรียนแล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงในการจัดโครงการครั้งถัดไป และมีการประเมินผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีโดยรองคณบดีแต่ละฝ่าย และรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอ คกก.ประจำคณะฯ เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการในปีถัดไป

ตารางที่ 1.1-2 การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง	ประเด็นการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
ผู้เรียน (หลักสูตร)							
1	ระดับปริญญาตรี (C1)	- ปฐมนิเทศนักศึกษา - website คณะฯ - คลิปวิดีโอสื่อสาร องค์กร - Line application - infographic ติดบริเวณคณะฯ - ผ่านจอ TV หน้าลิฟต์โดยสาร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่ - วันเปิดภาค การศึกษา - ตลอดปี	คณบดี และ รองคณบดี	นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	- นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร
2	ระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	- ปฐมนิเทศนักศึกษา - website คณะฯ - คลิปวิดีโอสื่อสาร องค์กร - Line application - infographic ติดบริเวณคณะฯ - ผ่านจอ TV หน้าลิฟต์โดยสาร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่ - วันเปิดภาค การศึกษา - ตลอดปี	คณบดี และ รองคณบดี	นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	- นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร
ลูกค้ำกลุ่มอื่น							
1	ผู้รับบริการวิชาการ (C3)	- ผู้บริหารพบ ผู้รับบริการวิชาการใน พิธีเปิด	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันเปิดโครงการ	คณบดี	ผู้รับบริการ วิชาการทุก	ผู้รับบริการ วิชาการทุก

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง	ประเด็นการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
		- website คณะฯ				คนได้รับการสื่อสาร	คนได้รับการสื่อสาร
2	ผู้ให้ทุนวิจัย (C4)	- เอกสารประกอบการขอทุน - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	- วันส่งเอกสารประกอบการขอทุน	ผู้ขอทุน	ผู้ให้ทุนได้รับการสื่อสาร	ผู้ให้ทุนได้รับการสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
1	กรุงเทพมหานคร (S1)	- การประชุมผู้บริหารร่วมกับกรุงเทพมหานคร - พิธีเปิดหลักสูตรที่เชิญผู้บริหารกรุงเทพมหานครเข้าร่วม - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	- วันที่ประชุม - วันเปิดโครงการ	คณบดี	ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้รับการสื่อสาร	ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้รับการสื่อสาร
2	แหล่งฝึกภาคสนาม/ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม (S2)	- โครงการสัมมนาเครือข่าย - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันเปิดโครงการ	คณบดี และรองคณบดี	แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิตได้รับการสื่อสาร	แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิตได้รับการสื่อสาร
ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต)							
1	บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า/กลุ่มที่จะเข้าเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา/Non-degree (Sup2)	- การประชุมร่วมกับสมาคมศิษย์เก่า - website คณะฯ - Line application	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันที่ประชุม	คณบดี และรองคณบดี	ศิษย์เก่าได้รับการสื่อสาร	ศิษย์เก่าได้รับการสื่อสาร
บุคลากร							
1	บุคลากรทุกคน	คณบดีพบประชาชน แจ้งเวียนแผนฯ แก่ทุกภาควิชาฯ และฝ่ายฯ Line application - คลิปวิดีโอสื่อสารองค์กร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- ทุกครั้งที่มีการประกาศใช้แผนฉบับใหม่ หรือปรับปรุง - ทุกครั้งในโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี - ทุกครั้งที่มีการประชุมหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดปี ทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนฉบับใหม่ หรือปรับปรุง - ตลอดปี - ตลอดปี	คณบดี เจ้าหน้าที่แผนฯ คณบดี และรองคณบดี คณบดี และรองคณบดี	บุคลากรทุกคนได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ	บุคลากรทุกคนได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ
2	คณะกรรมการประจำคณะฯ	เสนอแผนฯ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ	ตามกำหนดการประชุม	รองคณบดี	คณะกรรมการประจำคณะได้รับการสื่อสาร	- คณะกรรมการประจำคณะได้รับการสื่อสาร

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง	ประเด็นการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
		ประจำคณะฯ		คณะกรรมการประจำคณะฯ	ฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ	สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ - เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
3	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ	ทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนฉบับใหม่หรือปรับปรุง	ผู้บริหาร	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ - เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
		ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ เป็นระยะเพื่อทบทวนประเมินผล ปรับปรุง	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ	เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ	สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ - เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
4	บุคลากรในหน่วยงานย่อย	คณบดี และรองคณบดีฯ เวียนพบหน่วยงานย่อย	วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และเป้าประสงค์ พร้อมรับฟังปัญหาของหน่วยงาน	ตามกำหนดการประชุมประจำเดือนของแต่ละภาควิชาฯ และฝ่ายฯ	คณบดี และรองคณบดี	บุคลากรในหน่วยงานย่อยได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ	บุคลากรในหน่วยงานย่อยได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ

ในปีการศึกษา 2564 จากการดำเนินการข้างต้น มีการสร้างแบบประเมินเพิ่มเติมผลการประเมินพบว่า บุคลากรสนใจใฝ่ใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของคณะฯ ค่าเฉลี่ย 4.27 มีส่วนร่วมในพันธกิจ/กิจกรรมของคณะฯ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 4.24 ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของคณะฯ ค่าเฉลี่ย 4.48 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนค่านิยมองค์กรด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อ (R) มุ่งเน้นความสำเร็จ (U) และมีความเอื้ออาทร (N) ส่วนด้านเชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง และมีจิตสาธารณะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้บุคลากรและกลุ่มเป้าหมายรับรู้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขึ้นจากการกำหนดนิยามสุขภาพคนเมือง และกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้มีการกำหนดโครงการวิจัย และบริการวิชาการที่มุ่งเป้าได้ตรงจุด และเป็นทิศทางเดียวกันอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ได้ และเกิดการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้คณะฯ เป็นคณะพยาบาลชั้นนำที่มีชื่อเสียง มีนักเรียนสนใจมาเรียนจำนวนมากขึ้น เป็นคณะพยาบาลฯ ที่ผลิตบัณฑิตให้กับกรุงเทพมหานคร คือ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. และดูแลสุขภาพชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย คณะฯ จึงวางแผนว่าจะยังคงสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรแก่กลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในทุกโอกาสและหลากหลายช่องทางมากขึ้น รวมทั้งมีการประเมินผลติดตามเป็นระยะๆ เพื่อปรับกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

1.1ก.(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมาย กฏระเบียบของคณะฯ และมหาวิทยาลัย คณบดีได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมของมหาวิทยาลัย นวมินทราชินราช ประจำปี พ.ศ. 2559 และยังคงประพฤติตนโดยยึดหลักคุณธรรมจนปัจจุบัน คณบดีมีก้นั้นย้ำ

การทำงานที่ซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านการประชุมของบุคลากรทุกระดับอยู่เสมอและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในคณะฯ มีพฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

1) ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยเคร่งครัด ทั้งด้านวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

2) ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารแจ้งนโยบายที่มุ่งเน้นให้มีความโปร่งใส ไม่มีการเอื้อประโยชน์หรือเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ ผ่านการประชุมทั้งในการพบประชาคม ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ประชุมอาจารย์ และการพบปะภาควิชา/ฝ่าย นักศึกษา กิจกรรมปฐมนิเทศ รวมทั้งจัดช่องทางสื่อสารโดยตรงถึงคณบดีในชั้นความลับ เพื่อให้ข้อมูลหรือข้อเรียกร้องในเรื่องที่อาจจะมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายได้โดยตรง เช่น สายตรงคณบดี หรือให้เข้าพบเป็นการส่วนตัวได้

3) แต่งตั้ง คกก.จรรยาบรรณประจำคณะ คำสั่งคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ที่ 78/2563 เพื่อสื่อสารจรรยาบรรณของบุคลากรตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและทำหน้าที่วางระบบการยกย่องเชิดชูคนดี จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ โดยเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2557 ตัดประกาศและประชาสัมพันธ์เสียงตามสายให้บุคลากรทุกคนรับทราบเพื่อถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

4) ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมเพื่อให้มีความรู้ด้านกฎระเบียบต่างๆ เช่น การอบรมปฐมนิเทศอาจารย์และบุคลากรใหม่ การอบรมจรรยาบรรณด้านการวิจัยในมนุษย์ การอบรมระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอบรมกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้านพัสดุ เป็นต้น

5) จัดให้มีระบบการยกย่องเชิดชูคนดีโดยมอบรางวัลเพชรแห่งการุณย์แก่อาจารย์และบุคลากรในองค์กรในปีการศึกษา 2564 มีบุคลากรทุกระดับได้รับรางวัลทั้งสิ้นจำนวน 28 คน แบ่งเป็นรางวัลเพชรแห่งการุณย์จำนวน 14 คน ต้นกล้าแห่งการุณย์ 6 คน และขวัญใจนักศึกษา 8 คน

6) คณบดีบริหารงานโดยใช้วิธีกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี กำกับดูแลงานในรูปแบบของ คกก. ชุดต่างๆ โดยควบคุมและกำกับให้การปฏิบัติของบุคลากร และนักศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับสำคัญ รวมทั้งมีการกำหนดคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมาวางแผนปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปดำเนินการ ติดตามประเมินผลในวงรอบต่อไป เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7) กรณีมีข้อร้องเรียนหรือพบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องทางวินัย หรือจรรยาบรรณ คณะฯ ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง พิจารณาข้อร้องเรียนเพื่อสอบสวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแก้ไขตามข้อร้องเรียน ปฏิบัติตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นธรรม และแจ้งกลับทุกครั้ง โดยอาจชี้แจงเป็นรายบุคคล หรือในที่ประชุมตามความเหมาะสมของเรื่องที่ร้องเรียน และตามความต้องการของผู้ร้องเรียน

8) มีการประสานหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย และผู้ตรวจสอบภายนอกร่วมทำการตรวจสอบ ด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ เพื่อให้เกิดความถูกต้องโปร่งใส

1.1ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร

ผู้ในระดับสูงดำเนินการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั้งองค์กร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ โดยใช้การสื่อสารทั้งแบบทางเดียว และแบบสองทาง ในหลากหลายช่องทาง คือ website, official line และ Facebook ของคณะฯ นอกจากนี้ยังใช้ช่องทางสื่อสารผ่านทางการประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากรและนักศึกษาใหม่ การปัจฉิมนิเทศบัณฑิต การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง การประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในส่วนของนักศึกษาที่เป็นลูกค้าหลักได้ใช้สื่อสารผ่านทางการประชุมร่วมกับสโมสรนักศึกษา ชมรม การสื่อสารผ่านทาง official line, student voice ในส่วนของศิษย์เก่ามีกิจกรรมร่วมกันทั้งการประชุมในรูปแบบ คกก.การจัดประชุมวิชาการ และกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันขององค์กร และศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งสามารถเข้า website เพื่อค้นหาประวัติผลการศึกษา และสำเนาใบปริญญาบัตรได้ด้วยตนเอง ผ่าน website ของมหาวิทยาลัย ประเด็นหลักในการสื่อสาร นอกจากการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และรักษาไว้ซึ่งขวัญกำลังใจของบุคลากร

ในปี 2564 มีการกำหนดแนวทางในการประเมินความสำเร็จในการสื่อสาร เช่น ประเมินการรับรู้ เข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด ดังนี้

1. กำหนดหัวข้อสำคัญที่จะสื่อสาร เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ ฯลฯ
2. กำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติได้จริง เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุน นักศึกษา stakeholder
3. สื่อสารตามแนวทางที่กำหนด
4. ประเมินผลการรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ โดยมีแบบประเมินให้ผู้รับสารตอบ และแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ
5. วิเคราะห์ผลการประเมิน
6. นำมาวางแผนปรับปรุง และนำไปเป็นปัจจัยนำเข้าไปจัดทำแผนการดำเนินงานคณะฯ

จึงมีการสื่อสารเรื่องสำคัญ ดังตารางที่ 1.1-3

ตารางที่ 1.1-3 การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. คณาจารย์ 2. บุคลากร	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. การเพิ่มสวัสดิการจากสถานการณ์โควิด-19 เช่น - การประกันชีวิตจากการติดเชื้อโควิด-19 - การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ - มี Hospital และห้องพักเพื่อรองรับในกรณีเกิดการติดเชื้อโควิด-19 3. การปรับระบบการทำงานใหม่ตามสถานการณ์ 4. แผนกลยุทธ์ทิศทางการพัฒนาองค์กร	1. ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ 2. ประชุมคณาจารย์/บุคลากรฝ่ายต่างๆ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OD) 4. Application line 5. โทรศัพท์ส่วนตัว	- ตลอดปี - ตลอดปี	คณบดี/รองคณบดี สำนักงานคณบดี/ ฝ่ายต่างๆ	บุคลากรทุกคนรับรู้เรื่องที่ผู้บริหารต้องการสื่อสารภายในองค์กรอื่นจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน	- บุคลากรทุกคนรับรู้ เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรประเมินตนเองผ่านแบบประเมิน - บุคลากรทุกคนได้รับการทำประกันโควิด-19 และได้รับอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ - บุคลากร

กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	5. แผนปฏิบัติการ 6. นโยบายการศึกษา 7. การปรับระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร					เกิดรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.12
3. ผู้เรียน และ ลูกค้าหลักกลุ่ม อื่นๆ	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. แผนการศึกษาปีการศึกษา 2564 3. แนวปฏิบัติในการเรียนใน สถานการณ์โควิด-19	1. การประชุม 2. Application line 3. ผ่านทางอาจารย์ ประจำชั้น 4. ผ่านทางอาจารย์ ที่ปรึกษา 5. ผ่านทางอาจารย์ประจำ หลักสูตร 6. พบนักศึกษาโดยตรง ทุกครั้งรัฐที่มีการประกาศ นโยบายที่สำคัญและเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา 7. Infographic แนวปฏิบัติการจัดการเรียน การสอน 8. ป้ายประกาศ	- วันแรก ของการเปิด ภาคเรียน - ทุกครั้ง ที่มีข่าวสาร ใหม่ - ทุกเดือน	คณบดี/รองคณบดี	- รับรู้เรื่อง ที่ ผู้บริหารต้องการ สื่อสารและนำไป ปฏิบัติ	- นักศึกษา ทุกคนรับรู้ เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม องค์กร ประเมินตนเอง ผ่านแบบประเมิน - รับรู้ใน หลากหลาย ช่องทาง และ ให้ความร่วมมือ ในการจัด การเรียนการสอน
4. ผู้ใช้บัณฑิต 5. แหล่งฝึก ปฏิบัติฯ	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. นโยบายการศึกษา 3. นโยบายการ บริการวิชาการ	- หนังสือเวียนแจ้ง - การประชุมร่วมกัน เช่น การวางแผนการจัดการเรียน การสอน การประเมินบัณฑิต การประเมินแหล่งฝึก ฯลฯ ผ่านโครงการสัมมนาเครือข่าย และการประชุมอื่นๆ	- ทุกครั้งที่มี ข่าวสารใหม่ - ตามกำหนด การประชุม ไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี	คณบดี/รองคณบดี	ผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึก ปฏิบัติฯ รับรู้เรื่อง ที่ผู้บริหารต้อง การสื่อสาร อันจะนำไปสู่ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึก ปฏิบัติฯ รับรู้ ในหลากหลาย ช่องทาง และ ให้ความ ร่วมมือใน กิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ
6. นักเรียน ที่คาดว่าจะ จะเข้ามาศึกษา	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. นโยบายการศึกษา 3. คณะได้รับการรับรอง สถาบันฯ จากสภาการ พยาบาลสูงสุด 5 ปี 4. ผลการสอบความรู้เพื่อขึ้น ทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ 5. การดำเนินงานและความ มั่นคงทางอาชีพ 6. สวัสดิการ เช่น หอพัก การได้รับวัคซีน การจัดรถรับส่งขณะฝึกปฏิบัติ งาน ประกันชีวิตอุบัติเหตุ ทุนการศึกษา 7. การดูแลด้านสุขภาพ 8. มีเครือข่ายแหล่งฝึกมีความ พร้อมและมีมาตรฐาน	1. Open House 2. Road Show 3. Website คณะฯ 4. Application line 5. FaceBook 6. Instagram 7. Twitter 8. ป้ายประกาศดิจิทัล	- ปีละครั้ง - ปีละครั้ง - ตลอดเวลา - ทุกครั้งที่มี ข่าวสาร	- คณบดี/รอง คณบดี/หัวหน้า ฝ่ายบริการทาง การศึกษา	- ทราบผลการ ดำเนินงานที่ สำคัญที่สร้าง ชื่อเสียงให้กับ คณะ	- เกิดความ เชื่อมั่นในคณะ และสมัครเข้า ศึกษาในคณะ

กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
7. ศิษย์เก่า	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. ผลการดำเนินงานประจำปี ของคณะ 3. การบริการวิชาการ (upskill reskill) 4. กิจกรรมสัมพันธ์	1. Website คณะฯ 2. ประชุมสามัญประจำปี ศิษย์เก่าฯ 3. Application line 4. FaceBook	- ตลอดเวลา - ธันวาคมของทุกปี - ทุกเดือน - ทุกครั้งที่มีข่าวสารใหม่	- คณบดี/รองคณบดี	ทราบและเข้าใจแนวทางและผล การดำเนินงานของคณะ	- เกิดความผูกพันและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
8.- กรุงเทพมหานคร - โรงพยาบาลสังกัด สบพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สบอ. และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล	- รายงานผลการใช้งบประมาณ เพื่อดำเนินงานของคณะ - คุณภาพบัณฑิต/ผู้เข้าศึกษา อบรม - ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ - ความพร้อมในการจัดการ การศึกษา การบริการวิชาการ และการวิจัย	- สื่อสารอย่างเป็นทางการ โดย หนังสือราชการ - Website คณะฯ - การประชุมต่างๆ - Application line	- ตามกำหนดการ รายงานผล งบประมาณ ประจำปี - ทุกครั้งที่มี ข่าวสารใหม่ ที่เกี่ยวข้อง	- คณบดี/รองคณบดี	- ทราบและสนับสนุน งบประมาณ รวมทั้งส่ง บุคลากรมา พัฒนาสมรรถนะ ในการดูแล สุขภาพคนเมือง	- สนับสนุน งบประมาณ ตามที่เสนอขอ - จำนวน ผู้สำเร็จ การศึกษาที่ ปฏิบัติใน กทม. - จำนวน หลักสูตรที่มี บุคลากรเข้า ร่วมที่เข้า อบรม - จำนวน อาจารย์ พยาบาลเป็นที่ ปรึกษาด้าน การวิจัยให้กับ กทม.

นอกจากการสื่อสารสำคัญ และดำเนินการตามกระบวนการที่กล่าวข้างต้น ผู้บริหารยังมีการปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจและความเข้าใจในการมุ่งปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ โดยปฏิบัติตามพันธกิจและค่านิยมองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปสู่ วิสัยทัศน์ รับฟังเสียงบุคลากร และลูกค้าผ่านสายตรงคณบดี และช่องทางต่าง ๆ มีรางวัลบุคลากรและนักศึกษา ร่วมทั้งศิษย์เก่าดีเด่น ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจทั้งกับตัวบุคลากร และองค์กร อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนต่อไป อีกทั้งในปี 2564 เนื่องจากการคลี่คลายของสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค covid-19 คณะฯ จึงสามารถจัด กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กร เช่น การจัดงานวันคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลฯ ครบรอบ 68 ปี โดย จัดกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานมีทั้งบุคลากร ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน คณะฯ อื่น ๆ มหาวิทยาลัย และคู่ความร่วมมือ โดยมีกิจกรรมทางศาสนา การประชุมวิชาการ และการบริการวิชาการที่ มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยออกแบบกิจกรรมให้บุคลากรทุก คน รับรู้ เข้าใจ และร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรผ่านฐานกิจกรรมต่าง ๆ

1.1ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

1.1ค.(1) การสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

คณะบดีให้นโยบายและเน้นย้ำวิสัยทัศน์ ผ่านการประชุมของบุคลากรทุกระดับอยู่เสมอโดยมอบหมาย รองคณบดีแต่ละฝ่ายรับผิดชอบปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 มีการกำกับติดตาม โดยให้นำเสนอความคืบหน้าผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาสต่อ คกก. ประจำคณะฯ พร้อมรับข้อเสนอแนะไป ปรับปรุง ซึ่งการบรรลุผลของแผนปฏิบัติการประจำปีจะนำไปสู่การบรรลุแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (2564 – 2567)

ที่กำหนดไว้ มีการพิจารณากำหนดและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานมีการปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีผลลัพธ์โดดเด่นเหนือสถาบันอื่น ส่งผลให้คณะฯ เป็นสถาบันที่ได้รับการรับรองคุณภาพ สถาบันการศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาลสูงสุด 5 ปี ติดต่อกันตั้งแต่รับรองครั้งที่ 2 ถึงปัจจุบัน (ครั้งที่ 1 รับรอง 3 ปี ครั้งที่ 2-5 รับรอง 5 ปี) โดยครั้งที่ 6 รับรองตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 - 2567 ในปี พ.ศ. 2564 บัณฑิตระดับปริญญาตรีสามารถสอบความรู้ขั้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ผ่านทั้งหมด 8 วิชา ในการสอบในรอบ 1 ปี ร้อยละ 98.49 ความสำเร็จดังกล่าวผู้นำระดับสูงได้กำหนดความสำเร็จของสถาบันตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารแถลงนโยบายวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางดำเนินการให้ประชาคมทราบและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจทั้ง 4 ด้านในทุกคนเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมเรียนรู้กับบุคลากร จัดสรรทรัพยากรให้แต่ละพันธกิจบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 พันธกิจ โดยมีวิธีการ ขั้นตอน PDCA เรียนรู้จากผลการประเมินในปีก่อนหน้า นำมาวางแผนในปีต่อไป โดยมีคณะกรรมการประจำคณะฯ ระดมสมองพิจารณางานสำคัญของแต่ละพันธกิจ ตลอดจนการบริหารงานบุคลากร และงบประมาณ มาติจากที่ประชุม คกก. ได้รับการถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานโดยตรงผ่านหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ คณะฯ กำหนดสภาพแวดล้อมที่คิดว่าเอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสำเร็จในการทำงานในอนาคต โดยแบ่งเป็นด้านสถานที่และทรัพยากรสนับสนุน บุคคล และเวลา รายละเอียด ดังนี้

1. สถานที่ และทรัพยากรสนับสนุน

1.1 ความปลอดภัยทั้งในบริเวณอาคาร นอกอาคาร และโดยรอบคณะฯ ห้องดูแลนักศึกษาป่วยแยก เป็นสัดส่วนมีผู้รับผิดชอบดูแลที่ชัดเจน

1.2 ความสุขในการทำงาน ปรับปรุงสถานที่ภาควิชา สถานที่ทำงานของฝ่ายต่างๆ สะอาด สวยงาม ศูนย์อาหาร สถานที่พักผ่อนคลาย สวนหย่อม ต้นไม้ ห้องเพลินเรียนเพียรรู้ ระบบอากาศปลอดภัย ฯลฯ

1.3 สถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นสัดส่วน ห้องประชุม สอนกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย มีเพียงพอ มีห้องสอน onsite/online ห้องสมุดมีฐานข้อมูล electronic ห้องฝึกปฏิบัติ (LRC) ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. บุคคล

2.1 ประเมินอัตรากำลัง และขีดความสามารถ

2.2 วิเคราะห์อัตรากำลัง และขีดความสามารถ เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์

2.3 วางแผน HRM

2.4 ปฏิบัติตามแผน HRM

2.5 ประเมินผล

2.6 วิเคราะห์ผล และวางแผนปรับปรุง

3. เวลา

3.1 วิเคราะห์ภาระงานของสายวิชาการ สายสนับสนุน และกรอบอัตรากำลัง

3.2 กำหนดระบบงานหลักที่สำคัญ แล้วจัดทำระบบ lean เพื่อลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน แต่ยังคงมีประสิทธิผลผ่านระบบ TheDB

3.3 ประเมินผล

3.4 วิเคราะห์ผล และวางแผนปรับปรุง

1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ดังตารางที่ 1.1-4

ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ

พันธกิจ	วิธีการ	ผลลัพธ์
1. ด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมการแพร่ระบาดของโควิด-19 - ปรับแผนการเรียนการสอนตามสถานการณ์ - สนับสนุนด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ - ดูแลสุขภาพนักศึกษาและบุคลากรในระหว่างการเรียนการสอน - สนับสนุนอุปกรณ์ในการป้องกันการติดเชื้อแก่นักศึกษาและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามกรอบของหลักสูตร และสามารถบรรจุเข้าทำงานในโรงพยาบาลในสังกัด กทม. และวชิรพยาบาล
2. ด้านการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการทำวิจัยร่วมกับฝ่ายการพยาบาลในแหล่งฝึกเป็น Faculty Practice - สร้างแรงจูงใจในการให้เงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์ - ปรับปรุงขั้นตอนการขอ IRB สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น - บรรจุบุคลากรด้านการวิจัยที่มีคุณสมบัติตรงตำแหน่งและครบทุกตำแหน่ง - จัดหาสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย เช่น SPSS ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นบริการช่วยเหลือสืบค้น - จัดอบรมให้ความรู้การทำวิจัย เช่น การเขียนบทความทางวิชาการและวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ เทคนิคการเขียนหนังสือและตำราจากงานวิจัย ฯลฯ - สนับสนุนเวลา และค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้ด้านการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติเพิ่มขึ้น
3. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ฟังเสียงลูกค้า (VOC) ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรพยาบาลระยะสั้นและหลักสูตรเฉพาะทางต่าง ๆ ตามความต้องการของลูกค้าโดยความร่วมมือระหว่างส่วนงาน คือ คณะฯ กับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เพื่อตอบสนองการพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากล และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพันธกิจหนึ่งของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สำเร็จการอบรมสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ และขอให้จัดอบรมในรุ่นต่อไป โดยมีการประสานช่องทางตรงมาทางคณบดี ทั้งจากคณบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สนพ. สนอ. และหน่วยงานภายนอก เช่น วิทยาลัยพยาบาลตำรวจที่ชื่นชม ผู้สำเร็จการอบรมและขอส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง

การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารระดับสูงได้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงพิจารณากำหนดสภาพแวดล้อมขององค์กรที่คาดว่าจะเอื้อต่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และมุ่งสู่เป้าหมายให้ชัดเจน

2. ประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร สมรรถนะหลักขององค์กร จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งความเสี่ยงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ การทำงาน ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ต้องการปรับเปลี่ยน โดยผู้บริหารระดับสูง และทีมผู้บริหาร ร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เชิงรุกในการดำเนินการ กำหนดกระบวนการ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์วางแผนการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4. การจัดทำแผนแม่บทเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ต้องการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้

ในปี 2564 คณะผู้บริหารได้ดำเนินการตามแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมน่าพักอาศัย และเป็นสถานศึกษาที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย คือ (1) แผนระยะสั้นเน้นการสร้างพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ ได้ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน ปรับปรุงภาควิชาฯ การติดตั้ง wifi ให้ครอบคลุมทุกบริเวณ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในคณะฯ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์ ซึ่งมีผู้รับผิดชอบดูแลประจำ รวมทั้งสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้การปฏิบัติพยาบาล แบ่งเบาภาระงานอาจารย์ ส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันในการสร้าง scenario เพื่อให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (2) แผนระยะยาว คือ วางแผนการของงบประมาณและออกแบบสร้างอาคารหอพักนักศึกษา 13 ชั้น รวมคาดฟ้า และอาคารจอดรถ 5 ชั้น รวมงบประมาณทั้งสิ้น 970 ล้านบาท เพื่อทดแทนอาคาร 2 และ 3 ซึ่งมีความทรุดโทรมด้วยอายุ 55 ปี เพื่อลดความแออัดของหอพักนักศึกษาทั้ง 4 ชั้นปี เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของนักศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติงบประมาณปี 2566 นอกจากนี้ยังดำเนินการดูแลสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น โดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ดูแลเป็นประจำทั้งชั้นทุกอาคาร รวมถึงบริเวณโดยรอบ ในด้านความปลอดภัยได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชม. และดำเนินการของงบประมาณเพื่อปรับปรุงและติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูง และคณะผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อตกลงปฏิบัติงานทั้งในระดับคณะฯ ภาควิชาฯ ฝ่ายและระดับรายบุคคล โดยนำเกณฑ์คุณภาพต่าง ๆ ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน (สป.อว.) เกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการกำกับ และประเมินคุณภาพ

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้นำระดับสูง และคณะผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ภายใต้ค่านิยมองค์กร KARUN ที่ฝังลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคคลแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันอย่างมีพรหมวิหาร 4 เพื่อให้บุคลากร นักศึกษา และลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ ได้รับประสบการณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ลูกค้ำมีความผูกพันกับสถาบัน จึงดำเนินการให้เกิดความสำเร็จ ดังตารางที่ 1.1-5

ตารางที่ 1.1-5 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
- สื่อสาร ค่านิยมองค์กร	- คณบดีพบประชาคมแกลง นโยบายค่านิยมองค์กร แผน ยุทธศาสตร์ฯ และ บรรยายใน โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี - คณบดี และรองคณบดีฯ พบนักศึกษา และลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ ในวันปฐมนิเทศ วันเปิดภาค การศึกษา และกิจกรรมต่างๆ - สื่อสารผ่าน line group ทั้ง ข้อความ และ infographic เพื่อให้ น่าสนใจอ่านง่าย - เปิดคลิปวิดีโอ (หน้าลิฟต์และใน ศูนย์อาหาร) ระหว่างวัน - กำหนด template powerpoint ที่ ผู้บริหาร/อาจารย์ใช้ในการ บรรยาย/ประชุม/การสอนให้บรรจุ ข้อความวิสัยทัศน์ลงไปได้	- บุคลากรทุกคน - นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ - บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ - บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ	- ต้นปี งบประมาณ - ตามวันที่ กำหนด - ตลอดปี - ตลอดปี - ตลอดปี	- คณบดี - คณบดี และ รองคณบดีฯ - รองคณบดีฯ และ คณะกรรมการ ที่รับผิดชอบ - รองคณบดีฯ และ คณะกรรมการ ที่รับผิดชอบ - ผู้บริหาร/ อาจารย์	- บุคลากร ทุกคนได้รับ การสื่อสาร และเกิดแรง จูงใจในการ พัฒนาคณะฯ ไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน - รองคณบดีฯ และ คณะกรรมการ ที่รับผิดชอบ - รองคณบดีฯ และ คณะกรรมการ ที่รับผิดชอบ - ผู้บริหาร/ อาจารย์ - อาจารย์ นักศึกษา และศึกษา เก่าเกิด ความยึดมั่น ผูกพันใน องค์กร ร่วมเมื่อร่วม ใจในการ ปฏิบัติงาน และอยู่ ร่วมกันด้วย ความ สามัคคี	บุคลากร ทุกคนได้ รับการ สื่อสาร และทุกครั้ง ที่คณะขอ ความร่วมมือ จะมี จิตอาสา ร่วม กิจกรรม ของคณะฯ
- บูรณาการ ค่านิยม องค์กรในการ ดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ จนเป็น วัฒนธรรม องค์กรในการ ทำงาน	- สร้างความผูกพันผ่านระบบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดูแลผู้เรียน ตั้งแต่ปีที่ 1-4 โดยอาจารย์ที่ ปรึกษาดูแลนักศึกษา 10-14 คน และผ่านระบบอาจารย์ประจำ ชั้นในการดูแล - มีกิจกรรมนักศึกษาที่สร้างเสริม ความผูกพันกับองค์กรและวิชาชีพ - เมื่อสำเร็จการศึกษาบัณฑิต ทุกคนเข้าสู่การเป็นสมาชิกสมาคม ศิษย์เก่าซึ่งเอื้อสิทธิประโยชน์ต่อ สมาชิก - มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่าง คณะฯ และศิษย์เก่าอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานมุทิตาจิต วันสงกรานต์ สถาปนาคณะฯ การให้ ทุนการศึกษา ทุนสนับสนุนกิจการ ของคณะฯ ประชุมวิชาการต่าง ๆ ฯลฯ เพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพัน	- อาจารย์และ นักศึกษา - อาจารย์และ นักศึกษา - อาจารย์ นักศึกษาและ บัณฑิตทุกคน - บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ศิษย์เก่า	- ตลอดปี - ตลอดปี - วันสำเร็จ การศึกษา	- รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษาและ อาจารย์	- อาจารย์ นักศึกษา และศึกษา เก่าเกิด ความยึดมั่น ผูกพันใน องค์กร ร่วมเมื่อร่วม ใจในการ ปฏิบัติงาน และอยู่ ร่วมกันด้วย ความ สามัคคี	- อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์ เก่ามี ความยึด มั่นผูกพัน ในองค์กร โดยมี คะแนน เฉลี่ย ความ ผูกพันใน องค์กร ของ บุคลากร นักศึกษา และศิษย์ เก่าเท่ากับ 4.12, 3.98, 4.56

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	<p>และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่า</p> <p>- มีโครงการสัมมนาเครือข่ายกับ ฝ่ายบริการระหว่างคณะฯ และ แหล่งฝึกซึ่งมีศิษย์เก่าประจำอยู่ทุก โรงพยาบาลสังกัด กทม. และศูนย์บริการ สาธารณสุข</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วม และผูกพันกับองค์กร อย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมใน 2 ลักษณะ ทั้ง 1) การทำงานร่วมกัน ตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน ช่วยเหลือกันการทำงานร่วมกัน ในรูปกรรมการ ซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายวิชาการ และฝ่าย สนับสนุน และ 2) กิจกรรม นอกเหนือจากงานประจำ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เช่น 5 ส. กิจกรรมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การดูแลสมาชิก ในครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตในรูปของฌาปนกิจ สงเคราะห์ หรือเป็นสมาชิก สวัสดิการครู ซึ่งดูแลสมาชิก ตั้งแต่การแสดงความยินดี เมื่อคลอดบุตร รับปริญญา เกษียณอายุการทำงาน เจ็บป่วย เสียชีวิต เป็นต้น</p> <p>- ประเมินผลจากความพึงพอใจ และความยึดมั่นผูกพัน แล้วนำผล มาปรับปรุงการดำเนินการให้ได้ ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- ผู้ใช้บัณฑิตจาก โรงพยาบาลสังกัด กทม. และ ศูนย์บริการ สาธารณสุข</p> <p>- บุคลากรทุกคน</p> <p>- บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ศิษย์เก่า</p>	<p>- หลังสิ้นสุด ปีการศึกษา</p> <p>- ตลอดปี</p> <p>- ปลายปี</p>	<p>- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ</p> <p>- รองคณบดีฯ</p>		- ไม่มี ข้อ ร้องเรียน

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน พบว่าเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องร่วมมือร่วมใจ เช่น ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรของคณะฯ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน อาสาสมัครด้วยความเต็มใจอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สนาม hospital การฉีดวัคซีน การอยู่เวรรับโทรศัพท์ให้คำปรึกษา ฯลฯ ซึ่งแสดงถึงความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เป็นความภาคภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมจิตอาสาในนามคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และไม่พบว่ามีข้อร้องเรียน ใดๆก็ตามคณะฯ ยังคงดำเนินการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามนี้ต่อไป และดูแลบุคลากรทุกคนให้ปลอดภัยจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตามแนวปฏิบัติที่มาตรฐานกำหนด ป้องกัน และลดความเสี่ยง และมีความเอื้ออาทร ดูแลกันดูจกันคนในครอบครัว

3) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนวัตกรรมและการเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และมีความคล่องตัว

3.1) การจัดการศึกษา จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้คณะปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยควบคุมคุณภาพของบัณฑิตในด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีการสอบวัดความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาลก่อนสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2564 นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาและคณะส่งมอบบัณฑิตให้กับกรุงเทพมหานครได้ตามกำหนดเวลา เพื่อตอบสนองต่อการลงทุนของกรุงเทพมหานครที่ได้สนับสนุนงบประมาณในการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้แก่คณะฯ มากกว่า 68 ปี อีกทั้งการจัดการศึกษายังได้บูรณาการความรู้และทักษะในการสร้างนวัตกรรมเข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาทางการพยาบาลโดยการประยุกต์ของใช้ใกล้ตัวมาเป็นอุปกรณ์ในการเรียนรู้

3.2) ส่งเสริมการวิจัย คณะฯ มีการส่งเสริมการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ 1) การวิจัยที่มีการบูรณาการระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถด้านการระเบียบวิธีการวิจัยกับพยาบาลโรงพยาบาลวชิรพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งความร่วมมือในลักษณะนี้นำไปสู่การปรับระเบียบการขอตำแหน่งความเชี่ยวชาญของพยาบาลวชิรพยาบาลและการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ให้ใช้ผลงานตีพิมพ์งานวิจัยดังกล่าวได้ในสัดส่วน 50:50 ตั้งแต่ปี 2563 และในปีการศึกษา 2564 มีการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลร่วมกับวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง วชิรพยาบาล เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกหน่วยงานสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมมากขึ้น ทั้งนี้เกณฑ์การขอเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์มีการปรับปรุงโดยมีการปรับสัดส่วนให้เอื้อต่อการทำวิจัยร่วมกันของนักวิจัย ส่งผลให้อาจารย์มีความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกับพยาบาลในสังกัด กทม.และ สนอ.มากขึ้น นอกจากนี้คณะยังให้ความร่วมมือเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยให้กับพยาบาลสังกัด กทม. อีกด้วย 2) มีฝ่ายส่งเสริมการวิจัยสนับสนุนและส่งเสริมการจัดหาช่องทางขอรับทุนการวิจัยจากสถาบันภายนอก และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันภายนอกมาให้แนวทางการขอรับทุนต่าง ๆ ในระดับประเทศ 3) มีค่าตอบแทนพิเศษการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อเป็นแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยในระดับนานาชาติ จากการสร้างสภาพแวดล้อมดังกล่าว ในปีการศึกษา 2564 พบว่าอาจารย์มีการทำงานวิจัยมากขึ้นและมีการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ จำนวน 4 เรื่อง ซึ่งมากกว่าปีการศึกษา 2563

4) ด้านการส่งเสริมการเป็นผู้นำและการสืบทอดตำแหน่งงาน ผู้นำระดับสูงมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากร ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าภาควิชา เตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้บริหารในระดับสูงขึ้น โดยวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน เข้าร่วมอบรม สัมมนา ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักสูตรผู้บริหาร ด้วยการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณรองรับ ในแต่ละปีกำหนดให้ระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี วางแผนให้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรผู้นำเมือง และผู้บริหารมหานคร ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ส่วนหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายฯ หรือรองหัวหน้าภาควิชาเข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารของ สนพ. กทม. และของมหาวิทยาลัยการเข้าอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทุกหลักสูตรนอกจากเพื่อให้รู้เข้าใจหลักการบริหารมาใช้ในการงานแล้วยังเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างองค์กร ซึ่งผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำมีความจำเป็นต้องมี นอกเหนือจากการสนับสนุนให้มีความรู้การบริหารงานผ่านการอบรมแล้ว คณะฯ ดำเนินการส่งเสริมการเป็นผู้นำในลักษณะการเรียนรู้จากพี่สู่น้อง ผ่านการมอบหมายงานบริหารให้ช่วยหัวหน้าภาควิชาฯ หัวหน้าฝ่ายเพื่อสร้างความคุ้นเคยสร้างเสริมประสบการณ์และสืบทอดตำแหน่งผู้นำในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ผู้นำระดับสูงจะ

ประเมินแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะเพื่อปรับให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ให้มากที่สุด ในปีการศึกษา 2564 พบว่าการเตรียมผู้บริหารมีปัจจัยสำคัญที่เป็นปัญหาคือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร แต่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จก่อนหมดสัญญาจึงไม่พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ผู้นำระดับสูง คณะผู้บริหารจึงมีการเขียนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และปรับแผนระยะสั้น กำหนดเป้าหมายเร่งให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยประกอบการขอตำแหน่งวิชาการโดยดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดยเร็ว

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารจึงถูกเลื่อนออกไป อย่างไรก็ตามมีบางหลักสูตรที่ยังคงดำเนินอยู่ โดยปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบ online คณะฯ ก็ยังคงสนับสนุน และมอบหมายงานให้กับผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา เพื่อสามารถสืบทอดงานต่อไป สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแต่ยังมีตำแหน่งวิชาการ ปีนี้มีความคืบหน้าโดยมีอาจารย์ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน และอยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งวิชาการไปที่มหาวิทยาลัยแล้ว จำนวน 10 คน

1.1ค.(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังที่ทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ดังตารางที่ 1.1-6

ตารางที่ 1.1-6 ขั้นตอนการดำเนินการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญ	1. ผู้นำระดับสูง และคณะผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มา กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ	ต้นปีงบประมาณ	คณบดี และรองคณบดีฯ
2. จัดทำแผนพัฒนาคณะฯ และนำแผนฯ ไปใช้	2. ทบทวน ผลการปฏิบัติงาน และนำผลการทบทวน ดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ที่มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสม	- ต้นปีงบประมาณ	คณบดี รองคณบดีฯ และคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
3. วางแผนอัตรากำลังคน ทรัพยากร และงบประมาณ ตามแผน	3. พิจารณาอัตรากำลังคน ทรัพยากร และงบประมาณ ให้เพียงพอเพื่อบรรลุตามแผนที่กำหนด โดยอาจมีการจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานการจัดสรร ทรัพยากรเพิ่มเติม และการบริหารงบประมาณ	- ต้นปีงบประมาณ	
4. กำหนดผู้รับผิดชอบ	4. คณบดีกำหนดผู้รับผิดชอบตามลำดับลงไป คือ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาค/หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าโครงการ/กิจกรรม โดยเป็นไปตามข้อตกลง ปฏิบัติงาน	- ต้นปีงบประมาณ	
5. กำหนดระบบการกำกับ ติดตาม	5. กำหนดให้มีระบบการกำกับติดตามในการประชุม ของคณะกรรมการแต่ละชุด และในทุกไตรมาส	- ทุกเดือน/ ทุกไตรมาส	
6. ประเมินผล และนำผลการประเมินไปปรับปรุง	6. มีการประเมินผล รับฟังเสียงสะท้อนจากลูกค้า แล้วนำมาทบทวนปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัด และการดำเนินการต่อไป	- ทุกไตรมาส - ปลายปี งบประมาณ	

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
7. กำหนดระบบประเมินคุณภาพ	7. มีการตรวจประกันคุณภาพภายในทั้งในระดับหลักสูตร และระดับคณะฯ ทุกปี และมีการตรวจรับรองสถาบันตามวงรอบที่สภาวิชาชีพกำหนด	- ตามวงรอบการตรวจประเมิน	

คณะฯ ตั้งเป้าหมายผลการดำเนินการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการประจำปี ร้อยละ 100 จากการดำเนินการข้างต้น ผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งพบว่าบรรลุตามแผนฯ ร้อยละ 79.60 คณะฯ จึงวิเคราะห์ถึงสาเหตุการไม่บรรลุผลการดำเนินงานตามที่คาดหวัง พบว่า มีหลายโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้บางโครงการต้องยกเลิก บางโครงการต้องเลื่อนกำหนดเวลาออกไป ทั้งนี้มีการรายงานผลปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และมหาวิทยาลัยทุกเดือนและทุกไตรมาส และรับข้อเสนอแนะมาแก้ไข ปรับปรุงต่อไป ในกรณีต้องแก้ไขเร่งด่วน คณะฯ จะดำเนินการทันที เช่น การจ้างบุคคลช่วยปฏิบัติงานภายนอกในงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และงานที่ต้องเร่งดำเนินการ หรือการจัดซื้อทรัพยากรที่จำเป็นเร่งด่วนด้วยเงินนอกงบประมาณ ได้แก่ เงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ หรือเงินมูลนิธิ เป็นต้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2ก. การกำกับดูแลองค์กร

1.2ก.(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการของอธิการบดี รองอธิการบดี และคณะบดี คณบดีจะต้องนำเสนอวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนพัฒนาคณะฯ ต่อสภามหาวิทยาลัยและนำมาจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ซึ่งจะถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณบดี โดยอธิการบดีจะทำหน้าที่ในการกำกับและประเมินในส่วนการกำกับดูแลภายในคณะฯ คณบดีและคณะผู้บริหารจะทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ กำกับดูแลการดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารงาน คณบดีรับผิดชอบผลการดำเนินงานของคณะฯ รองคณบดีฯ 4 คน และผู้ช่วยคณบดี 3 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจ/กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องมีการถ่ายทอดพันธกิจตามลำดับขั้นสู่ภาควิชาฯ ฝ่ายต่าง ๆ ผ่านทางระบบ KPI (PA แต่ละส่วนงาน) ทั้งนี้คณบดีได้นำนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยระเบียบข้อบังคับของสภาวิชาชีพและองค์กรที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องการกำกับดูแลองค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการกำกับดูแลที่ดี โดยมี คกก.ประจำคณะฯ มีอิสระในการทบทวน ตรวจสอบ รวมทั้งการประเมินผล การตรวจติดตามผลการดำเนินการของคณะฯ และผู้นำระดับสูง อันจะนำมาสู่การปรับปรุงการทำงานของผู้นำและระบบการนำองค์กร นอกจากนี้ยังมี คกก.หลักตามพันธกิจเพื่อช่วยวางแผนดำเนินการกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งมีการประเมินผลปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น มีการกระจายอำนาจในการกำกับติดตาม ตรวจสอบทั้งจากภายในและองค์กรภายนอก และคณบดีมอบหมายให้งานแผนฯ และงานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเสนอต่อ คกก.คณะฯ มีการติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพทุกไตรมาส เพื่อรายงานต่อมหาวิทยาลัยฯ ต่อไป ดังตารางที่ 1.2-1

ตารางที่ 1.2-1 การกำกับติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ด้าน	การกำกับติดตาม	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ความ รับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงานคณะฯ ต่อมหาวิทยาลัยในการประชุมคณะก รรมการบริหารมหาวิทยาลัย	- ทุกเดือน	- คณบดี	- ผลการปฏิบัติงานคณะฯ เป็นไปตามแผนพัฒนาของคณะฯ และมหาวิทยาลัย	- ผลการปฏิบัติงาน คณะฯ เป็นไปตามแผน พัฒนาของคณะฯ และมหาวิทยาลัย
2. ความ รับผิดชอบต่อกล ยุทธ์ในแผน ปฏิบัติการ	1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2. ถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายสู่ การปฏิบัติโดยมีการมอบหมาย และ กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน 3. จัดทำระบบการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล ด้วยการใช้นวัตกรรม เพื่อการตัดสินใจ	- ต้นปี งบประมาณ - ตลอดปี	- คณบดี/ รองคณบดี - รองคณบดีที่ รับผิดชอบ	- มีการกำกับติดตาม และประเมินผลความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ - ป้องกัน และลดความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น - ปฏิบัติได้ตามแผนฯ	- ส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ตามแผน มีบางโครงการปรับเปลี่ยนจาก onsite เป็น online เนื่องจาก สถานการณ์ covid-19 และ บางโครงการต้องยกเลิก เช่น กีฬาสถาบัน การแลกเปลี่ยน นักศึกษากับต่างประเทศ
3. ความ รับผิดชอบ ด้านการเงิน	1. จัดทำแผนงบประมาณประจำปี ผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของ มหาวิทยาลัย 2. ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณ ผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของ มหาวิทยาลัย 3. มีการกำกับดูแลการใช้จ่ายเงิน ตามระเบียบข้อบังคับจากองค์กรภาย นอก	- ต้นปี งบประมาณ - ตลอดปี - ตลอดปี - ทุกปี	- คณบดี/ รองคณบดี	- คณะฯ สามารถจัดทำแผน งบประมาณผ่านระบบ MIS ด้าน การเงินของมหาวิทยาลัยและใช้ จ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับ	- คณะฯ สามารถจัดทำแผน งบประมาณผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของมหาวิทยาลัย และใช้จ่ายเงินตามระเบียบ ข้อบังคับ
4. ความ โปร่งใส ในการ ดำเนินการ	1. ดำเนินการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล 10 ประการ 2. มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบ กลั่นกรองตามลำดับขั้นก่อนเสนอ ผู้บริหารเห็นชอบ 3. มีช่องทางและระบบจัดการในการ รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์	- ตลอดปี	- คณบดี/รอง คณบดี/ หัวหน้าภาค/ หัวหน้าฝ่าย	ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เรื่องการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล 10 ประการ	- ผลการประเมินธรรมาภิบาล 10 ประการ อยู่ในระดับมาก - ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เรื่องการบริหารงานฯ
5. การแต่งตั้ง คณะกรรมการ ประจำคณะฯ	คณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ จากการสรรหาและการเลือกตั้งเพื่อ รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะ	- เป็นไปตาม วาระ	- คณะ กรรมการ ประจำคณะฯ	คณะกรรมการประจำคณะฯ ดำเนินการกำกับดูแลการบริหาร งาน และการปฏิบัติงานของ คณะฯ ได้โดยไม่เกิดปัญหาการร้องเรียน	ไม่มีข้อร้องเรียนการดำเนิน การของคณะกรรมการประจำ คณะฯ
6. การ ตรวจสอบ ภายในและ ภายนอกที่เป็น อิสระและมี ประสิทธิผล	1. การตรวจสอบภายใน - ด้านการศึกษา การประเมิน คุณภาพระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ สป.อว. - ด้านการเงิน ตรวจสอบโดยฝ่าย คลังของมหาวิทยาลัย 2. การตรวจสอบนอก - ด้านการเงิน ตรวจสอบโดย บริษัทเอกชนที่ได้รับการรับรอง มาตรฐาน	- ทุกปี การศึกษา - ทุกปี งบประมาณ - ทุกปี งบประมาณ	- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ - รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ และประกัน คุณภาพ - รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ และประกัน คุณภาพ	- ผลการดำเนินงานคุณภาพ การศึกษายอยู่ในระดับดีมาก - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ	- ผลการดำเนินงานคุณภาพ การศึกษายอยู่ในระดับดีมากทั้ง หลักสูตรปริญญาตรี และ ปริญญาโท - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ

ด้าน	การกำกับติดตาม	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
7. การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การผลิตบัณฑิต มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามกรอบเวลา และได้เข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครตามที่กำหนด	- ประชุมคณะกรรมการตามวาระทุกเดือน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	- ผู้เรียนแต่ละชั้นปีบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามกรอบเวลาที่กำหนด	- ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามกรอบเวลา - รพ.วชิรพยาบาล รพ.สังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. บรรจุบัณฑิตได้ตามเวลา
8. การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูง	เตรียมผู้บริหารระดับรองให้มีความพร้อมและประสบการณ์พร้อมเข้ารับการสรรหาให้เป็นคณบดี	- ตลอดปี	- คณบดี	- ผู้บริหารระดับรองมีความพร้อมและประสบการณ์การเป็นผู้นำพร้อมเข้ารับการสรรหาเป็นคณบดี	- จำนวนผู้บริหารระดับรองที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เป็นผู้นำพร้อมเข้ารับการสรรหาเป็นคณบดี

ทั้งนี้คณะฯ มีกระบวนการในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กทม. และชุมชน ดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. ผู้บริหารระดับสูงแจ้งนโยบายโดยกำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุน นักศึกษา stakeholder
3. มีช่องทางหลากหลายช่องทางที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะ/ร้องเรียนได้ เช่น เข้าพบได้เป็นการส่วนตัว เข้าช่องทางสายตรงคณบดี กล่องรับข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน
4. ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน ปฏิบัติตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นธรรมและแจ้งกลับทุกครั้ง โดยอาจชี้แจงเป็นรายบุคคล หรือในที่ประชุมตามความเหมาะสมของเรื่องที่เสนอแนะ/ร้องเรียน และตามความต้องการของผู้เสนอแนะ/ร้องเรียน
5. ประเมินผลวิธี/กระบวนการ ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน
6. วิเคราะห์ผลการประเมิน
7. นำมาวางแผนปรับปรุง

ในปีการศึกษา 2564 มีการประเมินเพิ่มเติม คือ ประเมินความพึงพอใจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยคู่ความร่วมมือ ผลการประเมินพบว่าอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์คือ ไม่มีกรณีที่ต้องแต่งตั้ง คกก.สอบสวนวินัยร้ายแรง และ คกก. สอบข้อเท็จจริงแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม คณะฯ มีการกำหนดบทลงโทษตามข้อบังคับและหากเกิดเหตุการณ์ไม่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลคณะฯ จะนำมาทบทวน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ รวมทั้งป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นได้และมอบหมายให้ฝ่ายที่รับผิดชอบนำไปดำเนินการ ทั้งนี้ คณะฯ ยังคงดำเนินการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สื่อสารหลากหลายช่องทางและเพิ่มความถี่ แล้วนำประเด็นปัญหา และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม

1.2ก.(2) การประเมินผลการดำเนินการ

คณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะฯ โดยใช้ระบบ KPI (PA กับอธิการบดี) เป็นแนวทางในการกำหนด และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบรวบรวมเสนอต่อมหาวิทยาลัย เมื่อมหาวิทยาลัยเห็นชอบจึงดำเนินการตามที่เห็นชอบ การประเมินการปฏิบัติงาน มีแนวทางการประเมินผล ดังนี้

1) **ระดับคณบดี** แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งคณบดีรายงานผลการปฏิบัติงานให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) **ผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี** คณบดีเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) **หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย** รองคณบดีที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1.2-2

ตารางที่ 1.2-2 แนวทางการประเมินผู้บริหารคณะฯ

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	แนวทางการประเมิน	ความถี่	การนำผลการประเมินไปใช้
คณบดี	อธิการบดี	- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และงานตามแผนปฏิบัติการฯ - ทบทวนข้อตกลงที่ไม่บรรลุ พร้อมหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2 ครั้ง/ปี	1. การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารคณะฯ ที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย
รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี	คณบดี	- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ทบทวนข้อตกลงที่ไม่บรรลุ พร้อมหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2 ครั้ง/ปี	1. การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารคณะฯ
หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสำนักงาน/ หัวหน้าฝ่าย	รองคณบดี ที่เกี่ยวข้อง	- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง การปฏิบัติงาน - ทบทวนข้อตกลงที่ไม่บรรลุ พร้อมหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2 ครั้ง/ปี	1. การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารคณะฯ

ผลการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และผลงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของคณะฯ โดยอธิการบดีอยู่ในระดับดีเด่น ค่าเฉลี่ยจากการประเมิน 2 วงรอบ เท่ากับ 95.00% ส่วนการประเมินคุณลักษณะด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยบุคลากรทุกระดับ พบว่า ในภาพรวมของคณะฯ มีค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาผลการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.74 คือ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.16 คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (มหาวิทยาลัยจะประเมินไตรมาสที่ 4) ดังนั้นแนวทางการปรับปรุงแก้ไข คือ ควรมีการสื่อสารในองค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงบประมาณให้บุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึงและแจ้งให้ทราบทั่วกันว่าพร้อมตรวจสอบได้ตลอดเวลาทั้งจากการตรวจสอบภายใน และภายนอกโดยเฉพาะในเรื่องการประเมินผลปฏิบัติงานรายบุคคลอย่างเป็นธรรม ตามภาระงานที่ปฏิบัติจริงนอกจากนี้ยังนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการการนำองค์กรนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

1.2ข.(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

ผู้บริหารระดับสูง ได้ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ในการประพฤติปฏิบัติและมีที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจในการพิจารณาตัดสินใจประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเพื่อให้เชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และตามระเบียบ คณบดีมีวิธีการโดยเน้นย้ำนโยบายให้บุคลากรทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามระเบียบ และคำนึงถึงมาตรฐานหลักสูตรในทุกครั้งที่มีโอกาสในการประชุม คกก.ต่าง ๆ ตลอดปี ดำเนินการให้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้ใน Intranet สื่อสารผ่านการประชุมทุกระดับ มีการแต่งตั้ง คกก.จรรยาบรรณ มีการออกเสียงตามสายเกี่ยวกับข้อกำหนดตามจรรยาบรรณ หากบุคลากรที่มีความประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และตามระเบียบ มีคุณลักษณะของคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมเด่นชัดเป็นที่ยอมรับของ

บุคลากรในองค์กร จะได้รับการยกย่อง ชมเชย หากฝ่าฝืนจะได้รับการลงโทษตามระเบียบโดยผ่าน คกก.สอบข้อเท็จจริง และ คกก.สอบสวนแล้วแต่กรณี ในการดำรงตำแหน่งของคณบดี 3 ปีที่ผ่านมา ไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการทุจริต หรือการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ โดยในการปฏิบัติงานจะดำเนินการอย่างรอบคอบในทุกขั้นตอน คำนึงถึงความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

นอกจากนี้คณะฯ ยังคำนึงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานหลักสูตรของสภาวิชาชีพ และ อว. โดยมีการนำเสนอหลักสูตรและการดำเนินการบริหารหลักสูตรแก่ คกก.บริหารหลักสูตร คกก.ประจำคณะฯ คกก.สภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพในวาระต่าง ๆ และในทุก ๆ ปี คณะฯ จะได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สป.อว.) เป็นประจำทุกปี ผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้คณะฯ เป็นสถาบันที่ได้รับการรับรองคุณภาพสถาบันการศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาลสูงสุด 5 ปี ติดต่อกันตั้งแต่รับรองครั้งที่ 2 ถึงปัจจุบัน (ครั้งที่ 1 รับรอง 3 ปี ครั้งที่ 2-5 รับรอง 5 ปี) โดยครั้งที่ 6 รับรองตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 – 2567 แสดงถึงมาตรฐานที่สภาวิชาชีพให้การยอมรับ ทำให้คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทาลัยเนชั่น จังหวัดลำปาง ขอความร่วมมือให้คณะฯ เป็นสถาบันพี่เลี้ยงในการเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีขอทำข้อตกลงความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย รวมถึงการขอข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อเทียบเคียง สำหรับเรื่องสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สังคมรอบข้างลดความกังวล คณะฯ มีการตรวจคุณภาพน้ำ การกำจัดขยะที่ถูกต้อง และมีการควบคุมดูแลความปลอดภัยอาคารอย่างสม่ำเสมอ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียง

ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามประเมินผลเพื่อยืนยันในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังตารางที่ 1.2-3

ตารางที่ 1.2-3 ผลกระทบที่อาจเกิดจากการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
หลักสูตร					
การฝึกปฏิบัติที่อาจกระทบต่อจริยธรรมในขณะปฏิบัติงาน	จำนวนข้อร้องเรียนจากสถานที่ฝึกปฏิบัติ	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	0	0
วิจัยและบริการวิชาการ					
จริยธรรมการวิจัย	จำนวนครั้งของการละเมิดจริยธรรมการวิจัย	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	0	0
การละเมิดสิทธิผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	จำนวนข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	- ตลอดปี	และบริการวิชาการ	0	0
หลักสูตรอบรม	จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับการอบรม	- ตลอดปี		0	0
การบริหารจัดการองค์กร					
ความโปร่งใสด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง	- จำนวนความผิดปกติรุนแรงที่พบจากการตรวจสอบด้านการเงินจากผู้ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกองค์กร - จำนวนข้อร้องเรียนของการดำเนินการด้าน การเงิน และพัสดุ	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	0	0

ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
การควบคุมคุณภาพ การบำบัดน้ำเสีย	- คุณภาพน้ำที่ได้รับการบำบัด ผ่านเกณฑ์	- ทุกปี	รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ และประกัน คุณภาพ	คุณภาพน้ำ ที่ได้รับการ บำบัดผ่าน เกณฑ์	ได้รับการรับรอง จากกรมควบคุม มลพิษ กระทรวง ทรัพยากรและสิ่ง แวดล้อม - ไม่มีข้อ ร้องเรียนจาก ชุมชนรอบข้าง

1.2ข.(2) การประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดีมีวิธีการในการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยประกาศนโยบายของการประพฤติดุปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น ติดประกาศและประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย การชี้แจงกฎระเบียบต่าง ๆ แก่บุคลากรในคณะฯ ผ่านการประชุมคณาจารย์ ผ่านการประชุมนิเทศอาจารย์และบุคลากรใหม่ ผ่านกิจกรรมให้ความรู้ด้านวินัยและกฎหมายต่าง ๆ ดังนี้

1) คณะฯ จัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ โดยยึดตามข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาลเผยแพร่ทาง web site คณะฯ ตลอดจนออกประกาศเสียงตามสายทุกเช้าวันทำการให้บุคลากรรับทราบและนำไปเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติดุ

2) สร้างจิตสำนึกโดยการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยการยกย่องชมเชยบุคลากร และนักศึกษาที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (เพชรแห่งการุณย์)

3) กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามทุจริตประพฤติดุมิชอบในหน่วยงานโดยจัดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติดุมิชอบ อาทิ สายตรงคณบดี กล่องรับข้อร้องเรียนและเสนอข้อคิดเห็น กรณีมีข้อสงสัยการทุจริตและคอร์รัปชันดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามขั้นตอน และรายงานต่ออธิการบดีทราบสำหรับนักศึกษากรณีมีการประพฤติดุผิดระเบียบ/ข้อบังคับระหว่างการเรียนหรือการฝึกปฏิบัติงาน มีกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงและรายงานผลตามขั้นตอนเพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบต่อไป

4) มีการนำแนวทางการปฏิบัติการณ์การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของคณะฯ ไปปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำผลไปปรับปรุงนโยบายและแนวทางการดำเนินการต่อไป

การกำกับดูแลการประพฤติดุ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

การกำกับดูแลการประพฤติดุปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรมและเป็นระบบจะช่วยในการตอบสนองหรือสนับสนุนความต้องการของ กทม.ได้ ดังตารางที่ 1.2-4

ตารางที่ 1.2-4 การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ระเบียบ ที่กำกับดูแล	กระบวนการกำกับ ตรวจสอบ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (ผลการ ประเมิน) ปีการศึกษา 2564
1. ข้อบังคับ จรรยาบรรณ บุคลากรของ มหาวิทยาลัยฯ	- จัดให้มีกล่องรับข้อ ร้องเรียน - ดำเนินการเปิดกล่อง นำข้อร้องเรียนมา ดำเนินการตาม กระบวนการ - ติดตามข้อร้องเรียนจาก สายตรงคนบตี	- ตลอดปี - ทุกเดือน	1. คกก.จรรยาบรรณ คณะฯ 2. คกก.ประจำคณะฯ	จำนวนบุคลากร กระทำผิดข้อบังคับ จรรยาบรรณ	0	0
2. ระเบียบ/ ข้อบังคับ ด้านการเงิน	- กำกับตรวจสอบทุก รายการให้เป็นไปตาม ระเบียบ/ข้อบังคับด้าน การเงิน	- ทุกเดือน	1. คกก.ประจำคณะฯ	จำนวนความผิด ระเบียบด้านการเงิน	0	0
3. มาตรฐาน จริยธรรม การวิจัย	- กำกับตรวจสอบให้ เป็นไปตามมาตรฐาน จริยธรรมการวิจัย	- ทุกเดือน	1. คกก.วิจัยคณะฯ 2. คกก.ประจำคณะฯ	ร้อยละของงานวิจัยที่ได้ รับการรับรองมาตรฐาน การวิจัยในมนุษย์	100%	100%
4. ระเบียบ/ ข้อบังคับวินัย นักศึกษา	- สื่อสารระเบียบ/ ข้อบังคับวินัย นักศึกษาให้นักศึกษา ทุกคนรับทราบ และปฏิบัติตาม - หากมีการกระทำผิด ระเบียบ/ข้อบังคับวินัย นักศึกษาดำเนินการตาม กระบวนการ	- ตลอดเวลา	1. คกก.วิชาการ ประจำคณะฯ 2. คกก.กิจการนักศึกษา 3. คกก.บริหารหลักสูตร 4. คกก.ประจำคณะฯ 5. คกก.พิจารณาสอบสวน	จำนวนนักศึกษากระทำ ผิดระเบียบ/ข้อบังคับ	0	1 โดยดำเนินการ ทางวินัย นักศึกษาให้ เกรด F ใน รายวิชานั้น

คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการการสื่อสารในที่ประชุม การกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนี้

1. กำหนดหัวข้อสำคัญที่จะสื่อสาร เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. กำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม ที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้
แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุน
3. สื่อสารตามแนวทางที่กำหนด
4. มอบหมายผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณ
ในวิชาชีพและหากไม่ปฏิบัติตามต้องดำเนินการตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นทางการตามข้อบังคับของคณะฯ/
มหาวิทยาลัย
5. ประเมินผลการรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ
6. วิเคราะห์ผลการประเมิน
7. นำมาวางแผนปรับปรุง

ในปีการศึกษา 2564 มีการประเมินเพิ่มเติม คือ ประเมินการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมี
จริยธรรมของบุคลากร ผลการประเมินพบว่า บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและจริยธรรม

เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนจะศึกษาภาระเปรียบหรือสอบถามผู้รู้ หากเกิดข้อผิดพลาดจะรายงานผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการมีความสนใจ ใส่ใจระเบียบข้อบังคับของคณะฯ/มหาวิทยาลัย และหากไม่แน่ใจขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องจะสอบถามผู้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมาย คือ ไม่มีข้อร้องเรียนระดับรุนแรง ไม่มีรายงานความผิดมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย อย่างไรก็ตามยังมีนักศึกษากระทำผิดระเบียบ/ข้อบังคับ จำนวน 1 คน คณะฯ จึงวางแผนว่าจะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบ/ข้อบังคับโดยสื่อสารให้บ่อยขึ้นในการพบนักศึกษาตลอดปีการศึกษา เพื่อแจ้งระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและการดำเนินการลงโทษเมื่อนักศึกษาทำผิดระเบียบ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับติดตาม เช่น เพื่อนดูแลเพื่อน พี่ดูแลน้อง อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ประจำหอพัก ฯลฯ เพื่อลดอุบัติเหตุ และการเกิดปัญหาซ้ำ

1.2ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2ค.(1) ความผาสุกของสังคม

ผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อความผาสุก และประโยชน์ต่อสังคม โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์ประกอบมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผาสุกของสังคม โดยมีกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประเทศชาติที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ตัวอย่างเช่น กำหนดให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนก่อนแล้วจึงวางแผนการบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการแก่ชุมชนอย่างแท้จริง ในกรณี กทม. ร้องขอให้ช่วยจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการ คณะฯ จะให้ความร่วมมือดำเนินการจัดหลักสูตรเสมอ รวมทั้งการทำงานวิจัยมีนโยบายให้มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพคนเมืองเป็นหลัก ซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้ทุนในลำดับต้น โดยที่กล่าวมาบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี พ.ศ. 2564 – 2567 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 มีการถ่ายทอดนโยบายไปยังบุคลากรผ่านการประชุมของ คกก.ชุดต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมโดยหนังสือเวียนแจ้งไปที่ภาควิชา และฝ่ายต่าง ๆ มีการติดโปสเตอร์ และเผยแพร่ website ของคณะฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมืองอีกทั้งบุคลากร และนักศึกษาในคณะฯ ต้องมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการเสริมสร้างค่านิยมด้านจิตสาธารณะผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย และนวัตกรรมโดยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ กลยุทธ์ที่ 2 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการวิชาการเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนางานบริการวิชาการในการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จ มอบหมายผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาให้ชัดเจน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลและทบทวนปรับปรุง

3) ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดูแลสุขภาพคนเมืองได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีการกำหนดไว้ใน

แผนปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนทางการพยาบาล ด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมือง ตัวอย่างเช่น กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมืองด้านการบริการวิชาการแก่สังคมเมือง ตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

4) กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน

5) ประเมินผลการดำเนินงาน

6) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และวิธีการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลซ้ำ

ในปี 2564 คณะฯ ได้ดำเนินการสนับสนุนการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพประชาชนคนเมือง ได้แก่ การร่วมมือกับ รพ.วชิรพยาบาล และ สนอ. ในการฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19 ให้กับประชาชน ให้คำปรึกษา ร่วมกับหน่วยงาน BKK Covid Center ช่วยปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลสนาม และ Hospitel สนับสนุนจัดรถส่งผู้หายจากโรคโควิด-19 กลับบ้าน และร่วมทำงานวิจัยด้านการพยาบาลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2563

1.2ค.(2) การสนับสนุนชุมชน

การบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคมเป็นพันธกิจหลัก พันธกิจหนึ่งของคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาของกรุงเทพมหานคร 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) ในด้านที่ 1 มหานครปลอดภัย มิติที่ 1.6 ปลอดภัยคนเมือง อาหารปลอดภัย และด้านที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน มิติที่ 3.1 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลแบบครบวงจร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริการวิชาการเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพคนเมืองในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนรอบรั้วมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นชุมชนเป้าหมาย 10 ชุมชน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากชุมชนใน กทม.ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถให้บริการแก่ชุมชน ได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง สามารถพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบได้ จึงมีการกำหนดการบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน โดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร ที่มีองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง การบูรณาการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการมากำหนดแนวทางในการสนับสนุนชุมชนสำคัญตามขั้นตอน ดังตารางที่ 1.2-5

ตารางที่ 1.2-5 ขั้นตอนการบริการวิชาการ

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. กำหนดแผนกลยุทธ์ และนโยบายการบริการวิชาการแก่ชุมชน	- คกก.แผนฯ ประชุมร่วมกัน	- ต้นปี	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	- ชุมชนเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพ	- ชุมชนมีความพึงพอใจต่อโครงการบริการ
2. กำหนดชุมชนเป้าหมาย	- คณะฯ กำหนดชุมชนเป้าหมายที่อยู่ 1 ใน 10 ชุมชนตามมหาวิทยาลัยกำหนด และดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร	- ตามที่แผนปฏิบัติการกำหนด	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมาการฯ		- วิชาการโดยมีคณะอยู่ใน

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
3. ศึกษาความต้องการของพื้นที่	- สำรวจความต้องการของชุมชน โดยลงพื้นที่สำรวจข้อมูลทั้งจากเอกสาร แบบสอบถาม สัมภาษณ์ เดินสำรวจพื้นที่ ฯลฯ - รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ วางแผนการจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชน		- ภาควิชาการ พยาบาลสาธารณสุข ศาสตร์และเวชศาสตร์ เขตเมือง		ระดับมากที่สุด
4. จัดทำโครงการฯ	- คณะกรรมการจัดทำโครงการฯ และจัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการศึกษากิจกรรมผู้ช่วยในชุมชน การสร้างเสริมสุขภาพ การทำฐานข้อมูลสุขภาพ ฯลฯ การสร้างเสริม - ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ		- ภาควิชาการ พยาบาล สาธารณสุขศาสตร์ และ เวชศาสตร์เขตเมือง		
5. การปฏิบัติตามแผนโครงการฯ	- ดำเนินการตามแผนโครงการฯ ในชุมชนเป้าหมาย - กำกับติดตามการดำเนินการ เป็นระยะตามแผนที่วางไว้				
6. ประเมินผล	- คกก.ประเมินผลโครงการ และทบทวนกระบวนการ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการจัดโครงการ ครั้งต่อไป โดยนำเสนอต่อ คณะกรรมการประจำคณะฯ				

ปีการศึกษา 2564 จากการวางแผนการดำเนินงานข้างต้น แม้ว่าจะยังคงมีสถานการณ์โควิด-19 ระบาด คณะฯ สามารถปรับโครงการส่งเสริมสุขภาพคนเมือง โดยจัดโครงการทั้งในแบบ online และ onsite ตัวอย่างเช่น โครงการอบรมความรู้ด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ในยุค Next Normal ผลการดำเนินการชุมชนเกิดความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52 และโครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้านผลการดำเนินการชุมชนเกิดความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 กิจกรรมป้องกันอุบัติเหตุแก่เยาวชน โรงเรียนสังกัด กทม. ณ โรงเรียนวัดบวรจรัญ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยผ่านความร่วมมือจากชุมชน ผลการดำเนินการความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.64 และชมรมรักษ์ปอดได้รับรางวัลชนะเลิศ ประเภทดาวรุ่งจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย คณะฯ จึงวางแผนดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพคนเมืองตามนิยามสุขภาพคนเมือง และกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการที่ได้กำหนดไว้ให้มีความชัดเจนและยั่งยืนมากขึ้น อีกทั้งมีแผนที่จะขยายจำนวนผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้น หรือปรับกระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนให้มากขึ้น เพื่อมุ่งเป้าให้เกิดเป็นชุมชนต้นแบบในการดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SPP) เริ่มจาก คกก.แผนยุทธศาสตร์ **1) รวบรวมข้อมูลและวางแผนกลยุทธ์** โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในคณะฯ ภายในมหาวิทยาลัย และจากภายนอก เช่น ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำข้อมูลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ผลการตรวจเยี่ยมของสภาวิชาชีพ และ สป.อว. โดยผ่านการสัมมนาระดมสมองกับผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ในครั้งต่อไปและเพื่อการพัฒนาให้ได้บัณฑิตที่คุณสมบัติอันพึงประสงค์ วิเคราะห์สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอกและปัจจัยภายใน ความต้องการของลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสีย โดยการวิเคราะห์ SWOT และ Intelligent Risk จากนั้นประชุมเพื่อทบทวนกระบวนการทำงาน ทบทวนวิสัยทัศน์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) และทิศทางขององค์กร โดยกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน VMV และ Culture รวมทั้งสื่อสารผลลัพธ์จากการทบทวนในที่การประชุมสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุกปี **2) การดำเนินการ** จากการทบทวน VMV/CC/การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน และ intelligent risk รวมทั้งการถกแถลง VMV/การวิเคราะห์ SC SA และการกำหนด SO/ SOp/Strategic Map แผนกลยุทธ์ และระบบงาน เพื่อนำสู่การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความเห็นเพื่อพิจารณาทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการปรับกลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จากการจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้ในการสื่อสาร ติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร ด้านการเงิน บุคลากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละปีให้เพียงพอ โดยใช้เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานคร เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ เป็นต้น ในการดำเนินงานตามแผนฯ มีการประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมคณาจารย์และบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น จากนั้นปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อการรับรองแผนและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ โดยถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีลงสู่ระดับภาควิชา สำนักงาน และฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ผลการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และได้ถ่ายทอดตัวชี้วัดหลักที่สำคัญไปสู่ KPI รายบุคคล เช่น ผลงานวิจัย การมีส่วนร่วมบริการวิชาการแก่สังคม เป็นต้น **3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน** โดยติดตามและประเมินผลการดำเนินงานรายไตรมาส การติดตามและกำกับในแต่ละกลยุทธ์ในการดำเนินการตามแผน ทั้งนี้ คกก.แผนยุทธศาสตร์ ได้ติดตามให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจได้ดำเนินการตามแผนทุกไตรมาส เพื่อรายงานต่อ คกก.ประจำคณะฯ และเสนอต่อฝ่ายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อไป **4) การทบทวนและปรับปรุง** คกก.แผนยุทธศาสตร์ จะวิเคราะห์ ทบทวนแผนและความสำเร็จของแผนฯ เพื่อการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ และสรุปการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ หลังการเสร็จสิ้นการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานแล้ว จะมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกปี โดยนำผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรค ผลการประเมินในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นให้คณะฯ มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่น รวมทั้งนำไปสู่นวัตกรรมใหม่และมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น นอกจากนั้นยังสามารถคาดการณ์ปรับปรุงและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังได้มีการวางแผนงานย่อยในระบบปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ ตอบสนองต่อนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภายหลังการดำเนินการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์แล้ว ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จากการระบาดของโรคโควิด-19 ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน รวมทั้งการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งคณะฯ มีความคล่องตัวสามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนได้โดยคณะฯเองและสามารถยืดหยุ่นการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้เองตามความเหมาะสม โดยโครงการต่าง ๆ ที่สำคัญให้คงไว้ สร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน และการจัดโครงการอบรมเป็น

รูปแบบ hybrid โดยภาคทฤษฎีเป็นการเรียนการสอนแบบ online ส่วนภาคปฏิบัติคณะฯ ได้ปรับเปลี่ยนการฝึกปฏิบัติโดยใช้ simulations ร่วมกับการฝึกปฏิบัติในหอผู้ป่วย และการฝึกปฏิบัติโดยใช้ simulations นั้น มีการฝึกทั้งแบบ simulations online และ simulations lab ซึ่งต้องใช้ห้องฝึกปฏิบัติ advance และ basic Learning resource center เป็นแหล่งสำหรับฝึกภาคปฏิบัติที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโรคระบาดในปัจจุบัน

2.1ก.(2) นวัตกรรม

จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ในขั้นตอน 2 ของรูปที่ 2.1-1 ทำให้มีการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) โดยพิจารณาปัจจัยและข้อมูลตามตารางที่ 2.1-1 จะพบว่า โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่นวัตกรรมได้ ต้องให้มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก รวมทั้งมีการพิจารณาความเสี่ยงที่นำลงทุน โดยประเมินจากความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ความคุ้มค่า คุ่มทุน ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคลากร จากนั้นนำไปเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อดำเนินการต่อไป เช่น การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ใน SO1 SO2 SO3 SO4 และ SO5 ในตารางที่ 2.1-1 คณะฯ ร่วมพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายและจะนำไปสู่แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ซึ่งโอกาสเชิงกลยุทธ์นี้เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ 1) ประโยชน์ที่จะได้รับ (directly impact) และแผนการดำเนินงาน 2) สมรรถนะหลัก 3) วิสัยทัศน์ 4) ความพร้อมของทรัพยากร ทำให้ได้โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่นำลงทุน สร้างรายได้ให้กับคณะฯ ดังตารางที่ 2.1-1

ตารางที่ 2.1-1 โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน และการสร้างนวัตกรรม

โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน	การสร้างนวัตกรรม Innovation output
SO1 แนวโน้มสังคมสูงวัย และสภาวะสุขภาพในเขตเมือง และการมีเครือข่ายสถานบริการ เป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้อง	- การบูรณาการของหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตและคณะฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถาบันร่วม
SO2 สภาวะเศรษฐกิจ&สังคม ขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และรับนักศึกษาที่คุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น SO4 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การสนับสนุนในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ Up-skills, Re-skills	1. การสร้างหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยวิกฤต (4 เดือน) เป็นโมดูลเพื่อเพิ่มโอกาสสำหรับผู้เรียนและลดในการเข้าถึงการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และลดการขาดกำลังคนของฝ่ายการพยาบาล 2. หลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต 1 เดือน เพื่อให้ทันต่อการให้บริการผู้ป่วยวิกฤตในช่วงที่มีการระบาดโรคโควิด-19 3. การสร้างหลักสูตรศาสตร์การสอน สำหรับผู้สอนในหลักสูตรผู้ช่วยทันตแพทย์ และผู้ช่วยเภสัชกร เพื่อให้หัวขีรพยาบาลสามารถผลิตผู้ช่วยทันตแพทย์ได้เองแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ช่วยทันตแพทย์ 4. การปรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพิ่มการรับผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขาอื่นมาเรียนในหลักสูตรเพื่อลดระยะเวลาการเรียนการสอน และเพิ่มบัณฑิตพยาบาลเข้าสู่ระบบการบริการสุขภาพได้เร็วขึ้น

โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน	การสร้างนวัตกรรม Innovation output
SO3 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (การเรียนการสอน การดูแลสุขภาพ Tele nurse) เป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ สู่ Digital Transformation	- การพัฒนา Scenario ในการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning) เพื่อทดแทนการฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 และเตรียมความพร้อมนักศึกษาท่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานในแหล่งฝึกกรณีที่มีการระบาดของโรคโควิด-19

2.1ก.(3) การพิจารณากลยุทธ์

คณะฯ มีวิธีการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญเพื่อใช้ในขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) โดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ งานแผนและประกันคุณภาพ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของความเสี่ยต่าง ๆ และกำหนดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ กำหนดข้อมูล/รายละเอียดที่ต้องรวบรวมข้อมูลและการนำไปใช้ จากการทบทวนกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในปี 2564 โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย SWOT Analysis, TOWS Matrix, Gap Analysis เพื่อปิดจุดบอดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1-2 ข้อมูลการนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์

ปัจจัยที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผน	ข้อมูล/รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	การนำไปใช้
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SW) และปัจจัยภายนอก (OT)	คกก.แผนยุทธศาสตร์	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 2.3
ความเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก	คกก.แผนยุทธศาสตร์	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 1
จุดบอดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และสารสนเทศ	กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงกรอบเวลาและผู้รับผิดชอบ	คกก.แผนยุทธศาสตร์	ทุกรอบของการจัดทำแผน	SPP ขั้นตอนที่ 1
ความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ผลการติดตามตัวชี้วัดในแต่ละไตรมาสเทียบกับเป้าหมาย	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	ทุกไตรมาส	SPP ขั้นตอนที่ 4
ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ	- ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถ - ผลการวิเคราะห์ด้านการเงิน	คกก.แผนยุทธศาสตร์	ทุกปี ทุกเดือน	SPP ขั้นตอนที่ 3.2
สมรรถนะหลักขององค์กร	ข้อมูลความเชี่ยวชาญของคณะ	คกก.แผนยุทธศาสตร์	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 1
ความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ข้อมูลการรับฟังเสียงของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจ ข้อร้องเรียน ความต้องการและความคาดหวัง	รองคณบดีทุกฝ่ายที่ดูแลลูกค้าแต่ละกลุ่ม	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 2.1

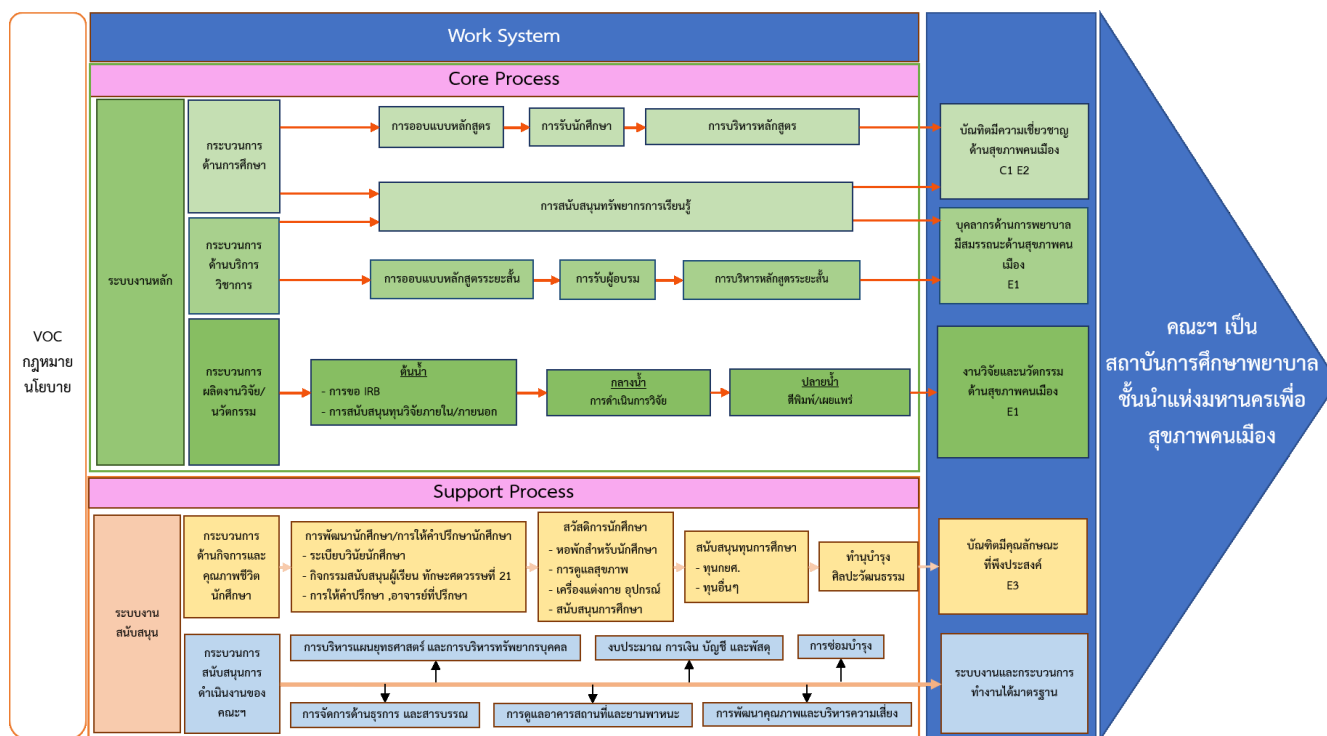
ปัจจัยที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผน	ข้อมูล/รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	การนำไปใช้
สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์กรเมื่อเทียบกับคู่แข่ง	ข้อมูลของคู่แข่งจาก MOU ระหว่างมหาวิทยาลัย	คกก.แผนยุทธศาสตร์	ทุกปี	SPP ชั้นตอนที่ 2.1

ตารางที่ 2.1-3 การวิเคราะห์ SA SC และ SO

Strategic Advantage (SA)	Strategic Challenge (SC)	Strategic Opportunity (SO)	กำหนดกลยุทธ์
SA1 มีประสบการณ์และชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีความทันสมัย	SC1 สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้น และพัฒนาต่อเนื่อง ทำให้แย่งลูกค้า SC2 ผลงานวิจัยและประเด็นวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร/เกณฑ์มาตรฐาน	SO1 แนวโน้มสังคมสูงวัย และภาวะสุขภาพในเขตเมือง และการมีเครือข่ายสถานบริการ เป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้อง SO2 ภาวะเศรษฐกิจสังคม ขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และรับนักศึกษาที่คุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น SO3 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (การเรียนการสอน การดูแลสุขภาพ Tele nurse) เป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ สู่ Digital Transformation SO4 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การสนับสนุนในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ Up-skill, Re-skill	จาก SA1-4 SC 1-8, SO1-5 กำหนดเป็นกลยุทธ์ 1: พัฒนาหลักสูตร พย.บ./พย.ม.ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง 2: สร้างบัณฑิตวิถีมือง จาก SA3-4 SC 2, SO1,3,4,5 กำหนดเป็นกลยุทธ์ 3: พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองที่เป็นที่ยอมรับ 4: พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองเพื่อสร้างรายได้/ชื่อเสียง จาก SA1,3 SC 4,8 SO 3 กำหนดเป็นกลยุทธ์ 5: พัฒนา Advanced Clinical Lab and Simulation Center จาก SC 5 SO 3 กำหนดเป็นกลยุทธ์ 6: พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี
SA2 มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีความสัมพันธ์แนบแน่นยาวนานกับ กทม.	SC3 การพึ่งพางบประมาณจาก กทม. ในสัดส่วนถึง 70% SC4 การแพร่ระบาด COVID ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ และขาดเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างพอเพียง SC5 ระบบงานและกระบวนการทำงานขาดประสิทธิภาพ		
SA3 มีอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ ครอบคลุมทุกสาขา และมีความผูกพันสูง	SC6 ขาดแคลนบุคลากร (อาจารย์พยาบาลและสายสนับสนุนที่สำคัญ) SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์		
SA4 มีเครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์ดี เหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึกการวิจัยและบริการวิชาการ	SC8 การเรียกร้องสิทธิ์ของผู้ป่วย ทำให้เกิดข้อจำกัดในการฝึกปฏิบัติ	SO5 เครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัย (10 ชุมชน) เป็นโอกาสในการฝึกปฏิบัติ ทำงานวิจัย บริการวิชาการ พัฒนาโมเดล	

2.1ก.(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คกก.แผนยุทธศาสตร์ ตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยคณะฯ หรือผู้ส่งมอบภายนอก โดยคณะฯ มีการทบทวนและกำหนดระบบงานในขั้นตอนที่ 2.3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) ซึ่งพัฒนาให้มีระบบปฏิบัติการหลักเพื่อรองรับในทุกพันธกิจ โดยใช้ SWOT Analysis กำหนดสมรรถนะหลักของคณะฯ และพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความจำเป็นในการสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามพันธกิจ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ หากกระบวนการที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จะปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ ทั้งนี้หากกระบวนการใดที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาข้างต้นโดยตรง คกก.จะให้ผู้ส่งมอบพันธมิตรเป็นผู้ดำเนินการ โดยพิจารณาจากศักยภาพและความเชี่ยวชาญของผู้ส่งมอบและพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกระบวนการทำงานสำคัญที่ดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ ประกอบด้วย 2 ระบบงาน ได้แก่ Core Process และ Support Process ประกอบด้วย 5 กระบวนการ ดังรูปที่ 2.1-2



รูปที่ 2.1-2 ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ

ทั้งนี้ในปี 2564 คกก.แผนยุทธศาสตร์ กำหนดแนวทางตัดสินใจว่ากิจกรรมใดของกระบวนการจะดำเนินการเอง หรือจ้างบุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน หรือเป็น outsource โดยพิจารณาถึงประโยชน์ความคุ้มค่าของงบประมาณ ไม่กระทบสมรรถนะหลักและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการระบบงานหลัก เช่น การจัดจ้างอาจารย์พี่เลี้ยง (Preceptors) ที่ปรึกษาทางกฎหมาย งานรักษาความปลอดภัย ร่วมมือกับภาคเอกชนในการบริหารจัดการศูนย์อาหาร จากการทบทวนระบบและกลไกในการทำงาน พบว่า ไม่มีกระบวนการทำงานด้านการปรับปรุงอาคาร จึงว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านอาคารเป็นผู้ดูแล และพิจารณาเพิ่มกระบวนการดูแลปรับปรุงอาคาร โดยวางแผนบรรจุบุคลากรที่ชำนาญด้านนี้ในปี 2568

2.1ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1ข.(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

คณะฯ ได้ปรับปรุงกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) โดยทีมบริหาร หัวหน้าภาค หัวหน้าฝ่าย คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ในการประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการในแต่ละพันธกิจเข้าด้วยกัน สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คำนึงถึงการใช้สมรรถนะหลัก โอกาสและข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการนำไปปฏิบัติ โดยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กำหนดเป้าประสงค์ที่สำคัญ ดังตารางที่ 2.1-4

2.1ข.(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะฯ พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมถึงค่าเป้าหมายตามกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) ของคณะฯ สามารถสร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองในองค์กร เริ่มจาก คกก.แผนยุทธศาสตร์ ร่วมกับพันธมิตรในขั้นตอนที่ 2.3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ โดยนำความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ซึ่งได้จากกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า (3.1 ก) มาพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ร่วมกับการพิจารณาในมิติของการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ จากนั้นกำหนดเป้าประสงค์สำคัญที่ตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 13 เรื่อง รวมทั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังตารางที่ 2.1-4

ตารางที่ 2.1-4 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

SO	SA, SC	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Action plan ระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด Leading KPI	ค่าเป้าหมาย/ผลลัพธ์			ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง (SI1)									
SO1 - พัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิตที่มุ่งเน้น การดูแลสุขภาพ คนเมือง	SA1 SC1	1) จำนวนหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพ คนเมืองที่ผ่านการรับรอง จากสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพ และ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	NS	1. โครงการวิจัยพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับปรับปรุง 2568 2. โครงการวิจัยพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับต่อ ยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567 3. โครงการสัมมนาเครือข่าย เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนทางการ พยาบาล	- หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2568 ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นตอนการ เสนอคณะกรรมการประจำคณะ 1 หลักสูตร - หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับต่อยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567 ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นตอนการ เสนอคณะกรรมการประจำคณะ 1 หลักสูตร - จำนวนแนวทางการพัฒนา หลักสูตรการเรียนการสอนที่คณะฯ ได้รับจากเครือข่ายระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิอย่างน้อย 1 แนวทาง	-	-	ร่างหลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิต ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2568 หลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิตฉบับต่อ ยอด พ.ศ. 2567	1. รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ 2. รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา 3. คกก.พัฒนา หลักสูตร
- พัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิตที่ มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพคนเมือง สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาล มารดาทารกและ สาขาการพยาบาล เวชปฏิบัติเขตเมือง	SA1 SC1	2) ความสำเร็จของ หลักสูตรพยาบาลศาสต รมหาบัณฑิต สาขาการ ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ.2567 3) ความสำเร็จของ หลักสูตรพยาบาลศาสต รมหาบัณฑิตสาขาการ พยาบาลมารดาทารก หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567 4) ความสำเร็จของ หลักสูตรพยาบาลศาสต รมหาบัณฑิตสาขาการ พยาบาลเวชปฏิบัติเขต	-	4. โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ พยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ.2567 สาขาการ พยาบาลมารดาทารกและสาขาการ พยาบาลเวชปฏิบัติเขตเมือง หลักสูตร ใหม่ พ.ศ. 2567 5. โครงการสัมมนาเครือข่าย เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนทางการ พยาบาล	- หลักสูตรได้รับการพัฒนาจนถึง ขั้นตอนการเสนอคณะกรรมการ ประจำคณะ 3 หลักสูตร - จำนวนแนวทางการพัฒนาการ เรียนการสอนที่คณะฯได้รับจาก เครือข่ายระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิอย่างน้อย 1 แนวทาง	-	-	หลักสูตรพยาบาลศาสต รมหาบัณฑิต ทั้ง 3 สาขา พ.ศ. 2567	คกก.พัฒนา หลักสูตรพยาบาล ศาสตร มหาบัณฑิต แต่ละ สาขา

SO	SA, SC	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Action plan ระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด Leading KPI	ค่าเป้าหมาย/ผลลัพธ์			ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	
		เมือง หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567							
- การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต/หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	SA1 SC1	5) ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรพยาบาล ตามเกณฑ์ สกอ. หรือเกณฑ์มาตรฐานอื่นคะแนนเฉลี่ยป.ตรี มีค่าสูงขึ้น	NS	6. การบริหารหลักสูตร โดย คกก.บริหารหลักสูตร 7. การรับฟัง VOC นำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุตามตัวชี้วัดการดำเนินของหลักสูตรตาม มคอ.2 - ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	100 ≥ 3.60	100 ≥ 3.70	100 ≥ 3.80	คกก.บริหารหลักสูตร
	SA1 SC1	6) คะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้เรียนและผู้สอน	-	8. กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้เรียนและผู้สอน	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้เรียนและผู้สอน	≥ 3.75	≥ 4.00	≥ 4.00	คกก.บริหารหลักสูตร
	SA1 SC1	7) คะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	-	9. กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	≥ 3.60	≥ 3.70	≥ 3.80	คกก.บริหารหลักสูตร
	SA1 SC1	8) อัตราการสอบผ่านและได้รับใบประกอบวิชาชีพภายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษา (ป.ตรี)	-	10. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1	- ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านการสอบความรู้ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพในรอบปีแรก	≥96	≥96	≥96	
	SA1 SC2	9) ผลงานวิจัยของนักศึกษาที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง (ป.โท)	-	11. โครงการพัฒนา กำกับ ติดตาม นักศึกษาชั้นปีที่ 2 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ในกรทำวิทยานิพนธ์	- ร้อยละของผลงานวิจัยของนักศึกษาที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง (ป.โท)	100	100	100	
SO2 บัณฑิตดีวิถีเมือง	SA1 SC1	10) ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะแห่งการุณย์	-	12. โครงการพัฒนาคุณลักษณะแห่งการุณย์	- ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะแห่งการุณย์ [7.1ก-8 ถึง -13]	≥3.75	≥3.85	≥4.00	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา - คกก.บริหารหลักสูตร
		11. จำนวนรายวิชาทางการพยาบาลที่สอดแทรกการดูแล		13. การบริหารหลักสูตรฯ	- ร้อยละของจำนวนรายวิชาทางการพยาบาลที่สอดแทรกการดูแลสุขภาพคนเมือง - ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตาม	100 ≥3.75	100 ≥3.85	100 ≥4.00	

SO	SA, SC	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Action plan ระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด Leading KPI	ค่าเป้าหมาย/ผลลัพธ์			ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	
		สุขภาพคนเมือง			TQF ด้านที่ 6 ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ				
SO3 ศิษย์เก่ามีความผูกพันและมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาคณะฯ อย่างต่อเนื่อง	SA3 SC6	12) ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อสถาบันของศิษย์เก่า ≥ 3.75	-	14. โครงการบริการวิชาการ (ที่มีศิษย์เก่ามาเข้าร่วม) กิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ (ปี 64)	- ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อคณะของศิษย์เก่า ≥ 3.51	≥ 3.75	≥ 3.85	≥ 4.00	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
	SA3 SC6	13) มีความต่อเนื่องในการให้เงินสนับสนุนสถาบันจากศิษย์เก่า	-	15. การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างคณะและสมาคมศิษย์เก่าฯ	- มีความต่อเนื่องในการให้เงินสนับสนุนสถาบันจากศิษย์เก่า	มี	มี	มี	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการพยาบาลด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (Kuakarun Excellent Center) (SI2)									
SO4 พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองเป็นที่ยอมรับ	SA3 SC2	14) ความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือที่ทำวิจัย/นวัตกรรม/หนังสือ/ตำรา/บทความวิชาการร่วมกัน	-	16. โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลและการดำเนินการวิจัย R2R R&D	- โครงสร้างงานวิจัยของอาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลและโครงสร้างงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการดำเนินการวิจัย R2R R&D ≥ 8 ชิ้น	≥ 2 เครือข่าย	≥ 3 เครือข่าย	≥ 4 เครือข่าย	1. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการทางวิชาการ 2. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ 3. หัวหน้าฝ่ายบริการทางการศึกษา 4. ภาควิชา
	SA3 SC2	15) จำนวนทุนวิจัยจากภายนอก	NS	17. โครงการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง	- ความพึงพอใจผู้เข้าร่วมอบรมอยู่ในระดับมาก ≥ 3.51 - จำนวนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน ≤ 5 เรื่อง	3 ทุน	4 ทุน	5 ทุน	
	SA3 SC2	16) จำนวนงานวิจัย/บทความวิชาการ/บทความวิจัย และนวัตกรรมที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 ขึ้นไป (ระดับชาติ,นานาชาติ) 30 เรื่อง	NS		- จำนวนงบประมาณจากแหล่งทุนภายในและภายนอก ≤ 1 ล้านบาทปี	30 เรื่อง	30 เรื่อง	30 เรื่อง	
	SA3 SC2	17) ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ทำ Faculty Practice ในรูปแบบการวิจัย/นวัตกรรม ≥ 50	-	18. โครงการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง	- จำนวนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน ≤ 5 เรื่อง - จำนวนงบประมาณจากแหล่งทุนภายในและภายนอก ≤ 1 ล้านบาทปี	≥ 50	≥ 50	≥ 50	

SO	SA, SC	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Action plan ระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด Leading KPI	ค่าเป้าหมาย/ผลลัพธ์			ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	
	SA3 SC2	18) จำนวนเรื่องงานวิจัย/นวัตกรรม จำนวน 14 เรื่อง		19. โครงการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง	- จำนวนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน ≤ 5 เรื่อง - จำนวนงบประมาณจากแหล่งทุนภายในและภายนอก ≤ 1 ล้านบาทปี	14	14	14	
	SA3 SC2	19) รายได้จากการบริการวิชาการ 11 ล้านบาท	NS	20. เปิดหลักสูตร/โครงการอบรม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง New Skill, Reskill and Upskill	- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ≥ ร้อยละ 80	11	12	12	
SO5 พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองเพื่อสร้างรายได้และเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรภายนอก	SA4 SC1	19) จำนวนหลักสูตรอบรมที่ตอบสนองความต้องการและปัญหาของสังคมหรือชุมชนเมือง ทั้งหลักสูตรที่ก่อให้เกิดและไม่ก่อให้เกิดรายได้ ที่ได้รับรองจากสภาการพยาบาล หรือหน่วยงานด้านสาธารณสุข ระดับชาติหรือนานาชาติ ≥5	-	21. เปิดหลักสูตร/โครงการอบรม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง New Skill, Reskill and Upskill	- จำนวนหลักสูตรที่เปิดอบรม	≥5	≥6	≥7	1. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการทางวิชาการ 2. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ 3. หัวหน้าฝ่ายบริการทางการศึกษา 4. หัวหน้าภาควิชา 6 ภาควิชา
	SA4 SC2	20) จำนวนชุมชนต้นแบบที่เกิดจากการบูรณาการตามพันธกิจของคณะฯ	-	22. โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	- จำนวนชุมชนที่เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 3 ชุมชน - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ	- ≥ ร้อยละ 50	1 ≥ ร้อยละ 60	2 ≥ ร้อยละ 70	
	SA3 SC1	21) ความสำเร็จในการจัดตั้ง KFN Channel	-	23. โครงการจัดตั้ง KFN Channel เพื่อสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพหรือผลิตเนื้อหาเพื่อลงใน NMU Channel	จำนวนเนื้อหาด้านสุขภาพคนเมืองผ่าน KFN Channel ≥6 จำนวนครั้งในการเข้าชม KFN Channel ≥7,000	≥ 6 ≥7,000	≥ 6 ≥9,000	≥ 6 ≥10,000	

SO	SA, SC	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Action plan ระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด Leading KPI	ค่าเป้าหมาย/ผลลัพธ์			ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Educational Technology) (SI3)									
SO6 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Learning Resource Center)	SA1 SC4	22) จำนวนหน่วยงานภายนอกคณะฯ ที่เข้าใช้บริการศูนย์การเรียนรู้	NS	24. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ บริการของศูนย์การเรียนรู้สู่ภายนอก	- จำนวนหน่วยงานภายนอกคณะฯ ที่เข้าใช้บริการศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 1 เครือข่าย	2	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		23) จำนวน Simulation เป็นเลิศครบทุกสาขาวิชา		25. กิจกรรมการประกวด Scenario เพื่อการเรียนรู้แบบ Simulation Based Learning (Best Simulation Learning Award)	- จำนวน Scenario ที่ได้รับรางวัล	2	5	8	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (Enhance High Performance Organization) (SI4)									
SO7 พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี	SA2 SC5	24) ความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงาน	NS	26. โครงการจ้างบริการระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ	- ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศของบุคลากรแต่ละงาน/ฝ่าย	≥ 3.75	≥ 4.00	≥ 4.00	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ 3. งานทรัพยากรบุคคล
SO8 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System)	SA3 SC7	25) จำนวนระบบย่อยตามแผนแม่บท HR master plan	NS	27. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR master plan)	- มีระบบในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล 1 ระบบ	6	9	9	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ 3. งานทรัพยากรบุคคล
SO9 พัฒนา Performance Management System เพื่อให้บุคลากรอยู่ดีมีสุขทำได้ดี	SA3 SC5	26) ความสำเร็จในการพัฒนาระบบ Performance management system: PMS ตามสายงาน	-	28. กิจกรรมพัฒนาระบบ Performance Management System	- ความสำเร็จในการพัฒนาระบบ Performance management system: PMS ตามสายงาน - คะแนนความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร ≥ 3.75	2 ≥3.75	2 ≥4.00	2 ≥4.00	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ 3. งานทรัพยากรบุคคล

SO	SA, SC	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Action plan ระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด Leading KPI	ค่าเป้าหมาย/ผลลัพธ์			ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	
		27) ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร		26. โครงการ “การสร้างจิตสำนึกคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Quality Awareness) และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร”	- คะแนนความพึงพอใจในงาน ≥ 3.75 - อัตราการลาออกของบุคลากร ≤ 3	≥ 3.75 ≤ 3	≥ 4.00 ≤ 3	≥ 4.00 ≤ 3	
	SA3 SC7	28) คะแนนเฉลี่ยการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทุกระดับ	-	30. กิจกรรมประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทุกระดับ	- คะแนนเฉลี่ยการประเมินธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในทุกระดับ	≥ 3.80	≥ 3.80	≥ 3.80	
SO10 พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศ	SA3 SC5	29) คะแนน EdPEX (วงรอบตามปีการศึกษา ส.ค.-ก.ค.) 30) ระยะเวลาการรับรองสถาบัน การศึกษา	-	31. กิจกรรมการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานของคณะฯ 38. กิจกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ โดยใช้เกณฑ์ EdPEX และตามเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวិชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563	- คะแนนผลการประเมินระดับคณะ การศึกษาภายในระดับคณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEX - ระยะเวลาการรับรอง (จำนวนปี) ได้รับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563	200 -	> 350 -	> 400 5	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ 3. งานทรัพยากรบุคคล
	SA3 SC5	31) ความสำเร็จของแผนแม่บทในการเป็นคณะพยาบาลสีเขียว	-	32. โครงการคณะพยาบาลสีเขียว	- จำนวนกิจกรรมของแผนแม่บทในการเป็นคณะพยาบาลสีเขียว	2	4	7	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ 3. งานทรัพยากรบุคคล

2.2ก. (3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะฯ มีแนวทางที่จะทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมสำหรับการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ โดยคณะฯ ได้มอบให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ และคณะผู้บริหารจัดทำแผนการเงินการงบประมาณ และวางแผน จัดลำดับของทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการให้ครอบคลุมตามแผนปฏิบัติการในแต่ละปี จากนั้นนำเสนอผู้บารระดับสูงเพื่อพิจารณาจัดสรรทรัพยากรในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้คณะฯ ได้วิเคราะห์รายรับรายจ่ายเสนอคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้มั่นใจว่ายังมีสภาพคล่องในการใช้จ่ายงบประมาณ หากมีสถานการณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและต้องใช้งบประมาณเพิ่มเติม คณะฯ พิจารณางบประมาณจากเงินสำรองที่ตั้งไว้ 1.5 % ของประมาณการรายรับทั้งหมดของปีงบประมาณ และหากไม่เพียงพอจะเสนอขอใช้งบประมาณเพิ่มเติมจากเงินสะสมของคณะฯ ได้โดยขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ทำให้คณะฯ มีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งการจัดสรรทรัพยากรในขั้นตอนที่ 3.2 ของกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ SPP ในรูปที่ 2.1-1 โดยมีขั้นตอนในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีดังนี้

1) ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ วิเคราะห์ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ในเรื่องค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าซ่อมแซมอาคารสถานที่ นโยบายด้านงบประมาณ ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ความต้องการของตลาดด้านการบริการวิชาการ ทำให้สามารถมั่นใจได้ว่า คณะฯ สามารถควบคุมความเสี่ยงด้านการเงินและมีทรัพยากร/งบประมาณเพียงพอ

2) คณบดี รองคณบดี จัดประชุมร่วมกับและทีมบริหาร งานการเงินการคลัง เพื่อคาดการณ์งบประมาณที่จะใช้ โดยให้ความสำคัญกับโครงการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญมาก ซึ่งปัจจุบันคณะฯ มีแหล่งงบประมาณ 4 แหล่ง ได้แก่ (1) งบประมาณจากเงินอุดหนุนกรุงเทพมหานคร จะใช้เป็นตัวตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าใช้สอยวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค (2) เงินอุดหนุนรัฐบาล ใช้สำหรับแผนงาน โครงการต่าง ๆ ค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าใช้สอย (3) เงินกองทุนมหาวิทยาลัย และ (4) เงินรายได้ของคณะฯ จะใช้กับแผนยุทธศาสตร์ และเงินสำรอง เพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉิน/โครงการเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กรณีเงินอุดหนุนจากกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนรัฐบาลที่อาจได้รับการจัดสรรที่ล่าช้า คณะฯ ได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย โดยให้ใช้เงินสะสมมาเป็นเงินทดรองจ่ายไปก่อนได้ หรือกรณีที่รายรับสำหรับนำมาใช้เป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่เป็นไปตามที่ได้มีการอนุมัติไว้ วิธีการแก้ไขคือการขออนุมัติปรับเปลี่ยนงบประมาณรายจ่ายมาจากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นหรือการใช้งบประมาณที่เหลือจากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ดำเนินการเสร็จแล้ว หรือการปรับลดงบประมาณรายจ่ายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหรือการยกเลิกและเลื่อนไปดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป และการขออนุมัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมจากเงินสะสมส่วนงานหรือเงินกองทุนมหาวิทยาลัย

3) กำกับติดตามโดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ จะติดตามการใช้งบประมาณแต่ละโครงการตามแผนปฏิบัติการ พิจารณารายรับรายจ่ายทุกเดือน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีรายรับไม่เป็นไปตามเป้า จะหามาตรการแก้ไข รวมทั้งการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณให้ทันปีงบประมาณนั้น

2.2ก.(4) แผนด้านบุคลากร

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคคล (รูปที่ 5.1-1) เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ทั้งแผนกำลังคน และแผนการเงิน ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน แผนเงิน และแผนคน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO1-SO10 (ตาราง 2.1-4) โดย คกก.

ร่วมกันวิเคราะห์อัตราค่าจ้างทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนล่วงหน้า 5 ปี และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างที่จะเกษียณ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะที่มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำเนินการตามพันธกิจและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรในคณะฯประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร การสนับสนุนด้านบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์เป็นไปตามที่กำหนดโดยได้จัดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถจำแนกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านอัตราค่าจ้าง พิจารณาตามประเภทของบุคลากรและพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น การลาออก การเกษียณอายุ งบประมาณด้านบุคลากร การขาดแคลนบุคลากรในแต่ละสาขาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น การจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานที่คุณสมบัติตรงตามความต้องการที่ต้องผลิตเพิ่ม เพื่อทดแทนการขาดแคลนอาจารย์ การจ้างผู้ชำนาญงานในแต่ละสาขา เช่น ผู้ชำนาญด้านกฎหมาย ผู้ชำนาญด้านวิศวกรรม เป็นต้น เพื่อพัฒนางานในทุกด้านให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ เช่น บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ส่วนสายวิชาการการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาโดยการอบรมเฉพาะทาง ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อรองรับพันธกิจของคณะฯ

สำหรับด้านขีดความสามารถ งานทรัพยากรบุคคลจะวิเคราะห์ความต้องการและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอต่อการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ เช่น การพัฒนาระบบบริหารอัตราค่าจ้างตามภารกิจคณะฯทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารอัตราค่าจ้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ เพิ่มขีดความสามารถทั้ง Up skills และ Re skills ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมสมรรถนะให้สอดคล้องวิสัยทัศน์และพันธกิจของแผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี

2.2ก.(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

ผู้นำระดับสูงกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ SPP ในรูปที่ 2.1-1 คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประชุมร่วมกัน SWOT Analysis โดยใช้ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถอัตราค่าจ้าง ทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงของสังคม มาตรฐานการอุดมศึกษา กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาเป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อกำหนดตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานที่ใช้ติดตามความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 2.1-4 เพื่อใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ โดยกำกับติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการวัดผลโดยรวมของแผนปฏิบัติการให้องค์กรดำเนินการสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำระดับสูงรวบรวมผลการดำเนินการจากภาควิชาและฝ่ายต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในปีต่อไป

2.2ก.(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ผู้นำระดับสูงคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ในขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ SPP ในรูปที่ 2.1-1 คณะฯคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญเปรียบเทียบกับสถาบันคู่แข่งได้ดังตารางที่ 2.1-4 โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และผลการดำเนินการ

ของคู่เทียบเป็นข้อมูลประกอบการคาดการณ์ รวมทั้งพิจารณาผลคะแนนของตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดอันดับ ซึ่งได้เทียบเคียงคะแนนกับคู่เทียบคือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และจากข้อมูลเชิงเทียบเคียงพบว่า ตัวชี้วัดที่สำคัญบางตัว เช่น

อัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า ของคณะพยาบาลศาสตร์มหิดล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีอัตราส่วน 1:6 และ 1:7 ตามลำดับ คณะฯ ดำเนินการรับอาจารย์ผู้ช่วย ส่งศึกษาต่อคาดว่าจะในปีการศึกษา 2566 จะมีอาจารย์ผู้ช่วยสำเร็จการศึกษากลับมาปฏิบัติงานทำให้อัตราส่วนเป็น 1:6

อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล (อัตราการแข่งขัน) ในปีการศึกษา 2563 ของคณะพยาบาลศาสตร์มหิดล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีอัตราส่วน 1:9.41 และ 1:5.28 ตามลำดับ คณะฯ ยังมีอัตราการสมัครเข้าเรียนน้อยกว่าคู่เทียบ ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้ปรับแผนการเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ ผ่านโครงการ open house road show และผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ๆ ให้มากขึ้น ผลการดำเนินการพบว่ามีนักเรียนให้ความสนใจ โครงการ open house เข้าร่วมผ่านระบบ online ประมาณ 5,000 คน มีอัตราส่วน 1:5.77 และในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้ดำเนินการจัดโครงการ open house แบบ onsite ความร่วมมือ กับ SEAMEO และนำร่องการประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมประชาชนิเวศน์ มีผู้สนใจลงทะเบียนเข้าร่วมประมาณ 7,000 คน คาดว่าในปีการศึกษา 2565 อัตราส่วนจะเพิ่มขึ้น

ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์พยาบาลประจำ ของคณะพยาบาลศาสตร์มหิดล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีอัตราส่วน 99 เรื่อง และ 8 เรื่อง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากจำนวนอาจารย์ที่ไม่มีเพียงพอส่งผลให้อาจารย์มีภาระงานสอนมากมีเวลาในการสร้างผลงานวิจัยและงานวิชาการได้น้อย ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้จัดทำ 1) ระบบการสนับสนุนการวิจัย ตั้งแต่เริ่มกำหนดหัวข้องานวิจัยจนถึงการตีพิมพ์เผยแพร่ “ระบบต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ” ของงานวิจัย อาจารย์ทุกท่านเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ของคณะฯ สะดวกในการที่จะขอการสนับสนุนมากยิ่งขึ้น ทำให้มีการกำหนดหัวข้อเรื่องวิจัย ถึง 32 หัวข้อการวิจัย 2) สนับสนุนให้นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตทำวิทยานิพนธ์และสำเร็จการศึกษาภายใน 2 ปี จะทำให้ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนมากขึ้น

จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น-ให้เปล่า/-ก่อเกิดรายได้ ของคณะพยาบาลศาสตร์มหิดล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีจำนวน 26 หลักสูตร และ 12 โครงการ ตามลำดับ เนื่องจากคณะฯ ให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของกรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก และจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอทำให้คณะฯ สามารถเปิดโครงการบริการวิชาการได้จำกัด คณะฯ จึงขอความร่วมมือจากส่วนงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยมาเป็นวิทยากรร่วม และวางแผนการจัดอัตรากำลังรวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คาดว่าในปีการศึกษา 2565 คณะฯ จะเปิดโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของกรุงเทพมหานครได้มากขึ้น

นอกจากนี้ยังมีสถาบันการศึกษาอื่นมาขอเทียบเคียงได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี และสถาบันศรีเสาวรินทิรา สภาวิชาชีพไทย ทั้งนี้ในการคาดการณ์ตัวชี้วัดแต่ละตัวจะใช้คู่เทียบที่มีความคล้ายคลึงกับตัวชี้วัดแต่ละตัวของคณะฯ และจะทบทวนทุกปีระหว่างกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ กรณีที่พบว่าผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่เทียบ คณะฯ จะใช้ Gap Analysis เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาปรับแผนปฏิบัติการในปีต่อไป

2.2ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คกก.แผนยุทธศาสตร์ มีแนวทางการพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ซึ่งในกรณีที่มีสถานการณ์ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ คณบดีหรือรองคณบดีที่เกี่ยวข้องจะรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะ วิเคราะห์สถานการณ์ ผลกระทบ เสนอแนวทางปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณ และรายงานการติดตามผลต่อคณะกรรมการประจำคณะ ทุก 1 เดือน กรณีเหตุการณ์มีความสำคัญ หรือมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง จะนำเข้าในคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อปรับแผนปฏิบัติการและมอบหมายผู้ดำเนินการและติดตามผล ซึ่งการปรับแผนปฏิบัติการ แบ่งเป็น 2 กรณี 1) ในกรณีที่มีความฉุกเฉิน ผู้บริหารที่รับผิดชอบแผนปฏิบัตินั้นจะวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการปรับแผนต่อคณะกรรมการประจำคณะอย่างเร่งด่วนในการประชุมวาระพิเศษ ซึ่งคณบดีสามารถเรียกประชุมได้ตลอดเวลา 2) ในกรณีผลการดำเนินการของตัวชี้วัดมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะพิจารณาจากผลการติดตามและการวิเคราะห์เบื้องต้นของงานแผนและประกันคุณภาพในไตรมาส 2 ของทุกปี หากตัวชี้วัดใดยังไม่สามารถดำเนินการได้ถึงร้อยละ 50 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเสนอคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาแนวทางในการปรับแผน ซึ่งการพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการที่ปรับเปลี่ยนใหม่ และพิจารณาแผนปฏิบัติการที่จะส่งผลกระทบต่อตรงต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ยังคงแพร่ระบาดอยู่ ถึงแม้กำลังจะเป็นโรคประจำถิ่นก็ตาม ซึ่งยังมีผลกระทบต่อการทำงานตามแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน คกก.วิชาการ ได้วิเคราะห์ พบว่ามีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของนักศึกษาทุกชั้นปี และการดำเนินการของแผนปฏิบัติการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงปรับแผนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน และระบบ IT เพื่อให้การเรียนการสอนสามารถดำเนินไปได้ตามบริบทที่ควรเป็น และการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการต่าง ๆ จะนำการประเมินความเสี่ยงมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันและพิจารณาการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

หมวด 3 ลูกค้ำ

ปีการศึกษา 2564 คณะฯ แบ่งลูกค้ำตามพันธกิจหลักเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เรียน: ระดับปริญญาตรี(C1) และระดับบัณฑิตศึกษา(C2) 2) กลุ่มลูกค้ำกลุ่มอื่น: ผู้รับบริการวิชาการ(C3) และผู้ให้ทุนวิจัย(C4) และ 3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: กรุงเทพมหานคร(S1) แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม(S2) ผู้ปกครอง(S3) ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/วัสดุ/ครุภัณฑ์(S4) ผู้บริจาค(S5) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ OP-10 และ 4) มีส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตรและการบริการ: นักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 6 (กลุ่มที่จะเข้าเรียนในระดับปริญญาตรี)(Sup1) และบัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย(Sup2) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวัง ดังตารางที่ OP-11 ซึ่งให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงของลูกค้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถให้บริการตามพันธกิจหลักได้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำทุกกลุ่มมีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ำทุกกลุ่มเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาบริการดำเนินการโดย คกก.ชุดต่าง ๆ ตามพันธกิจและมีรองคณบดีที่รับผิดชอบพันธกิจนั้น ๆ เป็นผู้กำกับติดตาม

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

คณะฯ มีระบบในการรับฟังเสียงลูกค้ำ โดยใช้กระบวนการในการรับฟังเสียงลูกค้ำ ดังรูปที่ 3.1-1 ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การบริการวิชาการและการวิจัย ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้ำแต่ละกลุ่มที่กำหนดปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้กำหนดกลุ่มลูกค้ำโดยทบทวนจากผลการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ำทุกกลุ่มในปีการศึกษาที่ผ่านมาแล้วนำมากำหนดสารสนเทศเป้าหมาย วิธีการรับฟังเสียงลูกค้ำและผู้รับผิดชอบ โดยมีรองคณบดีที่รับผิดชอบเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามกระบวนการ



รูปที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำ

3.1ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

3.1ก.(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ 3.1ก.(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงลูกค้ำเพื่อคงปริมาณให้ลูกค้ำทุกกลุ่มในปัจจุบัน และกลับมาเป็นลูกค้ำในอนาคต พร้อมกับขยายกลุ่มลูกค้ำในอนาคตให้มีมากขึ้นในทุกกลุ่มตามพันธกิจหลักของคณะ โดยกำหนดสารสนเทศเป้าหมายและมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการรับฟังเสียงลูกค้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่คาดว่าจะได้จากการรับฟังเสียงลูกค้ำตามวิธีการที่กำหนด มาวิเคราะห์ และสรุปผลมาใช้ในการสร้างปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดบริการวิชาการ และสร้างสรรค์งานวิจัย โดยวางแผนการทำงานไปพร้อมการดำเนินการหลักสูตร ในลูกค้ำกลุ่ม C1 C2 C3 และ C4 ดังตารางที่ 3.1.1 โดยให้ครอบคลุมกลุ่มลูกค้ำในอดีต ปัจจุบัน และลูกค้ำในอนาคต

ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการนำสารสนเทศที่คาดว่าจะได้รับไปใช้ประโยชน์

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
C1 ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (ลูกค้ำปัจจุบัน)	-รับฟังเสียงของนักศึกษา (student voice) ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ผู้สอน สายตรงคณบดี สายตรงอธิการบดีและการพบนักศึกษาโดยตรง - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook) - แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน	คกก.บริหาร หลักสูตร	- ตลอดปี - ตลอดปี - ตลอดปี	ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ความต้องการการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในระหว่างการศึกษาในคณะฯ	ดำเนินการแก้ไขตามข้อร้องเรียน และวางแผนการจัดการศึกษา การจัดสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาและการใช้ชีวิตในคณะฯ
	- แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจ - การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (student voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook)	คกก.วิชาการ/ฝ่าย บริการทางการศึกษา	- ตลอดปี	- ความคาดหวัง/ ความต้องการสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา ทรัพยากรการเรียนรู้ ที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้ และการให้บริการทางการศึกษา ที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว	- การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนทางการศึกษา ให้เพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย - การจัดการให้บริการทางการศึกษาที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ
	- แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจ - การรับฟังเสียงนักศึกษา (student voice) - การร่วมกิจกรรมนักศึกษา/กิจกรรมอื่น - การรับฟังเสียงของนักศึกษาจากการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการตรวจเยี่ยมประเมินคุณภาพ - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook)	คกก.กิจการ นักศึกษา/ฝ่าย กิจการนักศึกษา	- 1ครั้ง/ปี - ตลอดปี - 1ครั้ง/ปี - ตลอดปี	- ความพึงใจ/ไม่พึงพอใจ ต่อสวัสดิการอาหาร หอพัก การบริการด้านสุขภาพและความปลอดภัย - การปรับตัว การใช้ชีวิตในหอพัก - กิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความต้องการ	- การจัดการแก้ไขตามข้อร้องเรียนทันที กรณีมีประเด็นความไม่พึงพอใจในประเด็นใดที่เกี่ยวข้องในการบริการนักศึกษา หอพัก และสวัสดิการที่เร่งด่วน - วางแผน พัฒนาและปรับปรุง ในวงรอบถัดไป - การวางแผนการบริการด้านกิจการนักศึกษา การให้บริการและการจัดสวัสดิการกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักศึกษา

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
C2 ผู้เรียนระดับ บัณฑิตศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อเสนอโดยตรงจากกทม. สนพ. สนอ. และชุมชน - แบบสำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตร - การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (student voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook) - แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร 	คกก.บริหาร หลักสูตร/คกก. วิชาการ/ฝ่ายบริการ ทางการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ตลอดปี - 1ครั้ง/ปี - ตลอดปี - ตลอดปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการและการสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ - คุณภาพการจัดการเรียนการสอน - ความพร้อมของทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนได้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด - การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท - การจัดการทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ให้เพียงพอ
C3 ผู้รับบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อเสนอโดยตรงจากกทม. สนพ. สนอ. และชุมชน - แบบสำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตร Non degree - การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (student voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook) - แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการ 	ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย และบริการวิชาการ/ คกก.บริการ วิชาการ/คกก. บริหารโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ตลอดปี - 1ครั้ง/ หลักสูตร - 1ครั้ง/ หลักสูตร - ตลอดปี - 1ครั้ง/ โครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการ/ ความคาดหวังในการบริการวิชาการในประเด็นต่าง ๆ ของกทม. ผู้เข้าอบรม ศิษย์เก่า ชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด - คุณภาพของการจัดการฝึกอบรมและปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อการจัดหลักสูตรบริการวิชาการ - จำนวนผู้สมัครและผู้สำเร็จการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการจัดหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาและโครงการบริการวิชาการให้สอดคล้องและทันยุคกับความต้องการของสังคมและผู้เรียน - การพัฒนาระบบการจัดบริการวิชาการ
C4 ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้ำปัจจุบัน)	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมร่วมกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผู้ให้การสนับสนุนทุน เช่น สนอ./ แหล่งทุนภายนอก - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook) 	ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย และบริการวิชาการ/ คกก.ส่งเสริมการ วิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - 4 ครั้ง/ปี - ตลอดปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการพัฒนาด้านการวิจัย นวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ/ ความคาดหวังของแหล่งทุนในการพัฒนางานวิจัยฯ การบริการวิชาการในประเด็นที่สำคัญ - คุณภาพและการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย - ความสำเร็จของการทำวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและแหล่งทุน - การวางแผนพัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
S1 กทม.: สนพ. สนอ. - คณะแพทยศาสตร์ เวชียพยาบาล	- ประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รับฟังข้อเสนอโดยตรง - ประชุม สัมมนาร่วมกับเครือข่าย - สำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตรผ่านแบบสอบถาม	- ผู้นำระดับสูงและทีมบริหาร คกก.บริหาร หลักสูตร คกก.บริการวิชาการ	- ตลอดปี - 1ครั้ง/ปี และทุก ครั้งที่มี การเปิด หลักสูตร	- ความต้องการของสังคมเมืองในด้านสุขภาพและการพยาบาล ทั้งด้านกำลังคนและองค์ความรู้ด้านวิชาการ - ความคาดหวัง/ ความต้องการของS1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร - อุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินการร่วมกัน	- การวางแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านการบริการวิชาการในระดับต่างๆ และด้านการวิจัย - การพัฒนาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรทั้ง Degree และ Non degree - การพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน
S2 แหล่งฝึกภาคสนาม/ ผู้ใช้บัณฑิต/ ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม	- แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต - แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม - การประชุม สัมมนาเครือข่ายแหล่งฝึกภาคสนาม และผู้ใช้บัณฑิต - การรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรทางการพยาบาลในแหล่งฝึกฯ ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรมจากการเยี่ยมแหล่งฝึกภาคสนาม	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร คกก.วิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ	1 ครั้ง/ปี 1-2 ครั้ง/หลักสูตร 1-2ครั้ง/ปี	-ความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้สำเร็จการอบรม และสิ่งที่ต้องการให้คณะฯ พัฒนาทักษะ ความรู้ของบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการสิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุน/ การประสานความร่วมมือ -อุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินการร่วมกัน -ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ/ ความคาดหวังของแหล่งฝึก ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม	-การพัฒนาหลักสูตร และสร้างหลักสูตรทั้ง Degree และ Non degree ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้ใช้บัณฑิต -การวางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งหลักสูตรDegree และ Non degree ในรายวิชาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กิจกรรมสำหรับผู้เรียนโดยนำข้อเสนอแนะจากแหล่งฝึกและผู้ใช้บัณฑิตมาเป็นแนวทางประกอบในการปรับปรุง -การพัฒนาระบบการทำงานร่วมกัน
S3 ผู้ปกครอง	-การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง ในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ -แบบประเมินความพึงพอใจการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ -การสื่อสารโดยตรงกับผู้ปกครอง -การสื่อสาร ข้อร้องเรียน ผ่านสายตรงผู้บริหาร -กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website	คกก.วิชาการ/ฝ่ายกิจการนักศึกษา	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี	-ความคาดหวังของผู้ปกครองที่ต้องการให้คณะดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้แก่ผู้เรียน -ประเภทของข้อมูลข่าวสารที่ต้องการทราบจากคณะฯและช่องทางการรับข้อมูลหรือข่าวสารที่ต้องการ	-การปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อแก่ผู้เรียน -การวางแผนจัดการทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้อะไรและสวัสดิการสำหรับนักศึกษาและการกำหนดช่องทางการแจ้งข่าวสารที่สำคัญกับผู้ปกครอง

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
S4 ผู้ส่งมอบอุปกรณ์ การศึกษา/วัสดุ/ ครุภัณฑ์	-การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบฯ -การประกาศประชาพิจารณ์ -การจัดการด้านการเงิน	สำนักงานคณบดี/ งานการเงิน งาน บัญชี และงานพัสดุ	ตลอดปี	-ประสิทธิภาพของการให้บริการ -ข้อมูลการดำเนินการที่ไม่โปร่งใสหรือ อาจจะเข้าข่ายเป็นการทุจริต	- การวางแผน การจัดการ ความเสี่ยง -การวางแผนระบบการบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาล
S5 ผู้บริจาค	-การสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารคณะฯ/ ผู้รับผิดชอบ - การประชุมร่วมกับกบค.สมาคมศิษย์เก่าฯ -ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของการเชิญศิษย์เก่าซึ่งเป็น ผู้บริจาคที่สำคัญ ในการตรวจเยี่ยมประเมินคุณภาพ	งานศิษย์เก่าฯ และ กิจการพิเศษฝ่าย กิจการนักศึกษา	ตลอดปี 1ครั้ง/ เดือน 1ครั้ง/ปี	-ช่องทางการบริจาคที่สะดวก - ข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้ คณะฯ ดำเนินการ	-การวางแผนการรับบริจาค/ การให้ ทุนการศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์การ กำหนดช่องทางการรับบริจาค การให้การ สนับสนุนช่วยเหลือ ในด้านต่างๆ ตามความ ประสงค์
Sup1 นักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 6 (ลูกค้าในอนาคต)	-open house -แนะแนวการศึกษา (Road show) -การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสาร สังคมต่าง ๆ Line / Facebook -กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website -ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	คกก.รับสมัครบุคคล เข้าศึกษาฯ/ฝ่าย บริการทาง การศึกษา/สภ า นักศึกษา/องค์การ นักศึกษา	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี ตลอดการ รับสมัคร ตลอดปี ตลอดปี	- ความคาดหวัง ความต้องการด้าน การศึกษาในหลักสูตร - ความต้องการ ความสนใจที่จะสมัคร เข้าศึกษาในหลักสูตร - ความสะดวกในกระบวนการสมัคร และการคัดเลือก - ความพึงพอใจต่อการดำเนินการ การ บริการของคณะฯ	-การวางแผนการจัดหลักสูตรและการวางแผน จัดการด้านสิ่งสนับสนุนการศึกษา -การวางแผนกำหนดจำนวนการรับสมัครที่เน้น นักเรียนใน รร.กทม./ที่อาศัยในกทม.และ ปริมณฑล/บุคลากร กทม.---การพัฒนา ระบบ การรับสมัครนักศึกษา และการประชาสัมพันธ์

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
Sup2 -บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า -ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้าในอนาคต)	-สำรวจความต้องการอบรมหลักสูตร Degree/Non-degree -การประชาสัมพันธ์หลักสูตรทั้งโดยตรงระหว่างหน่วยงาน และชุมชน และผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ Line / Facebook -กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website/ Facebook Messenger -ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้เข้าอบรม	ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ/ ฝ่ายบริการทางการศึกษา	1ครั้ง/ หลักสูตร ตลอดการ รับสมัคร ตลอดปี 1ครั้ง/ หลักสูตร	- ความคาดหวัง ความต้องการการสนับสนุนด้านการศึกษาหลักสูตร Non-degree (re-skills, new skills, up skills) -ความสนใจที่จะสมัครเข้าศึกษา - ความคาดหวังในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ -จำนวนผู้สนใจสมัครเข้าศึกษา - การมีส่วนร่วมของชุมชน	-การจัดทำแผนบริการวิชาการ -การวางแผนการจัดหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาและโครงการบริการวิชาการให้ตรงกับความต้องการของ Sup2 -การพัฒนากระบวนการจัดบริการระบบการรับสมัครผู้สนใจเข้าอบรม และการประชาสัมพันธ์ให้สะดวก มีข้อมูลเพียงพอที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่ประชาสัมพันธ์ และง่ายแก่การเข้าถึง

การรับฟังเสียงของลูกค้ำ

ในปีการศึกษา 2564 จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คณะฯ ได้รับฟังเสียงของลูกค้ำที่สำคัญๆ ตัวอย่างเช่น คณะฯ โดยผู้บริหารและคณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้การจัดประชุมทางออนไลน์กับ C1 และ S3 เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ทั้งแบบ online และ on site ให้เหมาะสมกับรายวิชา และสถานการณ์โดยคำนึงถึงความต้องการความเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งการเรียนแบบ online ใช้ในการสอนภาคทฤษฎีเป็นหลัก และการสอนสาธิตในรายวิชาปฏิบัติ รวมทั้งการจัดทำสื่อวิดีโอทัศน์ประกอบการสอนในหลายหัวข้อ และนำเผยแพร่ทาง KFN channel ให้ศึกษาด้วยตนเองได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังได้จัดเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อิงให้นักศึกษาที่บ้าน เพื่อให้สามารถฝึกปฏิบัติการพยาบาลได้ก่อนการฝึกปฏิบัติจริง และจากการที่ดำเนินการจัดสิ่งสนับสนุนการศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้เรียน มีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการศึกษามากขึ้นกว่าในปีการศึกษา 2563 (7.1ข(1)-9 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ย=4.45 และปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ย = 4.25) สำหรับการจัดการสอนแบบ on site ใช้ในการฝึกสาธิตย้อนกลับ และการฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย โดยก่อนการเข้าเรียน on site ทางคณะฯ ได้เตรียมความพร้อมสำหรับทั้ง C1และ S3 ทั้งด้านการกำหนดมาตรการ และการเตรียมพร้อมด้านความรู้ในการป้องกันการแพร่ระบาด แนวทางการปฏิบัติเมื่อมีความเสี่ยง สัมผัสเชื้อ หรือติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และได้นำแนวทางการปฏิบัติมาใช้กับบุคลากรและผู้เรียนในหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาด้วย ทำให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในด้านสุขภาพมากขึ้น ทำให้เสียงจากผู้เรียนผ่านช่องทางสื่อสารทางตรงลดลงมาก

การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรสำหรับ C2 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ที่ต้องการสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงได้วางแผนการสนับสนุนผู้เรียน โดยปรับระเบียบการสอบวิทยานิพนธ์ให้สามารถสอบก่อนผ่านภาษาอังกฤษได้

จากการประสบปัญหาการลาออก โอนย้ายของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกรุงเทพมหานครและมหาวิทยาลัยนวมินทราชธานีจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019ทั้งในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลต่างๆ ในสังกัดสำนักการแพทย์ และ ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ทางมหาวิทยาลัยฯ โดยอธิการบดี และคณะฯ จึงได้เชิญผู้บริหารสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการผลิตและจัดสรรบัณฑิตพยาบาล เพื่อให้เพียงพอสำหรับทุกสังกัด ในกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดจำนวนความต้องการบัณฑิตพยาบาลเพื่อบรรจุเข้าทำงานในแต่ละสังกัดร่วมกัน และจะมีการติดตามสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในทุกสังกัดต่อเนื่อง ปีละ 2 ครั้ง

โรงพยาบาลวชิรพยาบาลยังคงมีปัญหาขาดแคลนพยาบาลดูแลผู้ป่วยวิกฤตผู้บริหารระดับสูงประสานความร่วมมือขอความช่วยเหลือให้คณะฯ ช่วยจัดอบรมหลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤต จึงมีการขอให้จัดโครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตสำหรับบุคลากรพยาบาลวิชาชีพในหน่วยวิกฤตในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลทั้งหมด ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการวางแผนร่วมกันในการจัดบริการวิชาการต่อไป นอกจากนี้ยังคงขอความช่วยเหลือจากคณะฯ ในการจัดโครงการอบรมให้พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ระยะ 1 เดือนต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

โรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการเปิดศูนย์พักคอยเพื่อดูแลผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในชุมชน แต่มีกำลังคนด้านการพยาบาลไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาให้ประชาชนในชุมชนที่มีจิตอาสา มีความรู้ ความสามารถที่จะช่วยบุคลากรในทีมสุขภาพในการช่วยเหลือผู้ป่วยในศูนย์พักคอยฯ ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล และฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้ประสานขอความร่วมมือในการสร้างหลักสูตรและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งได้รับผลตอบรับที่ดี

ผู้ให้ทุนด้านการวิจัย จากการรับฟังเสียงจากผู้ให้ทุนวิจัยจากแหล่งทุน ทั้งจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกในการประกาศรับข้อเสนอการวิจัย ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ โดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ได้สร้างระบบสนับสนุนการวิจัย ตั้งแต่ต้นน้ำ คือ เริ่มสนับสนุนจากการคิดหัวข้อการวิจัย สนับสนุนผู้วิจัยในการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน พบว่า จากการสนับสนุนต้นน้ำ ทำให้เกิดหัวข้อการวิจัยขึ้นใหม่ จำนวน 32 เรื่อง เสนอขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน 43 เรื่อง และผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน 44 เรื่อง ซึ่งมากกว่าในปี 2563 ที่มีโครงการวิจัยผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน 28 เรื่อง การสนับสนุนการวิจัยระยะกลางน้ำ คือการสนับสนุนช่วยเหลือการติดตามผลการดำเนินการวิจัย ทบทวนเอกสารการวิจัย และการให้คำปรึกษาโครงการวิจัยและการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และปลายน้ำคือ การตรวจสอบบทความก่อนการตีพิมพ์ การให้ข้อมูลสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทำให้มีโครงการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยทั้งภายใน และภายนอก ในจำนวนเงินทุนที่สูงขึ้น (7.1ก-15) และมีจำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารระดับชาติ รวม 13 เรื่อง และระดับนานาชาติ จำนวน 3 เรื่อง ซึ่งมากกว่าปี 2563 เช่นกัน

ลูกค้าในอนาคต คณะฯ ได้เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อรับฟังเสียงลูกค้าในอนาคต Sup1และSup2 ศิษย์เก่า ประชาชนที่สนใจสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตร ทั้ง Degree และ Non-degree การบริการวิชาการผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ E-mail, Website, Line, Facebook, Messenger, Instagram, Tweeter เพื่อการสื่อสารในประเด็นที่มีความสนใจ การแจ้งความต้องการของลูกค้า รวมถึง การซักถามและตอบข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและหลักสูตรต่างๆ ทำให้ในปีการศึกษา 2564 มีผู้สนใจสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าปีการศึกษา 2563 และผู้สมัครมีความพึงพอใจต่อระบบการรับสมัครนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.52) ซึ่งสูงกว่าปีการศึกษา 2563 (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

S5 (ผู้บริจาค) คณะฯ ได้ปรับช่องทางการบริจาคให้มีความสะดวกมากขึ้นพร้อมทั้งเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการกำหนดช่องทางการรับบริจาค การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ในด้านต่างๆ ตามความประสงค์ของ S5 โดยสามารถบริจาคผ่านระบบ Internet Banking และจัดส่งข้อมูลมาให้คณะ ผ่านทาง Application Line หรือ อีเมล คณะดำเนินการลงข้อมูลในระบบ E-Donation และจัดส่งใบเสร็จไปให้ผู้บริจาคทางไปรษณีย์

จากการรับฟังเสียงลูกค้าด้วยวิธีการต่างๆ คณะฯ ได้นำมาปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า โดยเฉพาะการนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การบริการวิชาการ และงานวิจัย และปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงลูกค้าในปีถัดไป

3.1ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ (หลักสูตรและบริการวิชาการ)

3.1ข.(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ให้ความสำคัญกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร และนโยบายของมหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักของคณะฯ นำมากำหนดความสำคัญในการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นโดย ให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพให้กับกรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือ การเพิ่มความรู้ความสามารถและพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาลที่เฉพาะทาง รวมถึงการศึกษาวิจัยด้านสุขภาพให้ตรงกับความต้องการ

ต้องการในการสร้างเสริมสุขภาพคนเมือง โดยได้แก่ หลักสูตร บริการวิชาการและวิจัย และกำหนดให้มี คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักของแต่ละพันธกิจ เป็นผู้ทบทวนกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า ทบทวนการกำหนด กลุ่มลูกค้าให้ตรงตามความสนใจในแต่ละหลักสูตร บริการวิชาการ และดำเนินการตามกระบวนการรับฟังเสียงตาม วิธีการที่กำหนด ทำการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศจากการฟังเสียงลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ตามช่วงเวลาที่กำหนดของแต่ละหลักสูตร บริการวิชาการและงานวิจัย แล้วนำผลการวิเคราะห์ตลาด และผลิตภัณฑ์ มาพิจารณา วางแผนกำหนดหลักสูตร และการบริการวิชาการในรูปโครงการและ กิจกรรม กำหนดช่วงเวลาและวิธีการดำเนินการตลาดที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ลูกค้าตามจำนวนที่ต้องการ ในปีการศึกษา 2564 จากการฟังเสียงลูกค้าด้าน หลักสูตร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการลาออกมาก และจากข้อมูลสารสนเทศที่วิเคราะห์ได้ พบว่า ผู้ที่ลาออก โอนย้าย ส่วนใหญ่เป็นการย้ายกลับไปภูมิลำเนา ทำให้มีการมุ่งเน้นลูกค้าในอนาคตที่มาสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตร ควรเป็นนักเรียนจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลเป็นหลัก จึงกำหนดกลุ่มลูกค้าทุกกลุ่มทั้ง กลุ่มลูกค้าหลักสูตรที่กำหนดปริญญา (Degree) และกลุ่มลูกค้าหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญา (Non-degree) ที่อยู่ใน กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด และคงจำนวนการรับเข้าศึกษาในหลักสูตรมากที่สุด สำหรับปีการศึกษา 2564 มีการจัดกิจกรรม open house ผ่านระบบออนไลน์ ทำให้มีกลุ่มลูกค้าในอนาคต ได้แก่ นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดอื่นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลให้ความสนใจสมัครเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 30.1 ของผู้สมัครทั้งหมด

3.1ข.(2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

คณะฯ โดยคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการในการทบทวนการดำเนินงานในภาพรวมของ คณะฯ ในทุกพันธกิจ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเพื่อนำข้อมูลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์สารสนเทศที่ได้มา บูรณาการการทำงานเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป โดยสื่อสาร ส่งต่อข้อมูล ให้แก่คณะกรรมการดำเนินการตามพันธกิจหลักแต่ละด้าน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรับฟังเสียงลูกค้าแต่ละกลุ่ม และดำเนินการค้นหาความต้องการของลูกค้า เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 4, 5 และ 6 ของกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ามากำหนดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของคณะ ได้แก่ หลักสูตร บริการวิชาการ และงานวิจัย ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ทั้ง C1 C2 C3 และ C4และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตัวอย่างเช่น ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ร่วมประชุม กับสำนักงานแพทย์ และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล เพื่อวางแผนการจัดสรร บัณฑิตพยาบาลเข้ารับการบรรจุเข้าทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาให้มีความชัดเจนขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจสำหรับ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกแห่ง และเพิ่มการจัดสรรบัณฑิตพยาบาลให้กับศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่เคยมีการวางแผนจัดสรรให้มาก่อน และทำให้เกิดการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเพื่อเตรียมผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีข้อมูลในการวางแผนการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ในอนาคตตามความสนใจได้มากขึ้น

การจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาตรีสาขาอื่น สำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของกรุงเทพมหานครและปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น คณะฯ จึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตโดยรับผู้เรียนจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่นเพื่อ ดึงดูดลูกค้ากลุ่มใหม่ลดระยะเวลาในการเรียนและส่งต่อผู้สำเร็จการศึกษาให้กรุงเทพมหานครเร็วขึ้น

สำหรับด้านการวิจัย ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ ได้พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยให้เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยให้ตรงตามเกณฑ์ที่ผู้ให้ทุนวิจัยกำหนด และยังช่วยให้หัวหน้าโครงการวิจัยทั้งที่เป็นอาจารย์ภายใน คณะฯ และพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดหัวข้อการวิจัยให้ตรง

กับความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย และดำเนินการวิจัยได้จนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจในระบบสนับสนุนการวิจัย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย = 4.30

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

3.2ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ

3.2ก.(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ สร้างและจัดการความสัมพันธ์รวมทั้งสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่ม โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อคงจำนวนลูกค้ำปัจจุบันให้คงอยู่ในปริมาณที่กำหนดไว้ และมีลูกค้ำทั้งในหลักสูตรเดิมที่เป็น Degree และลูกค้ำใหม่ในหลักสูตรบริการวิชาการ (Non-degree) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คณะฯ จึงพัฒนากระบวนการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย เริ่มจาก 1) ค้นหา/ กำหนดความต้องการของลูกค้ำแต่ละกลุ่ม ผ่านกิจกรรมตามช่วงเวลา และกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ วางแผนการตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับลูกค้ำแต่ละกลุ่ม 3) จัดการสนับสนุนลูกค้ำตามความต้องการของลูกค้ำ เพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการมีคุณค่า สำหรับกลุ่มลูกค้ำบริการวิชาการ สร้างความสัมพันธ์ผ่านการประชุมสัมมนาร่วมกัน และการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างลูกค้ำบริการวิชาการที่เป็นศิษย์เก่าฯ 4) ติดตามประเมินผล ผ่านการพูดคุย สัมภาษณ์ แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ กระบวนการสร้าง จัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.2-1

ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

การจัดการความสัมพันธ์	C/S/Sup	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ำ	ความถี่	ผลลัพธ์
สนับสนุนลูกค้ำปัจจุบัน	C1 นศ.ป.ตรี (ลูกค้ำปัจจุบัน)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	ร้อยละของการลาออก	-ปฐมนิเทศนักศึกษา ปัจฉิมนิเทศ (1)	1ครั้ง/ปี	ร้อยละ0.22 ของC1
		รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ความพึงพอใจต่อการบริการด้านกิจการนักศึกษา	-จัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา/กิจกรรมต่างๆ จัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลด้านวิชาการและการใช้ชีวิต (2)	ตลอดปี	ระดับมากที่สุด
		รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ความพึงพอใจต่อทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	-การบริการด้านกิจการนักศึกษา การบริการด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา เช่น แท็บเล็ต โน้ตบุ๊ก (3) - ประเมิน ปรับปรุงแนวทางการสร้างการสนับสนุน โดยให้การพูดคุย การตอบแบบสอบถาม (4)	ตลอดปี	ระดับมาก

การจัดการ ความสัมพันธ์	C/S/Sup	ผู้รับผิดชอบ หลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการ ความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
	C2 นศ.ป.โท (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ รองคณบดีฝ่าย วิจัยและบริการ วิชาการ	ร้อยละของการ ลาออก ความพึงพอใจต่อ คุณภาพหลักสูตร/ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจต่อ การจัดกิจกรรม สนับสนุนสู่การ สำเร็จการศึกษา สำหรับนักศึกษา ความพึงพอใจต่อ ทรัพยากรและสิ่ง สนับสนุนการ เรียนรู้	-ปฐมนิเทศนักศึกษา (1) -ประเมินความพึงพอใจต่อ คุณภาพหลักสูตรโดยนักศึกษา โดยใช้แบบประเมินและการ พูดคุยซักถาม (1) -การจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาด้าน การวิจัย (2) (3) -กิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จ การศึกษาสำหรับนักศึกษา (2) (3) ประเมินความพึงพอใจต่อการจัด กิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จ การศึกษาสำหรับนักศึกษาโดย นักศึกษาโดยใช้แบบประเมิน การ ซักถาม (4) -การบริการด้านสิ่งสนับสนุนทาง การศึกษาและด้านการวิจัย (3) -ประเมินความพึงพอใจต่อ ทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้โดยนักศึกษาโดยใช้แบบ ประเมิน (4)	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี 1ครั้ง/ปี	0 ระดับมาก ที่สุด (4.52) ระดับมาก ที่สุด (4.52) ดำเนินการ ต่อเนื่อง ระดับมาก 4.41 ดำเนินการ ต่อเนื่อง ระดับมาก 4.45
	C3 ผู้รับบริการ วิชาการ (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและบริการ วิชาการ	ร้อยละของการ ลาออก ความพึงพอใจต่อ การจัดโครงการฯ และการสนับสนุน การเรียนรู้	-ปฐมนิเทศ แนะนำการศึกษาใน หลักสูตร/ โครงการบริการ วิชาการ (1) (2) -การจัดให้มีอาจารย์ประจำชั้น (หลักสูตร6เดือนขึ้นไป)เป็นที่ ปรึกษา (3) -ประเมินผลการจัดหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการโดยใช้ แบบประเมินการจัดหลักสูตร ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ (4)	1ครั้ง/ หลักสูตร ตลอดปี 1ครั้ง/ปี	ลาออก ร้อยละ 0.17 ระดับมาก ระดับมาก ที่สุด
	C4 ผู้ให้ทุน (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและบริการ วิชาการ รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา	สนับสนุนทุนวิจัย ทุนการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	-การประชุมกับผู้บริหาร/ การ ถ่ายทอดนโยบายด้านการวิจัย และการพัฒนาบุคลากร/ ประชาชน (1) (2) -การประชุมร่วมกับแหล่งทุน สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ (3) (4)	1ครั้ง/เดือน 1ครั้ง/แหล่ง ทุน/ปี	เงินทุนวิจัย สูงขึ้น ทุนภายใน 83,628 บาท/คน ภายนอก 47,502 บาท/คน

การจัดการความสัมพันธ์	C/S/Sup	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
สร้าง ความสัมพันธ์ และความ ผูกพัน	S1 กรุงเทพมหานคร -สำนักการแพทย์ -สำนักอนามัย -คณะ แพทยศาสตร์วชิ รพยาบาล	รองคณบดี	ได้รับการจัดสรร บัณฑิตตามความ ต้องการ -ให้ความ ช่วยเหลือด้าน หลักสูตร บริการ วิชาการ และวิจัย -สนับสนุนการ จัดการเรียนการ สอนในหลักสูตร ทั้ง Degree และ Non degree	-การถ่ายทอดนโยบายจาก ผู้บริหารของกรุงเทพมหานครใน การประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย -การประชุมร่วมกับส่วนงานที่ เกี่ยวข้องในสังกัด กรุงเทพมหานคร (1) (2) -ประชาสัมพันธ์และให้สิทธิ์การใช้ บริการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบVPN (3)	ทุกเดือน ทุก 3 เดือน ตลอดปี	-ได้รับการ จัดสรร บัณฑิตตาม ความ ต้องการ -จำนวนการ ใช้ VPN 37 ราย -จำนวน เครือข่าย วิจัย 9 เครือข่าย
	S2 แหล่งฝึก ภาคสนาม/ ผู้ใช้บัณฑิต	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ รองคณบดีฝ่าย วิจัยและบริการ วิชาการ	ร้อยละของแหล่ง ฝึกที่ต่อรับการ เป็นขึ้นฝึก ปฏิบัติงานของ นักศึกษา ความพึงพอใจของ ผู้ใช้บัณฑิต	-การประชุมเพื่อประเมินการ จัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ (รายกลุ่ม) ระหว่างอาจารย์ ตัวแทนในแหล่งฝึก นักศึกษา (1) -การประชุม/ สัมมนาร่วมกับ ตัวแทนแหล่งฝึก/เครือข่ายการ วิจัย (2) (3) -ประชาสัมพันธ์และให้สิทธิ์การใช้ บริการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบVPN (3) -ประเมินหลักสูตรโดยผู้ใช้ บัณฑิต/ ผู้สำเร็จการอบรม (4) -ติดตามประเมินความพึงพอใจ ผู้ใช้บัณฑิตผู้ร่วมงานกับผู้สำเร็จ การอบรมโดยใช้แบบประเมิน ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ (4)	ตลอดภาค เรียน 1ครั้ง/ปี ตลอดปี	ร้อยละ 100 ตัวแทน แหล่งฝึก ร่วมสัมมนา ครบทุก สังกัด
	S3 ผู้ปกครอง	รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา	จำนวนข้อ ร้องเรียน	-สร้างความสัมพันธ์ผ่านการ ปฐมนิเทศ แนะนำคณะฯ ตอบข้อ สงสัย ชักถาม แก่ผู้ปกครอง (1) -สื่อสารกับผู้ปกครองในเรื่อง กิจกรรมนักศึกษาที่สำคัญ ส่ง สนับสนุนการศึกษาต่างๆที่คณะฯ จัดให้ (2) (3) ติดตามความพึงพอใจและการให้ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยการ สังเกต พูดคุยชักถาม (4)	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี ตลอดปี	0 ไม่มีข้อ ร้องเรียน จาก ผู้ปกครอง

การจัดการความสัมพันธ์	C/S/Sup	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
	S4 พัสดุ ครุภัณฑ์	รองยุทธ	ความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ	ดำเนินการตามกระบวนการพัสดุอย่างโปร่งใสและมีจิตบริการ	ตลอดปี	ไม่มีข้อร้องเรียน
	S5 ผู้บริจาค	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	จำนวนผู้บริจาคต่อเนื่อง จำนวนผู้บริจาครายใหม่ ร้อยละของนักศึกษาที่มีความจำเป็นได้รับทุนการศึกษา	จัดกิจกรรมเชิญผู้บริจาคมอบทุนการศึกษาและให้นักศึกษากล่าวขอบคุณ และติดต่อกับผู้บริจาคในโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันสำเร็จการศึกษา และรายงานผลการศึกษา ฯลฯ	ตลอดปี	ต่อเนื่อง ร้อยละ 100
	Sup1 นักเรียนมัธยมปลาย (ลูกค้าในอนาคต)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	-จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วม openhouse -ทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของส่วนตลาด -ความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรมขยายฐานส่วนตลาด ให้รู้จักเข้าใจหลักสูตรที่เปิดรับ	-open house (1) (2) -การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่างๆ (3) -ติดตามสอบถามความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมินและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้สมัครในหลักสูตร (4)	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี ตลอด ช่วงเวลารับสมัคร	3,194 คน จำนวน 150 โรงเรียน ระดับมากที่สุด (4.52)
	Sup2 ศิษย์เก่า/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้าในอนาคต)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการวิชาการ	-ติดตามความพึงพอใจในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของผู้สมัครในหลักสูตรโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ (1) (2) -การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่างๆ (3)	1ครั้ง/หลักสูตร ตลอด ช่วงเวลารับสมัคร	ระดับ มาก

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบหลักของแต่ละพันธกิจ พบว่า ภายหลังจากมีการดำเนินการตามกระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์แล้ว พบว่า ในปีการศึกษา 2564 ผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา มีการร่วมกันวางแผนระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการจัดกิจกรรมในการรับฟังเสียงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการ

วิจัย พบว่ามีผู้ให้ทุนวิจัยสนับสนุนทุนวิจัยเพิ่มขึ้น และด้านบริการวิชาการ พบว่าจากการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการที่ดำเนินการในปีการศึกษา 2564 มีผู้เข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรบริการวิชาการในหลักสูตรต่างๆ มาก โดยเฉพาะหลักสูตรบริการวิชาการระยะสั้น แต่พบว่าบางหลักสูตรมีผู้สนใจสมัครเข้าอบรมในจำนวนที่ยังไม่มาก จึงต้องศึกษาสาเหตุ และดำเนินการเพื่อจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าบริการวิชาการ โดยเฉพาะที่เป็นกลุ่มประชาชนทั่วไป เพื่อการขยายฐานลูกค้าในอนาคตและให้เกิดความผูกพันสำหรับลูกค้า C3 ที่จะนำไปบอกต่อแก่ผู้อื่น ซึ่งในปีการศึกษา 2565 ได้ดำเนินการวางแผนการดำเนินงาน โดย กำหนดปฏิทินการบริการวิชาการในหลักสูตรต่างๆ ให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ที่มากขึ้น มีความชัดเจนของข้อมูลหลักสูตรบริการวิชาการที่เปิดที่มากขึ้น

3.2 ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีวิธีการที่หลากหลายในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากคณะฯ ผ่านทางกิจกรรมหรือการบริการที่สนับสนุนตามความต้องการของนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยคณะฯ มีอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานในส่วนที่พร้อมให้การสนับสนุน ดังตารางที่ 3.2-2 อาทิ การช่วยเหลือด้านสุขภาพเมื่อนักศึกษาเจ็บป่วยหรือต้องการคำแนะนำทางสุขภาพ การให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีในกรณีผู้เรียนประสบปัญหาการใช้งานอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาแบบออนไลน์ เช่น โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต การช่วยสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในการแนะนำการสืบค้น บริการสืบค้นข้อมูลความรู้จากฐานข้อมูล/ แหล่งความรู้ในห้องสมุดผ่านทางออนไลน์ เป็นต้น ทั้งนี้คณะฯ ดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) รองคณบดีที่รับผิดชอบตามพันธกิจและคณะกรรมการ/ฝ่าย ผู้รับผิดชอบหลักด้านต่าง ๆ ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดประเภทข้อมูลที่ต้องการการสนับสนุน 2) รองคณบดีและคณะกรรมการ/ฝ่าย ที่รับผิดชอบออกแบบช่องทางการสนับสนุนช่วยเหลือ โดยผ่านช่องทางสื่อสารสังคม website ของคณะฯ Facebook กลุ่ม Line ที่สื่อสารกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คู่มือนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา ช่องทางการติดต่อโดยตรงกับฝ่ายที่ดูแลรับผิดชอบงานแต่ละด้าน ระบุข้อกำหนด และตัวชี้วัดของแต่ละช่องทางการสนับสนุน 3) ประเมินผลการสนับสนุนช่วยเหลือผ่านแบบประเมินทุกปีการศึกษา 4) นำข้อมูลที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ทบทวนแก้ไขปรับปรุงวิธีการต่อไป จนสามารถรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าในระดับ มาก ถึง มากที่สุด และนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันกับลูกค้าได้อย่างยาวนาน ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ และความผูกพัน แสดงในหมวดที่ 7 โดยในปีการศึกษา 2563 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลูกค้าทุกกลุ่มมีความต้องการสนับสนุนผ่านช่องทางที่เป็นออนไลน์มากขึ้น ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนับว่าเป็นช่องทางที่ปลอดภัย และสะดวก รวดเร็ว ในปีการศึกษา 2564 ทางคณะฯ จึงนำข้อมูลที่ได้นำไปวางแผนในการพัฒนาระบบบริการสนับสนุนผ่านช่องทางออนไลน์ในงานบริการผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ให้มีคุณภาพ ผลการดำเนินการพบว่า ลูกค้ามีระดับความพึงพอใจสูงขึ้น

ตารางที่ 3.2-2 การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ช่องทางการสนับสนุน	การสนับสนุนลูกค้ำ				กลุ่มลูกค้ำ	การเข้าถึง	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	วิธีประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ	ผู้รับผิดชอบ
	สืบค้นข้อมูลหลักสูตร/ความรู้/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	สืบค้นข้อมูลนศ.	บริการให้คำปรึกษา	บริการสวัสดิการนักศึกษาด้านสุขภาพ						
การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์	/	/	/	/	C1 C2 C3	เวลาทำการ/ เวลานัดหมาย ปฐมนิเทศ	-ความถูกต้องและครอบคลุม	-ความพึงพอใจในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา	แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ กิจการนักศึกษา
การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์	/	/	/	/	C1 C2 C3	เวลาทำการ/ นัดหมาย	-การให้บริการที่รวดเร็ว -ความปลอดภัยของข้อมูล	-ความพึงพอใจการบริการให้คำปรึกษา - ความพึงพอใจต่อหลักสูตร		อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น
การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร	/	/	/	/	C1 C2 C3	ตลอดเวลา	-การให้บริการที่รวดเร็ว -ความปลอดภัยของข้อมูล -ความสะดวกและปลอดภัย	-ความพึงพอใจในการให้บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา - ความยึดมั่นผูกพัน		ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ
	/	/	/	/	C1 C2 C3 S1 S2	เวลาทำการ	-ความถูกต้องและครบถ้วน -การให้บริการที่รวดเร็ว	-ความพึงพอใจต่อการบริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ -ความพึงพอใจต่อการรับสมัครเข้าศึกษา		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
โทรศัพท์/ โทรสาร	/	/	/	/	C1 C2 C3 S1 S2 S3 S5	เวลาทำการ	-การให้บริการที่รวดเร็ว -ความสะดวกและปลอดภัยของข้อมูล	-ความพึงพอใจในการให้บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา/ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้		ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ ฝ่ายบริการทางการศึกษา
เว็บไซต์/ E-mail	/	/	/	/	C1 C2 C3 Sup1 Sup2 S1 S2 S3 S4 S5	ตลอดเวลา	-ความปลอดภัยของข้อมูล -ความถูกต้องและครบถ้วน -การให้บริการที่รวดเร็ว	-จำนวนผู้สมัคร/ สัดส่วนผู้สมัครในหลักสูตร -จำนวนข้อร้องเรียน		ฝ่ายบริการทางการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ
Line/ Facebook	/	/	/	/	C1 C2 C3 Sup1 Sup2		-การให้บริการที่รวดเร็ว -ความสะดวกและครบถ้วน	-ผลการประเมินความพึงพอใจการให้บริการสวัสดิการนักศึกษา	ฝ่ายกิจการนักศึกษาฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ	

3.2ก.(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะฯ กำหนดวิธีการจัดการข้อร้องเรียนโดย 1) ผู้บริหารรับฟังข้อร้องเรียนจากทุกช่องทาง ดังตาราง 3.2-2 2) กำหนดประเด็น ประเภทข้อร้องเรียน จำแนกตามความสำคัญ กำหนดระยะเวลาตอบกลับตามระดับความสำคัญ 3) วิเคราะห์สาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4) มอบหมายรองคณบดีที่เกี่ยวข้องหาแนวทางแก้ไข/ป้องกัน โดยหน่วยงานที่รับเรื่องทำหน้าที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 5) คณะผู้บริหารทบทวนเหตุการณ์สาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไข/ป้องกัน 6) แจ้งผลต่อผู้ร้องเรียนโดยเร็ว แต่ไม่เกิน 30 วันและบันทึกข้อมูลยิ่งขึ้นและขยายการบริการในด้านต่าง ๆ ต่อไป จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้นในปีการศึกษา 2564 ไม่พบข้อร้องเรียนทั้งที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการวิชาการ ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับบุคคล และข้อร้องเรียนทั่วไป

3.2ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3.2ข.(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

คณะฯ ใช้วิธีการประเมินความพึงพอใจความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นด้วยวิธีการตามที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3.2-2 โดยคณะฯ มอบหมายให้รองคณบดีที่รับผิดชอบแต่ละพันธกิจและคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละชุดตามพันธกิจ มีหน้าที่ดำเนินการดังนี้ 1) มอบผู้รับผิดชอบการประเมินวางแผนออกแบบการประเมินผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ และช่วงเวลาทำการประเมิน โดยทบทวนจากประสิทธิผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดข้อคำถามที่จะทำให้ได้ข้อมูลตามเป้าหมายของกิจกรรม/โครงการ ในการพัฒนาหลักสูตร บริการวิชาการ การวิจัย 2) สร้างแบบสอบถามที่ใช้ประเมิน ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน โดยความพึงพอใจ มีคะแนนเต็ม 5 คะแนน และความไม่พึงพอใจใช้การประเมินในแบบสอบถามเดียวกันเป็นข้อคำถามปลายเปิด จากข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน ส่วนความผูกพันใช้แบบสอบถามที่มีคะแนนเต็ม 5 คะแนน 3) คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาและปรับปรุงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถประเมินผลได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ 4) นำแบบสอบถามไปใช้ประเมินผลตามเวลาที่กำหนด 5) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน ใช้การวิเคราะห์ตามประเด็น ความถี่ และร้อยละ 6) นำเสนอสารสนเทศต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามระบบปฏิบัติการหลักตาม ตารางที่ 3.1-1 เช่น คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการกิจการนักศึกษา คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย และคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย

3.2ข.(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

คณะฯ มีวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน Degree ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและลูกค้ากลุ่มหลักสูตร Non -Degree โดยรองคณบดีที่รับผิดชอบตามพันธกิจนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวโน้มทุกปีการศึกษาและนำเสนอสารสนเทศเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อให้ความเห็นในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป

3.2ค. การใช้ข้อมูลเสียงลูกค้าและตลาด

คณะฯ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าที่ได้จากการรับฟังเสียงในตารางที่ 3.1-1 นำไปใช้ประโยชน์ แยกแยะตามกลุ่มลูกค้า ในการดำเนินการตามพันธกิจหลักของคณะฯ ดังนี้ 1) พัฒนาหลักสูตรทั้งในกลุ่มลูกค้าหลักสูตร Degree และหลักสูตร Non Degree รวมถึงการบริการวิชาการ ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าทั้งในปัจจุบัน และลูกค้าในอนาคต 2) วางแผนด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง 3) วางแผนกำหนดกลยุทธ์ ทิศทางการวิจัยที่ตรงตามความต้องการของผู้ที่ให้ทุน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

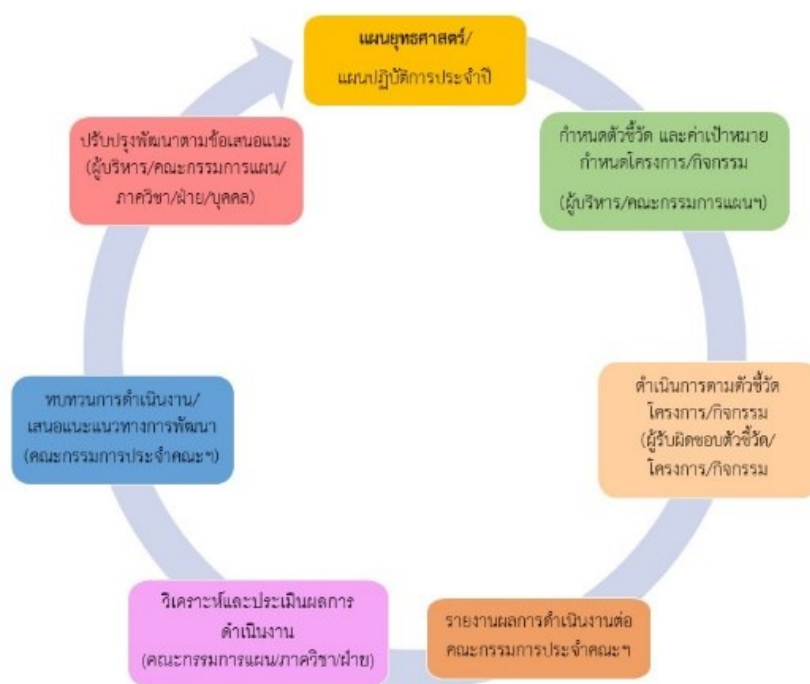
คณะฯ มีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน โดยมี คกก.แผนยุทธศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบตลอดจนการปรับปรุงผลการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ 1) อย่างไม่เป็นทางการผ่านการประชุมผู้บริหารประจำวัน และ 2) อย่างเป็นทางการจากการกำกับติดตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการทุกไตรมาส
2. วิเคราะห์ข้อมูลถึงการบรรลุตามตัวชี้วัดของแผน และปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่บรรลุ เพื่อสนับสนุนแก้ไขปัญหา
3. ปรับกลยุทธ์ในการดำเนินการ ในระดับภาควิชา ฝ่าย ตลอดจนระดับบุคคล

4.1.ก. การวัดผลการดำเนินการ

4.1.ก.(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ มีวิธีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานโดยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมรายวันและการกำกับตามไตรมาส รวมทั้งข้อมูลจากระบบ TheDB Dashboard นำมาจัดลำดับความสำคัญที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ ซึ่งในขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัด มีการนำตัวชี้วัดมากำหนดเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน (ภาค/ฝ่าย) ระดับรายบุคคล (PA) เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะฯ มีการติดตามกำกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานผ่านคกก.ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ มีการบันทึกรายงานการประชุมและข้อเสนอแนะจากที่ประชุม มีบุคลากรสายสนับสนุน จัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ในระบบ TheDB Dashboard ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศของตัวชี้วัดในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ TheDB Dashboard เพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 11 ระบบงาน ได้แก่ 1) งานบุคลากรและงานพัฒนาบุคลากร 2) งานยุทธศาสตร์และแผน และจัดสรรและติดตามการใช้งบประมาณ 3) งานครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ 4) งานทะเบียนวัดผลและประมวลผลการศึกษา 5) งานกิจการนักศึกษาและทะเบียนศิษย์เก่า 6) งานพัฒนานักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริการวิชาการ 7) งานผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ 8) งานหลักสูตร มคอ. (TQF) 9) งานกำกับงบประมาณ 10) งานประเมินสมรรถนะ (KPI) และ 11) งานประกันคุณภาพการศึกษา



รูปที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะฯ มีตัวชี้วัดและการดำเนินการที่สำคัญของคณะฯ ตามแผนกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1-4 ในหมวด 2 และมี กระบวนการติดตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังตารางที่ 4.1-1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1-1 กระบวนการติดตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญ

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
SO1	1) จำนวนหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพคนเมืองที่ผ่านการรับรองจากสภา มหาวิทยาลัย สภา วิชาชีพ และกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	-	- หลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิตฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2568 ได้รับการพัฒนาจนถึง ขั้นตอนการเสนอ คณะกรรมการประจำ คณะ 1 หลักสูตร - หลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิตฉบับต่อ ยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567 ได้รับการพัฒนา จนถึงขั้นตอนการเสนอ คณะกรรมการประจำ คณะ 1 หลักสูตร	รายงานผลการ ดำเนินการหลักสูตร พ.ศ. 2564 ประจำปี การศึกษา 2564 ดำเนินการได้ตามแผน ที่วางไว้ - รวบรวมข้อมูล VOC เรียบร้อยแล้ว อยู่ ระหว่างศึกษาระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	คกก.บริหารหลักสูตร รวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาปรับปรุง หลักสูตร ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2568 คกก.พัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลจาก VOC แล้วนำมา ออกแบบหลักสูตร และรองคณบดีฝ่าย วิชาการนำเสนอสภา วิชาการเพื่อขอยกเว้น	ในการประชุม คกก.บริหาร หลักสูตร ทุกเดือน ทุก 6 เดือน

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
			- จำนวนแนวทางการ พัฒนาการเรียนการ สอนที่คณะฯได้รับจาก เครือข่ายระดับปทุมภูมิ ทุตติภูมิ ตติยภูมิอย่าง น้อย 1 แนวทาง		รายวิชาการศึกษา ทั่วไป	
- พัฒนา หลักสูตร พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิตที่ มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพคนเมือง สาขาการ พยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ สาขาการ พยาบาลมารดา ทารกและสาขา การพยาบาล เวชปฏิบัติเขต เมือง	2) ความสำเร็จของ หลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567 3) ความสำเร็จของ หลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิตสาขา การพยาบาลมารดา ทารก หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567 4) ความสำเร็จของ หลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิตสาขา การพยาบาลเวชปฏิบัติ เขตเมือง หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567	-	- หลักสูตรได้รับการ พัฒนาจนถึงขั้นตอน การเสนอ คณะกรรมการประจำ คณะ 3 หลักสูตร - จำนวนแนวทางการ พัฒนาการเรียนการ สอนที่คณะฯได้รับจาก เครือข่ายระดับปทุมภูมิ ทุตติภูมิ ตติยภูมิอย่าง น้อย 1 แนวทาง	- รวบรวมข้อมูล VOC เรียบร้อยแล้ว อยู่ ระหว่างศึกษาระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	คกก.พัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลจาก VOC แล้วนำมา ออกแบบหลักสูตร	ทุก 6 เดือน
- การจัดการ เรียนการสอน หลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิต/ หลักสูตร พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการ พยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ที่ มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพคนเมือง	5) ผลการประเมิน คุณภาพหลักสูตร พยาบาล ตามเกณฑ์ สกอ. หรือเกณฑ์ มาตรฐานอื่นคะแนน เฉลี่ยป.ตรี มีค่าสูงขึ้น	NS	- ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ บรรลุตามตัวชี้วัดการ ดำเนินของหลักสูตร ตาม มคอ.2	- ร้อยละ 100	- คกก.บริหาร หลักสูตรวิเคราะห์ แบบประเมินทักษะ ศตวรรษที่ 21 แล้ว พบว่ายังขาดความ ชัดเจนจึงวางแผน ทบทวนแบบประเมิน ปรับปรุง ให้มีความ ชัดเจนตรงตาม วัตถุประสงค์	ในการประชุม คกก.บริหาร หลักสูตร ทุกเดือน
	6) คะแนนความพึง พอใจต่อหลักสูตรของ ผู้เรียนและผู้สอน	-	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความ พึงพอใจต่อหลักสูตร ของผู้เรียนและผู้สอน	C1 - ผู้เรียน 4.21-4.31 - ผู้สอน 4.42 C2 - ผู้เรียน 4.29-4.79 - ผู้สอน 4.53	- ค ก ก . บ ริ ห า ร หลักสูตรวิเคราะห์ผล การประเมินพบว่าชั้น ปี2 มีคะแนนความพึง พอใจในภาพรวมต่ำ ที่สุด โดยในด้าน ปัจจัยนำเข้าด้าน คุณสมบัติอาจารย์ที่ ปรึกษามีค่าต่ำสุด จึง วางแผนให้อาจารย์ที่	ในการประชุม คกก.บริหาร หลักสูตร ทุกเดือน

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
					ปรึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาพบอาจารย์ ภาควิชาการศึกษาระดับ 3 ครั้งเป็นอย่างน้อย พร้อมลงบันทึกในระบบ TheDB และ ประชาสัมพันธ์ ช่องทางการติดต่อ อาจารย์ที่ปรึกษา	
	7) คะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	-	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	- 3.73 [7.1ก.-1]	- คกก.บริหารหลักสูตร วิเคราะห์แล้วพบว่า มีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะทักษะทางปัญญาผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) จึงวางแผนเพิ่มการจัดการเรียนการสอนแบบ simulation base เพิ่มมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะทางปัญญามากขึ้น	ในการประชุม คกก.บริหารหลักสูตร ทุกเดือน
	8) อัตราการสอบผ่าน และได้รับใบประกอบวิชาชีพภายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษา (ป.ตรี)	-	- ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านการสอบความรู้ขั้นทะเบียนประกอบวิชาชีพในรอบปีแรก	- 74.17 (ครั้งแรก) [7.1ก.-15]	- คกก.บริหารหลักสูตร วิเคราะห์แล้วพบว่า มีแนวโน้มลดลง วางทบทวนโครงการเตรียมความพร้อมในการสอบความรู้ และปรับให้มีความเตรียมความพร้อมตั้งแต่เริ่มต้นปีการศึกษา และให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการออกแบบการเตรียมความพร้อม	ในการประชุม คกก.บริหารหลักสูตร ทุกเดือน
	9) ผลงานวิจัยของนักศึกษาที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง (ป.โท)	-	- ร้อยละของผลงานวิจัยของนักศึกษาที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง (ป.โท)	- 100 [7.1ก.-21]	- วางแผนให้ผู้เรียนทำงานวิจัยในขอบข่ายที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง	ในการประชุม คกก.บริหารหลักสูตร ทุกเดือน
SO2 บัณฑิตวิถีมือง	10) ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะแห่งการุณย์ 11) จำนวนรายวิชาทางการพยาบาลที่	-	- ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะแห่งการุณย์	- 3.73 [7.1ก.-1]	- คกก.บริหารหลักสูตรวิเคราะห์แล้วพบว่า ความเชี่ยวชาญด้านการ	ในการประชุม คกก.บริหารหลักสูตร ทุกเดือน

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
	สอดแทรกการดูแล สุขภาพคนเมือง		- ร้อยละของจำนวน รายวิชาทางการ พยาบาลที่สอดแทรก การดูแลสุขภาพคน เมือง - ค่าเฉลี่ยผลลัพธ์การ เรียนรู้ตาม TQF ด้านที่ 6 ด้านทักษะการปฏิบัติ ทางวิชาชีพ	- ร้อยละ 100 - 3.58 [7.1ก.-7]	ดูแลสุขภาพคนเมือง มีคะแนน 3.54 จึง วางแผนจัดทำ Matrix mapping ประเด็น สุขภาพคนเมือง ที่ กระจายอยู่ในแต่ละ รายวิชา หรือแต่ละ ภาควิชา โดยนำนิยาม ของสุขภาพคนเมือง มาพิจารณาให้ตอบ โจทย์มากที่สุด	
SO3	12) ค่าเฉลี่ยความ ผูกพันต่อสถาบันของ ศิษย์เก่า ≥ 3.75	-	- ค่าเฉลี่ยความผูกพัน ต่อคณะของศิษย์เก่า ≥ 3.51	-	-	-
	13) มีความต่อเนื่องใน การให้เงินสนับสนุน สถาบันจากศิษย์เก่า	-	- มีความต่อเนื่องในการ ให้เงินสนับสนุนสถาบัน จากศิษย์เก่า	- มีความต่อเนื่อง	- ประชาสัมพันธ์ถึง การดำเนินงานของ คณะฯ ให้ศิษย์เก่าฯ เกิดความภาคภูมิใจ ของชื่อเสียงของ สถาบัน	- ทุก 6 เดือน
SO4	14) ความสำเร็จของ เครือข่ายความร่วมมือที่ ทำวิจัย/นวัตกรรม/ หนังสือ/ตำรา/บทความ วิชาการร่วมกัน	-	- จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือที่ทำวิจัย/ นวัตกรรม/หนังสือ/ ตำรา/บทความวิชาการ ร่วมกัน ≥ 1	- 9 เครือข่าย [7.1ก.-35]	- สร้างความเชื่อมั่น ให้กับหน่วยงานที่เป็น เครือข่ายได้เห็น ผลงานเป็นเชิง ประจักษ์มากขึ้น เพื่อ เป็นการช่วย ประชาสัมพันธ์ ชื่อเสียงของคณะฯ	- ทุก 6 เดือน
	15) จำนวนทุนวิจัยจาก ภายนอก	NS	- จำนวนทุนวิจัยจาก ภายนอก ≥ 2 - จำนวนงบประมาณ จากแหล่งภายนอก $\geq 50,000$ บาท/อภสฯ ประจำปี	- 1 ทุน [7.1ก.-34] - 28,923 บาท/คน [7.1ก.-33]		
	16) จำนวนงานวิจัย/ บทความวิชาการ/ บทความวิจัย และ นวัตกรรมที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 ขึ้นไป (ระดับชาติ/นานาชาติ) 30 เรื่อง	NS	- จำนวนงานวิจัย/ บทความวิชาการ/ บทความวิจัย และ นวัตกรรมที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 ขึ้นไป (ระดับชาติ/นานาชาติ) 30 เรื่อง	- 13 เรื่อง [7.1ก.-30]		

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
	17) ร้อยละจำนวน อาจารย์ประจำที่ทำ Faculty Practice ใน รูปแบบการวิจัย/ นวัตกรรม ≥ 50	-	ร้อยละจำนวนอาจารย์ ประจำที่ทำ Faculty Practice ในรูปแบบ การวิจัย/นวัตกรรม ≥ 50	- อยู่ระหว่างการวางแผนการดำเนินการในระดับรายบุคคล	- ผลการดำเนินงาน ยังไม่บรรลุ คกก. วิชาการจึงวางแผนให้ บรรจุ การทำ Faculty Practice ใน รูปแบบการวิจัย/ นวัตกรรม ใน IDP	- ในการประชุม คกก. วิชาการ ทุกเดือน
	18) จำนวนเรื่อง งานวิจัย/นวัตกรรม จำนวน 14 เรื่อง	-	- จำนวนเรื่องงานวิจัย/ นวัตกรรมจำนวน 14 เรื่อง	- 16 เรื่อง [7.1ก.-30] [7.1ก.-31]	- สร้างความเชื่อมั่น ให้กับ C3 และ C4 ให้เห็นผลงานเป็นเชิง ประจักษ์มากขึ้น เพื่อ เป็นการช่วย ประชาสัมพันธ์ ชื่อเสียงของคณะฯ	- ในการประชุม คกก.ประจำ คณะฯ ทุกไตรมาส
	19) รายได้จากการ บริการวิชาการ 11 ล้านบาท	NS	- รายได้จากการบริการ วิชาการ 11 ล้านบาท	- 7,556,600 บาท [7.5ก(1)-6]		
SO5	20) จำนวนหลักสูตร อบรมที่ตอบสนองความต้องการและปัญหาของ สังคมหรือชุมชนเมือง ทั้งหลักสูตรที่ก่อให้เกิด และไม่ก่อให้เกิดรายได้ ที่ได้รับรองจากสภาการ พยาบาล หรือ หน่วยงานด้าน สาธารณสุขระดับชาติ หรือนานาชาติ ≥ 5	-	- จำนวนหลักสูตรที่เปิด อบรม ≥ 4	- 12 หลักสูตร [7.1ก.-26]	- สร้างความเชื่อมั่น ให้กับ C/S/Sup ให้ เห็นผลงานเป็นเชิง ประจักษ์มากขึ้น เพื่อ เป็นการช่วย ประชาสัมพันธ์ ชื่อเสียงของคณะฯ	- ในการประชุม คกก.บริการ วิชาการฯ ทุกเดือน
	21) จำนวนชุมชน ต้นแบบที่เกิดจาก การบูรณาการตามพันธ กิจของคณะฯ	-	- จำนวนชุมชนที่เข้าร่วม โครงการเป็นไปตาม เป้าหมาย จำนวน 3 ชุมชน - ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการมีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สุขภาพ ≥ 70	- จำนวน 3 ชุมชน - 90.04 [7.4ก(1)-9]	- ถึงแม้ว่าในการ พัฒนาบริการวิชาการ จะตั้งเป้าหมายไว้ที่ การเกิดชุมชนต้นแบบ แต่ในปีนี้คณะฯ ได้ เริ่มดำเนินโครงการ และเริ่มวางแผนสร้าง ชุมชนต้นแบบอย่างเป็น รูปธรรมมากขึ้น ได้ข้อมูลพื้นฐาน รวมถึงการเริ่ม เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพที่ สนใจ ใส่ใจ ดูแล ตนเอง ซึ่งในปีหน้าจะ ลงรายละเอียดและ ติดตามพฤติกรรม การ ดูแลสุขภาพด้วย ตนเองเพิ่มมากขึ้น	

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
	22) องค์ความรู้ที่ได้จาก การดำเนินงานบริการ วิชาการ (KM) อย่าง น้อย 1 ชิ้น	-	- จำนวนเนื้อหาด้าน สุขภาพคนเมืองผ่าน KFN Channel ≥ 6 เรื่อง	- 23 เรื่อง [7.1ข(1)-20]	- วางแผนพัฒนา เนื้อหาการดูแล สุขภาพคนเมือง ทั้ง 23 เรื่อง ให้เข้าสู่ กระบวนการจัดการ ความรู้ให้เป็นรูปธรรม มากขึ้น	- ในการประชุม คกก. วิชาการทุก 6 เดือน
SO6 พัฒนาศูนย์การ เรียนรู้ทางการ พยาบาลสู่ความ เป็นเลิศ (Excellence Learning Resource Center)	23) จำนวนหน่วยงาน ภายนอกคณะฯ ที่เข้าใช้ บริการศูนย์การเรียนรู้ 24) จำนวน Simulation เป็นเลิศ ครบทุกสาขาวิชา	NS -	- จำนวนหน่วยงาน ภายนอกคณะฯ ที่เข้า ใช้บริการศูนย์การ เรียนรู้ จำนวน 2 เครือข่าย - จำนวน Scenario ที่ ได้รับรางวัล	- 2 เครือข่าย - 2 รางวัล	- ประชาสัมพันธ์ให้ หน่วยงานภายนอก ทราบถึงบริการฯ ที่ คณะฯ มี ให้มากขึ้น - สนับสนุน เอื้ออำนวยความ สะดวก การสร้าง แรงจูงใจ อาจมีการให้ รางวัลสำหรับผู้ที่มี ผลงานที่สร้างชื่อเสียง ให้กับคณะฯ	- ในการประชุม คกก.ศูนย์ การเรียนรู้ ทุกเดือน
SO7 พัฒนา ระบบงานและ กระบวนการ ทำงานที่ได้ มาตรฐานด้วย เทคโนโลยี	25) ความสำเร็จในการ พัฒนาระบบงานและ กระบวนการทำงาน	NS	- ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ การใช้ระบบสารสนเทศ ของบุคลากรแต่ละงาน/ ฝ่าย ≥ 3.51	- 3.97	- วางแผนพัฒนา ระบบงานและ กระบวนการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงาน ของบุคลากรทุกสาย งานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ ชัดเจนมากขึ้น โดยใน ปีการศึกษา 2564 คณะฯ จึงร่วมมือกับ ผู้ดูแลระบบ TheDB พัฒนาระบบบันทึก ภาระงานของ บุคลากรทุกระดับเพื่อ นำไปใช้ในการกำกับ ติดตามงานแต่ละ บุคคล	- ในการประชุม คกก.ประจำ คณะฯ ทุกไตรมาส
SO8 พัฒนาระบบ บริหาร ทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System)	26) จำนวนระบบย่อย ตามแผนแม่บท HR master plan	NS	- จำนวนระบบย่อยใน การดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 1 ระบบ	- อยู่ระหว่างการวาง ระบบการดำเนินการ	- วางแผนการ ดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 1 ระบบ ให้ลงสู่การ ปฏิบัติจริงได้ ในปี การศึกษา 2565	- ในการประชุม คกก.บริหาร ทรัพยากรบุคคล ทุกเดือน

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
SO9 พัฒนา Performance Management System เพื่อให้ บุคลากรอยู่ดีมี สุข ทำได้ดี	27) ความสำเร็จในการ พัฒนาระบบ Performance management system: PMS ตาม สายงาน	-	- ความสำเร็จในการ พัฒนาระบบ Performance management system: PMS ตาม สายงาน	- อยู่ระหว่างการวาง ระบบการดำเนินการ	- วางแผนในการ พัฒนาระบบ Performance management system: PMS ตาม สายงานให้ลงสู่การ ปฏิบัติจริงได้ ในปี การศึกษา 2565	- ในการประชุม คกก.บริหาร ทรัพยากรบุคคล ทุกเดือน
	28) ระดับคะแนนความ ผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร	NS	- คะแนนความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร ≥ 3.75 - คะแนนความพึงพอใจ ในงาน ≥ 3.75 - ร้อยละการลาออกของ บุคลากร ≤ 3	- โดยภาพรวม 3.85 [7.3ก(3)-1] - สายวิชาการ 4.26 [7.3ก(3)-2] - สายสนับสนุน 3.49 [7.3ก(3)-3] - 4.05 - สายวิชาการ 2.56 [7.3ก(3)-4] - สายสนับสนุน 3.51 [7.3ก(3)-5]		
	29) คะแนนเฉลี่ยการ ประเมิน ธรรมภิบาล ของ ผู้บริหารในทุก ระดับ	-	- คะแนนเฉลี่ยการ ประเมินธรรมภิบาล ของผู้บริหารในทุก ระดับ	- 3.95 (ระดับมาก) - ไม่มีข้อร้องเรียน ร้อง ทุกข์ เรื่องการ บริหารงานฯ	- เมื่อพิจารณาผลการ ประเมินเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด=3.74 คือ บริหารงานด้วยความ เป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นจึงวางแผน ปรับปรุงแก้ไข คือ ควรมีการสื่อสารใน องค์กรเกี่ยวกับการ บริหารงานและการ บริหารงบประมาณให้ บุคลากรเข้าใจอย่าง ทัวถึงและแจ้งให้ ทราบทั่วกันว่าพร้อม ตรวจสอบได้ ตลอดเวลาทั้งจากการ ตรวจสอบภายใน และภายนอก โดยเฉพาะในเรื่องการ ประเมินผลปฏิบัติงาน	

SO	Goals (Lagging KPI)	คู่เทียบ	Leading KPI	ผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2564	วิเคราะห์และ ทบทวนผลการ ดำเนินการ	ความถี่ในการติดตามผล
					รายบุคคลอย่างเป็น ธรรม ตามภาระงานที่ ปฏิบัติจริงนอกจากนี้ ยังนำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลในการ ปรับปรุงกระบวนการ การนำองค์กรนำไปใช้ ในการวางแผนพัฒนา ผู้บริหารและเป็น ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ การปรับปรุงและ พัฒนาตนเองเพื่อการ บริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้น	
SO10 พัฒนาคุณภาพ การดำเนินงาน ของคณะผู้ ความเป็นเลิศ	30) คะแนน EdPEX (วงรอบตามปีการศึกษา ส.ค.-ก.ค.)	-	- คะแนนผลการ ประเมินระดับคณะ การศึกษาภายในระดับ คณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEX	- อยู่ระหว่างรอการ ประเมิน	- เมื่อได้รับผลการ ประเมินจาก คกก. ผู้ตรวจประเมิน วางแผนนำ OFI มา วางแผนปรับปรุงการ ทำงานปี	- ในการประชุม คกก.แผน ยุทธศาสตร์ ทุกเดือน
	31) ระยะเวลาการ รับรองสถาบัน การ ศึกษา	-	- ระยะเวลาการรับรอง (จำนวนปี)ได้รับรอง สถาบันการศึกษา วิชาการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2563	- ได้รับการรับรอง สถาบัน 5 ปี คือ ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2563 - 2567 - ครบวงรอบการ ประเมิน ปีการศึกษา 2567	- วางแผนกำกับตัว บังชี้ที่ยังไม่สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้	
	32) ความสำเร็จของแผน แม่บทในการเป็นคณะ พยาบาลสีเขียว	-	- จำนวนกิจกรรมของ แผนแม่บทในการเป็น คณะพยาบาลสีเขียว	- ดำเนินการแล้วเสร็จ 1 กิจกรรม	- วางแผนดำเนินงาน ในปี 2565 ให้ครบทั้ง 7 กิจกรรม	- ในการประชุม คกก.คณะ พยาบาลสีเขียว ทุกเดือน

เพื่อความสะดวกและทันเวลาในการกำกับติดตาม คณะฯ ได้เพิ่มการออกแบบและพัฒนา TheDB Dashboard เพื่อช่วยในเรื่องการจัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรแต่ละคน ช่วยในการกำกับติดตามให้ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลง อีกทั้งคณะผู้บริหารสามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา (Anywhere Anytime)

4.1ก.(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ เน้นการบริหารงานและตัดสินใจจากข้อมูลจริงโดยเลือกคณะพยาบาลศาสตร์ ม.มหิดล เป็นคู่เทียบ เนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำและเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่นเดียวกับคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และเลือกเทียบเคียงตัวชี้วัดตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญตามที่กล่าวไว้ในโครงสร้างองค์กร โดยกำหนดประเด็นการเทียบเคียง ตารางที่ 4.1-1 เนื่องจากตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดของคณะฯ ในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะฯ

4.1ก.(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณะฯ กำหนดการวัดผลการดำเนินงานและทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานภายใต้ระบบการทบทวนการดำเนินงานและขีดความสามารถของคณะฯ เนื่องจากมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน สามารถสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้การสื่อสารในองค์กรเป็นได้อย่างรวดเร็ว และมีการจัดประชุมคณะกรรมการแต่ละชุดที่รับผิดชอบตัวชี้วัด อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และเมื่อมีข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกี่ยวข้องจัดประชุมวาระพิเศษ เพื่อวางแผนปรับกลยุทธ์ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและปรับหรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของคณะฯ ให้ทันการณ์ อีกทั้งคณะฯ เป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยในกำกับ จึงสามารถจัดทำประกาศ ระเบียบ ภายใต้อำนาจของคณบดีที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับบริบท เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์

เมื่อครบวงรอบตามแผนปฏิบัติการในแต่ละปี คณะฯ ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ผู้แทนทุกภาควิชา ทุกฝ่าย ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย วิเคราะห์แนวโน้ม และวิเคราะห์ผลการดำเนินการเทียบกับคณะพยาบาลศาสตร์ ม.มหิดล และระดมสมองเพื่อปรับแผนปฏิบัติการประจำปีให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ

คณะฯ วิเคราะห์และทบทวนผลดำเนินการ ตามตัวชี้วัดสำคัญ ดังตาราง 4.1-1

4.1ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

4.1ค.(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะฯ คาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต โดยกระบวนการ ดังนี้

1. นำผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ผลการวิเคราะห์องค์กร การเทียบกับสถาบันอื่น ข้อควรพัฒนา มาวางแผนกลยุทธ์นำไปสู่การดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
2. แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง พร้อมทั้งกำกับติดตามตัวชี้วัด Leading อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุตัวชี้วัด Lagging
3. คณะฯ นำผลการทบทวนการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้มาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตโดยทีมผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทุกระดับร่วมประชุมระดมสมอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ แล้วนำผลมาวางแผนปฏิบัติการประจำปี มีหลักการเบื้องต้นคือผลการดำเนินการในอนาคตต้องสูงกว่าในปัจจุบัน โดยเพิ่มแผนการกระตุ้นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อแผนการดำเนินงานที่วางไว้ เพื่อเพิ่มศักยภาพคณะฯ ให้อยู่ในระดับที่เกณฑ์มาตรฐานกำหนด

4.1ค.(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

จากกระบวนการการวางแผนกลยุทธ์ ในขั้นตอน 2 ของรูปที่ 2.1-1 ทำให้มีการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) โดยพิจารณาปัจจัยและข้อมูลตามตารางที่ 2.1-1 จะพบว่า โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่นวัตกรรมได้ ต้องให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก รวมทั้งมีการพิจารณาความเสี่ยงที่นำลงทุน โดยประเมินจากความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ความคุ้มค่า คุ้มทุน ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคลากร จากนั้นนำไปเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อดำเนินการต่อไป เช่น การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ใน SO1 SO2 SO3 SO4 และ SO5 ในตารางที่ 2.1-3 คณะฯ ร่วมพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายและจะนำไปสู่แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ซึ่งโอกาสเชิงกลยุทธ์นี้เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ 1) ประโยชน์ที่จะได้รับ (directly impact) และแผนการดำเนินงาน 2) สมรรถนะหลัก 3) วิสัยทัศน์ 4) ความพร้อมของทรัพยากร ทำให้ได้โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่นำลงทุน สร้างรายได้ให้กับคณะฯ ดังตารางที่ 4.1-2

ตารางที่ 4.1-2 โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน และการสร้างนวัตกรรม

โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน	การสร้างนวัตกรรม Innovation output
SO1 แนวโน้มสังคมสูงวัย และสภาวะสุขภาพในเขตเมือง และการมีเครือข่ายสถานบริการ เป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้อง	- การบูรณาการของหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตและคณะฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถาบันร่วม
SO2 สภาวะเศรษฐกิจ&สังคม ขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และรับนักศึกษาที่คุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น SO4 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การสนับสนุนในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ Up-skill, Re-skill	1. การสร้างหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยวิกฤต (4 เดือน) เป็นโมดูลเพื่อเพิ่มโอกาสสำหรับผู้เรียนและลดในการเข้าถึงการตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ และลดการขาดกำลังคนของฝ่ายการพยาบาล 2. หลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต 1 เดือน เพื่อให้ทันต่อการให้บริการผู้ป่วยวิกฤตในช่วงที่มีการระบาดโรคโควิด-19 3. การสร้างหลักสูตรศาสตร์การสอน สำหรับผู้สอนในหลักสูตรผู้ช่วยทันตแพทย์ และผู้ช่วยเภสัชกร เพื่อให้วิชาชีพพยาบาลสามารถผลิตผู้ช่วยทันตแพทย์ได้เองแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ช่วยทันตแพทย์ 4. การปรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพิ่มการรับผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขาอื่นมาเรียนในหลักสูตรเพื่อลดระยะเวลาการเรียนการสอน และเพิ่มบัณฑิตพยาบาลเข้าสู่ระบบการบริการสุขภาพได้เร็วขึ้น
SO3 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (การเรียนการสอน การดูแลสุขภาพ Tele nurse) เป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ สู่อุตสาหกรรม Digital Transformation	- การพัฒนา Scenario ในการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning) เพื่อทดแทนการฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 และเตรียมความพร้อมนักศึกษา ก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานในแหล่งฝึกกรณีที่มีการระบาดของโรคโควิด-19

คกก.แผนยุทธศาสตร์ จัดลำดับความสำคัญของผลดำเนินการ โดยการแบ่งผลการดำเนินการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ผลการดำเนินการยังไม่ถึงเป้าหมาย 2) ผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย และ 3) ผลการดำเนินการที่ดีกว่าเป้าหมาย (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) และถ่ายทอดเรื่องที่สำคัญสู่บุคลากร โดย

1. การประชุมระดมสมองในการประชุมจัดทำแผนปรับปรุง เรื่องที่จัดลำดับความสำคัญไว้
2. มอบหมายผู้รับผิดชอบ
3. ดำเนินการตามแผน
4. กำกับติดตาม
5. ประเมินผล

ในปีการศึกษา 2564 เมื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ของคณะในปีถัดไป โดยคัดเลือกประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์คณะ ได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่สอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านร้อยละ 100 มีการวางแผนจัดการนวัตกรรมการเตรียมความพร้อม ผ่านโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 โดยในปีการศึกษา 2565 วางแผนให้นักศึกษาชั้นปีที่ 4 เข้ามามีส่วนร่วมในคิดวางแผนการเตรียมความพร้อมด้วย

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

คณะฯ มีวิธีจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ผ่านกระบวนการ KM และสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร และคู่ความร่วมมือ โดยเผยแพร่การจัดการความรู้ (KM) ในเว็บไซต์ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และผ่านการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย และกับสถาบันการพยาบาลอื่น ๆ

4.2ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

4.2ก.(1) คุณภาพ

คณะฯ กำกับคุณภาพของสารสนเทศโดยแต่งตั้ง คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ เป็นประธานกรรมการ รับผิดชอบในการวางนโยบาย ทบทวนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานด้านสารสนเทศ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ก่อนนำเข้าสู่ระบบ และตามกรอบเวลาที่กำหนด รวมถึงการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการและแผนการสำรองข้อมูล และการกู้คืนข้อมูลที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อความปลอดภัยของข้อมูล

ตาราง 4.2-1 กระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กร

ข้อกำหนดคุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/แนวทางปฏิบัติ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ
นโยบาย	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการข้อมูลที่สำคัญ การใช้มาตรฐานต่าง ๆ ด้าน ICT - การกำหนดผู้รับผิดชอบหลัก และวงรอบของการดำเนินการพิจารณาตรวจสอบ และแก้ไข 	ปีละ 1 ครั้ง	ผู้บริหาร
ความถูกต้องแม่นยำเชื่อถือได้	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ - กำหนดกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศ โดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญ - การฝึกอบรมและการจัดทำคู่มือการทำงาน เช่น การบันทึกผลการศึกษากการฝึกอบรมบุคลากร การลาพักผ่อน 	ทุก 6 เดือน	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ความทันต่อการใช้งาน เป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับเปลี่ยนการรับส่งและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นเอกสารมาเป็นไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ - การจัดเก็บอย่างเป็นระบบ - การเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว - การกำหนดกรอบเวลานำส่งข้อมูลแต่ละระบบที่สอดคล้องกับ 11 ระบบงาน ในระบบ TheDB เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร 	เดือนละครั้ง	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ออกแบบให้สามารถใช้งานง่าย	<ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สะดวกต่อผู้ใช้งานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 	รายไตรมาส	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ความปลอดภัยข้อมูลที่เป็นความลับ	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศ มีระบบพิสูจน์ตัวตนผู้ใช้งาน และกำหนดลำดับชั้นความลับ มีระบบ Firewall และ โปรแกรม Anti-Virus - การวางแผนงานและดำเนินงานในการทำ Back up ข้อมูล - การกำหนดสิทธิ์การในการป้อนและเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศ - การจัดทำแผนฉุกเฉิน 	เดือนละครั้ง	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

ข้อกำหนดคุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/แนวทางปฏิบัติ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ
ความพร้อมในการใช้งาน	- การมีระบบเครือข่ายภายใน (LAN) - การเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย/ คณะฯ/ภาควิชา/ฝ่าย - การบำรุงรักษาทรัพยากรสารสนเทศของคณะฯ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	เก็บข้อมูลต่อเนื่อง	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ความรับผิดชอบ	- การกำหนดให้หน่วยงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญขององค์กร และทำให้ข้อมูลนั้นทันสมัยอยู่เสมอ - หน่วยงานมีหน้าที่เสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	รายไตรมาส	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
อำนาจการตัดสินใจ	- กำหนดผู้มีอำนาจตัดสินใจหลักในแต่ละเรื่อง - ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจที่สำคัญภายในผ่าน Dashboard ขององค์กร	เดือนละครั้ง	คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

4.2ก.(2) ความพร้อมใช้

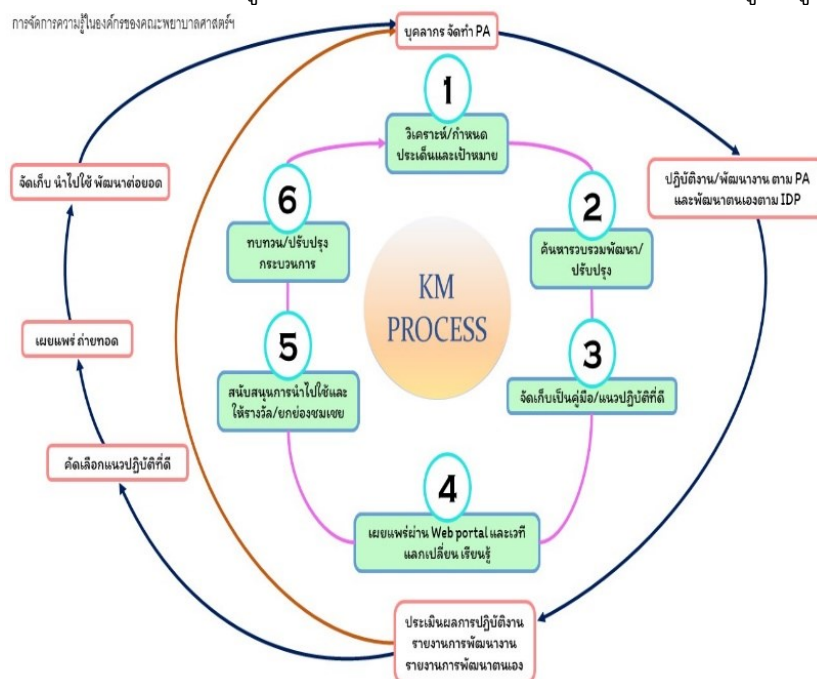
คณะฯ มีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจและพร้อมใช้ ผ่านเครือข่ายภายใน (Intranet) และเครือข่ายภายนอก (Internet) มีระบบ VPN (Virtual Private Network) สำหรับสารสนเทศภายในและ e-Book, e-Journal ผ่าน website คณะฯ (www.kcn.ac.th) และผ่านระบบ TheDB Dashboard ที่คณะฯ จัดทำขึ้น

คณะฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้ดูแลควบคุมการทำงานของระบบสำรองข้อมูลให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา มีการตรวจสอบความพร้อมในการทำงานและซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ ดังตาราง 4.2-1

4.2ข. ความรู้ของสถาบัน

4.2ข.(1) การจัดการความรู้

คณะฯ มีการดำเนินการจัดการความรู้ ใน 23 เรื่อง โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ ดังรูปที่ 4.2-1



รูปที่ 4.2-1 กระบวนการการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

คณะฯ มีวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ระหว่างคณะฯ กับผู้เรียน คู่ความร่วมมือ และผู้สนใจ โดยเผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ www.kcn.ac.th มีการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ที่ได้มาเป็น Input ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อนำผลที่ได้ไปต่อยอดในการวิจัยและสร้างนวัตกรรมต่อไป ผลการดำเนินการ พบว่า จากเมื่อปีการศึกษา 2563 มีดำเนินการจัดการความรู้ จำนวน 5 เรื่อง เพิ่มขึ้นมาเป็น 23 เรื่อง ในปีการศึกษา 2564

4.2ข.(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯ จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) เช่น ในการประชุมคณาจารย์ ประจำเดือน การจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่การจัดการความรู้ในเว็บไซต์คณะฯ คณะฯ ใช้วิธีการจัดการหลากหลายในค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แก่ การจัดการประกวด Simulation Learning Award การมอบหมายคณะกรรมการให้จัดทำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น การรับนักศึกษาใหม่ มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานผ่านวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกระบวนการในการค้นหาและระบุวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดย

1. ทบทวนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศว่ามีวิธีใดอยู่บ้าง
2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกับการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และความเป็นเลิศของคณะ และ
3. จัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ

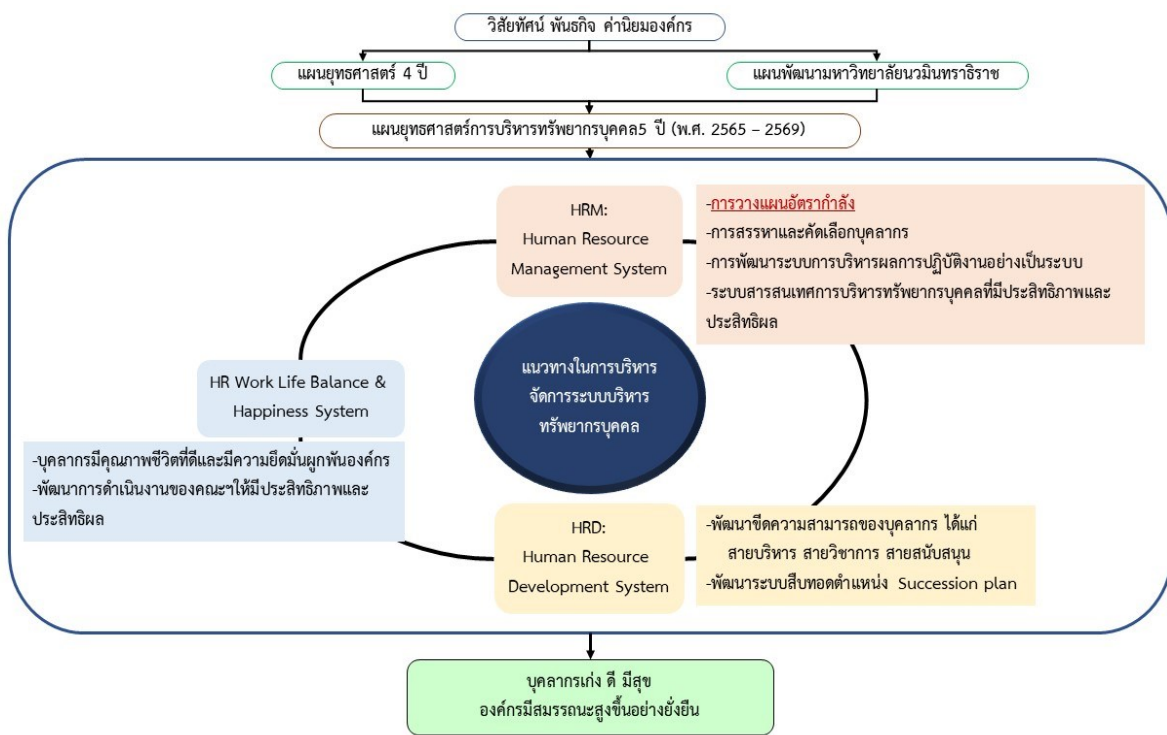
4.2ข.(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้คณะฯ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามรูปที่ 4.2-1 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) คณบดีมอบนโยบาย ผ่านรองคณบดีแต่ละฝ่ายให้มีการจัดการความรู้อย่างน้อย ฝ่ายละ 1 เรื่อง 2) กำหนดหัวข้อการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำและงานพัฒนาองค์กร 3) มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางาน ซึ่งบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 4) นำผลของการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในงานประจำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอจากหัวหน้างาน และ 5) ทบทวนผลการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาในวงรอบถัดไป

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สถานะแวดล้อมด้านบุคลากร

คณะฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังรูปที่ 5.1-1 โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และคณะฯ เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อ SI4 SO8 โดยมี คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางและการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีบุคลากรที่พร้อมทั้งขีดความสามารถและจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ โดยคณะฯ ได้วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาระบบการบริหารการปฏิบัติงาน และดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้การบริการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ทางด้านการพัฒนาบุคลากร คณะฯ ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ และเตรียมบุคคลเพื่อสืบทอดตำแหน่ง ในด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัว คณะฯ ได้สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนากิจการดำเนินงานของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพ ดังรูปที่ 5.1-1



รูปที่ 5.1-1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

5.1ก.(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY)

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินขีดความสามารถ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช (ปพ.2) ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งมีการประเมินทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงานตามข้อตกลงที่บุคลากรได้ทำไว้กับคณะฯ ตลอดจนประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นค่านิยมของมหาวิทยาลัย และข้อควรพัฒนาของบุคลากร นำผลการประเมินในวงรอบที่ 1 มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขจุด

ที่บกพร่อง โดยการส่งเสริมเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และทำการประเมินผลอีกครั้งในวงรอบที่ 2 โดยสายวิชาการประเมินจากทักษะการสอน การวิจัย การบริการวิชาการในสาขาที่เชี่ยวชาญ สายสนับสนุนประเมินจากทักษะตามมาตรฐานประจำตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการดำเนินงาน พบว่า

บุคลากรสายวิชาการทุกคน มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามที่สภาการพยาบาลและ สป.อว. กำหนด มีความเชี่ยวชาญในการสอน มีความสามารถในการทำวิจัยและบริการวิชาการได้ตรงสาขา ซึ่งมีผลการประเมินคุณภาพการสอนจากนักศึกษา พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65 และ SD 0.59) ในส่วนของงานวิจัยและบริการวิชาการ พบว่า อาจารย์มีส่วนร่วม ร้อยละ 100

บุคลากรสายสนับสนุน มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด ผลการประเมินพบว่า มีทักษะตามมาตรฐานประจำตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตาม คณะฯ ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งการฝึกอบรม และส่งบุคลากรสายสนับสนุนให้ศึกษาระดับปริญญาโท รวมทั้งพัฒนาทักษะบางด้านให้บุคลากรสายสนับสนุนมากขึ้น เช่น ทักษะในด้านงานสารบรรณ การเขียนร่างหนังสือราชการ คณะฯ ได้ประสานขอความร่วมมือไปฝึกงานภาคสนาม (On the Job Training) กับกรุงเทพมหานคร ภายหลังการดำเนินการ พบว่า บุคลากรมีความสามารถในการเขียนหนังสือราชการเพิ่มขึ้น ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเร็วขึ้น เช่น การดำเนินการจัดทำสัญญาว่าจ้างร้านอาหาร สามารถดำเนินงานได้แล้วเสร็จถูกต้องในครั้งเดียว จึงนำมาสู่การวางแผนและดำเนินการส่งบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ไปร่วมฝึกงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2564 คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่มขึ้นใหม่ ดังตารางที่ 5.1-1 เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งได้กำหนดให้ขีดความสามารถที่พึงมีในบุคลากรทุกกลุ่มเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน PA (Performance Agreement) ของบุคลากร และเป็นแนวทางการพัฒนาตามข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตารางที่ 5.1-1 สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม		วิธีการประเมิน
สายวิชาการ	1. ด้านทักษะการสอนเชี่ยวชาญตรงสาขา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	1. ผลการประเมินการสอนของนักศึกษา
	2. ด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพคนเมือง	2. ผลงานวิจัย
	3. การบริการวิชาการ	3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
	4. ด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับ Internationalization	4. ผลการสอบภาษาอังกฤษในระดับ B2 ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
สายสนับสนุนทั่วไป	1. ทักษะสมรรถนะการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	1. ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ในการบริหารอัตรากำลัง คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ประเมินความเพียงพอของบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี และแผนอัตรากำลังประจำปี โดยพิจารณาจากข้อมูลดังนี้ ได้แก่ 1) เหตุผลความจำเป็นตามยุทธศาสตร์/นโยบายของคณะฯและมหาวิทยาลัย 2) งบประมาณทั้งจากเงินอุดหนุนกรุงเทพมหานคร เงินอุดหนุนรัฐบาล เงินรายได้ทั้งจากค่าธรรมเนียมการศึกษา และการบริการวิชาการ 3) สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำหลักสูตร/ตามเกณฑ์ Full Time Equivalent Student (FTES) 4) จำนวนนักศึกษาที่รับ

จริง และทำการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง พิจารณาจากปริมาณงาน โครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่และที่วางแผนจะดำเนินการในอนาคต โดยคณะฯ มีอัตรากำลัง ดังตารางที่ 5.1-2

ตารางที่ 5.1-2 อัตรากำลังบุคลากรแต่ละประเภทแยกตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)

ประเภทบุคลากร	กรอบ อัตรากำลัง	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
คณบดี	1	1	1	1
อาจารย์ประจำ	115	75	77	78
อาจารย์ผู้ช่วย		26	28	29
รวมอาจารย์	116	101	105	107
สายสนับสนุน	132	117	120	114
รวมบุคลากร ทั้งหมด	248	218	225	222

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการวิเคราะห์ชั่วโมงภาระงานพบว่าอาจารย์ ร้อยละ 100 มีชั่วโมงภาระงานเกิน 1610 ชั่วโมงต่อปี ซึ่งภาระงานด้านการสอนเป็นภาระงานที่เกินมากที่สุด สอดคล้องกับอัตราส่วน FTES ในปี 2563 มีอัตราส่วน 1:7 จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาบริหารอัตรากำลัง โดยการจ้าง อาจารย์บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงาน เพื่อทดแทนอาจารย์ผู้ช่วยที่กำลังพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ มีผล ทำให้ FTES ปีการศึกษา 2564 มีอัตราส่วน 1:6.98 ซึ่งดีขึ้นกว่าปีก่อน

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ทำการบริหารอัตรากำลัง โดยพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งการฝึกงาน ส่งรับการอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างลงจากเกษียณอายุการทำงานเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต่อการตอบสนองตามพันธกิจ เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นนักจัดการงานทั่วไป (เลขานุการ ภาควิชา) เพื่อสนับสนุนช่วยเหลืองานของภาควิชา และงานอื่นๆ ตามพันธกิจของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย ส่งผลให้อาจารย์สามารถผลิตผลงานทางวิชาการและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น โดยในปีการศึกษา 2564 อาจารย์ส่งผลงานเพื่อสู่ตำแหน่ง จำนวน 10 คน เพิ่มขึ้นจาก ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีอาจารย์เข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 คน และใช้วิธีจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานที่จำเป็นสนับสนุนเฉพาะด้าน เช่น นิติกร ทำให้ปีการศึกษา 2564 ไม่มีจำนวนข้อร้องเรียนทางกฎหมาย ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการปรับปรุงอาคาร ช่วยให้คณะฯ ได้งบประมาณในการปรับปรุงอาคาร จำนวน 1 โครงการ และมีโอกาสได้รับงบประมาณใหม่ในการสร้างอาคารหอพักใหม่ จำนวน 970 ล้านบาท จากเดิมที่มีข้อติดขัดด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านการปรับปรุงอาคาร ทำให้ไม่สามารถของบประมาณได้

5.1ก.(2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคณะฯ โดยกำหนดคุณสมบัติและคุณสมบัติของบุคลากรใหม่ให้ตรงกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ กำหนด Job description ของบุคลากรใหม่ จากนั้นจะเปิดรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ติดประกาศ หนังสือแจ้งเวียน เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ฯลฯ ผู้สมัครสามารถยื่นใบสมัครได้หลายช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ไปรษณีย์ โดยมีรายละเอียดในการสรรหาบุคลากรใหม่ ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ

1. บรรจุบัณฑิตพยาบาลจบใหม่ของคณะฯ ลงในตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วย เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์พยาบาลในอนาคต โดยวิธีการสรรหาเชิงรุกเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติโดดเด่นด้านวิชาการ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถเข้าได้กับวัฒนธรรมองค์กรและมีความยึดมั่นผูกพัน ทุ่มเทในการพัฒนาคณะฯ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาทักษะทางการพยาบาลตามสาขาวิชาที่คณะฯ มีความต้องการ คณะฯ จึงส่งอาจารย์ผู้ช่วยไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-2 ปี แล้วสนับสนุนการศึกษาในระดับปริญญาโททางการพยาบาลต่อไป

2. รับอาจารย์พยาบาล/พยาบาลที่มีคุณสมบัติตรงคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล และสามารถสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะฯ เช่น ประสบการณ์การพยาบาลสุขภาพคนเมือง สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ประสบการณ์ในการทำวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสากล และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยการสัมภาษณ์ และการนำเสนอการสอน

บุคลากรสายสนับสนุน

กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ โดยการสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามความต้องการจำเป็น มีการสอบภาคปฏิบัติในเฉพาะตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีการทำรายงานประชุม สำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ มีเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายด้านพัสดุที่ทันสมัย

จากการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ ในปี 2563 พบว่าบัณฑิตพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ผู้ช่วย และส่งไปฝึกปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะพยาบาลในโรงพยาบาล ระยะเวลา 2 ปี แต่เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะต้องไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท มีอาจารย์ผู้ช่วย จำนวน 2 คน แสดงความประสงค์จะไม่เป็นอาจารย์ขอเปลี่ยนตำแหน่งไปเป็นพยาบาลวิชาชีพ ในปี 2564 จึงเพิ่มขึ้นตอนการสรรหาอาจารย์ผู้ช่วยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อประเมินความตั้งใจในการเป็นอาจารย์ของบัณฑิตใหม่ ซึ่งยังไม่พบปัญหาการไม่สมัครใจเป็นอาจารย์ใหม่อีก นอกจากนี้ในส่วนสายสนับสนุน พบว่ามีบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว เมื่อมาปฏิบัติงาน ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และลาออกในระหว่างการทดลองงาน ในปี 2564 มหาวิทยาลัยจึงเปิดโอกาสให้ผู้แทนของคณะฯ มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและตรงกับความต้องการมากที่สุด นอกจากนี้การคัดเลือกบุคลากรที่ผ่านมายังไม่พบการร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่

บุคลากรใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน จะได้รับการปฐมนิเทศ (Onboard) จากมหาวิทยาลัยและคณะฯ เพื่อให้บุคลากรใหม่รับรู้รับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย นโยบายต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบการทำงาน งานที่ต้องปฏิบัติ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบปี โดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับจะดำเนินการในการปลูกฝังค่านิยมองค์กร KARUN เพื่อหล่อหลอมให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีการมอบหมายพี่เลี้ยง(Coaching) สอนการปฏิบัติงาน การปรับตัวในองค์กร สนับสนุนให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้คณะยังมีการสนับสนุนความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรใหม่ โดยการพิจารณามอบรางวัลเพชรแห่งการอุทิศตนในบุคลากรใหม่ดีเด่น อันจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรและผลสำเร็จของงาน ทำให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้

จากผลการดำเนินการ ในปี 2564 พบว่าบุคลากรที่ผ่านการทดลองงานแล้วลาออก สาเหตุเกิดจากความจำเป็นด้านครอบครัว ไม่ใช่ปัญหาในการทำงาน

5.1ก.(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล เตรียมพร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน สามารถสนับสนุนแผนกลยุทธ์ประจำปีและแผนปฏิบัติการ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีนโยบายการทำงานทดแทนกัน โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้มีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือฉุกเฉิน เช่น กรณีการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนา 2019 ผู้ที่ติดเชื้อทำการรักษา และมีผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที รวมทั้งจัดให้มีการทำงานเฉพาะกิจ โดยจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับงานนั้น ๆ เข้ามาทำงาน ดังตารางที่ 5.1-3

ตารางที่ 5.1-3 ระบบการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง

input	process	output
1. VOC จากลูกค้า/ ผู้ใช้บัณฑิต	1. วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์	1. บุคลากรมีความสามารถ สอดคล้องกับพันธกิจ ที่ตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าและพันธกิจ เป็นไปตามเป้าหมาย
2. เกษียณ /ลาออก	2. ประเมินความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถที่ต้องการ เมื่อเกิดสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทบทวนอัตรากำลัง โดย วิเคราะห์งานตามพันธกิจ บริหารและเตรียมการรองรับการเกษียณ ล่วงหน้า ทำการวิเคราะห์ภาระงาน	2. บุคลากรมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ
3. ผลกระทบทางสังคม เช่น โควิด	3. การเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง - สายวิชาการ ทำการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอน การ วิจัย การบริการวิชาการ อาทิ การพัฒนานวัตกรรมการสอน โดย จัดการประกวด Scenario ในวิชาการพยาบาลสาขาต่าง ๆ ในส่วน ที่อัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำการจ้างผู้เกษียณ/ preceptor ปฏิบัติงานแทน	3. บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน
4. นโยบายของรัฐ/ กทม./สภาการ พยาบาล	- สายสนับสนุน ทบทวนสมรรถนะของบุคลากร ประเมินสมรรถนะ ปรับตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย เช่น ปรับตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นนักจัดการงานทั่วไป หรือมอบหมายงานเพื่อปฏิบัติงานที่งานที่จำเป็นเร่งด่วน เช่น กรณี มีบุคลากรป่วย เช่น ติดเชื้อโควิด สามารถมอบให้บุคลากรอื่นให้ ช่วยปฏิบัติงานทดแทนกันได้ การจ้างบุคคลภายนอกทำงาน เช่น คนขับรถ คนสวน	4. สามารถปฏิบัติงานสอนได้ ทำให้ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาล กำหนด และสามารถดำเนินการตามพันธ กิจหลักได้ตามเป้าหมาย
5. แผนยุทธศาสตร์	4. พัฒนาความสามารถด้านที่ต้องการเพิ่มเติมเร่งด่วน เช่น การ อบรมการใช้ระบบ ZOOM/Meet การวางระบบการสอบออนไลน์	

input	process	output
	5.สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้บุคลากรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยการจัดซื้อโปรแกรมที่จำเป็น เช่น การจัดหา PC/Notebook ให้บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนระบบออนไลน์ 6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม	

5.1ก.(4) การทำงานให้บรรลุผล

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้มีความสามารถที่ส่งผลให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ โดยนำวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ มหาวิทยาลัย ความคิดเห็นจากลูกค้า นำมาใช้ในการดำเนินการที่มุ่งเน้นความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการทำข้อตกลงฯ การปฏิบัติงานของภาควิชาและฝ่าย ที่สอดคล้องตอบสนองเป้าหมายของคณะฯ ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การผลิตผลงานวิจัย และบริการวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ นำไปสู่การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยคณะฯ สนับสนุนทรัพยากรทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถที่ปฏิบัติตามสมรรถนะได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังตารางที่ 5.1-4 ดังนี้

ตารางที่ 5.1-4 การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล

วิธีการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงาน
1. การวางแผนบุคลากรเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบงานตามโครงสร้างขององค์กร คือ การบริหารจัดการบุคลากรตามภาควิชา โดยมีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บริหารจัดการบุคลากร ทั้งในด้านการจัดสรรภารกิจ การพัฒนาอาจารย์ การติดตามกำกับงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับในหน่วยงานของสำนักงานคณบดี และฝ่ายต่าง ๆ จะมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่บริหารงานบุคลากร ทั้งในด้านการวางแผนงานการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดระบบงานในรูปแบบคณะกรรมการฯ ตามพันธกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ด้านผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการบริหารจัดการ - คณบดีสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์สู่บุคลากรทุกระดับ

วิธีการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการทำงานให้บรรลุผล	ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงาน
2. การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - โดยจัดทำ KPI ด้านภาระงานและพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีการทำข้อตกลงก่อนการทำงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น - กำหนดภาระงานผ่านทาง PA ทั้งในระดับคณะฯ หน่วยงาน และรายบุคคล และมีการกำกับติดตามงานตามวงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 รอบ - ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติในการทำงานตาม PA - สนับสนุนการทำงานด้วยระบบ LEAN ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนด้วย TheDB - กำกับติดตามงานโดยใช้กระบวนการคุณภาพ เช่น การประเมินคุณภาพระดับหน่วยงาน - นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพระดับหน่วยงานสู่การปรับแผนปฏิบัติงานประจำปี
3. ส่งเสริมสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - ในกรณีที่รายบุคคลมีผลการปฏิบัติที่ดีกว่าความหวัง คณะฯ สร้างขวัญกำลังใจ ความยึดมั่นผูกพัน เช่น รางวัลเชิดชูเกียรติเพชรแห่งการณย์ - ในปีงบประมาณ 2564 พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุตาม PA ระดับบุคคล ได้ครบถ้วน ทั้ง 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100 และคณะฯสามารถดำเนินงานได้ตาม PA ของคณะฯครบถ้วน ซึ่งแสดงว่าบุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ได้ครบถ้วน - ทำการสนับสนุน ยกย่องและชมเชยบุคลากร ที่มีผลงานโดดเด่น
4. มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าคาดหมาย	<p>ในปี 2564 ผลงานวิจัยปี 64 มีจำนวน 16 เรื่องระดับชาติ 13 เรื่อง ระดับนานาชาติ 3 เรื่อง</p> <p>ความสำเร็จด้านการผลิตบัณฑิต นักศึกษาสามารถสำเร็จทันตามกำหนดในปีการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิด</p>

โดยในแต่ละปีมีการนำผลการดำเนินงานของบุคลากรมาวิเคราะห์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการและสามารถผลักดันการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ของคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมาย

5.1ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

5.1ข.(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 5.1-5 เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ และความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยมีนโยบายที่จะจัดสรรพื้นที่ทำงานสำหรับทุกหน่วยงานให้เหมาะสมเพียงพอ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ทำงานได้ มีการกำหนดให้มีพื้นที่ทำงานต่อบุคคลที่เหมาะสม มีการแบ่งปันการใช้พื้นที่ให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ รวมไปถึงการอนุรักษ์และเพิ่มพื้นที่สีเขียวจัดให้พื้นที่การพักผ่อนโดยจัดสวนหย่อมบริเวณริมแม่น้ำ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตาม

มาตรฐาน คณะฯ มีระบบในการสร้างความมั่นใจในสถานที่ทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีความปลอดภัย สุขภาวะ ความมั่นคงและความสะดวกในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านความสะดวกในการทำงาน ให้หน่วยงานเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ทำการยื่น เสนอของบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ในการปรับปรุงอุปกรณ์การทำงาน เพื่อทดแทนของเดิมที่ไม่เหมาะสม และจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในช่วงเดือนพฤศจิกายน เพื่อให้มีสถานที่เหมาะสมกับบุคลากรในการทำงาน ดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงานของทุกหน่วยงาน

2. ด้านสุขภาพอนามัย ดำเนินการจัดการเรื่องความสะอาดอาคารสถานที่ ห้องพยาบาล มีอุปกรณ์และ เวชภัณฑ์ตามมาตรฐานสาธารณสุข บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี การทำอุบัติเหตุส่วนบุคคล การ ฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ทุกปี ได้รับวัคซีนโควิด-19 รวมทั้งเข้มงวดตามข้อกำหนดของรัฐ สำหรับอาจารย์ที่ต้องขึ้น สอนในแหล่งฝึกปฏิบัติ สนับสนุนการตรวจ ATK ทุก 7 วัน มีการตรวจ X-ray ปอด และได้รับวัคซีนตามมาตรฐาน ที่ทางโรงพยาบาลซึ่งเป็นแหล่งฝึกกำหนด กรณีที่บุคลากรติดเชื้อโควิด มีมาตรการในการดูแลรักษา โดย ประสานงานโรงพยาบาลในเครือข่ายเข้ารับการรักษา ตลอดจนมีการติดตั้งเครื่อง AED เพื่อสามารถใช้ในการ ช่วยเหลือได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

3. ด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน คณะฯ ทำการสำรวจสถานที่ การติดแถบระดับพื้น ตรวจสอบความพร้อมของคนขับรถและสภาพรถ ป้องกันอุบัติเหตุจากการตัดต้นไม้ ประสาน สำนักเขต มาตัดไม้ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายของหนัก จัดหาหน้ากาก แวนตาพญา จัดซื้อเครื่องพ่นน้ำยา รวมทั้งการ ติดตั้ง CCTV บริเวณทางเข้าออกของคณะฯ เพิ่มเติม เพิ่มความปลอดภัย ลดความเสี่ยง ป้องกันการเกิดเหตุการณ์ ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอก มีระบบการคัดกรองผู้เข้าออก มียามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ทำ การติดตั้งเครื่อง AED และฝึกอบรมบุคลากรในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ลดความเสี่ยงจากเพลิงไหม้ จัดการดูแล อุปกรณ์สัญญาณเตือนภัยให้มีมาตรฐาน โดยกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงให้พร้อมใช้ มีการ ช่อมบำรุงอุปกรณ์เตือนเพลิงไหม้ ทำการการทบทวนแผนการอพยพเผชิญเหตุ และทำการฝึกซ้อมเผชิญเหตุเพลิง ไหม้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดมาตรฐานและประเภท เครื่องใช้ไฟฟ้าที่นักศึกษาภายในหอพักสามารถใช้ได้ คณะกรรมการประชุมเพื่อทบทวนแผนอพยพเผชิญเหตุก่อน เปิดภาคการศึกษา

ตารางที่ 5.1-5 ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1. ด้านความ ปลอดภัย 1.1 จำนวน อุบัติเหตุในการ ทำงาน	จำนวน 0 ครั้ง	- การสำรวจสถานที่ การติดแถบระดับ พื้น - ตรวจสอบความพร้อมของคนขับรถและ สภาพรถ - การป้องกันอุบัติเหตุจากการตัดต้นไม้ โดยประสานสำนักเขต มาตัดไม้ - จัดหาอุปกรณ์ป้องกัน เช่น หน้ากาก แวนตาพญา จัดซื้อเครื่องพ่นน้ำยา	1. ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1.2. จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอก	จำนวน 0 ครั้ง	การติดตั้ง CCTV ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพิ่มความปลอดภัย ลดความเสี่ยง ระบบการคัดกรองผู้เข้าออก การจ้าง รปภ.	2. ไม่มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอกบุกรุกผู้บุกรุก
1.3. บุคลากรและนักศึกษาได้รับการฝึกซ้อมการเผชิญอัคคีภัย	ร้อยละ 100	- การฝึกซ้อมดับเพลิง - การตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์ดับเพลิง การซ่อมบำรุงอุปกรณ์เตือนเพลิงไหม้	3. การฝึกซ้อมดับเพลิง อุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้งาน บุคลากรและนักศึกษาตอบแบบทดสอบแผนอพยพเผชิญเหตุได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ไม่เกิดเหตุอัคคีภัย
-ไม่เกิดเหตุเพลิงไหม้ -จำนวนครั้งในการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้ - การทบทวนแผนการอพยพเผชิญเหตุ	จำนวน 0 ครั้ง ตรวจสอบอุปกรณ์ทุกเดือน ได้รับการทบทวนทุกปี	- กำหนดมาตรฐานและประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าที่นักศึกษาใช้ได้ - คณะกรรมการประชุมเพื่อทบทวนแผนอพยพเผชิญเหตุก่อนเปิดภาคการศึกษา	
2. ด้านสุขภาพ		การทำอุบัติเหตุส่วนบุคคล การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ การฉีดวัคซีนโควิด-19 ตรวจ ATK ทุก 7 วัน การ X-ray ปอด และการฉีดวัคซีนอื่น ๆ ตามมาตรฐานของแหล่งฝึก (เฉพาะอาจารย์) ติดตั้งเครื่อง AED	ร้อยละ 100 ของบุคลากร
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		การปรับปรุงห้องทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ทำงานให้พร้อมใช้และเพียงพอ	ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลดำเนินการในปี 2564 ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงาน ไม่มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอกบุกรุกผู้บุกรุก ไม่มีเหตุอัคคีภัย บุคลากรทุกคนร่วมฝึกซ้อมเผชิญเหตุอัคคีภัย อุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้งาน และไม่มีบุคลากรมีอาการรุนแรงจากการติดเชื้อโควิด

สำหรับในปี 2565 ในด้านความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน คณะฯ บรรจุโครงการจัดให้มีการฝึกอบรมป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟตามมาตรฐานความปลอดภัย และมีระบบการตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์ดับเพลิง และการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เตือนเพลิงไหม้ ในแผนประจำปี เพื่อให้ความมั่นใจในความปลอดภัยให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.1ข.(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ประกอบกับการพิจารณาข้อมูลเพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรเป็นหลักการพื้นฐาน

คกก.นำนโยบายและสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่กำหนด โดย คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มาใช้ และได้กำหนดเพิ่มเติมตามบริบทของคณะฯ รวมทั้งรับข้อเสนอแนะจากบุคคล หน่วยงาน และเปิดช่องทาง รับฟังความคิดเห็นจากสายตรงคณบดี จัดทำข้อเสนอในการจัดสิทธิประโยชน์เพิ่มเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและความผูกพันของบุคลากร ดังตารางที่ 5.1-5

คณะฯ ได้มีนโยบายให้บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เกี่ยวข้องดูแลการจัดสิทธิประโยชน์ทั้งหมดของบุคลากรให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็วตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนภายในระยะเวลาที่กำหนด การเบิกจ่ายทุนการศึกษา ฝึกอบรม โดยการบูรณาการให้มีความคล่องตัว ให้สามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การกำหนดให้มีผลงานวิชาการเพื่อสามารถขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนา 2019 ได้ดำเนินการประสานให้บุคลากรทุกคนได้รับวัคซีนโควิด จนถึงขั้นกระตุ้นอย่างรวดเร็ว อนุมัติให้บุคลากรสามารถเบิกค่าประกันภัยโควิด-19 สนับสนุนอุปกรณ์ตรวจหาเชื้อโควิด โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ได้รับอุปกรณ์ตรวจหาเชื้อในทุกสัปดาห์ที่ขึ้นสอนภาคปฏิบัติ กำหนดแนวปฏิบัติ สำหรับผู้มีความเสี่ยงสูง ประสานการรักษาผู้ติดเชื้อในโรงพยาบาลเครือข่าย เพื่อเป็นหลักประกันในการดูแล สุขภาพให้แก่บุคลากรทุกคน

ผลการดำเนินงาน ในปี 2564 คณะฯ ดำเนินการสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาอบรม โดยกำหนดวงเงินที่บุคลากรสามารถใช้ในการพัฒนาได้ สายวิชาการ 10,000 – 20,000 บาทต่อคนต่อปี สายสนับสนุน 5,000 บาทต่อคนต่อปี โดยกำหนดให้บุคลากรประเภทสนับสนุนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี และประเภทวิชาการต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี นอกจากนี้ยังได้ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาในปริญญาเอก แก่บุคลากรประเภทวิชาการ สะสมรวม จำนวน 9 ราย และระดับปริญญาโท แก่บุคลากรประเภทวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 21 ราย นอกจากนี้คณะฯ ได้ให้การดูแลสุขภาพแก่บุคลากรในภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยจัดหาหน้ากากอนามัย แอลกอฮอล์ ประสานการฉีดวัคซีน การทำประกันภัยโควิดให้แก่บุคลากรทุกคนทุกระดับ ตลอดจนการประสานการรักษาให้แก่บุคลากรผู้ติดเชื้อจนหายเป็นปกติทุกราย ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในด้านสุขภาพ

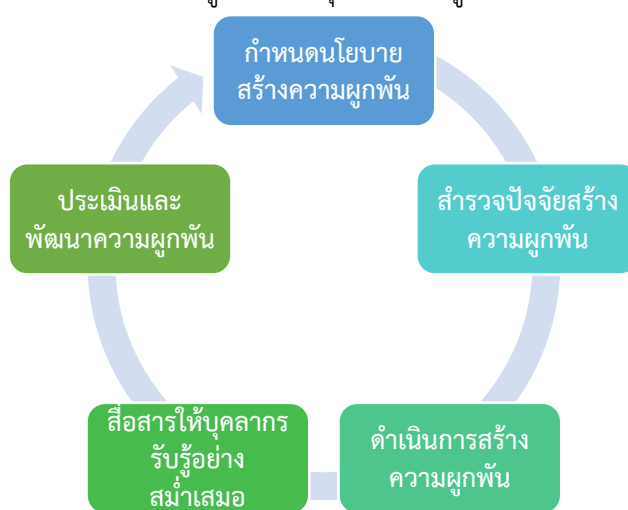
ทั้งนี้การดูแลบริหารจัดการในด้านบริหารทรัพยากรบุคคลนี้จะอยู่ในความรับผิดชอบของระบบปฏิบัติการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพทำหน้าที่ในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรรวมถึงการอนุมัติต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถและดำรงรักษาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ

ตารางที่ 5.1-6 สิทธิประโยชน์ของบุคลากร

สิทธิประโยชน์	ประเภทของบุคลากร	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/อุดหนุนการศึกษาบุตร/ถึงแก่กรรม	✓	✓
2. ทุนการศึกษาในประเทศ/ทุนวิจัย	✓	✓
3. ทุนการศึกษานานาชาติ	✓	-
4. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผลงานตีพิมพ์	✓	-
5. เงินเพิ่มพิเศษวิชาชีพขาดแคลน	✓	✓
6. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	✓	✓
7. วัคซีนตามความเสี่ยง/ประกันโควิด	✓	✓
8. ให้สิทธิญาติขึ้นทะเบียนสิทธิการรักษา	✓	✓
9. เครื่องแต่งกาย	✓	✓
10. สมัครสมาชิกสหกรณ์	✓	✓
11. หอพัก	✓	-

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

คณะฯ มีระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากร ดังรูปที่ 5.2-1



รูปที่ 5.2-1 ระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากร

5.2ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

5.2ก.(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคคลโดยใช้แนวคิดของ Herzberg มาสัมภาษณ์ตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร โดยมีแนวคำถาม คือ 1.ปัจจัยอะไรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ยังคงผูกพันทำงานอยู่ในคณะฯ 2. คณะควรพัฒนาอะไรที่จะทำให้คนเกิดความผูกพันกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานมานานกว่า 20-30 ปี และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร ตามตารางที่ 5.2-1

ตารางที่ 5.2-1 ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยความผูกพัน	ผลลัพธ์ความผูกพัน	ผลลัพธ์องค์กร
ด้านผู้นำองค์กร 1. ผู้บริหาร 2. นโยบายและการบริหาร	- อัตราการคงอยู่ในงาน - ความยึดมั่นผูกพัน - ผลการปฏิบัติงาน	- บุคลากรที่มีคุณภาพ - ผลงานมีคุณภาพ - ผลประเมินองค์กรมีระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. สภาพในการทำงาน 4. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 5. ความรับผิดชอบต่อองค์กร		
ด้านความก้าวหน้าในงานและสวัสดิการ 6. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 7. การบริหารผลการปฏิบัติงาน 8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		

5.2ก.(2) การประเมินความผูกพัน

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินความผูกพัน ทั้งแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการเพื่อประเมินและกำหนดแนวทางส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ดังนี้

แบบเป็นทางการ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทำการประเมินความผูกพันที่ผ่านการทดสอบความตรงความเที่ยง รวมทั้งแบบประเมินดังกล่าว ได้ผ่านการทบทวนให้สอดคล้องกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญ มาสำรวจบุคลากรภายในคณะฯ ผ่าน Google Form แล้วทำการสรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยรายงานผลในที่ประชุมคณะกรรมการ กำหนดแผนงานดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างความผูกพันรวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

สำหรับแบบไม่เป็นทางการ คณบดี ได้ดำเนินกิจกรรม Meet the Dean เพื่อรับฟังเสียงจากบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร การเปิดช่องทางร้องเรียน เช่น สายตรงคณบดี ทาง E-mail และกล่องรับเรื่องร้องเรียน ทีมผู้บริหารได้ทำการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อบุคลากร รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินความผูกพัน ตลอดจนผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ในปี 2564 ความผูกพันของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 5.2-2 และในส่วนของการประเมินความผูกพันที่ไม่เป็นทางการ คณะฯ ดำเนินการโดยสอบถามพูดคุยกับบุคลากร การสังเกตพฤติกรรมในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในการประชุม การฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม การติดตามอัตราการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ลักษณะการลาออกของบุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี รวมไปถึงติดตามอัตราการลาออก และนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่บุคลากรลาออก เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาหรือสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออก โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลเตรียมข้อมูลเชิงเปรียบเทียบย้อนหลัง จากการรับฟังเสียงจากบุคลากรเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรด้านความผูกพันต่อไป

ตารางที่ 5.2-2 ความผูกพันกับองค์กร

ด้าน	ปี 2563		ปี 2564		ระดับความผูกพัน
	Mean	SD.	Mean	SD.	
1. สภาพการทำงาน	3.95	0.88	4.02	0.83	มาก
2. นโยบายและการบริหาร	3.90	0.84	4.25	0.60	มาก
3. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	0.89	4.25	0.67	มาก
4. สัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.19	0.74	4.37	0.64	มาก
5. สวัสดิการ	3.77	0.93	3.80	0.97	มาก
6. ความรับผิดชอบต่อองค์กร	3.87	0.83	4.06	0.83	มาก
7. จิตสาธารณะ	3.85	0.81	4.13	0.73	มาก
8. ความยึดมั่นผูกพันโดยรวม	4.07	0.85	4.12	0.89	มาก
9. ผลการปฏิบัติงาน	ผ่าน PA		ผ่าน PA		

การแปลผล 1.00-1.50 = น้อยที่สุด, 1.51-2.50 = น้อย, 2.51-3.50 = ปานกลาง, 3.51-4.50 = มาก, 4.51-5.00 = มากที่สุด

5.2ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ มีกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังรูปที่ 5.2-2



รูปที่ 5.2-2 กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ ได้นำค่านิยมองค์กรไปสู่กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (KARUN) ดังต่อไปนี้

1. กำหนดและทบทวนวัฒนธรรมองค์กร KARUN จากการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ วิสัยทัศน์ นโยบายของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และในปัจจุบัน

2. ออกแบบกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์องค์กร และครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมแรงเชิงบวกแก่บุคลากร เช่น การยกย่องมอบรางวัลเพชรแห่งการอุทิศแก่บุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

3. การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารทำการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบ และปฏิบัติผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น คณบดีพบประชาคม meet the dean รวมถึงการสื่อสารให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร KARUN ผ่านการประชุม สัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น

4. จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การส่งเสริมให้พัฒนานวัตกรรมในงานของตนเอง การรณรงค์ให้มีจิตสาธารณะตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

5. ประเมินระดับการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร KARUN โดยประเมินคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากร นำผลการประเมินที่ได้มาทบทวนวัฒนธรรมองค์กรและวางแผน/ออกแบบกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต่อไป

6. มีการติดตามประเมินผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร KARUN อย่างต่อเนื่อง

คณะฯ ได้สนับสนุนให้บุคลากรนำวัฒนธรรมองค์กรนำมาใช้ในการทำงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนช่วยเหลือกัน เพื่อมุ่งให้งานบรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถด้วยการมอบหมายภารกิจที่เหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และยกย่องผู้ที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ โดยให้รางวัลกับบุคคลดีเด่น ประจำปี ในช่วงวันสถาปนาคณะ เพื่อให้เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดทั้งผู้บริหารทุกระดับ และระดับปฏิบัติการผ่านทางการทำงานและกิจกรรม ดังตารางที่ 5.2-3

ตารางที่ 5.2-3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร	วิธีการ	ผลลัพธ์
Keeness	- นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมต่อที่ประชุมคณาจารย์เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสุขภาพคนเมือง เดือนละครั้ง - on the job training	- บุคลากรที่ได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน ได้ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการประชุมอาจารย์ ร้อยละ 100 - บุคลากรร่วมอาสาเข้าร่วมกิจกรรม ครบตามเป้าหมาย ร้อยละ 100
Altruism	- กิจกรรม “เพชรแห่งการอุภัย” เพื่อเชิดชูเกียรติผู้ที่มีจิตสาธารณะ ปีละครั้ง - ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะกับหน่วยงานภายนอก เช่น ร่วมฉีควัดขึ้นให้ประชาชน บริการวิชาการแบบให้เปล่า	- บุคลากรของคณะได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 2 คนทุกปี - ผลงานวิจัย ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ - การดำเนินโครงการบริการวิชาการ เป็นไปตามข้อตกลงปฏิบัติงานของคณะฯ กับมหาวิทยาลัย
Responsibility	- กิจกรรม “เพชรแห่งการอุภัย” เพื่อเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทงานตามพันธกิจ เช่น ด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปีละครั้ง	
Ultimate goal	- การสนับสนุนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานวิจัย และมีผลงานการตีพิมพ์ทั้งระดับชาติและนานาชาติ เป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯ ตลอดทั้งปี - การกำกับติดตามการทำงานของแต่ละภาค/ฝ่ายตาม PA ที่กำหนดทุก 3 เดือน	
Nurture	- กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจตนเองและเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การทำงานได้อย่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ปีละครั้ง	

5.2ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

5.2ค.(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ดำเนินการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยดำเนินการจัดการวางระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกประเภท และทุกตำแหน่ง ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ภาระงานแต่ละตำแหน่งตามสมรรถนะที่กำหนดให้สอดคล้องตามประสบการณ์ และให้บุคลากรกำหนดแบ่งสัดส่วนงานแต่ละด้านตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเองและทำข้อตกลงปฏิบัติงาน โดยผ่านความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะพิจารณาร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบและจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. บุคลากรรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินของมหาวิทยาลัย ทุก 6 เดือน

3. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีอุปสรรคหรือปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาตามลำดับสายงานได้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. คกก.ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พิจารณาผลการประเมินดีเด่นให้กับบุคลากรที่มีผลงานที่โดดเด่น สามารถปฏิบัติได้มากกว่าเป้าหมายที่วางไว้ หรือสร้างผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับคณะฯ จะได้รับการเสนอการปรับอัตราเงินเดือนที่สูงเป็นพิเศษ

คณะฯ ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่ามีข้อพิจารณาที่ทำให้คณะฯ กล้าเสี่ยงในการลงทุน 2 ประเด็น คือ

1. คณะฯ ได้ใช้เงินสะสมจ้างผู้เชี่ยวชาญออกแบบอาคารหอพักและอาคารจอดรถ เนื่องจากปริมาณนักศึกษาเพิ่มขึ้น หอพักนักศึกษามีความแออัด และใช้เงินสะสมสมทบในการร่วมสร้างอาคาร ทำให้สามารถของบประมาณจากกรุงเทพมหานครในการก่อสร้างอาคารดังกล่าวได้สำเร็จ

2. คณะฯ ใช้เงินสะสม ในการปรับปรุงอาคารกรรณยศภา ดังนี้

2.1 ปรับปรุงห้องพัก ชั้น 24 อาคารกรรณยศภาเป็นหอพักสำหรับอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีสถานที่พักอย่างเพียงพอ

2.2 ทำกันซึมคาดฟ้า เพื่อป้องกัน การรั่วซึมของน้ำเข้ามาภายในอาคาร

5.2ค.(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ กำหนดให้ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรทั้งประเภทผู้บริหาร ประเภทสายวิชาการ และประเภทสายสนับสนุน เพื่อให้สนับสนุนการดำเนินงานได้ตามพันธกิจ การบรรลุเป้าหมายที่เป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ โดยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังตารางที่ 5.2-4

ตารางที่ 5.2-4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการสำคัญ	วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน
1. รวบรวมข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร	1.1 กำหนดความต้องการขององค์กร (นำแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน) 1.2 สสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร (IDP)	บุคลากรทุกคนมี IDP ที่ชัดเจนและผ่านความเห็นชอบระดับคณะฯ	IDP ภาพรวมสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจคณะ

กระบวนการสำคัญ	วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน
2. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ/วิสัยทัศน์	1.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 1.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร (Competency/ Job Description/ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา)	- บุคลากรมีสมรรถนะตามสายงาน และระดับของการปฏิบัติงาน	- ประเมินผลตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. วางแผนพัฒนา	2.1 ออกแบบวางแผนดำเนินงานพัฒนา 1) กำหนดรูปแบบ/วิธีการพัฒนา 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 3) จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	- การพัฒนาเป็นไปตามแผน - บุคลากรมีสมรรถนะในงานสูงขึ้น	- ผลการประเมินสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนา
4. พัฒนาบุคลากร	3.1 ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร 1) รูปแบบ On the Job training / Coaching โดยมีระบบพี่เลี้ยง พนักงานใหม่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2) ส่งอบรม สายวิชาการส่งอบรมทั้งในทางวิชาชีพและวิชาการ - สายสนับสนุน ส่งอบรมตามงานที่รับผิดชอบ	- นำผลการอบรมมาปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ เช่น การเปิดหลักสูตรเฉพาะทางตอบสนองต่อความต้องการของ กทม.	- เปิดหลักสูตรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้
5. ติดตามประเมินผล	4.1 ประเมินผลการพัฒนา 1) กำหนดระบบและวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 2) ติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพและผลหลังการพัฒนาบุคลากร 4.2 บันทึกข้อมูลเข้าระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	- บุคลากรมีสมรรถนะตามสายงาน และระดับของการปฏิบัติงาน	- ผลการประเมินปฏิบัติงานตามสนองพันธกิจ

คณะฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งประเภทผู้บริหาร ประเภทสายวิชาการ และประเภทสายสนับสนุน เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ กำกับดูแลงานทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการจัดแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมสำหรับทุกพันธกิจตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรบุคลากร คณะฯ มีระบบส่งเสริมพัฒนาหลายรูปแบบ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ศึกษาอบรมต่อเนื่อง ทั้งความรู้ทั่วไปและการศึกษาอบรมเฉพาะด้าน โดย

- สายวิชาการ ได้รับการอบรม อย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อปี ศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก หลักสูตรเฉพาะทาง ปีละอย่างน้อย 5 คน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนได้รับการอบรมด้านวิจัยอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
- สายสนับสนุน ได้รับการอบรม อย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อปี ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท 2 รุ่น/ปี
- ด้านการบริหาร ได้คัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้บริหารในทุกระดับ ส่งไปศึกษาอบรมด้านการบริหารในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ทั้งในและนอกสถาบัน หลังจากมอบหมายรับผิดชอบโครงการหรืองานที่ได้แสดงความสามารถ และมีโอกาสได้รับการสรรหา/คัดเลือกเป็นหัวหน้าภาควิชา รองคณบดี หรือคณบดีในอนาคต

2) On the job training มีระบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่มีทักษะมากกว่า มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน บุคลากรใหม่จะได้รับการดูแลใกล้ชิดและสอนงานจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยง

การพัฒนาตนเองตาม IDP ในปีที่ผ่านมา จากสถานการณ์โควิด ทำให้บุคลากรไม่สามารถไปศึกษาอบรมภายนอก แต่ทางมหาวิทยาลัยและคณะฯ ได้จัดการอบรม ประชุมทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.2ค.(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะ การศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนแหล่งความรู้ทั้งระบบห้องสมุด อุปกรณ์ และมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนาโดยผ่าน 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ปีละ 2 ครั้ง โดยมีการระบุสิ่งที่ผู้ถูกประเมินควรพัฒนาเพิ่มเติมและมีการติดตามผลในรอบการประเมินถัดไป 2) การประเมินสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลมาจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ โดยดำเนินการให้บุคลากรจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual development Plan : IDP) ระบุสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ส่งให้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณา เมื่อเห็นชอบแล้ว ส่งให้งานทรัพยากรบุคคล นำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการในการจัดอบรมหรือส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมและใช้ติดตามความก้าวหน้า 4) บุคลากรสายวิชาการวางแผนการศึกษาต่อหรือพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ผ่านการทำ IDP โดยหัวหน้าภาควิชาติดตามในระยะ 1-3 ปี และ 5) การติดตามจำนวนผลงานวิชาการและวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ

ผลการดำเนินงานส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย และการบริหารงานของคณะ จากตารางที่ 5.2-2 ความผูกพันกับองค์กร

5.2ค.(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ ได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกำหนดในข้อตกลงปฏิบัติงานประจำปีของคณะฯ ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย 2-4 คนทุกปี โดยหัวหน้าภาควิชาที่บอจารย์ในภาควิชาจะร่วมวางแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในระยะ 5 ปี โดยกำหนดให้อาจารย์ที่มีความพร้อมและศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี คณะฯ และภาควิชาการสนับสนุนทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตาม เพื่อให้อาจารย์สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย สามารถขอตำแหน่งวิชาการ มีความก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้คณะฯ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ดังตารางที่ 5.2-5 สำหรับผู้บริหารจะมีการสรรหาจากผู้มีคุณสมบัติพื้นฐานและความสามารถเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน มีผลงานมีทักษะในการบริหารจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจทุ่มเท สำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้บริหาร จะได้รับโอกาสในการไปอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร/ศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อให้พร้อมสำหรับโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกสรรหาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในปี 2564 คณะฯ กำหนดข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเรื่องการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จำนวน 3 ราย และสามารถทำได้ตามข้อตกลง ส่วนในสายสนับสนุนได้ยื่นเสนอขอเข้าสู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อตกลงรายบุคคล จำนวน 3 ราย และสามารถทำได้ตามข้อตกลง

ตารางที่ 5.2-5 กระบวนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ความก้าวหน้า	ประเภท	วิธีการ
ผู้บริหาร	สายวิชาการ	1. การอบรมทางการบริหาร 2. มอบหมายหน้าที่บริหารโครงการหรืองานที่สร้างประสบการณ์ทางการบริหาร
ตำแหน่งทางวิชาการ	สายวิชาการ	1. จัดอบรมให้ความรู้ทางวิจัย 2. แรงจูงใจในการทำวิจัย เช่นทุน เวลา 3. สนับสนุนทรัพยากรในการทำวิจัย 4. กำหนดระยะเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ตำแหน่งชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	สายสนับสนุน	1. จัดอบรมให้ความรู้แนวทางการขอเลื่อนระดับ 2. สนับสนุนการอบรมเพื่อสมรรถนะ 3. จัดพี่เลี้ยงแนะนำ 4. กำหนดระยะเวลาที่เลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จำแนกได้เป็น 2 กรณีคือ กรณีทดแทนผู้บริหารที่เกษียณอายุงานหรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง และกรณีทดแทนผู้บริหารกรณีลาออกหรือไม่ใช่กรณีเกษียณอายุงานหรือครบวาระ โดยคณะฯ ดำเนินการแจ้งมหาวิทยาลัย เพื่อสามารถดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้แล้วเสร็จก่อนที่จะครบเกษียณอายุงานหรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีการส่งต่อมอบงานได้ นอกจากนี้คณะฯ มีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความพร้อมโดยส่งไปอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านการบริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มีความพร้อมหากมีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกสรรหาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปี 2564 มีการส่งบุคลากรไปอบรมบริหาร จำนวน 4 ราย ผู้บริหารระดับกลางได้รับการอบรมทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และเครือข่าย 2 ราย

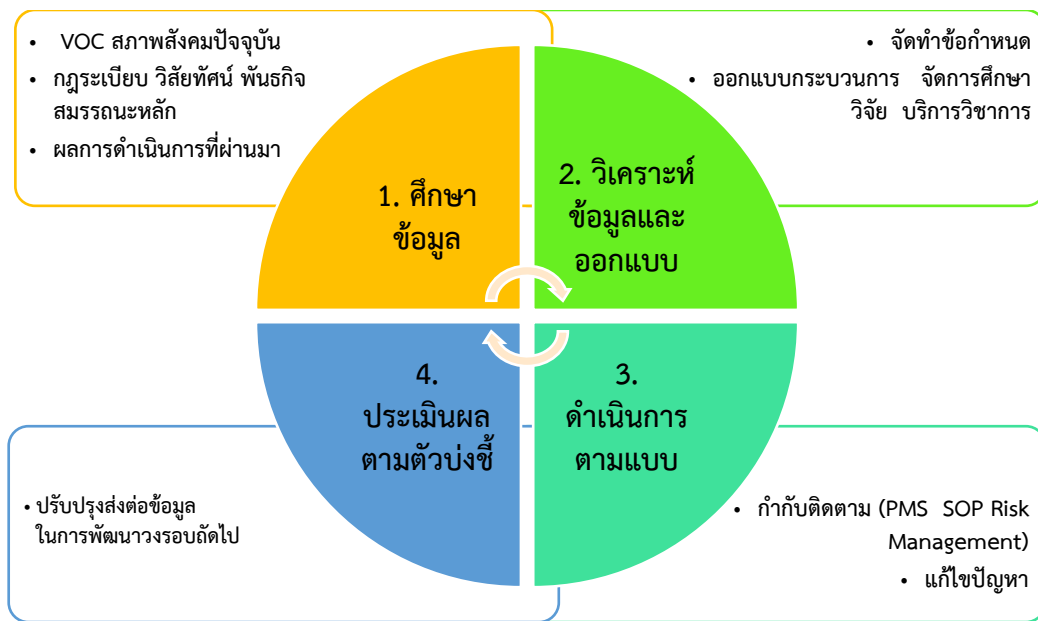
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ

6.1ก.(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ฯ และกระบวนการ

คณะฯ ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษากฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ตลอดจนความเสี่ยงของลูกค้ำ และวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก แผนยุทธศาสตร์ ดังรูปที่ 6.1-1 ข้อมูลการนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์ อีกทั้งผลการดำเนินการที่ผ่านมาของคณะฯ 2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อกำหนดในการออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานที่สำคัญ 3) เมื่อได้รูปแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญแล้วนำไปใช้ โดยมีคณะกรรมการแต่ละกระบวนการทำงานที่สำคัญทำหน้าที่กำกับดูแลและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้ง 4) รวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรคตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหานำไปปรับปรุงการออกแบบในครั้งต่อไป



รูปที่ 6.1-1 การออกแบบ การดำเนินการ การผลิตและปรับปรุงผลิตภัณฑ์

ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ดังนี้

6.1ก.(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

คณะฯ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญดังภาพ ที่ 2.1-2 (รูปดินสอ) ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ ซึ่งแบ่งได้เป็น 1) ระบบงานหลัก ได้แก่ด้านการศึกษา ด้านการบริการวิชาการและด้านการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรม 2) ระบบงานสนับสนุน ได้แก่ ด้านกิจการและคุณภาพชีวิตนักศึกษา และการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ กระบวนการทำงานสำคัญในระบบงานหลักและกระบวนการทำงานที่สำคัญ แสดงได้ดังตารางที่ 6.1-1

ตารางที่ 6.1-1 กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

กระบวนการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	Result
1. ด้านการศึกษา (หลักสูตรที่กำหนดปริญญา) รับผิดชอบโดยคณะกรรมการวิชาการ				
1.1 ออกแบบหลักสูตร รับผิดชอบ โดย คกก. พัฒนา หลักสูตร	- หลักสูตรได้มาตรฐาน ได้รับการอนุมัติจาก มหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล และ สป.อว.	- การเสนอหลักสูตรเพื่อขอรับการรับรองตามลำดับขั้น - การรับรองคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ สกอ. ทุกปีการศึกษา	- การได้รับการรับรองหลักสูตรจากกรรมการแต่ละคณะตามลำดับขั้น - ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตร	7.1ข(1)-3
	- หลักสูตรตอบสนองความต้องการ ผู้ใช้บริการเขตเมือง	- การเข้าร่วมโครงการสัมมนาเครือข่ายของผู้ใช้บัณฑิตเพื่อให้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร - การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ใช้บัณฑิต - การประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	- ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต - รพ.สังกัด สนพ. สนอ. และวชิรพยาบาล รับบัณฑิตเข้าทำงาน	7.1ก-1
1.2 รับนักศึกษา รับผิดชอบโดย ฝ่ายบริการทางการศึกษา	- ผู้เรียนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด	- การทบทวนคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ ก่อนเข้ารับการสัมภาษณ์ และการสอบถามพูดคุย สังเกตขณะสัมภาษณ์	- รับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดได้ครบจำนวนตามเป้าหมาย	7.1ข(1)-4
	- กระบวนการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	- การประเมินความพึงพอใจในกระบวนการสมัคร	- ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการรับนักศึกษา - ไม่มีข้อร้องเรียนในการสมัคร	7.1ข(1)-5 7.1ข(1)-6
1.3 บริหารหลักสูตร (- การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - การทวนสอบผลสัมฤทธิ์ และ - การประเมินหลักสูตร) รับผิดชอบโดย คกก. บริหารหลักสูตร	- การจัดเรียนการสอนเป็นไปตาม มคอ 2 - ผลิตบัณฑิตได้ทัน - ครอบงำการบรรจูดตามปีงบประมาณ - ผลิตบัณฑิตได้ตรงตามผลลัพธ์การเรียนรู้	- การประชุม คกก. บริหารหลักสูตรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง - การทวนสอบผลการเรียนรู้รายวิชา - การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ สป.อว	- ผลประเมินผู้สอนจาก ผู้เรียน แต่ละรายวิชา - อัตราสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด - จำนวนบัณฑิตที่ส่งมอบ กทม. และวชิรพยาบาล ได้ตามแผนที่กำหนด - ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานภายใน 1 ปี - ความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตร - คะแนนการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ของ สป.อว. รายปี เพิ่มขึ้นทุกปี	7.1ข(1)-7 7.1ข(1)-11 7.1ก-18 7.1ข(1)-8

กระบวนการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	Result
	- บัณฑิตสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตฯ ได้ร้อยละ 100 ในปีแรก	- การจัดโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบฯ	- ร้อยละของผู้สอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและของรับใบประกอบวิชาชีพ “ผ่าน” ในปีแรก	7.1ก-15
1.4 สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ รับผิดชอบโดยฝ่ายบริการทางการศึกษาและสำนักงานคณบดี	- คณะฯ มีทรัพยากรการเรียนรู้เหมาะสมเพียงพอ พร้อมใช้สำหรับผู้เรียน ผู้สอน	- สำรวจความต้องการจำเป็นของทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อดำเนินการจัดซื้อ - การกำกับติดตามการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามสัญญา	- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ร้อยละการส่งมอบพัสดุเป็นไปตามเวลาที่กำหนด - จำนวนข้อร้องเรียนในการจัดซื้อจัดจ้าง	7.1ข(1)-9 7.1ค-4 7.1ค-2
2. ด้านการบริการวิชาการ (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา) รับผิดชอบโดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ				
2.1 ออกแบบหลักสูตร	- หลักสูตรมีคุณภาพ/ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เช่น สภาการพยาบาล กรมอนามัย เป็นต้น	- การรับรองคุณภาพหลักสูตรตามจากสภาการพยาบาล	- จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง	7.1ข(1)-1
2.2 การรับผู้เข้ารับบริการ อบรม รับผิดชอบโดย คกก. บริหารหลักสูตร	- ผู้เรียนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด - กระบวนการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้	- ประชุมคกก การรับผู้รับ การอบรมเพื่ออภิปรายเรื่องแนวทางการรับผู้รับ การอบรมเพื่อให้ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน	- จำนวนช่องทางในการติดต่อสอบถามข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน - ไม่มีข้อร้องเรียนในการรับเข้าเรียน	7.1ข(1)-10 7.1ข(1)-6
2.3 บริหารหลักสูตร รับผิดชอบโดย คกก. บริหารหลักสูตร	- การจัดเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร - ผู้สำเร็จการอบรมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์หลักสูตร	- การประชุมคณะบริการวิชาการ เดือนละ 1 ครั้ง เน้น ก่อนเปิดหลักสูตร ระหว่างดำเนินการหลักสูตร และหลังสิ้นสุดการอบรม	- ร้อยละของผู้สำเร็จการอบรมที่มีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์คณะฯ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร - ค่าคะแนนเฉลี่ยใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้	7.1ก-17 7.1ก-1
2.4 การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ดำเนินการเช่นเดียวกับหลักสูตรที่กำหนดปริญญา				
3. การผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม รับผิดชอบโดย ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ				
3.1 การสนับสนุนทุนวิจัย นวัตกรรม จากภายใน/ภายนอก	- งานวิจัยสร้างองค์ความรู้การดูแลสุขภาพคนเมือง - นวัตกรรมตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของคนเมือง	- สัญญาการให้ทุนวิจัย	- จำนวนทุนวิจัย/นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมืองต่ออาจารย์ประจำ - จำนวนผลงานวิจัยด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง - จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	7.1ก-32 7.1ก-33 7.1ก-30 7.1ก-31 7.1ข(1)-15

กระบวนการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	Result
3.2 การขอ IRB	- รวดเร็ว และช่วย ป้องกันข้อกระทำผิด จริยธรรม	- ควบคุมโดยคกก.พิจารณา จริยธรรมการวิจัยในคนของ คณะฯ	- ไม่มีข้อร้องเรียนจาก อาสาสมัครร่วมวิจัย	7.1ข(1)-16
3.3 การ ดำเนินงานวิจัย นวัตกรรม	- การวิจัยดำเนินการได้ ตามมาตรฐาน - การวิจัยสำเร็จตาม เวลาที่กำหนด	- การรายงานผลการ ดำเนินงานของภาควิชาฯ ต่อ คกก.ประจำคณะฯ ทุก ไตรมาส และรายงาน ความก้าวหน้าทุก 6 เดือน ต่อฝ่ายส่งเสริมงานวิจัยของ มหาวิทยาลัย ตามสัญญา ทุน	- ร้อยละผลงานวิจัย/ นวัตกรรมสำเร็จตาม กำหนดเวลา - จำนวนงานวิจัย/บริการที่ไม่ สำเร็จตามกำหนดเวลา	7.1ข(1)-17
3.4 การ สนับสนุนการ ตีพิมพ์/เผยแพร่	- ตีพิมพ์/เผยแพร่ ภายใน 1 ปี หลัง งานวิจัยสำเร็จ/ปิด โครงการวิจัย	- การรายงานผลการ ดำเนินงานของภาควิชาฯ ต่อ คกก.ประจำคณะฯ ทุก ไตรมาส และรายงาน ความก้าวหน้าทุก 6 เดือน ต่อฝ่ายส่งเสริมงานวิจัยของ มหาวิทยาลัย ตามสัญญา ทุน	- จำนวนงานวิจัยได้รับการ ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ระดับชาติ/นานาชาติ - จำนวนนวัตกรรมที่ ตอบสนองสุขภาพคนเมือง ที่ ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์	7.1ข(1)-13

6.1ก.(3) แนวคิดในการออกแบบ

คณะฯ ออกแบบหลักสูตร งานวิจัย การบริการวิชาการและกระบวนการทำงานที่สำคัญโดยยึดความ
ต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ (ภาพ 6.1-1) ขั้นตอนที่ 1 นำเข้าข้อมูลความต้องการของลูกค้า สภาพสังคม
ปัจจุบัน ภาวะเป็ยบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ผลการดำเนินงานในอดีต ขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์
โดยการระดมสมอง คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ และ คกก.ที่รับผิดชอบหลักได้แก่ คกก.พัฒนาหลักสูตร คกก.
ส่งเสริมบริการวิชาการแก่สังคม คกก.ส่งเสริมงานวิจัย

6.1ข. การจัดการและปรับปรุงกระบวนการ

6.1ข.(1) การนำกระบวนการไปปฏิบัติ

คณะฯ มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ และการ
วิจัย เป็นไปตามข้อกำหนดโดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ และ คกก.ที่รับผิดชอบกระบวนการที่สำคัญทั้ง 3 ด้าน ได้
ประชุมระดมสมอง กำหนดวิธีการติดตามควบคุมกระบวนการ การบรรลุตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 6.1-1
คกก. ทั้ง 3 ด้านปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการตามแผน กำกับติดตามและแก้ไขปัญหา ดังรูปที่ 6.1-1 คกก.
ทั้ง 3 ด้านซึ่งมีผู้แทนจากภาควิชา/ฝ่าย จะรับทราบถ่ายทอดวิธีการทำงานและตัวชี้วัดแต่ละกระบวนการหลัก
ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนรับทราบข้อมูลว่ากระบวนการหลักที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องมีขั้นตอนการทำงาน และ
ตัวชี้วัดความสำเร็จจะไร ทุกคนจึงมีทิศทางการทำงานเดียวกัน นอกจากนี้ คณะฯ ได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการทำงานหลัก ภาควิชา ฝ่าย รายงานผลการดำเนินงานทุก 3 เดือน และสามารถรายงานได้ทุกเดือน
หรือทุกครั้งที่มึปัญหา หากผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามตัวชี้วัด คกก. ประจำคณะฯ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้า
ภาควิชา หัวหน้าฝ่าย ผู้แทนอาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จะทบทวนกระบวนการปฏิบัติ ตัวบ่งชี้
และเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข ให้การปฏิบัติงานบรรลุตามตัวชี้วัด คกก.ผู้รับผิดชอบหลัก

ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4 ของรูปที่ 6.1-1 รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนานำไปปรับปรุงในวงรอบต่อไป อย่างไรก็ตามในปีการศึกษา 2563 คณะฯ ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจประเมินคุณภาพว่าไม่พบการติดตามผลการดำเนินการประจำวันของกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดสำคัญของ กระบวนการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2564 ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน คกก.บริหารหลักสูตร มี flow การดำเนินการทั้งระบบ ดังรูปที่ 6.1-2 ซึ่งสามารถทำให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิตจะมีคุณภาพและจำนวนตามที่ใช้บัณฑิตต้องการดังนี้

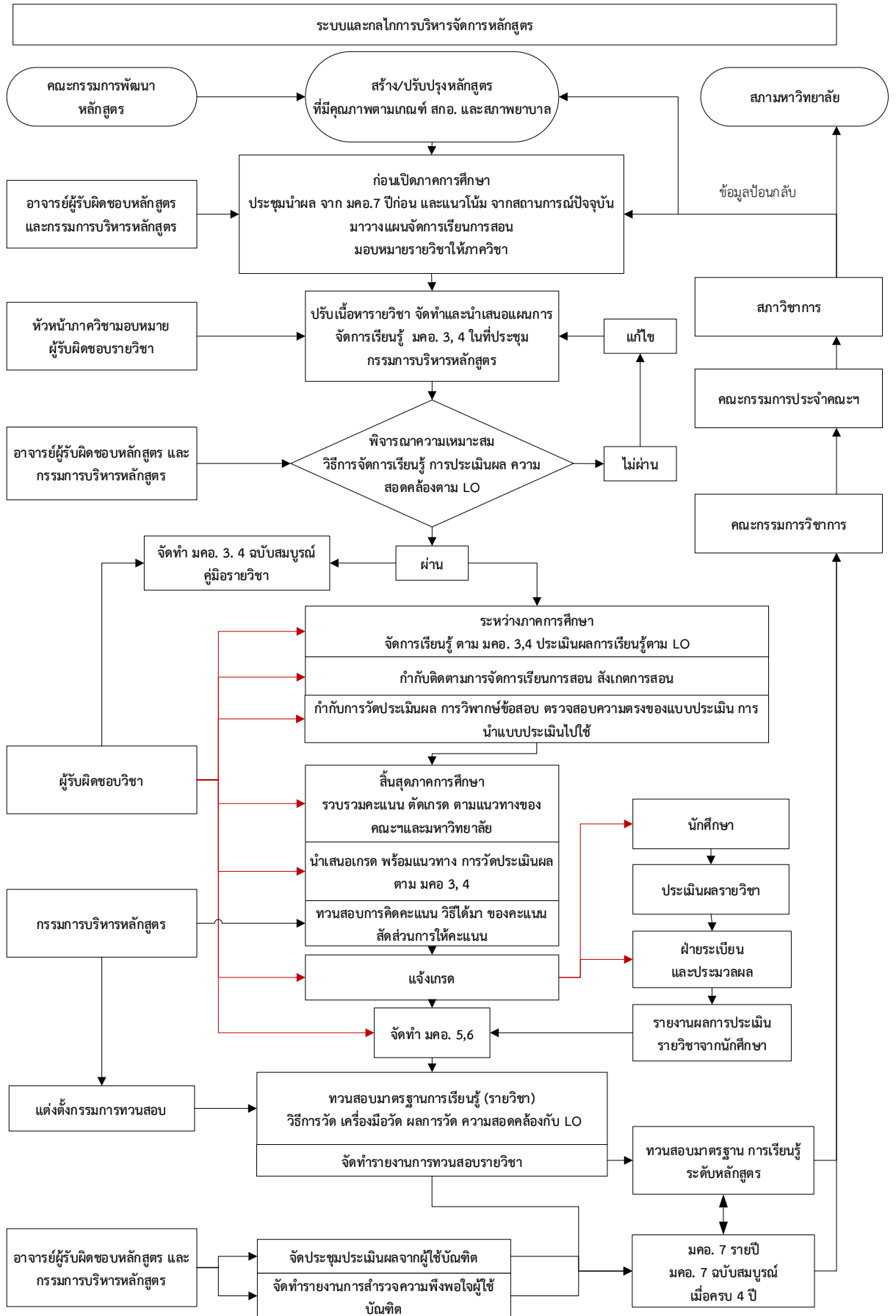
1. กำหนดให้ คกก.บริหารหลักสูตร ประชุมรายเดือนเป็นประจำ และกำหนดวาระประจำ คือ ปัญหา อุปสรรคและการแก้ไข ในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดรายวิชา (มคอ.3 และ 4)

2. ทวนสอบทุกรายวิชาเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามข้อกำหนดรายวิชาและสอดคล้องกับ มคอ.2

3. รับฟังข้อร้องเรียนของผู้เรียนทุกช่องทาง เช่น แจ้งผ่านอาจารย์ประจำชั้น/อาจารย์ผู้สอน/อาจารย์ที่ปรึกษา สายตรงคณบดีและจัดประชุมวาระพิเศษตามสมควร

4. จัดทำคู่มือประเมินสมรรถนะรายปี เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนมีคุณลักษณะตามที่ กทม.ต้องการ โดยลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยการสอบความรู้รวบยอดและสอบทักษะปฏิบัติรวบยอดรายปี ก่อนสำเร็จ การศึกษา

ผลการดำเนินงาน พบว่า ปีการศึกษา 2564 ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรทั้ง ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของ สป.อว. อยู่ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 4.40 และ 4.23 ตามลำดับ



รูปที่ 6.1-2 ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร

6.1ข.(2) กระบวนการสนับสนุน

คณะฯ มีกระบวนการสนับสนุนสำคัญ 2 กระบวนการ ได้แก่ การสนับสนุนกิจการและคุณภาพชีวิตนักศึกษา และการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ตามรูปที่ 2.1-2 ในหมวด 2 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญกำหนดขึ้น จากการประชุม คกก.แผนยุทธศาสตร์ พิจารณาพันธกิจ วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก ประกอบกับข้อมูล VOC กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สภาพสังคมเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับ การออกแบบกระบวนการสำคัญ ตามรูปที่ 6.1-1 ขั้นตอนที่ 1 จากนั้น จัดทำเป็นข้อกำหนดที่สำคัญในขั้นตอนที่ 2 ระบุได้เป็นข้อกำหนดสำคัญตามตารางที่ 6.1-3 ซึ่งข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ ผู้รับผิดชอบมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน เพิ่มลด โดยยึดหลักให้กระบวนการสนับสนุนเอื้อให้กระบวนการหลักดำเนินไปอย่างคล่องตัวมีประสิทธิภาพมากที่สุด และเพื่อให้แน่ใจได้ว่ากระบวนการทำงานเป็นไปตามข้อกำหนด ในขั้นตอนที่ 3 ตามรูปที่ 6.1-1 คกก.แผนยุทธศาสตร์ร่วมกับผู้รับผิดชอบของกระบวนการทำงานได้ประชุมกำหนดวิธีการควบคุมกระบวนการ และตัวชี้วัดกระบวนการตามตารางที่ 6.1-2

ตารางที่ 6.1-2 กระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

กระบวนการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	Result
4.ด้านกิจกรรมและคุณภาพชีวิตนักศึกษา รับผิดชอบโดยฝ่ายกิจการนักศึกษา				
1) พัฒนานักศึกษา รับผิดชอบโดย คกก.กิจการนักศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา	- นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	- การรายงานผลการดำเนินการทั้ง 6 งานต่อ คณะกรรมการประจำคณะ ทุก ไตรมาส	- ผลการประเมินความพึงพอใจในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา และต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	7.2ก(1)-9 7.2ก(1)-10
2) ทุนการศึกษา / กยศ. รับผิดชอบโดย คกก.พิจารณาทุนการศึกษา คกก. กยศ.	- ได้รับทุนการศึกษา/กยศ. ตามความเหมาะสม โปร่งใส	- รายงานผลพิจารณาทุนการศึกษาต่อ คกก.บริหารเงินบริจาค - รายงานผลดำเนินการ กยศ. ต่อ คกก.กิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ทุกเดือน	- จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการดำเนินการขอทุนการศึกษา/กยศ. ตามเวลาที่กำหนด	-
3) สวัสดิการนักศึกษา รับผิดชอบโดยฝ่ายกิจการนักศึกษา (งานสุขภาพ)	- ได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามมหาวิทยาลัยกำหนด	- รายงานผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการของนักศึกษาต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกเดือน	- จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องสวัสดิการของนักศึกษา - การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการนักศึกษา	7.2ก(1)-13 7.2ก(1)-2
4) ศิษย์เก่า และกิจการพิเศษ	- มีความผูกพันกับคณะฯ	- คณะฯ สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาคมศิษย์เก่า	- จำนวนศิษย์เก่าที่บริจาคอย่างต่อเนื่อง 3 ปี - จำนวนข้อร้องเรียนในการใช้จ่ายเงินที่ได้รับบริจาค - จำนวนช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ - ร้อยละของกิจกรรมที่เชิญศิษย์เก่าและมีศิษย์เก่าเข้าร่วม	- - 7.4ก(1)-12 7.2ก(1)-5

กระบวนการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	Result
5) วินัยและหอพัก	- สะอาด ปลอดภัย	- รายงานการตรวจหอพักเดือนละ 1 ครั้ง - รายงานการตรวจโครงสร้างอาคารตามมาตรฐาน	- หอพักได้รับการตรวจตามมาตรฐานโครงสร้างอาคาร - จำนวนครั้งของการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์	- 7.4ก(3)-5
6) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รับผิดชอบโดยคกก.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	- นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง	- รายงานกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นักศึกษาเข้าร่วม	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทย	-
5.ระบบสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ รับผิดชอบโดยสำนักงานคณบดี				
1) งานบริหารแผน	- การบริหารแผนบรรลุผล - การบริหารงานมีความโปร่งใสในทุกงาน	- การรายงานผลการดำเนินการทั้ง 7 งานต่อคณะกรรมการประจำคณะทุก ไตรมาส สำหรับการการเงิน รายงานทุกเดือน	- ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการประจำปี - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมายข้อบังคับ	7.5ข-1 7.1ก-1
2) งานธุรการ สารบรรณ	- เอกสารได้รับการเวียนแจ้งและจัดเก็บเป็นระบบ		- การขึ้นค่าตอบแทนจากการทำงาน	-
3) งานบริหารบุคคล	- บุคลากรผูกพัน - ทำงานมีประสิทธิภาพ - อัตรากำลังเพียงพอกับภาระงาน		- ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจากเงินสนับสนุนจากทุกแหล่ง	-
4) งานงบประมาณการเงิน บัญชีและพัสดุ	- บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ		- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหรือสร้างความเสียหายต่อสาธารณะจากชุมชน/สังคม	-
5) งานอาคารสถานที่				
6) งานซ่อมบำรุง	- มีการส่งมอบตรงเวลา			
7) พัฒนาคูณภาพและบริหารความเสี่ยง	- สะดวก ปลอดภัย - พร้อมใช้ ปลอดภัย - เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			

6.1ข.(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการ

การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการเป็นการดำเนินการต่อจากการนำกระบวนการไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญ จากรูปที่ 6.1-1 ขั้นตอนที่ 3 คณะฯ มอบหมายให้ คกก.ที่รับผิดชอบดำเนินการตามกระบวนการหลักในแต่ละด้านตามที่ได้ออกแบบไว้ และมอบหมายหน้าที่ในการควบคุมกระบวนการย่อยแต่ละกระบวนการ พร้อมวัดประเมินตามตัวชี้วัดตามที่ระบุในตารางที่ 6.1-1 บันทึกข้อมูลลงในระบบ TheDB และรายงานต่อ คกก.ประจำคณะ เป็นประจำทุกไตรมาส หรือทุกเดือนเมื่อมี

ประเด็นเพื่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาเร่งด่วน หรือรายงานต่อผู้บริหารได้ทันที ไม่จำเป็นต้องรอการประชุมประจำเดือน ทำให้การดำเนินการในทุกกระบวนการต่อเนื่อง และในทุกครั้งที่มีความคืบหน้า ผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานหลักจะประชุมทบทวนกระบวนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงกระบวนการทันที และรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงในวงรอบต่อไปตามรูปที่ 6.1-1 ขั้นตอนที่ 4 ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญได้แก่

กระบวนการด้านการศึกษา ในการบริหารหลักสูตร คณะฯ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญได้แก่ การบูรณาการ RDU ในการจัดการเรียนการสอน จากการประเมินผลคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2563 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเรื่องการบูรณาการ RDU ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรูปธรรม ในปีการศึกษา 2564 คกก.บริหารหลักสูตร ได้ทบทวนการดำเนินการแล้วประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการแจกแจง กระจายสมรรถนะการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลตามที่สภาการพยาบาลกำหนดลงในแต่ละรายวิชา ตลอดจนให้แต่ละรายวิชาได้นำเสนอแผนการสอนที่มีการบูรณาการ RDU ตาม มคอ.3 และ 4 และเสนอผลการดำเนินการใน มคอ. 5 และ 6 อีกทั้ง คกก.บริหารหลักสูตร ยังได้บรรจุประเด็น RDU ไว้ในการทวนสอบผลสัมฤทธิ์รายวิชา เป็นผลให้ปีการศึกษา 2564 การจัดการเรียนการสอน RDU ของคณะฯ ได้รับการยกย่องเป็น Good practice ของสาขาการพยาบาล จัดโดยองค์การอาหารและยา

นอกจากนี้ คณะฯ มีการพัฒนาหลักสูตรทุกปีตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาภายในซึ่งกำหนดโดย สปอว. ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ นำบทเรียนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ โควิด 19 ของปีการศึกษา 2563 มาเป็นความท้าทายในการออกแบบกระบวนการบริหารหลักสูตรทั้งหลักสูตรที่กำหนดปริญาและไม่กำหนดปริญา ให้มีความยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์และคงไว้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐาน โดยการกำกับดูแลของ คกก.บริหารหลักสูตร ทำให้การจัดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนได้ทันและเหมาะสมต่อสถานการณ์ นักศึกษาปริญาตรีสำเร็จการศึกษาบรรจุเข้าทำงานได้ทันตามวงรอบปีงบประมาณ เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ผลการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ของ สปอว.พบว่า ระดับดีมาก ทั้งหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและมหาบัณฑิต คะแนนเฉลี่ย 4.40 และ 4.23 ตามลำดับ

กระบวนการด้านการบริการวิชาการ จากการประเมินกระบวนการที่ผ่านมา มีข้อเสนอแนะจากผู้แทน รพ.สังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. ว่าคณะฯ ขาดการเผยแพร่ข้อมูลแผนการจัดหลักสูตรอบรมทำให้ผู้สนใจไม่สามารถวางแผนเข้ารับการอบรมได้ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการได้จัดทำ การเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรุกหน้า web site ของคณะ เรื่องศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและบริการวิชาการทำให้ผู้สนใจได้รับข้อมูลข่าวสารที่สะดวก และเป็นระบบมากขึ้น ผู้สนใจสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าอบรมหลักสูตร Up skill Re skill ต่าง ๆ ที่คณะเปิดดำเนินการ

กระบวนการด้านการวิจัย/นวัตกรรม จากการทบทวนกระบวนการที่ผ่านมา พบว่าการให้บริการส่วนใหญ่เป็นการตั้งรับ กล่าวคือเมื่ออาจารย์ดำเนินการวิจัยแล้วพบปัญหาจึงมาขอรับการปรึกษาจากฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ ในปีการศึกษา 2564 ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ จึงได้จัดทำระบบการสนับสนุนการวิจัยเชิงรุก ตั้งแต่ “ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ” มีคลินิกนักวิจัย พร้อมให้บริการ อาจารย์สามารถเข้าถึงบริการได้ตลอดเวลา ผ่านทาง web site ของคณะ ตลอดจนขยายบริการให้กับพยาบาลในสังกัด สนพ. สนอ. กทม. และวชิรพยาบาล และจากการทบทวนแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา การบริการวิชาการและการวิจัย พบว่า คณะฯ มี ระบบ TheDB ซึ่งระบบสามารถพัฒนาให้รองรับการประมวลผลข้อมูลตามตัวชี้วัดได้ แต่ยังไม่มีการประมวลผลในรูปแบบของตัวบ่งชี้ของแต่ละงาน งานแผนสำนักงานคณบดี จึงวางแผนประสานผู้ดูแลระบบ ให้ดำเนินการจัดทำในปีการศึกษาถัดไป

6.1ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีความร่วมมือกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โรงเรียนพยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่น ในการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ คณะฯ พิจารณาจากนโยบายของคณะฯ มหาวิทยาลัย และ กทม. พันธกิจ วิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขององค์กร และส่งผลต่อลูกค้าและประชาชน การทำประโยชน์เพื่อสังคม วิชาชีพ และประเทศ จากการทำดำเนินงานในปีการศึกษา 2563 พบว่าคณะฯ ขาดการกำหนดคุณสมบัติสถาบันคู่ความร่วมมือ ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ปรับปรุงดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประชุม คกก.แผนยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายในการทำงานในการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะสากลและพัฒนาเครือข่ายต่อสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการผลงานวิจัยและบริการวิชาการในการส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมือง

2. กำหนดคุณสมบัติคู่ความร่วมมือที่สนับสนุนพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ สถาบันการศึกษาการพยาบาลที่มีบริบทการให้บริการสุขภาพเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพคนเมือง สถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือมีการวิจัยที่โดดเด่น

3. จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานร่วมกัน โดยระบุถึงเป้าหมายการดำเนินการ การกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานคุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงาน กำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน และแนวทางในการนำข้อตกลงไปปฏิบัติ

4. ประเมินและทบทวนการดำเนินงานรายปีเพื่อปรับข้อตกลงในปีถัดไป

ซึ่งจากการปรับขั้นตอนดังกล่าวนำไปสู่การวางแผนในปี การศึกษา 2565 ถึงการทำความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศเพิ่มเติม ได้แก่ 1) University of Technology Sydney 2) The University of Newcastle 3) Western Sydney University

คณะฯ มีผู้ส่งมอบ ได้แก่

1) โรงเรียนในสังกัด กทม. 9 แห่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ในกำกับของ กทม. คณะฯ มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้แก่ กทม. จึงให้ความสำคัญกับนักเรียนโรงเรียนมัธยมสังกัด กทม. ทั้ง 9 แห่ง เป็นลำดับแรกในการคัดเลือกเข้าศึกษาเพื่อให้เมื่อสำเร็จการศึกษบัณฑิตจะได้บรรจุทำงานในสถานพยาบาลสังกัด กทม. คณะฯ มีการสื่อสารข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน ผ่านหนังสือแจ้งคุณสมบัติของผู้เรียน ช่องทางออนไลน์ เพื่อให้โรงเรียนเตรียมนักเรียนให้มีคุณสมบัติเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตตามข้อกำหนด จากการประเมินพบว่า ในปีการศึกษา 2564 นักเรียนจากโรงเรียนในสังกัด กทม. 9 แห่ง ที่ส่งมอบให้คณะฯ มีผลการเรียนอยู่ในช่วงระหว่าง 2.51 – 3.20 (ค่าเฉลี่ย=2.78) ในระดับปานกลาง เสี่ยงสะท้อนจากอาจารย์ผู้สอนถึงปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษและการคำนวณ สะท้อนถึงการเตรียมในระดับมัธยมที่ยังไม่ดี (ดี/ไม่ดี เพียงพอ/ไม่เพียงพอ) ทำให้ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้ประสานงานกับ รร. มัธยมประชานิเวศน์ ซึ่งเป็นสถานศึกษานำร่องความร่วมมืออย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมกับคณะฯ ในการส่งมอบนักศึกษา คณะฯ ได้สื่อสารข้อมูลความต้องการการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์พื้นฐานสำหรับนักศึกษาพยาบาล เพื่อปรับปรุงการจัดเตรียมนักเรียนให้แก่คณะฯ ต่อไป

2) ผู้ค้าพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ดำเนินการจัดการห่วงโซ่อุปทานตามแนวทางตามขั้นตอนพัสดุ ตามระเบียบกรมบัญชีกลาง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก คณะฯ ดำเนินการคัดเลือกตามขั้นตอนดังนี้

1. คัดเลือกผู้ส่งมอบโดยพิจารณาตามเกณฑ์คุณสมบัติของข้อกำหนด

2. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก จัดหาผู้ส่งมอบที่สามารถจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ได้ตามข้อกำหนด (spec) ในราคาที่เหมาะสมที่สุด ส่งมอบได้ตรงตามเวลาที่กำหนด
3. ดำเนินการคัดเลือกผ่านระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามระเบียบกรมบัญชีกลาง อย่างโปร่งใส ยุติธรรมไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. ทำสัญญากับผู้ส่งมอบ
5. กำกับควบคุมให้ผู้ส่งมอบปฏิบัติตามสัญญาและข้อกำหนดอย่างถูกต้องตรงเวลา
6. หากผู้ส่งมอบไม่สามารถดำเนินการได้ตามสัญญา คณะฯ จะดำเนินการเรียกค่าปรับหรือยกเลิกสัญญา
7. ประเมินผลผู้ส่งมอบและเก็บข้อมูลไว้ประกอบการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างในวงรอบต่อไป

6.1ง. การจัดการนวัตกรรม

จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ในเรื่องนวัตกรรมตาม 2.1ก(2) คณะฯ โดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และผลได้ผลเสียที่คณะฯ จะได้รับตามตารางที่ 2.1-1 โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน SO1, SO2, SO4 นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ได้แก่ หลักสูตรต่างๆ สำหรับ SO3 นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การพัฒนา Scenario ในการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning : SBL) และ 2) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพคนเมืองจากการเรียนการสอนหลักสูตรที่ได้รับปริญญา คณะฯ ได้จัดเตรียมทรัพยากรรองรับการสร้างนวัตกรรมดังนี้

นวัตกรรมที่เป็นหลักสูตรตาม SO1, SO2, SO4 คณะฯ มอบหมายให้ คกก.บริการวิชาการ ดูแลหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญา และ คกก.พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อยอดจาก ป.ตรี ต่อจากบัณฑิตสาขาอื่นเป็นผู้ดูแล และจัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร คกก.วิชาการ คกก.บริการวิชาการ วางแผนบริหารจัดการเวลาในการเปิดหลักสูตรต่างๆ ให้ไม่ซ้ำซ้อนในเวลาเดียวกันเพื่อให้มีอาจารย์บุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอให้การบริหารจัดการหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งกำหนดข้อตกลงความร่วมมือการเรียนรู้ในรายวิชาปฏิบัติให้ฝ่ายบริการมีส่วนร่วมเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อลดภาระงานของอาจารย์ที่เกินข้อตกลงการทำงาน 2) ด้านงบประมาณ หลักสูตรบริการวิชาการที่เป็นหลักสูตรเพื่อการหารายได้ ใช้งบประมาณจากรายได้ของหลักสูตรในการบริหารจัดการ สำหรับหลักสูตรไม่หารายได้ บริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาล หรือ กทม. อย่างประหยัด และไม่ส่งผลด้านลบต่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกระบวนการหลัก 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ คณะฯ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้คุ้มค่าที่สุด วัสดุ อุปกรณ์ที่ไม่มี หรือไม่เพียงพอ บริหารจัดการยืมใช้จากคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ตามนโยบายการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างคุ้มค่าคุ้มทุนของมหาวิทยาลัย และคณะฯ ยุติการสนับสนุนทรัพยากรเมื่อหลักสูตรต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นดำเนินเสร็จสิ้น

นวัตกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ตาม SO3 คณะฯ จัดเตรียม 1) ด้านบุคลากร ส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning) และการสร้างนวัตกรรม 2) ด้านงบประมาณ คณะฯ สนับสนุนทุนการสร้างนวัตกรรมของนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ผ่านโครงการส่งเสริมการสร้างพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ และการเผยแพร่ผลงานของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ในรายวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ และ ปริญญาโท ผ่านการสนับสนุนทุนวิจัย 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ สามารถเบิกใช้ได้จากคณะฯ โดยยึดหลักการประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 4) สนับสนุนให้อาจารย์ในการสร้างสถานการณ์ใหม่ (Scenario) ประกอบการจัดการเรียนรู้แบบ SBL โดยคณะฯ เป็นเจ้าภาพในการจัดประกวด Best Simulation Based learning award เชิญชวนให้สถาบันการศึกษาทางการแพทย์ทั่วประเทศ ส่ง Scenario เข้าร่วมประกวด

โดยมีกรรมการตัดสิน จากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์และอาจารย์ภายนอกมากถึง 26 สถาบัน ผลการดำเนินการในปีการศึกษา 2564 นวัตกรรมที่เกิดจากนักศึกษาตรี จากรายวิชาวิจัยและนวัตกรรม ได้รับรางวัลประเภทแนวคิดดีเด่น ด้านความยั่งยืน "แผนเคลื่อนย้ายผู้ป่วย SLM" โครงการความยั่งยืนของนิสิตนักศึกษา ประจำปี 2564 จากเครือข่ายมหาวิทยาลัยยั่งยืนแห่งประเทศไทย (Sustainable University Network of Thailand : SUN Thailand) นักศึกษาปริญญาโท นวัตกรรมกล่องยาเตือนการรับประทานยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ได้รับรางวัลชมเชยในงานประชุมวิชาการในโอกาสคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย สำหรับ นวัตกรรมจากการจัดการเรียนการสอน SBL ของอาจารย์ ได้รับรางวัล Best Simulation Based learning award ในสาขาการพยาบาลเด็ก และการพยาบาลอนามัยชุมชน จากผลการประกอบการ คณะฯ มีแผนจะสนับสนุนงบประมาณการสร้างนวัตกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนต่อเนื่องทุกปี

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

6.2ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะ ฯ ควบคุมต้นทุน โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การเงิน ครอบคลุมทุกพันธกิจหลัก และจัดการควบคุมต้นทุนการผลิตโดยดำเนินการด้านกายภาพ และ บุคลากรดังนี้

1. ด้านกายภาพ บริหารการใช้อาคารสถานที่ จัดห้องตามความเหมาะสมกับจำนวนคน มีการควบคุมการเปิด-ปิด แอร์ฯ ไฟฟ้า ในทุกครั้งที่มีการเปิดใช้งาน ควบคุมการใช้สาธารณูปโภค เช่น การใช้ไฟฟ้า น้ำประปา เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พลังงานของกระทรวงพลังงาน วางแผนการจัดรถยนต์นำนักศึกษาฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน อยู่ใกล้กับคณะ ฯ หรืออยู่ในเส้นทางเดียวกันเพื่อความประหยัดและสะดวกในการรับส่งนักศึกษา

2. ด้านบุคลากร หมุนเวียนเจ้าหน้าที่ทำงานทดแทนกัน เช่น เจ้าหน้าที่ยานพาหนะ ช่วยงานสถานที่ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย เพื่อทำงานทดแทนกันได้ จัดการทำงานเหลื่อมเวลา จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เช่นเวลา ก่อน 8.00 น. มีผู้ใช้บริการจำนวนน้อย จัดเจ้าหน้าที่ให้บริการน้อย เป็นการเพิ่มช่วงเวลาในการให้บริการโดยมีค่าใช้จ่ายคงเดิม

สำหรับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา และการบริการวิชาการ คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ได้ดำเนินการดังรูปที่ 6.1-1 ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลสภาพสังคมปัจจุบัน VOC ฯลฯ แล้วจึงดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลกำหนดข้อกำหนดในแต่ละกระบวนการหลัก มอบหมาย คกก. ที่รับผิดชอบ วางแผนการทำงานให้บรรลุตามตัวชี้วัดและวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ เวลา และ อัตรากำลังบุคลากรที่จะต้องใช้ในการดำเนินการแต่ละกระบวนการที่สำคัญที่ต้องดำเนินการในทุกพันธกิจไปด้วยกันตลอดปี คกก.ดำเนินงานแต่ละชุด จะประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้แทนจากภาควิชาและจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะได้รับการถ่ายทอดข้อกำหนดของกระบวนการหลัก และร่วมออกแบบการควบคุมกระบวนการงานหลักแต่ละด้าน พร้อมทั้งเป็นผู้ทำหน้าที่ตามขั้นตอนที่ 3 ในการกำกับ ติดตาม เพื่อให้การทำงานบรรลุผลตามตัวชี้วัด สำหรับการบริหารหลักสูตรดำเนินการตามรูปที่ 6.1-2 และ ในภาพรวมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. รอบการทำงาน เพื่อให้พันธกิจด้านการจัดการศึกษาและบริการวิชาการในการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ คกก.แผนยุทธศาสตร์ ร่วมกับ คกก.วิชาการ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย คกก.ส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ร่วมกำหนดช่วงเวลาการเปิดอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้มีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนตลอดปีไม่ทับซ้อน เพื่อให้อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถบริหารจัดการเวลาได้ ไม่มีภาระงานหนักเกินไป ทำให้คณะฯ สามารถเพิ่มจำนวนหลักสูตรอบรมให้ลูกค้าทั้งผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญา

และไม่กำหนดปริญญา สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้เรียนทั้งหลักสูตรกำหนดปริญญาและหลักสูตรไม่กำหนดปริญญา อย่างสมดุลกับสมรรถนะหลักของคณะฯ

2. การป้องกันข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำซ้อน โดย คกก.ผู้รับผิดชอบกระบวนการหลักทั้ง 3 กระบวนการ ร่วมกันวางแผนกำหนดวงรอบการทำงานในภาพรวมของคณะฯ และกำหนดให้ คกก.ผู้รับผิดชอบ ทั้ง 3 กระบวนการรายงานผลการดำเนินการต่อ คกก.ประจำคณะ ฯ ทุกไตรมาส หรือทุกเดือน เมื่อมีความจำเป็น หรือทันทีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน (ตามขั้นตอนที่ 3) หากพบปัญหาอุปสรรคหรือมีความผิดพลาดในการทำงานใดๆ คณะผู้บริหารจัดประชุมผู้มีส่วนร่วม ใช้การวิเคราะห์ RCA หาสาเหตุไปสู่การแก้ไข ปัญหาให้ตรงจุด เขียน flow การทำงานเพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกัน ตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และป้องกันการผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นซ้ำ นอกจากนี้ คณะฯ ยังใช้กลไกข้อตกลงการทำงานรายภาควิชา/ฝ่าย ซึ่งจะถูกล่ามโซ่ไปยังข้อตกลงการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ทราบว่าใครทำงานอะไรไม่ทับซ้อนกัน ดังรูปที่ 2.2-1 เป็นการควบคุมการทำงานที่ซ้ำซ้อนทั้งระดับบุคคล ภาควิชา/ฝ่าย

ผลการประเมินกระบวนการทำงานพบว่า กระบวนการทำงานหลักทั้ง 3 กระบวนการนั้นสามารถทำให้คณะฯ บรรลุตัวชี้วัดตามแผน มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจของคณะฯ ผู้เรียนพึงพอใจการจัดการเรียนการสอน ผู้ใช้บัณฑิตทุกหลักสูตรพึงพอใจคุณภาพบัณฑิต ผู้เข้าอบรมพึงพอใจต่อการจัดการอบรม ผลงานวิจัยตีพิมพ์เป็นไปตามเป้าหมาย (ตอบในหมวด 7) และจากการทบทวนกระบวนการ พบว่า คณะฯ มีระบบ TheDB ซึ่งสามารถใช้กำกับติดตามตัวชี้วัดการทำงานในทุกกระบวนการหลักได้ แต่ยังไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ จึงร่วมมือกับผู้ดูแลระบบ TheDB พัฒนาระบบบันทึกภาระงานของบุคลากรทุกระดับเพื่อนำไปใช้ในการกำกับติดตามงานแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การติดตามงานในแต่ละกระบวนการได้ในที่สุด

6.2x. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ ดำเนินการดูแลความมั่นคงทางไซเบอร์ตามมาตรการของมหาวิทยาลัยตามประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชธิราช ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน 2564 เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมถึงการตรวจจัดการบุกรุก การปฏิบัติเมื่อเกิดพิชซึ่ง การรับมือเหตุการณ์ผิดปกติทางไซเบอร์ ตามนโยบายดังนี้

1. ควบคุมการเข้าถึงและการใช้งานระบบสารสนเทศ
 - 1.1. การควบคุมการเข้าถึงระบบสารสนเทศ
 - 1.2. การบริหารจัดการการเข้าถึงของผู้ใช้งาน
 - 1.3. การควบคุมการเข้าถึงเครือข่าย
 - 1.4. การควบคุมระบบปฏิบัติการ
 - 1.5. การควบคุมการเข้าถึงโปรแกรมประยุกต์หรือแอปพลิเคชัน

2. การจัดการระบบสำรองข้อมูล มหาวิทยาลัยจัดทำระบบสำรองข้อมูล โดยคัดเลือกสารสนเทศที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการสำรองข้อมูลและจัดทำแผนเตรียมความพร้อมฉุกเฉินในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศ โดยผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน (Internal auditor) หรือผู้ตรวจสอบอิสระด้านความมั่นคงปลอดภัยจากภายนอก (External auditor) ปีละ 1 ครั้ง

ทั้งนี้คณะฯ กำหนดให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบดูแลระบบตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยอย่างเคร่งครัด โดยให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ตรวจสอบการบุกรุก และตรวจสอบความปลอดภัยของเครือข่าย (IDS/IPS Policy) เพื่อป้องกันทรัพยากรระบบสารสนเทศ และข้อมูลบนเครือข่าย ภายในคณะฯ ให้มีความมั่นคงปลอดภัย

2. ทบทวน ปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากพบปัญหาในการปฏิบัติงานให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อแก้ไขให้เร็วที่สุด

3. ติดตามสถานการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์

4. ตรวจสอบทำงานของเซิร์ฟเวอร์เพื่อการสำรองข้อมูลสำคัญ

5. กำหนดสิทธิผู้ใช้งานตามลำดับชั้นความปลอดภัยของข้อมูล และระดับของผู้ปฏิบัติการ และมีการสำรองข้อมูลทุกวันเพื่อการกู้คืนในกรณีที่เกิดการเสียหาย มีบุคลากรรับผิดชอบดูแล ใช้อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (firewall) และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงจากผู้ผลิต มีระบบการตรวจสอบและแจ้งเตือนในกรณีอุปกรณ์ขัดข้องโดยการเตือนผ่าน E-mail ของผู้ดูแลระบบ และคณะฯ วางแผนความเสี่ยงเรื่องการคุกคามทางไซเบอร์ ดังตารางที่ 6.2-1 ดังนี้

ตารางที่ 6.2-1 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับทำให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
การคุกคามทางไซเบอร์	2	5	10	- ใช้อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (firewall) และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงจากผู้ผลิต - แจ้งองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ ดูแลระบบ รายงานผลทุกไตรมาส

6.2ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

6.2ค.(1) ความปลอดภัย

คณะฯ ให้ความสำคัญกับชีวิต สถานที่ ทรัพย์สิน ดำเนินการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ดังนี้

ชีวิต สถานที่ และทรัพย์สิน คณะฯ มีระบบยามรักษาความปลอดภัย ตลอด 24 ชม. และติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดสำคัญ การตรวจสอบสภาพอาคาร การประกันภัยอาคาร และสร้างความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินโดยการซ้อมอัคคีภัย และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันอัคคีภัยโดยรมรงค์การปิดไฟฟ้า ถอดปลั๊กไฟเมื่อเลิกใช้งาน โดย กกก.บริหารความเสี่ยง ดำเนินการวางแผนการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ดังตารางที่ 6.2-2

อย่างไรก็ตาม หากมีเหตุไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น ผู้ประสบเหตุ/พบเห็นสามารถรายงานหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับเหตุที่เกิดขึ้น รายงานต่อรองคณบดีที่บังคับบัญชาตามสายงาน ตามความเร่งด่วนของสถานการณ์ ผู้บริหารจะมีการประชุมกันเพื่อแก้ไขปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ ออกแนวปฏิบัติ ตามความเหมาะสมของเหตุการณ์ปัญหา

KFN-ALERT
KFN-Antivirus
KFN-ASSET
KFN-FILESHARE
KFN-Grade-DB
KFN-INTRANET
KFN-LOG
KFN-MAIL
KFN-MIS
KFN-MIS-DB
KFN-Monitor
KFN-MOODLE
KFN-NTP
KFN-POPLOCK
KFN-WEB
NMU-LIB

ตารางที่ 6.2-2 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับ	แนวทางการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
อัคคีภัย	2	5	10	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนหนีไฟและซ้อมหนีไฟประจำปี - ดูแลบำรุงรักษาระบบเตือนภัยระบบตรวจจับควัน และระบบน้ำดับเพลิงปีละครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานของความร่วมมือกับงานสถานที่ของมหาวิทยาลัยในการใช้พื้นที่เพื่อการดำเนินงานของคณะฯ
อุบัติเหตุจากการเดินทางและอุบัติเหตุหมู่	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกันภัยหมู่ให้ นศ.และบุคลากร - มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประจำรถยนต์ ดูแลซ่อมบำรุง ตลอดจนการใช้งาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานขอความร่วมมือกับงานยานพาหนะของส่วนงานอื่นในมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน - ประสานขอความร่วมมือจาก วชิรพยาบาล รพ. สังกัด สนพ. ในการดูแลสุขภาพนักศึกษาและบุคลากร ตลอดจนขอใช้พื้นที่ในการดำเนินงานของคณะฯ
โรคระบาด	5	5	25	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้ นศ.บุคลากรเรื่องโรคระบาด - ให้อุปกรณ์โควิด-19 ใช้หัตถ์ใหญ่สำหรับบุคลากรและนักศึกษาทุกคน - วัคซีน MMR สุกใส ตัวยักเสบ Tdap สำหรับอาจารย์ และนักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย - ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแพร่กระจายเชื้ออย่างเคร่งครัด - จัดหาอุปกรณ์ การป้องกันเชื้อ (PPE) 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดเตรียมระบบ IT เพื่อการสอน Online ได้ทันสถานการณ์ - จัด Tablet, Notebook เป็นการทำงานส่วนตัว - จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ IT ของคณะ และขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ IT ของมหาวิทยาลัยให้รองรับการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

จากการประเมินผลการดำเนินการเรื่องของการรักษาความปลอดภัย พบว่า มีการดำเนินการเรื่องความปลอดภัยของอาคารและบริเวณโดยรอบอาคาร รวมทั้งมีการให้ความรู้ในการป้องกันอัคคีภัยและเผชิญอัคคีภัยในอาคารสูงให้กับนักศึกษา และบุคลากร คกก.บริหารความเสี่ยง ได้ทบทวนจากผลการดำเนินการพบว่า ยังไม่ครอบคลุมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การเผชิญภัยพิบัติน้ำท่วม จลาจล แผ่นดินไหว ฯลฯ จึงวางแผนทบทวนและปรับปรุงกระบวนการด้านความปลอดภัยทุกปี อีกทั้งมีการปรับสภาพแวดล้อม โดยบูรณาการเข้ากับโครงการคณะพยาบาลสีเขียวย สำหรับเรื่องโรคระบาดโควิด- 9 คณะฯ ใช้แนวปฏิบัติของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มาตรฐาน IC ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ปรับเป็นแนวปฏิบัติของคณะฯ เป็นแนวทางในการดำเนินการ ทำให้นักศึกษาและบุคลากรที่ติดเชื้อได้รับการดูแลรักษาตามมาตรฐานอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ไม่มีผู้มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงและเสียชีวิต

6.2ค.(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

คกก.บริหารความเสี่ยง มีแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามกระบวนการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ และการวิจัยได้ ตามขั้นตอน รูปที่ 6.1-1

1. ศึกษาข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงทุกด้านตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการตามสถานการณ์ปัจจุบัน สถิติการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต VOC ฯ

2. วิเคราะห์ข้อมูลนำมากำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงและแก้ไขปัญหา ตามตารางที่ 6.2-1 และ ตามตารางที่ 6.2-2

3. ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

4. ประเมินผลการดำเนินการ และวางแผนปรับปรุงในวงรอบถัดไป

ผลการดำเนินการ พบว่า ในปีการศึกษา 2564 ไม่มีเหตุอัศจรรย์ อุบัติเหตุจากการเดินทาง และอุบัติเหตุหมู่ แต่มีโรคระบาดโควิด-19 เกิดขึ้น คณะฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางในตารางที่ 6.2-2 ทำให้การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย ดำเนินการต่อเนื่องได้ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสำเร็จการศึกษาได้ในเวลาที่กำหนด ผู้ใช้บัณฑิตสามารถบรรจุบัณฑิตเข้าทำงานในสังกัด สนพ. สนอ. กทม. และวชิรพยาบาล ได้ในวันที่ 1 เมษายน 2565 ด้านงานบริการวิชาการสามารถดำเนินการผ่านระบบไอทีทำให้การอบรมโครงการ/หลักสูตร Up Skill Re Skill ได้มากกว่าแผนที่กำหนดไว้ และด้านงานวิจัยแม้จะมีปัญหาในการเก็บข้อมูลเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แต่จากความคล่องตัวของระบบไอทีทำให้อาจารย์สามารถดำเนินการเขียนโครงร่างการวิจัยจากการทำงานที่บ้าน (Work from home)

อย่างไรก็ตามจากผลการดำเนินงานในปี 2564 แม้จะไม่มีเหตุการณ์ที่ทำให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ ขาดความต่อเนื่อง แต่ในปีการศึกษา 2565 จากสถานการณ์น้ำของประเทศไทยประกอบกับคณะฯ ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา มีโอกาสเกิดน้ำท่วม และบุคลากรของคณะฯ ส่วนใหญ่พักอาศัยในพื้นที่นนทบุรี ซึ่งมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดน้ำท่วม เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินการคณะฯ ได้วางแผนความเสี่ยงต่ออุทกภัย ดังนี้

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับ	แนวทางการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
อุทกภัย	3	5	15	<ul style="list-style-type: none"> - ขอการสนับสนุนกระสอบทรายจากสำนักงขนน้ำ จำนวน 1000 ลูก และสำนักงขนเขต จำนวน 200 ลูก รวม 1200 ลูก ปิดบริเวณประะบาง ได้แก่ท่อระบายอากาศทุกช่องที่น้ำสามารถเข้าได้และปิดทางลงที่จอดรถใต้ดินอาคารกรณยสภา - มอบหมายให้งานระบบและ รปก.เฝ้าระวังสถานการณ์น้ำโดยมีการวัดระดับน้ำเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด ในช่วงเวลาเช้า เย็น และค่ำ ตามตารางเวลาน้ำขึ้นในแต่ละวัน - หากน้ำขึ้นสูงถึงระดับที่มีความเสี่ยงงานระบบจะดำเนินการแจ้งงานประะสามัพันธ์เพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องย้ายรถออกจากที่จอดรถใต้ดินแล้ววางกระสอบทรายปิดทางลงที่จอดรถใต้ดินทันที เพื่อป้องกันอุปกรณ์ไฟฟ้าของอาคารกรณยสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานของความร่วมมือกับงานสถานที่ของมหาวิทยาลัยสำรองใช้พื้นที่การเรียนการสอน กรณีจำเป็น - แจ้งอาจารย์ให้เตรียมพร้อมในการสอน Online กรณี น้ำท่วมคณะฯ หรือ อาจารย์ไม่สามารถเดินทางมาสอนที่คณะฯ ได้ - แจ้งงาน IT เตรียมพร้อมกรณี การสนับสนุนการสอน Online ของอาจารย์ทันทีที่จำเป็น - คกก.บริหารหลักสูตร ผู้รับผิดชอบรายวิชาปฏิบัติเตรียมประสานวชิรพยาบาลขอหอผู้ป่วยสำรองกรณีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแหล่งฝึกปฏิบัติอื่นๆ ที่อาจประสบปัญหาน้ำท่วม นศ.ไม่สามารถเดินทางไปฝึกปฏิบัติงานได้

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับ	แนวทางการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
				<ul style="list-style-type: none"> - ในช่วงเย็นของทุกวันขอความร่วมมือผู้ที่จอดรถอาคารการุณยสภาเคลื่อนย้ายรถมาบริเวณหน้าอาคาร 6 ชั้น - ในช่วงกลางวัน ให้ผู้ที่จอดรถใต้อาคารการุณยสภาแต่ไม่ได้ปฏิบัติงานภายในคณะฯ ฝากกุญแจรถไว้ที่เวรแม่บ้านที่ห้องประชาสัมพันธ์ (มีสมุดลงรับส่งกุญแจ) และเวรแม่บ้านส่งให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ เวลา 8.00 -16.00 น. และอาจารย์สามารถรับกุญแจคืนได้ที่ห้องแม่บ้าน - ประสานขอความร่วมมือสำนักระบายน้ำ ดูแลเครื่องสูบน้ำของคณะฯ ให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง 	

หมวด 7 ผลลัพธ์

ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการศึกษาศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากปีการศึกษา (1 ส.ค.64 - 31 ก.ค.65)

ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการวิจัย หมายถึง ผลลัพธ์ตามปีปฏิทิน (1 ม.ค.64 - 31 ธ.ค.64)

ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการบริการวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ตามปีงบประมาณ (1 ต.ค.64 - 30 ก.ย.65)

ผลลัพธ์ของด้านการบุคลากร การงบประมาณ การเงิน หมายถึงผลลัพธ์ตามปีงบประมาณ (1 ต.ค.64 - 30 ก.ย.65)

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

คณะฯ มีพันธกิจหลักในด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการและด้านการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองอย่างยั่งยืน” โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 1C 3E ผลการดำเนินการ ดังนี้

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564	
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน C1						
7.1ก.-1 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวม	≥ 4.00	3.92	3.84	3.73	เก็บข้อมูลหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี	
7.1ก.-2 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรม	≥ 4.00	3.98	4.02	4.01		
7.1ก.-3 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความรู้	≥ 4.00	3.60	3.63	3.60		
7.1ก.-4 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา	≥ 4.00	3.43	3.67	3.43		
7.1ก.-5 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	≥ 4.00	3.86	3.90	3.81		
7.1ก.-6 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี	≥ 4.00	3.64	3.72	3.67		
7.1ก.-7 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ	≥ 4.00	3.58	3.59	3.58		
7.1ก.-8 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ KARUN	≥ 4.00	3.92	3.84	3.73		
7.1ก.-9 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน K	≥ 4.00	3.57	3.62	3.54		
7.1ก.-10 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน A	≥ 4.00	4.09	4.04	4.09		
7.1ก.-11 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน R	≥ 4.00	3.98	4.02	4.02		
7.1ก.-12 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน U	≥ 4.00	3.80	3.77	3.71		
7.1ก.-13 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน N	≥ 4.00	3.96	3.99	3.97		
7.1ก.-14 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	≥ 3.51	-	-	4.06		4.63
7.1ก.-15 ร้อยละของผู้สอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในวงรอบ 1 ปี (เปิดสอบ 3 ครั้ง)	100	100	99.51	100		74.16 (สอบ 1 ครั้ง)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.1ก.-16 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	≥ 3.51	-	-	-	3.68
7.1ก.-17 ร้อยละบัณฑิตการสำเร็จการศึกษา	100	97.14	99.03	97.52	98.12
7.1ก.-18 ร้อยละบัณฑิตที่ส่งมอบให้ กทม.	100	100	99.51	100	100
7.1ก.-19 ร้อยละบัณฑิตมีงานทำ	100	100	100	100	100
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน C2					
7.1ก.-20 ร้อยละบัณฑิตการสำเร็จการศึกษา ภายในเวลา 2 ปี	50	-	-	-	9.09
7.1ก.-21 ร้อยละนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่โครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพคนเมืองได้รับอนุมัติ IRB	100	-	-	100	100
ผลลัพธ์ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า C3					
7.1ก.-22 ร้อยละผู้เข้าอบรมที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง	100	100	100	100	100
7.1ก.-23 ร้อยละนักศึกษาที่สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	100	91.67	93.33	93.10	92.86
7.1ก.-24 จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น แบบให้เปล่า/ก่อให้เกิดรายได้ที่เกิดขึ้นทั้งผู้เรียน ชุมชน และสังคม (โครงการ/ปี)	≥ 10	12	18	12	12
7.1ก.-25 จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น	≥ 12 ล้านบาท/ปี	7,133,090	6,456,900	4,886,440	7,556,600
7.1ก.-26 จำนวนโครงการที่จัดบริการวิชาการเพื่อพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของ กทม. (โครงการ/ปี)	≥ 4	4	8	6	12
7.1ก.-27 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินด้านการนำความรู้โดยผู้เข้ารับการอบรมในโครงการอบรม up skills re skills new skills ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้	≥ 3.51	-	-	4.40	4.52
7.1ก.-28 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินด้านการนำความรู้โดยผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรมในโครงการอบรม up skills re skills new skills ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้	≥ 3.51	-	-	4.19	4.35
7.1ก.-29 จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ	≥ 8	10	10	12	12
ผลลัพธ์ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า C4					
7.1ก.-30 จำนวนผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมืองเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการพยาบาล การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ	≥ 30 เรื่อง/ปี	23	35	15	13
7.1ก.-31 จำนวนผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมืองเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการพยาบาล การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตีพิมพ์เผยแพร่ าระดับนานาชาติ	≥ 1 เรื่อง/ปี	4	2	3	3

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.1ก.-32 จำนวนเงินทุน (ภายใน) ที่สนับสนุนโครงการวิจัยด้านสุขภาพคนเมือง/อาจารย์ประจำ (บาท/คน)	≥ 50,000	77,430	12,010	61,910	84,135
7.1ก.-33 จำนวนเงินทุน (ภายนอก) ที่สนับสนุนโครงการวิจัยด้านสุขภาพคนเมือง/อาจารย์ประจำ (บาท/คน)	≥ 50,000	-	-	27,123	28,923
7.1ก.-34 จำนวนโครงการวิจัยที่สนับสนุนด้านสุขภาพคนเมืองที่ได้รับเงินทุนภายนอก (เรื่อง/ปี)	≥ 2	-	2	1	1
7.1ก.-35 จำนวนเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยในการทำวิจัยร่วมกัน	≥ 1	7	10	3	9

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ					
7.1ข(1)-1 ร้อยละของหลักสูตรที่กำหนดปริญญาได้รับการรับรองตามมาตรฐาน	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-2 ร้อยละของหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาได้รับการรับรองตามมาตรฐาน	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตร	≥ 3.51	3.67	3.92	4.06	4.40
7.1ข(1)-4 ร้อยละของนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามกำหนดในหลักสูตร ครบจำนวนตามเป้าหมาย	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการรับนักศึกษา	≥ 3.51	4.14	4.43	4.46	4.45
7.1ข(1)-6 จำนวนข้อร้องเรียนในการรับสมัคร	0	0	0	0	0
7.1ข(1)-7 ค่าเฉลี่ยผลประเมินผู้สอนจากผู้เรียน	≥ 3.51	3.83	4.56	4.56	4.65
7.1ข(1)-8 ความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตร	≥ 3.51	4.19	3.65	3.98	4.43
7.1ข(1)-9 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	≥ 3.51	3.99	3.79	4.25	4.44
7.1ข(1)-10 จำนวนช่องทางในการติดต่อสอบถามข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน	≥ 3	4	5	6	7
7.1ข(1)-11 ร้อยละผู้สำเร็จการอบรมที่มีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์คณะฯ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-12 ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษา/อบรมที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-13 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	≥ 10	3	5	3	16
7.1ข(1)-14 จำนวนโครงการวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับทุนและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมือง	≥ 10	8	7	2	19
7.1ข(1)-15 จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	≥ 5	15	7	2	2
7.1ข(1)-16 จำนวนข้อร้องเรียนจากอาสาสมัครร่วมวิจัย	0	0	0	0	0
7.1ข(1)-17 จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่ไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา	0	3	1	0	0

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.1ข(1)-18 จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับจากองค์กรภายนอก (รางวัล/ปี)	≥ 4	2	2	3	5
7.1ข(1)-19 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	≥ 4	-	-	1	1
7.1ข(1)-20 จำนวนเรื่องในการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นในระบบการทำงาน	≥ 6	-	1	5	23
7.1ข(1)-21 ร้อยละการส่งมอบพัสดุครุภัณฑ์เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100
(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน					
7.1ข(2)-1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	≥ 3.51	-	-	4.03	4.00
7.1ข(2)-2 จำนวนครั้งการซ้อมแผนอัคคีภัย	1	1	1	1	1
7.1ข(2)-3 จำนวนครั้งในการถูกโจมตีทางไซเบอร์ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย	0	0	0	1	0

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.1ค-1 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมาย ข้อบังคับ	0	0	0	0	0
7.1ค-2 จำนวนข้อร้องเรียนในการจัดซื้อจัดจ้าง	0	0	2	0	0
7.1ค-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ (S4) ต่อกระบวนการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์	≥ 3.51	0	0	4.45	4.71
7.1ค-4 ร้อยละการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น					
7.2ก(1)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้เรียนต่อทรัพยากรการเรียนรู้อื่นๆ	≥ 3.51	3.99	3.79	4.25	4.44
7.2ก(1)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของ C1 ต่อการให้บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา	≥ 3.51	3.81	3.52	3.93	4.17
7.2ก(1)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของ Sup1 ต่อกิจกรรม Open house	≥ 3.51	-	-	-	4.52
7.2ก(1)-4 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้บริจาค (S5) ต่อกระบวนการรับบริจาค	≥ 3.51	-	-	4.75	4.74
7.2ก(1)-5 ร้อยละของกิจกรรมที่เชิญศิษย์เก่า (Sup2) และมีศิษย์เก่าเข้าร่วม	100	100	100	100	100
7.2ก(1)-6 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน (C1+C2) ที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อื่นๆ	≥ 3.51	3.84	3.76	4.25	4.45
7.2ก(1)-7 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้าย/บัณฑิตใหม่ (Degree) ที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร	≥ 3.51	4.19	3.65	3.98	4.43
7.2ก(1)-8 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ที่เข้ารับการอบรม (Non-Degree) ที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร	≥ 3.51	-	-	4.42	4.52

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.2ก(1)-9 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา	≥ 3.51	4.41	3.91	4.26	4.49
7.2ก(1)-10 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	≥ 3.51	4.30	4.17	4.30	4.48
7.2ก(1)-11 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในกระบวนการบริการให้คำปรึกษา	≥ 3.51	4.31	4.33	4.53	4.57
7.2ก(1)-12 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในการบริการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา	≥ 3.51	4.41	4.33	4.55	4.57
7.2ก(1)-13 จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องสวัสดิการของนักศึกษา	0	0	1	0	0
7.2ก(1)-14 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจโครงการสนับสนุนการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีประสิทธิภาพ	≥ 3.51	-	-	4.75	4.41
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น					
7.2ก(2)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของนักศึกษา (C1) ต่อคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	≥ 3.51	-	-	3.98	3.92
7.2ก(2)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของศิษย์เก่าฯ (Sup2)	≥ 3.51	-	-	4.56	4.61
7.2ก(2)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของผู้เข้ารับการอบรมบริการวิชาการ (C3)	≥ 3.51	4.53	4.56	4.61	4.97

7.3 ผลลัพธ์บุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร					
7.3ก(1)-1 ร้อยละการครองตำแหน่งสายวิชาการ	≥ 85	78.45	82.76	87.07	91.30
7.3ก(1)-2 ร้อยละอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง	100	100	100	100	100
7.3ก(1)-3 สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)	1:6	1:6	1:6	1:6	1:7
7.3ก(1)-4 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป	≥ 60	32.00	30.26	33.77	33.44
7.3ก(1)-5 จำนวนอาจารย์ที่เป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคณะฯ	≥ 20	38	31	22	73
7.3ก(1)-6 จำนวนอาจารย์ที่เป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิทยากรให้ กทม.	≥ 20	NA	NA	NA	72
7.3ก(1)-7 ร้อยละอาจารย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้/นวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคมและเป็นที่ยอมรับ	≥ 80	NA	NA	NA	93.67
7.3ก(1)-8 ร้อยละอาจารย์ผู้ช่วยที่ส่งเรียนในระดับปริญญาโท	100	100	100	100	100
7.3ก(1)-9 จำนวนอาจารย์ที่ส่งเรียนในระดับปริญญาเอก	≥ 1	2	5	1	1
7.3ก(1)-10 ร้อยละการครองตำแหน่งสายสนับสนุน	≥ 85	78.03	79.55	90.15	97.37
7.3ก(1)-11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥ 1	0	0	0	3
(2) บรรยากาศการทำงาน					
7.3ก(2)-1 ค่าคุณภาพน้ำ (BOD)	≤ 20	-	36.8	19.5	6.4
7.3ก(2)-2 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	100	100	100	100	100

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.3ก(2)-3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ตามระดับความเสี่ยง	100	-	-	100	100
7.3ก(2)-4 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	≥ 3.51	-	-	3.90	4.01
7.3ก(2)-5 ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับวัคซีน (ตามฤดูกาล) ตามความประสงค์	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับวัคซีนป้องกันโรคระบาด (โควิด-19) ตามความประสงค์	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-9 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการทำประกันอุบัติเหตุ	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-10 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการทำประกันโรคโควิด-19 ตามความประสงค์	100	100	100	100	100
(3) ความผูกพันของบุคลากร					
7.3ก(3)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร	≥ 3.51	-	4.07	4.12	3.85
7.3ก(3)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของสายวิชาการ	≥ 3.51	-	-	-	4.26
7.3ก(3)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของสายสนับสนุน	≥ 3.51	-	-	-	3.49
7.3ก(3)-4 ร้อยละการลาออก/โอนย้าย ของบุคลากรสายวิชาการ	≤ 3	4.39	4.85	6.48	2.56
7.3ก(3)-5 ร้อยละการลาออก/โอนย้าย ของบุคลากรสายสนับสนุน	≤ 3	7.76	3.66	2.52	3.51
(4) การพัฒนาบุคลากร					
7.3ก(4)-1 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการอบรมทางวิชาการ/วิชาชีพ อย่างน้อย 15 ชั่วโมง/ปีการศึกษา	100	100	100	100	100
7.3ก(4)-2 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการอบรมทางวิชาการ อย่างน้อย 10 ชั่วโมง/ปีการศึกษา	100	100	100	100	100
7.3ก(4)-3 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการอบรมด้านการวิจัย อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปีการศึกษา	100	100	100	100	100
7.3ก(4)-4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	1	2	2	1	1
7.3ก(4)-5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	3	2	4	1	1
7.3ก(4)-6 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร	4	4	7	4	7

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
(1) การนำองค์กร					
7.4ก(1)-1 ผลการรับรองสถาบันการศึกษาสภากาชาด	5 ปี	ได้รับการรับรองสถาบันตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 - 2567			
7.4ก(1)-2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม การนำไปปฏิบัติของบุคลากร	≥ 3.51	-	-	-	4.55

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.4ก(1)-3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ ทัศนคติ พันธกิจ ค่านิยม การนำไปปฏิบัติของผู้เรียน (C1)	≥ 3.51	-	-	-	4.34
7.4ก(1)-4 ร้อยละบุคลากรที่ได้คะแนนการประเมินจิตสาธารณะ (ค่านิยมองค์กร) ≥6.00 จากคะแนนเต็ม 10.00	100	100	100	100	100
7.4ก(1)-5 จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก	2	2	3	2	8
7.4ก(1)-6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก	≥ 1	-	-	-	6
7.4ก(1)-7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก	≥ 1	-	-	-	3
7.4ก(1)-8 จำนวนบุคลากรที่นำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติจนเป็นที่ประจักษ์ (รางวัลเพชรแห่งการุณย์)	5 คน	-	19	28	28
7.4ก(1)-9 ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืนที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ	≥ 70	-	-	-	90.04
7.4ก(1)-10 จำนวนเครือข่ายที่เข้าร่วมรับการสื่อสารด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ	แหล่ง	-	-	16	13
7.4ก(1)-11 จำนวนช่องทางที่นักศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ	≥ 3 ช่องทาง	4	4	4	4
7.4ก(1)-12 จำนวนช่องทางที่ศิษย์เก่าได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ	≥ 3 ช่องทาง	4	4	4	4
7.4ก(1)-13 จำนวนครั้งที่ผู้บริหารถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ผิดกฎหมาย และผิดจริยธรรม	0	1	0	0	0
7.4ก(1)-14 ผลการตรวจประเมินคุณภาพระดับคณะ	EdPEX = 200	3.76 (เกณฑ์ สกอ.)	133	158	รอผล การ ประเมิน
7.4ก(1)-15 จำนวนช่องทางที่ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ	≥ 3 ช่องทาง	4	4	4	4
(2) การกำกับดูแลองค์กร					
7.4ก(2)-1 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้ในระดับสูง	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
7.4ก(2)-2 ผลการตรวจสอบระบบงานการเงินพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง จากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก โดยไม่มีข้อสังเกตร้ายแรง	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ					
7.4ก(3)-1 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหรือสร้างความเสียหายต่อสาธารณะจากชุมชน/สังคม	0	0	0	0	0
7.4ก(3)-2 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้การได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรวิชาชีพ สปอว.	100	100	100	100	100
7.4ก(3)-3 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	≥ 3.51	3.67	3.92	4.06	4.40
7.4ก(3)-4 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	≥ 3.51 เมื่อมี นักศึกษา สำเร็จ การศึกษา	-	2.73	3.25	4.23

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
7.4ก(3)-5 จำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุของบุคลากรขณะปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0
(4) จริยธรรม					
7.4ก(4)-1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม	0	0	0	0	0
7.4ก(4)-2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติด้านจริยธรรม	2	2	2	2	3
7.4ก(4)-3 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการเชิดชูเกียรติด้านจริยธรรม	1	1	1	1	2
(5) สังคม					
7.4ก(5)-1 จำนวนกิจกรรมประหยัดพลังงาน (น้ำ ไฟฟ้า กระดาษ การประชุมทางไกล)	1	1	1	3	3
7.4ก(5)-2 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจโครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	≥ 3.51	-	-	-	4.34
7.4ก(5)-3 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจโครงการสุขภาพคนเมืองดีด้วยภูมิปัญญาไทย	≥ 3.51	4.67	4.53	4.86	4.79

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ 2563	งบประมาณ 2564	งบประมาณ 2565
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน				
7.5ก(1)-1 ต้นทุนต่อผู้เรียนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	ต่อคน/ ต่อปี	215,866.10	259,286.90	256,652.98
7.5ก(1)-2 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	จำนวน คน	886	906	920
7.5ก(1)-3 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	จำนวน คน	6	8	5
7.5ก(1)-4 รายรับที่ได้รับจากงบประมาณและเงินรายได้เพื่อการดำเนินงานของคณะ	-	228,491,650.00	257,767,634.75	221,490,729.18
7.5ก(1)-5 รายจ่ายเพื่อการดำเนินงานของคณะ	-	190,442,173.97	221,956,875.79	184,129,098.82
7.5ก(1)-6 รายได้จากโครงการบริการวิชาการ	12 ล้าน บาท/ปี	6,456,900	4,886,440	7,556,600
7.5ก(1)-7 รายจ่ายจากโครงการบริการวิชาการ		2,845,903	284,076	2,073,602
7.5ก(1)-8 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตร non degree	≥ 800	-	-	1,146
7.5ก(1)-9 ร้อยละงบประมาณที่ได้จาก กทม. ของคณะฯ	60-70	67.32	67.85	62.96
7.5ก(1)-10 จำนวนเงินทุนการศึกษาที่ได้รับบริจาค (บาท/ปี)	300,000	1,158,500	1,505,750	1,837,000
7.5ก(1)-11 ทรัพย์สินของคณะฯ ที่เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด				
7.5ก(2)-1 อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	1:6	1:5	1:6	1:6
7.5ก(2)-2 จำนวนทุนวิจัยภายนอกต่ออาจารย์ประจำ (บาท/คน)	≥ 50,000	27,123	28,923	47,502

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ 2563	งบประมาณ 2564	งบประมาณ 2565
7.5ก(2)-3 จำนวนเงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ (บาท)	≥ 100,000	103,400	1,717,100	652,426

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ 2563	งบประมาณ 2564	งบประมาณ 2565
7.5ข-1 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ที่บรรจุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565	100	81.82	73.50	73.02
7.5ข-2 ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565	100	95.35	80.77	79.60