



คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์  
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

# รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)



ปีการศึกษา  
**2565**

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

## คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ฉบับนี้เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการ ในระดับคณะ ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ประจำปีการศึกษา 2565 (1 สิงหาคม 2565 – 31 กรกฎาคม 2566) โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPex) ฉบับปี 2563-2566 เป็นกรอบการพัฒนา และรายงานผลการดำเนินการทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ประกอบด้วยชุดคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 หมวด ในการบริหารและดำเนินงานของสถาบัน ได้แก่ 1. การนำองค์กร 2. กลยุทธ์ 3. ลูกค้า 4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5. บุคลากร 6. ระบบปฏิบัติการ และ 7. ผลลัพธ์ เพื่อเสนอคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน

ทางคณะฯ ยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสะท้อนเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิวา สุวิทย์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์  
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

## สารบัญ

หน้า

สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
คำอภิธานศัพท์	
บทนำ : โครงร่างองค์กร	1
P.1 ลักษณะองค์กร	1
ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	12
P.2 สถานการณ์ของสถาบัน	17
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	17
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	21
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	22
หมวด 1 การนำองค์กร	23
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	23
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	41
หมวด 2 กลยุทธ์	53
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	53
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	65
หมวด 3 ลูกค้า	71
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	71
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	78
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	88
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	88
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	95
หมวด 5 บุคลากร	102
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	102
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	112
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	121
6.1 กระบวนการทำงาน	121
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ	137
หมวด 7 ผลลัพธ์	145
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	145
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	151
7.3 ผลลัพธ์บุคลากร	152
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	154
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	155

## สารบัญญัตราสาร

	หน้า
ตารางที่ OP-01 การจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	2
ตารางที่ OP-02 หลักสูตร วิจัย และการบริการวิชาการ	3
ตารางที่ OP-03 บริการที่สำคัญ	4
ตารางที่ OP-04 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566)	7
ตารางที่ OP-05 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566)	8
ตารางที่ OP-06 ความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน	8
ตารางที่ OP-07 ข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการที่สำคัญ	9
ตารางที่ OP-08 อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ	10
ตารางที่ OP-09 กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ	11
ตารางที่ OP-10 ประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ความคาดหวัง	14
ตารางที่ OP-11 ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้ำในอนาคค) จำแนกตามหลักสูตรการบริการ และความต้องการ ความคาดหวัง	15
ตารางที่ OP-12 คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบที่สำคัญ บทบาทที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน และช่องทางการสื่อสาร	16
ตารางที่ OP-13 ข้อมูลการเทียบเคียงของคณะฯ	20
ตารางที่ OP-14 บริบทเชิงกลยุทธ์ตามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ที่สำคัญ	21
ตารางที่ 1.1-1 การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร	26
ตารางที่ 1.1-2 การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	31
ตารางที่ 1.1-3 การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	31
ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ	34
ตารางที่ 1.1-5 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	37
ตารางที่ 1.1-6 ขั้นตอนการดำเนินการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ	40
ตารางที่ 1.2-1 การกำกับติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	42
ตารางที่ 1.2-2 แนวทางการประเมินผู้บริหารคณะฯ	45
ตารางที่ 1.2-3 ผลกระทบที่อาจเกิดจากการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	47
ตารางที่ 1.2-4 การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม	48
ตารางที่ 1.2-5 ขั้นตอนการบริการวิชาการ	51
ตารางที่ 2.1-1 ข้อมูลการนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์	55
ตารางที่ 2.1-2 การวิเคราะห์ SA SC และ SO	57
ตารางที่ 2.1-3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ	61
ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการนำสารสนเทศที่คาดว่าจะได้รับไปใช้ประโยชน์	72
ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	78
ตารางที่ 3.2-2 การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	84
ตารางที่ 4.1-1 การวิเคราะห์และกระบวนการติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่สำคัญ	90
ตารางที่ 4.1-2 กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่สำคัญ	93
ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กร	95
ตารางที่ 4.2-2 รูปแบบการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ	98

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 5.1-1	การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการแต่ละกลุ่มตามระดับของสายงาน	103
ตารางที่ 5.1-2	ขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละกลุ่มตามระดับของสายงาน	104
ตารางที่ 5.1-3	สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	104
ตารางที่ 5.1-4	อัตรากำลังบุคลากรแต่ละประเภทแยกตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)	105
ตารางที่ 5.1-5	ระบบการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง	107
ตารางที่ 5.1-6	การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	108
ตารางที่ 5.1-7	ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	110
ตารางที่ 5.1-8	สิทธิประโยชน์ของบุคลากร	112
ตารางที่ 5.2-1	ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความผูกพัน	113
ตารางที่ 5.2-2	ความผูกพันกับองค์กร	114
ตารางที่ 5.2-3	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	116
ตารางที่ 5.2-4	กระบวนการพัฒนาบุคลากร	118
ตารางที่ 5.2-5	กระบวนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	120
ตารางที่ 6.1-1	กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	122
ตารางที่ 6.1-2	กระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	131
ตารางที่ 6.2-1	ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	140
ตารางที่ 6.2-2	การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน	141
ตารางที่ 7.1ก	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า	145
ตารางที่ 7.1ข(1)	ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ	148
ตารางที่ 7.1ข(2)	ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	150
ตารางที่ 7.1ค	ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	150
ตารางที่ 7.2ก.(1)	ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	151
ตารางที่ 7.2ก.(2)	ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	152
ตารางที่ 7.3ก.(1)	ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	152
ตารางที่ 7.3ก.(2)	ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน	153
ตารางที่ 7.3ก.(3)	ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร	153
ตารางที่ 7.3ก.(4)	ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร	153
ตารางที่ 7.4ก.(1)	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร	154
ตารางที่ 7.4ก.(2)	ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร	155
ตารางที่ 7.4ก.(3)	ผลลัพธ์ด้านการกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ	155
ตารางที่ 7.4ก.(4)	ผลลัพธ์ด้านจริยธรรม	155
ตารางที่ 7.4ก.(5)	ผลลัพธ์ด้านสังคม	156
ตารางที่ 7.5ก.(1)	ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน	156
ตารางที่ 7.5ก.(2)	ผลการดำเนินการด้านตลาด	157
ตารางที่ 7.5ข	ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	157



## สารบัญญรูปภาพ

	หน้า
รูปที่ OP-01 โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	13
รูปที่ 1.1-1 KFN Leadership	24
รูปที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP)	53
รูปที่ 2.1-2 ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ	59
รูปที่ 2.2-1 ระบบกลยุทธ์การนำแผนสู่การปฏิบัติ	65
รูปที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า	71
รูปที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	89
รูปที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	100
รูปที่ 5.1-1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	102
รูปที่ 5.2-1 ระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากร	112
รูปที่ 5.2-2 กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	114
รูปที่ 6.1-1 การออกแบบ การดำเนินการ การผลิตและปรับปรุงผลิตภัณฑ์	121
รูปที่ 6.1-2 ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร	128
รูปที่ 6.2-1 การตรวจสอบ ใ้ระวังและสำรองข้อมูล อุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์	144

## คำอธิบายศัพท์หรือตัวย่อ

กทม.	กรุงเทพมหานคร	PA	Performance Agreement
คกก.	คณะกรรมการ	EdPEX	Education Criteria for Performance Excellence
สนพ.	สำนักการแพทย์	IDP	Individual Development Plan
สนอ.	สำนักอนามัย	AUN-QA	ASEAN University Network Quality Assurance
อว.	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	IRB	Institutional Review Board
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	HRM	Human Resource Management
สกสว.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	HRD	Human Resource Development
TheDB	ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ใช้	PDCA	Plan Do Check Act
NS	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	online	online system
สตง.	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	MOU	Memorandum Of Understanding
สกมช.	สำนักงานคณะกรรมการการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	SKPI	Strategic Key Performance Indicator
LRC	ศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาล	OKPI	Operational Key Performance Indicator
GC	บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)	CCTV	Closed-circuit television
SEAMEO	องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	TQF	Thai Qualifications Framework for Higher Education
IQA	การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	KPI	Key Performance Indicator
พรบ.	พระราชบัญญัติ	VPN	Virtual Private Network
E-doc	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	KM	Knowledge Management
กยศ.	กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	AAR	After Action Review
มคอ.	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	FTES	Full Time Equivalent Student
มจร.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	AED	Automated External Defibrillator
พ.ร.ฎ.	พระราชกฤษฎีกา	SD	standard deviation
ปพ.2	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	SPP	Strategic Planning Process
HA	Healthcare Accreditation	PLO	Program Learning Outcome
SBL	Simulation Based Learning		

## บทนำ : โครงร่างองค์กร

### P.1 ลักษณะองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พัฒนามาจากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ โดยถือกำเนิดมาจากการรวมโรงเรียนพยาบาลที่มีประวัติอันยาวนาน 2 แห่ง คือโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยวชิรพยาบาลและโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยโรงพยาบาลกลาง โดยมีวัตถุประสงค์คือ ผลิตพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของกรุงเทพมหานคร การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 มีการพัฒนาเป็นลำดับ มีพันธกิจหลักผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม และเป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการและพัฒนาศักยภาพด้านการพยาบาลให้แก่บุคลากรของกรุงเทพมหานคร หลักสูตรที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ในปี 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 ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล 002.4/9396 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์เปิดดำเนินการหลักสูตรปริญญาตรีตลอดมา จนกระทั่งปีการศึกษา 2562 ได้ดำเนินการเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทจนกระทั่งปัจจุบัน และเปิดหลักสูตรเฉพาะทางหลากหลายสาขา รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้น up skill, re skill ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้รับการรับรองระดับหลักสูตรตามมาตรฐาน IQA ในระดับดีมากทั้งในระดับปริญญาตรี 4.40 คะแนน และระดับปริญญาโท 4.23 คะแนน ส่วนในระดับคณะฯ ปีการศึกษา 2564 ใช้เกณฑ์ EdPEX ในการรับรองอยู่ในระดับเริ่มต้น 171 คะแนน สำหรับปีการศึกษา 2565 นี้ คณะฯ ได้เริ่มใช้เกณฑ์ AUN-QA ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานระดับนานาชาติโดยเริ่มในระดับหลักสูตรปริญญาตรีก่อน และวางแผนใช้เกณฑ์ AUN-QA ในระดับหลักสูตรปริญญาโทในปีการศึกษาถัดไป

### ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

#### (1) หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

คณะฯ มีพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในปีการศึกษา 2565 มีการจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ดังตารางที่ OP-01 โดยหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพและเสริมจุดเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และความต้องการของ กทม. โดยกำหนดให้มีรายวิชาภาคทฤษฎีที่มีเนื้อหาการดูแลสุขภาพคนเมืองที่ชัดเจนและในรายวิชาทางการพยาบาลทุกรายวิชาทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติได้มีการกำหนดคำอธิบายรายวิชาที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองเพื่อให้ผู้สอนบูรณาการองค์ความรู้การดูแลสุขภาพคนเมือง เพื่อให้ผู้สอนบูรณาการองค์ความรู้การดูแลสุขภาพคนเมืองในทุกรายวิชา อีกทั้งพันธกิจอื่นก็มุ่งเน้นสุขภาพสุขภาพคนเมืองเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในส่วนของหลักสูตรพยาบาลมหาบัณฑิต คณะฯ เปิดหลักสูตรในสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เพื่อมุ่งพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มียุทธศาสตร์ความรู้ขั้นสูง สามารถกลับไปพัฒนาบริการสุขภาพ



ในการดูแลประชาชนที่ก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งตอบสนองต่อสังคมผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร  
ดังตารางที่ OP-02 และมีบริการที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-03 ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ

**ตารางที่ OP-01 การจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง**

ระดับหลักสูตร	จำนวน	วิธีการจัดการศึกษา
<b>ระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร (นักศึกษา 909 คน)</b>		
1. พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี	1	<p>หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีรายวิชาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง เช่น วิชาการสร้างเสริมสุขภาพคนเมือง ปฏิบัติการพยาบาลสุขภาพคนเมือง สำหรับรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีการบูรณาการการดูแลสุขภาพคนเมืองทุกรายวิชาทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน ให้การพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพโดยจัดการศึกษาให้ฝึกปฏิบัติทั้งในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ (สนพ.) และศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักอนามัย (สนอ.) กทม. น.ศ.จึงซึมซับบริบทของคนเมืองทำให้เข้าใจและเข้าถึงผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ในปีการศึกษา 2565 เป็นปีแรกที่สนอ.ขอให้คณะฯ จัดสรรบัณฑิตใหม่ให้เริ่มต้นจำนวน 5 คน โดยให้การเข้าใจใส่ดูแลสวัสดิการเพื่อจูงใจบัณฑิตใหม่ในปีถัดไปให้สนใจมาปฏิบัติงานที่ สนอ. มากขึ้น</p> <p>รายวิชาที่ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม คือ รายวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ และรายวิชาวิจัยทางการแพทย์จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Project based ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองและบูรณาการนวัตกรรมทางการแพทย์ต่อเนื่องมาสู่การทำวิจัยทางการแพทย์ส่งผลให้ น.ศ.ได้รับรางวัลจากสถาบันภายนอกในทุกปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดหลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การเรียนแบบกลุ่มย่อย การนำเสนอ โครงการ/รายงานปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง อีกทั้ง น.ศ.สามารถศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในหลายรายวิชาหรือผ่านทางระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัยในส่วนการฝึกปฏิบัติการพยาบาลได้รับความร่วมมือจากแหล่งฝึกเป็นอย่างดีในการพัฒนานักศึกษาร่วมกันโดยมีข้อมูลตกลงความร่วมมืออย่างเป็นทางการกับ สนพ.และสนอ. มีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอและจากแหล่งฝึก รวมทั้งมีช่องทางแจ้งข้อมูล/ข้อเสนอแนะได้ตลอดเวลา เช่น ผ่านอาจารย์นิเทศหัวหน้าภาควิชา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี และมีการบูรณาการการเรียนการสอนกับบริการวิชาการ ตัวอย่างเช่นโครงการสุขภาพคนเมืองดีด้วยภูมิปัญญาไทย คนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้านและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ น.ศ.มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพคนเมืองในโครงการส่งเสริมสมรรถนะทักษะการดูแลพื้นฐานของผู้ดูแลผู้ป่วยโรงเรีอรั้ง โดยมีการจัดโครงการเป็น 2 ระยะ ปรับรูปแบบกิจกรรมให้สามารถเข้าร่วมได้ทุกช่วงวัย และมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>นอกจากนี้คณะฯ ดำเนินการปรับสาระรายวิชาให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายการใช้ยาอย่างสมเหตุผลอย่างเป็นระบบจนกระทั่งได้รับคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาให้คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลตัวอย่าง Good practice ประจำปีการศึกษา 2565 (ประกาศเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565) ซึ่งยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>

ระดับหลักสูตร	จำนวน	วิธีการจัดการศึกษา
		ปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้ส่งทีมอาจารย์ และน.ศ. เข้าร่วมประกวด The best simulation award ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เข้าร่วม 10 ทีมสุดท้าย จาก 40 ทีม จำนวน 1 เรื่อง โดยคณะฯ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน simulation เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเรียนรู้อีกในภาวะที่เกิดวิกฤติเมื่อไม่สามารถขึ้นฝึกปฏิบัติบนคลินิกได้ และยังเป็นการฝึกกับหุ่นภายใต้สถานการณ์จำลองที่เสมือนจริงทำให้ น.ศ. เกิดความมั่นใจ เกิดความชำนาญคล่องแคล่วเมื่อต้องให้การดูแลผู้ป่วยจริง ผู้ป่วยเองก็เกิดความเชื่อถือศรัทธา ลดการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นได้
<b>ระดับบัณฑิตศึกษา 1 หลักสูตร (หลักสูตรระดับปริญญาโท โดยมีจำนวนนักศึกษา รุ่น 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 5 คน)</b>		
ปริญญาโท 1.พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ	1	ในหลักสูตรเน้นการฝึกทักษะด้านการวิจัยและปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การสัมมนากลุ่มย่อยเน้นการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา/แก้ไข ปัญหาในหน่วยงานของผู้เรียน ซึ่งเป็นหน่วยบริการสุขภาพสังกัด กทม. เป็นส่วนใหญ่ ผลงานวิจัยดังกล่าวนำไปสู่การแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการวัยผู้ใหญ่ และวัยสูงอายุในบริบทเขตเมือง เช่น โรค NCDs (มุ่งเน้น DM, HT) ผู้สูงอายุและเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ

#### ตารางที่ OP-02 หลักสูตร วิจัย และการบริการวิชาการ

การศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ	กลไกการส่งมอบหลัก	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ
1. การศึกษา 1.1 หลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิต	ผ่านการจัดการศึกษาตาม ตารางที่ OP-01 ภาคทฤษฎี/ทดลอง/ ฝึกภาคปฏิบัติบนคลินิก ทั้งในรูปแบบ onsite และ online	หลักสูตรระดับปริญญาตรีผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตลอดมา มีศิษย์เก่าได้รับ ตำแหน่งบริหารทั้งฝ่ายบริหารการพยาบาลและฝ่ายการศึกษา เช่น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (เป็นศิษย์เก่าฯ 9 รพ. จาก 11 รพ.) และ หัวหน้าตึกโรงพยาบาลศิริพยาบาล และโรงพยาบาลในสังกัด กทม. ในส่วนของ สนอ. ศิษย์เก่าฯ ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการพยาบาลและ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป/ประธาน ศูนย์บริการศึกษาของกลุ่มกรุงเทพเหนือ หัวหน้าศูนย์บริการ สาธารณสุข (เป็นศิษย์เก่าฯ 42 ศูนย์ จาก 69 ศูนย์) และได้รับ ตำแหน่งบริหารองค์กรภายนอก เช่น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รพ.ดำเนินสะดวก ส่วนในฝ่ายการศึกษามีศิษย์เก่าดำรงตำแหน่ง รองคณบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นต้น โดยศิษย์เก่าให้สัมภาษณ์ว่า การศึกษาที่ได้รับจากเกื้อการุณย์ เป็นจุดเริ่มต้น และหล่อหลอมให้ รักในวิชาชีพพยาบาลเป็นแบบอย่างที่ดีจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องมีความ สามัคคีและค่านิยมที่ดีสิ่งนี้ได้นำมาปรับใช้เป็นการทำงานทำให้ เกิดผลสำเร็จของงาน และได้รับการยอมรับจากวิชาชีพ และสังคม

การศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ	กลไกการส่งมอบหลัก	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ
1.2 หลักสูตรพยาบาล ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ผ่านการจัดการศึกษาตาม ตารางที่ OP-01 ภาคทฤษฎี/สัมมนา/ ฝึกภาคปฏิบัติบนคลินิก ทั้งในรูปแบบ onsite และ online	สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแล สุขภาพคนเมือง พัฒนาหน่วยงานส่งเสริมการยกระดับองค์กรของ ผู้สำเร็จการศึกษาและคณะฯ
2. การวิจัย การวิจัยและนวัตกรรม ด้านสุขภาพคนเมือง	- ผ่านระบบสนับสนุน การวิจัยและการส่งเสริม นวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย - รายงานผลการวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งใน และต่างประเทศ	สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ คนเมือง ส่งเสริมการยกระดับคณะฯ
3. การบริการวิชาการ การบริการวิชาการแก่สังคม เช่น กิจกรรม โครงการ หลักสูตรอบรมระยะสั้น และหลักสูตรเฉพาะทาง ฯลฯ	- ผ่านการสำรวจความ ต้องการของลูกค้าทั้ง หน่วยงานในสังกัด กทม. และคณะแพทยศาสตร์- วชิรพยาบาล และความ ร่วมมือในการดำเนินการ ร่วมกัน - ผ่านการฝึกอบรมทั้งใน และนอกสถานที่ - ผ่านโครงการบริการวิชาการ	ถ่ายทอดความรู้ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญของคณะฯ คือการดูแล สุขภาพคนเมืองให้กับลูกค้า เช่น โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่ม ที่บ้านโดยเป็นโครงการบูรณาการของทุกภาควิชาที่มุ่งหวัง ส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชนเมืองทุกช่วงวัยอย่างเป็น องค์กรรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจสามารถพัฒนาเป็นชุมชน ต้นแบบ ฯลฯ

### ตารางที่ OP-03 บริการที่สำคัญ

บริการอื่นๆ และแนวทางและวิธีการให้บริการ
<p>การวิจัย ดำเนินการวิจัยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตามวิสัยทัศน์ของคณะตามความต้องการของสังคมเมืองและ กทม. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางการพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพในเขตเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผล การวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน กทม. โดยคณะฯ กำหนดนโยบายให้สนับสนุนการทำงานวิจัย ใน theme ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการพยาบาลและนวัตกรรมทางการพยาบาลที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพคนเมืองและประชาชน ในชุมชนของ กทม. โดยจัดลำดับการให้ทุนวิจัย และสนับสนุนทุนวิจัยตามนโยบายที่กำหนดในสัดส่วนที่มากกว่างานวิจัยทั่วไป โดยได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกคณบดีมอบหมายรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบวางแผนกำกับดูแลระบบปฏิบัติการด้านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน การสนับสนุนทุนวิจัย การตีพิมพ์ ผลงานในวารสารวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ การสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยการกำหนดหัวข้อการวิจัยที่มุ่งเน้น ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง มีการดำเนินการของ คกก.จริยธรรมการวิจัยในคน คกก.ส่งเสริมการวิจัย ฯลฯ ทั้งนี้คณะฯ มีฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย การบริการวิชาการ และงานวารสาร โดยคณะฯ มีวารสารเกื้อการุณย์ที่จัดเป็นวารสารวิชาการระดับชาติในฐานะข้อมูล TCI 1 เพื่อสนับสนุนงานวิจัยอย่างครบวงจร อีกทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการทำวิจัยกับหน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัด กทม. คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ฯลฯ</p>

### บริการอื่นๆ และแนวทางและวิธีการให้บริการ

ในปีการศึกษา 2564 อาจารย์ได้แจ้งว่าต้องการให้สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้าย ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ จึงสื่อสารในการประชุมคณาจารย์และการพบปะสมาคมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์สามารถใช้ระบบสนับสนุนการวิจัยต้นน้ำถึงปลายน้ำของฝ่ายส่งเสริมการวิจัย ที่ได้พัฒนาขึ้นรองรับความต้องการของอาจารย์ ผลการดำเนินงานพบว่าเมื่ออาจารย์ใช้บริการจากระบบสนับสนุนการวิจัยตั้งแต่การพัฒนาโครงการวิจัย การขอทุน การตีพิมพ์ การขออนุสิทธิบัตรจำนวนมากขึ้น และอาจารย์มีความพึงพอใจฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการอยู่ในระดับดีมาก อย่างไรก็ตามฝ่ายส่งเสริมการวิจัยยังคงสนับสนุนอย่างต่อเนื่องโดยมีแผนส่งเสริมวิจัยสุขภาพคนเมืองที่ชัดเจน

การบริการวิชาการแก่สังคม คณะฯ มีการดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ โดยเปิดอบรมหลักสูตร non degree เพื่อ new skill, up skill, re skill นำความรู้ที่ได้ไปแก้ไขปัญหสุขภาพคนเมือง และสอดคล้องกับความต้องการของ กทม. และประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น โครงการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุ หลักสูตรเพิ่มพูนทักษะการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) ฯลฯ นอกจากนี้ คณะฯ มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางร่วมกับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล หลักสูตรอบรมระยะสั้นร่วมกับโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย และกรุงเทพมหานครอีกด้วย

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพคนเมือง และโลกยุคดิจิทัลโดยมีแผนการพัฒนาบทเรียนผ่านระบบ online เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพสามารถให้บริการกับผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และขยายไปสู่การศึกษาทางไกลที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยเริ่มจากบทเรียนการดูแล/การพยาบาลเบื้องต้น เช่นการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับอาหารทางสายยาง ผู้ป่วยที่ใส่สายสวนปัสสาวะ โครงการบริการวิชาการมีทั้งในแบบการให้เปล่าและแบบเกิดรายได้ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของ กทม. ซึ่งดำเนินการให้บริการโดยคกก.โครงการและมีฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการช่วยสนับสนุนการดำเนินงานแบบการให้เปล่า ได้แก่

1. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน (ENP) รุ่นที่ 6
2. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลและการดำเนินการวิจัย R2R R&D สิ้นสุดกิจกรรม เดือนธันวาคม 2565
3. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง วันที่ 8 ถึง 12 พฤษภาคม 2566
4. โครงการวิชาการวันสถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ครบรอบ 69 ปี วันที่ 20 พฤษภาคม 2566

แบบหารายได้ ได้แก่

1. หลักสูตรการอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ เดือนมีนาคม ถึง ตุลาคม 2566
2. หลักสูตรการอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ) ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เมษายน 2566 และเดือนเมษายน ถึง กรกฎาคม 2566
3. โครงการการอบรมพยาบาลในการคัดกรองและดูแลผู้ป่วยทางเวชปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 27 ถึง 29 กุมภาพันธ์ 2566
4. โครงการอบรม การคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุภายใต้การจัดการ “คลินิกผู้สูงอายุครบวงจร” ระหว่างวันที่ 18 ถึง 19 มกราคม 2566
5. โครงการการอบรมฟื้นฟูความรู้ เรื่องการพยาบาลเวชปฏิบัติ (การตรวจรักษาโรคเบื้องต้น) ระหว่างวันที่ 27 กุมภาพันธ์ ถึง 2 มีนาคม 2566
6. โครงการการจัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) รุ่นที่ 19 ระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม 2566 ถึง 29 สิงหาคม 2567
7. โครงการ Best Simulation Award จำนวน 2 วัน

## (2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร ดังนี้

<b>ปรัชญา</b>	การบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นเป็นความสุขอย่างยิ่งของพวกเรา We find profound happiness in being able to alleviate sufferings of others
<b>ปณิธาน</b>	มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม
<b>วิสัยทัศน์</b>	คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570

(เป้าหมาย: รับรองสถาบันในระดับสูงสุด คือ 5 ปีอย่างต่อเนื่อง เป็นที่นิยมของผู้เรียนมากขึ้น บัณฑิตสามารถสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบประกอบวิชาชีพฯ ในลำดับที่ดีขึ้น หลักสูตรมีความโดดเด่น ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง อาจารย์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองในทุกสาขาการพยาบาล งานวิจัยและบริการวิชาการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตีพิมพ์ในระดับนานาชาติมากขึ้น บัณฑิตมีความรู้และทักษะ ในการดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต)

ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี และรองคณบดี) ได้ทบทวนและวิเคราะห์ผลลัพธ์การดำเนินงานของคณะฯ พบว่าวิสัยทัศน์ยังขาดระยะเวลาที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการเพื่อเป็นเส้นทางที่จะนำพาองค์กรและบุคลากรขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดจึงมีการประชุมสื่อสารร่วมกันกับผู้บริหาร และบุคลากรพิจารณา วิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันจนได้ข้อตกลงเป็นวิสัยทัศน์ข้างต้น และนำไปสู่กระบวนการทำแผนฯ ต่อไป

### พันธกิจ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์มีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนา กำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัย และการบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

### วัตถุประสงค์ของคณะฯ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในด้านวิชาชีพพยาบาล ด้านสมรรถนะสากล ด้านทักษะชีวิต และมีคุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ (KARUN)
2. สร้างองค์ความรู้ผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อประโยชน์ต่อการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
3. บริการวิชาการแก่สังคมโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพยาบาลแก่พยาบาลวิชาชีพส่งเสริม การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม
4. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม
6. พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

**ค่านิยมขององค์กร (Core Values)** บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ได้ร่วมกันสร้าง ค่านิยมองค์กร โดยการนำคำที่มีความสอดคล้องกับชื่อสถาบัน คือ KARUN นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ค่านิยมร่วม ได้แก่



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

### สมรรถนะหลัก เชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ มีการกำหนดนิยามคำว่า การดูแลสุขภาพคนเมือง และกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการในเขตเมือง รวมทั้งสมรรถนะสากลเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารให้บุคลากร และนักศึกษาเข้าใจทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ ดังนี้

**การดูแลสุขภาพคนเมือง** หมายถึง การดูแลสุขภาพของประชาชนเขตเมืองทุกช่วงวัยจนถึงระยะท้ายของชีวิตอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมการส่งเสริมป้องกันการเกิดโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูภาวะสุขภาพที่เป็นผลการบริบทเฉพาะของเมือง ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน

**กลุ่มผู้รับบริการสุขภาพ** ที่มุ่งเน้น ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ที่รับการดูแลแบบประคับประคอง
2. กลุ่มผู้ป่วย NCDs (เบาหวาน (Diabetic Mellitus) โรคหัวใจและความดันโลหิตสูง (Hypertension and heart Disease) ข้อเข่าเสื่อม (OA knee) โรคไต โรคอ้วนในเด็ก (Child Obesity))
3. กลุ่มผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉิน
4. กลุ่มผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต (ส่งเสริม/ป้องกันการซึมเศร้า ฆ่าตัวตาย สารเสพติด)
5. กลุ่มวัยรุ่น (ตั้งครรภในวัยรุ่น)

**สมรรถนะสากล** หมายถึง สมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลฯ ทั้งของประเทศไทยและอาเซียน และทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรวมถึงทักษะชีวิต และ TQF บัณฑิตต้องผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

**บริบทเฉพาะของเมือง** หมายถึง ประชาชนเขตเมืองที่มีวิถีชีวิตเร่งรีบ ท่ามกลางมลภาวะ ฝุ่นควัน การจราจรติดขัด มีภาวะเครียด ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย โรค/ภาวะสุขภาพมีความซับซ้อน ผู้สูงอายุอาศัยอยู่คนเดียว ที่พัก สภาพแวดล้อมเป็นอาคารสูง แพลต คอนโด ชุมชนแออัด ชุมชนชานเมือง ฯลฯ

### (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะฯ มีบุคลากรทั้งหมด 216 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ ดังตารางที่ OP-04 และสายสนับสนุน ดังตารางที่ OP-05 และมีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังตารางที่ OP-06

ตารางที่ OP-04 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566)

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา		อายุ (ปี)				ความก้าวหน้าทางวิชาการ
		ป.โท	ป.เอก	20-35	36-50	51-60	>60	
1. อาจารย์	51	39	12	15	29	7	-	ตำแหน่งทางวิชาการ: (คน) รศ./ผศ./อ. = 2/24/51 คิดเป็นร้อยละ = 2.60/31.17/66.23 คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ = 29.87
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24	15	9	1	9	14	-	
3. รองศาสตราจารย์	2	-	2	-	-	2	-	
4. ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	77	54	23	16	38	23	-	

หมายเหตุ : อาจารย์ทั้งหมด 108 คน เป็นอาจารย์ประจำ 77 คน อาจารย์ผู้ช่วย 28 คน และบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานอาจารย์ 3 คน

ตารางที่ OP-05 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566)

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	79	16	55	7	1	47	21	11	-
3. พนักงานส่วนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ลูกจ้างเงินงบประมาณ	30	27	3	-	-	1	16	13	-
5. ลูกจ้างเงินรายได้									
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>45</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>-</b>

ตารางที่ OP-06 ความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน

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

นอกจากนี้คณะฯ ยังมีระบบการจ้างอาจารย์พิเศษ การจ้างบุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในรูปแบบของการจ้างรายเดือน และการจ้างรายวันด้วยระเบียบของมหาวิทยาลัยรวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรอบอัตรากำลังไปทดแทนในส่วนของขาดและมีความจำเป็นได้ทำให้คณะฯ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ดีขึ้น

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ จ้างบุคลากรช่วยปฏิบัติงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคณะฯ ดังนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่เกษียณอายุ ผู้ควบคุมงานปรับปรุงอาคาร บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานดูแลกิจการนักศึกษา คนสวน พนักงานทำความสะอาด และมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง 5 ปี โดยขอปรับตำแหน่งจากในบางงานเป็นตำแหน่งที่จำเป็นในอนาคตได้แก่ ปรับตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่เป็นนักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการ เป็นต้น

**ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจของคณะฯ แยกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่**

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

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

ในส่วนของการกำหนดพิเศษด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการที่สำคัญนั้น บุคลากรประจำจะได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.ฎ.เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือ พรบ.ประกันสังคมสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญตามพรบ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ พรบ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังมีสิทธิได้รับสวัสดิการในเรื่องของการตรวจ

สุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุกลุ่มและสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 และระเบียบว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559

ในส่วนของข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการที่สำคัญนั้น บุคลากรประจำจะได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.ฎ.เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือ พรบ.ประกันสังคมสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญตามพรบ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ พรบ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังมีสิทธิ์ได้รับสวัสดิการในเรื่องของการตรวจสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุกลุ่มและสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 และระเบียบว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559

ในปีการศึกษา 2565 จากการรับฟังความต้องการของบุคลากร และนักศึกษา คณะฯ จึงยังคงดำเนินการต่อเนื่องในเรื่องการดูแลบุคลากร และนักศึกษาเพื่อป้องกันการติดเชื้อโรคโควิด-19 และ PM 2.5 โดยจัดสรรหน้ากากอนามัย (mask) ให้กับนักศึกษา และบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยด้านสุขภาพ ในส่วนสภาพแวดล้อม คณะฯ มีการดำเนินโครงการ Green Faculty และ Green University ร่วมกับมหาวิทยาลัยโดยบุคลากรของคณะฯ ร่วมเป็นคณะกรรมการและมีผลงานเป็นรูปธรรมเป็นตัวอย่างให้กับส่วนงานอื่นและมหาวิทยาลัยได้ เช่น กิจกรรมการคัดแยกขยะ การจัดการขยะ ทำงานวิจัยเกี่ยวกับขยะ และคณะฯ ได้รับการสนับสนุนจากบริษัท GC มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องการคัดแยกและจัดการขยะ แก่นักศึกษา และบุคลากร รวมทั้งให้การสนับสนุนกล่องข้าว ถังแยกขยะ ดังตารางที่ OP-07

### ตารางที่ OP-07 ข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการที่สำคัญ

ประเภทสวัสดิการ	รายการสิทธิ
1. ด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- การได้รับวัคซีนป้องกันโรค จำแนกตามความเสี่ยง</li> <li>- ค่าลดหย่อนกรณีพักรักษาตัวในห้องพิเศษตามที่ รพ.วชิรพยาบาลกำหนดและบุคคลในครอบครัวสามารถขึ้นทะเบียนสิทธิการรักษาที่ รพ.วชิรพยาบาลได้</li> <li>- การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ</li> <li>- หอพักสำหรับบุคลากร และนักศึกษาที่ติดเชื้อโรคโควิด-19 และผู้สัมผัสเสี่ยงสูง</li> </ul>
2. ด้านอุบัติเหตุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิประโยชน์จากประกันอุบัติเหตุกลุ่มวงเงินคุ้มครอง 200,000 บาท และวงเงินรักษาพยาบาล 10,000 บาท ต่อครั้ง</li> </ul>
3. ด้านความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่จำเป็นอย่างเพียงพอโดยจำแนกตามความเสี่ยงการจัดอุปกรณ์ป้องกันอื่นตามลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน ATK</li> <li>- มีการติดตั้งเครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้า (AED) ทุกอาคาร</li> <li>- การจัดการอบรม การป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้น</li> <li>- ฝึกซ้อมการอพยพจากอาคารในขณะเกิดเพลิงไหม้</li> <li>- การติดตั้งเครื่องพ่นไอน้ำขนาดใหญ่แบบตั้งจำนวน 2 เครื่อง บริเวณด้านหน้าและด้านหลังของคณะฯ และแบบท่อพ่นน้ำบนตาดฟ้าอาคารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ (อาคาร 6 ชั้น) และบริเวณระเบียงชั้น 2 ของอาคาร 3 และติดตั้งตู้ควบคุมสภาพอากาศขนาดใหญ่ 2 เครื่อง เพื่อบรรเทาผลข้างเคียงจากฝุ่น PM 2.5 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรทุกคน</li> </ul>

ประเภทสวัสดิการ	รายการสิทธิ
	- ดำเนินการประสานอาจารย์หลักสูตรอาชีวอนามัย คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนวมินทราชธิราช เข้าตรวจความปลอดภัยในอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ฯ เช่น อาคารเรียน ภาควิชา ห้องทำงาน ฯลฯ - ดำเนินการว่าจ้างบริษัทตรวจสอบความปลอดภัยอาคารให้เข้าตรวจสอบโครงสร้างอาคารของคณะฯ ทุกอาคาร
4. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	บุคลากรทุกคนได้รับเครื่องแต่งกาย เงินช่วยเหลือกรณีไปถึงแก่กรรม ประสบอัคคีภัย และหอพักสำหรับอาจารย์ที่มีความจำเป็น
5. ด้านสภาพแวดล้อม	มีการดำเนินการเข้าสู่การเป็น Green Faculty และ Green University ร่วมกับมหาวิทยาลัย

#### (4) สิ้นทรัพย์

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 หอพักกิจกรรมนักศึกษาและสนับสนุน จำนวน 5 อาคาร ได้แก่ อาคารการุณยสภา อาคารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ อาคาร 2 อาคาร 3 และอาคารเกื้อการุณย์ยิมที่มีคลองอั้งโล่กั้นระหว่างพื้นที่หลัก มีพื้นที่ 1 งาน 58 ตารางวา รวมพื้นที่ทั้งสิ้น 7 ไร่ 37 ตารางวา สำหรับอาคารการุณยสภา ตั้งแต่ชั้นที่ 9 – 24 จะมีห้องพักสำหรับนักศึกษา และอาจารย์ รวม 216 ห้อง ส่วนอาคารอื่นๆ ประกอบด้วยห้องเรียน ห้องปฏิบัติการการพยาบาลทั้งระดับพื้นฐานและขั้นสูง ห้องสโมสรนักศึกษา ห้องเพลิงเรียนเพียรรู้ ห้องทำงานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ สำหรับการดูแลความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นทั้งในอาคารสูงและอาคารเก่าที่มีอายุยาวนาน คณะฯ โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบจัดโครงการจัดการอบรมการป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้น และฝึกซ้อมการอพยพจากอาคารในขณะเกิดเพลิงไหม้เป็นประจำทุกปี และมอบหมายงานให้บุคลากรของคณะฯ ตำแหน่งช่างตรวจสอบความปลอดภัยอาคารทุกอาคารอย่างสม่ำเสมอและรายงานปัญหาให้ผู้บริหารทราบ</p> <p>- คณะฯ มีศาลาริมน้ำ และอาคารริมน้ำ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ ได้ เช่น การจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ณ ศาลาริมน้ำ ส่วนอาคารริมน้ำสามารถจัดประชุมย่อยหรือให้เข้าพื้นที่เพื่อจัดเลี้ยงต่างๆ (บุคคาลกร และศิษย์เก่า) จึงเป็นทั้งการสร้างสายสัมพันธ์ศิษย์เก่าและเพิ่มรายได้ให้กับคณะฯ ฯลฯ</p> <p>- คณะฯ มีการดำเนินการปรับปรุงภาควิชาฯ อาคารการุณยสภาในส่วนหอพักนักศึกษาตั้งแต่ชั้น 7-24 และคาดฟ้า ห้องประชุมการุณยสภา รวมทั้งอาคารคณะพยาบาลศาสตร์ โดยได้รับงบประมาณจากเงินอุดหนุนกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ ร่วมกับเงินสะสมของคณะฯ บางส่วน</p> <p>- คณะฯ ได้รับอนุมัติงบประมาณปี 2566 จำนวน 970 ล้านบาท ในการก่อสร้างอาคารหอพัก 13 ชั้น (รวมคาดฟ้า) พร้อมอาคารที่จอดรถ 5 ชั้น ทดแทนอาคารเดิมที่อายุกว่า 55 ปี ที่ทรุดโทรม</p>
เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สำคัญ	<p>- ห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ที่ชั้น 3 ของอาคารการุณยสภา คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ โดยมีบรรณารักษ์ของคณะฯ เป็นผู้ดำเนินงานและจัดบริการต่างๆ อย่างเป็นระบบ ในปีการศึกษา 2565 มีหนังสือ/ตำรา 13,757 ชื่อเรื่อง รวม 13,757 เล่ม e-book 3,694 ชื่อเรื่อง 4,652 เล่ม ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ 16 ฐานข้อมูล และเป็นสมาชิกของเครือข่าย TU-THAIPUL ที่มีสมาชิก 13 สถาบัน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดงบประมาณในการจัดหาหนังสือ ฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยงบประมาณ 15 ล้านบาทต่อปี</p>

ประเภทของสินทรัพย์	รายละเอียด
	<p>- เครือข่ายไร้สาย (Wireless) ครอบคลุมทั่วทั้งบริเวณคณะฯ มีเว็บไซต์ และ Facebook ของคณะฯ มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน จำนวน 56 เครื่อง นักศึกษาชั้นปีที่ 1 2 3 และ 4 ได้รับการจัดสรร tablet เพื่อสนับสนุนการใช้งานนอกมหาวิทยาลัยและสามารถแจ้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ทันที เมื่อเกิดปัญหาตามช่องทางที่คณะฯ จัดสรรไว้ให้ เช่น Website, Line, Messenger ฯลฯ อีกทั้งมีการจัดสรรคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กให้อาจารย์และบุคลากรใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p> <p>- ฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการ ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ฐานข้อมูลวิจัย ฐานข้อมูลด้านการบริการวิชาการ</p> <p>- การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ มีสื่อการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้นักศึกษาเข้าถึงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ในปีการศึกษา 2565 มีการปรับปรุงห้องเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการเรียนและการใช้งาน online (ปรับปรุงปลั๊กไฟ กับสาย Lan)</p> <p>- ระบบการประเมินการเรียนการสอนโดยนักศึกษาผ่านระบบออนไลน์</p>

#### (5) สถานะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

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"> <li>1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565</li> <li>2. กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561(ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553)</li> <li>3. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557</li> <li>4. ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง กำหนดแนวทางการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปใช้ในการประกันคุณภาพภายใน</li> <li>5. พรบ.วิชาชีพการพยาบาล พ.ศ.2540</li> <li>6. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ พ.ศ. 2563</li> <li>7. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2562</li> <li>8. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560</li> <li>9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2560</li> <li>10. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2558</li> <li>11. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2560</li> </ol>
การวิจัย (5 ฉบับ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการดำเนินการด้านจริยธรรมการวิจัยในคน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565</li> <li>2. หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2540</li> <li>3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการวิจัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564</li> <li>4. ประกาศ กพอ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ./ รศ./ ศ. (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564</li> <li>5. ประกาศ มหาวิทยาลัยฯ เรื่อง การรับทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโท</li> </ol>
การบริการวิชาการ (1 ฉบับ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรรายได้ การรับเงิน การเบิกจ่าย การใช้จ่ายเงิน การส่งจ่ายเงิน การดำเนินการทางพัสดุ และการรายงานการเงิน ในการให้บริการทางวิชาการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565</li> </ol>
การบริหารจัดการ (1ฉบับ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564</li> </ol>



ด้าน	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ
การบริหารงานบุคคล (4 ฉบับ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557</li> <li>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563</li> <li>ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2554 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560</li> <li>ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2557</li> </ol>
การเงิน การคลัง และพัสดุ (9 ฉบับ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2564</li> <li>พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560</li> <li>ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยกองทุนของคณะ พ.ศ. 2558</li> <li>ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการเก็บรักษาเงิน พ.ศ. 2559</li> <li>พรบ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ</li> <li>ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ</li> <li>กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังภาครัฐ</li> <li>กฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต</li> <li>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงิน 12 ประเภทรายการ</li> </ol>
การรับรองมาตรฐาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบการรับรองคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (AUN-QA) สำหรับระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต</li> <li>การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (IQA) สำหรับระดับหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต</li> <li>เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) สำหรับระดับคณะฯ</li> </ol>

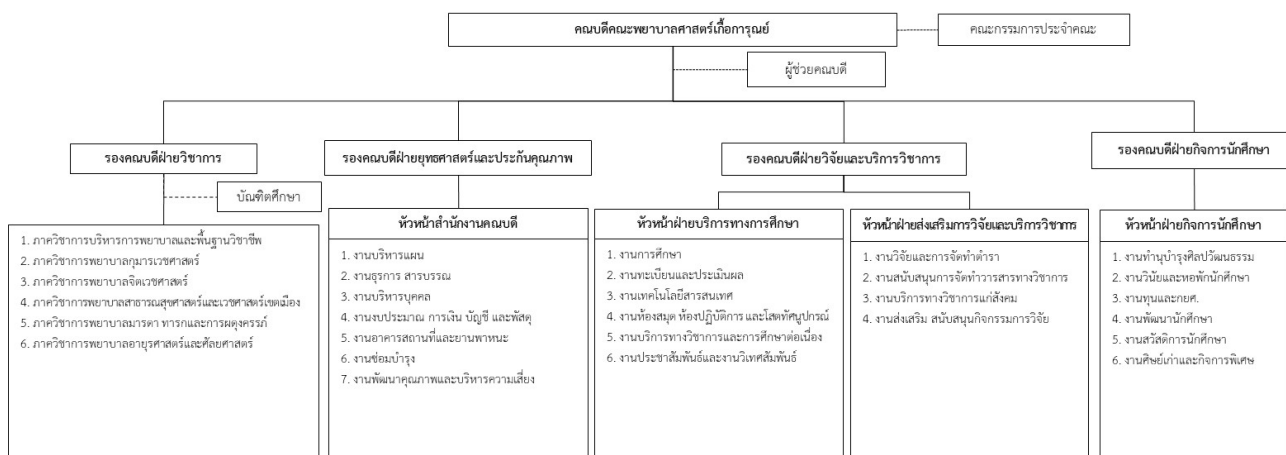
## ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

### (1) โครงสร้างองค์กร

คณะฯ มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 คณะบดีเป็นผู้นำสูงสุด มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีรองคณะบดี ผู้ช่วยคณะบดี มีคกก.ประจำคณะฯ ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กำกับติดตามให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย คณะบดีเป็นประธาน รองคณะบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้แทนอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการและมีหัวหน้าสำนักงานคณะบดี เป็นเลขานุการ

คณะบดีได้รับการประเมินโดยอธิการบดี และคณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของรองคณะบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่ายและบุคลากร

คณะฯ มีโครงสร้างการบริหารคณะฯ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา 3 ฝ่าย และ 1 สำนักงาน ดังรูปที่ OP-01 โดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ คือ ฝ่ายที่เพิ่มเติมขึ้นมาในปี 2562 โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนคณะฯ และยกระดับองค์กร ด้วยผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่สนับสนุนความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพคนเมือง ซึ่งเป็นจุดที่คณะฯ ต้องเร่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนในปี 2564 – 2565 มีระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัยครบวงจร และเปิดขยายบริการให้กับ สนพ. สนอ. และวชิรพยาบาล ส่งผลให้อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยออกนอกระยะตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น อีกทั้งมีการส่งเสริมเลขาธิการวิชาฯ ให้กับภาควิชามากขึ้นเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ได้ใช้เวลาอย่างเต็มที่ปฏิบัติพันธกิจของอาจารย์ได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยคกก.ภาระงานฯ จัดการประชุมทบทวนเกณฑ์ภาระงานทั้งของสายวิชาการ และสายสนับสนุนแล้วปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน



### รูปที่ OP-01 โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

ในส่วนของโครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแล คณะฯ ดำเนินการตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยถูกกำกับดูแลโดยสภามหาวิทยาลัยและตรวจประเมินคุณภาพองค์กร โดย สป.อ. สภามหาวิทยาลัย และมีการตรวจสอบภายในจากมหาวิทยาลัย และ สตง. เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สิน

การบริหารจัดการภายในคณะฯ ดำเนินการโดยคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด กระจายอำนาจให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี โดยมีการประสานงานในภาพรวมทั้งในแนวนอนและแนวตั้งเพื่อกำกับดูแลนโยบาย แผนกลยุทธ์ที่มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีระบบการดำเนินการผ่าน คกก.ประจำคณะ คกก.วิชาการ คกก.ส่งเสริมการวิจัย คกก.บริการวิชาการ และ คกก.กิจการนักศึกษา มีหน้าที่ขับเคลื่อนพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ของคณะฯ และนโยบายของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และประเทศมีการกำกับติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และบริหารงานภายใต้แผนพัฒนาคณะฯ โดยจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุตามแผนฯ ที่กำหนดเป้าหมายได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และได้รับการตรวจสอบจากกรรมการทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการเงิน มีการริเริ่มงานใหม่ปรับปรุงงานเดิมให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของคณะฯ มีความเชื่อมต่อกับมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณบดี รองคณบดี และบุคลากร ร่วมเป็น คกก.บริหารงานมหาวิทยาลัย และเป็นกรรมการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น คกก.สภามหาวิทยาลัย คกก.สภาวิชาการ คกก.บริหารและพัฒนาบุคลากร คกก.งบประมาณ คกก.ความเสี่ยง ฯลฯ

#### (2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้ทบทวนการจำแนกกลุ่มลูกค้ำ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างในแต่ละกลุ่ม และมีหลายมิติเพื่อกำหนดกระบวนการรับฟังที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม โดยจำแนกได้ดังนี้ ผู้เรียน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1) และ 2) ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2) ลูกค้ำกลุ่มอื่น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้รับบริการวิชาการ (C3) และผู้ให้ทุนวิจัย (C4) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร (สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล) (S1) 2) แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิต (S2) 3) ผู้ปกครอง (S3) 4) ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/พัสดุ/ครุภัณฑ์ (S4) 5) ผู้บริจาค (S5) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ OP-10 และมีส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตรและการบริการ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (Sup1) 2) บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (Sup2)

3) ผู้ให้ทุนการศึกษา ระดับ Degree ระดับ Non-Degree (Sup 3) และ 4) ลูกค้ำของคู่แข่ง (Sup 4) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวัง ดังตารางที่ OP-11 ซึ่งจะนำสารสนเทศที่ได้จากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญต่อไป

ตารางที่ OP-10 ประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ความคาดหวัง

กลุ่มลูกค้ำ	ความต้องการ/ความคาดหวังในปัจจุบัน และอนาคต	ผลลัพธ์
<b>ผู้เรียน (หลักสูตร)</b>		
1. ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1)	1) สถาบันได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ	[7.1ข(1)-8] [7.1ข(1)-12]
	2) อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ	[7.1ข(1)-13] [7.3ก(1)-2]
	3) มีทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ เหมาะสม	[7.1ข(1)-14] [7.2ก(1)-1] [7.2ก(1)-6]
	4) มีอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่ดี	[7.1ข(2)-1]
	5) มีการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาที่ดี	[7.2ก(1)-9] ถึง -11]
	6) เรียนจบตามเวลาที่กำหนด	[7.1ก.-18]
	7) สามารถสอบผ่านความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนและรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์	[7.1ก.-16]
	8) มีความรู้ ความสามารถทางการพยาบาล ประกอบอาชีพได้	[7.1ก-7]
	9) จบแล้วมีงานทำ	[7.1ก-20]
2. ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	1) หลักสูตรได้มาตรฐาน	[7.1ข(1)-7]
	2) ได้รับความรู้และมีทักษะในการทำวิจัย	[7.2ก(1)-13]
	3) มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตามสาขาที่เรียน	[7.1ก-27]
	4) สามารถเผยแพร่งานวิจัยในการประชุมวิชาการหรือการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ	
	5) การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น สะดวกในการมาเรียน	
	6) เรียนจบตามเวลาที่กำหนด	
	7) มีทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้และการวิจัยที่เหมาะสม	[7.2ก(1)-6]
	8) สามารถนำความรู้ไปใช้และแก้ปัญหาในการทำงาน	[7.1ก-21]
	9) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	
<b>ลูกค้ำกลุ่มอื่น</b>		
1. ผู้รับบริการวิชาการ (C3)	<b>ลูกค้ำกลุ่มเพิ่มพูนทักษะ (Up/Re Skills)</b> การอบรม สัมมนาวิชาการ การอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 1) ต้องค้ความรู้ใหม่ที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร/กทม. ได้	[7.1ก.-27] 7.1ก.-28]
	<b>ลูกค้ำกลุ่มสร้างทักษะใหม่ (New Skills)</b> การอบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย 1) ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้	[7.1ข(1)-17]
	2) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร/กทม. ได้	[7.1ก.-27] 7.1ก.-28]

กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ/ความคาดหวังในปัจจุบัน และอนาคต	
2. ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้าปัจจุบัน/ลูกค้าในอนาคต) (C4)	1) การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามมาตรฐาน	[7.1ก.-31 7.1ก.-32]
	2) ผลงานวิจัยสำเร็จตามกำหนดเวลา	
	3) ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	[7.1ข(1)-20]
	4) งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	[7.1ก.-31 7.1ก.-32]
<b>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>		
1. กรุงเทพมหานคร (สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล) (S1)	1) จำนวนบัณฑิตที่ส่งมอบกรุงเทพมหานครได้ครบตามแผนที่กำหนด	[7.1ก.-19]
	2) บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในส่วนราชการของ กทม.ได้	[7.1ก-1 ถึง 17]
	3) มีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ หรือผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหา/สร้างชื่อเสียงให้กับกทม.ได้	[7.1ก-21 [7.1ก.-31 [7.1ก.-32 [7.1ข(1)-20]
	4) การประสานความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน	[7.1ก.-26]
	5) การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพยาบาล/บุคลากรด้านสุขภาพ และฝึกร่วมกัน	[7.1ก.-26]
2. แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิต (S2)	1) การพัฒนาความรู้ ทักษะความเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงของฝ่ายการพยาบาล	[7.1ก.-26]
	2) การสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่ วิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ	[7.1ก.-30 [7.1ก.-36]
	3) นักศึกษามีความรู้ ความสามารถ ตั้งใจ ใฝ่เรียนรู้	[7.1ก-1 ถึง -17]
3. ผู้ปกครอง (S3)	1) ได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ	[7.4ก(1)-15]
	2) นักศึกษาในความปกครองสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลา	[7.1ก.-17]
	3) นักศึกษามีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตในคณะฯ และมหาวิทยาลัย	[7.2ก(1)-2]
	4) นักศึกษามีทักษะในการดำรงชีวิต	
	5) นักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ	[7.1ก.-20]
4.ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/พัสดุ/ครุภัณฑ์ (S4)	กระบวนการมีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้	[7.1ค-1 ถึง -5]
5. ผู้บริจาค (S5)	กระบวนการมีความสะดวกในการบริจาค การใช้จ่ายเงินที่โปร่งใสและเป็นไปตามวัตถุประสงค์	[7.2ก(1)-4]

**ตารางที่ OP-11 ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต) จำแนกตามหลักสูตรการบริการ และความต้องการ ความคาดหวัง**

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์	การปฏิบัติตามความต้องการ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (กลุ่ม 9 โรงเรียนมัธยม กทม. และกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งปริญญาตรีสาขาอื่นที่จะเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาล) (Sup1)	1) รับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน ความมีชื่อเสียง ผลงานความโดดเด่นของคณะฯ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	[7.2ก(1)-3]	1) Open House 2) Road show 3) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์
	2) สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ	[7.1ก.-20]	4) กิจกรรม Career academy ร่วมกับ SEAMEO
	3) ขั้นตอนการคัดเลือกเข้าศึกษาง่ายต่อการปฏิบัติแก่นักเรียน และผู้ปกครอง	[7.1ข(1)-11]	5) กำหนดขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาที่สะดวกและค่าใช้จ่ายเหมาะสม
	4) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการคัดเลือกมีความเหมาะสม	[7.1ข(1)-12]	

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์	การปฏิบัติตามความต้องการ
บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า (ซึ่งเป็นลูกค้า ในอดีตและลูกค้าใน อนาคต)/ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (รับ บริการวิชาการ) (Sup2)	1) การรับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน	[7.4ก(1)-13]	1) ประชาสัมพันธ์โดยตรงไปที่ คณะพยาบาลศรวิพยาบาล รพ.สังกัด สนพ./ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. 2) ประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาลเขต กรุงเทพฯ/ปริมณฑล/ทั่วไป 3) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ 4) จัดให้มีโครงการเตรียมความพร้อม/ การกำกับติดตามให้เรียนจบตามกำหนด 5) สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ เรื่องที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อ หน่วยงานต้นสังกัดซึ่งส่วนใหญ่ คือ กทม.
	2) บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทางการ ศึกษาอื่น ๆ	[7.2ก(1)-5]	
	3) เรียนจบตามกำหนด	[7.1ก.-18]	
	4) มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	[7.1ก.-20]	
	5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะฯ	[7.2ก(2)-2]	
	6) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	[7.1ก.-24] [7.1ก.-26]	
ผู้ให้ทุนการศึกษา - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree (Sup 3)	1) ผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรกำหนด	[7.1ก.-18]	- ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ให้ทุนรายเก่า/สมาคม ศิษย์เก่า/เครือข่ายของคณะฯ เช่น ผู้บรมหลัก ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย
	2) ผู้รับทุนประกอบวิชาชีพ/อาชีพตามหลักสูตร ที่เรียน/มีงานทำ	[7.1ข(1)-17]	
ลูกค้าของคู่แข่ง (นักเรียน มัธยมศึกษา ตอนปลาย ที่สนใจ เลือกเรียนใน สถาบันการศึกษา พยาบาลอื่น) (Sup 4)	1) สถาบันการศึกษาอยู่ใกล้บ้าน 2) ประหยัดค่าใช้จ่าย 3) มีหอพักนักศึกษา		- จัดสร้างหอพักนักศึกษาเพิ่มขึ้น - ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเดินทาง ที่สะดวกในอนาคต เช่น รถไฟฟ้าใต้ดิน การเดินทางทางเรือ ฯลฯ

### (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)		
<b>คู่ความร่วมมือ</b>				
คณะฯ มี MOU กับสถาบันการศึกษาพยาบาล - ในประเทศกับ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี - ต่างประเทศกับโรงเรียน พยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่น	การจัดการศึกษา	- พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ - พัฒนา scenario เพื่อการเรียนรู้ทาง การพยาบาลร่วมกัน เช่น การจัดประกวด simulation-based learning award ฯลฯ	- สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา - มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน - ยกระดับการจัดการศึกษา	- หนังสือราชการ - บันทึกข้อตกลง ความร่วมมือ - โทรศัพท์ - Social (Line, e-mail, เว็บไซต์, Facebook) - ช่องทาง online
	การวิจัย	- พัฒนางานวิจัยร่วมกัน	- มีกำหนดประเด็นการดำเนินการ การวิจัยร่วมกัน - มีความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกัน - มีการสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงาน วิจัยร่วมกัน - ยกระดับงานวิจัย	



กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
	กระบวนการ (process)	การส่งเสริมขีดความสามารถ (innovation)		
- คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี - คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล - โรงพยาบาลวชิรพยาบาล - โรงพยาบาลในสังกัด สทพ. กทม. - ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม.	การพัฒนานักศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	- โครงการแลกเปลี่ยน - การเทียบเคียงข้อมูลและกระบวนการสำคัญเพื่อการพัฒนา (benchmark)	- สนับสนุนกิจกรรมร่วมกันของนักศึกษา/อาจารย์ผ่าน Webinar - สร้างสมรรถนะสากล - แลกเปลี่ยนข้อมูลและกระบวนการสำคัญเพื่อการพัฒนา - ยกระดับคุณภาพการศึกษา	
	การพัฒนานักศึกษา	- เป็นแหล่งฝึกงานเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์	- สร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษา - ยกระดับคุณภาพบัณฑิต	
	การวิจัย/การบริการวิชาการ	- พัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและบริการวิชาการร่วมกัน	- ผลงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อส่งเสริม ดูแล และแก้ไขปัญหาสุขภาพคนเมือง	
<b>ผู้ส่งมอบ</b>				
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 เป็น 1 ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ปัจจุบันมีอยู่ 102 แห่ง สามารถผลิตบัณฑิตได้เป็นอันดับที่ 4 ของประเทศ บัณฑิตสามารถสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในอันดับต้นๆ ซึ่งคณะฯ ตั้งเป้าหมายผลการสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพฯ ในรอบ 1 ปี ผ่านร้อยละ 100 และคณะฯ ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาสภาการพยาบาลสูงสุด เป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสูงสุดส่วนการจัดอันดับของสถาบันการศึกษาพยาบาลของประเทศสภาวิชาชีพไม่มีการจัดอันดับและไม่มีสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีวิสัยทัศน์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองสำหรับอัตราการแข่งขันที่จำนวนผู้สมัครเข้าเรียนมากกว่าจำนวนที่คณะฯ สามารถรับเข้าเรียนตามหลักสูตรกำหนด และมีอัตราที่สูงขึ้นกว่าปีที่แล้ว แสดงถึงความนิยมในการเข้าศึกษามีมากขึ้น ทำให้คณะฯ มีโอกาสคัดเลือกผู้เรียนที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความตั้งใจเรียนในสาขาวิชาชีพพยาบาลสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตรได้ดีจนกระทั่งจบการศึกษา ผู้ใช้บัณฑิตยินดีรับบัณฑิตไปปฏิบัติงาน ส่งผลให้บัณฑิตมีงานทำ 100% โดยส่งมอบให้กับโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด กทม. และศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ศึกษานักศึกษาได้รับรางวัลชนะเลิศ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้ที่มีภาวะพิษเหตุติดเชื้อ (Sepsis) รางวัลชนะเลิศ สาขาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ การพยาบาลทารกเกิดก่อนกำหนด และรองชนะเลิศ ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติ Creative Works Short Clip VDO เรื่อง “Fight Pediatric Asthma Against COVID-19” ในส่วนของอาจารย์

ได้รับรางวัลด้านผลงานวิจัยดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ในวันสถาปนามหาวิทยาลัย ด้านหลักสูตร เฉพาะทางเป็นที่ต้องการของตลาด มีจำนวนผู้สมัครจำนวนมากเกินกว่าจำนวนรับ หน่วยงานภายนอก เช่น กทม. เอกชน มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ฯลฯ ประสานขอความอนุเคราะห์ให้คณะฯ จัดหลักสูตร ให้ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการ และควมมีชื่อเสียงของคณะฯ ทั้งนี้การเทียบเคียงของสถาบันได้เทียบเคียง กับเกณฑ์มาตรฐานสูงสุดของสภาวิชาชีพ และคณะฯ มีการกำหนดสถาบันคู่เทียบเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

## (2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ 1) การเปลี่ยนโครงสร้างประชากรทำให้จำนวน ผู้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยลดลงชัดเจน 2) สถาบันการศึกษาเอกชนเปิดสาขาพยาบาลศาสตร์มากขึ้น มีโอกาส ชักชวนอาจารย์ที่มีความรู้ประสบการณ์สูงไปปฏิบัติงาน 3) การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียน การสอน เป็นระบบ online เมื่อมีสถานการณ์จำเป็น 4) การอยู่ในสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้คณะฯ ต้องวางแผน และดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภายใต้สถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนี้

เรื่อง	กิจกรรม	ผลที่ได้
การเพิ่มจำนวน ผู้สมัครเข้าเรียน/ การคงไว้ซึ่งผู้เข้าเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เรียนรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของ คณะฯ ในการจัดการเรียนการสอนพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้เพียงพอ เช่น หลักสูตรฯ ได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพสูงสุด 5 ปี มีหอพักมีน้ำ จบแล้วมีงานทำ 100% ในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มีทุนการศึกษา ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนนักศึกษาสมัคร สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา</li> </ul>
การเพิ่มอัตราค่าจ้าง อาจารย์ให้สามารถ ผลิตบัณฑิตได้ตาม เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศเปิดรับอาจารย์ใหม่ทั้งคุณวุฒิป.ตรี/โท/เอก ด้วยวิธีทั่วไป</li> <li>- อาจารย์เดิมเชิญชวนให้พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติ และ มุ่งมั่น ทุ่มเทรักการสอน มาเป็นอาจารย์เป็นการเฉพาะราย</li> <li>- มีระบบธำรงรักษาอาจารย์เดิมไว้ โดยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความก้าวหน้าในสายงาน ฯลฯ</li> <li>- จ้างอาจารย์เกษียณที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงาน ต่อหลังเกษียณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจารย์อัตราครอง 91.30%</li> <li>- อาจารย์มีความผูกพันในองค์กร ในระดับมาก</li> </ul>
การจัดการศึกษา -หลักสูตรพยาบาล ศาสตร์บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งทีมอาจารย์และนักศึกษาไปแข่งขัน Simulation ในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ</li> <li>- สนับสนุนการผลิตบทเรียนออนไลน์ของอาจารย์ โดย ส่งอาจารย์และสายสนับสนุนไปอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ เจ้าหน้าที่โสตสื่อทัศนูปกรณ์ช่วยผลิตบทเรียนสนับสนุนทุน การผลิต และส่งเสริมการประกวดบทเรียน online แล้ว นำมาใช้ทั้งในการเรียน การสอน และการบริการวิชาการ แก่ กทม.และหน่วยงานภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำประสบการณ์ที่ได้จากการ ร่วมแข่งขันและความรู้ความสามารถ มาพัฒนาจัดการแข่งขันโดย คณะฯเป็นผู้จัดและเชิญชวน เครือข่ายเข้าร่วมจนเป็น สถาบันหลักใน การจัดแข่งขัน Best Simulation Award</li> <li>- เป็นสถาบันหลักในการพัฒนา ศักยภาพให้กับพยาบาลวิชาชีพ ใน กทม.</li> <li>- ได้รับการขอความร่วมมือในการ จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่าน ดาวเทียม</li> </ul>

เรื่อง	กิจกรรม	ผลที่ได้
-หลักสูตรมหาบัณฑิต	- ส่งเสริมสมรรถนะสากลให้กับอาจารย์โดยดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนกับโรงเรียนพยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่น - ส่งเสริมสมรรถนะสากลให้กับนักศึกษาโดยจัดประชุมวิชาการและเปิดโอกาสให้นักศึกษา ป.โท ได้นำเสนอผลงานวิจัยเป็นภาษาอังกฤษ	- โรงเรียนพยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่นเชิญอาจารย์ของคณะฯ ไปบรรยายให้กับบ.ศ ป.โท และร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์
งานวิจัย นวัตกรรม	- สนับสนุนการทำวิจัย นวัตกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง theme การดูแลสุขภาพคนเมือง และผู้สูงอายุเขตเมือง - ดำเนินการทำกลุ่มวิจัยกับเครือข่าย	- เกิดความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกันกับโรงเรียนพยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่น และสถาบัน/หน่วยงานอื่นๆ เช่น สปสช. สำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย กรมการแพทย์ ฯลฯ - สนพ. สนอ. กทม. ประสานขอความร่วมมือให้คณะฯ ดำเนินการบริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญของคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการ
บริการวิชาการ - หลักสูตรผู้สูงอายุ - หลักสูตรเฉพาะทาง	- คณะฯให้ความสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุในหลักสูตรทุกระดับ รวมทั้งงานวิจัย และบริการวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุเขตเมืองซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากต่างจังหวัดเช่น อาศัยอยู่คนเดียว ขาดผู้ดูแล อยู่ในชุมชนแออัด อาคารสูง/แฟลต สามารถใช้เทคโนโลยีได้ - ดำเนินโครงการบริการวิชาการผู้สูงอายุเขตเมือง - ดำเนินโครงการบริการวิชาการหลักสูตรเฉพาะทางต่างๆ ซึ่งเป็นความต้องการของตลาดและสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของคณะฯ	- หลักสูตรทุกระดับให้ความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุเขตเมือง - หลักสูตรเฉพาะทางมีผู้สมัครเกินจำนวนที่รับสามารถเปิดดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
ห้องสมุด	- พัฒนาห้องสมุดให้ทันสมัยอยู่เสมอ	- บรรณารักษ์ได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรภายนอก - ห้องสมุดเปิดให้บริการการค้นคว้าข้อมูลให้กับพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรของ กทม.
วารสารของคณะฯ อยู่ในฐาน TCI 1	- พัฒนาวารสารให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ และกำลังพัฒนาเข้าสู่ฐาน ACI - พิจารณารับเรื่องเขตเมืองเป็น First Priority	- งานวิจัยตอบโจทย์ด้านการดูแลสุขภาพเมือง และนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนของคณะฯ - อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คณะฯเป็นที่ยอมรับมีผู้ต้องการลงตีพิมพ์ในวารสารของคณะฯ เกินกำหนดของเล่มอย่างต่อเนื่อง

### (3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้ดำเนินการขอความร่วมมือโดยตรงกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยขอข้อมูลสำคัญเพื่อการเทียบเคียงไปสู่การพัฒนาคุณภาพของคณะฯ ดังต่อไปนี้ ดังตารางที่ OP-13

ตารางที่ OP-13 ข้อมูลการเทียบเคียงของคณะฯ

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาล ศรีสรวินทรา สภาภาษาชาติไทย	คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์
1. ร้อยละของผู้สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและ รับอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในปีแรก (ปีการศึกษา 2564)	100%	99.03%	93.78%
2. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร	99.30%	97.54%	99.06%
3. ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต (คุณภาพบัณฑิต)	ประเมิน สิงหาคม 2566	3.78	3.74 (ของปีการศึกษา 2564)
4. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือ ประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	100%	100%	100%
5. อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 (อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียน ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต)	1:10.88	1:17	1:6.40
6. รายวิชาที่มีความเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	ไม่มี	- สถาบันไม่มีรายวิชาที่มีความเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองโดยตรง แต่มีรายวิชาที่มีลักษณะเนื้อหาในการดูแลสุขภาพคนเมือง จำนวน 8 รายวิชา	33 รายวิชา
7. ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ของอาจารย์พยาบาลประจำคณะ	NA	6 เรื่อง	30 เรื่อง
8. จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น - ให้เปล่า/-ก่อให้เกิดรายได้	NA	ให้เปล่า = 11 ก่อให้เกิดรายได้ = 6	ให้เปล่า จำนวน 6 โครงการ ก่อให้เกิดรายได้ จำนวน 9 โครงการ
9. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าศึกษาอบรม (ในระดับมาก-มากที่สุด)	98.29%	89.2%	87%
10. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษา (ในระดับมาก-มากที่สุด)	ประเมิน สิงหาคม 2566	85% (ยังมีบางหลักสูตรที่จัดการศึกษายังไม่แล้วเสร็จ)	87.8%
11. จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ	8 เครือข่าย	7 เครือข่าย	13 เครือข่าย

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาล ศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์
12. ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	4.16 คะแนน 4.21 คะแนน	4.33 คะแนน (N=26) 4.33 คะแนน (N=37)	3.89 คะแนน 3.53 คะแนน
13. อัตราการลาออก - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	1 คน 7 คน	2 คน 5 คน	5 คน 8 คน
14. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่เผยแพร่องค์ความรู้ ของคณะฯ ผ่าน Social Media	6 ช่องทาง	6 ช่องทาง	6 ช่องทาง

จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบข้างต้นพบว่าประเด็นที่คณะฯต้องพัฒนาให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ได้แก่ ร้อยละของผู้สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและรับอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ผ่านในปีแรก ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต อัตราการแข่งขันสมัครเข้าเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ความพึงพอใจผู้เข้าศึกษาอบรม และหาแนวทางเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์กรให้มากขึ้นเพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากร โดยมีแผนการดำเนินการในแต่ละประเด็น มีการกำกับติดตามผล และปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

#### ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์นำมาวิเคราะห์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง พบว่าความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SC) ได้แก่ สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันมีสถาบันการพยาบาลจำนวน 102 แห่ง ทำให้เกิดการดึงตัวอาจารย์พยาบาลภายใต้การขาดแคลนและแย่งลูกค้า อีกทั้งคณะฯ ยังต้องเสริมความเชี่ยวชาญของอาจารย์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองให้มากขึ้น ผลงานวิจัยและประเด็นวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร/เกณฑ์มาตรฐาน ระบบงานและกระบวนการทำงานขาดประสิทธิภาพ ขาดแคลนบุคลากร (อาจารย์พยาบาลและสายสนับสนุนที่สำคัญ) เป็นต้น และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SA) ได้แก่ มีประสบการณ์และชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีความทันสมัย มีแหล่งฝึกที่ได้มาตรฐาน ระดับ AHA และมีแหล่งฝึกปฏิบัติภาคสนามที่เป็นคู่ความร่วมมือ มีเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีความสัมพันธ์แนบแน่นยาวนานกับ กทม. มีอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญครอบคลุมทุกสาขา และมีความผูกพันสูง มีเครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์ดีเหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึก การวิจัยและบริการวิชาการ ดังตารางที่ OP-14

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

โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (SO)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)
SO1 สภาวะเศรษฐกิจ&สังคม ขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และ การรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น	SC1 สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้น และพัฒนาต่อเนื่อง ทำให้แย่งลูกค้า	SA1 มีประสบการณ์และชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน และความต้องการของสังคมเมือง (เอื้อต่อการเปิดหลักสูตรทั้ง ป.ตรี และป.โท เพิ่มมากขึ้น)



โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (SO)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)
<p>SO2 แนวโน้มสังคมสูงวัย และสภาวะสุขภาพในเขตเมือง และการมีเครือข่ายสถานบริการ เป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้อง (ทำให้เกิดความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น)</p> <p>SO3 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การสนับสนุนในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ Up-skill, Re-skill และใช้บริการวิชาการทุกหลักสูตรของคณะฯ</p>	<p>SC2 การพัฒนาหลักสูตร non-degree และการยอมรับจากผู้ให้บริการและองค์กรภายนอก</p>	<p>SA2 มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีความสัมพันธ์แนบแน่นยาวนานกับ กทม. รวมทั้ง มีเครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์ดี (เหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึกการวิจัยและบริการวิชาการ)</p>
-	<p>SC3 บุคลากรไม่เพียงพอ (อาจารย์พยาบาลและสายสนับสนุนที่สำคัญ)</p>	<p>SA3 มีอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ ครอบคลุมทุกสาขา และมีความผูกพันสูง</p>
<p>SO4 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (การเรียนการสอน, การดูแลสุขภาพ, Tele nurse) เป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ สู่อุตสาหกรรม Digital Transformation</p>	<p>SC4 ยังมีการแพร่ระบาด COVID 19 ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ และ ขาดเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างพอเพียง</p>	<p>SA4 มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีความร่วมมือระหว่างส่วนงานในมหาวิทยาลัย (ช่วยให้สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว)</p>

### ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

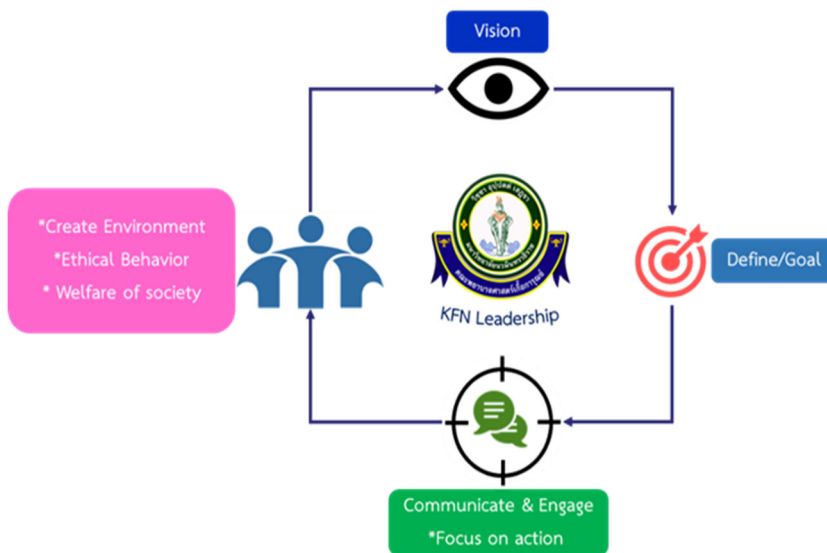
คณะฯ มีการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยใช้แนวคิดการทำงานคุณภาพ PDCA มีการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามรอบเวลาที่กำหนดเพื่อนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน ปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกกระบวนการที่สำคัญ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม โดยคณะฯ ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และเกณฑ์การดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการขับเคลื่อนระดับคณะฯ ใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สป.อว.) ในระดับหลักสูตรปริญญาโท และใช้เกณฑ์ AUN-QA ในระดับหลักสูตรระดับปริญญาตรี อีกทั้งมีการพัฒนาระบบปฏิบัติการหลัก ในทุกพันธกิจให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบ การถ่ายทอดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติพร้อมกับการติดตามผลการดำเนินการ ทบทวนวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางในเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Lean management และแนวคิดการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนในการมุ่งไปสู่เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

## หมวด 1 การนำองค์กร

### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ผู้นำระดับสูง ซึ่งหมายถึงคณบดี และรองคณบดีของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์เดิม พบว่ายังขาดระยะเวลาของการบรรลุเป้าหมาย นิยาม และความชัดเจนของเป้าหมาย จึงมีการปรับแก้ไขและกำหนดนิยาม รวมทั้งเป้าหมายเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถนำไปสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจ และความผูกพันกับองค์กรอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

นอกจากนี้คณะฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กำลังคน และทรัพยากรให้มีเพียงพอ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จเพื่อไปถึงเป้าหมายองค์กร โดยคณะฯ มีพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คือ มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล และพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้กับกรุงเทพมหานคร โดยเน้นสมรรถนะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง รวมถึงบูรณาการด้านการวิจัย และบริการวิชาการไปด้วยกัน คณะฯ เปิดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางทั้งระยะสั้น และระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยพิจารณาผู้เข้ารับการอบรมจากสังกัดกรุงเทพมหานคร และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลเป็นลำดับแรกก่อน คณะฯ จึงเป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร และมีกลยุทธ์ในการเพิ่มอัตรากำลังทั้งอาจารย์ และสายสนับสนุนให้มีจำนวนเพียงพอและมีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง มีการรับฟังความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ฯลฯ ผ่านการสัมมนาเครือข่ายร่วมกันกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรมตามที่ใช้บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรม ต้องการ และมีการประสานส่งข้อมูลที่ใช้บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรม ต้องการแจ้งให้คณะฯ ทราบในหลากหลายช่องทาง เช่น สายตรงคณบดี การประชุมร่วมกันระหว่างคณะฯ กับแหล่งฝึกปฏิบัติแจ้งข้อมูลมา กับอาจารย์นิเทศของ แต่ละแหล่งฝึก ฯลฯ โดยกระบวนการนำองค์กร มีขั้นตอน ตาม KFN Leadership ดังนี้



รูปที่ 1.1-1 KFN Leadership

1. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยมีข้อมูลนำเข้าได้แก่ จุดกำเนิดของคณะฯ วัตถุประสงค์การก่อตั้งคณะฯ ความเชี่ยวชาญของคณะฯ บริบทเมือง การรวบรวมนโยบายชาตินโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร นโยบายมหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก เป็นต้น
2. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดนิยามคำสำคัญ คือ การดูแลสุขภาพคนเมือง และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการสื่อสารแก่บุคลากรทุกกลุ่ม

3. ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยมีลักษณะของ Focus on action กล่าวคือ บอกว่าเส้นชัยเป็นอย่างไร ทำอะไรบ้างจึงจะไปถึงเส้นชัย จะสนับสนุนอะไรบ้าง เพื่อให้ไปถึงเส้นชัย โดยสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับ รวมถึงลูกค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การพบปะประชุม การประชุมคณะกรรมการหลัก โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร กิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ ปฏิบัติได้ และปฏิบัติตามโดยร่วมมือในการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอก คณะฯ website line application ฯลฯ นอกจากนี้ยังสื่อสารไปยังนักศึกษาด้วยเพื่อให้รับรู้ร่วมกัน และนำไป ปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจ ความร่วมมือ และความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา รวมถึงการพัฒนาตนเอง สู่ความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพคนเมือง การมีสมรรถนะสากล คุณลักษณะแห่งการุณย์ ฯลฯ

4. ผู้บริหารระดับสูงกำหนด/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อมุ่งสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์เป็นประจำทุกปีหรือตามความจำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึง Create Environment Ethical Behavior และ Welfare of society เป็นสำคัญ รวมทั้งใช้ข้อมูลจากการประเมินผลกระบวนการจากทุกกระบวนการมาวิเคราะห์ และปรับปรุงเพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

5. การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้าง บรรยากาศการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้กำลังใจและเสริมแรงจูงใจในการยกระดับ ผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

6. กำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละ ไตรมาส และเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในครั้งถัดไป

7. นำผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายวางแผนปรับปรุง ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชู สร้างขวัญและกำลังใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งนำผลการประเมินกระบวนการมาทบทวน/ปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบการนำองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

## 1.1ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม

### 1.1ก.(1) กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม

ผู้ในระดับสูงทบทวน และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร ซึ่งในปี 2565 มีการปรับ วิสัยทัศน์ ส่วนพันธกิจและค่านิยมองค์กรยังคงเดิม โดยที่มาในการกำหนดวิสัยทัศน์คือ 1) การถือกำเนิดของ คณะฯ ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของ กทม. 2) คณะฯ ผลิตพยาบาลเพื่อดูแลสุขภาพ คนกทม. 3) กทม. เป็นเมืองหลวงที่มีบริบทของการมีประชาชนแออัด อยู่ในชุมชน อาคารสูง การจราจรติดขัด ฯลฯ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพคนเมือง 4) นโยบายชาติ นโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร นโยบาย วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก และข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินภายนอก และ 5) คณะมีความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองเนื่องจากดูแลสุขภาพคนเมืองมายาวนานกว่า 69 ปี จึงต้องการใช้ความเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างไรก็ตามคณะฯ ยังขาดองค์ความรู้ ที่เกิดจากงานวิจัยด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมืองซึ่งมีความเป็นพลวัตจึงเป็นที่มาของการกำหนดวิทัศน์ คือ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570” วิสัยทัศน์นี้จะเป็นตัวกำหนด แผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ให้ชัดเจนมากขึ้น โดยคำนึงถึงความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เช่น คณะฯ เป็นสถาบันที่ได้ รับรองมาตรฐานสูงสุดจากสภาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ กทม. มีความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง

มีศิษย์เก่าที่เป็นพยาบาล กทม. มากกว่า ร้อยละ 90 ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความผูกพันกับคณะฯ โดยมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ฯลฯ

เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์แล้วจึงเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีผู้บริหารสูงของคณะฯ คือ คณบดีเป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก 2 ท่าน รองคณบดีทุกฝ่าย หัวหน้าภาควิชา ตัวแทนคณาจารย์ เป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นเลขานุการ และมีการกำหนดทิศทางสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยแผนยุทธศาสตร์จะกำหนดทบทวนเมื่อครบวงจร ส่วนแผนปฏิบัติการประจำปีมีการทบทวนและกำหนดในช่วงเดือนกรกฎาคมของทุกปี โดยคณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และสำนักงานคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และประเทศชาติ สถานการณ์แวดล้อมปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลที่สะท้อนจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น นำมาใช้ประกอบในการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทำแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ทบทวน และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยมีคณบดีเป็นประธานที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพเป็นประธานโครงการและมีคณะกรรมการโครงการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์จากภาควิชา จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ อนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้ภาควิชา ฝ่าย และบุคลากรทุกระดับ

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับภารกิจ และบริบทปัจจุบันแล้ว จึงกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารแก่บุคลากรทุกคน คือ คณะฯ ได้รับรองสถาบันในระดับสูงสุด คือ 5 ปี (2568-2572) เป็นที่นิยมของผู้เรียนมากขึ้น บัณฑิตสามารถสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบประกอบวิชาชีพฯ ในลำดับที่ดีขึ้น (top ten) หลักสูตรมีความโดดเด่นด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง อาจารย์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง ในทุกสาขาการพยาบาล บริการวิชาการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการยอมรับจากผู้ให้บัณฑิต/ผู้ใช้ผู้รับการฝึกอบรม มีงานวิจัยด้านสุขภาพคนเมืองได้รับการตีพิมพ์นานาชาติมากขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 20 พันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากล และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำนุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

ค่านิยมองค์กร คณะฯ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักยึดถือในการปฏิบัติของบุคลากร และองค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการดำเนินการเช่นเดียวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม ไปพร้อมๆกัน ผ่านการประชุม กิจกรรม โครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม ทั้งนี้ผู้บริหารของคณะฯ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย ล้วนปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามค่านิยมองค์กร ตามตารางที่ 1.1-1 และมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่นของคณะฯ ทุกปี

ในปี 2565 วันคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ครบรอบ 69 ปี มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร จำนวนทั้งหมด 27 รางวัล

ตารางที่ 1.1-1 การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร

ค่านิยม	การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Keeness เชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง	-ปฏิบัติตนและส่งเสริมให้บุคลากร และนักศึกษาดูแลสุขภาพเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี -นำองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมือง สอดแทรกลงในทุกพันธกิจ - กำหนดนโยบาย และสร้างเครือข่าย เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง และเผยแพร่สู่สังคม	- บุคลากร และ นักศึกษา เป็นผู้สนใจใฝ่รู้การดูแลสุขภาพคนเมือง	- จำนวนผลงานทางวิชาการ /นวัตกรรม เกี่ยวกับสุขภาพคนเมือง (อาจารย์/นักศึกษา)(ผลลัพธ์หมวด 7.1ข(1)-19 - บุคลากรและนักศึกษาดูแลสุขภาพตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่คนทั่วไปได้
Altruism มีจิตสาธารณะ	- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ - มีจิตสาธารณะ - ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน “งานเธอ งานฉัน คืองานของเรา”	- บุคลากรมีจิตอาสา ร่วมช่วยเหลืองานส่วนรวมและ กิจกรรมของสังคม	- กิจกรรมสาธารณะมีอาสาสมัครทุกครั้ง เช่น การบริจาคโลหิต Big cleaning โครงการ Green Faculty ฯลฯ
Responsibility มีความรับผิดชอบ	- มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน - รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และองค์กร - นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง พัฒนางาน	- บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ - ไม่มีข้อร้องเรียน	- งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตรงเวลา
Ultimate goal มุ่งเน้นความสำเร็จ	- ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม - มุ่งมั่นในความสำเร็จขององค์กร	- บุคลากรมุ่งมั่นสู่วิสัยทัศน์ด้วยความเข้าใจ และร่วมมือร่วมใจในกิจกรรมต่างๆ	- งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย
Nurture มีความเอื้ออาทร	- ดูแลช่วยเหลือผู้อื่น - ยินดีให้บริการ ไม่นิ่งดูตายใส่ใจ ในความรู้สึกของผู้อื่น	- บุคลากรดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคคลอื่นรอบข้าง	- เกิดความสามัคคีและผูกพันในองค์กร

หลังจาก คกก.คณะฯ เห็นชอบและอนุมัติให้ใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมแล้ว คณบดีถ่ายทอดสู่บุคลากรทุกระดับ โดยการพบประชาคม ผ่านการประชุม กิจกรรม โครงการต่างๆ การปฐมนิเทศ การเปิดหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม โครงการสัมมนาเครือข่ายที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึก กทม. โดยนอกจากสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมแล้วยังถือโอกาสสื่อสารผลการดำเนินงานความสำเร็จของคณะฯ เช่น ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ คุณภาพของบัณฑิตและผู้เข้าอบรม การทำงานร่วมกันภายใต้ค่านิยม KARUN นโยบาย แนวทางการพัฒนาคณะฯ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การร่วมสร้างบัณฑิต การเพิ่มศักยภาพกำลังคน และอื่นๆตามพันธกิจของคณะฯ และมีสื่อสารในอีกหลากหลายช่องทาง เช่น เอกสาร E-doc website line application ฯลฯ ต่อเนื่องตลอดปี ตามตารางที่ 1.1-2

นอกจากนี้จะมีการเน้นย้ำในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการสัมมนา เครือข่าย ฯลฯ และจะมีการทบทวนกระบวนการดังกล่าวข้างต้น เพื่อวางแผนปรับปรุงในปีถัดไปทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในการประเมินโครงการ แต่ละโครงการจะมีการประเมินผลโครงการ และประเมินกระบวนการเมื่อสิ้นสุดโครงการโดยการถอดบทเรียนแล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงในการ จัดโครงการครั้งถัดไป และมีการประเมินผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีโดยรองคณบดีแต่ละฝ่าย และรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอ คกก.ประจำคณะฯ เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุง กระบวนการในปีถัดไป

ตารางที่ 1.1-2 การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง	ประเด็นการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
<b>ผู้เรียน (หลักสูตร)</b>							
1	ระดับปริญญาตรี (C1)	- ปฐมนิเทศนักศึกษา - website คณะฯ - คลิปวิดีโอสื่อสารองค์กร - Line application - infographic - ดิจิทัลบริเวณคณะฯ - ผ่านจอ TV - หนังสือนิตยสาร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่ - วันเปิดภาค การศึกษา - ตลอดปี	คณบดี และ รองคณบดี	- นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	- นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ
2	ระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	- ปฐมนิเทศนักศึกษา - website คณะฯ - คลิปวิดีโอสื่อสารองค์กร - Line application - infographic - ดิจิทัลบริเวณคณะฯ - ผ่านจอ TV - หนังสือนิตยสาร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่ - วันเปิดภาค การศึกษา - ตลอดปี	คณบดี และ รองคณบดี	- นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	- นักศึกษา ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ
<b>ลูกค้ากลุ่มอื่น</b>							
1	ผู้รับบริการวิชาการ (กทม. และอื่นๆ) (C3)	- ผู้บริหารพบ ผู้รับบริการวิชาการใน พิธีเปิด - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันเปิดโครงการ	คณบดี	- ผู้รับบริการ วิชาการ ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ	- ผู้รับบริการ วิชาการ ทุกคนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ
2	ผู้ให้ทุนวิจัย (C4)	- เอกสารประกอบการ ขอทุน - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	- วันส่งเอกสาร ประกอบการ ขอทุน	ผู้ขอทุน	- ผู้ให้ทุนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ	- ผู้ให้ทุนได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ
<b>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>							
1	กรุงเทพมหานคร/ ผู้ใช้บัณฑิต (S1)	- การประชุมผู้บริหาร ร่วมกับกรุงเทพมหานคร - พิธีเปิดหลักสูตรที่เชิญ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เข้าร่วม - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	- วันที่ประชุม - วันเปิดโครงการ	คณบดี	ผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร ได้รับการ สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ	ผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร ได้รับการ สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ
2	แหล่งฝึก (S2)	- โครงการสัมมนาเครือข่าย - website คณะฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันเปิดโครงการ	คณบดี และ รองคณบดี	แหล่งฝึก/ ผู้ใช้บัณฑิต ได้รับการ สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ	แหล่งฝึก/ ผู้ใช้บัณฑิต ได้รับการ สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ
<b>ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต)</b>							
1	บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า/ กลุ่มที่จะเข้าเรียน ในระดับบัณฑิต ศึกษา/Non- degree) (Sup2)	- การประชุมร่วมกับ สมาคมศิษย์เก่า - website คณะฯ - Line application	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- วันที่ประชุม	คณบดี และ รองคณบดี	ศิษย์เก่าได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ	ศิษย์เก่าได้รับ การสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ



ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง	ประเด็นการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
<b>บุคลากร</b>							
1	บุคลากรทุกคน	คมบตีพบประชาชน	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าประสงค์	- ทุกครั้งที่มีการ ประกาศใช้ แผนฉบับใหม่ หรือปรับปรุง - ทุกครั้งในโครงการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี - ทุกครั้งที่มีการ ประชุมหรือจัด กิจกรรมต่างๆ ตลอดปี	คมบตี	บุคลากรทุกคน ได้รับการ สื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	บุคลากรทุกคน ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ
		แจ้งเวียนแผนฯ แก่ทุกภาควิชาฯ และฝ่ายฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และ แผนพัฒนาคณะฯ	ทุกครั้งที่มีการ จัดทำแผนฉบับ ใหม่ หรือปรับปรุง	เจ้าหน้าที่ แผนฯ		
		Line application	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ	- ตลอดปี	คมบตี และ รองคมบตี		
		- คลิพวิดีโอสื่อสาร องค์กร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	- ตลอดปี	คมบตี และ รองคมบตี		
2	คณะกรรมการ ประจำคณะฯ	เสนอแผนฯ ต่อที่ประชุม คณะกรรมการ ประจำคณะฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ	ตามกำหนด การประชุม คณะกรรมการ ประจำคณะฯ	รองคมบตี ฝ่ายยุทธศาสตร์ และประกัน คุณภาพ	คณะกรรมการ ประจำคณะฯ ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	- คณะกรรมการ ประจำคณะฯ ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ - เป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติ ตามค่านิยม องค์กร
3	คณะกรรมการ แผนยุทธศาสตร์ฯ	จัดประชุม คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผน พัฒนาคณะฯ	ทุกครั้งที่มีการ จัดทำแผน ฉบับใหม่ หรือปรับปรุง	ผู้บริหาร	คณะกรรมการ แผนยุทธศาสตร์ ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ	-คณะกรรมการ แผนยุทธศาสตร์ ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไป ปฏิบัติ - เป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติ ตามค่านิยม องค์กร
		ประชุมคณะกรรมการ จัดทำแผนฯ เป็นระยะ เพื่อทบทวน ประเมินผล ปรับปรุง	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาคณะฯ	เป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร		
4	บุคลากร ในหน่วยงานย่อย	คมบตี และรองคมบตีฯ เวียนพบหน่วยงานย่อย	วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และเป้าประสงค์ พร้อมรับฟังปัญหา ของหน่วยงาน	ตามกำหนดการ ประชุมประจำเดือน ของแต่ละภาควิชาฯ และฝ่ายฯ	คมบตี และ รองคมบตี	บุคลากรใน หน่วยงานย่อย ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ	บุคลากรใน หน่วยงานย่อย ได้รับการสื่อสาร รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ

ในปีการศึกษา 2565 จากการดำเนินการข้างต้น บุคลากรสนใจใส่ใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม  
องค์กรของคณะฯ ค่าเฉลี่ย 4.58 มีส่วนร่วมในพันธกิจ/กิจกรรมของคณะฯ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 4.51  
ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของคณะฯ ค่าเฉลี่ย 4.61 ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนค่านิยมองค์กรด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านมีจิตสาธารณะ (A) ด้านความรับผิดชอบ (R) มุ่งเน้นความสำเร็จ (U) และมีความเอื้ออาทร (N) ส่วนด้านเชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนี้บุคลากรและกลุ่มเป้าหมายรับรู้ว่ามีข้อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขึ้นจากการกำหนดนิยามสุขภาพคนเมือง กลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน และเป้าหมายที่มีรูปธรรมมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้มีการกำหนดหลักสูตร การเรียน การสอน โครงการวิจัย และบริการวิชาการที่มุ่งเป้าได้ตรงจุด และเป็นทิศทางเดียวกันอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ได้ และเกิดการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้คณะฯ เป็นคณะพยาบาลชั้นนำที่มีชื่อเสียง มีนักเรียนสนใจมาเรียนจำนวนมากขึ้น เป็นคณะพยาบาลฯ ที่ผลิตบัณฑิตให้กับกรุงเทพมหานคร คือ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. และดูแลสุขภาพชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย คณะฯ จึงวางแผนว่าจะยังคงสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรแก่กลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในทุกโอกาสและหลากหลายช่องทางมากขึ้น รวมทั้งมีการประเมินผลติดตามเป็นระยะๆ เพื่อปรับกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

ในส่วนของนักศึกษาพบว่า สนใจใฝ่ใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของคณะฯ เมื่อมีการสื่อสารในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.39 และมีส่วนร่วมในพันธกิจ/กิจกรรมของคณะฯ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนค่านิยมองค์กรด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านมีจิตสาธารณะ (A) ด้านความรับผิดชอบ (R) มุ่งเน้นความสำเร็จ (U) และมีความเอื้ออาทร (N) ส่วนด้านเชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร ของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยปรากฏในผลลัพธ์ 7.4(1)-3

จากผลการประเมินข้างต้นพบว่าค่านิยมองค์กรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นค่านิยมที่มีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและเป็นค่านิยมที่ช่วยให้กระบวนการในการพัฒนาคณะฯ เป็นไปได้ดีขึ้น เนื่องจากบุคลากร และนักศึกษาจะมีมุมมองของการพัฒนาส่วนรวมในกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มองเพียงประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

#### 1.1ก.(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบของคณะฯ และมหาวิทยาลัย คณบดีประพฤติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง เพื่อแสดงให้เห็นว่าคณบดีให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ อีกทั้งเน้นย้ำการทำงานที่ซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การประชุม พบปะบุคลากรทุกระดับ รวมถึงปฐมนิเทศ/ปัจฉิมนิเทศนักศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในคณะฯ มีพฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

1) ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยเคร่งครัด ทั้งด้านวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าประชุมตรงเวลา การทุ่มเทเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ พร้อมให้ตรวจสอบได้ การไม่รับผลประโยชน์ส่วนตัว การเสียสละเพื่อส่วนรวม ฯลฯ ซึ่งพบว่าบุคลากรชื่นชมในความเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และปฏิบัติตาม ไม่มีข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

2) ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารเจตนานโยบายที่มุ่งเน้นให้มีความโปร่งใส ไม่มีการเอื้อประโยชน์หรือเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ ผ่านการประชุมทั้งในการพบปะระชาคม ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ

ประชุมอาจารย์ และการพบปะภาควิชา/ฝ่าย นักศึกษา กิจกรรมปฐมนิเทศ รวมทั้งจัดช่องทางสื่อสารโดยตรงถึงคณาบดีในชั้นความลับ เพื่อให้ข้อมูลหรือข้อเรียกร้องในเรื่องที่อาจจะมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายได้โดยตรง เช่น สายตรงคณาบดี หรือให้เข้าพบเป็นการส่วนตัวได้ ฯลฯ

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

4) แจ้งบุคลากรให้ทราบทั่วกันถึงช่องทางในการเข้าไปศึกษากฎระเบียบต่างๆ เช่น HR NMU Chatbot แจ้งเวียนกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งให้ส่งเสริม/อนุมัติให้บุคลากรไปอบรมเพื่อให้มีความรู้ด้านกฎระเบียบต่างๆ เช่น การอบรมปฐมนิเทศอาจารย์ และบุคลากรใหม่ การอบรมจริยธรรมด้านการวิจัยในมนุษย์ การอบรมระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอบรมกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้านพัสดุ เป็นต้น

5) จัดให้มีระบบการยกย่องเชิดชูคนดีโดยคณาบดีในฐานะที่ปรึกษาเข้าร่วมการประชุมครั้งสำคัญๆ และร่วมกิจกรรมมอบรางวัลเพชรแห่งการุณย์แก่อาจารย์และบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดประเภทรางวัลตามพันธกิจ และค่านิยมองค์กร เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ และการประพฤติดำเนินการตามค่านิยมองค์กร ในปีการศึกษา 2565 มีบุคลากรทุกระดับได้รับรางวัลทั้งสิ้นจำนวน 20 คน แบ่งเป็นรางวัลเพชรแห่งการุณย์จำนวน 14 คน และ ตันกล้าแห่งการุณย์ 6 คน และมีการติดตามผลหลังการให้รางวัลเพื่อหาแนวทางปรับปรุงในการกำหนดเกณฑ์ครั้งต่อไป

6) คณาบดีบริหารงานโดยใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับรองคณาบดี และผู้ช่วยคณาบดี กำกับดูแลงานในรูปแบบของ คกก. ชุดต่างๆ โดยควบคุมและกำกับให้การปฏิบัติของบุคลากร และนักศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับสำคัญ รวมทั้งมีการกำหนดคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย มาวางแผนปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปดำเนินการ ติดตามประเมินผลในวงรอบต่อไป เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

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

8) มีการประสานหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย และผู้ตรวจสอบภายนอกร่วมทำการตรวจสอบ ด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ เพื่อให้เกิดความถูกต้องโปร่งใส

จากการที่คณาบดี และผู้บริหารทุกระดับประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม โปร่งใสมาโดยตลอด ในปี 2565 ผลการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก คือ 3.62 และไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ ทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ผลการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยและผู้ตรวจสอบภายนอก ด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ไม่มีข้อสังเกตเรื่องความไม่โปร่งใสแต่อย่างใด และมีการพิจารณาปรับเกณฑ์การให้รางวัลเพชรแห่งการุณย์จากผลการติดตามพบว่าผลของการพิจารณารางวัลฯ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

### 1.1ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ

ผู้นำระดับสูงดำเนินการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั้งองค์กร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ โดยกำหนดเรื่องที่จะสื่อสารเช่นวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายที่จะไปถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ สถานการณ์ขององค์กร ณ ปัจจุบัน และทิศทาง/เส้นทางที่จะไปถึงเป้าหมายร่วมกัน ใช้การสื่อสารทั้งแบบทางเดียวและแบบสองทางในหลากหลายช่องทาง คือ การพบปะ website, official line และ Facebook ของคณะฯ โดยพิจารณาช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดให้มีการประเมินผล และทบทวนช่องทางในการสื่อสารเป็นระยะๆ พบว่ายังคงมีการสื่อสารกันได้อย่างต่อเนื่องในทุกช่องทาง นอกจากนี้ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นไปสู่วิสัยทัศน์และมีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรตามตารางที่ 1.1 เพื่อให้บุคลากรเห็นตัวแบบและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตาม นำไปสู่ความผูกพันร่วมกัน นอกจากนี้ยังใช้ช่องทางสื่อสารผ่านทางการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากรและนักศึกษาใหม่ การปัจฉิมนิเทศบัณฑิต การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง การประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในส่วนของนักศึกษาที่เป็นลูกค้าหลักได้ใช้การสื่อสารผ่านทางการประชุมร่วมกับสโมสรนักศึกษา ชมรม การสื่อสารผ่านทาง official line, student voice ในส่วนของศิษย์เก่ามีกิจกรรมร่วมกันทั้งการประชุมในรูปแบบ คกก.การจัดประชุมวิชาการ และกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันขององค์กร และศิลปวัฒนธรรม ประเด็นหลักในการสื่อสาร นอกจากการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรแล้ว เมื่อมีเหตุการณ์สำคัญผู้บริหารต้องมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ และรักษาไว้ซึ่งขวัญกำลังใจของบุคลากร

มีการกำหนดแนวทางในการประเมินความสำเร็จในการสื่อสาร เช่น ประเมินการรับรู้ เข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด ฯลฯ ดังนี้

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

#### 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 - การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน การติดเชื้อ - มีหอพัก เพื่อรองรับในกรณีเกิดการติดเชื้อโควิด-19 3. การปรับระบบการทำงานใหม่ตามสถานการณ์ 4. แผนกลยุทธ์ทิศทาง การพัฒนาองค์กร	1. ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ 2. ประชุมคณาจารย์/บุคลากรฝ่ายต่างๆ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (OD) 4. Application line 5. โทรศัพท์ส่วนตัว	- ตลอดปี - ตลอดปี	คณบดี/รองคณบดี สำนักงานคณบดี/ ฝ่ายต่างๆ	บุคลากรทุกคน รับรู้เรื่อง ที่ผู้บริหารต้องการ สื่อสารภายใน องค์กรอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	- บุคลากรทุกคน รับรู้ เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม องค์กร ประเมินตนเอง ผ่านแบบประเมิน - บุคลากร ทุกคนได้รับ วัคซีนและ อุปกรณ์ป้องกัน

กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	5. แผนปฏิบัติการ 6. นโยบายการศึกษา 7. การปรับระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร					การติดเชื่อ - บุคลากร เกิดรู้สึกมีคุณค่า และผูกพัน กับองค์กรอยู่ ในระดับมาก ถึงมากที่สุด
3. ผู้เรียน และ ลูกค้าหลักกลุ่ม อื่นๆ	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมองค์กร 2. แผนการศึกษาปีการศึกษา 2565 3. แนวปฏิบัติในการเรียน การ สอนในสถานการณ์โควิด-19	1. การปฐมนิเทศ 2. Application line 3. ผ่านทางอาจารย์ ประจำชั้น 4. ผ่านทางอาจารย์ ที่ปรึกษา 5. ผ่านทางอาจารย์ประจำ หลักสูตร 6. พบนักศึกษาโดยตรง ทุกครั้งรัฐที่มีการประกาศ นโยบายที่สำคัญและเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา 7. Infographic แนวปฏิบัติการ จัดการเรียนการสอน 8. ปิดป้ายประกาศ	- วันแรก ของการเปิด ภาคเรียน - ทุกครั้ง ที่มีข่าวสาร ใหม่ - ทุกเดือน	คณบดี/รองคณบดี	- รับรู้เรื่องผู้บริหาร ต้องการสื่อสารแ ละนำไปปฏิบัติ	- นักศึกษา ทุกคนรับรู้ เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม องค์กร ประเมินตนเอง ผ่านแบบประเมิน - รับรู้ในหลากหลาย ช่องทาง และ ให้ความร่วมมือ มือในการจัด 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 ปฏิบัติฯรับรู้เรื่อง ที่ผู้บริหารต้อง การสื่อสาร อันจะนำไปสู่ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึกปฏิบัติฯ รับรู้ในหลาก หลายช่องทาง และให้ความ ร่วมมือใน กิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ
6. นักเรียน ที่คาดว่าจะ จะเข้า มาศึกษา	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. นโยบายการศึกษา 3. คณะได้รับการรับรอง สถาบันฯจากสภาการพยาบาล สูงสุด 5 ปี 4. ผลการสอบความรู้เพื่อ ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการ พยาบาลและการผดุงครรภ์ 5. การดำเนินงานและความ มั่นคงทางอาชีพ 6. สวัสดิการ เช่น หอพัก การได้รับวัคซีน การจัดรถ รับส่งขณะฝึกปฏิบัติงาน ประกันชีวิตอุบัติเหตุหมู่ ทุนการศึกษา 7. การดูแลด้านสุขภาพ	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/รองคณบดี/ หัวหน้าฝ่ายบริการ ทางการศึกษา	- ทราบผลการ ดำเนินงานที่ สำคัญที่สร้าง ชื่อเสียงให้กับคณะ	- เกิดความเชื่อมั่น ในคณะและ สมัครเข้าศึกษา ในคณะ

กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	8. มีเครือข่ายแหล่งฝึกมีความพร้อมและมีมาตรฐาน					
7. ศิษย์เก่า	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร 2. ผลการดำเนินงานประจำปีของคณะ 3. การบริการวิชาการ (upskill reskill) 4. กิจกรรมสัมพันธ์	1. Website คณะฯ 2. ประชุมสามัญประจำปีศิษย์เก่าฯ 3. Application line 4. FaceBook	- ตลอดเวลา - ธันวาคมของทุกปี - ทุกเดือน - ทุกครั้งที่มีการข่าวสารใหม่	- คณบดี/รองคณบดี	ทราบและเข้าใจแนวทางและผลการดำเนินงานของคณะ	- เกิดความผูกพันและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
8.- กรุงเทพมหานคร - โรงพยาบาลสังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. และโรงพยาบาล วชิรพยาบาล	- รายงานผลการใช้งบประมาณเพื่อการดำเนินงานของคณะ - คุณภาพบัณฑิต/ผู้เข้าศึกษาอบรม - ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ - ความพร้อมในการจัดการศึกษา การบริการวิชาการและการวิจัย	- สื่อสารอย่างเป็นทางการโดย หนังสือราชการ - Website คณะฯ - การประชุมต่างๆ - Application line	- ตามกำหนดการรายงานผลงานประจำปี - ทุกครั้งที่มีการข่าวสารใหม่ที่เกี่ยวข้อง	- คณบดี/รองคณบดี	- ทราบและสนับสนุนงบประมาณรวมทั้งส่งบุคลากรมาพัฒนาสมรรถนะในการดูแลสุขภาพคนเมือง	- สนับสนุนงบประมาณตามที่เสนอขอ - จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติใน กทม. - จำนวนหลักสูตรที่มีบุคลากรเข้าร่วมที่เข้าอบรม - จำนวนอาจารย์พยาบาลเป็นที่ปรึกษาต้นแบบวิจัยให้กับ กทม.

นอกจากการสื่อสารสำคัญ และดำเนินการตามกระบวนการที่กล่าวข้างต้น ผู้บริหารยังมีการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจและความเข้าใจในการมุ่งปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ โดยปฏิบัติตามพันธกิจและค่านิยมองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไปสู่วิสัยทัศน์ รับฟังเสียงบุคลากร และลูกค้าผ่านสายตรงคณบดี และช่องทางต่างๆ มีรางวัลบุคลากรและนักศึกษา รวมทั้งศิษย์เก่าดีเด่น ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจทั้งกับตัวบุคลากร และองค์กร อีกทั้งในปี 2565 เนื่องจากการคลี่คลายของสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค covid-19 ในระดับหนึ่ง คณะฯ จึงสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กร เช่น การทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระในวันสงกรานต์ การจัดงานวันคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลฯ ครบรอบ 69 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานมีทั้งบุคลากร ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน คณะฯ อื่นๆ มหาวิทยาลัย สภากาชาด และคู่ความร่วมมือ โดยมีกิจกรรมทางศาสนา การประชุมวิชาการ และการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยออกแบบกิจกรรมให้บุคลากรทุกคน รับรู้ เข้าใจ และร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรผ่านฐานกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย เช่น กีฬามหาวิทยาลัย การรดน้ำผู้อาวุโส ฯลฯ ซึ่งคณบดีเข้าร่วมทุกกิจกรรมด้วยตนเอง และเชิญชวนบุคลากรทุกระดับเข้าร่วม ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมาก แสดงถึงความผูกพันร่วมกัน

## 1.1ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

### 1.1ค.(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารระดับสูงได้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้นำระดับสูงร่วมพิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จจากทั้งองค์ประกอบภายใน และภายนอก เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในด้านการศึกษา การป้องกันปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ไม่ให้



ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การจัดทำมีการฝึกภาคปฏิบัติโดยไม่ได้รับผลกระทบจากการร้องเรียนของผู้ป่วย ผลงานวิจัยและประเด็นวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร/เกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานของคณะจากเทคโนโลยีใหม่ การรักษาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ กทม. ให้คงอยู่เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น โดยทบทวนว่าในแต่ละเรื่องได้ดำเนินการอย่างไรอยู่บ้าง ควรปรับปรุงด้วยแนวทาง วิธีการใด

2. ประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่จะนำไปสู่การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสำเร็จในข้อ 1. และการบรรลุวิสัยทัศน์ ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร สมรรถนะหลักขององค์กร จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งความเสี่ยง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศการทำงาน ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ต้องการปรับเปลี่ยน โดยผู้นาระดับสูง และทีมผู้บริหาร ร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เชิงรุกในการดำเนินการ กำหนดกระบวนการ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบและสอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์วางแผนการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4. การจัดทำแผนแม่บทเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ต้องการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยคำนึงความเสี่ยงที่อาจไม่เป็นไปตามแผนโดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตลอดเวลา และจัดสรรเงินสำรอง เงินสะสม เงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ นำมาดำเนินการได้ในกรณีมีความจำเป็น

### 1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ดังตารางที่ 1.1-4

ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ

พันธกิจ	วิธีการ	ผลลัพธ์
1. ด้านการศึกษา	<p>สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในด้านการศึกษโดยสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ให้เพียงพอพร้อมใช้อยู่เสมอ เช่น ห้องเรียน wifi ฐานข้อมูล ฯลฯ พัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินติดตามความพร้อมของแหล่งฝึก</li> <li>- ประเมินความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้โดยอาจารย์/นักศึกษา แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง ฯลฯ</li> <li>- ป้องกันปัญหาการขาดแคลนอาจารย์เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยกำกับติดตาม/ช่วยเหลือ สนับสนุนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด</li> <li>- เปิดรับสมัคร/ทาบทามผู้มีคุณสมบัติมาเป็นอาจารย์ ให้แรงจูงใจในการทำงานเช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิการ หอพัก คุณภาพชีวิต เกียรติระงาน กำหนด PA ที่เหมาะสม จ้าง preceptor เพิ่ม ฯลฯ</li> <li>- จัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติให้ไม่ได้รับผลกระทบจากการร้องเรียนของผู้ป่วย โดยใช้ SBL ก่อนขึ้นฝึกบนคลินิก ใช้ผู้ป่วยจำลอง ปรุมนิเทศร่วมกับแหล่งฝึกครูเป็น Role Model ที่ดี ดูแลนักศึกษาขณะฝึกปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด</li> <li>- ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์สร้างบทเรียนออนไลน์ เช่น NMU MOOC การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ติดตามหลักสูตรกำหนด ไม่มีข้อร้องเรียน</li> <li>- ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม /ทรัพยากรการเรียนรู้/ การเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก</li> <li>- อัตราครองตำแหน่งของอาจารย์ 91.30%</li> <li>- ไม่มีข้อร้องเรียนจากผู้ป่วยเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา</li> <li>- อาจารย์ผลิตบทเรียน online ได้จำนวน 18 เรื่อง และได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 3 เรื่อง</li> </ul>

พันธกิจ	วิธีการ	ผลลัพธ์
2. ด้านการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนการทำวิจัยร่วมกับฝ่ายการพยาบาลในแหล่งฝึกให้เป็น Faculty Praticice</li> <li>- สร้างแรงจูงใจในการให้เงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์</li> <li>- ปรับปรุงขั้นตอนการขอ IRB สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น</li> <li>- บรรจุบุคลากรด้านการวิจัยที่มีคุณสมบัติตรงตำแหน่งและครบทุกตำแหน่ง</li> <li>- จัดหาสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย เช่น SPSS ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น บริการช่วยเหลือสืบค้น</li> <li>- จัดอบรมให้ความรู้การทำวิจัย เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ และวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ เทคนิคการเขียนหนังสือ และตำราจากงานวิจัย ฯลฯ</li> <li>- สนับสนุนเวลา และค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้ด้านการวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติเพิ่มขึ้น ร้อยละ 17.72%</li> <li>- ระยะเวลาการพิจารณา IRB เร็วขึ้นโดยปรับระบบการติดตาม</li> <li>- ความพึงพอใจด้านฐานข้อมูลเพื่อสืบค้นอยู่ในระดับมาก</li> </ul>
3. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ฟังเสียงลูกค้า (VOC) ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรพยาบาลระยะสั้นและหลักสูตรเฉพาะทางต่างๆ ตามความต้องการของลูกค้า และความเชี่ยวชาญของคณะฯ โดยความร่วมมือระหว่างส่วนงาน คือ คณะฯ กับ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล รพ. ในสังกัด กทม. และสำนักอนามัย เพื่อตอบสนองการพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพันธกิจหนึ่งของคณะฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้สำเร็จการอบรมสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และขอให้จัดอบรมในรุ่นต่อไป โดยมีการประสานมาในหลากหลายช่องทาง และส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติ ชุมชน การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ฯลฯ</li> </ul>
4. ด้านพัฒนาองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานของคณะจากเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การพัฒนา TheDB ให้ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยลดขั้นตอน และใช้ในการตัดสินใจได้จริง โดยมีเป้าหมายเพิ่มระบบงานทุกปีละ 1 ระบบ ฯลฯ</li> <li>- พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น โดยมีการทำ IDP รายบุคคลที่มีความชัดเจน จัดทำคู่มือภาระงานสายสนับสนุนให้มีความชัดเจน ประเมินผลปฏิบัติได้ตรงตามจริง เช่นเดียวกับสายวิชาการที่ดำเนินการไปก่อนหน้าแล้ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบ TheDB ที่พัฒนาเพิ่มเติมมี 1 ระบบคือ ระบบแจ้งซ่อม</li> <li>- บุคลากรสามารถปฏิบัติตาม IDP ของตนเองได้ ร้อยละ 100</li> <li>- คู่มือภาระงานสายสนับสนุนอยู่ในระหว่าง pilot study</li> </ul>
5. ด้านความยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ กทม. ให้คงอยู่เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะ โดยผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพส่งมอบตามจำนวนที่กำหนด จัดประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อรับฟังเสียงสะท้อนจากแหล่งฝึกและผู้ใช้บัณฑิต ดำเนินการให้ความร่วมมือตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่องโดยจัด และเข้าร่วมโครงการวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ และ ศิลปวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่องตลอดปี เช่น งานประชุมวิชาการประจำปี งานวันสถาปนาของโรงพยาบาลต่างๆ รวมทั้งคณะฯ ได้ส่งอาจารย์เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร สนพ. และสนอ. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย วิทยากรต่างๆ ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนพ. สนอ. โรงพยาบาลต่างๆ ยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในทุกกิจกรรม มีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของภาครผลิตบัณฑิตพยาบาลร่วมกัน</li> <li>- ทุก รพ. มีกิจกรรม Roadshow เพื่อให้บัณฑิตเลือกไปปฏิบัติงานที่ รพ. ของตนเองอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เตรียมความพร้อมในการรับบัณฑิตไปปฏิบัติงานด้วยอย่างเต็มใจด้วยการต้อนรับน้องใหม่อย่างอบอุ่น ประทับใจ</li> </ul>

นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงได้กำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานในอนาคต โดยแบ่งเป็นด้านสถานที่และทรัพยากรสนับสนุน บุคคล และเวลา รายละเอียด ดังนี้

### 1. สถานที่ และทรัพยากรสนับสนุน

1.1 ความปลอดภัยทั้งในบริเวณอาคาร นอกอาคาร และโดยรอบคณะฯ มี รปภ. ช่างระบบ แม่บ้าน มีห้องดูแลนักศึกษาป่วยแยกเป็นสัดส่วนโดยมีผู้ช่วยพยาบาลดูแลสุขภาพนักศึกษา และมีการตรวจสอบความปลอดภัยอาคารจากหน่วยงานภายนอก การซ้อมอพยพหนีภัย ฯลฯ

1.2 ความสุขในการทำงาน ปรับปรุงสถานที่ภาควิชา หอพักอาจารย์ สถานที่ทำงานของฝ่ายต่างๆ ให้สะอาด สวยงาม มีศูนย์อาหารบริการ จัดสถานที่พักผ่อนคลาย สวนหย่อม ต้นไม้ ห้องเพลินเรียนเพียรรู้ ระบบอากาศปลอดภัย ฯลฯ

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

### 2. บุคคล

2.1 ประเมินอัตรากำลังว่าภาระงานหนักไปหรือไม่ และขีดความสามารถในการทำงานได้สำเร็จ

2.2 วิเคราะห์อัตรากำลัง และขีดความสามารถเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์

2.3 วางแผน HRM/HRD

2.4 ปฏิบัติตามแผน HRM/HRD

2.5 ประเมินผลจากความผูกพันต่อองค์กร อัตรการลาออก

2.6 วิเคราะห์ผล และวางแผนปรับปรุงเพื่อให้บุคคลากรยึดมั่นผูกพันในองค์กร

### 3. เวลา

3.1 วิเคราะห์ภาระงานของบุคลากร และกรอบอัตรากำลังว่าเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่

3.2 กำหนดระบบงานหลักที่สำคัญ แล้วจัดทำระบบ lean เพื่อลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน แต่ยังคงมีประสิทธิภาพผ่านระบบ TheDB

3.3 จัดสรรเวลาให้บุคลากรสามารถทำพันธกิจได้โดยไม่เสียเวลาในการเดินทางอย่างเหมาะสม เช่น อาจารย์ไม่ต้องเซ็นชื่อเข้างานแต่ต้องรับผิดชอบการสอน การร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยประเมินผลงานตาม PA ที่กำหนด สามารถเข้าร่วมประชุม online ได้ สามารถขอเวลาในการทำวิจัยได้โดยมีแผน และ timeline ที่ชัดเจน

3.4 ประเมินผลการดำเนินการ

3.5 วิเคราะห์ผล และวางแผนปรับปรุง

ในปี 2565 คณะผู้บริหารได้ดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ และตามแผน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมน่าพักอาศัย และเป็นสถานศึกษาที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย คือ (1) แผนระยะสั้นเน้นการสร้างพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ ได้ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมดูแลอาคารเรียน ภาควิชาให้สะอาด สะดวก พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ดูแล Wi-Fi ให้ใช้งานได้ครอบคลุมทุกบริเวณ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายใน คณะฯ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาล ซึ่งมีผู้รับผิดชอบดูแลประจำ รวมทั้งสร้างระบบสนับสนุน การเรียนรู้การปฏิบัติพยาบาล แบ่งเบาภาระงานอาจารย์ ส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง และ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันในการสร้าง scenario ประกวด simulation เพื่อให้ให้นักศึกษา ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่ไม่สามารถฝึกบนคลินิกได้ และสร้างความมั่นใจก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติลดการเกิด ข้อร้องเรียนจากผู้ป่วย (2) แผนระยะยาว คือ การดำเนินการทางพัสดุในการใช้งบประมาณการก่อสร้างอาคาร หอพักนักศึกษา 13 ชั้น รวมดาตฟ้า และอาคารจอดรถ 5 ชั้น รวมงบประมาณทั้งสิ้น 970 ล้านบาท

เพื่อทดแทนอาคาร 2 และ 3 ซึ่งมีความทรุดโทรมด้วยอายุ 56 ปี เพื่อลดความแออัดของหอพักนักศึกษาทั้ง 4 ชั้นปี ช่วยให้นักศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งได้รับอนุมัติงบประมาณปี 2566 นอกจากนี้ยังดำเนินการดูแลสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น โดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ดูแลเป็นประจำทั้งชั้นทุกอาคาร รวมถึงบริเวณโดยรอบ ในด้านความปลอดภัยได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชม. และอยู่ในระหว่างดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณสำคัญ นอกจากนี้ผู้นำระดับสูง และคณะผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อตกลงปฏิบัติงานทั้งในระดับคณะฯ ภาควิชาฯ ฝ่ายและระดับรายบุคคล โดยนำเกณฑ์คุณภาพต่าง ๆ ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ภายใน (สป.อว.) เกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล ฯลฯ และกระบวนการ PDCA เป็นเครื่องมือในการกำกับและประเมินคุณภาพ เป็นต้น

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้นำระดับสูง และคณะผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ภายใต้ค่านิยมองค์กร KARUN ที่ฝังลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคคลแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันอย่างมีพรหมวิหาร 4 โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากร นักศึกษา และลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ ได้รับประสบการณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ลูกค้ำมีความผูกพันกับสถาบันจึงดำเนินการให้เกิดความสำเร็จ ดังตารางที่ 1.1-5

ตารางที่ 1.1-5 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
- สื่อสาร ค่านิยมองค์กร	- คมนบดีพบประชาคมแกลง นโยบายค่านิยมองค์กร แผนยุทธศาสตร์ฯ และ บรรยายในโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี - คมนบดี และรองคมนบดีฯ พบนักศึกษา และลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ ในวันปฐมนิเทศ วันเปิดภาค การศึกษา และกิจกรรมต่างๆ - สื่อสารผ่าน line group ทั้งข้อความ และ infographic เพื่อให้หน้าสนใจอ่านง่าย - เปิดคลิปวิดีโอ (หน้าลิฟต์และ ในศูนย์อาหาร) ระหว่างวัน - กำหนด template powerpoint ที่ผู้บริหาร/อาจารย์ใช้ในการ บรรยาย/ประชุม/การสอนให้บรรจุ ข้อความวิสัยทัศน์ลงไป	- บุคลากรทุกคน  - นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ  - บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ  - บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ  - บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ	- ต้นปี งบประมาณ  - ตามวันที่ กำหนด  - ตลอดปี  - ตลอดปี  - ตลอดปี	- คมนบดี  - คมนบดี และ รองคมนบดีฯ  - รองคมนบดีฯ และ คกก. ที่รับผิดชอบ  - รองคมนบดีฯ และ คกก. ที่รับผิดชอบ  - ผู้บริหาร/ อาจารย์	- บุคลากร ทุกคนได้รับ การสื่อสาร และเกิดแรง จูงใจในการ พัฒนาคณะฯ ไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน	- บุคลากร ทุกคนได้ รับบริการ สื่อสาร และทุกครั้ง ที่คณะขอ ความร่วมมือ จะมี จิตอาสา ร่วมกิจกรรม ของคณะฯ
- บูรณาการ ค่านิยม องค์กรในการ ดำเนินการ	- สร้างความผูกพันผ่านระบบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดูแลผู้เรียน ตั้งแต่ปีที่ 1-4 โดยอาจารย์ที่ปรึกษา ดูแลนักศึกษา 10-14 คนและผ่าน ระบบอาจารย์ประจำชั้นในการดูแล	- อาจารย์และ นักศึกษา	- ตลอดปี	- รองคมนบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษาและ อาจารย์	- อาจารย์ นักศึกษา และศึกษา	- อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า มีความยึด มั่นผูกพัน

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
กิจกรรมต่างๆ จนเป็น วัฒนธรรม องค์กรในการ ทำงาน	<p>- มีกิจกรรมนักศึกษาที่สร้างเสริม ความผูกพันกับองค์กรและวิชาชีพ</p> <p>- เมื่อสำเร็จการศึกษาบัณฑิต ทุกคนเข้าสู่การเป็นสมาชิกสมาคม ศิษย์เก่าซึ่งเอื้อสิทธิประโยชน์ต่อสมาชิก</p> <p>- มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่าง คณะฯ และศิษย์เก่าอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานมุทิตาจิต วันสงกรานต์ สถาปนาคณะฯ การให้ทุนการศึกษา ทุนสนับสนุนกิจการของคณะฯ ประชุมวิชาการต่าง ๆ ฯลฯ เพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพัน และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่า</p> <p>- มีโครงการสัมมนาเครือข่ายกับ ฝ่ายบริการระหว่างคณะฯ และแหล่งฝึกซึ่งมีศิษย์เก่าประจำอยู่ ทุกโรงพยาบาลสังกัด กทม. และศูนย์บริการสาธารณสุข</p>	<p>- อาจารย์และ นักศึกษา</p> <p>- อาจารย์ นักศึกษาและ บัณฑิตทุกคน</p> <p>- บุคลากรทุกคน นักศึกษาและศิษ ย์เก่า</p> <p>- ผู้ใช้บัณฑิตจาก โรงพยาบาล สังกัดกทม. และศูนย์บริการ สาธารณสุข</p>	<p>- ตลอดปี</p> <p>- วันสำเร็จ การศึกษา</p> <p>- หลังสิ้นสุด ปีการศึกษา</p>	<p>- รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ</p>	<p>เก่าเกิดความ ยึดมั่นผูกพัน ในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติ งานและอยู่ ร่วมกันด้วย ความสามัคคี</p>	<p>ในองค์กร โดยมีคณะ ณัติความ ผูกพันใน องค์กร ของบุคลากร นักศึกษา และศิษย์เก่า อยู่ใน ระดับมาก ถึงมาก ที่สุด - ไม่มีข้อ ร้องเรียน</p>
	<p>- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วม และผูกพันกับองค์กร อย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมใน 2 ลักษณะ ทั้ง 1) การทำงานร่วมกัน ตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน ช่วยเหลือกันการทำงานร่วมกัน ในรูปกรรมการ ซึ่งประกอบไปด้วย ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน และ 2) กิจกรรมนอกเหนือจาก งานประจำที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ เช่น 5 ส.กิจกรรมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การดูแลสมาชิก ในครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย หรือ เสียชีวิตในรูปของฌาปนกิจ สงเคราะห์ หรือเป็นสมาชิก สวัสดิการครู ซึ่งดูแลสมาชิกตั้งแต่ การแสดงความยินดีเมื่อคลอดบุตร รับปริญญา เกษียณอายุการทำงาน เจ็บป่วย เสียชีวิต เป็นต้น</p> <p>- ประเมินผลจากความพึงพอใจ และความยึดมั่นผูกพัน แล้วนำผล มาปรับปรุงการดำเนินการให้ได้ ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- บุคลากรทุกคน</p> <p>- บุคลากรทุกคน นักศึกษาและ ศิษย์เก่า</p>	<p>- ตลอดปี</p> <p>- ปลายปี</p>	<p>- รองคณบดีฯ</p>		

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน พบว่าเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องร่วมมือร่วมใจ บุคลากรของคณะฯ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน อาสาสมัครด้วยความเต็มใจอย่างต่อเนื่อง ในกิจกรรมต่างๆ เช่น คณะฯ รับเป็นหน่วยย่อยรับบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน พบว่ามีบุคลากรและนักศึกษาร่วมบริจาคโลหิตจำนวนมาก ซึ่งแสดงถึงการมีจิตสาธารณะและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เป็นความภาคภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมจิตสาธารณะในนามคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และไม่พบว่ามีข้อร้องเรียน ใดๆก็ตาม คณะฯ ยังคงดำเนินการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามนี้ต่อไป และดูแลบุคลากรทุกคนให้ปลอดภัยจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคต่างๆ ตามแนวปฏิบัติที่มาตรฐานกำหนด ป้องกัน และลดความเสี่ยง และมีความเอื้ออาทรดูแลกันดูจกคนในครอบครัว

**3) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนวัตกรรมและการเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และมีความคล่องตัว**

### **3.1) การจัดการศึกษา/หลักสูตร**

ผู้นำระดับสูงเล็งเห็นถึงโอกาสจากความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองของคณะฯ จึงวางแผนที่จะดำเนินการเปิดหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง อบรมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล รพ.ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ และศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง สามารถให้การดูแลสุขภาพประชาชนอย่างเข้าใจในบริบทของเมืองกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี และจะเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อท่านอธิการ และผู้บริหารระดับสูงของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลว่าการผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นนี้ สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และมั่นใจได้ว่าคณะฯ และพยาบาลวิชาชีพ รพ. วชิรพยาบาล มีองค์ความรู้ และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมืองที่โดดเด่นกว่าหน่วยงานอื่น

นอกจากนี้คณะฯ มีเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศซึ่งนับว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาร่วมกัน จึงจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนกับโรงเรียนพยาบาล Aichi ที่ประเทศญี่ปุ่น โดยดำเนินกิจกรรมร่วมกันทุกปี เช่น การจัดประชุมวิชาการร่วมกัน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ศึกษาดูงานระยะสั้น ฯลฯ และในปี 2565 นี้มีแผนการประสานเครือข่ายกับประเทศจีนและออสเตรเลียเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ และนักศึกษาตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง มองเห็นทิศทางการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต

### **3.2) ส่งเสริมการวิจัย**

คณะฯ มีการส่งเสริมการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ 1) การวิจัยที่มีการบูรณาการระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถด้านการระเบียบวิธีการวิจัยกับพยาบาลโรงพยาบาลวชิรพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในปีการศึกษา 2565 มีการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลร่วมกับ วชิรพยาบาล และ Aichi เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกหน่วยงานสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมมากขึ้น ทั้งนี้เกณฑ์การขอเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์มีการปรับปรุงโดยมีการปรับสัดส่วนให้เอื้อต่อการทำวิจัยร่วมกันของนักวิจัย ส่งผลให้อาจารย์มีความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกับพยาบาลในสังกัด กทม.และ สนม.มากขึ้น นอกจากนี้คณะฯ ยังให้ความร่วมมือเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยให้กับพยาบาลสังกัด กทม. อีกด้วย 2) มีฝ่ายส่งเสริมการวิจัยสนับสนุนและส่งเสริมการจัดหาช่องทางในการขอรับทุนการวิจัยจากสถาบันภายนอก และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันภายนอกมาให้แนวทางการขอรับทุนต่างๆ ในระดับประเทศ 3) มีคำตอบแทนพิเศษการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อเป็นแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย



ในระดับนานาชาติ จากการสร้างสภาพแวดล้อมดังกล่าว ในปีการศึกษา 2565 พบว่าอาจารย์มีการทำงานวิจัยมากขึ้นและมีการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ จำนวน 7 เรื่อง ซึ่งมากกว่าปีการศึกษา 2564

4) **ด้านการส่งเสริมการเป็นผู้นำและการสืบทอดตำแหน่งงาน** ผู้นำระดับสูงมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากร ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาฯ หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าภาควิชาฯ เตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไป โดยวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน เข้าร่วมอบรม สัมมนา ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักสูตรผู้บริหาร ด้วยการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณรองรับ ในแต่ละปี กำหนดให้ระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี วางแผนให้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรผู้นำเมือง และผู้บริหารมหานคร ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยนวมินทราชธิราช ส่วนหัวหน้าภาควิชาฯ หัวหน้าฝ่ายฯ หรือรองหัวหน้าภาควิชาฯ เข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารของ สนพ. กทม. และของมหาวิทยาลัยการเข้าอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทุกหลักสูตร นอกจากเพื่อให้รู้เข้าใจนำหลักการบริหารมาใช้ในงานแล้วยังเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างองค์กร ซึ่งผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำมีความจำเป็นต้องมี นอกเหนือจากการสนับสนุนให้มีความรู้การบริหารงานผ่านการอบรมแล้ว คณะฯ ดำเนินการส่งเสริมการเป็นผู้นำในลักษณะการเรียนรู้จากพี่สู่น้อง ผ่านการมอบหมายงานบริหารให้ช่วยหัวหน้าภาควิชาฯ หัวหน้าฝ่ายเพื่อสร้างความคุ้นเคยสร้างเสริมประสบการณ์ และสืบทอดตำแหน่งผู้นำในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ผู้นำระดับสูงจะประเมินแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะเพื่อปรับให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ให้มากที่สุด ในปีการศึกษา 2565 พบว่าการเตรียมผู้บริหารมีปัจจัยสำคัญที่เป็นปัญหาคือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร แต่ยังไม่มีความพร้อมทางวิชาการต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จก่อนหมดสัญญาจึงไม่พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ผู้นำระดับสูงคณะผู้บริหารจึงมีการเขียนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และปรับแผนระยะสั้นกำหนดเป้าหมายเร่งให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยประกอบการขอตำแหน่งวิชาการโดยดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดยเร็ว สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแต่ยังไม่มีความพร้อมทางวิชาการ ปีนี้มีความคืบหน้าโดยมีอาจารย์ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน และอยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งวิชาการไปที่มหาวิทยาลัยแล้ว จำนวน 4 คน

#### 1.1ค.(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังที่ทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ดังตารางที่ 1.1-6

#### ตารางที่ 1.1-6 ขั้นตอนการดำเนินการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญ	1. ผู้นำระดับสูง และคณะผู้บริหารนำ 3 เรื่องหลักคือ วิทยุทัศน์ คุณลักษณะบัณฑิต และปณิธานของคณะฯ มากำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ และจัดลำดับความสำคัญ แล้วนำลงสู่แผนปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เช่น กำหนดตัวชี้วัด ดังนี้ - อาจารย์ทุกคนต้องพัฒนาด้านวิชาการ วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพคนเมือง และนำมาปรับใช้ในการเรียน การสอน การวิจัย หรือการบริการวิชาการแก่สังคม - บัณฑิตพยาบาลต้องมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมือง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ต้นปีงบประมาณ	คณบดี และรองคณบดีฯ

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. จัดทำแผนพัฒนาคณะฯ และนำแผนฯ ไปใช้	2. ผู้บริหารระดับสูงทบทวนผลการปฏิบัติงาน และนำผลการทบทวนดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนา คณะฯ ประจำปี โดยมีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ และคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบจัดประชุมร่วมกัน พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสม และสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้ รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาดำเนินโครงการที่ชัดเจน ถ่ายทอดแผนลงสู่ระดับภาควิชาฯ/ ฝ่าย จนถึงระดับบุคคลทั้งที่เป็นรายละเอียดของแผนการสื่อสารเน้นย้ำในการประชุมต่างๆ การกำกับติดตามเป็นระยะๆ และกำหนดให้รายงานผลลัพธ์ และ AAR ภายหลังโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้นภายใน 2 สัปดาห์ พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุงในครั้งถัดไป	- ต้นปีงบประมาณ และตลอดปี	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 โดยเป็นไปตามข้อตกลงปฏิบัติงาน	- ต้นปีงบประมาณ	
5. กำหนดระบบการกำกับ ติดตาม	5. กำหนดให้มีระบบการกำกับติดตามในการประชุม ของคณะกรรมการแต่ละชุด และในทุกไตรมาส	- ทุกเดือน/ ทุกไตรมาส	
6. ประเมินผล และนำผลการประเมินไปปรับปรุง	6. มีการประเมินผล รับฟังเสียงสะท้อนจากลูกค้า แล้วนำมาทบทวนปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัด และการดำเนินการต่อไป	- ทุกไตรมาส - ปลายปี งบประมาณ	
7. กำหนดระบบประเมินคุณภาพ	7. มีการตรวจประเมินคุณภาพภายในทั้งในระดับหลักสูตร และระดับคณะฯ ทุกปี และมีการตรวจรับรองสถาบัน ตามวงรอบที่สภาวิชาชีพกำหนด	- ตามวงรอบการ ตรวจประเมิน	

คณะฯ ตั้งเป้าหมายผลการดำเนินการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการประจำปี ร้อยละ 100 จาก การดำเนินการข้างต้น ผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งพบว่าบรรลุตามแผนฯ ร้อยละ 84.25% คณะฯ จึงวิเคราะห์ถึงสาเหตุการไม่บรรลุผลการดำเนินงานตามที่คาดหวัง พบว่า บางโครงการต้องยกเลิก คือ โครงการกีฬาสถาบันบางโครงการต้องเลื่อนกำหนดเวลาออกไปเนื่องจากต้องดำเนินการตามปีการศึกษา ทั้งนี้มีการรายงานผลปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และมหาวิทยาลัยทุกเดือนและทุกไตรมาส และรับข้อเสนอแนะมาแก้ไข ปรับปรุงต่อไป ในกรณีต้องแก้ไขเร่งด่วนคณะฯ จะดำเนินการทันที เช่น การจ้าง บุคคลช่วยปฏิบัติงานภายนอกในงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และงานที่ต้องเร่งดำเนินการ หรือการจัดซื้อทรัพยากร ที่จำเป็นเร่งด่วนด้วยเงินนอกงบประมาณ ได้แก่ เงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ หรือเงินมูลนิธิ เป็นต้น

## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

### 1.2ก. การกำกับดูแลองค์กร

#### 1.2ก.(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการของอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดี คณบดีจะต้องนำเสนอ วิสัยทัศน์ นโยบายและแผนพัฒนาคณะฯ ต่อสภามหาวิทยาลัยและนำมาจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ซึ่งจะถูกนำมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณบดี โดยอธิการบดีจะทำหน้าที่ในการกำกับและประเมิน ในส่วนการกำกับดูแลภายในคณะฯ คณบดีและคณะผู้บริหารจะทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ กำกับดูแลการดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารงาน คณบดีรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของคณะฯ ในปี 2565 ได้เพิ่มผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ 1 คนเพื่อขับเคลื่อนคณะฯ สู่อำนาจความเป็นสากลมากขึ้นโดยใช้ประโยชน์จากเครือข่ายต่างประเทศที่คณะฯ และมีมหาวิทยาลัยมีอยู่ จึงมีรองคณบดีฯ 4 คน และผู้ช่วยคณบดี 4 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจ/กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง มีการถ่ายทอดพันธกิจ ตามลำดับขั้นสู่ภาคีวิชาฯ ฝ่ายต่างๆ ผ่านทางระบบ KPI (PA แต่ละส่วนงาน)

คณบดีได้นำแนวนโยบาย ภาวะเปรียบเทียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยระเบียบข้อบังคับของสภาวิชาชีพและ องค์กรที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องการกำกับดูแลองค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า องค์กรมีการกำกับดูแลที่ดี โดยมี คกก.ประจำคณะฯ มีอิสระในการทบทวน ตรวจสอบ รวมทั้งการประเมินผล การตรวจติดตามผลการดำเนินการของคณะฯ และผู้นำระดับสูง อันจะนำมาสู่การปรับปรุงการทำงานของ ผู้นำและระบบการนำองค์กร นอกจากนี้ยังมี คกก.หลักตามพันธกิจเพื่อช่วยวางแผนดำเนินการกำกับดูแล ให้มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งมีการประเมินผลปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น มีการกระจายอำนาจ ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบทั้งจากภายในและองค์กรภายนอก และคณบดีมอบหมายให้งานแผนฯ และ งานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเสนอต่อ คกก.คณะฯ มีการติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพทุกไตรมาส เพื่อรายงานต่อ มหาวิทยาลัยฯ ต่อไปดังตารางที่ 1.2-1

#### ตารางที่ 1.2-1 การกำกับติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ด้าน	การกำกับติดตาม	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ความ รับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงานคณะฯ ต่อ มหาวิทยาลัยในการประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	- ทุกเดือน	- คณบดี	- ผลการปฏิบัติงานคณะฯ เป็นไปตามแผนพัฒนาของคณะฯ และมหาวิทยาลัย	- ผลการปฏิบัติงาน คณะฯ เป็นไปตามแผน พัฒนาของคณะฯ และ มหาวิทยาลัย
2. ความ รับผิดชอบต่อ กลยุทธ์ในแผน ปฏิบัติการ	1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2. ถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายสู่ การปฏิบัติโดยมีการมอบหมาย และ กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน 3. จัดทำระบบการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล ด้วยการใช้สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจ	- ต้นปี งบประมาณ  - ตลอดปี	- คณบดี/ รองคณบดี  - รองคณบดีที่ รับผิดชอบ	- มีการกำกับติดตาม และ ประเมินผลความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ - ป้องกัน และลดความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น - ปฏิบัติได้ตามแผนฯ	- ส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ตามแผน มีบางโครงการปรับเปลี่ยนเป็น onsite ร่วมกับ online เพื่อ สามารถรองรับผู้เข้าร่วมได้ จำนวนมากขึ้น และบาง โครงการต้องยกเลิก เช่น กีฬา สถาบัน ฯลฯ
3. ความ รับผิดชอบ ด้านการเงิน	1. จัดทำแผนงบประมาณประจำปี ผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของ มหาวิทยาลัย	- ต้นปี งบประมาณ - ตลอดปี	- คณบดี/ รองคณบดี	- คณะฯ สามารถจัดทำแผน งบประมาณผ่านระบบ MIS ด้าน การเงินของมหาวิทยาลัยและใช้ จ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับ	- คณะฯ สามารถจัดทำแผน งบประมาณผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของมหาวิทยาลัย

ด้าน	การกำกับติดตาม	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	2. ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของมหาวิทยาลัย 3. มีการกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับจากองค์กรภายนอก	- ตลอดปี - ทุกปี			และใช้จ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับ
4. ความโปร่งใสในการดำเนินการ	1. ดำเนินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ 2. มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบ กลั่นกรองตามลำดับขั้นก่อนเสนอผู้บริหารเห็นชอบ 3. มีช่องทางและระบบจัดการในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์	- ตลอดปี	- คณบดี/ รองคณบดี/ หัวหน้าภาค/ หัวหน้าฝ่าย	ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ	- ผลการประเมินธรรมาภิบาล 10 ประการ อยู่ในระดับมาก - ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เรื่องการบริหารงานฯ
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะฯ	คณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการมาจากการสรรหาและการเลือกตั้งเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานของคณะ	- เป็นไปตามวาระ	- คณะกรรมการประจำคณะฯ	คณะกรรมการประจำคณะฯ ดำเนินการกำกับดูแลการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของคณะฯ ได้โดยไม่เกิดปัญหาการร้องเรียน	ไม่มีข้อร้องเรียนการดำเนินการของคณะกรรมการประจำคณะฯ
6. การตรวจสอบภายในและภายนอกที่เป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ	1. การตรวจสอบภายใน - ด้านการศึกษา การประเมินคุณภาพพระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ สป.อว. และ AUN-QA ส่วนระดับคณะฯ ใช้เกณฑ์ EdPEX - ด้านการเงิน ตรวจสอบโดยฝ่ายคลังของมหาวิทยาลัย	- ทุกปี การศึกษา - ทุกปี งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	- ผลการดำเนินงานคุณภาพการศึกษายู่ในระดับดีมาก - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ	- ผลการดำเนินงานคุณภาพการศึกษายู่ในระดับดีมากทั้งหลักสูตรปริญญาตรี และปริญญาโท - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ
	2. การตรวจสอบนอก - ด้านการเงิน ตรวจสอบโดยบริษัทเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน	- ทุกปี งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	- ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ	- ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ
7. การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การผลิตบัณฑิต มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามกรอบเวลาและได้เข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครตามที่กำหนด	- ประชุมคณะกรรมการตามวาระทุกเดือน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	- ผู้เรียนแต่ละชั้นปีบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามกรอบเวลาที่กำหนด	- ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามกรอบเวลา - รพ.วชิรพยาบาล รพ.สังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. บรรจุบัณฑิตได้ตามเวลา
8. การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูง	เตรียมผู้บริหารระดับรอง ให้มีคุณสมบัติและประสบการณ์พร้อมเข้ารับการสรรหาให้เป็นคณบดี	- ตลอดปี	- คณบดี	- ผู้บริหารระดับรองมีคุณสมบัติและประสบการณ์การเป็นผู้นำพร้อมเข้ารับการสรรหาเป็นคณบดี	- จำนวนผู้บริหารระดับรองที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เป็นผู้นำพร้อมเข้ารับการสรรหาเป็นคณบดี

ผู้นำระดับสูง มีกระบวนการในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กทม. และชุมชน ดังนี้

1. แจ้งนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ในการประชุมคกก.ประจำคณะฯ เป็นต้น

2. กำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ผ่านการพบปะสมาคม

ประชุมคกก.ชุดต่างๆ กิจกรรม/โครงการ ในบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และ stakeholder ส่วนนักศึกษาจะใช้โอกาสในการปฐมนิเทศ พบ.ศ. ในทุกครั้งที่เปิดภาคการศึกษา และปัจฉิมนิเทศ ฯลฯ

3. กำหนดแนวทางการการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติโดยทบทวนผลการดำเนินการ และนำข้อร้องเรียนต่างๆ มาปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การดำเนินการที่มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การจัดการศึกษามีขั้นตอนในการนำกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญเกี่ยวกับหลักสูตร ตามตารางที่ OP-09 มาเป็นข้อกำหนดในการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า เช่น การบริหารจัดการห้องเรียน ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม อาจารย์เข้าสอนตรงตามเวลา การใช้สื่อเหมาะสมกับอุปกรณ์การเรียนรู้ การใช้ห้องปฏิบัติการมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า มีการจองใช้ห้อง และแจ้งรายละเอียดการใช้อุปกรณ์ผ่านระบบเพื่อเตรียมความพร้อม และเปิดบริการสนองต่อความต้องการของนักศึกษา โดยมีเจ้าหน้าที่ดูแล การรับเข้าศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเสมอภาคผ่านการพิจารณาของคกก.ชุดต่างๆ มีคกก.บริหารหลักสูตร และคกก.วิชาการกำกับดูแล และติดตามการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตลอดการศึกษา มีคู่มือบริหารหลักสูตรที่แสดงขั้นตอน วิธีการที่แน่ชัด สามารถกระทำซ้ำได้ กระบวนการจัดการศึกษาส่งผลให้บัณฑิตมีความพร้อมในการทำงาน ได้รับการตอบรับจากผู้ใช้บัณฑิตเป็นอย่างดี ความพึงพอใจบัณฑิตอยู่ในระดับมาก

4. กำหนดให้มีช่องทางหลากหลายช่องทางที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะ/ร้องเรียนได้ เช่น เข้าพบได้เป็นการส่วนตัว เข้าช่องทางสายตรงคอมพิวเตอร์ กล้องรับข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน ซึ่งพบว่ามีการแจ้งข้อมูลปัญหาทางสายตรงคอมพิวเตอร์มากกว่าช่องทางอื่นๆ

5. ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน ปฏิบัติตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นธรรมและแจ้งกลับทุกครั้ง โดยอาจชี้แจงเป็นรายบุคคลตามช่องทางที่ให้แจ้งกลับ หรือในที่ประชุมตามความเหมาะสมของเรื่องที่เสนอแนะ/ร้องเรียน และตามความต้องการของผู้เสนอแนะ/ร้องเรียน

6. ประเมินผลวิธี/กระบวนการ ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมิน

8. นำมาวางแผนปรับปรุง

ในปีการศึกษา 2565 มีการประเมินความพึงพอใจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยคู่ความร่วมมือ ผลการประเมินพบว่าอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 โดยปรากฏผลลัพธ์ในข้อ 7.1ค-3

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

## 1.2ก.(2) การประเมินผลการดำเนินการ

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



- 1) **ระดับคณบดี** แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งคณบดีรายงานผลการปฏิบัติงานให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) **ผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี** คณบดีเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) **หัวหน้าภาควิชาฯ 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 ส่วนการประเมินคุณลักษณะด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยบุคลากรทุกระดับพบว่า ในภาพรวมของคณะฯ มีค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาผลการประเมินเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.16 คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.74 คือ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นแนวทางการปรับปรุงแก้ไข คือ มีการสื่อสารในองค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงบประมาณให้บุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึงและแจ้งให้ทราบทั่วกันว่าพร้อมตรวจสอบได้ตลอดเวลาทั้งจากการตรวจสอบภายใน และภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประเมินผลปฏิบัติงานรายบุคคลอย่างป็นธรรม ตามภาระงานที่ปฏิบัติจริง คณะฯ มีกระบวนการพิจารณาตามคู่มือภาระงาน และเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่มีความชัดเจน และมีการประชุมพิจารณาร่วมกันทั้งในระดับภาควิชา/ฝ่าย และคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการการนำองค์กรนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## 1.2ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

### 1.2ข.(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

ผู้บริหารระดับสูง ได้ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ในการประพฤติปฏิบัติและมีที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจในการพิจารณาตัดสินใจประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเพื่อให้เชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และตามระเบียบ คณบดีมีวิธีการโดยเน้นย้ำนโยบายให้บุคลากรทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามระเบียบ และคำนึงถึงมาตรฐานหลักสูตรในทุกครั้งที่มีโอกาสในการประชุม คกก.ต่างๆ ตลอดปี ดำเนินการให้กฎระเบียบ



ข้อบังคับต่างๆ ในทุกพันธกิจ สามารถเข้าถึงได้ใน Intranet สื่อสารผ่านการประชุมทุกระดับ มีการแต่งตั้ง คกก.จรรยาบรรณ มีการออกเสียงตามสายเกี่ยวกับข้อกำหนดตามจรรยาบรรณ หากบุคลากรที่มีความประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมาย และตามระเบียบ มีคุณลักษณะของคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เด่นชัดเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร จะได้รับการยกย่อง ชมเชย หากฝ่าฝืนจะได้รับการลงโทษตามระเบียบ โดยผ่าน คกก.สอบข้อเท็จจริง และ คกก.สอบสวนแล้วแต่กรณี ในการดำรงตำแหน่งของคณบดีครบวาระ 4 ปี ที่ผ่านมา ไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการทุจริต หรือการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยในการปฏิบัติงานจะดำเนินการอย่างรอบคอบในทุกขั้นตอน คำนึงถึงความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

นอกจากนี้คณะฯ ยังคำนึงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐาน หลักสูตรของสภาวิชาชีพ และ อว. โดยมีการนำเสนอหลักสูตรและการดำเนินการบริหารหลักสูตรแก่ คกก.บริหารหลักสูตร คกก.ประจำคณะฯ คกก.สภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพในวาระต่าง ๆ และในทุก ๆ ปี คณะฯ จะได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สพ.อว.) เป็นประจำทุกปี ผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้คณะฯ เป็นสถาบันที่ได้รับการรับรองคุณภาพ สถาบันการศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาลสูงสุด 5 ปี ติดต่อกันตั้งแต่รับรองครั้งที่ 2 ถึงปัจจุบัน (ครั้งที่ 1 รับรอง 3 ปี ครั้งที่ 2-5 รับรอง 5 ปี) โดยครั้งที่ 6 รับรองตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 – 2567 แสดงถึง มาตรฐานที่สภาวิชาชีพให้การยอมรับ ทำให้คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเนชั่น จังหวัดลำปาง ขอความร่วมมือ ให้คณะฯ เป็นสถาบันพี่เลี้ยงในการเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีขอทำข้อตกลงความร่วมมือ ด้านวิชาการ การวิจัย รวมถึงการขอข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อเทียบเคียง ในปี 2566 นี้ คณะฯ จะครบวาระ การเป็นสถาบันพี่เลี้ยงให้กับคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเนชั่นเนื่องจากมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษา เป็นรุ่นแรกแล้ว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ขอความร่วมมือให้คณะฯ เป็นพี่เลี้ยงให้กับโครงการจัดตั้ง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจะดำเนินการ MOU ในเดือนมิถุนายน 2566 ซึ่งรวมถึง ความร่วมมือในพันธกิจอื่นๆ ในระดับมหาวิทยาลัยด้วย

สำหรับชุมชนใกล้เคียง คณะฯ คำนึงถึงความกังวลของชุมชนในเรื่องสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สังคมรอบข้าง ลดความกังวล คณะฯ จึงมีการตรวจคุณภาพน้ำ การกำจัดขยะที่ถูกต้อง บริหารจัดการการเข้าออกของรถยนต์ ของคณะฯ ไม่ให้เกิดขวางการจราจร และการควบคุมดูแลความปลอดภัยอาคารอย่างสม่ำเสมอ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียง ส่วนด้านการจัดการศึกษาคณะฯ ได้เชิญชุมชนเข้ามาร่วมวิพากษ์ แสดงความเห็น ในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของทุกหลักสูตร

ในส่วนของแหล่งฝึกปฏิบัติ เพื่อไม่ให้เกิดการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของ น.ศ. เป็นภาระต่อพยาบาลประจำการ และส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการ คณะฯ มีการจัดอาจารย์นิเทศดูแลนักศึกษาตลอดเวลาในการขึ้นฝึกปฏิบัติ ในอัตราส่วน 1:6-8 จึงไม่กระทบต่องานประจำของบุคลากรทางการแพทย์ และหากต้องจ้างอาจารย์พี่เลี้ยง เพิ่มเติม คณะฯ ได้เตรียมจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเพียงพอแล้ว และจะไม่ได้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย มาดูแลน.ศ.อีกทั้งในการฝึกภาคปฏิบัติ และการบริการวิชาการ ทางคณะฯ ได้ประสานงานกับผู้รับผิดชอบในพื้นที่ของ สนพ. สนอ. และวชิรพยาบาลเพื่อให้ทราบขอบเขต และลดการซ้ำซ้อนเป็นประจำ

ทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการประสานงานล่วงหน้าก่อนเปิดภาคการศึกษา หรือก่อน ดำเนินโครงการ นอกจากนี้เพื่อป้องกันการประพฤติปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การละเมิดสิทธิผู้ป่วย และการทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย คณะฯ มีกระบวนการป้องกันความเสี่ยงในการฝึกปฏิบัติงาน คือ มีการฝึกปฏิบัติ กับหุ่นสถานการณ์จำลอง Simulation จนเกิดความมั่นใจ ผ่านการทดสอบก่อนจึงสามารถขึ้นฝึกปฏิบัติ บนคลินิกโดยมีอาจารย์นิเทศ/อาจารย์พี่เลี้ยง เป็นผู้ดูแลขณะฝึกปฏิบัติงาน หากเกิด Incidence จะมีการรายงานมา

ตามลำดับขั้น นำเข้าสู่กระบวนการ และคณะกรรมการ เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติในการป้องกันการเกิดซ้ำต่อไป และมีการพิจารณาบทลงโทษตามระเบียบ จึงนำมาสู่ความไว้วางใจของแหล่งฝึกและยินดีต่อปรับนักศึกษา ของคณะฯ ทุกหลักสูตรเพื่อไปฝึกปฏิบัติ

ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามประเมินผลเพื่อยืนยันในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังตารางที่ 1.2-3

### ตารางที่ 1.2-3 ผลกระทบที่อาจเกิดจากการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
<b>หลักสูตร</b>					
การฝึกปฏิบัติที่อาจกระทบต่อจริยธรรมในขณะปฏิบัติงาน	จำนวนข้อร้องเรียนจากสถานที่ฝึกปฏิบัติ	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	0	0
<b>วิจัยและบริการวิชาการ</b>					
จริยธรรมการวิจัย	จำนวนครั้งของการละเมิดจริยธรรมการวิจัย	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	0	0
การละเมิดสิทธิผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	จำนวนข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	- ตลอดปี	และ บริการวิชาการ	0	0
หลักสูตรอบรม	จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับการอบรม	- ตลอดปี		0	0
<b>การบริหารจัดการองค์กร</b>					
ความโปร่งใสด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง	- จำนวนความผิดปกติรุนแรงที่พบจากการตรวจสอบด้านการเงินจากผู้ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกองค์กร - จำนวนข้อร้องเรียนของการดำเนินการด้าน การเงิน และพัสดุ	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	0	0
การควบคุมคุณภาพ การบำบัดน้ำเสีย	- คุณภาพน้ำที่ได้รับการบำบัดผ่านเกณฑ์	- ทุกปี	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	คุณภาพน้ำที่ได้รับการบำบัดผ่านเกณฑ์	ได้รับการรับรองจากกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบข้าง

#### 1.2ข.(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดีมีวิธีการในการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยประกาศนโยบายของการประพฤติตามจรรยาบรรณของบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกัน และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น ติดประกาศและประชาสัมพันธ์

เสียงตามสาย การชี้แจงกฎระเบียบต่าง ๆ แก่บุคลากรในคณะฯ ผ่านการประชุมคณาจารย์ ผ่านการปฐมนิเทศอาจารย์ และบุคลากรใหม่ ผ่านกิจกรรมให้ความรู้ด้านวินัยและกฎหมายต่างๆ ดังนี้

1) คณะฯ จัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ โดยยึดตามข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาลเผยแพร่ทาง website คณะฯ ตลอดจนออกประกาศเสียงตามสายทุกวันทำการให้บุคลากรรับทราบและนำไปเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติตน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ช่องทางที่บุคลากร และนักศึกษาสามารถเข้าไปศึกษากฎระเบียบของคณะฯ และมหาวิทยาลัยได้ตลอดเวลา

2) สร้างจิตสำนึกโดยการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยการยกย่องชมเชยบุคลากร และนักศึกษาที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (เพชรแห่งการุณย์)

3) กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานโดยจัดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ อาทิ สายตรงคนบตี กล่องรับข้อร้องเรียนและเสนอข้อคิดเห็น กรณีมีข้อสงสัยการทุจริตและคอร์รัปชันดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามขั้นตอน และรายงานต่ออธิการบดีทราบสำหรับนักศึกษากรณีมีการประพฤติผิดระเบียบ/ข้อบังคับระหว่างการเรียนหรือการฝึกปฏิบัติงาน มีกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงและรายงานผลตามขั้นตอนเพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบต่อไป

4) มีการนำแนวทางการปฏิบัติกรดำเนินการอย่างมีจริยธรรมของคณะฯ ไปปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำผลไปปรับปรุงนโยบายและแนวทางการดำเนินการต่อไป

#### การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

การกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรมและเป็นระบบจะช่วยให้การตอบสนองหรือสนับสนุนความต้องการของ กทม.ได้ ดังตารางที่ 1.2-4

ตารางที่ 1.2-4 การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ระเบียบที่กำกับดูแล	กระบวนการกำกับตรวจสอบ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (ผลการประเมิน) ปีการศึกษา 2565
1. ข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ	- จัดให้มีกล่องรับข้อร้องเรียน - ดำเนินการเปิดกล่องนำข้อร้องเรียนมาดำเนินการตามกระบวนการ - ติดตามข้อร้องเรียนจากสายตรงคนบตี	- ตลอดปี - ทุกเดือน	1. คกก.จรรยาบรรณ คณะฯ 2. คกก.ประจำคณะฯ	จำนวนบุคลากรกระทำผิดข้อบังคับจรรยาบรรณ	0	0
2. ระเบียบ/ข้อบังคับด้านการเงิน	- กำกับตรวจสอบทุกรายการให้เป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับด้านการเงิน	- ทุกเดือน	1. คกก.ประจำคณะฯ	จำนวนความผิดระเบียบด้านการเงิน	0	0
3. มาตรฐานจริยธรรมการวิจัย	- กำกับตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย	- ทุกเดือน	1. คกก.วิจัยคณะฯ 2. คกก.ประจำคณะฯ	ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการวิจัยในมนุษย์	100%	100%
4. ระเบียบ/	- สื่อสารระเบียบ/	- ตลอดเวลา	1. คกก.วิชาการ ประจำคณะฯ 2. คกก.กิจการนักศึกษา	จำนวนนักศึกษากระทำผิดระเบียบ/ข้อบังคับ	0	1

ระเบียบ ที่กำกับดูแล	กระบวนการกำกับ ตรวจสอบ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (ผลการ ประเมิน) ปีการศึกษา 2565
ข้อบังคับวินัย นักศึกษา	ข้อบังคับวินัย นักศึกษาให้นักศึกษา ทุกคนรับทราบ และปฏิบัติตาม - หากมีการกระทำ ผิดระเบียบ/ข้อบังคับวินัย นักศึกษาดำเนินการตาม กระบวนการ		3. คกก.บริหารหลักสูตร 4. คกก.ประจำคณะฯ 5. คกก.พิจารณาสอบสวน			โดยดำเนินการ ทางวินัย นักศึกษาให้ เกรด F ในรายวิชานั้น

คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการการสื่อสารในที่ประชุม การกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- กำหนดหัวข้อสำคัญที่จะสื่อสาร เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
- กำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม ที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ เช่น ผ่านการพบประชาคม ประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ กิจกรรม/โครงการในบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน ส่วนนักศึกษาจะใช้โอกาสในการปฐมนิเทศ พบ.ศ. ในทุกครั้งที่เปิดภาคการศึกษา และปัจฉิมนิเทศ ฯลฯ

- สื่อสารตามแนวทางที่กำหนด และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการต่างๆ หากกลยุทธ์ที่จะทำให้การประพฤติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอยู่ในใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ออกแบบกิจกรรมกลุ่ม ให้สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จะเกิดข้อดีต่อตนเองและองค์กรอย่างไร หากไม่ปฏิบัติตามจะเกิดผลเสียอย่างไร รวมทั้งสื่อสารให้เข้าใจ และรับรู้ร่วมกันว่าการประพฤติตนกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี และการพิจารณาให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

- มอบหมายผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติตามต้องดำเนินการตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นธรรมตามข้อบังคับของคณะฯ/มหาวิทยาลัย และหากพบว่าเริ่มมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิดให้รีบตักเตือน และเฝ้าระวังเป็นพิเศษ

- ประเมินผลการรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ โดยสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- วิเคราะห์ผลการประเมิน หากมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือข้อเสนอแนะ ควรแก้ไขตามความเหมาะสม

- นำผลจากข้อ 6. มาวางแผนปรับปรุง

ในปีการศึกษา 2565 ผลการประเมินพบว่า บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนจะศึกษากฎระเบียบหรือสอบถามผู้รู้ หากเกิดข้อผิดพลาดจะรายงานผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการมีความสนใจ ใส่ใจระเบียบข้อบังคับของคณะฯ/มหาวิทยาลัย และหากไม่แน่ใจขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องจะสอบถามผู้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมาย คือ ไม่มีข้อร้องเรียนระดับรุนแรง ไม่มีรายงานความผิดมาตรฐานจรรยาบรรณการวิจัย มีนักศึกษาทำผิดวินัยร้ายแรง เรื่องการศึกษา1 คน คณะฯได้ดำเนินการลงโทษตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและวางแผนว่าจะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตาม

ระเบียบ/ข้อบังคับโดยสื่อสารให้บ่งชี้ขึ้นในการพบนักศึกษาตลอดปีการศึกษา 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 จะให้ความร่วมมือดำเนินการจัดหลักสูตรที่คณะฯ มีความเชี่ยวชาญเสมอ รวมทั้งการทำงานวิจัย มีนโยบายให้มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพคนเมืองเป็นหลัก ซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้ทุนในลำดับต้น โดยที่กล่าวมาบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี พ.ศ. 2564 – 2567 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 มีการถ่ายทอดนโยบายไปยังบุคลากรผ่านการประชุมของ คกก.ชุดต่างๆ มีการประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมโดยหนังสือเวียนแจ้งไปที่ภาควิชา และฝ่ายต่าง ๆ มีการติดโปสเตอร์ และเผยแพร่ website ของคณะฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมืองอีกทั้งบุคลากร และนักศึกษาในคณะฯ ต้องมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการเสริมสร้างค่านิยมด้านจิตสาธารณะผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย และนวัตกรรมโดยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ กลยุทธ์ที่ 2 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการวิชาการเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนางานบริการวิชาการในการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จ มอบหมายผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาให้ชัดเจน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลและทบทวนปรับปรุง

3) ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามพันธกิจ ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดูแลสุขภาพคนเมืองได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนทางการพยาบาล ด้านการวิจัย ที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมือง ตัวอย่างเช่น กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมืองด้านการบริการวิชาการแก่สังคมเมือง ตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

4) กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน

5) ประเมินผลการดำเนินงาน

6) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และวิธีการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลซ้ำ

ในปี 2565 คณะฯ ได้ดำเนินการสนับสนุนการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพประชาชนคนเมือง ได้แก่ โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้านโดยทุกภาควิชามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

## 1.2ค.(2) การสนับสนุนชุมชน

การบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคมเป็นพันธกิจหลัก พันธกิจหนึ่งของคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาของกรุงเทพมหานคร 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) ในด้านที่ 1 มหานครปลอดภัย มิติที่ 1.6 ปลอดภัยโรคคนเมือง อาหารปลอดภัย และด้านที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน มิติที่ 3.1 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลแบบครบวงจร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการ บริหารวิชาการเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพคนเมือง ในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนรอบรั้วมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นชุมชนเป้าหมาย 10 ชุมชน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากชุมชนใน กทม.ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถให้บริการแก่ชุมชน ได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง สามารถพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบได้ จึงมีการกำหนดการบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน โดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร ที่มีองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง การบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนชุมชนสำคัญตามขั้นตอน ดังตารางที่ 1.2-5

### ตารางที่ 1.2-5 ขั้นตอนการบริการวิชาการ

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. กำหนดแผน กลยุทธ์ และ นโยบายการบริการ วิชาการแก่ชุมชน	- คกก.แผนฯ ประชุมร่วมกัน	- ต้นปี	- รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ/ รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	- ชุมชนเป้าหมาย ได้รับการดูแล ปัญหาสุขภาพ	- ชุมชน มีความพึงพอใจต่อโครงการ บริการวิชาการ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
2. กำหนดชุมชน เป้าหมาย	- คณะฯ กำหนดชุมชนเป้าหมาย ที่อยู่ใน 10 ชุมชนตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด และ ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร	- ตามที่แผน ปฏิบัติการ กำหนด	- รองคณบดี ฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ คณะกรรมการฯ		
3. ศึกษาความ ต้องการของพื้นที่	- สำรวจความต้องการของชุมชน โดยลงพื้นที่สำรวจข้อมูลทั้งจาก เอกสาร แบบสอบถาม สัมภาษณ์ เดินสำรวจพื้นที่ ฯลฯ - รวบรวมข้อมูลแล้วนำมา วิเคราะห์ วางแผนการจัดทำ โครงการส่งเสริมสุขภาพที่ ตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชน		- ภาควิชาการ พยาบาลสาธารณสุข- ศาสตร์และเวชศาสตร์ เขตเมือง		
4. จัดทำโครงการฯ	- คณะกรรมการจัดทำโครงการฯ และจัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการศึกษา กรณีผู้ป่วยในชุมชน การสร้างเสริมสุขภาพ		- ภาควิชาการ พยาบาลสาธารณสุข- ศาสตร์และ เวชศาสตร์เขตเมือง		



ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	การทำฐานข้อมูลสุขภาพ ฯลฯ การสร้างเสริม - ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ				
5. การปฏิบัติตามแผนโครงการฯ	- ดำเนินการตามแผนโครงการฯ ในชุมชนเป้าหมาย - กำกับติดตามการดำเนินการ เป็นระยะตามแผนที่วางไว้				
6. ประเมินผล	- คกก.ประเมินผลโครงการ และทบทวนกระบวนการ แล้วนำผลการประเมินมา ปรับปรุงในการจัดโครงการ ครั้งต่อไป โดยนำเสนอต่อ คณะกรรมการประจำคณะฯ				

จากการวางแผนการดำเนินงานข้างต้น ยกตัวอย่าง เช่น คณะฯ โดยความรับผิดชอบของภาควิชาการพยาบาล สาธารณสุขศาสตร์ และเวชศาสตร์เขตเมือง ได้ดำเนินกิจกรรมสร้างสังคมไทยปลอดภัย ป้องกันนักสูบบุหรี่ ปลอดภัย ร้องเรียนวัดบารุงริน กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียน 32 คน ซึ่งดำเนินการโดยอาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาล ผลการดำเนินการเกิดความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.83 และดำเนินการกิจกรรมสัมมนา นานาชาติโดยคณะฯ เป็นเจ้าภาพร่วม มีนักศึกษาพยาบาลเป็นตัวแทนนำเสนอผลงานชมรมนักศึกษาพยาบาล ร่วมสร้างสังคมไทยปลอดภัย ผลการดำเนินการเกิดความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.91 นอกจากนี้ ยังมีการจัดนิทรรศการ เกี่ยวกับการรณรงค์ปลอดบุหรี่ และอาจารย์พยาบาลเปิดบริการคลินิกอบอุ่นที่มีบริการ เลิกบุหรี่อย่างเป็นระบบ ให้กับบุคลากร และประชาชนอีกด้วย นับว่าเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และครบวงจร คณะฯ จึงวางแผนที่จะขยายขอบเขตผู้รับบริการ และปรับกระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการ ของชุมชนให้มากขึ้น เพื่อมุ่งเป้าให้เกิดเป็นชุมชนต้นแบบในการดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง

คณะฯ มีการจัดทำโครงการ “คนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน” เพื่อส่งเสริมชุมชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานครให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพดีขึ้น ตามกลยุทธ์ที่ 2.2.2 พัฒนาชุมชนต้นแบบรอบรั้ว มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการแพทย์ ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (Kuakarun Excellent Center) โดยกิจกรรมภายในโครงการ จะมีทั้งการเพิ่มทักษะ การดูแลสุขภาพสำหรับบุคคล โดยเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ การให้คำแนะนำกับผู้ดูแลในการดูแล ผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง เพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อน ประโยชน์ที่ได้รับคือ 1. ประชาชนได้รับความรู้จากการเข้าร่วม กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพสามารถดูแลตนเองให้มีสุขภาพดี โดยเฉพาะเกี่ยวกับ การปรับพฤติกรรมสุขภาพ การปฐมพยาบาล ระบบทางเดินหายใจ ฯลฯ 2. นักศึกษาพยาบาลได้เรียนรู้การให้บริการวิชาการตามบริบท ปัญหาและความต้องการของชุมชน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพิ่มเติมข้อมูลโครงการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน เพิ่มเติมข้อมูลโครงการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน

## หมวด 2 กลยุทธ์

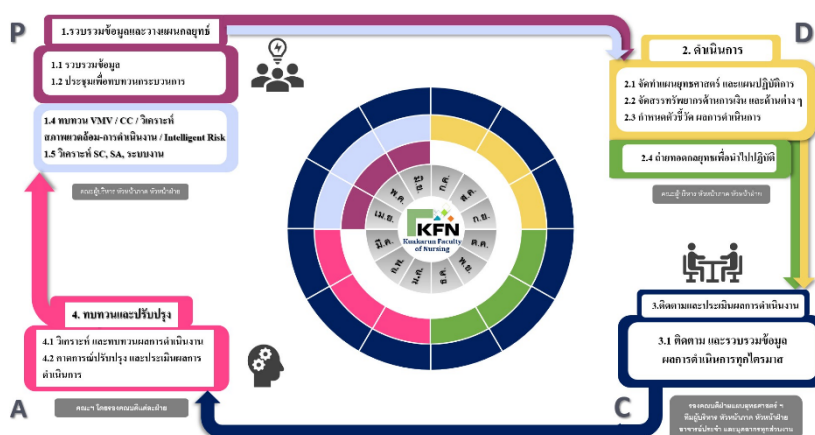
### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

#### 2.1ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าสำนักงาน ได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ โดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรของคณะฯ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2560-2569) และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567)

#### 2.1ก.(1) กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คณะฯ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ และกำหนดทิศทางองค์กร ผ่านการสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ประกอบด้วยผู้นำระดับสูง และผู้นำทุกระดับ โดยพิจารณา วิสัยทัศน์ ความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร ความเร่งด่วนในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ซึ่งในแต่ละปีจะมีการทบทวนยุทธศาสตร์และการดำเนินการ ในปี 2565 คณะได้ทบทวนกระบวนการทำแผนยุทธศาสตร์ และเพิ่มการนำเข้าข้อมูลที่สำคัญด้านต่าง ๆ เช่น เสียงของลูกค้า ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น กรุงเทพมหานคร การสรุปผลการดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์เดิม ตัวอย่างความสำเร็จของสถาบันการศึกษาอื่น และข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้บัณฑิต กรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมข้อมูลผ่านความพึงพอใจต่อทรัพยากรการเรียนรู้ทั้งในด้านความเพียงพอและพร้อมใช้และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในโครงการสัมมนาเครือข่ายโดยมีทุกหน่วยงานเข้ามาแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาคณะฯในรอบปีที่ผ่านมา คณะฯได้ปรับวิสัยทัศน์ใหม่ให้เห็นเป้าหมายข้างหน้าเป็น “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง ในปี 2570” ซึ่งมีกรอบระยะเวลาในการพัฒนาที่ชัดเจนทั้งระยะ 4 ปี และระยะ 1 ปี ซึ่งแผนยุทธศาสตร์จะมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานทุกพันธกิจ ทั้งทางด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุศิลปวัฒนธรรม และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จากการทำตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 และมีการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัด และความสำเร็จของแผนปฏิบัติการในรอบปีที่ผ่านมา รวมถึงความต้องการของผู้เรียน และของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปฏิบัติในปี 2565 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Process : SPP) มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก ดังรูปที่ 2.1-1



รูปที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP)

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SPP) เริ่มจาก คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ **1) รวบรวมข้อมูล และวางแผนกลยุทธ์** โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในคณะฯ ภายในมหาวิทยาลัย และจากภายนอก เช่น ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำข้อมูลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ผลการตรวจเยี่ยมของสภาวิชาชีพ และ สกอ. โดยผ่านการสัมมนาระดมสมองกับผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ในครั้งต่อไป และเพื่อการพัฒนาให้ได้บัณฑิตที่คุณสมบัติอันพึงประสงค์ จากการวิเคราะห์สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอกและปัจจัยภายใน ความต้องการของลูกค้า/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย VMV และ Culture โดยการวิเคราะห์ SWOTและIntelligent Risk จากนั้นประชุมเพื่อทบทวนกระบวนการทำงาน ทบทวนวิสัยทัศน์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) และทิศทางขององค์กรในปีที่ผ่านมา พบว่า SA, SC และSO บางตัวไม่ได้สัมพันธ์กัน จึงได้วิเคราะห์ SA, SC, SO ใหม่เป็นรายด้าน รวมทั้งปรับข้อมูลใน SA1 เพิ่มเติม ผลิตภัณฑ์พยาบาลตามความต้องการของสังคมเมือง SA4 มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีความร่วมมือระหว่างส่วนงานในมหาวิทยาลัย (ช่วยให้สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว) และ SA5 มีความคล่องตัวในการบริหารเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาคณะฯ ส่วน SO3 เพิ่มเติม หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ใช้บริการวิชาการทุกหลักสูตรของคณะฯ และ SO5 มีแหล่งเงินสนับสนุนจาก กทม. รัฐบาล เงินรายได้ รวมทั้งกองทุนมหาวิทยาลัยและเงินสะสมของคณะฯ (ทำให้มีความคล่องตัวทางการเงิน) การปรับข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้การกำหนดกลยุทธ์ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นจึงกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงาน รวมทั้งสื่อสารผลลัพธ์จากการทบทวนในการสัมมนาแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งดำเนินการประจำปีทุกปี **2) การดำเนินการ** จากการทบทวน VMV/ CC/ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การดำเนินงาน และintelligent risk รวมทั้งการถ่วงดุล VMV/ การวิเคราะห์ SO, SC, SA แผนกลยุทธ์ และระบบงาน นำสู่การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความเห็น เพื่อพิจารณาทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการปรับกลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จากการจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้ในการสื่อสาร โดยการสื่อสารผ่านคณะกรรมการประจำคณะฯ การประชุมอาจารย์ทุกเดือน การสัมมนาแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร ด้านการเงิน บุคลากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละปีให้เพียงพอ โดยใช้เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานคร เงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินรายได้ เป็นต้น เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแผนฯ มีการประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมคณาจารย์และบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น จากนั้นปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อการรับรองแผน และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ โดยถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีลงสู่ระดับภาควิชา สำนักงาน และฝ่ายต่างๆ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ผลการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และได้ถ่ายทอดตัวชี้วัดหลักที่สำคัญไปสู่ KPI รายบุคคล เช่น ผลงานวิจัย การมีส่วนร่วมบริการวิชาการแก่สังคม เป็นต้น **3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน** โดยงานบริหารแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้ติดตามให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจ รวมทั้งภาควิชาและฝ่ายได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และเสนอต่อฝ่ายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อไป **4) การทบทวนและปรับปรุง** คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ จะวิเคราะห์ ทบทวนแผนและความสำเร็จของแผนฯ เพื่อการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ และสรุปการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ หลังการเสร็จสิ้นการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานแล้ว จะมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกปี โดยนำผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรค ผลการประเมินในทุกๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นให้คณะฯ มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่น รวมทั้งนำไป

ส่วนนวัตกรรมใหม่และมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถคาดการณ์ปรับปรุงและประเมินผล การดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังได้มีการวางแผนงานย่อยในระบบปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนอง ต่อกลยุทธ์ ตอบสนองต่อนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### 2.1ก.(2) นวัตกรรม

จากกระบวนการการวางแผนกลยุทธ์ ในขั้นตอน 2 ของรูปที่ 2.1-1 ทำให้มีการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) โดยพิจารณาปัจจัยและข้อมูลตามตาราง 2.1-1 จะพบว่า โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่นวัตกรรมได้ ต้องให้มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก รวมทั้งมีการพิจารณาความเสี่ยงที่น่าลงทุน โดยประเมินจากความเสี่ยงที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ความคุ้มค่า คุ่มทุน ประสิทธิภาพและความสามารถ ของบุคลากร จากนั้นนำไปเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อดำเนินการต่อไป จากการวิเคราะห์ SA, SC และ SO ในตารางที่ 2.1-2 ร่วมพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายและจะนำไปสู่แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ซึ่งโอกาสเชิงกลยุทธ์นี้ เป็นความเสี่ยงที่น่าลงทุน โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ 1) ประโยชน์ที่จะได้รับ (directly impact) และ แผนการดำเนินงาน 2) สมรรถนะหลัก 3) วิสัยทัศน์ 4) ความพร้อมของทรัพยากร ทำให้ได้โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่น่าลงทุน สร้างรายได้และรับใช้สังคมตามพันธกิจให้กับคณะฯ โดยนวัตกรรมที่เกิดขึ้น 1) จากการวิเคราะห์ SO1-4, SC1, SA1 นำมาซึ่งการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตเพิ่มขึ้น 2 สาขา ได้แก่ สาขาการพยาบาลผดุงครรภ์ และสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน (อยู่ปัจจุบันในระหว่างดำเนินการ) 2) จากการวิเคราะห์ SO2-3, SC2, SA2 นำมาซึ่งการจัดทำหลักสูตรอบรมนักจัดการคุณภาพชีวิตเมือง ภายใต้โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร และ 3) จากการวิเคราะห์ SO4, SC 4, SA 4-5 นำมา ซึ่งการพัฒนา Scenario ในการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning) และนวัตกรรมจากการเรียนการสอนในรายวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ และ 4) จากการวิเคราะห์ SO3-4, SC 2, SA 1-5 นำมาซึ่งการสร้างหลักสูตรระยะสั้นแบบ Micro-Credentials เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมืองให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

### 2.1ก.(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯมีวิธีการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญเพื่อใช้ในขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) โดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ งานบริหารแผนยุทธศาสตร์รวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของความเสี่ยงต่าง ๆ และกำหนดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ กำหนดข้อมูล/รายละเอียดที่ต้องรวบรวมข้อมูลและการนำไปใช้ จากการทบทวนกระบวนการรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลในปี 2565 คณะฯได้วิเคราะห์ SWOT โดยใช้เครื่องมือ 7S, STEEP, TOWS Matrix และ Gap Analysis เพื่อปิดจุดบอดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

#### ตารางที่ 2.1-1 ข้อมูลการนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์

ปัจจัยที่มีความสำคัญใน กระบวนการวางแผน	ข้อมูล/รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	การนำไปใช้
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัย ภายใน (SW) และปัจจัย ภายนอก (OT)	คกก. แผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 2.3

ปัจจัยที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผน	ข้อมูล/รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	การนำไปใช้
ความเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก	คกก. แผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 1
จุดบอดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และสารสนเทศ	กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงกรอบเวลาและ ผู้รับผิดชอบ	คกก. แผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกรอบของการจัดทำแผน	SPP ขั้นตอนที่ 1
ความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ผลการติดตามตัวชี้วัดในแต่ละไตรมาสเทียบกับเป้าหมาย	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	ทุกไตรมาส	SPP ขั้นตอนที่ 4
ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ	ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถ ผลการวิเคราะห์ด้านการเงิน	คกก. แผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกปี ทุกเดือน	SPP ขั้นตอนที่ 3.2
สมรรถนะหลักขององค์กร	ข้อมูลความเชี่ยวชาญของคณะ	คกก. แผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 1
ความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ข้อมูลการรับฟังเสียงของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจ ข้อร้องเรียน ความต้องการและความคาดหวัง	รองคณบดี ทุกฝ่ายที่ดูแลลูกค้าแต่ละกลุ่ม	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 2.1
สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์กรเมื่อเทียบกับคู่แข่ง	ข้อมูลของคู่แข่งจาก MOU ระหว่างมหาลัย	คกก. แผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกปี	SPP ขั้นตอนที่ 2.1

ตารางที่ 2.1-2 การวิเคราะห์ SA SC และ SO

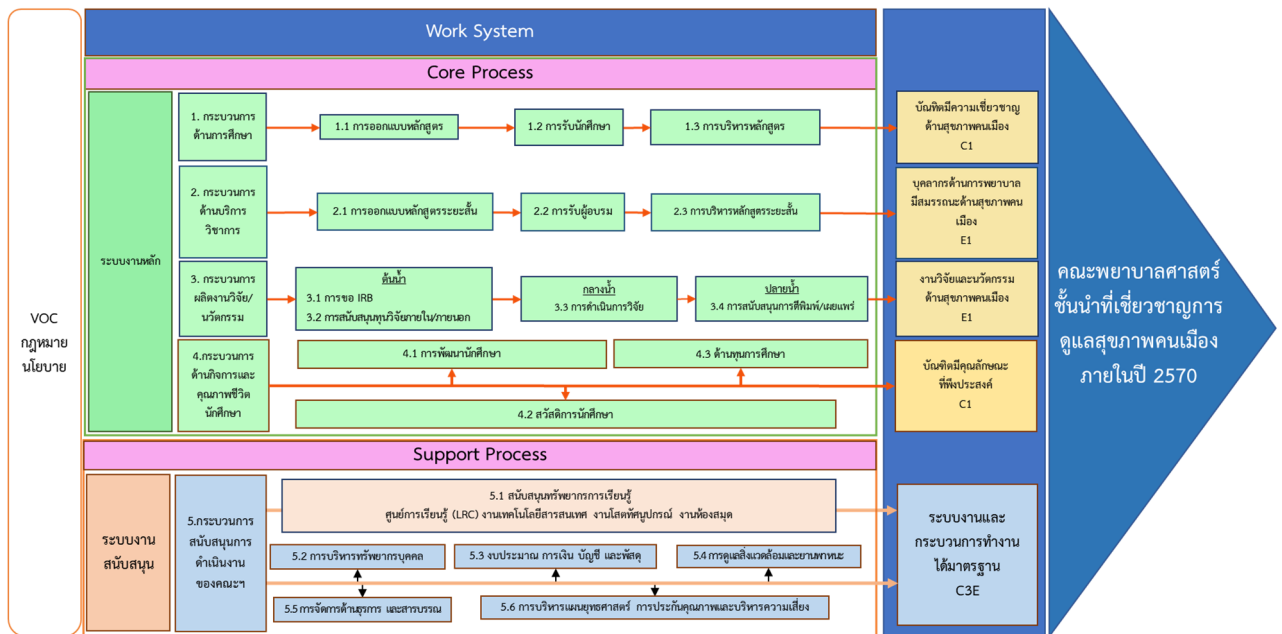
ด้าน	Strategic Opportunity (SO)	Strategic Challenge (SC)	Strategic Advantage (SA)	กำหนดกลยุทธ์
การศึกษา	SO1 สภาวะเศรษฐกิจ&สังคม <b>ขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ</b> เป็นโอกาสในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และการรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น	SC1 สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้น และพัฒนาต่อเนื่อง ทำให้แย่งลูกค้า	SA1 <b>มีประสบการณ์และชื่อเสียง</b> ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน และความต้องการของสังคมเมือง (เอื้อต่อการเปิดหลักสูตรทั้ง ป.ตรี และป.โท เพิ่มมากขึ้น)	จากการวิเคราะห์ SA, SC และ SO ทำให้สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญดังนี้ จาก SO1-4 SC 1, SA1 กำหนดเป็นกลยุทธ์ SOB1, SOB4
บริการวิชาการ	SO2 <b>แนวโน้มสังคมสูงวัย และสภาวะสุขภาพในเขตเมือง</b> และการมีเครือข่ายสถานบริการ เป็นโอกาสในการจัดบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่สอดคล้อง (ทำให้เกิดความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น) SO3 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การสนับสนุนในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ Up-skill, Re-skill <b>และใช้บริการวิชาการทุกหลักสูตรของคณะฯ</b>	SC2 การพัฒนาหลักสูตร non-degree และการยอมรับจากผู้ให้บริการและองค์กรภายนอก	SA2 <b>มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง</b> มีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลซึ่งเป็นพันธมิตรที่ดีเอื้อเพื่อทุกเรื่องในการดำเนินงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์แนบแน่นยาวนานกับ กทม. มีศิษย์เก่าอยู่ใน รพ.สนพ. กทม. และมีเครือข่ายชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์ดี (เหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึก การวิจัยและบริการวิชาการ)	SOB1: พัฒนาหลักสูตร พย.บ./พย.ม. ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง SOB4: พัฒนาหลักสูตรเพิ่มขึ้น: เช่น หลักสูตรเฉพาะทาง หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล หลักสูตร Care Giver โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร: หลักสูตรอบรมนักจัดการคุณภาพชีวิตเมือง เป็นต้น จาก SO2-3, SC 2, SA2 กำหนดเป็นกลยุทธ์ SOB3, SOB4
บุคลากร	-	SC3 บุคลากรไม่เพียงพอ (อาจารย์พยาบาลและสายสนับสนุนที่สำคัญ)	SA3 มีอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ ครอบคลุมทุกสาขา และมีความผูกพันสูง	SOB3: พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองที่เป็นที่ยอมรับ
การบริหารจัดการ	SO4 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (การเรียนการสอน, การดูแลสุขภาพ, Tele nurse) เป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ <b>สู่ยุค Digital Transformation</b>	SC4 ยังมีการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ และขาดเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างพอเพียง	SA4 มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีความร่วมมือระหว่างส่วนงานในมหาวิทยาลัย (ช่วยให้สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว)	SOB4: พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองเพื่อสร้างรายได้/ชื่อเสียง จาก SO4, SC 4, SA 4 กำหนดเป็นกลยุทธ์ SOB5



ด้าน	Strategic Opportunity (SO)	Strategic Challenge (SC)	Strategic Advantage (SA)	กำหนดกลยุทธ์
การเงิน	SO5 มีแหล่งเงินสนับสนุนจาก กทม. รัฐบาล เงินรายได้ รวมทั้งกองทุนมหาวิทยาลัย และเงินสะสมของคณะฯ (ทำให้มีความคล่องตัวทางการเงิน)	SC5 การพึ่งพางบประมาณจาก กทม. ในสัดส่วนถึง 70%	SA5 มีความคล่องตัวในการบริหารเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาคณะฯ	SOB5: พัฒนาศูนย์การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ Advanced Clinical Lab and Simulation Center จาก SO4, SC 4, SA 4-5 กำหนดเป็นกลยุทธ์ SOB6 SOB6: พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี

## 2.1ก.(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยคณะฯ หรือผู้ส่งมอบภายนอก โดยคณะฯ มีการทบทวนและกำหนดระบบงานในขั้นตอนที่ 2.3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) ซึ่งพัฒนาให้มีระบบปฏิบัติการหลักเพื่อรองรับในทุกพันธกิจ โดยใช้ SWOT Analysis กำหนดสมรรถนะหลักของคณะฯ และพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความจำเป็นในการสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามพันธกิจ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ หากกระบวนการที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จะปรับเพิ่มกระบวนการใหม่ ทั้งนี้หากกระบวนการใดที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาข้างต้นโดยตรง คกก.จะให้ผู้ส่งมอบ พันธมิตรเป็นผู้ดำเนินการ โดยพิจารณาจากศักยภาพและความเชี่ยวชาญของผู้ส่งมอบและพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกระบวนการทำงานสำคัญที่ดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ ประกอบด้วย 2 ระบบงาน ได้แก่ Core Process และ Support Process ประกอบด้วย 5 กระบวนการ ดังรูปที่ 2.1-2



รูปที่ 2.1-2 ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ

ทั้งนี้ในปี 2565 คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ กำหนดแนวทางตัดสินใจว่ากิจกรรมใดของกระบวนการจะดำเนินการเองหรือจ้างบุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน หรือเป็น outsource โดยพิจารณาถึงประโยชน์ ความคุ้มค่าของงบประมาณ ไม่กระทบสมรรถนะหลักและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการระบบงานหลัก ซึ่งกระบวนการทำงานคณะฯดำเนินการเองยกเว้นโครงการก่อสร้างซึ่งดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย และมีบางกระบวนการที่พิจารณาแล้วจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงาน เช่น การจัดจ้างอาจารย์พี่เลี้ยง (Preceptors) ผู้ดูแลศูนย์การเรียนรู้ซึ่งได้รับการตอบรับจากศิษย์เก่าเข้ามาช่วยดูแลที่ปรึกษาทางกฎหมาย งานรักษาความปลอดภัย และร่วมมือกับภาคเอกชนในการบริหารจัดการศูนย์อาหาร นอกจากนั้นจากการทบทวนระบบและกลไกในการทำงาน พบว่าคณะฯ ไม่มีกระบวนการทำงานด้านการปรับปรุงอาคาร จึงจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านอาคารเป็นผู้ดูแลและพิจารณาเพิ่มกระบวนการดูแลปรับปรุงอาคาร โดยวางแผนบรรจุบุคลากรที่ชำนาญด้านนี้ในปี 2567

## 2.1ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

### 2.1ข.(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

คณะฯได้ปรับปรุงกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SOB) โดยทีมบริหาร หัวหน้าภาค หัวหน้าฝ่ายคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ในการประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการในแต่ละพันธกิจเข้าด้วยกัน สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คำนึงถึงการใช้สมรรถนะหลัก โอกาสและข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการนำไปปฏิบัติ โดยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กำหนดเป้าประสงค์ที่สำคัญ ดังตารางที่ 2.1-3

### 2.1ข.(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะฯพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมถึงค่าเป้าหมายตามกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SOB) ของคณะฯ สามารถสร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองในองค์กร เริ่มจาก คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ร่วมกับพันธมิตรในขั้นตอนที่ 2.3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ โดยนำความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ซึ่งได้จากกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า (3.1 ก) มาพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ร่วมกับการพิจารณาในมิติของการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ จากนั้นกำหนดเป้าประสงค์สำคัญที่ตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 8 เรื่องรวมทั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังตารางที่ 2.1-3

ตารางที่ 2.1-3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

SOB	SA, SC	Leading KPI	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		Action plan ระยะสั้น/ยาว	Lagging KPI/ Goals	ผู้รับผิดชอบ	
			2564	2565	2566	2567				
SOB 1 - พัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิตที่มุ่งเน้นการ ดูแลสุขภาพคนเมือง	SA1 SC1	- หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2568 ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นตอนการ เสนอคณะกรรมการประจำคณะ 1 หลักสูตร - หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับต่อยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567 ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นตอนการ เสนอคณะกรรมการประจำคณะ 1 หลักสูตร - จำนวนแนวทางการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนที่คณะฯได้รับจาก เครือข่ายระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ ตติย ภูมิอย่างน้อย 1 แนวทาง	-	-	-	-	- ร่างหลักสูตร พยาบาล ศาสตรบัณฑิต ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2568 - หลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิตฉบับ ต่อยอด พ.ศ. 2567	1. โครงการวิจัยพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับ ปรับปรุง 2568 2. โครงการวิจัยพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับต่อ ยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567 3. โครงการสัมมนาเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทางการพยาบาล	1. จำนวนหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคน เมืองที่ผ่านการรับรองจาก สภามหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม 1 หลักสูตร	1. รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ 2. รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา 3. คกก.พัฒนาหลักสูตร
- พัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิตที่มุ่งเน้น การดูแลสุขภาพคนเมือง สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาล มารดาทารกและ สาขาการพยาบาล เวชปฏิบัติเขตเมือง		- หลักสูตรได้รับการพัฒนาจนถึง ขั้นตอนการเสนอคกก.ประจำคณะฯ 3 หลักสูตร	-	-	-	หลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต ทั้ง 3 สาขา พ.ศ. 2567	4. โครงการพัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2567 สาขาการพยาบาล มารดาทารกและสาขาการ พยาบาลเวชปฏิบัติเขตเมือง หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567	2. จำนวนหลักสูตรที่ยื่น ขอรับรองจาก สภาการพยาบาล 3 หลักสูตร	คกก.พัฒนาหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แต่ละสาขา	
- การจัดการเรียนการ สอนหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต/ หลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต		- ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการบรรลุตามตัวชี้วัดการ ดำเนินของหลักสูตรตาม มคอ.2	100	100	100	100	5. การบริหารหลักสูตร โดย คกก.บริหารหลักสูตร	3. ผลการประเมินคุณภาพ หลักสูตรพยาบาล ตาม เกณฑ์ สกอ. หรือเกณฑ์ มาตรฐานอื่นคะแนนเฉลี่ย ป.ตรี มีค่าสูงขึ้น เมื่อ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	คกก.บริหารหลักสูตร	

SOB	SA, SC	Leading KPI	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		Action plan ระยะเวลา/ยาว	Lagging KPI/ Goals	ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	2567			
สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ที่มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพคนเมือง		- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อ หลักสูตรของผู้เรียนและผู้สอน	≥ 3.60	≥ 3.75	≥ 4.00	≥ 4.00	6. กิจกรรมการประเมินความพึง พอใจต่อหลักสูตรของผู้เรียนและผู้สอน		
		- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อ หลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	≥ 3.60	≥ 3.60	≥ 3.70	≥ 3.80	7. กิจกรรมการประเมินความ พึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้ บัณฑิต		
		- ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านการ สอบความรู้ขั้นทะเบียนประกอบ วิชาชีพในรอบปีแรก	≥96	≥96	≥96	≥96	8. โครงการเตรียมความพร้อม เพื่อสอบขั้นทะเบียนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้น 1	4 อัตราการสอบผ่านและ ได้รับใบประกอบวิชาชีพ ภายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษา (ป.ตรี) ≥ร้อยละ96	
		- ร้อยละของผลงานวิจัยของนักศึกษา ที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง (ป.โท)	100	100	100	100	9. โครงการพัฒนา กำกับ ติดตาม นักศึกษาชั้นปีที่ 2 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศา สตรมหาบัณฑิต ในการทำ วิทยานิพนธ์	5. ผลงานวิจัยของนักศึกษา ที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพ คนเมือง (ป.โท) ที่ได้รับการ เผยแพร่สู่สาธารณชน ร้อยละ 100	
SOB 2 บัณฑิตดีวิถีเมือง	SA2 SC3	- ร้อยละของรายวิชาทางการ พยาบาลที่สอดคล้องการดูแลสุขภาพ คนเมือง	100	100	100	100	10. การบริหารหลักสูตรฯ ให้ เป็นไปตามเป้าหมาย	6. ค่าเฉลี่ยผลลัพธ์การ เรียนรู้ตาม TQF ทั้ง 6 ด้าน ≥3.51	1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 2.รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา
		- ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับการ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์	100	100	100	100	11. โครงการพัฒนา คุณลักษณะแห่งการุณย์ 12. โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษา	7. ค่าเฉลี่ยคะแนน คุณลักษณะแห่งการุณและ ทักษะศตวรรษที่ 21 ≥3.51	
SOB 3 พัฒนาผลงานวิจัย/ นวัตกรรมด้านการ ดูแลสุขภาพคนเมือง เป็นที่ยอมรับ	SA2 SC1	- จำนวนโครงงานวิจัยของ อาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ทางการพยาบาลและโครงงาน งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน	16 เรื่อง	≥20 เรื่อง	≥20 เรื่อง	≥20 เรื่อง	13. โครงงานวิจัยของ อาจารย์ด้านการวิจัยและ นวัตกรรมทางการพยาบาลและ โครงงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนด้านการ ดำเนินการวิจัย R2R R&D	8. จำนวนงานวิจัย/หนังสือ/ ตำรา/บทความวิชาการ ร่วมกันที่ได้รับการตีพิมพ์ และเผยแพร่ สะสม 4 ปี ≥50 เรื่อง	1.รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ 2. หัวหน้าฝ่ายวิจัยฯ
		- จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่การจด ทรัพย์สินทางปัญญาหรือนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	NA	1	1	1	14. โครงการความร่วมมือกับ เครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัย	9. จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ การจดทรัพย์สินทางปัญญา หรือนวัตกรรมเพื่อการ นำไปใช้ประโยชน์ ≥ 1 เรื่อง	

SOB	SA, SC	Leading KPI	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		Action plan ระยะสั้น/ยาว	Lagging KPI/ Goals	ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	2567			
		- จำนวนโครงการงานวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน $\geq 5$ ทุน	3 ทุน	3 ทุน	4 ทุน	5 ทุน	และนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง	10. จำนวน ทุนวิจัยจากภายนอก 5 ทุน	
		- จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายใน เฉลี่ย/ปี	$\geq 1$ ล้านบาท	$\geq 1$ ล้านบาท	$\geq 1$ ล้านบาท	$\geq 1$ ล้านบาท		11. จำนวนงานวิจัย/บทความวิชาการ/บทความวิจัย ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 ขึ้นไป (ระดับชาติ, นานาชาติ) สะสม $\geq 30$ เรื่อง	
		- จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก เฉลี่ย/ปี	$\geq$	$\geq$	$\geq$	$\geq$			
SOB 4 พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองเพื่อสร้างรายได้และเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรภายนอก	SA1 SC3	- จำนวนหลักสูตรที่เปิดอบรม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง New Skill, Reskill and Upskill /ปี	$\geq 5$	$\geq 5$	$\geq 5$	$\geq 5$	15. หลักสูตร/โครงการอบรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง New Skill, Reskill and Upskill	12. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม แต่ละหลักสูตร $\geq 3.51$	1. รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ 2. หัวหน้าฝ่ายวิจัยฯ
		- จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ	$\geq 10$	$\geq 10$	$\geq 10$	$\geq 10$		13. รายได้จากการบริการวิชาการสะสม 4 ปี $\geq 20$ ล้านบาท	
		- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม $\geq$ ร้อยละ 80 ของผู้เข้าสมัคร	$\geq 80$	$\geq 80$	$\geq 80$	$\geq 80$			
		- จำนวนชุมชนที่เข้าร่วมโครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ	-	-	1	2	16. โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	14. จำนวนชุมชนต้นแบบที่เกิดจากการบูรณาการตามพันธกิจของคณะฯ $\geq 1$ ชุมชน	
		- ร้อยละความสำเร็จในการจัดตั้ง KFN Channel	60	80	100	100	17. โครงการจัดตั้ง KFN Channel เพื่อสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพหรือผลิตเนื้อหาเพื่อลงใน NMU Channel	15. จำนวนเรื่องด้านสุขภาพคนเมืองผ่าน KFN Channel $\geq 6$ เรื่อง 16. จำนวนครั้งในการเข้าชม KFN Channel รวมทุกเรื่อง $\geq 10,000$	
SOB 5 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ		- จำนวน Scenario ของคณะฯ ที่ได้รับรางวัล	-	2	5	8	18. กิจกรรมการประกวด Scenario เพื่อการเรียนรู้แบบ Simulation Based Learning (Best Simulation Learning Award)	17. จำนวน Scenario ของคณะฯ ที่เป็นเลิศมีครบทุกสาขาวิชา	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



SOB	SA, SC	Leading KPI	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		Action plan ระยะสั้น/ยาว	Lagging KPI/ Goals	ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	2567			
SOB 6 พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี		- ความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ (TheDB)	1 ระบบงานย่อย	2 ระบบงานย่อย	2 ระบบงานย่อย	2 ระบบงานย่อย	19. โครงการจ้างบริการระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ	18. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศของบุคลากรแต่ละงาน/ฝ่าย (TheDB) $\geq 3.51$	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
SOB 7 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล		- ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	NA	100	100	100	20. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR master plan)	19. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 100	
SOB 8 พัฒนา Performance Management System เพื่อให้บุคลากรอยู่ดีมีสุขทำได้ดี	SA2 SC2	- ค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	3.85	$\geq 3.90$	$\geq 3.95$	$\geq 4.00$	21. โครงการ “การสร้างจิตสำนึกคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Quality Awareness) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร”	20. อัตราการลาออก/โอนของบุคลากร $\leq$ ร้อยละ 3	
		- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ในคณะฯ	-	4.18	$\geq 3.51$	$\geq 3.51$		21. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ $\geq 3.51$	
		- คะแนนเฉลี่ยการประเมินธรรมาภิบาล ของหัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าหน่วยงาน	3.95	$\geq 3.97$	$\geq 4.00$	$\geq 4.00$	22. กิจกรรมประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทุกระดับ	22. คะแนนเฉลี่ยการประเมินธรรมาภิบาล ของหัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าหน่วยงาน $\geq 4.00$	
SOB 9 พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศ		- คะแนนผลการประเมินการศึกษาภายใน ระดับคณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEX	171	$\geq 180$	$\geq 190$	$\geq 200$	23. กิจกรรมการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานของคณะฯ 24. กิจกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEX และตามเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563	23. ระยะเวลาการรับรองสถาบัน การศึกษา 5 ปี	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ 3. งานประกันคุณภาพ
		คะแนนผลการประเมินการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์ IQA/AUN-QA	IQA ป.โท 4.23 IQA ป.ตรี 4.40	IQA ป.โท 4.47 AUN-QA ป.ตรี ได้รับการตรวจประกัน	IQA ป.โท 4.30 AUN-QA ป.ตรี ระดับ 3	AUN-QA ป.โท ได้รับการตรวจประกัน AUN-QA ป.ตรี ระดับ 3			

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

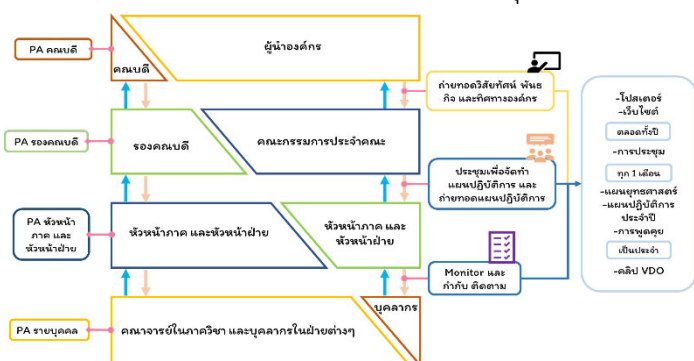
### 2.2ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

#### 2.2ก.(1) แผนปฏิบัติการ

คณะฯ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ผ่านการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ พิจารณาจัดทำร่างจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ในการจัดลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ (SWOT) โดยใช้เครื่องมือ 7S และ STEEP มาสร้างกลยุทธ์ (TOW matrix) นำ Balance Score Card มาใช้ในการวางแผนแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานจริงให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งการพิจารณาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโครงการ และจัดสรรทรัพยากรตามความเร่งด่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงตอบสนองนโยบายซึ่งจะดำเนินการทุกปีตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังรูปที่ 2.1-1 นำมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการระยะสั้น (แผน 1 ปี) และระยะยาว (แผนยุทธศาสตร์ 4 ปี) ตามตารางที่ 2.1-3 โดยรองคณบดีทุกฝ่ายร่วมอภิปรายในการทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนบริหารความเสี่ยง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงบประมาณ ผ่านการเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งหน้าที่รับผิดชอบ ก่อนจัดเวทีนำเสนอแก่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อแสดงความคิดเห็น ความต้องการที่รับผิดชอบ ความเข้าใจถึงขั้นตอนหลักของแผนปฏิบัติการ กิจกรรมแต่ละขั้นตอน รวมทั้งการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ นำร่างแผนปฏิบัติการมาปรับเป็นเอกสารแผนปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดไปสู่ภาควิชา/ฝ่าย โดยผู้บริหารมีการติดตามผลความก้าวหน้าของโครงการกิจกรรมตามกรอบระยะเวลา จากการทบทวนความสำเร็จของแผนฯ พบว่า ในปี 2564 ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มีผลต่ำกว่าค่าเป้าหมาย (ผลลัพธ์ที่ 7.5 ข) เนื่องจากมีโครงการที่ซ้ำซ้อนและมีจำนวนมากเกินไป ในแผนปฏิบัติการปี 2565 จึงปรับลดโครงการลงจาก 58 โครงการ เหลือ 39 โครงการ และจากการติดตามประเมินผลทุกโครงการพบว่าทุกตัวชี้วัดได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและตามแผนที่วางไว้เพื่อเป็นไปตามพันธกิจที่คาดหวัง

#### 2.2ก.(2) การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) โดยคณบดีและทีมบริหารเป็นผู้ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดลงสู่ภาควิชาและฝ่ายต่างๆ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของคณะฯ ติดประกาศบอร์ดภายในคณะฯ คณบดีพบประชาคม การประชุมคกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ คกก.ประจำคณะฯ เวียนแจ้งเอกสารแผนปฏิบัติการฯ สู่ภาควิชาและฝ่าย มีการประชุมจัดสรรงานให้เหมาะสมตาม ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละภาควิชาและฝ่าย (Performance Agreement (PA ระดับภาควิชา/ฝ่าย)) เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามแผน จากนั้น หัวหน้าภาค หัวหน้าฝ่าย ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติระดับบุคคล (PA ระดับบุคคล) รวมทั้งถ่ายทอดไปยังพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ผ่านการประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อร่วมดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และเพื่อให้มั่นใจว่าผลการดำเนินการที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการจะมีความยั่งยืน รองคณบดีแต่ละฝ่ายมีการติดตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการเทียบกับเป้าหมายในทุกไตรมาส โดยมอบหมายให้ คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ติดตามและนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาในทุกไตรมาส รูปที่ 2.2-1 ระบบกลยุทธ์การนำแผนสู่การปฏิบัติ



## 2.2ก. (3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะฯ โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ค่าซ่อมแซมอาคารสถานที่และยานพาหนะ เป็นต้น ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ปัจจัยทางการเมือง นโยบายด้านงบประมาณ ปัจจัยเสี่ยงด้านการเงิน เพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณและทำให้สามารถมั่นใจได้ว่าคณะฯ สามารถควบคุมความเสี่ยงด้านการเงินและมีทรัพยากรและงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน จากนั้นจัดประชุมผู้บริหารทุกฝ่าย หัวหน้าสำนักงานคณบดี การเงินและการคลัง เพื่อคาดการณ์งบประมาณที่จะใช้โดยให้ความสำคัญกับโครงการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญสูงเป็นอันดับแรก 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 และคณะฯ จัดสรรเงินสำรองที่ได้รับจากงบประมาณเพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉิน/โครงการเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแหล่งงบประมาณเหล่านี้ทำให้มีความคล่องตัว พร้อมสำหรับการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ โดยคณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ และคณะผู้บริหาร จัดทำแผนการเงินการงบประมาณ และวางแผนจัดลำดับของทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการให้ครอบคลุมตามแผนปฏิบัติการในแต่ละปี จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาจัดสรรทรัพยากรในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้คณะฯ ได้วิเคราะห์รายรับรายจ่ายเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกเดือน เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้มั่นใจว่ายังมีสภาพคล่องในการใช้จ่ายงบประมาณ หากมีสถานการณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและต้องใช้งบประมาณเพิ่มเติม คณะฯ พิจารณาจากเงินสำรองที่ตั้งไว้ 1.5 % ของประมาณการรายรับทั้งหมดของปีงบประมาณ และหากไม่เพียงพอจะเสนอขอใช้งบประมาณเพิ่มเติมจากเงินสะสมของคณะฯ ได้โดยขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ทำให้คณะฯ มีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งการจัดสรรทรัพยากรในขั้นตอนที่ 3.2 ของกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ SPP ในรูปที่ 2.1-1 โดยมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีดังนี้

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

2) คณบดี รองคณบดี จัดประชุมร่วมกับและทีมบริหาร งานการเงินการคลัง เพื่อคาดการณ์งบประมาณที่จะใช้โดยให้ความสำคัญกับโครงการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญมาก กรณีเงินอุดหนุนจากกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนรัฐบาลที่อาจได้รับการจัดสรรที่ล่าช้า คณะฯ ได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย โดยให้ใช้เงินสะสมมาเป็นเงินทดรองจ่ายไปก่อนได้ หรือกรณีที่รายรับสำหรับนำมาใช้เป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่เป็นไปตามที่ได้มีการอนุมัติไว้ วิธีการแก้ไขคือการขออนุมัติปรับเปลี่ยนงบประมาณรายจ่ายมาจากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นหรือการใช้งบประมาณที่เหลือจากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ดำเนินการเสร็จแล้ว หรือการปรับลดงบประมาณรายจ่ายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหรือการยกเลิกและเลื่อนไปดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป และการขออนุมัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมจากเงินสะสมส่วนงานหรือเงินกองทุนมหาวิทยาลัย

3) กำกับติดตามโดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ จะติดตามการใช้งบประมาณแต่ละโครงการตามแผนปฏิบัติการ พิจารณารายรับรายจ่ายทุกเดือน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีรายรับไม่เป็นไปตามเป้า จะหามาตรการแก้ไข รวมทั้งการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณให้ทัน  
ปีงบประมาณนั้น

#### 2.2ก.(4) แผนด้านบุคลากร

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความพร้อม  
ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคคล (ภาพที่ 5.1-1) เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและ  
ระยะยาว โดยวิเคราะห์ทั้งแผนกำลังคน และแผนการเงิน ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่า  
แผนงาน แผนเงิน และแผนคน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  
SOB1-SOB9 (ตาราง 2.1-3) โดย คกก.ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนล่วงหน้า  
5 ปี และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่จะเกษียณ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะมีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการ  
ดำเนินการตามพันธกิจและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพ  
บุคลากรให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และนำไปสู่พันธกิจของคณะฯ ซึ่งการสนับสนุนด้านบุคลากร  
เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์เป็นไปตามที่กำหนดโดยได้จัดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่สามารถจำแนกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านอัตรากำลัง คณะฯได้วางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ  
และทิศทางของคณะฯ โดยพิจารณาอัตรากำลังตามประเภทของบุคลากรและปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น การลาออก  
การเกษียณอายุ งบประมาณด้านบุคลากร การขาดแคลนบุคลากรในแต่ละสาขาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
เชิงกลยุทธ์ ซึ่งถ้ามีการลาออกระหว่างปี จะต้องมีการสรรหาบุคลากรโดยทันที เพื่อมาเติมเต็มกับ  
การดำเนินการ ในส่วนของการเกษียณอายุราชการ คณะฯมีการวางแผนการผู้สืบทอดตำแหน่ง (successor  
planning) เพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ นอกจากนั้น คณะฯมีการจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานที่คุณสมบัติ  
ตรงตามความต้องการที่ต้องผลิตเพิ่ม เพื่อทดแทนการขาดแคลนอาจารย์ การจ้างผู้ชำนาญงานในแต่ละสาขา  
เช่น ผู้ชำนาญด้านกฎหมาย ผู้ชำนาญด้านวิศวกรรม เป็นต้น เพื่อพัฒนางานในทุกด้านให้เป็นไปตาม  
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ฯลฯ

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ คณะฯได้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี  
และแผนปฏิบัติการซึ่งใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีการจัดทำ  
เส้นทางความก้าวหน้า (Career path) ของบุคลากร มีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ซึ่งจะส่งเสริม  
ให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองผ่านการอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากร  
เสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นอกจากนั้นสายวิชาการต้องผ่านมาตรฐาน PSF ในระดับที่ 2  
ในปี 2565 บุคลากรสายวิชาการบางส่วนถึงระยะเวลาของการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ไม่ยังสามารถส่งผลงาน  
ได้เนื่องจากผลงานวิจัยยังไม่ครบถ้วนจากภาระงานที่มาก ดังนั้นคณะฯได้ดำเนินการจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงาน  
มาลดภาระงานอาจารย์เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัยมากขึ้น และสามารถส่งผลงานทางวิชาการได้  
นอกจากนั้นยังพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา โดยส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการอบรมหลักสูตร  
เฉพาะทางตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อมาเปิดหลักสูตรที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง  
สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) และสาขาการพยาบาล  
วิกฤตเด็ก เป็นต้น นอกจากนั้นการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการทำ Scenario  
Simulation รวมทั้งพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะในการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจ  
เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านสารสนเทศเพื่อรองรับพันธกิจคณะฯ ฯลฯ

## 2.2ก.(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

ผู้นำระดับสูงกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ SPP ในรูปที่ 2.1-1 คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ประชุมร่วมกัน SWOT Analysis โดยใช้ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถ อัตรากำลัง ทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงของสังคม มาตรฐานการอุดมศึกษา กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปเพื่อกำหนดตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานที่ใช้ติดตามความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ ได้ผลดังตาราง 2.1-3 เพื่อใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ โดยกำกับติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการวัดผลโดยรวมของแผนปฏิบัติการให้องค์กรดำเนินการสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำระดับสูงรวบรวมผลการดำเนินการจากภาควิชาและฝ่ายต่างๆ เป็นประจำทุกปี และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าไปในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในปีต่อไป

## 2.2ก.(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณบดีและรองคณบดีทุกฝ่ายได้คาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ในขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ SPP ในรูปที่ 2.1-1 ซึ่งคาดการณ์ว่าในปี 2565 คณะฯ จะมีหลักสูตรใหม่ ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับต่อยอดจากวุฒิ ป.ตรี ซึ่งคาดว่าจะเปิดดำเนินการได้ ในปีพ.ศ. 2567 หลักสูตรการพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต เพิ่มอีก 2 หลักสูตร ในปีการศึกษา 2568 และมีการบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองได้เพิ่มมากขึ้น จำนวนงานวิจัย/ หนังสือ/ ตำรา ที่ได้รับการตีพิมพ์เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีนวัตกรรมที่เข้าสู่การจดทรัพย์สินทางปัญญา คาดการณ์ว่าจะสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ รวมทั้งจะสามารถเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้ให้กับคณะฯ ได้ ส่วนอัตราการสอบผ่านและได้รับใบประกอบวิชาชีพภายในระยะ 1 ปี มากกว่าร้อยละ 96 จะช่วยตอบสนองความขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพของกรุงเทพมหานคร ได้อย่างดี ส่วนการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญเปรียบเทียบกับสถาบันคู่แข่งได้ดังตารางที่ OP-13 โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลการดำเนินการของคู่แข่งเป็นข้อมูลประกอบการคาดการณ์ รวมทั้งพิจารณาผลคะแนนของตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดอันดับ ซึ่งได้เทียบเคียงคะแนนกับคู่แข่ง คือ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และจากข้อมูลเชิงเทียบเคียงพบว่า ตัวชี้วัดที่สำคัญบางตัว เช่น

อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล (อัตราการแข่งขัน) ในปีการศึกษา 2565 ของคณะพยาบาลศาสตร์มหิดล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีอัตราส่วน 1:10.88, 1:17 และ 1:6.40 ตามลำดับ ซึ่งคณะฯ ยังมีอัตราการสมัครเข้าเรียนน้อยกว่าคู่แข่ง อันเนื่องมาจากชื่อเสียงของคณะพยาบาลศาสตร์มหิดล และสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย มีทุนเรียนฟรี ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ปรับแผนการเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ ผ่านโครงการ open house road show และผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่นๆ ให้มากขึ้น และนำเสนอจุดเด่นของคณะฯ เช่นหอพักฟรี แหล่งฝึกมีมาตรฐานสูงครบถ้วน หลากหลาย มีงานทำในกทม. ทุกคน ผลการดำเนินการพบว่า มีนักเรียนให้ความสนใจ โครงการ open house เข้าร่วมผ่านระบบ online ประมาณ 5,000 คน มีอัตราส่วน 1:9.24

ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์พยาบาลประจำสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีจำนวน 6 เรื่อง และ 30 เรื่องตามลำดับ



แต่อย่างไรก็ตามจำนวนอาจารย์ที่ยังมีไม่เพียงพอส่งผลให้อาจารย์มีภาระงานสอนมาก มีเวลาในการสร้างผลงานวิจัยและงานวิชาการได้น้อยกว่าเป้าหมาย ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ จึงยังคงสนับสนุนระบบการรับอาจารย์เข้ามาอย่างต่อเนื่องโดยประกาศรับสมัครในรอบเดือน และมีระบบการสนับสนุนการวิจัยตั้งแต่เริ่มกำหนดหัวข้องานวิจัยจนถึงการตีพิมพ์เผยแพร่ “ระบบต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ” ของงานวิจัย อาจารย์ทุกท่านเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ของคณะฯ สะดวกในการที่จะขอการสนับสนุนมากยิ่งขึ้น ทำให้มีการกำหนดหัวข้อเรื่องวิจัย ถึง 20 หัวข้อการวิจัย และสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ได้ 30 เรื่อง นอกจากนี้สนับสนุนให้นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตทำวิทยานิพนธ์และสำเร็จการศึกษาภายใน 2 ปี จะทำให้ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น-ให้เปล่า/-ก่อเกิดรายได้ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีจำนวน 17 โครงการ และ 15 โครงการตามลำดับ เนื่องจากจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอทำให้คณะฯ สามารถเปิดโครงการบริการวิชาการได้จำกัดอย่างไรก็ตามคณะฯ ให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของกรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก คณะฯ จึงขอความร่วมมือจากส่วนงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยมาเป็นวิทยากรร่วมและวางแผนการจัดอัตรากำลังรวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คาดว่าในปีการศึกษา 2566 คณะฯ จะเปิดโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของกรุงเทพมหานครได้มากขึ้น

นอกจากนี้ยังมีสถาบันการศึกษาอื่นมาขอเทียบเคียง ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี ทั้งนี้ในการคาดการณ์ตัวชี้วัดแต่ละตัวจะใช้คู่เทียบที่มีความคล้ายคลึงกับตัวชี้วัดแต่ละตัวของคณะฯ และจะทบทวนทุกปีระหว่างกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ กรณีที่พบว่าผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่เทียบ คณะฯ จะใช้ Gap Analysis เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์และเสนอ แนวทางการปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาปรับแผนปฏิบัติการในปีต่อไป

## 2.2ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ ให้รองคณบดีทุกฝ่ายติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ เมื่อรับรู้สถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้ทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รองคณบดีที่เกี่ยวข้องจะรายงานต่อคกก.ประจำคณะฯ วิเคราะห์สถานการณ์ ผลกระทบ เสนอแนวทางปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณ และรายงานการติดตามผลต่อคกก.ประจำคณะฯ กรณีเหตุการณ์มีความสำคัญ หรือมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูงจะนำเข้าในคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อปรับแผนปฏิบัติการและมอบหมายผู้ดำเนินการและติดตามผล ซึ่งการปรับแผนปฏิบัติการ แบ่งเป็น 2 กรณี 1) ในกรณีที่มีความฉุกเฉิน ผู้บริหารที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการนั้นจะวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการปรับแผนต่อคกก.ประจำคณะฯ อย่างเร่งด่วน ในการประชุมวาระพิเศษ ซึ่งคณะฯ สามารถเรียกประชุมได้ตลอดเวลา โดยการประชุมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มผ่านแอปพลิเคชันไลน์ หรือการปรึกษาหารือทุกวันในเวลากลางวัน (lunch talk) 2) ในกรณีผลการดำเนินการของตัวชี้วัดมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะพิจารณาจากผลการติดตามและการวิเคราะห์เบื้องต้นของงานแผนและประกันคุณภาพในไตรมาส 2 ของทุกปี หากตัวชี้วัดใดยังไม่สามารถดำเนินการได้ถึงร้อยละ 50 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ พิจารณาแนวทางในการปรับแผน ซึ่งการพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการที่ปรับเปลี่ยนใหม่ และพิจารณาแผนปฏิบัติการที่จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน เช่น



จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ยังคงแพร่ระบาดอยู่ ถึงแม้กำลังจะเป็นโรคประจำถิ่นก็ตาม ซึ่งยังมีผลกระทบต่อ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน คกก.วิชาการ ได้วิเคราะห์ พบว่ามีผลกระทบต่อ การเรียนการสอนของนักศึกษาทุกชั้นปี และการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงปรับแผนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน และระบบ IT เพื่อให้การเรียน การสอนสามารถดำเนินไปได้ตามบริบทที่ควรเป็น นอกจากนี้ ประเด็นการเงินการคลัง จากที่คณะฯ มีรถสำหรับรับส่งน.ศ.ฝึกงานหลายคันแต่ละคันใช้งานมานาน ซึ่งในปี 2565 รถทุกประเภทมีการสึกหรอ จากการใช้งาน จำเป็นต้องมีการซ่อมแซมเกือบทุกคัน จากการตั้งงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมรถ ไม่เพียงพอ คณะฯ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแผนการเงินจากหมวดอื่นที่ใช้น้อยมาเป็นหมวดซ่อมบำรุงแทน โดยผ่านการประชุมคณะผู้บริหาร นอกจากนี้คณะฯ มีการปรับปรุงอาคารหอพักนักศึกษาทำให้มีบุคคลภายนอก จำนวนมากเข้ามาในคณะฯ รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ ได้ประเมินและปรับเปลี่ยนแผนการดูแลความปลอดภัย ของรพภ. ให้มีความเข้มงวดในการดูแลบุคคลเข้า-ออกมากขึ้นให้มีการเดินตรวจภายในคณะฯ ให้มากขึ้น เป็นต้น

### หมวด 3 ลูกค้ำ

ปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้กำหนดกลุ่มลูกค้ำดังนี้ กลุ่มผู้เรียน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1) และ 2) ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2) ลูกค้ำกลุ่มอื่น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้รับบริการวิชาการ (C3) และผู้ให้ทุนวิจัย (C4) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร (สนพ. สนอ. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล) (S1) 2) แหล่งฝึก/ผู้ใช้บัณฑิต (S2) 3) ผู้ปกครอง (S3) 4) ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/พัสดุ/ครุภัณฑ์ (S4) 5) ผู้บริจาค (S5) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ OP-10 และมีส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตรและการบริการ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (Sup1) 2) บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (Sup2) 3) ผู้ให้ทุนการศึกษา ระดับ Degree ระดับ Non-Degree (Sup 3) และ 4) ลูกค้ำของคู่แข่ง (Sup 4) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวัง ดังตารางที่ OP-11 ซึ่งให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงของลูกค้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถให้บริการตามพันธกิจหลักได้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำทุกกลุ่มมีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ำทุกกลุ่มเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาบริการดำเนินการโดย คกก.ชุดต่างๆ ตามพันธกิจและมีรองคณบดีที่รับผิดชอบพันธกิจนั้นๆ เป็นผู้กำกับติดตาม

#### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

คณะฯ มีระบบในการรับฟังเสียงลูกค้ำ โดยใช้กระบวนการในการรับฟังเสียงลูกค้ำ ดังรูปที่ 3.1-1 ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการบริการวิชาการและการวิจัย ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้ำแต่ละกลุ่มที่กำหนดปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้กำหนดกลุ่มลูกค้ำโดยทบทวนจากผลการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ำทุกกลุ่มในปีการศึกษาที่ผ่านมาแล้วนำมากำหนดสารสนเทศเป้าหมาย วิธีการรับฟังเสียงลูกค้ำและผู้รับผิดชอบ โดยมีรองคณบดีที่รับผิดชอบเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามกระบวนการ



รูปที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำ

#### 3.1.ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

##### 3.1.ก.(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงลูกค้ำเพื่อคงปริมาณให้ลูกค้ำทุกกลุ่มในปัจจุบัน และกลับมาเป็นลูกค้ำในอนาคต พร้อมกับขยายกลุ่มลูกค้ำในอนาคตให้มีมากขึ้นในทุกกลุ่มตามพันธกิจหลักของคณะฯ โดยกำหนดสารสนเทศเป้าหมายและมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการรับฟังเสียงลูกค้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่คาดว่าจะได้จากการรับฟังเสียงลูกค้ำตามวิธีการที่กำหนด มาวิเคราะห์ และสรุปผลมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดบริการวิชาการ และสร้างสรรค์งานวิจัย โดยวางแผนการทำงานไปพร้อมกับการดำเนินการหลักสูตร ในลูกค้ำกลุ่ม C1, C2, C3 และ C4 ดังตารางที่ 3.1-1

##### 3.1.ก.(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ รับฟังเสียงลูกค้ำในอดีต ได้แก่ กลุ่มศิษย์เก่า (Sup 2) ทั้งหลักสูตร Degree , Non- Degree นำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการศึกษา และบริการวิชาการ ให้รองรับกับความต้องการของลูกค้ำปัจจุบัน และในอนาคต อีกทั้งรับฟังลูกค้ำของคู่แข่ง (Sup 4) จาก ผู้สละสิทธิ์เข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตร Degree และ Non- Degree เพื่อหาสาเหตุของการสละสิทธิ์ เช่น กระบวนการรับสมัครของคู่แข่ง ความต้องการของผู้เรียนที่คณะฯ สามารถสนับสนุนได้/ไม่ได้ สารสนเทศที่ได้ นำมาวิเคราะห์ และสรุปผลมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดบริการวิชาการ ดังตารางที่ 3.1.1

ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการนำเสนอสารสนเทศที่คาดว่าจะได้รับไปใช้ประโยชน์

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
C1 ผู้เรียน ระดับปริญญาตรี (ลูกค้ำปัจจุบัน)	- รับฟังเสียงของนักศึกษา (student voice) ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ผู้สอน สายตรงคณบดี สายตรงอธิการบดีและการพบนักศึกษาโดยตรง - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line /Facebook) - แบบประเมิน หรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน	คกก.บริหาร หลักสูตร	- ตลอดปี  - ตลอดปี - ตลอดปี	ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ความต้องการการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในระหว่างการศึกษาในคณะฯ	ดำเนินการแก้ไขตามข้อร้องเรียน และวางแผนการจัดการศึกษา การจัดสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาและการใช้ชีวิตในคณะฯ
	- แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจ - การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (student voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook)	คกก.วิชาการ/ ฝ่ายบริการทางการศึกษา	- 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	- 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี  - 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี	- ความพึงใจ/ไม่พึงพอใจ ต่อสวัสดิการอาหาร หอพัก การบริการด้านสุขภาพและความปลอดภัย - การปรับตัว การใช้ชีวิตในหอพัก - กิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความต้องการ	- การจัดการแก้ไขตามข้อร้องเรียนทันที กรณีมีประเด็นความไม่พึงพอใจในประเด็นใดที่เกี่ยวข้องในการบริการนักศึกษา หอพัก และสวัสดิการที่เร่งด่วน - วางแผน พัฒนาและปรับปรุง ในวงรอบถัดไป - การวางแผนการบริการด้านกิจการนักศึกษา การให้บริการและการจัดสวัสดิการกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักศึกษา
C2 ผู้เรียน ระดับบัณฑิตศึกษา	- ข้อเสนอโดยตรงจากทม. สนพ. สนอ. และชุมชน - แบบสำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตร - การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (student voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook) - แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร	คกก.บริหาร หลักสูตร/ คกก.วิชาการ/ ฝ่ายบริการ ทางการศึกษา	- ตลอดปี - 1 ครั้ง/ปี  - ตลอดปี - ตลอดปี	- ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการและการสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ - คุณภาพการจัดการเรียนการสอน - ความพร้อมของทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้	- การวางแผนการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนได้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด - การพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท - การจัดการทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ให้เพียงพอ

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
C3 ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้รับบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อเสนอโดยตรงจากกทม. สนพ. สนอ. และชุมชน</li> <li>- แบบสำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตร Non degree</li> <li>- การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (student voice)</li> <li>- การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook)</li> <li>- แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการ</li> </ul>	ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย และบริการวิชาการ/ คกก.บริการ วิชาการ/ คกก.บริหาร โครงการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตลอดปี</li> <li>- 1 ครั้ง/ หลักสูตร</li> <li>- 1 ครั้ง/ หลักสูตร</li> <li>- ตลอดปี</li> <li>- 1 ครั้ง/ โครงการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความต้องการ/ ความคาดหวังในการบริการวิชาการในประเด็นต่าง ๆ ของกทม. ผู้เข้าอบรม ศิษย์เก่า ชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด</li> <li>- คุณภาพของการจัดการฝึกอบรมและปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อการจัดหลักสูตรบริการวิชาการ</li> <li>- จำนวนผู้สมัครและผู้สำเร็จการฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวางแผนการจัดหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาและโครงการบริการวิชาการให้สอดคล้องและทันยุคกับความต้องการของสังคมและผู้เรียน</li> <li>- การพัฒนาระบบการจัดบริการวิชาการ</li> </ul>
C4 ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้ำปัจจุบัน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมร่วมกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร</li> <li>- ผู้ให้การสนับสนุนทุน เช่น สนอ./ แหล่งทุนภายนอก</li> <li>- การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook)</li> </ul>	ฝ่ายส่งเสริมการ วิจัยและบริการ วิชาการ/คกก. ส่งเสริมการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 ครั้ง/ปี</li> <li>- ตลอดปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความต้องการพัฒนาด้านการวิจัยนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ/ ความคาดหวังของแหล่งทุนในการพัฒนางานวิจัยฯ การบริการวิชาการในประเด็นที่สำคัญ</li> <li>- คุณภาพและการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย</li> <li>- ความสำเร็จของการทำวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและแหล่งทุน</li> <li>-การวางแผนพัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ</li> </ul>
S1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กทม.: สนพ. สนอ. - คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รับฟังข้อเสนอโดยตรง</li> <li>- ประชุม สัมมนาร่วมกับเครือข่าย</li> <li>- สำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตรผ่านแบบสอบถาม</li> </ul>	- ผู้นำระดับสูง และทีมบริหาร คกก.บริหาร หลักสูตร คกก.บริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตลอดปี</li> <li>- 1ครั้ง/ปี และทุก ครั้งที่มีการเปิด หลักสูตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความต้องการของสังคมเมืองในด้านสุขภาพและการพยาบาล ทั้งด้านกำลังคนและองค์ความรู้ด้านวิชาการ</li> <li>- ความคาดหวัง/ ความต้องการของ S1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร</li> <li>- อุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินการร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวางแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านการบริการวิชาการในระดับต่างๆ และด้านการวิจัย</li> <li>- การพัฒนาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรทั้ง Degree และ Non degree</li> <li>- การพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน</li> </ul>

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
S2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งฝึก/ ผู้ใช้ บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต</li> <li>- แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม</li> <li>- การประชุม สัมมนาเครือข่ายแหล่งฝึกภาคสนาม และผู้ใช้บัณฑิต</li> <li>- การรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรทางการพยาบาลในแหล่งฝึกฯ ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรมจากการเยี่ยมแหล่งฝึกภาคสนาม</li> </ul>	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร คกก.วิชาการ รองคณบดีฝ่าย วิชาการ/ ฝ่ายส่งเสริมการ วิจัยและบริการ วิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 ครั้ง/ปี</li> <li>- 1-2 ครั้ง/หลักสูตร</li> <li>- 1-2ครั้ง/ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้สำเร็จการอบรม และสิ่งที่ต้องการให้คณะฯ พัฒนาทักษะ ความรู้ของบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการสิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุน/ การประสานความร่วมมือ</li> <li>-อุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินการร่วมกัน</li> <li>-ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ/ความคาดหวังของแหล่งฝึก ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การพัฒนาหลักสูตร และสร้างหลักสูตรทั้ง Degree และ Non degree ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้ใช้บัณฑิต</li> <li>-การวางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งหลักสูตรDegree และ Non degree ในรายวิชาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กิจกรรมสำหรับผู้เรียนโดยนำข้อเสนอแนะจากแหล่งฝึกและผู้ใช้บัณฑิตมาเป็นแนวทางประกอบในการปรับปรุง</li> <li>-การพัฒนาระบบการทำงานร่วมกัน</li> </ul>
S3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง ในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่</li> <li>-แบบประเมินความพึงพอใจการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ</li> <li>-การสื่อสารโดยตรงกับผู้ปกครอง</li> <li>-การสื่อสาร ข้อร้องเรียน ผ่านสายตรงผู้บริหาร</li> <li>-กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website</li> </ul>	คกก.วิชาการ/ ฝาย กิจการ นักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 ครั้ง/ปี</li> <li>-1 ครั้ง/ปี</li> <li>- ตลอดปี</li> <li>- ตลอดปี</li> <li>- ตลอดปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ความคาดหวังของผู้ปกครองที่ต้องการให้คณะดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้แก่ผู้เรียน</li> <li>-ประเภทของข้อมูลข่าวสารที่ต้องการทราบจากคณะฯและช่องทางการรับข้อมูลหรือข่าวสารที่ต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่ออื้อแก่ผู้เรียน</li> <li>-การวางแผนจัดการทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้อและสวัสดิการสำหรับนักศึกษาและการกำหนดช่องทางการแจ้งข่าวสารที่สำคัญกับผู้ปกครอง</li> </ul>
S4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบอุปกรณ์ การศึกษา/พัสดุ/ ครุภัณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบฯ</li> <li>-การประกาศประชาพิจารณ์</li> <li>-การจัดการด้านการเงิน</li> </ul>	สำนักงานคณบดี/ งานการเงิน งานบัญชี และงานพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตลอดปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ประสิทธิภาพของการให้บริการ</li> <li>-ข้อมูลการดำเนินการที่ไม่โปร่งใสหรืออาจจะเข้าข่ายเป็นการทุจริต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การวางแผนการจัดการความเสี่ยง</li> <li>-การวางแผนระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ul>
S5 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริจาค	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารคณะฯ/ ผู้รับผิดชอบ</li> <li>- การประชุมร่วมกับกก.สมาคมศิษย์เก่าฯ</li> <li>-ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของการเชิญศิษย์เก่าซึ่งเป็นผู้บริจาคที่สำคัญ ในการตรวจเยี่ยมประเมินคุณภาพ</li> </ul>	งานศิษย์เก่าฯ และ กิจการ พิเศษฝ่ายกิจการ นักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตลอดปี</li> <li>- 1ครั้ง/ เดือน</li> <li>- 1ครั้ง/ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ช่องทางการบริจาคที่สะดวก</li> <li>- ข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้คณะฯ ดำเนินการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การวางแผนการรับบริจาค/ การให้ทุนการศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์การกำหนดช่องทางการรับบริจาค การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ในด้านต่างๆ ตามความประสงค์</li> </ul>

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้	การนำไปใช้ประโยชน์
Sup1 นักเรียนชั้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย (ลูกค้าในอนาคต)	-open house -แนะแนวการศึกษา (Road show) -การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ Line / Facebook -กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website -ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	คกก.รับสมัคร บุคคลเข้าศึกษา/ ฝ่ายบริการทาง การศึกษา/ สภานักศึกษา/ องค์การนักศึกษา	- 1ครั้ง/ปี - 1ครั้ง/ปี - ตลอดการ รับสมัคร - ตลอดปี - ตลอดปี	- ความคาดหวัง ความต้องการด้าน การศึกษาในหลักสูตร - ความต้องการ ความสนใจที่จะสมัคร เข้าศึกษาในหลักสูตร - ความสะดวกในกระบวนการสมัคร และการคัดเลือก - ความพึงพอใจต่อการดำเนินการ การบริการของคณะฯ	-การวางแผนการจัดหลักสูตรและการวางแผน จัดการด้านสิ่งสนับสนุนการศึกษา -การวางแผนกำหนดจำนวนการรับสมัครที่เน้น นักเรียนใน รร.กทม./ที่อาศัยในกทม.และ ปริมณฑล/บุคลากร กทม. -การพัฒนากระบวนการรับสมัครนักศึกษา และ การประชาสัมพันธ์
Sup2 บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า -ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้าในอนาคต)	-สำรวจความต้องการอบรมหลักสูตร Degree/Non-degree -การประชาสัมพันธ์หลักสูตรทั้งโดยตรงระหว่างหน่วยงาน และชุมชน และผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ Line / Facebook -กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website/ Facebook Messenger -ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้เข้าอบรม	ฝ่ายส่งเสริมการ วิจัยและบริการ วิชาการ/ฝ่าย บริการทาง การศึกษา	- 1ครั้ง/ หลักสูตร - ตลอดการ รับสมัคร - ตลอดปี  - 1ครั้ง/ หลักสูตร	- ความคาดหวัง ความต้องการการ สนับสนุนด้านการศึกษาหลักสูตร Non- degree (re-skills, new skills, up skills) - ความสนใจที่จะสมัครเข้าศึกษา - ความคาดหวังในการสนับสนุนการ เรียนรู้ที่เพียงพอ - จำนวนผู้สนใจสมัครเข้าศึกษา - การมีส่วนร่วมของชุมชน	-การจัดทำแผนบริการวิชาการ -การวางแผนการจัดหลักสูตรที่ไม่กำหนด ปริญญาและโครงการบริการวิชาการให้ตรงกับ ความสนใจของ Sup2 -การพัฒนากระบวนการจัดบริการระบบการรับ สมัครผู้สนใจเข้าอบรม และการประชาสัมพันธ์ ให้สะดวก มีข้อมูลเพียงพอที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตรที่ประชาสัมพันธ์ และง่ายแก่การเข้าถึง
Sup 3 ผู้ให้ทุนการศึกษา - ระดับ Degree - ระดับ Non- Degree	- การสัมภาษณ์ การประชุม - การใช้แบบประเมินหรือแบบแสดงความคิดเห็น - กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website/ Facebook Messenger	ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย และบริการวิชาการ	ช่วงเปิด ภาค การศึกษา	- ความคาดหวังที่จะช่วยเหลือนักศึกษา ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ - จำนวนเงินทุนที่ให้	- การจัดสรรทุนที่เหมาะสมกับนักศึกษา นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้ทุนการศึกษา - คณะฯ สามารถนำ การให้ ทุนมาใช้ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ที่สนใจรับทุน ตามความประสงค์ของผู้ให้ทุน
Sup 4 ลูกค้าคู่แข่ง (นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ที่สนใจเลือกเรียน ในสถาบันการศึกษา พยาบาลอื่น)	- กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website/ Facebook Messenger - สัมภาษณ์นักศึกษาที่สละสิทธิ์ - ติดตามแนวทางในการรับสมัครของสถาบันคู่แข่ง	ฝ่ายบริการทางการ ศึกษา	ช่วงเวลา ที่ รับสมัคร นัก ศึกษา ใหม่	- เหตุผลที่ไม่มาเรียนที่คณะฯ - ลดการสละสิทธิ์	- การวางแผนการด้านสิ่งสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้ลูกค้าคู่แข่งมีความสนใจกลับมาเลือก เรียนกับคณะฯ - การพัฒนาระบบการรับสมัครนักศึกษา และ การประชาสัมพันธ์ - การออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน



## การรับฟังเสียงของลูกค้ำ

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้รับฟังเสียงของลูกค้ำที่สำคัญๆ ตัวอย่างเช่น คณะฯ โดยผู้บริหารและคณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้การจัดประชุม เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ทั้งแบบ online และ on site อย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับรายวิชา และสถานการณ์โดยคำนึงถึงความต้องการ ความเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการจัดทำสื่อวีดิทัศน์ประกอบการสอนในหลายหัวข้อ และนำเผยแพร่ทาง KFN channel ให้ศึกษาด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ดำเนินการจัดสิ่งสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีช่องทางในการเรียนและการสืบค้นข้อมูลประกอบการเรียนมากขึ้น ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรสำหรับ C2 คกก.บริหารหลักสูตรคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงได้วางแผนการสนับสนุนผู้เรียน โดยการสัมมนาวิทยานิพนธ์ควบคู่ไปกับการเรียนการสอนในปีการศึกษาที่ 1

จากการประสบปัญหาการลาออก โอนย้ายของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชจำนวนมาก ทำให้คณะฯ มีแผนในการปรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาป.ตรีสาขาอื่นเข้าศึกษาโดยใช้ระบบเทียบโอนหน่วยกิตเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้เร็วขึ้น ทำให้ส่งมอบพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ระบบได้เร็วขึ้น และเปิดหลักสูตร ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีระยะเวลาเรียนสั้น สามารถส่งผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ระบบสุขภาพเพื่อลดงานการดูแลพื้นฐาน (Non-nursing) ออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ

ผู้ให้ทุนด้านการวิจัย จากการรับฟังเสียงจากผู้ให้ทุนวิจัยจากแหล่งทุน ทั้งจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกในการประกาศรับข้อเสนอการวิจัย ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ โดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ได้สร้างระบบสนับสนุนการวิจัย ตั้งแต่ต้นน้ำ คือ เริ่มสนับสนุนจากการคิดหัวข้อการวิจัย สนับสนุนผู้วิจัยในการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน พบว่า การสนับสนุนต้นน้ำ ได้ดำเนินการมอบให้กับอาจารย์และบุคลากรของกรุงเทพมหานครรวมทั้งผ่านระบบสนับสนุนการวิจัย ทำให้เกิดหัวข้อการวิจัยขึ้นใหม่ จำนวน 45 เรื่อง เสนอขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน 17 เรื่อง การสนับสนุนการวิจัยระยะกลางน้ำ คือ การสนับสนุนช่วยเหลือการติดตามผลการดำเนินการวิจัย ทบทวนเอกสารการวิจัย และการให้คำปรึกษาโครงการวิจัยและการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และปลายน้ำคือ การตรวจสอบบทความก่อนการตีพิมพ์ การให้ข้อมูลสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทำให้มีโครงการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยทั้งภายใน และภายนอก ในจำนวนเงินทุนที่สูงขึ้น โดยปรากฏผลลัพท์ในข้อ 7.1ก-33 และ 7.1ก-34 และมีจำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารระดับชาติ รวม 23 เรื่อง และระดับนานาชาติ จำนวน 7 เรื่อง โดยปรากฏผลลัพท์ในข้อ 7.1ก.31 และ 7.1ก.-32

ลูกค้ำในอนาคต คณะฯ ได้เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อรับฟังเสียงลูกค้ำในอนาคต Sup1 และ Sup2 ศิษย์เก่า ประชาชนที่สนใจสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตร ทั้ง Degree และ Non-degree การบริการวิชาการผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ E-mail, Website, Line, Facebook, Messenger, Instagram, Twitter ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ C4/Sup4 จากการสัมภาษณ์ เพื่อการสื่อสารในประเด็นที่มีความสนใจ การแจ้งความต้องการของลูกค้ำ รวมถึง การซักถามและตอบข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้สรุปได้ว่าในปีการศึกษา 2565 มีผู้สนใจสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าปีการศึกษา 2564 และผู้สมัครมีความพึงพอใจต่อระบบการรับสมัครนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตปีการศึกษา 2565 มากขึ้น โดยปรากฏผลลัพท์ในข้อ 7.1ข(1)-11

S5 (ผู้บริจาค) คณะฯ ได้ปรับช่องทางการบริจาคให้มีความสะดวกมากขึ้นพร้อมทั้งเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการกำหนดช่องทางการรับบริจาค การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ในด้านต่างๆ ตามความประสงค์ของ S5 โดยสามารถบริจาคผ่านระบบ Internet Banking และจัดส่งข้อมูลมาให้คณะฯ ผ่านทาง Application Line หรือ อีเมล คณะดำเนินการลงข้อมูลในระบบ E-Donation และจัดส่งใบเสร็จไปให้ผู้บริจาคทางไปรษณีย์ ในปี 2565 คณะได้จัดกิจกรรมทอดผ้าป่ามหากุศล เพื่อสร้างอาคารหอพักนักศึกษาพยาบาล พร้อมทั้งจอดรถ โดยได้รับความร่วมมือจากศิษย์เก่า และผู้มีจิตศรัทธา ทำให้มียอดบริจาคเพิ่มมากขึ้น โดยปรากฏผลลัพ์ในข้อ 7.5ก(2)-3

จากการรับฟังเสียงลูกค้าด้วยวิธีการต่างๆ คณะฯ ได้นำมาปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า และได้นำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การบริการวิชาการ งานวิจัยฯลฯ รวมถึงปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงลูกค้าในปีถัดไป

### 3.1ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ (หลักสูตรและบริการวิชาการ)

#### 3.1ข.(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ กำหนดกลุ่มผู้เรียนตามพันธกิจหลักของคณะฯ และนโยบายของมหาวิทยาลัย

พันธกิจการจัดการศึกษา ในกลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาตรี(C1) จำแนกออกเป็น 4 ชั้นปีตามการเรียนรู้ จาก Basic to complex

พันธกิจบริการวิชาการ (C3) กำหนดกลุ่มลูกค้าเป็น 2 กลุ่ม ตามความต้องการเสริมสร้างทักษะทางการพยาบาล แบ่งได้เป็น 1.ลูกค้ากลุ่มเพิ่มพูนทักษะ (Up/Re Skills) เช่น หลักสูตรเฉพาะทาง 2.ลูกค้ากลุ่มสร้างทักษะใหม่ (New Skills) เช่น หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล

พันธกิจผู้ให้ทุนวิจัย (C4) กำหนดลูกค้าเป็น 2 กลุ่ม ตามแหล่งงบประมาณ คือ ทุนภายในและทุนภายนอก เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

จากการกำหนดกลุ่มข้างต้นจะทำให้ได้เสียงของลูกค้าแต่ละกลุ่มที่เฉพาะเจาะจงเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปตอบสนองความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ดำเนินการตามกระบวนการรับฟังเสียงตามวิธีการที่กำหนด และสารสนเทศที่ได้นำมาใช้ประโยชน์ตามตาราง 3.1-1

#### 3.1ข.(2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

คณะฯ โดยคกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้ดำเนินการในการทบทวนการดำเนินงานในภาพรวมของคณะฯ ในทุกพันธกิจ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเพื่อนำข้อมูลที่สรุปได้จากการวิเคราะห์สารสนเทศมาบูรณาการการทำงานเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป โดยสื่อสารส่งต่อข้อมูลให้แก่คกก.ดำเนินการตามพันธกิจหลักแต่ละด้าน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรับฟังเสียงลูกค้าแต่ละกลุ่ม และดำเนินการค้นหาความต้องการของลูกค้า เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 4, 5 และ 6 ของกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ามากำหนดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของคณะ ได้แก่ หลักสูตร บริการวิชาการ และงานวิจัย ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ทั้ง C1, C2, C3, C4 และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ร่วมประชุมกับสำนักงานแพทย์ และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เพื่อวางแผนการจัดสรรบัณฑิตพยาบาลเข้ารับการบรรจุเข้าทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาให้มีความชัดเจนขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกแห่ง และเพิ่มการจัดสรรบัณฑิตพยาบาลให้กับศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่เคยมีการวางแผนจัดสรร

ให้มาก่อน และทำให้เกิดการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเพื่อเตรียมผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน  
ได้มีข้อมูลในการวางแผนการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานในอนาคตตามความสนใจได้มากขึ้น

ด้านการศึกษา คกก.บริหารหลักสูตรมีการเพิ่มการรับนักศึกษาจากผู้สำเร็จระดับปริญญาตรีสาขาอื่น  
เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อ ลดระยะเวลาในการเรียนและส่งต่อผู้สำเร็จการศึกษา  
ให้กรุงเทพมหานครเร็วขึ้น แก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของกรุงเทพมหานคร

ด้านการวิจัย ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ได้พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัย เพื่อสนับสนุน  
การพัฒนาวิจัยให้ตรงตามเกณฑ์ที่ผู้ให้ทุนวิจัยกำหนด รวมทั้งสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและบทความวิชาการ  
ทำให้อาจารย์ และพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดหัวข้อ  
การวิจัยให้ตรงกับความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย และดำเนินการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการ  
ส่งผลให้การตีพิมพ์ผลงานวิจัยและบทความวิชาการเพิ่มขึ้นจากปี 2564 โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจ  
ในระบบสนับสนุนการวิจัย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย = 4.46

ด้านบริการวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ได้จัดประชาสัมพันธ์ปฏิทินการบริการวิชาการ  
ตลอดปีต่อลูกค้า เพื่อให้สามารถวางแผนส่งบุคลากรเข้าอบรม และดำเนินการเรื่องงบประมาณได้เพื่อให้  
สอดคล้องกับนโยบายของแต่ละส่วนงาน

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

#### 3.2ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ

##### 3.2ก.(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ สร้างและจัดการความสัมพันธ์รวมทั้งสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม โดยมีเป้าหมายหลัก  
เพื่อคงจำนวนลูกค้าปัจจุบันให้คงอยู่ในปริมาณที่กำหนดไว้ และมีลูกค้าทั้งในหลักสูตรเดิมที่เป็น Degree และ  
ลูกค้าใหม่ในหลักสูตรบริการวิชาการ (Non-degree) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คณะฯ จึงพัฒนากระบวนการ  
การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้กระบวนการ PDCA  
เริ่มจาก 1) ค้นหา/ กำหนดความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ผ่านกิจกรรมตามช่วงเวลา และกิจกรรมเสริมหลักสูตร  
2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ วางแผนการตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์  
ที่เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละกลุ่ม 3) จัดการสนับสนุนลูกค้าตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้เกิดความรู้สึก  
ถึงการมีคุณค่า สำหรับกลุ่มลูกค้าบริการวิชาการ สร้างความสัมพันธ์ผ่านการประชุมสัมมนาร่วมกัน และ  
การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างลูกค้าบริการวิชาการที่เป็นศิษย์เก่าฯ 4) ติดตามประเมินผล ผ่านการพูดคุย  
สัมภาษณ์ แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ กระบวนการสร้าง จัดการความสัมพันธ์  
กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.2-1

ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่มลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
C1 ผู้เรียน ระดับปริญญาตรี (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ	ร้อยละ ของการลาออก นักศึกษา	-ปฐมนิเทศนักศึกษา ปัจฉิม นิเทศ - จัดสวัสดิการและ ทุนการศึกษา	1ครั้ง/ปี	ร้อยละ ของการ ลาออก
	รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา	ความพึงพอใจต่อการบริการ ด้านกิจการนักศึกษา	-จัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา/ กิจกรรมต่างๆ จัดให้มีอาจารย์	ตลอดปี	ระดับมาก 7.2ก(1)-6)

กลุ่มลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	ความพึงพอใจต่อทรัพยากรการเรียนรู้ทั้งในด้านความเพียงพอและพร้อมใช้	ที่ปรึกษาดูแลด้านวิชาการและการใช้ชีวิต - การบริการด้านกิจการนักศึกษา การบริการด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา เช่น แท็บเล็ต โน้ตบุ๊ก ฯลฯ - ประเมิน ปรับปรุงแนวทางการสร้างการสนับสนุน โดยใช้ การพูดคุย การตอบแบบสอบถาม	ตลอดปี  ตลอดปี	
C2 ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ร้อยละของการลาออก ความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร/ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จการศึกษาสำหรับนักศึกษา  ความพึงพอใจต่อทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- ปฐมนิเทศนักศึกษา  - ประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตรโดยนักศึกษาโดยใช้แบบประเมินและการพูดคุยซักถาม - การจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัย - กิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จการศึกษาสำหรับนักศึกษา - ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จการศึกษาสำหรับนักศึกษาโดยนักศึกษาโดยใช้แบบประเมิน การซักถาม - การบริการด้านสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาและด้านการวิจัย - ประเมินความพึงพอใจต่อทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้โดยนักศึกษาโดยใช้แบบประเมิน	1 ครั้ง/ปี  1 ครั้ง/ปี  ตลอดปี  ตลอดปี  1 ครั้ง/ปี  ตลอดปี  1 ครั้ง/ปี	ร้อยละของการลาออก  ระดับมากที่สุด 7.2ก(1)-7  ดำเนินการต่อเนื่อง  ระดับมากที่สุด 7.2ก(1)-9  ดำเนินการต่อเนื่อง  ระดับมากที่สุด 7.2ก(1)-6
C3 ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้รับบริการวิชาการ (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ร้อยละของการลาออก  ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการฯ และการสนับสนุนการเรียนรู้	- ปฐมนิเทศ แนะนำการศึกษาในหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการ - การจัดให้มีอาจารย์ประจำชั้น (หลักสูตร 6 เดือนขึ้นไป) เป็นที่ปรึกษา	1 ครั้ง/หลักสูตร  ตลอดปี	

กลุ่มลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
			-ประเมินผลการจัดหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการโดย ใช้แบบประเมินการจัด หลักสูตร ความพึงพอใจและ ข้อเสนอแนะ	1ครั้ง/ปี	7.2ก(2)-3
C4 ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้าปัจจุบัน)	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและ บริการ วิชาการ รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา	สนับสนุนทุนวิจัย ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	-การประชุมกับผู้บริหาร/ การถ่ายทอดนโยบายด้าน การวิจัย และการพัฒนา บุคลากร/ ประชาชน -การประชุมร่วมกับแหล่งทุน สนับสนุนการวิจัย และ นวัตกรรม การบริการ วิชาการ	1ครั้ง/ เดือน  1ครั้ง/ แหล่ง ทุน/ปี	7.1ก.-33 และ7.1ก.- 34
S1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กทม.: สนพ. สนอ. - คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	รองคณบดี	-ได้รับการจัดสรรบัณฑิต ตามความต้องการ -ให้ความช่วยเหลือด้าน หลักสูตร บริการวิชาการ และวิจัย -สนับสนุนการจัดการเรียน การสอนในหลักสูตรทั้ง Degree และ Non degree	-การถ่ายทอดนโยบายจาก ผู้บริหารของ กรุงเทพมหานครในการ ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย  -การประชุมร่วมกับส่วนงาน ที่เกี่ยวข้องในสังกัด กรุงเทพมหานคร - สนับสนุนบุคลากรในการ ดำเนินงานวิจัย/ที่ปรึกษา งานวิจัย/วิทยากรให้กับ สำนักงานแพทย์ และสำนัก อนามัย - ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งของผู้ที่ กลับเข้ามาอบรมในหลักสูตร บริการวิชาการทั้งหลักสูตร หารายได้และหลักสูตรให้ เปล่า - ค่าเฉลี่ยของการแนะนำ ผู้อื่นให้เข้ารับการอบรมด้าน การบริการวิชาการและการ วิจัย	ทุกเดือน  ทุก 3 เดือน  ตลอดปี	ค่าเฉลี่ย ของการ แนะนำ ผู้อื่น
S2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งฝึก/ ผู้ใช้บัณฑิต	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและ บริการวิชาการ	ร้อยละของแหล่งฝึกที่ตอบ รับการเป็นขึ้นฝึกปฏิบัติงาน ของนักศึกษา ความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต	-การประชุมเพื่อประเมินการ จัดการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ (รายกลุ่ม) ระหว่างอาจารย์ ตัวแทนใน แหล่งฝึก นักศึกษา	ตลอด ภาค เรียน	

กลุ่มลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
			-การประชุม/ สัมมนาร่วมกับตัวแทนแหล่งฝึก/เครือข่ายการวิจัย -ประเมินหลักสูตรโดยผู้ใช้บัณฑิต/ ผู้สำเร็จการอบรม -ติดตามประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตผู้ร่วมงานกับผู้สำเร็จการอบรมโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ	1ครั้ง/ปี ตลอดปี 1ครั้ง/หลักสูตร 1ครั้ง/หลักสูตร	-ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตอยู่ในระดับมาก 7.1ก.-1
S3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	จำนวนข้อร้องเรียน	-สร้างความสัมพันธ์ผ่านการปฐมนิเทศ แนะนำคณะฯ ตอบข้อสงสัย ชักถามแก่ผู้ปกครอง -สื่อสารกับผู้ปกครองในเรื่องกิจกรรมนักศึกษาที่สำคัญ สิ่งสนับสนุนการศึกษาต่างๆ ที่คณะฯ จัดให้ - ความพึงพอใจและการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยการสังเกต พูดคุยชักถาม	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี ตลอดปี	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปกครอง
S4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัสดุ ครุภัณฑ์	รองยุทธ	ความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ	ดำเนินการตามกระบวนการพัสดุอย่างโปร่งใสและมีจิตบริการ	ตลอดปี	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ 7.1ค-3
S5 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริจาค	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	จำนวนผู้บริจาคต่อเนื่อง จำนวนผู้บริจาครายใหม่ ร้อยละของนักศึกษาที่มีความจำเป็นได้รับทุนการศึกษา	จัดกิจกรรมเชิญผู้บริจาคมอบทุนการศึกษา และให้นักศึกษากล่าวขอบคุณ และติดต่อกับผู้บริจาคในโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันสำเร็จการศึกษา และรายงานผลการศึกษา ฯลฯ	ตลอดปี	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริจาค 7.2ก(1)-4
Sup1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค้าในอนาคต)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	- จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วม Openhouse - ทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของส่วนตลาด	-Open house	1ครั้ง/ปี 1ครั้ง/ปี	2,663 คน



กลุ่มลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความถี่	ผลลัพธ์
		- ความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม ขยายฐานส่วนตลาด ให้รู้จักเข้าใจหลักสูตรที่เปิดรับ	-ติดตามสอบถามความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมินและ ข้อเสนอแนะ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้สมัครในหลักสูตร		ระดับมากที่สุด 7.2ก(1)-3
Sup2 -บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า -ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้าในอนาคต)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการวิชาการ	- ติดตามความพึงพอใจในการ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรของผู้สมัครในหลักสูตรโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ	1ครั้ง/ หลักสูตร ตลอด ช่วงเวลารับสมัคร	ระดับ มาก
Sup 3 ผู้ให้ทุนการศึกษา - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ได้รับทุนอย่างต่อเนื่อง ความพึงพอใจของผู้ให้ทุน	มีการรายงานผลการศึกษาตามผู้ให้ทุนกำหนด KPI ไว้ทั้ง Degree และ Non-degree	ทุกครั้ง	มีการ รายงาน ผล การศึกษา ครบถ้วน ทุกราย
Sup 4 ลูกค้าของคู่แข่ง (นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่สนใจเลือกเรียนในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	จำนวนลูกค้าของคู่แข่งสนใจกลับมาเป็นลูกค้า	-การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ -มีการสื่อสาร 2 ทาง กับนักเรียนเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจ	ตลอด ช่วงเวลารับสมัคร	จำนวน 3 ราย (ปีการศึกษา 2565)

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบหลักของแต่ละพันธกิจพบว่าภายหลังจากมีการดำเนินการตามกระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์แล้ว พบว่า ในปีการศึกษา 2565 ผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา มีการร่วมกันวางแผนระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการจัดกิจกรรมในการรับฟังเสียงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย พบว่ามีผลงานวิจัยตีพิมพ์เพิ่มขึ้น และด้านบริการวิชาการ พบว่าจากการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการที่ดำเนินการ ในปีการศึกษา 2565 คณะฯเปิดหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า มีอัตราการแข่งขันของผู้เข้าศึกษาฝึกอบรมมากขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น

### 3.2 ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีสารสนเทศที่สำคัญให้ผู้เรียนและลูกค้าเข้าถึงโดยผ่านวิธีการที่หลากหลายในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากคณะฯ ผ่านทางกิจกรรมหรือการบริการที่สนับสนุนตามความต้องการของนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยคณะฯมีอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานในส่วนที่พร้อมให้การสนับสนุน ดังตารางที่ 3.2-2 อาทิ การช่วยเหลือด้านสุขภาพเมื่อนักศึกษา

เจ็บป่วยหรือต้องการคำแนะนำทางสุขภาพ การให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีในกรณีผู้เรียนประสบปัญหาการใช้งานอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาแบบออนไลน์ เช่น โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต การช่วยสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในการแนะนำการสืบค้น บริการสืบค้นข้อมูลความรู้จากฐานข้อมูล/ แหล่งความรู้ในห้องสมุดผ่านทางออนไลน์ เป็นต้น ทั้งนี้คณะฯ ดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) ร้องคณบดีที่รับผิดชอบตามพันธกิจและคณะกรรมการ/ฝ่ายผู้รับผิดชอบหลักด้านต่าง ๆ ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดประเภทข้อมูลที่ต้องการการสนับสนุน 2) ร้องคณบดีและคกก./ฝ่าย ที่รับผิดชอบออกแบบช่องทางการสนับสนุนช่วยเหลือ โดยผ่านช่องทางสื่อสารสังคม website ของคณะฯ Facebook กลุ่ม Line ที่สื่อสารกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่มือนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา ช่องทางการติดต่อโดยตรงกับฝ่ายที่ดูแลรับผิดชอบงานแต่ละด้าน ระบุข้อกำหนด และตัวชี้วัดของแต่ละช่องทางการสนับสนุน 3) ประเมินผลการสนับสนุนช่วยเหลือผ่านแบบประเมินทุกปีการศึกษา 4) นำข้อมูลที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ทบทวนแก้ไขปรับปรุงวิธีการต่อไป จนสามารถรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้ำในระดับ มาก ถึง มากที่สุด และนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันกับลูกค้ำได้อย่างยาวนาน ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ และความผูกพัน แสดงในหมวดที่ 7 โดยในปีการศึกษา 2563 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกค้ำทุกกลุ่มมีความต้องการสนับสนุนผ่านช่องทางที่เป็นออนไลน์มากขึ้น ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนับว่าเป็นช่องทางที่ปลอดภัย และสะดวก รวดเร็ว ในปีการศึกษา 2564 ทางคณะฯ จึงนำข้อมูลที่ได้นำไปวางแผนในการพัฒนาระบบบริการสนับสนุนผ่านช่องทางออนไลน์ในงานบริการผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นให้มีคุณภาพ ผลการดำเนินการพบว่า ลูกค้ำมีระดับความพึงพอใจสูงขึ้น

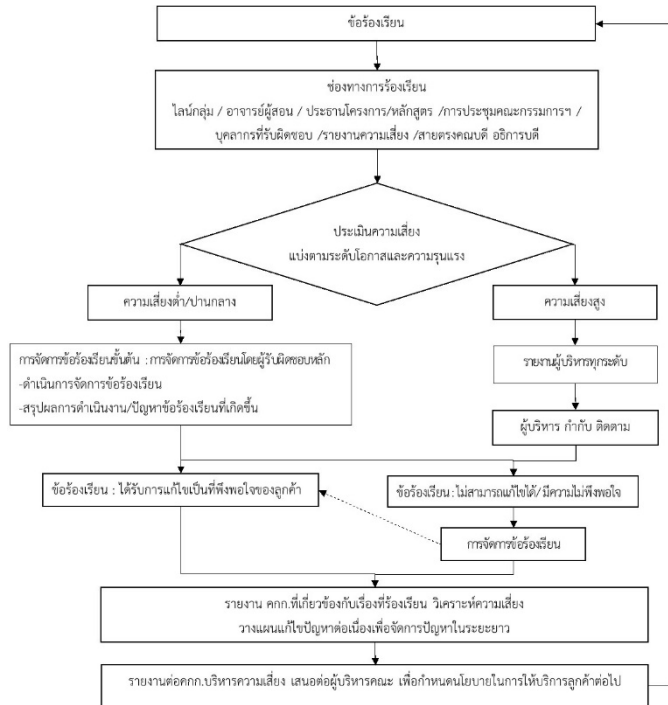
ตารางที่ 3.2-2 การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

สารสนเทศที่สำคัญ	ช่องทางการสนับสนุน	การเข้าถึง	ข้อกำหนด	การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ	วิธีการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
(C1) - หลักสูตร ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน - ทุน กยศ./ทุนการศึกษา - คู่มือนักศึกษา - สวัสดิการนักศึกษา - เข้าถึงฐานข้อมูลห้องสมุด	- การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์ - การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์/โทรสาร - เว็บไซต์/ E-mail	- เวลาทำการ - เวลาค้นหา - ภูมิประเทศ	- ความถูกต้องและครอบคลุม	- ความพึงพอใจในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา - ความพึงพอใจในการบริการให้คำปรึกษา - ความพึงพอใจต่อหลักสูตร - ความพึงพอใจในการให้บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา - ความพึงพอใจต่อการบริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- แบบสอบถาม - แบบสัมภาษณ์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ฝ่ายกิจการนักศึกษา - ฝ่ายบริการทางการศึกษา
(C2) - เข้าถึงฐานข้อมูลห้องสมุด - ทุนวิจัย - แหล่งตีพิมพ์ - หลักสูตร ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน	- การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์ - การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์/โทรสาร - เว็บไซต์/ E-mail	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วน	- ความพึงพอใจต่อการบริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้		- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ฝ่ายบริการทางการศึกษา
(C3) - ระบบสนับสนุนงานวิจัย	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร	- เวลาค้นหา	- การให้บริการที่รวดเร็ว - ความปลอดภัยของข้อมูล - ความสะดวกและปลอดภัย	- ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ		ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย
(S1) - ฐานข้อมูลห้องสมุด	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - เว็บไซต์/ E-mail	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- การให้บริการที่รวดเร็ว - ความถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วน	- ความพึงพอใจต่อการบริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
(S2) - ข้อมูลนักศึกษา	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา				- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

สารสนเทศที่สำคัญ	ช่องทางการสนับสนุน	การเข้าถึง	ข้อกำหนด	การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ	วิธีการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
(S3) - ข้อมูลหลักสูตร - ข้อมูลคณะฯ มหาวิทยาลัยฯ	- เว็บไซต์/ E-mail/Facebook	- เวลานั้นดหมาย - ตลอดเวลา		- จำนวนผู้สมัคร/ สัดส่วน ผู้สมัครในหลักสูตร		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
(S4) - ข้อมูลคณะฯ มหาวิทยาลัย	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ เว็บไซต์/ E-mail/ Facebook	- เวลานั้นดหมาย - ตลอดเวลา	- ความปลอดภัยของ ข้อมูล - ความถูกต้องและ ครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว			สำนักงานคณบดี
(S5) - ข้อมูลหลักสูตร - ข้อมูลคณะฯ มหาวิทยาลัยฯ	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ เว็บไซต์/ E- mail/Facebook	- เวลานั้นดหมาย - ตลอดเวลา	- ความปลอดภัยของ ข้อมูล - ความถูกต้องและ ครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	-จำนวนผู้สมัคร		ฝ่ายกิจการนักศึกษา
Sup1 - ข้อมูลหลักสูตร - ข้อมูลคณะฯ มหาวิทยาลัยฯ	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ เว็บไซต์/ E- mail/Facebook	- เวลานั้นดหมาย - ตลอดเวลา	- ความปลอดภัยของ ข้อมูล - ความถูกต้องและ ครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	-จำนวนผู้สมัคร/ สัดส่วน ผู้สมัครในหลักสูตร		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
Sup2 - ข้อมูลหลักสูตรเฉพาะทางฯ	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ เว็บไซต์/ E- mail/Facebook	- เวลานั้นดหมาย - ตลอดเวลา	- ความปลอดภัยของ ข้อมูล - ความถูกต้องและ ครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	-จำนวนผู้สมัคร/ สัดส่วน ผู้สมัครในหลักสูตร		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
Sup3 - ข้อมูลนักศึกษา	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ เว็บไซต์/ E- mail/Facebook	- นิตหมาย ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและ ครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	-จำนวน นักศึกษาที่ได้รับทุนสนับสนุน		ฝ่ายกิจการนักศึกษา
Sup4 - ข้อมูลหลักสูตร - ข้อมูลคณะฯ มหาวิทยาลัยฯ	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ เว็บไซต์/ E- mail/Facebook	- ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและ ครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	-จำนวนผู้สมัคร - สัดส่วนผู้สมัครในหลักสูตร		ฝ่ายบริการทางการศึกษา

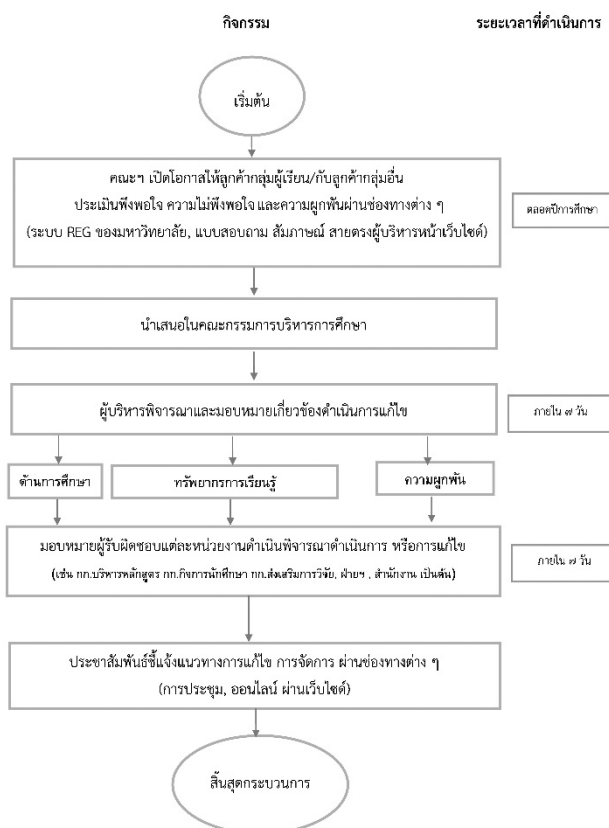
### 3.2ก.(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะฯ กำหนดวิธีการจัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้าทุกกลุ่ม โดย 1) ผู้บริหารรับฟังข้อร้องเรียนจากทุกช่องทาง 2) กำหนดประเด็น ประเภทข้อร้องเรียน จำแนกตามความสำคัญ กำหนดระยะเวลาตอบกลับตามระดับความสำคัญ 3) วิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4) มอบหมายรองคณบดีที่เกี่ยวข้องหาแนวทางแก้ไข/ป้องกัน โดยหน่วยงานที่รับเรื่องทำหน้าที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 5) คณะผู้บริหารทบทวนเหตุการณ์สาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไข/ป้องกัน 6) แจ้งผลต่อผู้ร้องเรียนโดยเร็วแต่ไม่เกิน 30 วันและบันทึกข้อมูลยิ่งขึ้นและขยายบริการในด้านต่างๆ ต่อไป จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้นในปีการศึกษา 2565 ไม่พบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน วิจัย การบริการวิชาการ บุคคล และข้อร้องเรียนทั่วไป ทั้งนี้คณะฯ มีการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียน ให้แก่กลุ่มผู้เรียน degree non-degree และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ อย่างเป็นระบบดังนี้



### 3.2ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

#### 3.2ข.(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน



คณะฯ ใช้วิธีการประเมินความพึงพอใจความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นด้วยวิธีการตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.2-2 โดยคณะฯ มอบหมายให้รองคณบดีที่รับผิดชอบแต่ละพันธกิจและคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละชุดตามพันธกิจ มีหน้าที่ดำเนินการดังนี้ 1) มอบผู้รับผิดชอบการประเมินวางแผนออกแบบการประเมินผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ และช่วงเวลาทำการประเมิน โดยทบทวนจากประสิทธิภาพผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดข้อคำถามที่จะทำใหได้ข้อมูลตามเป้าหมายของกิจกรรม/โครงการ ในการพัฒนาหลักสูตร บริการวิชาการ การวิจัย 2) สร้างแบบสอบถามที่ใช้ประเมิน ความพึงพอใจความไม่พึงพอใจและความผูกพัน โดยความพึงพอใจมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน และความไม่พึงพอใจใช้การประเมินในแบบสอบถามเดียวกันเป็นข้อคำถามปลายเปิด จากข้อเสนอแนะ

ข้อร้องเรียน ส่วนความผูกพันใช้แบบสอบถามที่มีคะแนนเต็ม 5 คะแนน 3) คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาและปรับปรุงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถประเมินผลได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ 4) นำแบบสอบถามไปใช้ประเมินผลตามช่วงเวลาที่กำหนด 5) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน ใช้การวิเคราะห์ตามประเด็น ความถี่ และร้อยละ 6) นำเสนอสารสนเทศต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามระบบปฏิบัติการหลักตาม ตารางที่ 3.1-1 เช่น คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการกิจการนักศึกษา คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย และคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย ฯลฯ

### 3.2ข.(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

คณะฯ มีวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน Degree ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและลูกค้ำกลุ่มหลักสูตร Non-Degree โดยรองคณบดีที่รับผิดชอบตามพันธกิจนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวโน้มทุกปีการศึกษาและนำเสนอเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ความเห็นในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป

ซึ่งในปี 2565 คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้สืบค้นการดำเนินงานส่งเสริมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ผ่านระบบสารสนเทศทั้ง 2 แห่งพบว่ามีการสนับสนุนการวิจัยที่ไม่ครอบคลุมขั้นตอนการวิจัยตั้งแต่ต้นน้ำ-ปลายน้ำ รวมทั้งการสื่อสารระหว่างนักวิจัยและผู้รับผิดชอบหลักยังไม่ชัดเจน จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนา “ระบบสนับสนุนงานวิจัย” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการวิจัยที่ครอบคลุมการวิจัยระดับต้นน้ำ – ปลายน้ำ ที่ทำให้ได้รับงบประมาณการวิจัยเพิ่มขึ้นจากปี 2564 (1,283,979 บาท) และมีผลการประเมินการความพึงพอใจการใช้ระบบสนับสนุนการวิจัยในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.48) นอกจากนี้ยังได้ให้สิทธิการเข้าถึงและใช้เมนูที่มีบุคลากรสนับสนุนเป็นพิเศษให้กับบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดของระบบดัง QR code



### 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 โดยมีระบบดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ จากเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
2. ส่งต่อข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ภาควิชา/ฝ่าย/สำนักงานคณบดี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเสนอเสนอไปวางแผนและออกแบบเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และวางแผนปรับปรุงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ
4. พิจารณาทบทวนร่วมกันโดยคกก.แผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ โดยการใช้เสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นมาปรับปรุงดำเนินการ



## หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

### 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

คณะฯ มีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน โดยมี คกก.แผนยุทธศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบตลอดจนการปรับปรุงผลการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ 1) แบบไม่เป็นทางการผ่านการประชุมผู้บริหารประจำวัน และ 2) แบบเป็นทางการจากการกำกับติดตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการทุกไตรมาส
2. วิเคราะห์ข้อมูลถึงการบรรลุตามตัวชี้วัดของแผน และปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่บรรลุ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับยุทธศาสตร์ (strategic management) ระดับสั่งการ (tactical management) ระดับปฏิบัติการ (operational management) ที่มีผลกระทบทั้งในระยะสั้น/ระยะยาว
3. ปรับกลยุทธ์ในการดำเนินการ ในระดับภาควิชา ฝ่าย และสำนักงาน ตลอดจนระดับบุคคล

#### 4.1.ก. การวัดผลการดำเนินการ

##### 4.1.ก.(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ มีวิธีการกำหนดข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านระบบฐานข้อมูล TheDB มาช่วยในการประมวลผลภาพรวมของข้อมูลในการติดตามผลการปฏิบัติงานรายวัน/สัปดาห์/เดือน/ไตรมาส/ปี ของคณะฯ ผ่านคกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ โดยนำมาจัดลำดับความสำคัญที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด (key indicator:KPI) ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ ซึ่งในขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดมีการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT โดยนำตัวชี้วัดมากำหนดเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน (performance agreement : PA) ในระดับหน่วยงาน (ภาควิชา/ฝ่าย/สำนักงาน) และระดับรายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะฯ รวมทั้งดำเนินการจัดเก็บข้อมูล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ในระบบ TheDB และมีการติดตามกำกับตัวชี้วัดผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณ เพื่อให้ผู้บริหารติดตามข้อมูลได้อย่างรวดเร็วขึ้น ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยแบบ online โดยใช้เป็นระบบการเตือนเรียกผ่านดูทางคอมพิวเตอร์ Mobile, Tablet ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน (real time) และสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้รวดเร็ว เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบ โดยการประเมินทางเลือก และนำไปวางแผนปรับนโยบาย แผนงานในการกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อใช้วัดผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ทั้งระยะสั้น/ระยะยาว แบ่งตัวชี้วัดตามระดับ ดังนี้ 1) ระดับยุทธศาสตร์ (strategy KPI) เช่น ผลลัพธ์ตั้ง 7.1ก-15 ทีมบริหารเป็นผู้ตัดสินใจเลือกและใช้ติดตามความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานที่สำคัญ 2) ระดับปฏิบัติการ (operational KPI) คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเลือก โดยมีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นประธาน ติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญตามระบบงาน ผลลัพธ์ตั้ง 7.5ข-1 และ 7.5ข ซึ่งมีระบบงานประกอบด้วย 2 ระบบงาน ได้แก่ ระบบงานหลัก (core process) ประกอบด้วย 4 กระบวนการ และระบบงานสนับสนุน (support process) ประกอบด้วย 1 กระบวนการ ดังรูปที่ 2.1-2

คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ รวบรวม วิเคราะห์ มาวางแผนกลยุทธ์ ตามรูปที่ 2.1-1 และตารางที่ 2.1-2 2.1-3 และนำมาจัดลำดับความสำคัญในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ดังตารางที่ 1.1-6 และ 2.1-3 โดยมีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมภาพรวมกระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลงาน เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คู่เทียบ ตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม

และมีการกำกับติดตามการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์ ทบทวน/ปรับปรุงตามกำหนดรอบเวลา เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังแสดงผลลัพธ์ใน 7.1ข และผลการดำเนินงานด้านการเงินที่สำคัญทั้งระยะสั้น ระยะยาว ดังแสดงผลลัพธ์ใน 7.5ก(1)-4 และ -5 ผ่านการตัดสินใจผู้บริหารคณะฯ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบติดตาม วิเคราะห์ และปรับปรุง/พัฒนาตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญ ดำเนินการโดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ดังรูปที่ 4.1-1 สำหรับการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ มอบหมายให้บุคลากรด้านแผนยุทธศาสตร์ฯ และการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ดำเนินการ เพื่อเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง และนำเข้า คกก.ประจำคณะฯ และสื่อสารไปยังหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ดังรูปที่ 2.2-1



รูปที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

อีกทั้งคณะฯ ได้มีการถ่ายทอด KPI ให้แก่บุคลากรผ่านทางหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสำนักงาน และคกก.ที่เกี่ยวข้องและถ่ายทอดตามลำดับไปยังบุคลากรเป็นรายบุคคลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ดังตารางที่ 1.2-2 โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และมีการติดตาม และวิเคราะห์ผลการดำเนินการโดยผ่านระบบ TheDB โดยบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านแผนและประกันคุณภาพเป็นผู้รับผิดชอบการรวบรวม ติดตามผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับยุทธศาสตร์ (มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ตามตารางที่ 1.2-1 ดังนี้ 1) ระดับยุทธศาสตร์ (strategy KPI) ทีมบริหารติดตามความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานที่สำคัญเป็น รายวัน/สัปดาห์/เดือน/ไตรมาส/ปี 2) ระดับปฏิบัติการ (operational KPI) รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ ติดตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมตาม แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เป็นรายเดือน/ไตรมาส/ปี ดังแสดงผลลัพธ์ใน 7.5ข-1 และ 7.5ข-2 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการคณะฯ และมีการติดตาม ทบทวน วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุง พัฒนาในรอบปี โดยมีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ รับผิดชอบดำเนินการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญในภาพรวมของคณะฯ ดังตารางที่ 4.1-1 และนำมาใช้ในการวางแผน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการในปีถัดไปให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ข้อมูลในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ตารางที่ 4.1-1 การวิเคราะห์และกระบวนการติดตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญ

SOB	Leading KPI	ความถี่ในการติดตามผล	ผลการดำเนินการปี 2565	วิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินการ	การนำไปใช้
SOB 1 - พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร-บัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับต่อยอดจากวุฒิ ป.ตรี พศ. 2567 ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นตอนการเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ 1 หลักสูตร	ทุกเดือน	- สภาการพยาบาล และ สภามหาวิทยาลัย เห็นชอบให้รับนักศึกษา. ตรีสาขาอื่น เข้าศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2564 ในปีการศึกษา 2567	- คกก.บริหารหลักสูตร วิเคราะห์อัตรากำลัง ผู้สอน FTES ทรัพยากร การเรียนรู้ งบประมาณ ฯลฯ	- เตรียมความพร้อม การรับนักศึกษา. ตรีสาขาอื่นเข้าศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตร-บัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2564 ในปี การศึกษา 2567
- พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร-มหาบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	2) หลักสูตรได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นตอนการเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ	ทุก 6 เดือน	- ถึงขั้นตอนการเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ	- คกก.บริหารหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต วิเคราะห์อัตรากำลัง ผู้สอน FTES ทรัพยากร การเรียนรู้ งบประมาณ ฯลฯ	- เตรียมความพร้อม การรับนักศึกษาเข้าศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-มหาบัณฑิต
- การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร-บัณฑิต/หลักสูตรพยาบาลศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	3) ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของผู้เรียนและผู้สอน	ทุกภาคการศึกษา	C1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของผู้เรียนและผู้สอนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด C2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของผู้เรียนและผู้สอนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด	- คกก.บริหารหลักสูตร วิเคราะห์ผลการประเมินพบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมต่ำที่สุด โดยในด้านทักษะทางปัญญา	- ใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาถัดไป
	4) ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	ปีละครั้ง	C1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต อยู่ในระดับมาก C2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด	- คกก.บริหารหลักสูตร วิเคราะห์แล้ว พบว่ามีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะทักษะทางปัญญา	- ใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาถัดไป และการพัฒนาหลักสูตรในวงรอบถัดไป
	5) ร้อยละของผลงานวิจัยของนักศึกษาที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง (ป.โท)	ทุกภาคการศึกษา	- ร้อยละ 100	- คกก.บริหารหลักสูตร วางแผนให้ผู้เรียนทำงานวิจัยในขอบข่ายที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมือง - วิเคราะห์กระบวนการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้นักศึกษาสำเร็จ การศึกษาตามกำหนด	- ปรับการจัดการเรียนการสอนในวิทยานิพนธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

SOB	Leading KPI	ความถี่ในการติดตามผล	ผลการดำเนินการปี 2565	วิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินการ	การนำไปใช้
SOB 2 บัณฑิตวิถีมือง	6) ร้อยละของรายวิชาทางการพยาบาลที่สอดแทรกการดูแลสุขภาพคนเมือง	-	- ร้อยละ 100	- คกก.บริหารหลักสูตรวิเคราะห์แล้วพบว่าสถานการณ์ปัจจุบันมีความเสี่ยงเรื่องอาชญากรรมและสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น	- นำไปใช้ปรับปรุงเนื้อหาในรายวิชาศิลปะป้องกันตัวและการจัดการการพยาบาลฉุกเฉินวิกฤต และสาธารณสุข
	7) ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์		- ร้อยละ 100		
SOB 3 พัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองเป็นที่ยอมรับ	8) จำนวนโครงการงานวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน $\geq$ 5 ทุน	ปีละครั้ง	2 แหล่งทุน - สกสว. - มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	- คกก.ส่งเสริมการวิจัยวิเคราะห์แล้วพบว่าแหล่งทุนยังไม่หลากหลาย	- ปรับกลยุทธ์เพื่อให้ผู้วิจัยเข้าถึงแหล่งทุนได้มากขึ้น
SOB 4 พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองเพื่อสร้างรายได้และเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรภายนอก	9) จำนวนหลักสูตรที่เปิดอบรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง New Skill, Reskill and Upskill/ปี	-	16 หลักสูตร	- จำนวนหลักสูตรเปิดได้ตามเป้าหมาย	- วางแผน และปรับปรุงหลักสูตรในรอบต่อไป
	10) จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ		8,086,050 บาท	- รายได้เพิ่มขึ้นแต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	
SOB 5 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ	11) จำนวน Scenario ของคณะฯ ที่ได้รับรางวัล	-	13 รางวัล	- คกก.บริหารหลักสูตรวิเคราะห์แล้ว พบว่าบางสาขายังไม่ได้รับรางวัล	- การกำกับติดตามให้สาขาที่ยังขาดอยู่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแบบ SBL ในปีถัดไป

#### 4.1ก.(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ มีการบริหารงานและตัดสินใจจากข้อมูลจริงโดยพิจารณาเลือกจากสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน เช่น จำนวนผลงานวิจัย การบริการวิชาการ และคุณภาพบัณฑิต คณะฯ มีการคัดเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศจาก SKPI, OKPI ในการเทียบเคียงของสถาบันผ่านทีมบริหารระดับสูง ประกอบด้วย คณบดี และรองคณบดี โดยมีการกำหนดคู่เทียบ ดังนี้ 1) ศึกษาจากบริบทที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ สถาบันพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทยที่มีอายุการก่อตั้งที่เท่ากัน จำนวนนักศึกษา จำนวนอาจารย์ จำนวนหลักสูตรใกล้เคียงกัน 2) เทียบกับมหาวิทยาลัยที่มีวิถีสู่ความเป็นเลิศ และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเช่นเดียวกัน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล และเลือกเทียบเคียงตัวชี้วัดตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ และมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดของคณะฯ ดังตารางที่ OP-13 ในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังตารางที่ 1.1-4 โดยนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ผลลัพธ์ดังแสดงใน 7.1ก-5 และ 7.1ก-14 เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จ และนำมาปรับปรุงกระบวนการ แสดงดังภาพที่ 6.1-1 รวมทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และสร้างนวัตกรรมใหม่ตามสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้บรรลุพันธกิจ และนำไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ และการออกแบบกระบวนการ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ดังรูปที่ 2.1-1

#### 4.1ก.(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณะฯ กำหนดการวัดผลการดำเนินงานและทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานภายใต้ระบบการทบทวนการดำเนินงานและชี้วัดความสามารถของคณะฯ และมีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในขั้นตอนที่ 3 ดังแสดงในรูปที่ 2.1-1 เพื่อนำมากำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1-3 และมีการจัดประชุมคณะกรรมการแต่ละชุดที่รับผิดชอบตัวชี้วัด อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และเมื่อมีข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกี่ยวข้องจัดประชุมวาระพิเศษ เพื่อวางแผนปรับกลยุทธ์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและปรับหรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของคณะฯ ให้ทันการณ์ อีกทั้งคณะฯ เมื่อครบวงจรตามแผนปฏิบัติการในแต่ละปี คณะฯ ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้แทนทุกภาควิชา/ฝ่ายได้ทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย วิเคราะห์แนวโน้ม และยังมีมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการเทียบกับคณะพยาบาลศาสตร์ ม.มหิดล และสถาบันพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เพื่อปรับแผนปฏิบัติการประจำปีให้บรรลุเป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังตารางที่ 4.1-1

#### 4.1 (ข) การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน

คณะฯ มีความคล่องตัวในการวัดผลการดำเนินการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถแก้ไขได้ไว และทันเวลาต่อการแก้ปัญหาที่ผลกระทบต่อความสำเร็จของคณะฯ และลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามแผนปฏิบัติการประจำปี ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และตัวชี้วัดสำคัญ ดังตารางที่ 2.1-3 ซึ่งมีทีมบริหารสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ และมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ เพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร ดังตารางที่ 1.1-2 และ 1.1-3 โดยทำให้เกิดการปฏิบัติการได้จริงตามกลยุทธ์ ดังตารางที่ 1.1-6 และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ ดังรูปที่ 2.2-1 โดย 1) คัดเลือกและจัดประเภท ระดับการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญตามพันธกิจ และงบประมาณการเงิน ผ่านการประชุมคกก.ประจำคณะฯ เป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่มีเรื่องเร่งด่วน/พิเศษ สามารถแก้ไขได้ทันทีโดยผู้บริหารประชุมวาระพิเศษเพื่อแก้ปัญหา เช่น สถานการณ์โควิด-19 หรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่มีผลกระทบระดับสูง คณะฯ มีการจัดทำข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย ดังแสดงในตารางที่ OP-07 ในส่วนของความมั่นคงทางการเงินคณะฯ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการทางการเงิน จัดหารายงานได้ให้เพียงพอกับรายจ่าย และมีเงินสะสมให้เพียงพอไว้ใช้จ่าย ในกรณีฉุกเฉิน และปฏิบัติตามแผนฯ เป็นต้น 2) กำหนดระยะเวลาการติดตามตามกรอบระยะเวลาให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหลัก (leading KPI) และตัวชี้วัดย่อย (lagging KPI) คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ รับผิดชอบการติดตาม วัดผลดำเนินงานที่สำคัญตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการผ่านการกำกับดูแลองค์กรและการกำกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังตารางที่ 1.2-1 และ 1.2-2 โดยใช้ข้อมูลทางสารสนเทศผ่านระบบ TheDB เพื่อนำมาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายใน/ภายนอก ในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมายจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์วิเคราะห์ช่องว่างของประเด็นปัญหา (gap analysis : GAP) เพื่อหาแนวทางแก้ไขโดยใช้กระบวนการทบทวนตามขั้นตอน PDCA เช่น 1) จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่การจดทรัพย์สินทางปัญญาหรือนวัตกรรมเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายจากการวิเคราะห์พบว่า ระบบการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนรายวิชานวัตกรรม และการทำวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท โดยมีอาจารย์เป็นที่ปรึกษาหลัก คณะฯ จึงทำความร่วมมือกับ มจร. เพื่อพัฒนานวัตกรรม และเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นกรรมการนวัตกรรมกับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในระบบการทำงานแบบทั่วทั้งองค์กรได้ดีขึ้น ผลลัพธ์ 7.1ก.-21 2) รายได้จากการบริการวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงมีการจัดทำแผนบริการวิชาการ โดยเพิ่มความร่วมมือกับหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร



เพื่อเพิ่มลูกค้านำไปสู่รายได้ที่มากขึ้น ผลลัพธ์ 7.5ก(1)-6 ในกรณีผลการดำเนินงานบรรลุผู้บริหารสูงสุด จะมีการยกย่อง เชิดชูสร้างขวัญกำลังใจ เช่น โครงการเพชรแห่งการุณย์ เป็นต้น

ปัจจุบันรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก และคู่เทียบตามรายเดือน/ไตรมาส/ปี ดังตารางที่ 4.1-2 นำมาปรับปรุงแก้ไขจากกระบวนการเรียนรู้ KM, Lean, PDCA ผ่านการประชุม คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ คกก.บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และ คกก.การจัดการความรู้ ทุกเดือน โดยผลลัพธ์ปรากฏอยู่ใน 7.1ข(1)-25 เช่น ความสำเร็จในการพัฒนาระบบงาน ในการดำเนินการด้านกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) ระบบการสนับสนุนการวิจัย ผลการดำเนินงานด้านการเงิน มีรายรับเพียงพอกับรายจ่าย และมีเงินเก็บสะสม เข้าสู่คณะฯ อย่างไร้กัตามในปีงบประมาณ 2565 คณะฯ มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น รายรับลดลง เนื่องจากการก่อสร้าง อาคารใหม่ คณะฯ จึงได้ดำเนินการปรับแผนปฏิบัติการทางการเงิน โดยการลดรายจ่าย เช่น การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ เพิ่มรายได้จากการบริการวิชาการเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ 7.5ก(1)-6 ในกรณีที่การวางแผนงบประมาณภายในคณะฯ ไม่เป็นไปตามแผน คณะฯสามารถปรับเปลี่ยนหมวดงบประมาณมาใช้แทนกัน หรือของงบประมาณเพิ่มเติมจาก มหาวิทยาลัย เช่น งบประมาณ การส่งอาจารย์ศึกษาอบรม เสนอต่อคกก.ประจำคณะฯ ฯลฯ

#### ตารางที่ 4.1-2 กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญ

ด้าน	ผู้รับผิดชอบ ในการทบทวน	ข้อมูลที่ใช้ ทบทวน	เครื่องมือที่ใช้ การวิเคราะห์	ความถี่	การนำไปใช้
กระบวนการ ด้าน การศึกษา	- ค ก ก . บ ริ ห า ร หลักสูตร - คกก.วิชาการ	- มคอ. 3, 4, 5 ,6, 7 ตัวป่งชี้ตาม มคอ.2 - VOC - SKPI	- PDCA	ทุกเดือน/ ภาคการศึกษา/ปี /วงรอบ การดำเนินการ ของหลักสูตร	- ปรับแนวทาง การบริหาร หลักสูตร
กระบวนการ ด้านบริการ วิชาการ	- คกก.ส่งเสริมการ บริการวิชาการแก่ สังคม	- SKPI - OKPI - VOC	- PDCA	- วงรอบการ เปิด/ไตรมาส/ปี	- ปรับ กระบวนการ บริการวิชาการ
กระบวนการ ผลิตงานวิจัย/ นวัตกรรม	- คกก.ส่งเสริมการวิจัย - คกก.พิจารณา จริยธรรมการวิจัยในคน	- SKPI - OKPI - VOC	- PDCA - กระบวนการวิจัย Belmont Report	ทุกเดือน/ ไตรมาส/ปี	- ปรับวิธีการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้การบริการ - พิทักษ์สิทธิให้ กลุ่มตัวอย่าง
กระบวนการ ด้านกิจการ และคุณภาพ ชีวิตนักศึกษา	- คกก.กิจการนักศึกษา - คกก.ส่งเสริมและ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	- SKPI - OKPI - VOC - Incidence report	-SWOT (7S+ 3, TEMPLES+ 5 Forces) - GAP Analysis	ทุกเดือน/ ไตรมาส/ปี	- ปรับวิธีการ สนับสนุน ส่งเสริมในการ ให้บริการนักศึกษา
กระบวนการ ดำเนินงาน ของคณะฯ	- คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ	- SKPI - OKPI - TheDB - Incidence report	- CQI (PDCA) - LEAN - Benchmark	รายไตรมาส / ปี	- ปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์ - ปรับแผน การบริหาร อัตรากำลังและ พัฒนาบุคลากร



#### 4.1ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

##### 4.1ค.(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะฯ ใช้ผลการทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้านนโยบาย ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ข้อมูล คู่เทียบของคณะฯ (OP2ก) และ 2.2ก(6) ผ่านการประชุมทีมคกก.ชุดต่างๆ เพื่อประเมินผลการดำเนินการที่สำคัญตามพันธกิจแต่ละด้านทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามระบบการวัดผลในแต่ละระดับ (SKPI, OKPI) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ โดยใช้เครื่องมือ SWOT analysis (ด้านปัจจัยภายใน: 7S+3 ด้านปัจจัยภายนอก: TEMPLES+ 5 Forces) ซึ่งมีการทบทวนตัวชี้วัดผลลัพธ์ระดับยุทธศาสตร์และปฏิบัติการที่ได้จากการติดตาม Leading และ Lagging KPI อย่างสม่ำเสมอใน TheDB โดยผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ ดังตารางที่ 4.1-2 ในกรณีที่มีผลลัพธ์เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ นำมาวิเคราะห์ช่องว่างของประเด็นปัญหา (gap analysis) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มผลการดำเนินงานเทียบเคียงกับเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบ ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลผ่านความเห็นชอบของคกก.บริหารคณะฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแผน และเกณฑ์ รวมทั้งตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น อัตราการลาออก/โอนย้ายของบุคลากร ฯลฯ ผลลัพธ์ 7.3ก(3)-4 -5

##### 4.1ค.(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ทบทวนจากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ในขั้นตอน 2 ของรูปที่ 2.1-1 ทำให้มีการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) โดยพิจารณาปัจจัยและข้อมูลตามตารางที่ 2.1-2 จะพบว่าโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่น่าจะนำไปสู่นวัตกรรมได้ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก โดยประเมินจากความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ความคุ้มค่า คุ่มทุน ประสพการณ์และความสามารถของบุคลากร และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ ในการพิจารณา เช่น การค้นหา Best practice ที่ได้มาจากการทบทวนการจัดการเรียน การเรียนรู้ Project – based Learning เพื่อส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมทางการพยาบาล การสร้างสมรรถนะ ทักษะปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมีคณะฯ ส่งจำนวน Scenario ใหม่ที่ใช้ในการเรียนการสอนเข้าแข่งขันในการประกวด Best Simulation Award กับสถาบันทางการพยาบาลทั่วประเทศ ในปี พ.ศ.2565 จำนวน 8 เรื่อง ซึ่งได้รับรางวัลดีเด่น จำนวน 2 เรื่อง/ปี

คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ จัดลำดับความสำคัญของผลดำเนินการ โดยการแบ่งผลการดำเนินการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ผลการดำเนินการยังไม่ถึงเป้าหมาย 2) ผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย และ 3) ผลการดำเนินการที่ดีกว่าเป้าหมาย (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) และถ่ายทอดเรื่องที่สำคัญ และมีการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติผ่านคณะทำงาน และผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือให้ดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับคณะฯ ดังแสดงผลลัพธ์ใน 7.1ค.-3 โดย

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

ในปีการศึกษา 2564 เมื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ของคณะในปีถัดไป โดยคัดเลือกประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่สอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านร้อยละ 100 มีการวางแผนจัดการนวัตกรรมเตรียมความพร้อมผ่านโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ชั้น 1 โดยในปีการศึกษา 2565 วางแผนให้นักศึกษาชั้นปีที่ 4 เข้ามามีส่วนร่วมในคิดวางแผนการเตรียมความพร้อมด้วย ซึ่งรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบให้นำมาจัดทำเป็นคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ สื่อสาร ถ่ายทอดไปยังคณาจารย์ บุคลากร และในส่วนผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งที่เป็นทางการผ่านการประชุม/สัมมนา ประกาศ ระดับคณะฯ เช่น E-mail, Intranet, Website, Digital signage, Facebook, E- Doc, Facebook, Instagram, Twitter, Line official เป็นต้น

#### 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

คณะฯ มีวิธีจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ผ่านกระบวนการ KM และสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและคู่ความร่วมมือ โดยเผยแพร่การจัดการความรู้ (KM) ในเว็บไซต์ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และผ่านการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย และกับสถาบันการพยาบาลอื่น ๆ

#### 4.2ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

##### 4.2ก.(1) คุณภาพ

คณะฯ กำกับคุณภาพของสารสนเทศโดยแต่งตั้ง คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นประธานกรรมการ รับผิดชอบในการวางนโยบาย ทบทวน กฎระเบียบ ข้อบังคับ และ มาตรฐานด้านสารสนเทศ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ด้านเทคโนโลยีและ อุปกรณ์ที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-08 โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล เพื่อให้เกิดความถูกต้องก่อนนำเข้าสู่ระบบ และตามรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการดำเนินการให้เป็นไปตาม มาตรการแผนการสำรองข้อมูลและการกู้คืนข้อมูลที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดเพื่อความปลอดภัยของข้อมูล โดยมีกระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศอย่างมีคุณภาพนำมาสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติ แสดงดังตาราง 4.2-1 ซึ่งได้ดำเนินการร่วมกับแผนแม่บทการปฏิบัติการสารสนเทศของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (IT Master Plan) เช่น คณะฯ มีเจ้าหน้าที่นักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดำเนินการให้บริการของระบบเครือข่าย และแม่ข่าย (Service level Agreement : SLA) ซึ่งเป็นแบบอย่างในการบริการให้กับทุกส่วนงาน นอกจากนี้ ยังมีการปรับระบบการทำงานการใช้กระดาษสู่ Digital เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจนำความรู้ ไปสร้างนวัตกรรม การจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ เช่น TheDB, การจัดทำคลังความรู้ ในฐานข้อมูลสารสนเทศตอบสนองศาสตร์เขตเมืองขึ้นในระบบ intranet จำนวน 6 หมวด ฯลฯ

ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กร

ข้อกำหนด คุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/รูปแบบที่ใช้งาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
นโยบาย	- ทบทวนประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามระบบ รักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับ กฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้อง	ปีละ 1 ครั้ง	- ผู้บริหาร
ความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้	- กำหนดผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลเข้าระบบหลัก ได้แก่ - ระบบงบประมาณการเงิน บัญชี และพัสดุ (MIS)	ทุก รายการ	- เจ้าหน้าที่งาน งบประมาณ การเงิน บัญชี/ ผู้ประสานงาน พัสดุ
	- ระบบบุคลากร (TheDB)		- ผู้ประสานงาน
	- กำหนดผู้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศในแต่ละระบบ		ทรัพยากรบุคคล

ข้อกำหนด คุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/รูปแบบที่ใช้ทำงาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
ความทันต่อ การใช้งาน เป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับเปลี่ยนการรับส่งและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นเอกสารมาเป็นไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เช่น ในระบบ TheDB, Knowledge access ในฐานข้อมูลการจัดการความรู้</li> <li>- การเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบันแบบ Online KPI มีระบบติดตาม KPI ใน Tablet, Mobile</li> <li>- การกำหนดกรอบเวลานำส่งข้อมูลแต่ละระบบที่สอดคล้องกับ 15 ระบบงาน ในระบบ The DB เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร</li> </ul>	เดือนละ ครั้ง	- คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ออกแบบให้ สามารถใช้งาน ง่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สะดวกต่อผู้ใช้งานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ออกแบบระบบการเข้าใช้และเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศในระดับต่างๆ โดยการใช้รหัสผ่านยืนยันตัวตนและได้รับสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล</li> <li>- การปรับปรุงพัฒนาเพื่อรองรับการใช้งานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงระบบจองห้อง</li> </ul>	รายไตรมาส	- คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ความปลอดภัย ข้อมูลที่เป็น ความลับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศ มีระบบพิสูจน์ตัวตนผู้ใช้งาน และกำหนดลำดับชั้นความลับ โดยมีระบบฐานข้อมูลที่เหมาะสมๆ ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนี้ <u>ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัย</u> - NMU i-smart, REG (Electronic Registration), MIS (Management Information System), URMS (University research Management System), E-doc (Electronic Document), OA (Open Athens), e-Book/e-Journal, G Suit for Education ของ Google และ Office 365 ของ Microsoft, <u>ฐานข้อมูลคณะฯ</u> - Internet, E-mail ผ่าน website คณะฯ (www.kcn.ac.th), Social network, KFN Scholar, The DB, Google Drive, G Suit for Education ของ Google และ Office 365 ของ Microsoft, Facebook, Instagram, Twitter, Line official</li> <li>- มีการใช้งานระบบฐานข้อมูลบัตร และระบบแสดกหน้าเพื่อเก็บข้อมูลการทำงาน</li> <li>- การวางแผนงานและดำเนินงานในการทำ Back up ข้อมูลทุกวันด้วยระบบสำรองข้อมูลของทางคณะฯ (Veeam) (ทำงานช่วงกลางคืน ตั้งแต่ 19.00น. ถึง 4.00น.) สามารถกู้คืนข้อมูลย้อนหลังได้ 7 วัน)</li> <li>- มีอุปกรณ์ Next Gen-Firewall และมีการใช้โปรแกรมรักษาความปลอดภัยของ Windows (Microsoft Defender)ที่มีการอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ สำหรับป้องกันภัยคุกคามด้านไซเบอร์ ในทุกอุปกรณ์ (เครื่องเช่า)</li> <li>- มีระบบ SIEM (Security Informatin and Event Management) โดยร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)</li> <li>- มีระบบ Virtual Private Network (VPN)</li> </ul>	ใช้ระบบ สำรอง ข้อมูล อัตโนมัติ โดยมี เจ้าหน้าที่ ดำเนินการ ตรวจสอบ ทุกวัน	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความพร้อม ในการใช้งาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีระบบเครือข่ายภายใน (LAN)</li> <li>- การเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้ Vision Net ของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (TheDB) ภายในมหาวิทยาลัย/ คณะฯ/ภาควิชา/ฝ่าย/สำนักงาน (กำลังดำเนินการเชื่อม API ของระบบทั้งสอง เพื่อการบูรณาการข้อมูลของกันและกัน)</li> <li>- มีตรวจเช็ค อุปกรณ์เครือข่ายและเครื่องแม่ข่าย รวมไปถึงระบบ Software ต่างๆ ของคณะฯ (ทั้งที่อยู่กับทางคณะฯ และที่ห้อง datacenter ของมหาวิทยาลัย) อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	ตรวจเช็ค การทำงาน ทุกวัน	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ข้อกำหนด คุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/รูปแบบที่ใช้งาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติ กรณีไฟฟ้าดับ หรือ การเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานมีปัญหา (มีการตัด fiber ที่เชื่อมระหว่างหน่วยงาน) และการ Backup ข้อมูลด้วยระบบสำรองข้อมูลของคณะฯ</li> <li>- การฝึกอบรมและการจัดทำคู่มือการทำงาน เช่น การบันทึกผลการศึกษา การฝึกอบรมบุคลากรในการใช้งานเพื่อจัดการสารสนเทศในหน่วยงานเบื้องต้น</li> <li>- มีการติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS) ในจุดที่เป็น Uplink Fiber ที่โยงจากห้อง Datacenter ของคณะฯไปยังจุดต่างๆ (สำรองไฟฟ้าได้ประมาณ 15-30 นาที)</li> </ul>		
ความ รับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดให้หน่วยงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญขององค์กร และทำให้ข้อมูลนั้นทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>- หน่วยงานมีหน้าที่เสนอแนะเพื่อการพัฒนารูปแบบการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	ราย ไตรมาส	- คกก.พัฒนา ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจ

### ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ

คณะฯ ดำเนินการดูแลความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ตามแนวทางของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยปฏิบัติตามประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องกับกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ประกาศคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ ประกาศคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ฯลฯ ทั้งนี้คณะฯ ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมถึงการตรวจจับการบุกรุก การรับมือเหตุการณ์ผิดปกติทางไซเบอร์ ตามนโยบายโดยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการดูแลความมั่นคงทางไซเบอร์ ดังใน 6.2ข นอกจากนี้คณะฯ มีการกำหนดระดับชั้นความลับของข้อมูล และการเข้าถึงของผู้ใช้งานตามข้อมูลที่มีความสำคัญ เช่น ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหารสำหรับผู้บริหาร ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา REG (Electronic Registration) เป็นต้น มีแผนการป้องกันการคุกคามข้อมูล เช่น ระบบ SIEM (Security Information and Event Management) โดยร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) เช่น มีการติดตั้งอุปกรณ์ Firewall, IDS/IPS, Antivirus และ Endpoint Management ใช้อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (firewall) และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update มีการติดตั้งระบบ UPS (เครื่องสำรองไฟฟ้า) เป็นต้น และมีการซ้อมแผนการกู้คืนระบบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และทดสอบการใช้งานเป็นระยะๆ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผ่านความรับผิดชอบโดยรองคณบดีด้านวิจัยและบริการวิชาการ ผ่านความรับผิดชอบโดยรองคณบดีด้านวิจัยและบริการวิชาการ

#### 4.2ก.(2) ความพร้อมใช้

คณะฯ มีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจและพร้อมใช้ ผ่านเครือข่ายภายใน (Intranet) และเครือข่ายภายนอก (Internet) มีระบบ VPN (Virtual Private Network) สำหรับสารสนเทศภายใน และ e-Book, e-Journal ผ่าน website คณะฯ (www.kcn.ac.th) และผ่านระบบ TheDB ที่คณะฯจัดทำขึ้น โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้ดูแลควบคุมการทำงานของระบบสำรองข้อมูลให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น ระยะเวลาการให้บริการของอุปกรณ์เครือข่าย

และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ SLA (Service Level Agreement) ผลลัพธ์ ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 99% ต่อปี (downtime ไม่เกิน 3 วัน 14 ชั่วโมง 56 นาที 18 วินาที) นอกจากนี้คณะมีระบบการเตรียมการตรวจสอบความพร้อมใช้ในการงาน และซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ ดังตาราง 4.2-1 โดยมีการติดตามความพร้อมใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจทุกด้าน และมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ทุกกลุ่มทั้งในอนาคตและปัจจุบัน ดังตาราง OP-10 ผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านสารสนเทศ ปี 2564 = 4.05, 2565 = 3.88, 2566 = 3.95 คณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย มีการกำหนดให้ผู้ใช้บริการสามารถเลือกการเข้าถึงฐานข้อมูลที่ใช้งานตามความเหมาะสมในแต่ละระดับรวมทั้งสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มต่างๆ [หมวด 3.2ก(2)] เช่น การมี account ที่ระบุตัวตนได้เพียงบุคคลเดียว มีการจัดเก็บข้อมูลบน Cloud (Google Drive/One drive) มีอุปกรณ์ กล้องและไมโครโฟน สำหรับการจัดการเรียนการสอน และการสื่อสาร Teleconference กับต่างประเทศ (Google Meet / Microsoft Team) ดังตาราง 4.2-2

#### ตารางที่ 4.2-2 รูปแบบการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ

กลุ่มผู้ใช้งาน	ลักษณะข้อมูล	รูปแบบการเข้าถึง	ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ
- บุคลากร	- การเงิน บัญชี พัสดุ - บุคลากร	- ระบบ MIS - ระบบ TheDB - ระบบ VPN	- เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี พัสดุ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ
	- ทะเบียน และ ประมวลผล	- ระบบ REG	- งานทะเบียนและ ประมวลผล ของมหาวิทยาลัยฯ
	- การสืบค้นข้อมูล ห้องสมุด	- ระบบ E-library	- งานห้องสมุดมหาวิทยาลัยฯ
- ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1) - ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	- ทะเบียน และ ประมวลผล	- ระบบ REG	- งานทะเบียนและ ประมวลผลของ มหาวิทยาลัย
	- การสืบค้นข้อมูล ห้องสมุด	- ระบบ E-library	- งานห้องสมุดมหาวิทยาลัยฯ
- ผู้รับบริการวิชาการ (กทม. และอื่นๆ) (C3)	- ปฏิทินโครงการอบรม บริการวิชาการทั้งปี	- เว็บไซต์คณะพยาบาลศาสตร์- เกื้อการุณย์	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ของคณะฯ
	- ประกาศรับสมัคร - รายละเอียดโครงการ บริการวิชาการที่ ดำเนินการ	- ศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการวิจัยและบริการ วิชาการ	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและ บริการวิชาการ
- ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้ำปัจจุบัน/ ลูกค้ำในอนาคต) (C4)	- รายละเอียดของ โครงการวิจัย - สัญญาทุนวิจัย - ผลการพิจารณา EC	- ระบบสนับสนุนทุนการวิจัย - ระบบ TheDB	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและ บริการวิชาการ
- ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ใช้ผู้สำเร็จ การอบรม [กรุงเทพมหานคร (สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย	- ฐานข้อมูลความ เชี่ยวชาญอาจารย์ - ปฏิทินโครงการอบรม บริการวิชาการ	- ศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการวิจัยและบริการ วิชาการ	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและ บริการวิชาการ

กลุ่มผู้ใช้งาน	ลักษณะข้อมูล	รูปแบบการเข้าถึง	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล] (S1)			
- แหล่งฝึก (S2)	ระบบการสนับสนุนการวิจัย	- ระบบสนับสนุนการวิจัย	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ
- ผู้ปกครอง (S3)	- ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ	- เว็บไซต์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ
- ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/วัสดุ/ครุภัณฑ์ (S4)	- ข้าราชการสัมพันธ์การจัดซื้อจัดจ้าง	- เว็บไซต์มหาวิทยาลัยฯ	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยฯ
- ผู้บริจาค (S5)	- ประชาสัมพันธ์เชิญชวน การบริจาค	- เว็บไซต์สมาคมศิษย์เก่า - ช่องทาง Line, เว็บไซต์คณะฯ	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ
นักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 6 (กลุ่ม 9 โรงเรียนมัธยม กทม. และกลุ่มอื่นๆรวมทั้งปริญญาตรีสาขาอื่นที่จะเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาล) (Sup1)	- ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ - ข้อมูลหลักสูตร	- เว็บไซต์คณะฯ - Line application - Facebook คณะฯ - E-mail	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ - นักวิชาการการศึกษาของคณะฯ
- บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า (ซึ่งเป็นลูกในอดีตและลูกค้าในอนาคต)/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (รับบริการวิชาการ) (Sup2)	- ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ	- เว็บไซต์คณะฯ และศิษย์เก่า - Line application - Facebook คณะฯ - E-mail	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ
- ผู้ให้ทุนการศึกษา (Sup3) - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree	- ข้อมูลนักศึกษาที่ขาดแคลน - รายละเอียดผลการศึกษา - ภาวะการมีงานทำ	- ฐานข้อมูล Google driveสำหรับผู้ให้ทุน	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ
- ลูกค้ายูทูท (นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจเลือกเรียนในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น) (Sup4)	- การสืบค้นข้อมูลห้องสมุด - ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ	- เว็บไซต์คณะฯ - Facebook คณะฯ - เว็บไซต์ห้องสมุดคณะฯ - E-mail	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ - นักวิชาการการศึกษาของคณะฯ - บรรณารักษ์

#### 4.2ข. ความรู้ของสถาบัน

##### 4.2ข.(1) การจัดการความรู้

คณะฯ ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) ระดับภาควิชา/ฝ่าย/สำนักงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อน KM โดย ดำเนินการจัดตั้ง กก.จัดการความรู้ มีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นประธาน และดำเนินการจัดการความรู้ โดยมุ่งเน้นด้านศาสตร์เขตเมือง แบ่งเป็น 6 หมวด ดังนี้ 1) นักศึกษา 2) การเรียนการสอน 3) การพยาบาลผู้ใหญ่ (การดูแลสุขภาพคนเมือง) 4) บริการวิชาการ การวิจัย และตำรา 5) Simulation 6) การบริหารจัดการ ซึ่งมีกระบวนการจัดการความรู้ ดังรูปที่ 4.2-1 เพื่อสร้างกระบวนการ KM 6 ขั้นตอน คือ

1) วิเคราะห์/กำหนดประเด็นและเป้าหมายโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำวันของกลุ่มผู้ใช้บริการเพื่อนำมากำหนดประเด็นความรู้



2) การค้นหา รวบรวมพัฒนา/ปรับปรุงความรู้ มีการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ที่ได้มาเป็น Input ในการวางแผนปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ โดยทบทวนหลังการปฏิบัติหรือถอดบทเรียน (AAR) การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติ (action learning) ถอดบทเรียนจากข้อผิดพลาด (lesson learn) ผลการดำเนินการพบว่ามีดำเนินการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ 2564 และ 2565 ดังนี้ จำนวน 5 และ 18 ตามลำดับ รวมทั้งหมด 23 เรื่อง ผลลัพธ์ 7.ข(1)-19 เพื่อการพัฒนาต่อยอดไปดำเนินการในการวิจัย และสร้างนวัตกรรมต่อไป

3) ระบบการจัดเก็บความรู้เป็นคลังความรู้ เช่น คู่มือ แนวทางปฏิบัติไว้บนเว็บไซต์อย่างเป็นระบบ ฯลฯ

4) การเผยแพร่ความรู้โดยใช้ระบบ IT คณะฯ มีวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ระหว่างคณะฯ กับผู้เรียน คู่ความร่วมมือ และผู้สนใจ โดยเผยแพร่ความรู้ไว้ในคลังความรู้ (knowledge access) บนเว็บไซต์ [www.kcn.ac.th](http://www.kcn.ac.th) กระดานประชาสัมพันธ์ และผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ฯลฯ

5) การนำความรู้สู่การปฏิบัติ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน เช่น การจัดการอบรมสร้างองค์ความรู้ การสื่อสารประชาสัมพันธ์หน่วยงาน จัดประกวดให้รางวัลในวันกิจกรรม การประกวดผลการนำเสนอผลงาน KM ฯลฯ

6) ทบทวน / ปรับปรุง กระบวนการในระดับคณะฯ ทุกเดือน และ KM แต่ละเรื่องได้ทบทวนตามกระบวนการ PDCA คกก.จัดการความรู้ มีการวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ ที่อาจมีผลกระทบมาจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกคณะฯ เช่น สถานการณ์โควิด-19 ที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย โดยคณะฯ นำมาจัดทำแนวปฏิบัติ เรื่อง การจัดการป้องกันการติดเชื้อโควิด-2019 (COVID-19) สำหรับนักศึกษาที่ใช้ห้อง LRC เป็นต้น



รูปที่ 4.2-1 กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

#### 4.2ข.(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯ จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (knowledge sharing) โดยการจัดการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่การจัดการความรู้ และใช้วิธีการจัดการประกวดเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แก่ การจัดการประกวด Simulation Learning Award การมอบหมาย คกก.จัดการความรู้ให้จัดทำแนวทางการแลกเปลี่ยนความรู้การปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น การรับนักศึกษาใหม่ มีการปรับปรุงผลการดำเนินการผ่านวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกระบวนการในการค้นหาและระบุวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดย 1) ทบทวนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศว่ามีวิธีใดอยู่บ้าง 2) วิเคราะห์ความสอดคล้องของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกับการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และความเป็นเลิศของคณะฯ และ 3) จัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ คกก.จัดการความรู้นำความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ KM มาจัดทำแนวทางและการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างเป็นระบบเก็บไว้ในคลังความรู้บนเว็บไซต์คณะฯ และจัดให้มีวันกิจกรรมการประกวดผลการนำเสนอผลงาน KM โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชเป็นคณะกรรมการตัดสิน และการประกวดการจัดการความรู้ภายในคณะฯ ทั้งระดับภาควิชา ฝ่าย และสำนักงาน มีผลงานเข้าประกวด

ทั้งสิ้น 12 ชิ้นงาน ได้รับรางวัลที่ได้รับในการประกาศผลรางวัลทั้ง 3 ด้าน คือ 1 รางวัลนวัตกรรมและการพัฒนา 2 รางวัลกระบวนการดี และ 3 รางวัลผลลัพธ์ดี ทั้งหมด 6 รางวัล และรางวัลชมเชย 2 รางวัล อีก 4 ชิ้นงาน มีแผนการวิเคราะห์หา GAP เพื่อพัฒนาปรับปรุงในวงรอบถัดไป

#### 4.2ข.(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

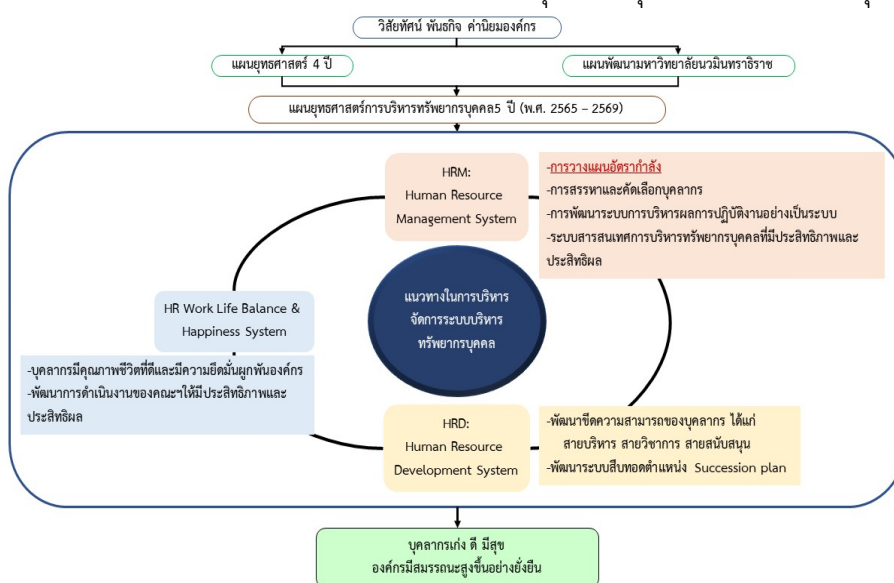
คณะฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้คณะฯ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับคณะฯ ซึ่งได้มาจากการวิจัย พัฒนา และบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการวางแผนพัฒนารายบุคคล ตามรูปที่ 4.2-1 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) คณะมีนโยบายผ่านรองคณบดีแต่ละฝ่ายให้มีการจัดการความรู้อย่างน้อย ฝ่ายละ 1 เรื่อง 2) กำหนดหัวข้อการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำและงานพัฒนาองค์กร 3) มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 4) นำผลของการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในงานประจำอย่างต่อเนื่อง และ 5) ทบทวนผลการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาในวงรอบถัดไป เช่น สร้าง Online สำหรับการเรียนการสอน Internet/Social Network (Massive open online course: MOOC) นอกจากนี้คณะฯ มีการนำปัญหาความเสี่ยงมาบริหารจัดการความปลอดภัย ด้านสารสนเทศ การทำนวัตกรรมที่ได้มาจากการสร้างองค์ความรู้ เช่น การเรียนการสอนแบบ Digital Active Learning โดยใช้วิธีการจัดการความรู้เป็นแบบ Lifelong learning มุ่งสู่ Top Ten Skill in 2023 มีการพัฒนาการเรียนการสอน การดูแลสุขภาพ Tele nurse กับสถาบันคู่ความร่วมมือ และนำการทำงานแบบ Analogue ให้อยู่ในรูปแบบ Digital เช่น การใช้ TheDB การลงนามกำกับในเอกสารต่างๆ การสแกนระบุตัวตนเข้า-ออกปฏิบัติงาน และด้านการเงินใช้ระบบ MIS สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจผ่านกระบวนการ KM ในการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลคลังความรู้ ฯลฯ เพื่อง่ายต่อการนำข้อมูลไปใช้

## หมวด 5 บุคลากร

### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

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 การพัฒนาระบบการบริหาร การปฏิบัติงาน และดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ 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 ได้กำหนดขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน แต่ละกลุ่มตามระดับของสายงาน ดังตาราง 5.1-1 เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินขีดความสามารถ ตามลักษณะประจำตำแหน่งร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ปพ.2) ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งมีการประเมินทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงานตามข้อตกลงที่บุคลากรได้ทำไว้กับคณะฯ ตลอดจนประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นค่านิยมของมหาวิทยาลัย และข้อควรพัฒนาของบุคลากร นำผลการประเมินในวงรอบที่ 1 มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขจุดที่บกพร่อง โดยการส่งอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และทำการประเมินผลอีกครั้งในวงรอบที่ 2 โดยสายวิชาการประเมินจากทักษะการสอน การวิจัย การบริการวิชาการในสาขาที่เชี่ยวชาญ เช่น กลุ่มอาจารย์ เน้นการพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น กลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ เป็นต้น นอกจากนี้พัฒนา งานวิจัยของตนสู่นานาชาติแล้ว คณะฯ ยังวางแผนให้เป็นพี่เลี้ยงกับกลุ่มอาจารย์ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนสายสนับสนุนประเมินจากทักษะตามมาตรฐานประจำตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผลลัพธ์ปรากฏอยู่ใน 7.3ก(1)-11 หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำผลการประเมิน เช่น ภาระงาน ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และเป้าหมายขององค์กรนำมาใช้ในวิเคราะห์อัตรากำลังว่าจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือลดอัตรากำลังในส่วนใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

ในปีการศึกษา 2565 ผลการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการทุกคน มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามที่สภาการพยาบาลและ สป.อว. กำหนด ได้รับการพัฒนาที่ส่งเสริมต่อการเรียนการสอนทั้งทางด้านวิชาการและทางวิชาชีพ ร้อยละ 100 โดยผลลัพธ์ปรากฏอยู่ใน 7.3ก(4)-1 และมีความเชี่ยวชาญในการเรียนการสอนมีความสามารถในการทำวิจัยและบริการวิชาการได้ตรงสาขา 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 (7.3ก(4)-2) เช่น บุคลากรผู้รับผิดชอบด้าน กยศ. ได้รับการอบรมแนวปฏิบัติในการกู้ยืมเงิน กยศ. นำผลการอบรมมาปฏิบัติและพัฒนางานจนได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเป็นตัวอย่างให้กับทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยฯ และมีทุนส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนให้ศึกษาระดับปริญญาโท

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการดำเนินการตามวิธีการในหมวด 2.2 ก(4) และแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ดังตารางที่ 2.1-3 โดยผลลัพธ์ปรากฏอยู่ใน 7.3ก(1)-2 และ 7.3ก(1)-11

### ตารางที่ 5.1-1 การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการแต่ละกลุ่มตามระดับของสายงาน

ระดับบุคลากรสายวิชาการ	งานสอน	งานวิจัย	งานบริการวิชาการ	การพัฒนาสมรรถนะ
อาจารย์ผู้ช่วย	สอนภาคปฏิบัติ ผลการประเมินโดยนักศึกษา ≥3.51	เป็นผู้ร่วมวิจัย	ร่วมสอนความรู้ทักษะและ พื้นฐานทางการพยาบาล เช่น หลักสูตรผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	- อบรมนิเทศอาจารย์ใหม่ - อบรมอาจารย์ที่เลี้ยง - มีอาจารย์ที่เลี้ยงคอยดูแล แนะนำ - ส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับ บัณฑิตศึกษา
อาจารย์ 1-5 ปี	สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผลการประเมินโดยนักศึกษา ≥3.51	เป็นผู้ร่วมวิจัย/ ผู้วิจัยหลัก มี ผลงานตีพิมพ์ในฐาน TCI 1-2	หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	- อบรมในสาขาเฉพาะที่สนใจ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ - อบรมการทำวิจัยเพื่อทำ ผลงานวิชาการ
อาจารย์ >5-9 ปี อ.ดร >5-9 ปี	สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี/ป.โท ผลการ ประเมินโดยนักศึกษา ≥3.55	เป็นผู้วิจัยหลัก มีผลงานตีพิมพ์ในฐานอย่างน้อย TCI 1	ร่วมสอนหลักสูตรหลัง ป.ตรี และหลักสูตรเฉพาะทาง	- อบรมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ - เรียนเฉพาะทางหลักสูตร เฉพาะทาง - ส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับ คุณวุฒิปบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี/ป.โท ผลการประเมินโดยนักศึกษา ≥3.75	เป็นผู้วิจัยหลัก มีผลงานตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 หรือนานาชาติ	สอนหลักสูตรหลัง ป.ตรี หรือหลักสูตรเฉพาะ ทาง	
รองศาสตราจารย์	สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี/ป.โท ผลการประเมินโดยนักศึกษา ≥4.00	เป็นผู้วิจัยหลัก มีผลงานตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 หรือนานาชาติ	สอนหลักสูตร หลัง ป.ตรี หรือ หลักสูตรเฉพาะทาง	

### ตารางที่ 5.1-2 ขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละกลุ่มตามระดับของสายงาน

ระดับ	สายงานพื้นฐาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
รายการประเมิน				
ปริมาณงาน และคุณภาพงาน แนวทางการปฏิบัติงาน	อย่างน้อยตาม PA สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้	อย่างน้อยตาม PA มีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ	มากกว่า PA ในระดับ มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	มากกว่า PA ในระดับ มีการบูรณาการแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
คุณลักษณะส่วนบุคคล	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 40) $\geq 30$	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 10) $\geq 7$	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 10) $\geq 8$	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 10) $\geq 9$

นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2565 คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่มขึ้นใหม่ ดังตารางที่ 5.1-3 เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งได้กำหนดให้ขีดความสามารถที่พึงมีในบุคลากรทุกกลุ่มเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน PA (Performance Agreement) ของบุคลากร และเป็นแนวทางการพัฒนาตามข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล

### ตารางที่ 5.1-3 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) จำนวนนักศึกษาที่รับจริง และทำการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง พิจารณาจากปริมาณงานโครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่และที่วางแผนจะดำเนินการในอนาคต โดยคณะฯ มีอัตรากำลัง ดังตารางที่ 5.1-4



### ตารางที่ 5.1-4 อัตรากำลังบุคลากรแต่ละประเภทแยกตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

ประเภทบุคลากร	กรอบ อัตรากำลัง	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566
คณบดี	1	1	1	1	1
อาจารย์ประจำ	115	75	77	78	77
อาจารย์ผู้ช่วย		26	28	29	26
รวมอาจารย์	116	101	105	108	104
กรอบอัตรว่าง		15	11	8	12
สายสนับสนุน	132	117	120	114	112
กรอบอัตรว่าง		15	12	18	20
รวมบุคลากร ทั้งหมด	248	218	225	222	216

จากการวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ทั้ง 2 สาย มีความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อย่างไรก็ตามคณะฯ ยังไม่สามารถพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (SO4) การบริการวิชาการที่ตอบสนองชุมชนเมือง เพื่อสร้างรายได้ (SO5) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ (SO6) ได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากขาดอัตรากำลังของบุคลากร คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการสรรหาอาจารย์ใหม่ โดยระบบของมหาวิทยาลัย และ จ้างบุคคลภายนอกมาช่วยปฏิบัติงาน เพื่อทดแทนตำแหน่งอาจารย์ที่เกษียณอายุ และอัตรว่าง รวมถึงทดแทนอาจารย์ผู้ช่วยที่กำลังพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ทำการบริหารอัตรากำลังโดยปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรชั้นพื้นฐาน มาเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะที่สามารถส่งเสริมให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจได้ เช่น นักวิชาการศึกษานักจัดการงานทั่วไป และนักจัดการทรัพยากรอาคาร เป็นต้น เพื่อสนับสนุนช่วยเหลืองานของภาควิชา และงานอื่นๆ ส่งผลให้อาจารย์สามารถผลิตผลงานทางวิชาการและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ทำให้คณะฯ เปิดอบรมหลักสูตรบริการวิชาการได้สูงกว่าเป้าหมาย ผลลัพธ์ 7.1ก-24 – 27 และมีจำนวน Scenario ที่ได้รับรางวัลเพิ่มขึ้น

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

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ ที่มีขีดความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคณะฯ โดยกำหนดคุณสมบัติและคุณสมบัติของบุคลากรใหม่ ให้ตรงกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ กำหนด Job description ของบุคลากรใหม่ จากนั้นจะเปิดรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ติดประกาศ หนังสือแจ้งเวียน เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ฯลฯ ผู้สมัครจากหลากหลายสถาบันสามารถยื่นใบสมัครได้หลายช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ไปรษณีย์ ฯลฯ โดยมีรายละเอียดในการสรรหาบุคลากรใหม่ ดังนี้

##### บุคลากรสายวิชาการ

1. บรรจุบัณฑิตพยาบาลจบใหม่ของคณะฯ ลงในตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วย เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์พยาบาลในอนาคต โดยวิธีการสรรหาเชิงรุกเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติโดดเด่นด้านวิชาการ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถเข้าได้กับวัฒนธรรมองค์กรและมีความยึดมั่นผูกพันทุ่มเทในการพัฒนาคณะฯ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาทักษะทางการพยาบาลตามสาขาวิชาที่คณะฯ มีความต้องการคณะฯ จึงส่งอาจารย์ผู้ช่วยไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-2 ปี แล้วสนับสนุนการศึกษาในระดับปริญญาโททางการพยาบาลต่อไป



2. รับอาจารย์พยาบาล/พยาบาลที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล และสามารถสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะฯ เช่น ประสบการณ์การพยาบาลสุขภาพคนเมือง สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ประสบการณ์ในการทำวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสากล และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยการสัมมนา และการนำเสนอการสอน โดยในปีการศึกษา 2565 ได้ดำเนินการ 1) รับอาจารย์ต้นกล้าจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2565 เป็นอาจารย์ผู้ช่วย 2 คน 2) รับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท/เอก จากสถาบันภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำทดแทนอาจารย์เกษียณ และเติมอาจารย์ให้เต็มกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งรับอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการทำงานเป็นสัญญาจ้างรายปี เพื่อให้อัตราส่วนอาจารย์ : FTES  $\geq$  1:6 ตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด 3) รับพยาบาลที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงจากภายนอกสถาบันมาเป็น preceptor นิเทศ น.ศ.ภาคปฏิบัติ  $\geq$  ร้อยละ 40 ตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

### บุคลากรสายสนับสนุน

กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ โดยการสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามความต้องการจำเป็น มีการสอบภาคปฏิบัติในเฉพาะตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีการทำรายงานประชุม สำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ มีเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายด้านพัสดุที่ทันสมัย ฯลฯ

จากการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ ในปี 2565 พบว่าการรับอาจารย์จากบัณฑิตพยาบาลจบใหม่ ของคณะฯ มีบัณฑิตพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ผู้ช่วย และส่งไปฝึกปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะพยาบาล ในโรงพยาบาล จำนวน 2 ราย และมีอาจารย์ผู้ช่วยที่ไปฝึกปฏิบัติงานตามกำหนด กลับเข้ามาปฏิบัติงานภายในคณะฯ และรับอาจารย์ผู้ช่วยใหม่ ส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาโททางการพยาบาล จำนวน 2 ราย และมีอาจารย์ผู้ช่วยที่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท กลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 3 ราย โดยคณะฯ ได้กำหนดให้ ภาควิชาจัดอาจารย์อาวุโสเป็นที่เลี้ยง เพื่อให้คำแนะนำ การถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนมุมมอง ก า ร ที่ ก า ง า น ที่หลากหลาย สำหรับการรับอาจารย์พยาบาล/พยาบาลที่มีคุณสมบัติตรง คณะฯ รับมา จำนวน 2 ราย เป็นอาจารย์ที่จบการศึกษาจากเกื้อการุณย์ 1 ราย จากสถาบันอื่น 1 ราย

ในส่วนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน คณะฯรับบุคลากร จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วย หัวหน้าฝ่าย/สำนักงาน จำนวน 2 คน ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 1 คน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 7 คน และเจ้าพนักงานห้องสมุด จำนวน 1 คน

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

นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับจะดำเนินการในการปลูกฝังค่านิยมองค์กร KARUN เพื่อหล่อหลอม ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีการมอบหมายที่เลี้ยง (Coaching) สอนการปฏิบัติงาน การปรับตัวในองค์กร สนับสนุนให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้คณะฯ ยังมีการสนับสนุนความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรใหม่ โดยการพิจารณามอบรางวัลเพชรแห่งการุณย์ในบุคลากรใหม่ดีเด่น อันจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรและผลสำเร็จของงาน ทำให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่สามารถเข้ากับวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้

จากผลการดำเนินการ ในปี 2565 พบว่าบุคลากรที่ผ่านการทดลองงานแล้วลาออก จำนวน 2 ราย โดยมีสาเหตุเกิดจากความจำเป็นด้านครอบครัว ไม่ใช่ปัญหาในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี มีการจัดสรรบุคลากรที่ขึ้นบัญชีไว้ ในกรณีที่บุคลากรสายสนับสนุนลาออก จะเห็นในหมวด 7.3ก(1)-10

### 5.1ก.(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล เตรียมพร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Information System) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ยุทธที่ 4 และกำหนดในแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถสนับสนุนแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารมีนโยบายการกำหนดบุคลากรสามารถทำงานทดแทนกัน โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้มีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือฉุกเฉิน เช่น กรณีการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนา 2019 ผู้ที่ติดเชื้อทำการรักษา และมีผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที รวมทั้งจัดให้มีการทำงานเฉพาะกิจ โดยจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับงานนั้น ๆ เข้ามาทำงาน ดังตารางที่ 5.1-5 มีการจัดสรรโครงสร้างบุคลากร เปลี่ยนตำแหน่งอัตรากำลัง เช่น เปลี่ยนเจ้าหน้าที่บริการพื้นฐาน เป็นนักวิชาการศึกษานักจัดการงานทั่วไป และนักจัดการทรัพยากรอาคาร เพื่อให้รองรับพันธกิจ วิสัยทัศน์ โดยได้ดำเนินการไปแล้ว ประมาณ 7 ตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ขีดความสามารถให้มีการรองรับพันธกิจ สายวิชาการ

### ตารางที่ 5.1-5 ระบบการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง

input	process	output
1. VOC จากลูกค้า/ ผู้ใช้บัณฑิต 2. เกษียณ /ลาออก 3. ผลกระทบทางสังคม เช่น โควิด 4. นโยบายของรัฐ/ กทม./สภาการพยาบาล 5. แผนยุทธศาสตร์	1. วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ 2. ประเมินความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถที่ต้องการ เมื่อเกิดสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทบทวนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์งานตามพันธกิจ บริหารและเตรียมการรองรับการเกษียณ ล่วงหน้า ทำการวิเคราะห์ภาระงาน 3. การเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง - สายวิชาการ ทำการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีในการสอน รูปแบบต่าง ๆ การพัฒนานวัตกรรมการสอน โดยจัดการประกวด Scenario ในวิชาการพยาบาลสาขาต่าง ๆ ในส่วนที่อัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำการจ้างผู้เกษียณ/ preceptor ปฏิบัติงานแทน ในส่วนของการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้ Google form งานวิจัย พัฒนาสื่อออนไลน์ และในส่วนบริการวิชาการมีการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ - สายสนับสนุน ทบทวนสมรรถนะของบุคลากร ประเมินสมรรถนะ ปรับตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เช่น ปรับตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นนักจัดการงานทั่วไป หรือ มอบหมายงานเพื่อปฏิบัติงานที่งานที่จำเป็นเร่งด่วน เช่น กรณีมีบุคลากรป่วย เช่น ติดเชื้อโควิด-19 สามารถมอบให้บุคลากรอื่น	1. บุคลากรมีความสามารถ สอดคล้องกับพันธกิจ ที่ตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าและพันธกิจ เป็นไปตามเป้าหมาย 2. บุคลากรมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3. บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน 4. สามารถปฏิบัติงานสอนได้ ทำให้ ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สภาการพยาบาลกำหนด และสามารถดำเนินการตามพันธกิจหลัก ได้ตามเป้าหมาย

input	process	output
	<p>ให้ช่วยปฏิบัติงานทดแทนกันได้ การจ้างบุคคลภายนอกทำงาน เช่น คนขับรถ คนสวน ฯลฯ</p> <p>4. พัฒนาความสามารถด้านที่ต้องการเพิ่มเติมเร่งด่วน เช่น การอบรมการใช้ระบบ ZOOM/Meet การวางระบบการสอบออนไลน์ ฯลฯ</p> <p>5. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้บุคลากรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยการจัดซื้อโปรแกรมที่จำเป็น เช่น การจัดหา PC/Notebook ให้บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนระบบออนไลน์ ฯลฯ</p> <p>6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม</p>	

#### 5.1ก.(4) การทำงานให้บรรลุผล

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้มีความสามารถที่ส่งผลให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ โดยนำวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ มหาวิทยาลัย ความคิดเห็นจากลูกค้านำมาใช้ในการดำเนินการที่มุ่งเน้นความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการทำข้อตกลงฯ การปฏิบัติงานของภาควิชาและฝ่าย ที่สอดคล้องตอบสนองเป้าหมายของคณะฯ ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การผลิตผลงานวิจัย และบริการวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ นำไปสู่การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยคณะฯ สนับสนุนทรัพยากรทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถที่ปฏิบัติตามสมรรถนะได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังตารางที่ 5.1-6 ดังนี้

ตารางที่ 5.1-6 การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล

วิธีการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงาน
1. การวางแผนบุคลากรเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดระบบงานตามโครงสร้างขององค์กร คือ การบริหารจัดการบุคลากรตามภาควิชา โดยมีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บริหารจัดการบุคลากร ทั้งในด้านการจัดสรรภารกิจ การพัฒนาอาจารย์ การติดตามกำกับงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับในหน่วยงานของสำนักงานคณบดี และฝ่ายต่าง ๆ จะมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดีและหัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่บริหารงานบุคลากร ทั้งในด้านการวางแผนงานการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- จัดระบบงานในรูปแบบคณะกรรมการฯ ตามพันธกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ ด้านผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น</li> <li>- คณบดีสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์ สู่บุคลากรทุกระดับ</li> </ul>
2. การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำ KPI ด้านภาระงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีการทำข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</li> <li>- กำหนดภาระงานผ่านทาง PA ทั้งในระดับคณะฯ หน่วยงาน และรายบุคคล และมีกำกับติดตามงานตามวงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 รอบ</li> <li>- ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติในการทำงานตาม PA</li> <li>- สนับสนุนการทำงานด้วยระบบ LEAN ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนด้วย TheDB</li> <li>- กำกับติดตามงานโดยใช้กระบวนการคุณภาพ เช่น การประเมินคุณภาพระดับหน่วยงาน ฯลฯ</li> <li>- นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพระดับหน่วยงานสู่การปรับแผนปฏิบัติงานประจำปี</li> </ul>

วิธีการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อการทำงานให้ บรรลุผล	ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงาน
3. ส่งเสริมสนับสนุน	- ในกรณีที่มีรายบุคคลมีผลการปฏิบัติที่ดีกว่าความหวัง คณะฯ สร้างขวัญกำลังใจ ความยึดมั่นผูกพัน เช่น รางวัลเชิดชูเกียรติเพชรแห่งการุณย์ ในปีการศึกษา 2565 มีผู้ได้รับรางวัลเพชรแห่งการุณย์ จำนวน 27 คน ฯลฯ
4. มีผลการดำเนินการที่ เหนือกว่าคาคหมาย	- การพัฒนาระบบ สนับสนุนการวิจัย ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ส่งผลให้ ในปี 2565 ผลงานวิจัย มีจำนวน 30 เรื่องระดับชาติ 23 เรื่อง ระดับนานาชาติ 7 เรื่อง - การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก กรุงเทพฯ ทำให้มีเครือข่ายในการ บริการวิชาการ 13 เครือข่าย ซึ่งมากกว่าคู่แข่ง

โดยในแต่ละปีมีการนำผลการดำเนินงานของบุคลากรมาวิเคราะห์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการและสามารถผลักดันการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆ ของคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมาย

### 5.1ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

#### 5.1ข.(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการเพื่อสร้างสภาวะที่ดีในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 5.1-7 เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยมีนโยบายที่จะจัดสรรพื้นที่ทำงานสำหรับทุกหน่วยงานให้เหมาะสมเพียงพอ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ทำงานได้ มีการกำหนดให้มีพื้นที่ทำงานต่อบุคคลที่เหมาะสม มีการแบ่งปันการใช้พื้นที่ให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ รวมไปถึงการอนุรักษ์และเพิ่มพื้นที่สีเขียว จัดให้พื้นที่การพักผ่อนโดยจัดสวนหย่อมบริเวณริมแม่น้ำ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน คณะฯ มีระบบในการสร้างความมั่นใจในสถานที่ทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีความปลอดภัย สุขภาพ ความมั่นคงและความสะดวกในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านความสะดวกในการทำงาน ให้หน่วยงานเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ทำการยื่นเสนอของบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ในการปรับปรุงอุปกรณ์การทำงาน เพื่อทดแทนของเดิมที่ไม่เหมาะสม และจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในช่วงเดือนพฤศจิกายน เพื่อให้มีสถานที่เหมาะสมกับบุคลากรในการทำงานดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานของทุกหน่วยงาน

2. ด้านสุขภาพอนามัย ดำเนินการจัดการเรื่องความสะอาดอาคารสถานที่ ห้องพยาบาล มีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ตามมาตรฐานสาธารณสุข บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี การทำอุบัติเหตุส่วนบุคคล การฉีดวัคซีนตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย เช่น ไข้หวัดใหญ่ทุกปี ได้รับวัคซีนโควิด-19 รวมทั้งเข็มกระตุ้นตามความต้องการของแต่ละบุคคล สำหรับอาจารย์ที่ต้องขึ้นสอนในแหล่งฝึกปฏิบัติ มีการตรวจ X-ray ปอดและได้รับวัคซีนตามมาตรฐานที่ทางโรงพยาบาลซึ่งเป็นแหล่งฝึกกำหนด กรณีที่บุคลากรติดเชื้อโควิด-19 มีมาตรการในการดูแลรักษา โดยประสานงานโรงพยาบาลในเครือข่ายเข้ารับการรักษา ตลอดจนมีการติดตั้งเครื่อง AED เพื่อสามารถใช้ในการช่วยเหลือได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ฯลฯ

3. ด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน คณะฯ ทำการสำรวจสถานที่ การติดแถบระดับพื้น ตรวจสอบความพร้อมของคนขับรถและสภาพรถ ป้องกันอุบัติเหตุจากการต้นไม้ ประสานสำนักเขต มาตัดไม้ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายของหนัก จัดหาหมวกกันน็อก แจกจ่ายหน้ากาก จัดซื้อเครื่องพ่นน้ำยา รวมทั้งการติดตั้ง CCTV บริเวณทางเข้าออกของคณะฯ เพิ่มเติม เพิ่มความปลอดภัย ลดความเสี่ยงป้องกันการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอก มีระบบการคัดกรองผู้เข้าออก มียามรักษาความปลอดภัย

ตลอด 24 ชั่วโมง บำรุงรักษาเครื่อง AED ให้พร้อมใช้ตลอดเวลา ลดความเสี่ยงจากเพลิงไหม้ โดยจัดการดูแลอุปกรณ์สัญญาณเตือนภัยให้มีมาตรฐาน โดยกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงให้พร้อมใช้ มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เตือนเพลิงไหม้ ทำการการทบทวนแผนการอพยพเผชิญเหตุ และทำการฝึกซ้อมเผชิญเหตุเพลิงไหม้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดมาตรฐานและประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าที่นักศึกษาภายในหอพักสามารถใช้ได้ คณะกรรมการประชุมเพื่อทบทวนแผนอพยพเผชิญเหตุก่อนเปิดภาคการศึกษา

**ตารางที่ 5.1-7 ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
<p><b>1. ด้านความปลอดภัย</b></p> <p>1.1 จำนวนอุบัติเหตุในการทำงาน</p> <p>1.2. จำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอก</p> <p>1.3. บุคลากรและนักศึกษาได้รับการฝึกซ้อมการเผชิญอัคคีภัย</p> <p>- ไม่เกิดเหตุเพลิงไหม้</p> <p>- จำนวนครั้งในการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้</p> <p>- การทบทวนแผนการอพยพเผชิญเหตุ</p>	<p>จำนวน 0 ครั้ง</p> <p>จำนวน 0 ครั้ง</p> <p>ร้อยละ 100</p> <p>จำนวน 0 ครั้ง</p> <p>ตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้ทุกเดือน</p> <p>ได้รับการทบทวนทุกปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสำรวจสถานที่ การติดแถบระดับพื้น</li> <li>- ตรวจสอบความพร้อมของคนขับรถและสภาพรถ</li> <li>- การป้องกันอุบัติเหตุจากการตัดต้นไม้ โดยประสานสำนักเขตดำเนินการตัดไม้</li> <li>- จัดหาอุปกรณ์ป้องกัน เช่น หน้ากาก แวนตาพ่นยา จัดซื้อเครื่องพ่นน้ำยา ฯลฯ</li> <li>- การติดตั้ง CCTV ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพิ่มความปลอดภัย ลดความเสี่ยง</li> <li>- ระบบการคัดกรองผู้เข้าออกการจ้าง รปภ.</li> <li>- การฝึกซ้อมดับเพลิง</li> <li>- การตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์ดับเพลิง</li> <li>- การซ่อมบำรุงอุปกรณ์เตือนเพลิงไหม้</li> <li>- กำหนดมาตรฐานและประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าที่นักศึกษาใช้ได้</li> <li>- คณะกรรมการประชุมเพื่อทบทวนแผนอพยพเผชิญเหตุก่อนเปิดภาคการศึกษา</li> </ul>	<p>1. ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงาน</p> <p>2. ไม่มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอกบุกรุกผู้บุกรุก</p> <p>3. การฝึกซ้อมดับเพลิงอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้งาน บุคลากรและนักศึกษาตอบแบบทดสอบแผนอพยพเผชิญเหตุได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ไม่เกิดเหตุอัคคีภัย</p>
<p><b>2. ด้านสุขภาพ</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำอุบัติเหตุส่วนบุคคล</li> <li>- การตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- การฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่</li> <li>- การฉีดวัคซีนโควิด-19</li> <li>- การ X-ray ปอด และการฉีดวัคซีนอื่น ๆ ตามมาตรฐานของแหล่งฝึก (เฉพาะอาจารย์) บำรุงรักษาเครื่อง AED</li> </ul>	<p>ร้อยละ 100 ของบุคลากร</p>



ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		- การปรับปรุงห้องทำงาน - การจัดหาอุปกรณ์ทำงานให้พร้อมใช้และเพียงพอ	ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลดำเนินการในปี 2565 พบอุบัติเหตุในการทำงาน 1 ราย โต้ะกระแทกขา ขณะเคลื่อนย้าย ไม่มีอาการรุนแรง และไม่มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอกบุกรุกผู้บุกรุก ไม่มีเหตุอัคคีภัย บุคลากรทุกคนร่วมฝึกซ้อมเผชิญเหตุอัคคีภัย อุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้งาน และไม่มีบุคลากรมีอาการรุนแรงจากการติดเชื้อโควิด-19 ในปี 2566 คณะฯ มีแผนการก่อสร้างอาคารหอพักนักศึกษา พร้อมทั้งจอดรถ จึงมีการวางแผนร่วมกับบริษัทผู้ค้าให้ทำเส้นทางสัญจรที่ปลอดภัย และวางแผนเรื่องความปลอดภัยอย่างเข้มงวดในทุกประเด็นที่มีโอกาสเกิดความเสียหายต่อชีวิต และทรัพย์สิน

### 5.1ข.(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ประกอบกับการพิจารณาข้อมูลเพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรเป็นหลักการพื้นฐาน

คกก.น่านโยบายและสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่กำหนด โดย คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยมาใช้ และได้กำหนดเพิ่มเติมตามบริบทของคณะฯ รวมทั้งรับข้อเสนอแนะจากบุคคลหน่วยงาน และเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากสายตรงคณบดี จัดทำข้อเสนอในการจัดสิทธิประโยชน์เพิ่ม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร ดังตารางที่ 5.1-8

คณะฯ ได้มีนโยบายให้บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เกี่ยวข้องดูแลการจัดสิทธิประโยชน์ทั้งหมดของบุคลากรให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็วตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนภายในระยะเวลาที่กำหนด การเบิกจ่ายทุนการศึกษา ฝึกอบรม โดยการบูรณาการให้มีความคล่องตัว ให้สามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การกำหนดให้มีผลงานวิชาการเพื่อสามารถขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลการดำเนินงาน ในปี 2565 คณะฯ ดำเนินการสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาอบรม โดยกำหนดวงเงินที่บุคลากรสามารถใช้ในการพัฒนาได้ สายวิชาการ 10,000 – 20,000 บาทต่อคนต่อปี สายสนับสนุน 5,000 บาทต่อคนต่อปี โดยกำหนดให้บุคลากรประเภทสนับสนุนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี และประเภทวิชาการต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี นอกจากนี้ ยังได้ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาในปริญญาเอก แก่บุคลากรประเภทวิชาการ สะสมรวม จำนวน 13 ราย และระดับปริญญาโท แก่บุคลากรประเภทวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 23 ราย นอกจากนี้คณะฯ ได้ให้การดูแลสุขภาพแก่บุคลากรในภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยจัดหาหน้ากากอนามัย แอลกอฮอล์ ประสานการฉีดวัคซีนเข็มกระตุ้นตามความสมัครใจ ตลอดจนการประสานการรักษาให้แก่บุคลากร ผู้ติดเชื้อจนหายเป็นปกติทุกราย ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในด้านสุขภาพ

ทั้งนี้ การดูแลสุขภาพจัดการในด้านบริหารทรัพยากรบุคคลนี้จะอยู่ในความรับผิดชอบของระบบปฏิบัติการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ ทำหน้าที่ในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร



รวมไปถึงการอนุมัติต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถ และดำรงรักษาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ

### ตารางที่ 5.1-8 สิทธิประโยชน์ของบุคลากร

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

### 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

คณะฯ มีระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ดังรูปที่ 5.2-1



รูปที่ 5.2-1 ระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร

#### 5.2ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

##### 5.2ก.(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

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

### ตารางที่ 5.2-1 ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความผูกพัน

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

#### 5.2ก.(2) การประเมินความผูกพัน

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินความผูกพัน ทั้งแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินและกำหนดแนวทางส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ดังนี้

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

สำหรับแบบไม่เป็นทางการ คณบดี ได้ดำเนินกิจกรรม Meet the Dean เพื่อรับฟังเสียงจากบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร การเปิดช่องทางการร้องเรียน เช่น สายตรงคณบดี ทาง E-mail และกล่องรับเรื่องร้องเรียน ทีมผู้บริหารได้ทำการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อบุคลากร รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินความผูกพัน ตลอดจนผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

ในปี 2565 ความผูกพันของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 5.2-2 และในส่วนของการประเมินความผูกพันที่ไม่เป็นทางการ คณะฯ ดำเนินการโดยสอบถามพูดคุยกับบุคลากร การสังเกตพฤติกรรมในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในการประชุม การฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม การติดตามอัตราการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ลักษณะการลาการขาดงานของบุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเงินเดือนประจำปี รวมไปถึงติดตามอัตราการลาออก และนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่บุคลากรลาออก เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาหรือสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออก โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เตรียมข้อมูลเชิงเปรียบเทียบย้อนหลัง จากการรับฟังเสียงจากบุคลากรเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรด้านความผูกพันต่อไป

ตารางที่ 5.2-2 ความผูกพันกับองค์กร

ด้าน	ปี 2564		ปี 2565				ระดับ
			สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
	MEAN	SD	MEAN	SD	MEAN	SD	
1. สภาพการทำงาน	4.02	0.83	4.14	0.79	3.75	0.80	มาก
2. นโยบายและการบริหาร	4.25	0.60	4.16	0.69	3.41	0.82	มาก
3. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.25	0.67	4.01	0.84	3.28	0.91	มาก
4. สัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.37	0.64	4.24	0.70	3.76	0.91	มาก
5. สวัสดิการ	3.80	0.97	3.82	0.94	3.28	0.93	มาก
6. ความรับผิดชอบต่อองค์กร	4.06	0.83	NA	NA	NA	NA	NA
7. จิตสาธารณะ	4.13	0.73	4.28	0.67	3.80	0.81	มาก
8. ความยึดมั่นผูกพันโดยรวม	4.12	0.89	3.89	0.85	3.53	0.89	มาก
9. ผลการปฏิบัติงาน	ผ่าน PA		ผ่าน PA		ผ่าน PA		ผ่าน PA

จากผลการประเมินความยึดมั่นผูกพันในปี 2564 ในข้อของสวัสดิการมีคะแนนต่ำที่สุด มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ประเมินรับทราบข้อมูลจากทุกส่วนงานจึงมีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพโดยจัดระบบการฉีดวัคซีน การตรวจสุขภาพประจำปีให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึงมีการจัดหาเครื่องแต่งกายให้กับบุคลากร การจัดรถรับ-ส่ง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานในปี 2565 มีคะแนนต่ำลงในทุกด้านรวมทั้งในภาพรวมด้วย คณะฯ จึงวางแผนว่าจะจัดให้มีการพูดคุยในกลุ่มงานย่อยเพื่อให้บุคลากรเสนอปัญหาและมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไข ปรับปรุงโดยกำหนดให้มีการประชุมนี้ทุกเดือน แล้วคณะฯ จะพิจารณาว่าประเด็นใดสามารถปรับปรุงแก้ไขในระดับคณะฯ ได้ คณะฯ จะดำเนินการและเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยต่อไป

### 5.2ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ มีกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังรูปที่ 5.2-2



รูปที่ 5.2-2 กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

คณะฯได้นำค่านิยมองค์กรไปสู่กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (KARUN) ดังต่อไปนี้

1. กำหนดและทบทวนวัฒนธรรมองค์กร KARUN จากการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ วิสัยทัศน์ นโยบายของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และในปัจจุบัน
2. ออกแบบกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์องค์กร และครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมแรงเชิงบวกแก่บุคลากร เช่น การยกย่องมอบรางวัล เพชรแห่งการุณย์แก่บุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ฯลฯ
3. การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารทำการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบ และปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น คณบดีพบประชาคม meet the dean มีสายตรงคณบดีผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ การพบผู้บริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะโดยตรงโดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าพบ คณบดี และรองคณบดีได้โดยตรง มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนในการตัดสินใจในการจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการสื่อสารให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร KARUN ผ่านการประชุม และสัมมนาต่างๆ เป็นต้น
4. จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การส่งเสริมให้พัฒนานวัตกรรมในงานของตนเอง การรณรงค์ให้มีจิตสาธารณะตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น
5. ประเมินระดับการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร KARUN โดยประเมินคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากร นำผลการประเมินที่ได้มาทบทวนวัฒนธรรมองค์กรและวางแผน/ออกแบบกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต่อไป
6. มีการติดตามประเมินผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร KARUN อย่างต่อเนื่อง

คณะฯ ได้สนับสนุนให้บุคลากรนำวัฒนธรรมองค์กรนำมาใช้ในการทำงาน โดยจัดกิจกรรมคณบดีพบผู้ปฏิบัติงาน เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนช่วยเหลือกัน เพื่อมุ่งให้งานบรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงานของตน ได้แก่ การทำข้อตกลงปฏิบัติงานของตนเอง และสนับสนุนแสดงความสามารถด้วยการมอบหมายภารกิจที่เหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และยกย่องผู้ที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ โดยให้รางวัลกับบุคคลดีเด่นประจำปี ในช่วงวันคล้ายวันสถาปนาคณะฯ เพื่อให้เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดทั้งผู้บริหารทุกระดับ และระดับปฏิบัติการผ่านทางการทำงานและกิจกรรม ดังตารางที่ 5.2-3

คณะฯ ได้สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรผ่านแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมองค์กร(KARUN) ไว้ในทุกยุทธศาสตร์และถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการประจำปี และสื่อสารให้ทุกคนรับทราบตั้งแต่การกำหนดการวางแผน ประชาสัมพันธ์ผ่านการประชุม การแจ้งเวียนเอกสาร กำกับติดตามในคกก.ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะฯ ส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรผ่านกิจกรรม “เพชรแห่งการุณย์” เพื่อเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทงานตามพันธกิจ ปีละครั้ง ดังตารางที่ 5.2-3

ตารางที่ 5.2-3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร	วิธีการ	ผลลัพธ์
Keeness	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมต่อที่ประชุมคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสุขภาพคนเมือง เดือนละครั้ง</li> <li>- on the job training</li> <li>- KM ภาค/ฝ่าย กิจกรรมการประกวดผลการนำเสนอผลงาน KM</li> <li>- สนับสนุนอาจารย์ เข้าร่วมประกวด เช่น Best Simulation , นวัตกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่ได้รับอบรม ศึกษาดูงาน ได้ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ในการประชุมอาจารย์ ร้อยละ 100</li> <li>- บุคลากรร่วมอาสาเข้าร่วมกิจกรรม ครบตามเป้าหมาย ร้อยละ 100</li> <li>- บุคลากรของคณะได้รับรางวัล บุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 2 คนทุกปี</li> </ul>
Altruism	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะกับหน่วยงานภายนอก เช่น กิจกรรม 5ส ในวันสำคัญของชาติ การบริจาคโลหิต การเข้าร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บริการวิชาการแบบให้เปล่า เป็นต้น</li> <li>- มหาวิทยาลัยกำหนดให้ การมีจิตสาธารณะ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะฯสื่อสารให้ทุกคนทราบโดยทั่วถึงผ่านการกำหนด PA ทุกระดับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลงานวิจัย ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>- การดำเนินโครงการบริการวิชาการ เป็นไปตามข้อตกลงปฏิบัติงานของคณะฯกับมหาวิทยาลัย</li> <li>- ผลการประเมินการรับรู้ เข้าใจ และ นำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากที่สุด (7.4ก(1)-2)</li> </ul>
Responsibility	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะฯเปิดโอกาสให้ทุกคนมีการกำหนดความรับผิดชอบตามพันธกิจ ตั้งแต่การทำแผนของคณะ ถ่ายทอดลงเป็น PA รายบุคคลและกำกับติดตามในการประชุม คกก.ประจำคณะฯ</li> <li>- มหาวิทยาลัยกำหนดให้ การมีความรับผิดชอบ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะฯสื่อสารให้ทุกคนทราบโดยทั่วถึงผ่านการกำหนด PA ทุกระดับ</li> </ul>	
Ultimate goal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะฯเปิดโอกาสให้ทุกคนมีการกำหนดเป้าหมายของงานตามพันธกิจ ตั้งแต่การทำแผนของคณะ ถ่ายทอดลงเป็น PA รายบุคคลและกำกับติดตามในการประชุม คกก.ประจำคณะ</li> <li>- การสนับสนุนการทำงานโดยเพิ่มแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานวิจัยและมีผลงานการตีพิมพ์ทั้งระดับชาติและนานาชาติเป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯ ตลอดทั้งปี สวัสดิการด้านสุขภาพ</li> <li>- การกำกับติดตามผลลัพธ์การทำงานของแต่ละภาค/ฝ่ายตาม PA ที่กำหนดทุก 3 เดือน และติดตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ตามรอบระยะเวลา</li> </ul>	
Nurture	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจตนเองและเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การทำงานได้อย่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ตลอดปี เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ตักบาตรประจำวันจันทร์ Big Cleaning Day Green Faculty การเยี่ยมบุคลากรป่วย โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบทั่วกัน ทางไลน์กลุ่มบุคลากร ประชาสัมพันธ์ปฏิทินการจัดงานต่างๆ ฯลฯ</li> </ul>	

## 5.2ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

### 5.2ค.(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) และดำเนินการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยดำเนินการจัดการวางระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกประเภท และทุกตำแหน่ง ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ภาระงานแต่ละตำแหน่งตามสมรรถนะที่กำหนดให้สอดคล้องตามประสบการณ์ และให้บุคลากรกำหนดแบ่งสัดส่วนงานแต่ละด้านตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเองและทำข้อตกลงปฏิบัติงาน โดยผ่านความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะพิจารณาร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบและจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. บุคลากรรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินของมหาวิทยาลัย ทุก 6 เดือน

3. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีอุปสรรคหรือปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาตามลำดับสายงานได้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. คกก.ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พิจารณาผลการประเมินดีเด่นให้กับบุคลากรที่มีผลงานที่โดดเด่น สามารถปฏิบัติได้มากกว่าเป้าหมายที่วางไว้ หรือสร้างผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับคณะฯ จะได้รับการเสนอการปรับอัตราเงินเดือนที่สูงเป็นพิเศษ พิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น KFN Talent พิจารณาค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เช่น สร้างนวัตกรรม วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มอบรางวัล/เกียรติบัตรเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยในวันคล้ายวันสถาปนาให้บุคลากรประจำกะแต่ละผลงานในวงกว้างสร้างคุณค่ากับผู้ได้รับรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีผลการดำเนินงานที่ดีต่อไป ฯลฯ

คณะฯ ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่ามีข้อพิจารณาที่ทำให้คณะฯ กล้าเสี่ยง ในการลงทุน 2 ประเด็น คือ

1. การจัดการศึกษา/หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยคณะฯ วิเคราะห์ถึงจุดแข็งในการมีเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกับกรุงเทพมหานคร จึงวางแผนจัดอบรมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล รพ.ในสังกัดสำนักการแพทย์ และศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง และสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการซื้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในวิชาชีพและความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร และสะท้อนความเชี่ยวชาญของคณะไปพร้อมกัน

2. การส่งเสริมการวิจัย คณะฯ มีการส่งเสริมการวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสุขภาพคนเมือง โดยวางแผนขยายเครือข่ายออกไปทั้งในประเทศกลุ่ม ASEAN และประเทศอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลเขตเมือง จึงมีการจัดสรรงบประมาณไว้รองรับ และมีโครงการบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจน

### 5.2ค.(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ กำหนดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทั้งประเภทผู้บริหาร 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 สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร (IDP)	บุคลากรทุกคนมี IDP ที่ชัดเจนและผ่านความเห็นชอบระดับคณะฯ	IDP ภา พ รว ม ส อ ด ค ลั อ ง กั บ แผนยุทธศาสตร์และพันธกิจคณะฯ
2. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ/วิสัยทัศน์	1.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 1.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร (Competency/ Job Description/ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา)	- บุคลากรมีสมรรถนะตามสายงาน และระดับของการปฏิบัติงาน - ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- 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 ให้ดำเนินการจัดแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมสำหรับทุกพันธกิจ ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรบุคลากร คณะฯ มีระบบส่งเสริมพัฒนาหลายรูปแบบ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ศึกษาอบรมต่อเนื่อง ทั้งความรู้ทั่วไปและการศึกษาอบรมเฉพาะด้าน โดย
  - สายวิชาการ ได้รับการอบรมด้านวิชาการ และวิชาชีพอย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อปี ศึกษาระดับปริญญาโทและเอก หลักสูตรเฉพาะทาง ปีละอย่างน้อย 5 คน
  - สายสนับสนุน ได้รับการอบรม อย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อปี และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

- ด้านการบริหาร ได้คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ และมีศักยภาพที่จะเป็นผู้บริหารในทุกระดับส่งไปศึกษาอบรมด้านการบริหารในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ทั้งในและนอกสถาบัน และมีโอกาสได้รับการสรรหา/คัดเลือกเป็นหัวหน้าภาควิชา รองคณบดี หรือคณบดีในอนาคต

2) On the job training มีระบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่มีทักษะมากกว่า มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน บุคลากรใหม่จะได้รับการดูแลใกล้ชิดและสอนงานจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยง

การพัฒนาตนเองตาม IDP ในปีที่ผ่านมา ทำให้บุคลากรสามารถไปศึกษาอบรมได้ตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยและคณะฯ ได้จัดการอบรม ประชุมทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมด้วย

### 5.2ค.(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีระบบการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร และติดตามศักยภาพของบุคลากร หลังได้รับการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี
2. กำกับติดตามผลหลังได้รับการพัฒนา เช่น ให้นำเสนอสรุปองค์ความรู้พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เช่น การประชุมประจำเดือนของบุคลากร เวที KM พัฒนาปรับปรุงการเรียน การสอน เปิดหลักสูตรต่างๆ โครงการวิจัย บริการวิชาการ ฯลฯ
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ปีละ 2 ครั้ง ตาม IDP/PA และระบุสิ่งที่คุณประเมินควรพัฒนาเพิ่มเติมที่จะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ และมีการติดตามผลในรอบการประเมินถัดไป
- 4) ติดตามผลลัพธ์ว่าบรรลุตามตัวชี้วัดของแผนฯ หรือไม่ในทุกไตรมาส หากไม่บรรลุต้องหาแนวทางเพื่อให้บรรลุพันธกิจในแต่ละด้านภายในปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงานในปี 2565 ที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ มีการนำองค์ความรู้ใหม่ทั้งในด้านเนื้อหา และเทคนิควิธีการสอนมาปรับใช้ในการเรียน การสอนจนสามารถเข้าร่วมแข่งขันทักษะการสอนโดยใช้ Simulation ในสถาบันการพยาบาลอื่นๆ ทั้งใน และต่างประเทศ รวมทั้งคณะฯ เป็นเจ้าภาพในการจัดแข่งขันด้วยมีการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโทเพิ่มเติม 2 สาขา หลักสูตรระยะสั้นสามารถดำเนินการได้เพิ่มขึ้น มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติจำนวนมาก มีผลงานนวัตกรรมที่แข่งขันได้รางวัลในระดับภายนอกสถาบัน มีผลงาน KM จำนวนมากขึ้น สามารถจัดประกวดผลงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดวงรอบของการพัฒนาทุกภาค/ฝ่าย เป็นต้น

### 5.2ค.(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ ได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกำหนดในข้อตกลงปฏิบัติงานประจำปีของคณะฯ ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 2 คน ทุกปี โดยหัวหน้าภาควิชา/คณาจารย์ในภาควิชาจะร่วมวางแผนการพัฒนาดำเนินการทางวิชาการของอาจารย์ ในระยะ 5 ปี โดยกำหนดให้อาจารย์ที่มีความพร้อมและศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี คณะฯ และภาควิชาการสนับสนุนทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตาม เพื่อให้อาจารย์สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย สามารถขอตำแหน่งวิชาการ มีความก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้คณะฯ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ดังตารางที่ 5.2-5

สำหรับผู้บริหารจะมีการสรรหาจากผู้มีคุณสมบัติพื้นฐานและความสามารถเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน มีผลงาน มีทักษะในการบริหารจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจทุ่มเท สำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้บริหาร จะได้รับโอกาสในการไปอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร/ศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อให้พร้อมสำหรับโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกสรรหาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในปี 2565 คณะฯ กำหนดข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเรื่องการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น และสามารถทำได้ตามข้อตกลง โดยสายวิชาการอาจารย์สามารถเข้าสู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 1 ราย สามารถเข้าศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 1 ราย ส่วนในสายสนับสนุนขอเข้าสู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 ราย

#### ตารางที่ 5.2-5 กระบวนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

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

ส่วนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จำแนกได้เป็น 2 กรณีคือ กรณีทดแทนผู้บริหารที่เกษียณอายุงานหรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง และกรณีทดแทนผู้บริหารกรณีลาออกหรือไม่ใช่กรณีเกษียณอายุงานหรือครบวาระ โดยคณะฯ ดำเนินการแจ้งมหาวิทยาลัย เพื่อสามารถดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้แล้วเสร็จก่อนที่จะครบเกษียณอายุงานหรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีการส่งต่อมอบงานได้นอกจากนี้คณะฯ มีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความพร้อมโดยส่งไปอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มีความพร้อมหากมีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกสรรหาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปี 2565 มีการส่งผู้บริหารระดับต้นไปอบรมบริหาร จำนวน 1 ราย ผู้บริหารระดับกลางได้รับการอบรมทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และเครือข่ายจำนวน 1 ราย ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยคณบดี ได้รับการอบรมครบถ้วนแล้ว ยกเว้น 1 ท่านที่ติดภารกิจสำคัญ ซึ่งมีแผนจะไปอบรมในปีถัดไป

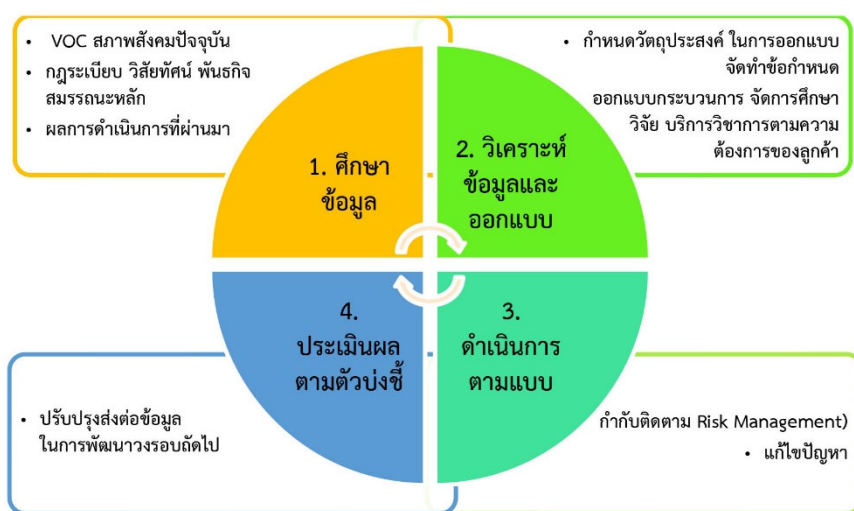
## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน

#### 6.1 ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ

##### 6.1 ก (1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ฯ และกระบวนการ

คณะฯ ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษากฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบกับสภาพสังคม ในปัจจุบัน ตลอดจนเสียงของลูกค้ำ และวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก แผนยุทธศาสตร์ ดังรูปที่ 6.1.1 ข้อมูลการนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์ อีกทั้งผลการดำเนินการที่ผ่านมาของคณะฯ 2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ กำหนดวัตถุประสงค์การออก จัดทำข้อกำหนดในการออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เช่น หลักสูตร degree และ nondegree 3) เมื่อได้รูปแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญแล้วนำไปใช้ โดยมีคณะกรรมการแต่ละ กระบวนการทำงานที่สำคัญ ทำหน้าที่กำกับดูแลและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้ง 4) รวบรวม ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหา นำไปปรับปรุงการออกแบบ ในครั้งต่อไป ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และ บริการวิชาการ ดังนี้



รูปที่ 6.1-1 การออกแบบ การดำเนินการ การผลิตและปรับปรุงผลิตภัณฑ์

##### 6.1 ก. (2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

คณะฯ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญดังรูปที่ 2.1-2 ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ ซึ่งแบ่งได้เป็น 1) ระบบงานหลัก ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการบริการวิชาการและด้านการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรม ด้านกิจการและคุณภาพชีวิตนักศึกษา 2) ระบบงานสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ กระบวนการทำงานสำคัญในระบบงานหลักและกระบวนการทำงานที่สำคัญแสดงได้ดังตารางที่ 6.1-1

ตารางที่ 6.1-1 กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
<b>1. ด้านการศึกษา (หลักสูตรที่กำหนดปริญญา) รับผิดชอบโดยคณะกรรมการวิชาการ</b>					
1.1 การออกแบบหลักสูตร ที่กำหนดปริญญา รับผิดชอบโดย คกก.พัฒนาหลักสูตร	- หลักสูตรมีมาตรฐานตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิตเขตเมือง	- หลักสูตรได้มาตรฐานได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัย สภากาพยาบาล และ สปอว.	- การเสนอหลักสูตรเพื่อขอรับการรับรองตามลำดับขั้น - การรับรองคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ สกอ. ทุกปีการศึกษา	- การได้รับการรับรองหลักสูตรจากกรรมการ แต่ละคณะตามลำดับขั้น - ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.)ระดับหลักสูตร	KM การพัฒนาหลักสูตร
		- หลักสูตรตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการเขตเมือง - หลักสูตรเป็นที่ต้องการเข้าศึกษาของนักเรียนในเขตเมือง	- การเข้าร่วมโครงการสัมมนาเครือข่ายของผู้ใช้บัณฑิตเพื่อให้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร - การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ใช้บัณฑิต - การประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	- ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตเขตเมือง - รพ.สังกัดสำนักงานการแพทย์สำนักงานมัย และวชิรพยาบาล รับบัณฑิตเข้าทำงาน - อัตราการแข่งขันการเข้าศึกษา	
1.2 รับนักศึกษา รับผิดชอบโดย ฝ่ายบริการทางการศึกษา	- ผู้เข้าเรียนมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเรียนในหลักสูตรได้จนสำเร็จการศึกษา - ผู้เรียนมีภูมิลำเนาในเขต กทม และปริมณฑล เพื่อการทำงานในเขต กทม ลดปัญหาการย้ายกลับภูมิลำเนาในอนาคต - มีจำนวนผู้เข้าเรียนเพียงพอ เหมาะสมในการดำเนินการของหลักสูตร	- ผู้เรียนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด	- การทบทวนคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ ก่อนเข้ารับการสัมภาษณ์ และการสอบสัมภาษณ์ สังกัดคณะ	- รับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดได้ครบจำนวนตามเป้าหมาย	KM การรับนักศึกษา
		- กระบวนการมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้	- การประเมินความพึงพอใจในกระบวนการสมัคร	- ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการรับนักศึกษา - ไม่มีข้อร้องเรียนในการสมัคร	

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
1.3 บริหารหลักสูตร (- การจัดการเรียน การสอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ - การทวนสอบ ผลสัมฤทธิ์ และ - การประเมิน หลักสูตร) รับผิดชอบโดย คกก.บริหารหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ ครบถ้วนตามการ ออกแบบหลักสูตร</li> <li>- ผู้เรียนสำเร็จการศึกษา มีงานทำตามที่มุ่งหวังตั้งใจ</li> <li>- บัณฑิตมีคุณภาพตาม มาตรฐานสภาการ พยาบาล มีคุณลักษณะ KARUN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเรียนรู้เป็นไปตาม มคอ 2, 3, 4</li> <li>- ผลิตบัณฑิตได้ทันรอบการ บรรจุใน สถานพยาบาล ของกรุงเทพมหานคร คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ตามปีงบประมาณ</li> <li>- ผลิตบัณฑิตได้ตรงตาม ผลลัพธ์การเรียนรู้</li> <li>- ผู้ใช้บัณฑิตจาก กทม. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีส่วนร่วมในการจัดการ เรียนรู้ภาคปฏิบัติ ทุกรายวิชา ปฏิบัติการพยาบาล</li> <li>- บัณฑิตสอบขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตฯ ได้ร้อยละ 100 ในปีแรก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุม คกก บริหารหลักสูตร อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หนึ่งในวาระ ที่สำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่การดูแล สุขภาพคนเมือง ตาม มคอ 3,4</li> <li>- การทวนสอบผลการเรียนรู้รายวิชา</li> <li>- การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ สปอว. AUN-QA</li> <li>- การจัดโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลประเมินจากผู้เรียน แต่ละรายวิชา</li> <li>- อัตราสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่ กำหนด</li> <li>- จำนวนบัณฑิตที่ส่งมอบ กรุงเทพมหานคร และ วชิรพยาบาล ได้ตามแผนที่กำหนด</li> <li>- ความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อ หลักสูตร</li> <li>- คะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษา เพิ่มขึ้นทุกปี</li> <li>- ร้อยละของรายวิชาที่ผู้ใช้บัณฑิตจาก กทม วชิรพยาบาล มีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้</li> <li>- ร้อยละของผู้สอบความรู้เพื่อขึ้น ทะเบียนและของรับใบประกอบ วิชาชีพ “ผ่าน” ในปีแรก</li> </ul>	คู่มือบริหาร หลักสูตร
<b>2. ด้านการบริการวิชาการ (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา) รับผิดชอบโดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ</b>					
2.1 ออกแบบ หลักสูตร ไม่กำหนด ปริญญา Non degree	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรมีมาตรฐาน ตาม องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง กับหลักสูตรนั้นๆ กำหนด เช่น สภาการพยาบาล กรมอนามัย ฯลฯ</li> <li>- ตอบสนองความต้องการ ของผู้อบรมและผู้ใช้ ประโยชน์จากผู้รับการอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรมีคุณภาพ/ได้ตาม เกณฑ์มาตรฐาน เช่น สภาการพยาบาล กรมอนามัย เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การรับรองคุณภาพหลักสูตรตามจาก องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร นั้นๆ กำหนด เช่น สภาการพยาบาล ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง</li> </ul>	คู่มือการ ดำเนินการ โครงการ บริการ วิชาการ



กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
2.2 การรับผู้เข้ารับ การอบรม รับผิดชอบโดย คกก.บริหารหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เข้าอบรมมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเรียนในหลักสูตรได้จนสำเร็จการศึกษา</li> <li>- มีจำนวนผู้เข้าอบรมเพียงพอ เหมาะสมในการดำเนินการของหลักสูตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เรียนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด</li> <li>- กระบวนการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุม คกก. การรับผู้รับการอบรม เพื่ออภิปรายเรื่องแนวทางการรับผู้รับการอบรมเพื่อให้ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนช่องทางในการติดต่อสอบถาม ข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน</li> <li>- ไม่มีข้อร้องเรียนในการรับเข้าเรียน</li> </ul>	คู่มือการดำเนินการ โครงการ บริการ วิชาการ
2.3 บริหารหลักสูตร รับผิดชอบโดย คกก.บริหารหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้รับการอบรมได้รับการเรียนรู้ ครบถ้วนตามการออกแบบหลักสูตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร</li> <li>- ผู้สำเร็จการอบรมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์หลักสูตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุม คกก.บริการวิชาการแก่สังคม คกก. บริหารหลักสูตร เดือนละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีประเด็นเพื่อการพัฒนาเน้น ก่อนเปิดหลักสูตร ระหว่างดำเนินการหลักสูตร และ หลังสิ้นสุดการอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของผู้สำเร็จการอบรมที่มีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์คณะฯ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร</li> <li>- ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</li> </ul>	
<b>3. การผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม รับผิดชอบโดย ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ</b>					
ต้นน้ำ 3.1 การขอ IRB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำวิจัยดำเนินการอย่างมีจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รวดเร็ว และช่วยป้องกันข้อกระทำผิดจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควบคุมโดยคกก.พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีข้อร้องเรียนจากอาสาสมัครร่วมวิจัย</li> </ul>	SOP คู่มือการ สนับสนุน การวิจัย และระบบ สนับสนุน การวิจัย
3.2 การสนับสนุนทุน วิจัย นวัตกรรมจาก ภายใน/ภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยในเรื่องที่สนองความต้องการด้านสุขภาพเขตเมือง ดำเนินการได้โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้วิจัย และมีขวัญกำลังใจในการดำเนินการวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิจัยสร้างองค์ความรู้การดูแลสุขภาพคนเมือง</li> <li>- นวัตกรรมตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของคนเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สัญญาการให้ทุนวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนทุนและผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมืองต่ออาจารย์ประจำ</li> <li>- จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</li> </ul>	

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
กลางน้ำ 3.3 การดำเนินงานวิจัย นวัตกรรม	- งานวิจัย/นวัตกรรมดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	- การวิจัยดำเนินการได้ตามมาตรฐาน - การวิจัยสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	- การรายงานผลการดำเนินงานของภาควิชาฯ ต่อ คกก.ประจำคณะฯ ทุกไตรมาส และรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน ต่อฝ่ายส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ตามสัญญาทุน	- ร้อยละผลงานวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตามกำหนดเวลา	
ปลายน้ำ 3.4 การสนับสนุนการตีพิมพ์/เผยแพร่	- งานวิจัย/นวัตกรรมทุกเรื่องได้รับการเผยแพร่เป็นชื่อเสียงของคณะฯ - เพื่อให้ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้	- ตีพิมพ์/เผยแพร่ ภายใน 1 ปี หลังงานวิจัยสำเร็จ/ปิดโครงการวิจัย	- การรายงานผลการดำเนินงานของภาควิชาฯ ต่อ คกก.ประจำคณะฯ ทุกไตรมาส และรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน ต่อฝ่ายส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ตามสัญญาทุน	- จำนวนงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ - จำนวนนวัตกรรมที่ตอบสนองสุขภาพคนเมือง ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์	
<b>4.ด้านกิจกรรมและคุณภาพชีวิตนักศึกษา รับผิดชอบโดยฝ่ายกิจการนักศึกษา</b>					
1) พัฒนานักศึกษา รับผิดชอบโดย คกก. กิจการนักศึกษา	- น.ศ. สามารถเรียนและสำเร็จการศึกษาได้ตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	- นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	- การรายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักศึกษาทุกไตรมาส และรายงานต่อ คกก.ประจำคณะฯ ทุกไตรมาส	- ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนานักศึกษา - ค่าเฉลี่ยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะ KARUN	- ปฏิทินการจัดโครงการ/กิจกรรมประจำปี - คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา
2) สวัสดิการนักศึกษา รับผิดชอบโดยงานสุขภาพ	- น.ศ. มีสุขภาพแข็งแรงเพียงพอที่จะศึกษาจนสำเร็จหลักสูตรได้ - น.ศ. สะดวกในการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ	- ได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามมหาวิทยาลัยกำหนด	- รายงานผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการของนักศึกษาต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกเดือน	- จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องสวัสดิการของนักศึกษา - การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการนักศึกษา	- คู่มือนักศึกษา - คู่มือหอพักนักศึกษา - ตารางปฏิบัติงานหอพักประจำวัน

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
3) ทุนการศึกษา/กยศ. รับผิดชอบโดย คกก. พิจารณา ทุนการศึกษา คกก. กยศ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- น.ศ. มีเงินใช้จ่ายในการศึกษา ใช้ชีวิต อย่างพอเพียง ไม่ขัดสนจนเป็นอุปสรรคในการศึกษา</li> <li>- - เปิดโอกาสให้ น.ศ.เรียนลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับทุนการศึกษา/กยศ. ตามความเหมาะสมโปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลพิจารณาทุนการศึกษาต่อ คกก.บริหารเงินบริจาค</li> <li>- รายงานผลดำเนินการ กยศ. ต่อ คกก.กิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ทุกเดือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการดำเนินการขอทุนการศึกษา/ กยศ. ตามเวลาที่กำหนด</li> </ul>	คู่มือ ทุนการศึกษา

### 6.1 ก (3) แนวคิดในการออกแบบ

คณะฯ มีแนวคิดในการออกแบบโดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้า มีขั้นตอน ตามรูปที่ 6.1.1 ดังนี้

- 1) ศึกษากฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ตลอดจนเสียงของลูกค้า และวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก แผนยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการที่ผ่านมาของคณะฯ และอัตรากำลัง สมรรถนะของบุคลากร
- 2) นำข้อมูลจากข้อ 1 มาวิเคราะห์กำหนดวัตถุประสงค์ และจัดทำข้อกำหนดในการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง เป็นฐานคิดในการออกแบบ กระบวนการที่สำคัญเช่น การวิจัย การบริการวิชาการ การออกแบบหลักสูตร degree ใช้แนวคิด OBE
- 3) เมื่อได้รูปแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญแล้ว นำไปใช้ โดยมี คกก.แต่ละกระบวนการทำงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้ง
- 4) รวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรคตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหานำไปปรับปรุงการออกแบบในครั้งต่อไป ตามวงจร PDCA

### 6.1 ข. การจัดการและปรับปรุงกระบวนการ

#### 6.1 ข (1) การนำกระบวนการไปปฏิบัติ

คณะฯ มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ และการวิจัย เป็นไปตามข้อกำหนดโดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ และ คกก.ที่รับผิดชอบกระบวนการที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน ได้ประชุมระดมสมอง กำหนดวิธีการติดตามควบคุมกระบวนการ การบรรลุตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 6.1-1 คกก. ทั้ง 4 ด้านปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการตามแผน กำกับติดตามและแก้ไขปัญหา คกก. ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีผู้แทนจากภาควิชา / ฝ่าย จะรับทราบถ่ายทอดวิธีการทำงานและตัวชี้วัดแต่ละกระบวนการหลัก ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนรับทราบข้อมูลว่ากระบวนการหลักที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องมีขั้นตอนการทำงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จอะไร ทุกคนจึงมีทิศทางดำเนินการเดียวกัน นอกจากนี้ คณะฯ ได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานหลัก ภาควิชา ฝ่าย รายงานผลการดำเนินงานทุก 3 เดือนหรือทุกครั้งที่มีปัญหา หากผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามตัวชี้วัด คกก.ประจำคณะฯ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย ผู้แทนอาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จะทบทวนกระบวนการปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ และเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข ให้การปฏิบัติงานบรรลุตามตัวชี้วัด คกก. ผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4 ของรูป 6.1-1 รวบรวมข้อมูลเพื่อการพัฒนาไปปรับปรุงในวงจรต่อไป ตามวงจร PDCA

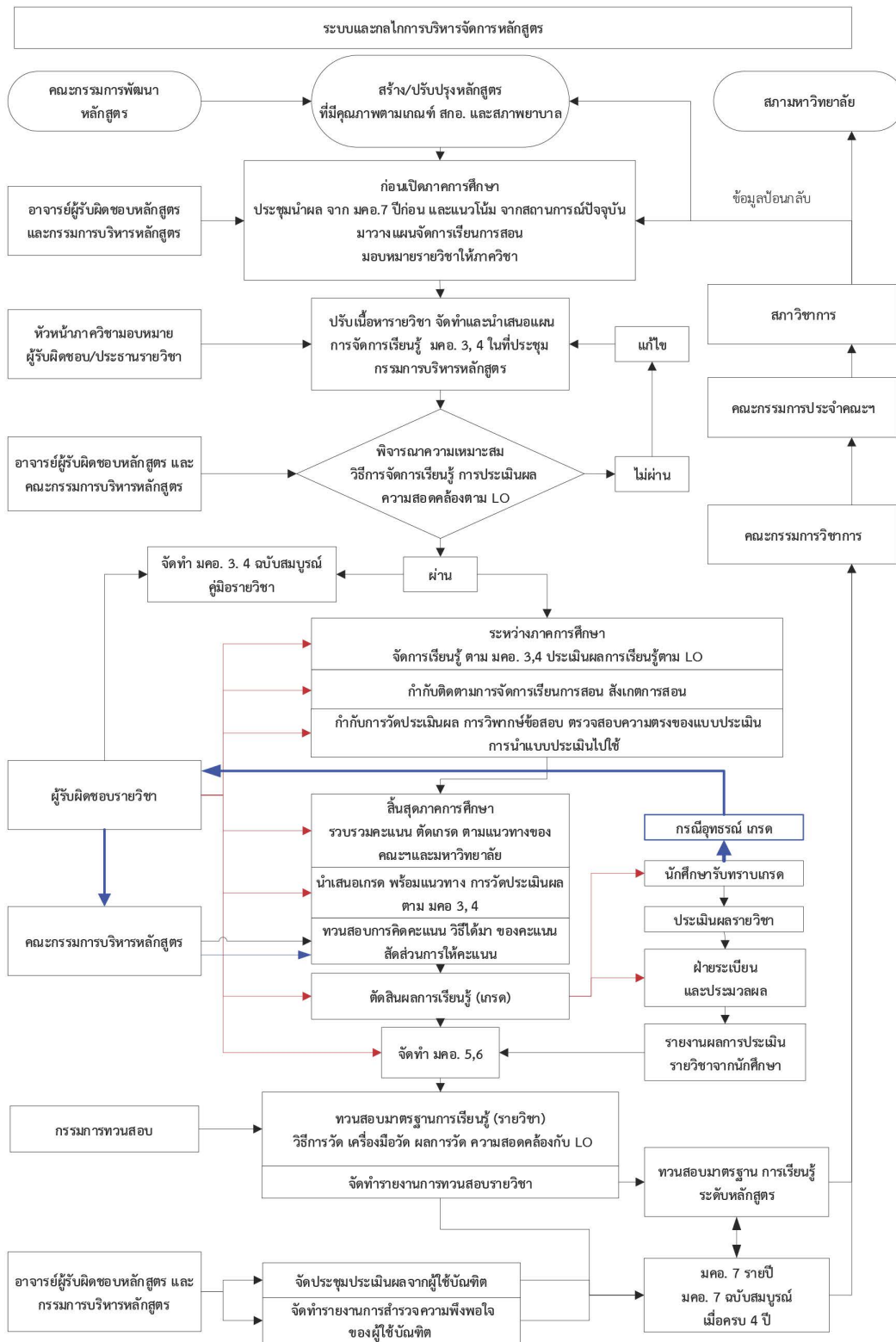
ในปีการศึกษา 2564 ได้รับการประเมินว่าไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงาน ด้านการบริการวิชาการ และการผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ และมีประสิทธิผล ในปีการศึกษา 2565 ผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนการได้ ปรับปรุงเป็นแนวปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 1. ด้านการศึกษา (หลักสูตรที่กำหนดปริญญา)

1.1 ออกแบบหลักสูตร ที่กำหนดปริญญา คกก.พัฒนาหลักสูตร ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิบัติที่ได้ส่งสมความรู้มาตลอดและได้จัดการความรู้เรื่องการพัฒนาหลักสูตรเผยแพร่บน web site ของคณะฯ

1.2 รับนักศึกษา ฝ่ายบริการทางการศึกษาดำเนินการตามแนวปฏิบัติซึ่งปรับปรุงแก้ไขพัฒนามาทุกๆ ปี และได้การจัดการจัดการความรู้แนวปฏิบัติกรรับสมัครนักศึกษาเผยแพร่บน website ของคณะฯ

1.3 บริหารหลักสูตร ดำเนินการตามคู่มือบริหารหลักสูตรกำหนดปริญญา ทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท ปีการศึกษา 2565 เพิ่มเติมเส้นทางการอุทธรณ์ร้องทุกข์ (เส้นสีน้ำเงินให้ชัดเจนขึ้น) ดังรูปที่ 6.1-2 ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร



รูปที่ 6.1-2 ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร

2. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา)

คกก.ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคม ศึกษา VOC นโยบาย แล้วกำหนดหลักสูตรที่จะเปิดให้บริการวิชาการในแต่ละปี มอบหมายให้ คกก.ประจำหลักสูตรดำเนินการตามคู่มือการดำเนินการโครงการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งประกอบไปด้วย 1.กระบวนการการออกแบบหลักสูตรระยะสั้น 2. การรับผู้อบรม ดำเนินการตาม

คู่มือการดำเนินการโครงการบริการวิชาการแก่สังคม สำหรับ 3. การบริหารหลักสูตรระยะสั้น ดำเนินการโดยใช้แนวทางเดียวกับหลักสูตรกำหนดปริญญา ตามภาพ 6.1-2 ทั้งนี้ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการจะเป็นผู้ติดตามแล้วรายงาน คกก.ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมให้หลักสูตรมีการปรับปรุงทวงรอบการรับรองหลักสูตร

### 3. การผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม

กระบวนการสนับสนุนการวิจัยแบ่งเป็น ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการดำเนินการตามคู่มือการสนับสนุนการวิจัย และระบบสนับสนุนการวิจัย ซึ่งในทุกขั้นตอน ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มอบหมายผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้กำกับติดตามงานให้เป็นไปตามกำหนดและสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้วิจัย ผ่านระบบ Line , E-mail เพื่อให้การดำเนินการในทุกขั้นตอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สำหรับการขอ IRB ดำเนินการตาม SOP เฉพาะตามข้อกำหนดของชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย

### 4. ด้านกิจกรรมและคุณภาพชีวิตนักศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา

4.1) พัฒนานักศึกษา การดำเนินการประกอบไปด้วย 1.) โครงการ/กิจกรรมพัฒนานักศึกษา เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา โครงการพัฒนาคุณลักษณะแห่งการุณย์ โครงการปฐมนิเทศ และเตรียมความพร้อมสู่นักศึกษาใหม่ โครงการปัจฉิมนิเทศ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละโครงการมีกำหนดการที่แน่นอนตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดซึ่งเป็นลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ KARUN ทักษะศตวรรษที่ 21 และ 2.) การให้คำปรึกษานักศึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถดำเนินการตามคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งให้ข้อมูลขั้นตอนแนวทางวิธีการแก้ปัญหาแก่อาจารย์เพื่อให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2) สวัสดิการนักศึกษา การดำเนินการประกอบไปด้วย 1.) สวัสดิการด้านสุขภาพ ฝ่ายกิจการนักศึกษาดำเนินการปฏิทินด้านสุขภาพเช่นการฉีดวัคซีนประจำปี การตรวจสุขภาพนักศึกษาประจำปี ซึ่งคณะฯ ได้ชี้แจงข้อมูลสิทธิการรักษา สวัสดิการการประกันอุบัติเหตุแก่นักศึกษา คู่มือนักศึกษา ทั้งนี้นักวิชาการศึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษาได้ทำการประสานกับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลติดตามให้นักศึกษาได้รับสิทธิทุกคน 2.) สวัสดิการด้านหอพัก ฝ่ายกิจการนักศึกษาได้มอบหมายผู้ดูแลหอพัก ตามตารางการทำงาน ควบคุมติดตามทุกวัน โดยนักวิชาการศึกษา การเข้าพักในหอพักนักศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบหอพักในคู่มือหอพักนักศึกษา หากนักศึกษาไม่ปฏิบัติตามมีผลต่อคะแนนความประพฤติ

4.3) ทุนการศึกษา / กยศ. รับผิดชอบโดยคกก.พิจารณาทุนการศึกษา ซึ่งมีคู่มือทุนการศึกษาประกอบไปด้วย เกณฑ์การพิจารณาให้ทุนการศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการด้านทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

## 6.1 ข (2) กระบวนการสนับสนุน

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญกำหนดขึ้น มีที่มาจากภาวะวิสัยทัศน์ พันธกิจหลักของคณะฯ ในการจัดการศึกษาการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้กระบวนการหลักเกิดขึ้นได้ คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ได้วิเคราะห์แล้วว่าการบรรลุวิสัยทัศน์ คณะฯ ต้องมีเป้าหมายแผนงานที่ชัดเจน และจะต้องมีการสนับสนุนด้านคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จึงกำหนดกระบวนการ 1) การบริหารแผนยุทธศาสตร์และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน บริหารแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจน จัดหาบุคลากรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผน และเนื่องจากการดำเนินการใดล้วนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จึงได้กำหนด 2) กระบวนการด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ เพื่อจัดหารายได้ ควบคุมรายจ่าย บริหารงบประมาณให้มีความคล่องตัวเพียงพอในการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจนจัดหา



วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับพันธกิจทุกด้าน และสืบเนื่องจากพันธกิจหลักของคณะฯ คือการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรบริการวิชาการต่างๆ ซึ่งตามมาตรฐานการศึกษาของสภาการพยาบาลแล้ว อาคารสถานที่ต้องเพียงพอต่อการจัดการศึกษา จึงได้กำหนด 3) งานดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ 4) งานซ่อมบำรุง ขึ้นเพื่อดูแลสถานที่สิ่งแวดล้อมสนับสนุนการดำเนินชีวิตของนักศึกษาในห้องเรียนและการอยู่หอพัก ตลอดจนการเดินทางไปฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกต่างๆ ให้ได้คุณภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ล้วนมีการติดต่อสื่อสาร จัดเก็บข้อมูลต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน จึงจัดให้มีกระบวนการ 5) การจัดการด้านธุรการ และสารบรรณ และสุดท้าย การดำเนินการของคณะฯ ต้องการการพัฒนาอย่างเนื่องเพื่อคืนประโยชน์จากการดำเนินการในทุกพันธกิจให้สังคม จึงได้กำหนด 6) กระบวนการพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยงขึ้น เพื่อกำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุง การดำเนินงานของคณะฯ การออกแบบกระบวนการสนับสนุนดำเนินการตาม รูป 6.1-1 ระบุได้เป็นข้อกำหนดสำคัญตามตารางที่ 6.1-1 ซึ่งข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ ผู้รับผิดชอบมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน เพิ่มลด โดยยึดหลักให้กระบวนการสนับสนุนเอื้อให้กระบวนการหลักดำเนินไปอย่างคล่องตัวมีประสิทธิภาพมากที่สุด และเพื่อให้แน่ใจได้ว่ากระบวนการทำงานเป็นไปตามข้อกำหนด ในขั้นตอนที่ 3 ตามรูป 6.1-1 คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ร่วมกับผู้รับผิดชอบของกระบวนการทำงานได้ประชุมกำหนดวิธีการควบคุมกระบวนการ ตัวชี้วัดกระบวนการ ตามตาราง 6.1-2 ได้แก่

ตารางที่ 6.1-2 กระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวปฏิบัติ
<b>5. ระบบสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ รับผิดชอบโดยฝ่ายบริการทางการศึกษาและสำนักงานคณบดี</b>					
5.1 สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ (เทคโนโลยีการศึกษา โสตทัศนูปกรณ์ ห้องสมุด)	- ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอพร้อมใช้	- คณะฯ มีทรัพยากรการเรียนรู้เหมาะสม เพียงพอ พร้อมใช้ สำหรับผู้เรียน ผู้สอน	- สำรวจความต้องการจำเป็นของทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อดำเนินการจัดซื้อ - การกำกับติดตามการจัดซื้อ จัดจ้างให้เป็นไปตามสัญญา	- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ - ร้อยละการส่งมอบพัสดุครุภัณฑ์ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	- แนวปฏิบัติการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้
5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล	- อัตรากำลังบุคลากรพอเพียง - บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีความผูกพัน	- โครงสร้างอัตรากำลัง - บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน - Happy work place	- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประเมินปีละ 2 รอบ	- ร้อยละการลาออก/โอนย้ายของบุคลากร - ค่าเฉลี่ยการประเมินผลการผูกพัน	- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล - คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5.3 งานงบประมาณการเงิน บัญชีและพัสดุ	- การใช้เงินตามงบประมาณไม่ติดขัด มีความยืดหยุ่น คล่องตัว	- บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ - มีการส่งมอบตรงเวลา	- รายงานผลการดำเนินงานต่อคกก.ประจำคณะฯ ทุกเดือน	- ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจากเงินสนับสนุนจากทุกแหล่ง - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมาย ข้อบังคับ	- แนวปฏิบัติในการตรวจสอบบัญชีการเงิน
5.4 การดูแลสิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ	- น.ศ. บุคลากร มีความปลอดภัยในการทำงาน - น.ศ.สะดวก ปลอดภัย ในการเดินทางปฏิบัตินอกสถานที่	- สถานที่ ยานพาหนะ สะอาด ปลอดภัย พร้อมใช้	- การมอบหมายงานประจำวัน การตรวจเช็คสถานที่โดยงานสถานที่ทุกวัน - การตรวจสอบ และซ่อมบำรุงยานพาหนะตามวงรอบ	- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- คู่มือการดูแลยานพาหนะ - แนวปฏิบัติการดูแลสิ่งแวดล้อม

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวปฏิบัติ
5.5 การจัดการด้านธุรการ และสารบรรณ	- ข้อมูลต่างๆ ไม่สูญหายได้ การจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สะดวกเข้าถึงง่าย ถูกต้องแม่นยำ พร้อมใช้เพื่อการตัดสินใจ	- เอกสารได้รับการเวียนแจ้งและจัดเก็บเป็นระบบ	- มีระบบการรับ - ส่งหนังสือเข้า-ออกทั้งภายในและภายนอก ทั้ง manual ใน Google sheet ของงานสารบรรณ และระบบ E-doc สำหรับเอกสาร electronic	- จำนวนครั้งของความผิดพลาดเอกสารสูญหาย	- คู่มืองานสารบรรณ
5.6 การบริหารแผนยุทธศาสตร์ การประกันคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	- การดำเนินงานของคณะมีเป้าหมาย บุคลากรร่วมกันทำให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน	- การบริหารแผนบรรลุผล - บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพัน - อัตรากำลังเพียงพอกับภาระงาน - เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การรายงานผลการดำเนินการทั้ง 6 งานต่อคณะกรรมการประจำคณะ ทุก ไตรมาส สำหรับ การเงิน รายงานทุกเดือน	- ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการประจำปี - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหรือสร้างความเสียหายต่อสาธารณชนจากชุมชน/สังคม	- แนวปฏิบัติในการติดตามตัวชี้วัด

### 6.1ข (3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการ

การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการ เป็นการดำเนินการต่อจากการนำกระบวนการไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญ จากภาพ 6.1-1 ขั้นตอนที่ 3 คณะฯ มอบหมายให้คกก. ที่รับผิดชอบดำเนินการตามกระบวนการหลักในแต่ละด้านทำหน้าที่กำกับดูแลแต่ละกระบวนการพร้อมประเมินตามตัวชี้วัดตามที่ระบุในตาราง 6.1-1 รายงานต่อ คกก.ประจำคณะเป็นประจำทุกไตรมาส หรือทุกเดือนเมื่อมีประเด็นเพื่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาเร่งด่วน หรือรายงานต่อผู้บริหารได้ทันทีไม่จำเป็นต้องรอการประชุมประจำเดือน ทำให้การดำเนินการในทุกกระบวนการต่อเนื่อง และในทุกครั้งที่มีความคกก.ผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานหลักจะประชุมทบทวนกระบวนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงกระบวนการทั้งที่และรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงในวงรอบต่อไปตามรูป 6.1-1 ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการตามวงจร PDCA ในปีการศึกษา 2565 มีการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญได้แก่

กระบวนการด้านการศึกษา จากการประเมินตัวชี้วัดในกระบวนการ ตาราง 6.1-1 พบว่า

1.1 กระบวนการออกแบบหลักสูตร จากการประเมินพบว่า หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2564 ได้รับการรับรองหลักสูตรจากสภาวิชาชีพ และรับทราบหลักสูตรจาก สปอว. บรรลุตามตัวชี้วัด แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมมนาเครือข่ายผู้ใช้บัณฑิต การประชุมกับวชิรพยาบาลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี VOC ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ข้อหนึ่งพบว่ามีความต้องการพยาบาลเข้าสู่ระบบจำนวนมากเป็นความท้าทายในการออกแบบหลักสูตร คกก.พัฒนาหลักสูตร และคกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ จึงปรับปรุงหลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการผู้ใช้บัณฑิตมากขึ้น จึงได้ศึกษาหาแนวทางให้ตอบสนอง VOC พบว่าแนวทางที่เป็นไปได้คือปรับคุณสมบัติผู้เรียน ให้เปิดกว้างรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขาอื่นเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และใช้ระเบียบการเทียบโอนหน่วยกิตของมหาวิทยาลัย เอื้อให้ผู้เรียนใช้เวลาเรียนน้อยลง สำเร็จการศึกษาเข้าทำงานให้คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล รพ. สังกัดกรุงเทพมหานคร เร็วขึ้น กำหนดการดำเนินการดังกล่าวในปีการศึกษา 2567

1.2 กระบวนการรับนักศึกษา จากการประเมินพบว่า คณะฯ รับ น.ศ. ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและได้จำนวนครบตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของ น.ศ. ต่อการรับน.ศ. = 4.52 เท่ากับปีการศึกษา 2564 การประเมินกระบวนการพบว่ากระบวนการขั้นตอนการมอบตัว และทำสัญญาค้ำประกันมีค่าเฉลี่ย = 4.38 ฝ่ายบริการทางการศึกษา จึงปรับปรุงกระบวนการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการที่ดีขึ้น ผู้สมัครเข้าระบบได้ง่ายขึ้นลดเวลาในการเดินทางมาทำธุรกรรมที่คณะฯ ของผู้มีสิทธิเข้าศึกษา ผู้ปกครอง จึงปรับการมอบตัว และทำสัญญาค้ำประกันในระบบ Online ทั้งหมด ในปีการศึกษา 2565 ผลการประเมินขั้นตอนนี้ดีขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.61 แต่ขั้นตอนการให้ข้อมูลและคำปรึกษาและการให้บริการของเจ้าหน้าที่รับสมัครมีคะแนนเฉลี่ยลดลงเท่ากับ = 4.47 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2564 ฝ่ายบริการทางการศึกษา คกก.รับสมัครจึงกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงกระบวนการนี้ให้ดีขึ้นโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบในการตอบข้อมูล เพื่อให้ได้ตอบผู้สมัครอย่าง real time มากที่สุด จัดทำการตอบคำถามที่พบบ่อยเพื่อลดการถามซ้ำ ผลการดำเนินการพบว่า ความพึงพอใจผู้สมัครในปีการศึกษา 2566 มากขึ้น ค่าเฉลี่ย = 4.54

1.3 บริหารหลักสูตร (การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบผลสัมฤทธิ์ และการประเมินหลักสูตร) ปีการศึกษา 2565 คกก. บริหารหลักสูตร ดำเนินการบริหารหลักสูตรปรับปรุง 2559 ใช้กับ น.ศ. ปี 3,4 หลักสูตร ปรับปรุง 2564 ใช้กับ น.ศ. ปี 1,2 การประเมินตามตัวชี้วัดพบว่าผลการประเมินผู้สอนทุกรายวิชา อยู่ในระดับดี น.ศ. สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ 99.06 บัณฑิตมีงานทำทุกคน ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จากการประเมินกระบวนการโดย

คกก.บริหารหลักสูตร และ คกก.ทวนสอบ พบว่า หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นหลักสูตรแรกที่มีการกำหนด PLO มีประเด็นเพื่อการพัฒนาในเรื่องการกำหนดสัดส่วนในการวัด และเครื่องมือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ คกก.บริหารหลักสูตร จึงปรับปรุงกระบวนการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ลดความแปรปรวนในการวัด และประเมินผล สร้างแนวทางการกำหนดสัดส่วนการประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาให้เป็นทิศทางเดียวกัน และแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือประเมินภาคปฏิบัติให้มีความตรงมากขึ้น มีเป้าหมายในการนำเครื่องมือไปใช้ใน ปีการศึกษา 2566

นอกจากนั้นจากผลการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและของรับใบประกอบวิชาชีพ “ผ่าน” ในปีแรก ในปีการศึกษา 2565 มีบัณฑิตสอบผ่านในรอบแรก ร้อยละ 63.51 คกก.บริหารหลักสูตร จึงทบทวนกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบ เพื่อเพิ่มจำนวนผู้สอบผ่านให้มากขึ้น วางแผนปรับการเตรียมความพร้อมการสอบโดยการจับทวนความรู้ให้ น.ศ. ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ปรับช่วงเวลาในการทบทวนการสอบผ่านโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบฯ ในช่วงปลายภาคการศึกษาที่ 2 ให้นานขึ้น

2. ด้านการบริการวิชาการ (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา) รับผิดชอบโดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ กระบวนการด้านการบริการวิชาการ จากการประเมินกระบวนการที่ผ่านมา กระบวนการออกแบบหลักสูตร พบว่าหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง หลักสูตรประกาศนียบัตร และหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ได้รับการรับรองจากองค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้นๆ กำหนด โดยการรับผู้เข้าอบรม พบว่าจำนวนช่องทางที่คณะฯ ทำการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆ ทำให้มีผู้สมัครเพิ่มมากขึ้นและได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนดตามจำนวนในหลักสูตรประกาศรับ ยกเว้นหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล จึงปรับปรุงกระบวนการรับสมัคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มจำนวนผู้อบรมให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยดำเนินการปรับปรุงคู่มือการจัดโครงการบริการวิชาการ ในประเด็นการประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยวิเคราะห์ลูกค้าและดำเนินการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมทั้งในพื้นที่ กทม. และต่างจังหวัด ประกอบกับมีข้อเสนอแนะจากผู้แทน รพ. สังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. ว่าคณะฯ ขาดการเผยแพร่ข้อมูลแผนการจัดหลักสูตรอบรมทำให้ผู้สนใจไม่สามารถวางแผนเข้ารับการอบรมได้ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการได้จัดทำการเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรุกหน้า website ของคณะฯ เรื่อง ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ทำให้ผู้สนใจได้รับข้อมูลข่าวสารที่สะดวก และเป็นระบบมากขึ้น ผู้สนใจสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าอบรมหลักสูตร Up skill Re skill ต่างๆ ที่คณะฯ เปิดดำเนินการจากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ในปีการศึกษา 2565 มีผู้เข้าสมัครเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ มากขึ้น

กระบวนการด้านการวิจัย/นวัตกรรม จากการทบทวนกระบวนการที่ผ่านมา พบว่าการให้บริการส่วนใหญ่เป็นการตั้งรับ กล่าวคือ เมื่ออาจารย์ดำเนินการวิจัยแล้วพบปัญหาจึงมาขอรับการปรึกษาจากฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ ในปีการศึกษา 2565 ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ จึงได้ปรับปรุงระบบการสนับสนุนการวิจัยเป็นเชิงรุก ตั้งแต่ “ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ” ให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ได้จากการประเมินผลการใช้ระบบสนับสนุนการวิจัย โดยผู้ช่วยนักวิจัยสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยให้กับอาจารย์สามารถเข้าถึงบริการได้ตลอดเวลา ผ่านทาง website ของคณะฯ เช่น การพัฒนาหัวข้อการวิจัย การสนับสนุนการ Review เอกสาร การตรวจสอบและสืบค้นวารสารให้กับผู้วิจัย การตรวจรูปแบบบทความ ตลอดจนขยายบริการให้กับพยาบาลในสังกัดสำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ปีการศึกษา 2565 ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจการใช้ระบบสนับสนุนการวิจัยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.66) และพบว่า การขอ IRB ไม่มีข้อร้องเรียน จำนวนทุนและผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมืองต่ออาจารย์ประจำ มีจำนวนร้อยละ 50 (15/30 เรื่อง) จึงปรับกระบวนการพัฒนาหัวข้อการวิจัยร่วมกับนักวิจัย โดยเน้นการ

ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองและเสนอหัวข้อการวิจัยที่ต่อยอดศาสตร์จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จำนวน 2 เรื่อง รวมทั้งพบว่า ร้อยละผลงานวิจัย/ นวัตกรรมสำเร็จตามกำหนดเวลา ร้อยละ 50 ในปี 2564 และร้อยละ 10 ในปี 2565 ซึ่งมีจำนวนลดลงเนื่องจากอาจารย์ยังอยู่ระหว่างการทำวิจัยต่อเนื่องตามสัญญาของปี พ.ศ. 2564 และ 2565 เพื่อให้การดำเนินการวิจัย (กลางน้ำ) ดำเนินการได้ตามแผนการวิจัย ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย จึงพัฒนาระบบและกระบวนการติดตามสนับสนุนให้กับผู้ช่วยวิจัยติดตามโครงการวิจัยตั้งแต่รับทุนจนปิดโครงการ โดยมอบหมายผู้ช่วยนักวิจัยติดตามอาจารย์เป็นรายบุคคล ตลอดจนประชาสัมพันธ์แนวทางในการดำเนินงานวิจัยไปใช้ประโยชน์แก่นักวิจัย

### 6.1ค การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีความร่วมมือกับ

- คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความโดดเด่นเรื่อง การจัดการศึกษา แบบ SBL การสร้างความร่วมมือนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ SBL ให้คณะฯ นำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ น.ศ. ได้ ตอบสนองต่อการดูแลผู้รับบริการซึ่งมีเรื่องสิทธิที่ต้องคำนึงถึงมากขึ้น

- โรงเรียนพยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่น มีความโดดเด่นเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งตอบรับกับสังคมเมือง ที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนการดูแลผู้สูงอายุในเขตเมือง

- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันใหม่ที่ขอให้คณะฯ เป็นพี่เลี้ยง ซึ่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความพร้อมในผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพให้กับประเทศได้ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความเข้มแข็งในด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น ด้านงานวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ เทคโนโลยี กิจกรรมนักศึกษา ฯลฯ ซึ่งจะเป็นโอกาสให้คณะฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีให้คณะฯ ได้

ในการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ คณะฯ พิจารณาจากนโยบายของคณะฯ มหาวิทยาลัย และ กรุงเทพมหานคร พันธกิจ วิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ที่องค์กร จะได้รับร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขององค์กร และส่งผลต่อลูกค้าและประชาชน การทำประโยชน์ เพื่อสังคม วิชาชีพ และประเทศ จากการดำเนินงานในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ปรับการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประชุมคกก.ฯ แผนยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายในการทำงานในการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะ สากลและพัฒนาเครือข่ายต่อสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการ ผลงานวิจัยและบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมือง

2. กำหนดคุณสมบัติคู่ความร่วมมือที่สนับสนุนพันธกิจของคณะฯ

3. จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานร่วมกัน โดยระบุถึงเป้าหมายการดำเนินการ กรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน

4. ประเมินและทบทวนการดำเนินงานรายปีเพื่อปรับข้อตกลงในปีถัดไป

ซึ่งจากการปรับขั้นตอนดังกล่าว ผลการดำเนินการในปีการศึกษา 2565 คณะฯ มีกิจกรรมความร่วมมือ กับสถาบันที่ MOU

ด้านการจัดการศึกษา คณะฯ ได้รับการประสานความร่วมมือกับบริษัท Tang International Education และ Wenzhou Medical University เพื่อจัดทำ MOU ในแลกเปลี่ยนนักศึกษาและจัดทำหลักสูตร พยาบาลศาสตร์บัณฑิตร่วมกัน ในการนี้ น.ศ. พยาบาลและอาจารย์ของคณะฯ ได้รับโอกาสศึกษาภาษาจีน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนาการศึกษาในระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น ตอบสนอง Sob1 เรื่อง การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรกำหนดปริญญา



ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ ได้จัดการแข่งขัน Best Simulation award ในวันที่ 18 - 19 พฤษภาคม 2566 และจัดการประชุมวิชาการร่วมกัน ในวาระคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ในวันที่ 20 พฤษภาคม 2566 ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี การจัดประชุมวิชาการร่วมกัน กับสถาบันที่ MOU เป็นการสร้างชื่อเสียงให้คณะในฐานะสถาบันพยาบาลที่เน้นการดูแลสุขภาพเขตเมืองเนื่องจากมีผู้เข้าร่วมการประชุมถึง 400 คน ตอนสนอง SOB5 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์พยาบาลสู่ความเป็นเลิศของแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ

ด้านการวิจัย คณาจารย์ของคณะฯ ได้ร่วมทำวิจัยกับอาจารย์ โรงเรียนพยาบาล Aichi ประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 โครงการ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพคนเมือง ซึ่งจะส่งเสริมความเชี่ยวชาญให้อาจารย์มากยิ่งขึ้น ตอนสนอง SOB 3 เรื่องการพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองเป็นที่ยอมรับตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ

คณะฯ มีผู้ส่งมอบ ได้แก่

1) โรงเรียนในสังกัด กทม. 9 แห่ง (Sup1) เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ในกำกับของกรุงเทพมหานคร คณะฯ มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้แก่กรุงเทพมหานครจึงให้ความสำคัญกับนักเรียน โรงเรียนมัธยมสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 แห่ง เป็นลำดับแรกในการคัดเลือกเข้าศึกษาเพื่อให้เมื่อสำเร็จ การศึกษาบัณฑิตจะได้บรรจุทำงานในสถานพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร คณะฯ มีการสื่อสารข้อกำหนด คุณสมบัติของผู้เรียน ผ่านหนังสือแจ้งคุณสมบัติของผู้เรียน ช่องทางออนไลน์ เพื่อให้โรงเรียนเตรียมนักเรียนให้ มีคุณสมบัติเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตตามข้อกำหนด จากการประเมินพบว่า ในปีการศึกษา 2564 นักเรียนจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 9 แห่ง ที่ส่งมอบให้คณะฯ มีผลการเรียนอยู่ในช่วงระหว่าง 2.51 – 3.20 (ค่าเฉลี่ย = 2.78) ในระดับปานกลาง เสียงสะท้อนจากอาจารย์ผู้สอนถึงปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษและการคำนวณ สะท้อนถึงการเตรียมในระดับมัธยมซึ่งยังต้องการการพัฒนา ทำให้ ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ โดยมหาวิทยาลัยได้ประสานงานสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประชุมผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารประเด็นเพื่อการพัฒนา นักเรียนให้กับคณะฯ เรื่องความต้องการการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์พื้นฐานสำหรับ นักศึกษาพยาบาล เพื่อปรับปรุงการจัดเตรียมนักเรียนแล้วส่งมอบให้แก่คณะฯ ต่อไป

2) ผู้ค้าพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ (S4) ดำเนินการจัดการห่วงโซ่อุปทานตามแนวทางตามขั้นตอนพัสดุ ตามระเบียบกรมบัญชีกลาง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก คณะฯ ดำเนินการคัดเลือกตามขั้นตอนดังนี้

1. คัดเลือกผู้ส่งมอบโดยพิจารณาตามเกณฑ์คุณสมบัติของข้อกำหนด
2. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก จัดหาผู้ส่งมอบที่สามารถจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ได้ตามข้อกำหนด (spec) ในราคาที่สมเหตุผล ส่งมอบได้ตรงตามเวลาที่กำหนด
3. ดำเนินการคัดเลือกผ่านระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามระเบียบกรมบัญชีกลาง อย่างโปร่งใส ยุติธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. ทำสัญญากับผู้ส่งมอบ
5. กำกับควบคุมให้ผู้ส่งมอบปฏิบัติตามสัญญาและข้อกำหนดอย่างถูกต้องตรงเวลา
6. หากผู้ส่งมอบไม่สามารถดำเนินการได้ตามสัญญา คณะฯ จะดำเนินการเรียกค่าปรับหรือยกเลิกสัญญา
7. ประเมินผลผู้ส่งมอบและเก็บข้อมูลไว้ประกอบการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างในรอบต่อไป

ผลการประเมินในปีการศึกษาพบว่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ส่งมอบงานพัสดุดูอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.5

## 6.1ง การจัดการนวัตกรรม

จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ในเรื่องนวัตกรรมตาม 2.1 ก (2) คณะฯ โดย คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และผลได้ผลเสียที่คณะฯ จะได้รับตามตารางที่ 2.1-2 โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงที่น่าลงทุน

1.SO1-4 SC1 SA1 นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ได้แก่ หลักสูตรกำหนดปริญญา คกก. พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลผดุงครรภ์ และสาขาเวชปฏิบัติชุมชน อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

2.SO2-3 SC2 SA2 คณะฯ มอบหมายให้ คกก.บริการวิชาการแก่สังคมดูแลหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญา

3.SO3-4, SC 2, SA 1-5 นำมาซึ่งการสร้างหลักสูตรระยะสั้นแบบ Micro-Credentials เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมืองให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

4.SO4 SC4 SA4-5 นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนา Scenario ในการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning : SBL)

เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรตามข้อ 1-3 คณะฯ ได้จัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร คกก.วิชาการ คกก.บริการวิชาการ วางแผนบริหารจัดการเวลาในการเปิดหลักสูตรต่างๆ ให้ไม่ซ้ำซ้อนในเวลาเดียวกันเพื่อให้มี อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอให้การบริหารจัดการหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งกำหนดข้อตกลงความร่วมมือการเรียนรู้ในรายวิชาปฏิบัติให้ฝ่ายบริการมีส่วนร่วมเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อลดภาระงานของอาจารย์ที่เกินข้อตกลงการทำงาน 2) ด้านงบประมาณ หลักสูตรบริการวิชาการที่เป็นหลักสูตรเพื่อการหารายได้ ใช้งบประมาณจากรายได้ของหลักสูตรในการบริหารจัดการ สำหรับหลักสูตรไม่หารายได้ บริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจาก รัฐบาล หรือ กทม อย่างประหยัดและไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกระบวนการหลัก 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ คณะฯ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้คุ้มค่าที่สุด วัสดุ อุปกรณ์ที่ไม่มีหรือไม่เพียงพอ บริหารจัดการยืมใช้จากคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ตามนโยบายการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างคุ้มค่าคุ้มทุนของมหาวิทยาลัย และคณะฯ ยุติการสนับสนุนทรัพยากร เมื่อหลักสูตรต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นดำเนินเสร็จสิ้น

นวัตกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ตามข้อ 4 คณะฯ จัดเตรียม 1) ด้านบุคลากร ส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Simulation Based learning) 2) สนับสนุนให้อาจารย์ในการสร้างสถานการณ์ใหม่ (Scenario) ประกอบการจัดการเรียนรู้แบบ SBL โดยคณะฯ เป็นเจ้าภาพในการจัดประกวด Best Simulation Based learning award (SBL) เชิญชวนให้สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลทั่วประเทศ ส่ง Scenario เข้าร่วมประกวด โดยมีกรรมการตัดสินจากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และอาจารย์ภายนอกมากถึง 15 สถาบัน มีสถาบันเข้าร่วมการแข่งขันจำนวน 26 สถาบัน ผลการดำเนินการในปีการศึกษา 2565 พบว่าการจัดประกวด SBL อาจารย์ในคณะฯ ได้รับรางวัล Best Simulation Based learning award ในสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น และสาขาการพยาบาลอนามัยชุมชนและการรักษาพยาบาลขั้นต้น

## 6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

### 6.2ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะฯ ควบคุมต้นทุน โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การเงิน ครอบคลุมทุกพันธกิจหลัก และจัดการควบคุมต้นทุนการผลิตโดยดำเนินการตามวงจร PDCA

คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของกระบวนการทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ดังตารางที่ 6.1-1 และ 6.1-2 พบว่าในทุกกระบวนการดำเนินการได้สำเร็จทุกตัวบ่งชี้ คณะฯ จึงพิจารณาถึงการควบคุมต้นทุนการลดระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้ในทุกกระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดำเนินการ ดังนี้

1. รอบการทำงาน เพื่อให้พันธกิจด้านการจัดการศึกษาและบริการวิชาการในการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ คกก.แผนยุทธศาสตร์ฯ ร่วมกับ คกก.วิชาการ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย คกก.ส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ร่วมกำหนดช่วงเวลาการเปิดอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้มีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนตลอดปีไม่ทับซ้อน เพื่อให้อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถบริหารจัดการเวลาได้ ไม่มีภาระงานหนักเกินไป ทำให้คณะฯ สามารถเพิ่มจำนวนหลักสูตรอบรมให้ลูกค้าทั้งผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญา และไม่กำหนดปริญญา สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้เรียนทั้งหลักสูตรกำหนดปริญญาและหลักสูตรไม่กำหนดปริญญา อย่างสมดุลกับสมรรถนะหลักของคณะฯ นอกจากนี้คณะฯ ยังจัดการบริหารเวลาในบุคลากรสายวิชาการกำหนด PA อาจารย์แต่ละระดับ เพื่อให้เกิดการเกลี้ยภาระงานไม่ให้งานล้นคนจนการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลลัพธ์ (Outcome) ที่ PA กำหนด อาจารย์สามารถทำงานที่บ้านได้ ลดระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่คณะฯ เพิ่มเวลาในการทำงาน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน หมุนเวียนทำงานทดแทนกัน เช่น เจ้าหน้าที่ยานพาหนะ ช่วยงานสถานที่ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย เพื่อทำงานทดแทนกันได้ จัดการทำงานเหลื่อมเวลา จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น เวลา ก่อน 8.00 น. มีผู้ใช้บริการจำนวนน้อยจัดเจ้าหน้าที่ให้บริการน้อย เป็นการเพิ่มช่วงเวลาในการให้บริการโดยมีค่าใช้จ่ายคงเดิม เป็นต้น

2. การป้องกันข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำซ้อน โดย คกก.ผู้รับผิดชอบกระบวนการหลักทั้ง 4 กระบวนการ ร่วมกันวางแผนกำหนดวงจรการทำงานในภาพรวมของคณะฯ และกำหนดให้ คกก.ผู้รับผิดชอบ ทั้ง 4 กระบวนการ รายงานผลการดำเนินการต่อคกก.ประจำคณะฯ ทุกไตรมาส หรือ ทุกเดือนเมื่อมีความจำเป็น หรือทันทีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน (ตามขั้นตอนที่ 3) หากพบปัญหาอุปสรรคหรือมีความผิดพลาดในการทำงานใดๆ คณะผู้บริหารฯ จัดประชุมผู้มีส่วนร่วม ใช้การวิเคราะห์ RCA หาสาเหตุไปสู่การแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด เขียน flow การทำงาน เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกัน ตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และป้องกันการผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นซ้ำ นอกจากนี้ คณะฯ ยังใช้กลไกข้อตกลงการทำงานรายภาควิชา/ฝ่าย ซึ่งจะถูกลบทิ้งไปยังข้อตกลงการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ทราบว่าใครทำงานอะไรไม่ทับซ้อนกัน ดังรูป 2.2-1 เป็นการควบคุมการทำงานที่ซ้ำซ้อนทั้งระดับบุคคล ภาควิชา/ฝ่าย

3. ลดต้นทุนการผลิต ด้านอาคารสถานที่ บริหารการใช้อาคารสถานที่ จัดห้องตามความเหมาะสมกับจำนวนคน มีการควบคุมการเปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศ ไฟฟ้า ในทุกครั้งที่มีการเปิดใช้งาน ควบคุมการใช้สาธารณูปโภค เช่น การใช้ไฟฟ้า น้ำประปา เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พลังงานของกระทรวงพลังงาน โดยรณรงค์ผ่านโครงการคณะพยาบาลสีเขียว และใช้อาคารสถานที่ร่วมกับส่วนงานอื่น เช่น สำนักงานอธิการบดี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับส่วนงานอื่นในมหาวิทยาลัย เช่น การใช้อุปกรณ์ทางการศึกษา ยานพาหนะ ร่วมกับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วางแผนการจัดรถยนต์นำนักศึกษาฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน อยู่ใกล้กับคณะฯ หรืออยู่ในเส้นทางเดียวกันเพื่อความประหยัดและสะดวกในการรับส่งนักศึกษา

ผลการประเมินกระบวนการทำงานพบว่า กระบวนการทำงานหลักทั้ง 4 กระบวนการนั้นสามารถทำให้คณะฯ บรรลุตัวชี้วัดตามแผน มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจของคณะฯ และจากการทบทวน

กระบวนการ พบว่า ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ สามารถรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีได้เพิ่มขึ้น มีรายได้จากการเปิดหลักสูตรบริการวิชาการมากขึ้น

## 6.2ข ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ ดำเนินการดูแลความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ตามแนวทางของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยมี คกก.กำกับเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะร่วมเป็นคณะกรรมการและรับผิดชอบดูแลในระดับคณะ คกก.กำกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการประชุมสื่อสารเป็นประจำทุกเดือน มีการประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัยให้บุคลากร นักศึกษา Partners และ Vendors ทราบ ผ่านการแจ้งทาง E-doc มีการประเมินความเสี่ยงและวางแผนจัดการความเสี่ยงของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน (Internal auditor) หรือผู้ตรวจสอบอิสระด้านความมั่นคงปลอดภัยจากภายนอก (External auditor) คณะฯ และมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการตามกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ประกาศคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ ประกาศคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ฯลฯ มีการกำหนดระดับชั้นความลับของข้อมูล และกำหนดการเข้าถึงตามบทบาท/ระดับของผู้ใช้งาน (Role-based Access Control) สำหรับข้อมูลที่มีความสำคัญ เช่น ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ระบบลงทะเบียน เป็นต้น มีการสำรองข้อมูล โดยคัดลอกสารสนเทศที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการสำรองข้อมูล มีแผนกู้คืนระบบและมีการซ้อมแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีการก่อสร้างและจัดการศูนย์ข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐาน และวางแผนในการขอรับการประเมินมาตรฐาน ISO 27001 สำหรับศูนย์ข้อมูลภายในปี 2567 และดำเนินการจัดหาศูนย์ข้อมูลสำรอง (DR site) มีการติดตั้งอุปกรณ์ Firewall, IDS/IPS, Antivirus และ Endpoint Management ที่มีการอัปเดตอย่างสม่ำเสมอสำหรับป้องกันภัยคุกคามด้านไซเบอร์ แต่ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ สำรองข้อมูล(Back up) มีไว้ที่คณะฯ และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยมีแผนจัดให้มีระบบ SIEM (Security Information and Event Management) โดยร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) มีการติดตั้งระบบ UPS เครื่องกำเนิดไฟฟ้า และมีการทดสอบการใช้งานเป็นระยะ คณะฯ และมหาวิทยาลัยมีแผนจัดการอบรมเกี่ยวกับความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยของสารสนเทศ (Information Security Awareness Training)

ทั้งนี้คณะฯ โดยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการดูแลความมั่นคงทางไซเบอร์ตามมาตรการของมหาวิทยาลัยตามประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน 2564 เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมถึงการตรวจจับการบุกรุก การปฏิบัติเมื่อเกิดพิชชิ่ง การรับมือเหตุการณ์ผิดปกติทางไซเบอร์ ตามนโยบายดังนี้

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

1. การจัดการระบบสำรองข้อมูล มหาวิทยาลัยจัดทำระบบสำรองข้อมูล โดยคัดเลือกสารสนเทศที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการสำรองข้อมูลและจัดทำแผนเตรียมความพร้อมฉุกเฉินในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศ โดยผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน (Internal auditor) หรือผู้ตรวจสอบอิสระด้านความมั่นคงปลอดภัยจากภายนอก(External auditor) ปีละ 1 ครั้ง  
 ทั้งนี้ คณะฯ กำหนดให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบดูแลระบบตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการรักษาความมั่นคงปลอดภัย อย่างเคร่งครัด โดยให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
  1. ตรวจสอบการบุกรุก และตรวจสอบความปลอดภัยของเครือข่าย (IDS/IPS Policy) เพื่อป้องกันทรัพยากรระบบสารสนเทศ และข้อมูลบนเครือข่ายภายในคณะฯ ให้มีความมั่นคงปลอดภัย
  2. ทบทวน ปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากพบปัญหาในการปฏิบัติงานให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อแก้ไขให้เร็วที่สุด
  3. ติดตามสถานการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์
  4. ตรวจสอบทำงานของเซิร์ฟเวอร์เพื่อการสำรองข้อมูลสำคัญ
  5. กำหนดสิทธิผู้ใช้งานตามลำดับชั้นความลับของข้อมูล และระดับของผู้ปฏิบัติการ
  6. มีการสำรองข้อมูลทุกวันเพื่อการกู้คืนในกรณีที่เกิดการเสียหาย
  7. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ รับผิดชอบดูแลอุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (firewall) และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงจากผู้ผลิต
  8. มีระบบการตรวจสอบและแจ้งเตือนในกรณีอุปกรณ์ขัดข้องโดยการเตือนผ่าน E mail ของผู้ดูแลระบบ
  9. คณะฯ ได้เรียงลำดับความสำคัญของ Virtual Machine เพื่อให้ระบบ IT ทำงานได้ต่อเนื่องโดยเครื่องแม่ข่ายทั้ง 3 เครื่องจะเริ่มต้นระบบตามลำดับดังภาพ

Server เครื่องที่ 1		Server เครื่องที่ 2		Server เครื่องที่ 3	
Order	Virtual Machine	Order	Virtual Machine	Order	Virtual Machine
<b>Automatic Startup</b>					
1	KFN-N501-PUB	1	KFN-DC01	1	KFN-N502-PUB
2	KFN-MAIL	2	KFN-DC02	2	KFN-vCENTER
3	KFN-ASSET	3	KFN-LOG	3	Monitor-Server
4	KCN-Poplock	4	KCN-MONITOR	4	Monitor-Network
5	KFN-TIME	5	KFN-ALERT		
6	KCN-Intranet	6	KCN-GRADE-DB		
7	KFN-MEETINGROOM				
8	KFN-FILESERV				
9	KFN-NMS-AP				

ตารางที่ 6.2-1 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับทำให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
การคุกคามทางไซเบอร์	2	5	10	- ใช้อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (firewall) และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงจากผู้ผลิต - แจ้งองค์การภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ ดูแลระบบ รายงานผลทุกไตรมาส
ไฟฟ้าดับ	1	5	5	- ติดตั้งอุปกรณ์สำรองไฟฟ้า
สายสื่อสารถูกตัดขาด	1	5	5	- ย้ายช่องทางการใช้งานไปใช้ในช่องทางสำรอง - ย้ายสายสื่อสารทั้งหมดลงใต้ดิน ดำเนินการในปี พ.ศ. 2566



ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับทำให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
ความไม่ต่อเนื่องของการใช้งานระบบ	3	5	15	- จ้างบริษัทดูแลระบบตลอด 24 ชั่วโมง
เครื่องคอมพิวเตอร์ของคณะฯ เสียไม่สามารถทำงานได้	3	5	15	- ทำสัญญาเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ ของคณะฯ โดยบริษัทเป็นผู้บำรุงรักษา และหาเครื่องทดแทนเมื่อมีปัญหาขัดข้อง

## 6.2 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

### 6.2 ค (1) ความปลอดภัย

คณะฯ ให้ความสำคัญกับชีวิต สถานที่ ทรัพย์สิน โดยมอบหมาย คกก. บริหารความเสี่ยง รับผิดชอบดำเนินการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน โดยให้สำนักงานคณบดีจัดหาทีมรักษาความปลอดภัยซึ่งดูแลตลอด 24 ชม. และติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดสำคัญ การตรวจสอบสภาพอาคารตามมาตรฐานการควบคุมอาคาร การประกันภัยอาคาร มอบหมายเวรระบบตรวจตราอาคารหลังเวลา 18.00 น. ทุกวัน และสร้างความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินโดยการป้องกันอัคคีภัยและซ้อมการอพยพหนีภัย และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันอัคคีภัย โดยรณรงค์การปิดไฟฟ้า ถอดปลั๊กไฟเมื่อเลิกใช้งาน โดยดำเนินการวางแผนการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินดังตารางที่ 6.2.2

อย่างไรก็ตามหากมีเหตุไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น ผู้ประสบเหตุ/พบเห็นสามารถรายงานหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับเหตุที่เกิดขึ้น รายงานต่อรองคณบดีที่บังคับบัญชาตามสายงาน ตามความเร่งด่วนของสถานการณ์ผู้บริหารจะมีการประชุมกันเพื่อแก้ไขปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ ออกแนวปฏิบัติตามความเหมาะสมของเหตุการณ์ปัญหา

### ตารางที่ 6.2-2 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับ	แนวทางการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
อัคคีภัย	2	5	10	- จัดทำแผนป้องกันอัคคีภัยและซ้อมอพยพหนีภัยประจำปี - ดูแลบำรุงรักษาระบบเตือนภัยระบบตรวจจับควัน และระบบน้ำดับเพลิงทุกสัปดาห์ - มอบหมายงานการดูแลอาคารสถานที่และช่างระบบ เป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบดูแลระบบ	- ประสานงานของความร่วมมือกับงานสถานที่ของมหาวิทยาลัยในการใช้พื้นที่เพื่อการดำเนินงานของคณะฯ
อุบัติเหตุจากการเดินทาง	2	4	8	- จัดทำประกันภัยหมู่ให้ น.ศ. และบุคลากร มอบหมายเจ้าหน้าที่	- ประสานขอความร่วมมือกับงานยานพาหนะของส่วนงานอื่นในมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติงาน



ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับ	แนวทางการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
และอุบัติภัยหมู่				<p>นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>สำนักงานคณบดี ประสานงาน</p> <p>กับงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยดำเนินการ</p> <p>- มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประจำรถยนต์ ดูแลซ่อมบำรุง ตลอดการใช้งาน โดยนักจัดการงานทั่วไป งานยานพาหนะเป็นผู้ควบคุม กำกับติดตาม</p>	<p>ทดแทนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน</p> <p>- ประสานขอความร่วมมือจากคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ ในการดูแลสุขภาพนักศึกษาและบุคลากร ตลอดจนขอใช้พื้นที่ในการดำเนินงานของคณะฯ</p>
โรคระบาดและการติดเชื้อจากการปฏิบัติงาน	5	5	25	<p>- ให้ความรู้ น.ศ. บุคลากรเรื่องโรคระบาด โรคติดเชื้อ</p> <p>- ให้อุปกรณ์ป้องกันโรคระบาด เช่น COVID 19 ใช้หัตถ์ใหญ่ สำหรับบุคลากรและนักศึกษาทุกคน ฯลฯ</p> <p>- วัคซีน MMR สุกใส ตัวยักเสบ Tdap สำหรับอาจารย์ และนักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย</p> <p>- จัดหาอุปกรณ์ การป้องกันเชื้อ (PPE)</p> <p>- มอบหมายงานสวัสดิการนักศึกษาดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแพร่กระจายเชื้ออย่างเคร่งครัด</p>	<p>- จัดเตรียมระบบ IT เพื่อการสอน Online ได้ทันสถานการณ์</p> <p>- จัด Tablet , Notebook เป็นการส่วนตัว</p> <p>- จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ IT ของคณะฯและขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ IT ของมหาวิทยาลัยให้รองรับการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง</p>
ความเสี่ยงจากของมีคมที่มุดาจากการฝึกปฏิบัติงาน	2	5	10	<p>- ผู้สอนรายวิชาภาคปฏิบัติให้ความรู้ น.ศ. เรื่องป้องกันอุบัติเหตุของมีคมที่มุดาจากการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุ</p> <p>- ผู้สอนรายวิชาภาคปฏิบัติฝึกปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์มีคม เช่น เข็มฉีดยา ให้มีความคุ้นเคยก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานจริง ฯลฯ</p>	<p>- ประสานงาน แหล่งฝึกขอความร่วมมือในการดูแลตามมาตรฐานของแหล่งฝึก และส่งต่อ น.ศ. อาจารย์ หากเกิดอุบัติเหตุของมีคมที่มุดา</p>
ความเสี่ยงจากภัยพิบัติจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ฯลฯ	2	5	10	<p>- ซ่อมอพยพหนีภัย เคลื่อนย้าย เช่นเดียวกับการซ้อมป้องกันอัคคีภัย</p> <p>- จัดเตรียมงบประมาณสำหรับใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน</p> <p>- มอบหมาย คกก.บริหารความเสี่ยง เป็นผู้รับผิดชอบ</p>	<p>- ประสานงานของความร่วมมือกับงานสถานที่ของมหาวิทยาลัยในการใช้พื้นที่อยู่อาศัยของ น.ศ. และอาจารย์ที่อยู่หอพัก และการทำงานของคณะฯ</p>

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับ	แนวทางการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
อุทกภัย	3	5	15	- ขอการสนับสนุนกระสอบทรายจากสำนักกระบายน้ำ สำนักงานเขต ปิตุบริเวณประบาง - มอบหมายให้งานระบบและรปภ.เฝ้าระวังสถานการณ์น้ำโดยมีการวัดระดับน้ำเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด ตามตารางเวลาน้ำขึ้นในแต่ละวัน - จัดการดูแล/เคลื่อนย้ายรถ - งคเว้นการจอดรถขึ้นใต้ดิน อาคารกรณยสภาในช่วงกลางคืน รับฝากกุญแจรถที่จอดขึ้นใต้ดิน อาคารกรณยสภาในช่วงกลางวันเพื่อสะดวกในการเคลื่อนย้ายรถเมื่อจำเป็นหากเจ้าของรถติดภาระกิจไม่สามารถย้ายรถได้ - ประสานขอความร่วมมือสำนักกระบายน้ำ ดูแลเครื่องสูบน้ำของคณะฯ ให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	- ประสานงานขอความร่วมมือกับงานสถานที่ของมหาวิทยาลัยสำรองใช้พื้นที่การเรียนการสอนกรณีจำเป็น - แจ้งอาจารย์ให้เตรียมพร้อมในการสอน Online กรณี น้ำท่วมคณะฯ หรือ อาจารย์ไม่สามารถเดินทางมาสอนที่คณะฯ ได้ - แจ้งงานเทคโนโลยีสารสนเทศเตรียมพร้อมกรณี การสนับสนุนการสอน Online ของอาจารย์ทันทีที่จำเป็น - คกก.บริหารหลักสูตร ผู้รับผิดชอบรายวิชาปฏิบัติเตรียมประสานวชิรพยาบาลขอ หอผู้ป่วยสำรองกรณีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแหล่งฝึกปฏิบัติอื่นๆ ที่อาจประสบปัญหาน้ำท่วม น.ศ.ไม่สามารถเดินทางไปฝึกปฏิบัติงานได้

ในปีการศึกษา 2565 ได้ทบทวนจากผลการดำเนินการ พบว่า ไม่มีความเสี่ยงใดๆ เกิดขึ้น แต่ผู้รับผิดชอบดูแลในแต่ละความเสี่ยงยังคงดำเนินการเช่นเดิมเพื่อให้พร้อมในการรองรับความเสี่ยงอยู่เสมอ

## 6.2 ค (2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

คกก.บริหารความเสี่ยง มีแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามกระบวนการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ และการวิจัยได้ ตามขั้นตอน รูป 6.1-1

1. ศึกษาข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงทุกด้านตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการตามสถานการณ์ปัจจุบัน สถิติการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต VOC ฯ
2. วิเคราะห์ข้อมูลนำมากำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงและแก้ไขปัญหาตามตาราง 6.2.2
3. ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด
4. ประเมินผลการดำเนินการ และวางแผนปรับปรุงในวงรอบถัดไป

ผลการดำเนินการ พบว่า ในปีการศึกษา 2565 ไม่มีเหตุการณ์ตามความเสี่ยงตามตาราง 6.2.2 แต่เพื่อรองรับความเสี่ยงที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย ไม่สามารถดำเนินการต่อเนื่องได้ ในปีการศึกษา 2565 คกก.บริหารความเสี่ยงร่วมกับฝ่ายบริการทางการศึกษาดำเนินการระบบไอทีรองรับเหตุฉุกเฉินเพื่อให้กระบวนการหลักดำเนินการต่อเนื่องได้ดังนี้

1. เตรียมคน ได้แก่การทำความเข้าใจกับบุคลากร นักศึกษา ให้ทำงาน/เรียนที่บ้านในกรณีฉุกเฉิน ให้ความรู้ในการใช้ระบบการติดต่อสื่อสารผ่าน Internet ผ่านระบบ Meet ทั้งการใช้ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ Laptop Tablet หรือ Device อื่นๆ โดยให้บุคลากรที่มีความสามารถสอน สอน สอนด้วยตนเอง (เพื่อนช่วยเพื่อน)

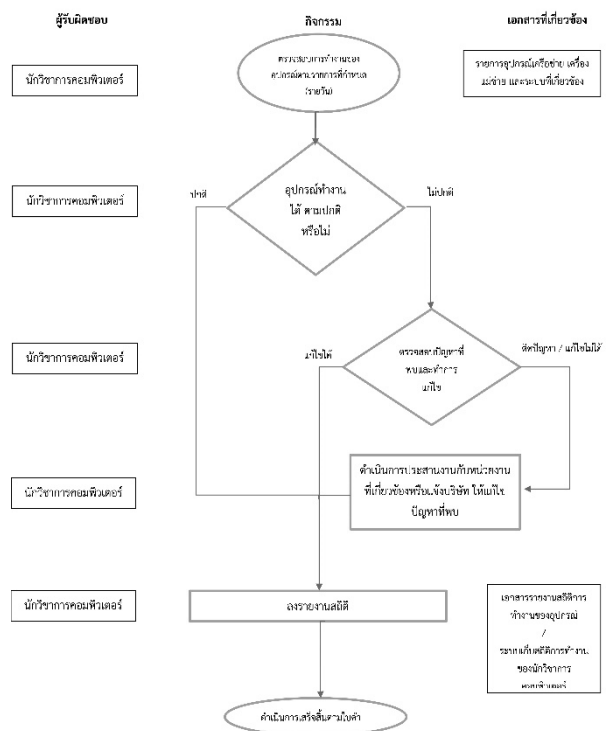
2. เตรียมอุปกรณ์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะฯ
  - 1) จัดเตรียม Laptop Tablet หรือ Device อื่นๆ ของคณะ เพื่อให้บุคลากร ยืมกลับไปใช้ที่บ้าน สำหรับ น.ศ. ได้รับการจัดสรรจาก มหาวิทยาลัยตั้งแต่เข้าศึกษา
  - 2) จัดเตรียมระบบ/ทดสอบระบบ Meet ให้พร้อมใช้งาน
  - 3) จัดเตรียมสถานที่ทำงานที่เป็นแม่ข่ายด้าน IT โดยประสานงานใช้สถานที่งาน IT มหาวิทยาลัย เป็นลำดับแรก งาน IT รพ. วชิรพยาบาลเป็นลำดับต่อไป

3. เตรียมงบประมาณ โดยรองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์และการประกันคุณภาพ มอบหมายงานงบประมาณ จัดเตรียมจัดสรรงบประมาณที่อาจจำเป็นต้องใช้ในกรณีฉุกเฉิน

4. เตรียมการบริหารจัดการ มอบหมายรองคณบดี แต่ละฝ่ายดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง คกก.บริหารความเสี่ยงเป็นเจ้าภาพ ในการดำเนินการ

คณะฯดำเนินการจัดการด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริการผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการทำงานของคณะดังรูปที่ 6.2-1 นักวิชาการคอมพิวเตอร์/เป็นผู้รับผิดชอบระบบถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้ทีมงานเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะฯ เรียนรู้ร่วมกันแบบ On the job training

การตรวจสอบ เฝ้าระวังและสำรองข้อมูล อุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์



รูปที่ 6.2-1 การตรวจสอบ เฝ้าระวังและสำรองข้อมูล อุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์

## หมวด 7 ผลลัพธ์

	ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากปีการศึกษา (1 ส.ค.65 - 31 ก.ค.66)
	ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการวิจัย หมายถึง ผลลัพธ์ตามปีปฏิทิน (1 ม.ค.65 - 31 ธ.ค.65)
	ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการบริการวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ตามปีงบประมาณ (1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66)
	ผลลัพธ์ของด้านการบุคลากร การงบประมาณ การเงิน หมายถึงผลลัพธ์ตามปีงบประมาณ (1 ต.ค.64 - 30 ก.ย.65)

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

คณะฯ มีพันธกิจหลักในด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการและด้านการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570” โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 1C 3E ผลการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 7.1ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี				
		2562	2563	2564	2565	
<b>ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน C1</b>						
7.1ก.-1 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวม (สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ)	≥ 3.60	3.84	3.73	3.74	เก็บข้อมูลหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี	
7.1ก.-2 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรม	≥ 3.60	4.02	4.01	3.86		
7.1ก.-3 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความรู้	≥ 3.60	3.63	3.60	3.57		
7.1ก.-4 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา	≥ 3.60	3.67	3.43	3.55		
7.1ก.-5 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	≥ 3.60	3.90	3.81	4.00		
7.1ก.-6 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี	≥ 3.60	3.64	3.72	3.72		
7.1ก.-7 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ	≥ 3.60	3.58	3.59	3.70		
7.1ก.-8 ผลลัพธ์ด้านสมรรถนะสากล (เกรดเฉลี่ยของนักศึกษาวิชาภาษาอังกฤษ)	≥	2.84	3.53	3.36		3.03
7.1ก.-9 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ KARUN (ค่านิยมองค์กร)	≥ 3.51	3.92	3.84	3.73	4.53	
7.1ก.-10 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน K	≥ 3.51	3.57	3.62	3.54	4.28	
7.1ก.-11 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน A	≥ 3.51	4.09	4.04	4.09	4.54	
7.1ก.-12 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน R	≥ 3.51	3.98	4.02	4.02	4.62	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
7.1ก.-13 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน U	≥ 3.51	3.80	3.77	3.71	4.56
7.1ก.-14 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน N	≥ 3.51	3.96	3.99	3.97	4.64
7.1ก.-15 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (คุณลักษณะบัณฑิตด้านทักษะชีวิต)	≥ 3.51	-	4.06	4.63	4.44
7.1ก.-16 ร้อยละของผู้สอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียน และรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและ การผดุงครรภ์ ในวงรอบ 1 ปี (เปิดสอบ 3 ครั้ง)	100	99.51	100	93.78	63.51 (สอบ 1 ครั้ง)
7.1ก.-17 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	≥ 3.51	-	3.38	3.22	3.58
7.1ก.-18 ร้อยละบัณฑิตสำเร็จการศึกษา	100	99.03	97.52	98.12	98.60
7.1ก.-19 ร้อยละบัณฑิตที่ส่งมอบให้ กทม.	100	99.51	100	100	100
7.1ก.-20 ร้อยละบัณฑิตมีงานทำ	100	100	100	100	100
<b>ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน C2</b>					
7.1ก.-21 ร้อยละนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิตที่โครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ คนเมืองได้รับอนุมัติ IRB	100	-	100	100	100
<b>ผลลัพธ์ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า C3</b>					
7.1ก.-22 ร้อยละผู้เข้าอบรมที่สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง	100	100	100	100	100
7.1ก.-23 ร้อยละนักศึกษาที่สำเร็จหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	100	93.33	93.10	92.86	95.56
7.1ก.-24 จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการ อบรมระยะสั้น แบบให้เปล่า/ก่อให้เกิดรายได้ที่เกิด ประโยชน์ทั้งผู้เรียน ชุมชน และสังคม (โครงการ/ปี)	≥ 10	12	18	12	15
7.1ก.-25 จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ หลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น	≥ 12 ล้านบาท/ปี	7,133,090	6,456,900	4,886,440	8,086,050
7.1ก.-26 จำนวนโครงการที่จัดบริการวิชาการเพื่อ พัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของ กทม. (โครงการ/ปี)	≥ 4	4	8	6	15
7.1ก.-27 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินด้านการนำความรู้ โดยผู้เข้ารับการอบรมในโครงการอบรม up skills re skills new skills ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้	≥ 3.51	-	-	4.40	4.35
7.1ก.-28 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินด้านการนำความรู้ โดยผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรมในโครงการอบรม up skills re skills new skills ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้	≥ 3.51	-	-	4.19	4.39
7.1ก.-29 คะแนนเฉลี่ยผลการนำความรู้จากการบริการ วิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ	≥ 3.51	4.60	4.42	4.54	4.11

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี																			
		2562	2563	2564	2565																
7.1ก.-30 จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ		<table border="1"> <caption>จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ</caption> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</th> <th>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</th> <th>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2563</td> <td>12</td> <td>NA</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>2564</td> <td>4</td> <td>NA</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>2565</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>				ปี	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	2563	12	NA	12	2564	4	NA	10	2565	8	7	13
ปี	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช																		
2563	12	NA	12																		
2564	4	NA	10																		
2565	8	7	13																		
<b>ผลลัพธ์ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า C4</b>																					
7.1ก.-31 จำนวนผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการพยาบาล การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติ	≥ 30 เรื่อง/ปี	23	35	15	23																
7.1ก.-32 จำนวนผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมืองเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการพยาบาล การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับนานาชาติ	≥ 1 เรื่อง/ปี	4	2	3	7																
7.1ก.-33 จำนวนเงินทุน (ภายใน) ที่สนับสนุนโครงการวิจัยด้านสุขภาพคนเมือง/อาจารย์ประจำ (บาท/คน)	≥ 50,000	77,430	12,010	61,910	84,135																
7.1ก.-34 จำนวนเงินทุน (ภายนอก) ที่สนับสนุนโครงการวิจัยด้านสุขภาพคนเมือง/อาจารย์ประจำ (บาท/คน)	≥ 50,000	-	-	27,123	28,923																
7.1ก.-35 จำนวนโครงการวิจัยที่สนับสนุนด้านสุขภาพคนเมืองที่ได้รับเงินทุนภายนอก (เรื่อง/ปี)	≥ 2	-	2	1	4																
7.1ก.-36 จำนวนเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยในการทำวิจัยร่วมกัน	≥ 1	7	10	3	24																



ตารางที่ 7.1ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี																	
		2562	2563	2564	2565														
<b>(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ</b>																			
7.1ข(1)-1 ร้อยละของผู้สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและรับอนุญาต ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในปีแรก (ปีการศึกษา 2564)		ร้อยละของผู้สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและรับอนุญาต ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในปีแรก (ปีการศึกษา 2564)																	
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>มหาวิทยาลัย</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</td> <td>99.03%</td> </tr> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</td> <td>93.78%</td> </tr> </tbody> </table>				มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	100%	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	99.03%	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	93.78%						
มหาวิทยาลัย	ร้อยละ																		
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	100%																		
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	99.03%																		
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	93.78%																		
7.1ข(1)-2 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร		ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ ปี 2565		ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน ปี 2565															
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>มหาวิทยาลัย</th> <th>ค่าคะแนนเฉลี่ย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</td> <td>4.16</td> </tr> <tr> <td>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</td> <td>4.33</td> </tr> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</td> <td>4.66</td> </tr> </tbody> </table>		มหาวิทยาลัย	ค่าคะแนนเฉลี่ย	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	4.16	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	4.33	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	4.66	<table border="1"> <thead> <tr> <th>มหาวิทยาลัย</th> <th>ค่าคะแนนเฉลี่ย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</td> <td>4.21</td> </tr> <tr> <td>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</td> <td>4.33</td> </tr> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</td> <td>4.37</td> </tr> </tbody> </table>		มหาวิทยาลัย	ค่าคะแนนเฉลี่ย	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	4.21	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	4.33
มหาวิทยาลัย	ค่าคะแนนเฉลี่ย																		
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	4.16																		
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	4.33																		
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	4.66																		
มหาวิทยาลัย	ค่าคะแนนเฉลี่ย																		
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	4.21																		
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	4.33																		
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	4.37																		
7.1ข(1)-3 อัตราการลาออกของบุคลากร		อัตราการลาออกของบุคลากร สายวิชาการ ปี 2565		อัตราการลาออกของบุคลากร สายสนับสนุน ปี 2565															
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>มหาวิทยาลัย</th> <th>อัตราการลาออก</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		มหาวิทยาลัย	อัตราการลาออก	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	1	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	2	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	5	<table border="1"> <thead> <tr> <th>มหาวิทยาลัย</th> <th>อัตราการลาออก</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>		มหาวิทยาลัย	อัตราการลาออก	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	7	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	5
มหาวิทยาลัย	อัตราการลาออก																		
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	1																		
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	2																		
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	5																		
มหาวิทยาลัย	อัตราการลาออก																		
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	7																		
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	5																		
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	8																		

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
7.1ข(1)-4 จำนวนหลักสูตรมหาบัณฑิตที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการพัฒนา	1 หลักสูตร	1	1	1	1 หลักสูตร (กำลังพัฒนาตามวงรอบ) 2 หลักสูตร (อยู่ในระหว่างพัฒนาหลักสูตร)
7.1ข(1)-5 จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่ช่วยแก้ไขปัญหาของกรุงเทพมหานคร	12	18	12	15	15
7.1ข(1)-6 จำนวน Scenario (Simulation Based Learning : SBL) ที่ได้รับรางวัล	≥ 2 ชิ้นงาน	-	-	-	2
7.1ข(1)-7 ร้อยละของหลักสูตรที่กำหนดปริญญาได้รับการรับรองตามมาตรฐาน	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-8 ร้อยละของหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาได้รับการรับรองตามมาตรฐาน	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-9 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตร OP	≥ 3.51	3.92	4.06	4.40	4
7.1ข(1)-10 ร้อยละของนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามกำหนดในหลักสูตร ครบจำนวนตามเป้าหมาย	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-11 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการรับนักศึกษา	≥ 3.51	4.43	4.46	4.45	4.47
7.1ข(1)-12 จำนวนข้อร้องเรียนในการรับสมัคร	0	0	0	0	0
7.1ข(1)-13 ค่าเฉลี่ยผลประเมินผู้สอนจากผู้เรียน	≥ 3.51	4.56	4.56	4.65	4.74
7.1ข(1)-14 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	≥ 3.51	3.79	4.25	4.44	4.64
7.1ข(1)-15 จำนวนช่องทางในการติดต่อสอบถามข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน	≥ 3	5	6	7	7
7.1ข(1)-16 ร้อยละผู้สำเร็จการอบรมที่มีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์คณะฯ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-17 ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษา/อบรมที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-18 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	≥ 10	5	3	16	30

ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์พยาบาลประจำคณะ ปี 2565

คณะพยาบาลศาสตร์	จำนวนงานตีพิมพ์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	NA
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	6
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	30

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
7.1ข(1)-19 จำนวนโครงการวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับทุนและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมือง	≥10	7	2	19	15
7.1ข(1)-20 จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	≥5	7	2	2	2
7.1ข(1)-21 จำนวนข้อร้องเรียนจากอาสาสมัครร่วมวิจัย	0	0	0	0	0
7.1ข(1)-22 จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา	0	1	0	7	รอผลการดำเนินงานสิ้นสุด ธค.66
7.1ข(1)-23 จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับจากองค์กรภายนอก(รางวัล/ปี)	≥ 4	2	3	5	5
7.1ข(1)-24 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	≥ 4	-	1	1	2
7.1ข(1)-25 จำนวนเรื่องในการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นในระบบการทำงาน	≥ 6	1	5	23	19
7.1ข(1)-26 ร้อยละการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100
<b>(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน</b>					
7.1ข(2)-1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	≥ 3.51	4.00	4.44	4.48	4.67
7.1ข(2)-2 จำนวนครั้งการซ่อมแผนอัคคีภัย	1	1	1	1	1
7.1ข(2)-3 จำนวนครั้งในการถูกโจมตีทางไซเบอร์ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย	0	0	1	0	0
7.1ข(2)-4 จำนวนครั้งของการขัดข้องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกู้คืนได้ในระยะเวลาตามมาตรฐาน	0	-	-	4	22

**ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน**

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2562
7.1ค-1 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมาย ข้อบังคับ	0	0	0	0	0
7.1ค-2 จำนวนข้อร้องเรียนในการจัดซื้อจัดจ้าง	0	2	0	0	0
7.1ค-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ (S4) ต่อกระบวนการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์	≥ 3.51	0	4.45	4.71	4.5
7.1ค-4 ค่าเฉลี่ยคะแนนความโปร่งใสในการจัดหาพัสดุ/ครุภัณฑ์	≥ 3.51	-	-	4.5	4.7
7.1ค-5 ร้อยละการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100
7.1ค-6 ข้อร้องเรียนของผู้สมัครในโรงเรียนเครือข่ายสังกัดสำนักงานการศึกษา กทม. 9 โรงเรียน	0	0	0	0	0

## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

### ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี																			
		2562	2563	2564	2565																
<b>(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</b>																					
7.2ก(1)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้เรียนต่อทรัพยากรการเรียนรู้ ห้องเรียน	≥ 3.51	3.79	4.25	4.44	4.64																
7.2ก(1)-2 อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 (อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต)		<table border="1"> <caption>อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 (อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต)</caption> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</th> <th>สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย</th> <th>คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2563</td> <td>9.41</td> <td>0.00</td> <td>5.28</td> </tr> <tr> <td>2564</td> <td>10.42</td> <td>0.00</td> <td>5.28</td> </tr> <tr> <td>2565</td> <td>10.88</td> <td>17.00</td> <td>6.40</td> </tr> </tbody> </table>				ปี	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	2563	9.41	0.00	5.28	2564	10.42	0.00	5.28	2565	10.88	17.00	6.40
ปี	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช																		
2563	9.41	0.00	5.28																		
2564	10.42	0.00	5.28																		
2565	10.88	17.00	6.40																		
7.2ก(1)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของ C1 ต่อการให้บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา	≥ 3.51	3.52	3.93	4.17	4.20																
7.2ก(1)-4 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของ Sup1 ต่อกิจกรรม Open house	≥ 3.51	-	-	4.52	4.45																
7.2ก(1)-5 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้บริจาค (S5) ต่อกระบวนการรับบริจาค	≥ 3.51	-	4.75	4.74	4.69																
7.2ก(1)-6 ร้อยละของกิจกรรมที่เชิญศิษย์เก่า (Sup2) และมีศิษย์เก่าเข้าร่วม	100	100	100	100	100																
7.2ก(1)-7 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน (C1+C2) ที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	≥ 3.51	3.76	4.25	4.45	4.64																
7.2ก(1)-8 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ที่เข้ารับการอบรม (Non-Degree) ที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร	≥ 3.51	-	4.42	4.52	4.35																
7.2ก(1)-9 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา	≥ 3.51	3.91	4.26	4.49	4.31																
7.2ก(1)-10 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	≥ 3.51	4.17	4.30	4.48	4.39																
7.2ก(1)-11 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในกระบวนการบริการให้คำปรึกษา	≥ 3.51	4.33	4.53	4.57	4.62																
7.2ก(1)-12 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในการบริการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา	≥ 3.51	4.33	4.55	4.57	4.63																
7.2ก(1)-13 จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องสวัสดิการของนักศึกษา	0	1	0	0	0																

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
7.2ก(1)-14 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจโครงการสนับสนุนการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีประสิทธิภาพ	≥ 3.51	-	4.75	4.41	4.47
<b>(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</b>					
7.2ก(2)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของนักศึกษา (C1) ต่อคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	≥ 3.51	-	3.98	3.92	4.12
7.2ก(2)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของศิษย์เก่า (Sup2)	≥ 3.51	-	4.56	4.61	4.97
7.2ก(2)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของผู้เข้ารับการอบรมบริการวิชาการ (C3)	≥ 3.51	4.56	4.61	4.97	4.96
7.2ก(2)-4 จำนวนผู้ให้ทุนต่อเนื่อง/ปี (บุคคล/หน่วยงาน) (C1)	1	-	27	31	32
7.2ก(2)-5 จำนวนผู้ให้ทุนต่อเนื่อง/ปี (บุคคล/หน่วยงาน) (C3)	1	-	5	5	4

### 7.3 ผลลัพธ์บุคลากร

#### ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
<b>(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร</b>					
7.3ก(1)-1 ร้อยละการครองตำแหน่งสายวิชาการ	≥ 85	82.76	87.07	91.30	91.30
7.3ก(1)-2 ร้อยละอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง	100	100	100	100	100
7.3ก(1)-3 สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)	1:6	1:6	1:6	1:7	1:6
7.3ก(1)-4 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป	≥ 40	30.26	33.77	33.44	33.77
7.3ก(1)-5 จำนวนอาจารย์ที่เป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคณะฯ	≥ 20	31	22	73	65
7.3ก(1)-6 จำนวนอาจารย์ที่เป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิทยากรให้ กทม.	≥ 20	NA	NA	72	40
7.3ก(1)-7 ร้อยละอาจารย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้/นวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคมและเป็นที่ยอมรับ	≥ 80	NA	NA	93.67	91.13
7.3ก(1)-8 ร้อยละอาจารย์ผู้ช่วยที่ส่งเรียนในระดับปริญญาโท	100	100	100	100	100
7.3ก(1)-9 จำนวนอาจารย์ที่ส่งเรียนในระดับปริญญาเอก	≥ 1	5	1	1	1
7.3ก(1)-10 ร้อยละการครองตำแหน่งสายสนับสนุน	≥ 85	79.55	90.15	97.37	89.60
7.3ก(1)-11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥ 1	0	0	3	2

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
<b>(2) บรรยากาศการทำงาน</b>					
7.3ก(2)-1 ค่าคุณภาพน้ำ (BOD)	≤ 20	36.8	19.5	6.4	4.2
7.3ก(2)-2 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-3 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ตามระดับความเสี่ยง	100	-	100	100	100
7.3ก(2)-4 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	≥ 3.51	-	3.90	4.01	3.53
7.3ก(2)-5 ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสวัสดิการด้านสุขภาพ	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับวัคซีน (ตามฤดูกาล) ตามความประสงค์	100	100	100	100	100
7.3ก(2)-8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการทำประกันอุบัติเหตุ	100	100	100	100	100
<b>(3) ความผูกพันของบุคลากร</b>					
7.3ก(3)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร	≥ 3.51	4.07	4.12	3.85	3.84
7.3ก(3)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของสายวิชาการ	≥ 3.51	-	-	4.26	4.16
7.3ก(3)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของสายสนับสนุน	≥ 3.51	-	-	3.49	3.53
7.3ก(3)-4 ร้อยละการลาออก/โอนย้าย ของบุคลากรสายวิชาการ	≤ 3	4.85	6.48	2.56	1.90
7.3ก(3)-5 ร้อยละการลาออก/โอนย้าย ของบุคลากรสายสนับสนุน	≤ 3	3.66	2.52	3.51	6.30
<b>(4) การพัฒนาบุคลากร</b>					
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 จำนวนบุคลากรสายวิชาการได้รับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	1	2	1	1	4
7.3ก(4)-5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	3	4	1	1	5



ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
7.3ก(4)-6 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร	4	7	4	7	8

#### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

##### ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
<b>(1) การนำองค์กร</b>					
7.4ก(1)-1 ผลการรับรองสถาบันการศึกษา สภาการพยาบาล	5 ปี จะประเมินปี 2568				
7.4ก(1)-2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แนวทางการพัฒนาคณะฯ เช่น นโยบายการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ การนำไปปฏิบัติของบุคลากร ฯลฯ	≥ 3.51	-	-	4.55	4.58
7.4ก(1)-3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แนวทางการพัฒนาคณะฯ เช่น นโยบายการศึกษา การ วิจัย บริการวิชาการ การนำไปปฏิบัติของผู้เรียน (C1)	≥ 3.51	-	-	4.34	4.39
7.4ก(1)-4 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แนวทางการพัฒนาคณะฯ เช่น นโยบายการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ การนำไปปฏิบัติของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (S1 และ S2)	≥ 3.51	NA	NA	NA	4.70
7.4ก(1)-5 ร้อยละบุคลากรที่ได้คะแนนการประเมิน จิตสาธารณะ (ค่านิยมองค์กร) ≥6.00 จากคะแนนเต็ม 10.00	100	100	100	100	100
7.4ก(1)-6 จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลระดับ มหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก	2	3	2	8	11
7.4ก(1)-7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการได้รับรางวัล ระดับมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก	≥ 1	-	-	6	9
7.4ก(1)-8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรางวัล ระดับมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก	≥ 1	-	-	3	3
7.4ก(1)-9 จำนวนบุคลากรที่นำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติ จนได้รับรางวัลระดับคณะฯ และมหาวิทยาลัย (รางวัล เพชรแห่งการุณย์/รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยฯ)	5 คน	19	28	28	20
7.4ก(1)-10 ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความ เข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืนที่มีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ	≥ 70	-	-	-	90.04
7.4ก(1)-11 จำนวนเครือข่ายที่เข้าร่วมรับการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ	แหล่ง	-	16	13	23
7.4ก(1)-12 จำนวนช่องทางที่นักศึกษาได้รับข้อมูล ข่าวสารจากคณะฯ	≥ 3 ช่องทาง	4	4	4	6
7.4ก(1)-13 จำนวนช่องทางที่ศิษย์เก่ารับข้อมูลข่าวสาร จากคณะฯ	≥ 3 ช่องทาง	4	4	4	6

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี				
		2562	2563	2564	2565	
7.4ก(1)-14 จำนวนครั้งที่ผู้บริหารถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ผิดกฎหมาย และผิดจริยธรรม	0	0	0	0	0	
7.4ก(1)-15 ผลการตรวจประเมินคุณภาพระดับคณะ	EdPEX $\geq$ 200	133	158	171	รอผลการประเมิน	
7.4ก(1)-16 จำนวนช่องทางที่ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ	$\geq$ 3 ช่องทาง	4	4	4	6	
7.4ก(1)-17 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	$\geq$ 3.51	-	-	-	4.39	
7.4ก(1)-18 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร	$\geq$ 3.51	-	-	-	4.56	
<b>(2) การกำกับดูแลองค์กร</b>						
7.4ก(2)-1 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	
7.4ก(2)-2 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินธรรมาภิบาลผู้บริหารทุกระดับ (หัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าหน่วยงาน)	$\geq$ 3.61	-	3.78	3.95	3.62	
7.4ก(2)-3 จำนวนข้อสังเกตร้ายแรงจากการตรวจสอบระบบงานการเงินพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง จากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก	0	0	0	0	0	
<b>(3) กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ</b>						
7.4ก(3)-1 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับด้านการวิจัย	0	0	0	0	0	
7.4ก(3)-2 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหรือสร้างความเสียหายต่อสาธารณะจากชุมชน/สังคม	0	0	0	0	0	
7.4ก(3)-3 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้การได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรวิชาชีพ สปอว.	100	100	100	100	100	
7.4ก(3)-4 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	$\geq$ 3.51	3.92	4.06	4.40	4	
7.4ก(3)-5 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	$\geq$ 3.51	เมื่อมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษา	2.73	3.25	4.23	4.47
7.4ก(3)-6 จำนวนครั้งที่การเกิดอุบัติเหตุของบุคลากรขณะปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	
<b>(4) จริยธรรม</b>						
7.4ก(4)-1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม	0	0	0	0	0	
7.4ก(4)-2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติด้านจริยธรรม	2	2	2	3	12	
7.4ก(4)-3 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการเชิดชูเกียรติด้านจริยธรรม	1	1	1	2	4	
7.4ก(4)-4 ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจริยธรรมของบุคลากร	$\geq$ 3.51	NA	NA	NA	4.58	
7.4ก(4)-5 ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตนเป็นคนดี เพื่อรักษาเกียรติ และชื่อเสียงของคณะฯ ของนักศึกษา	$\geq$ 3.51	NA	NA	4.17	4.31	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2562	2563	2564	2565
<b>(5) สังคม</b>					
7.4ก(5)-1 ร้อยละการใช้พลังงานที่เปลี่ยนแปลง	ลดลง	-	-	ลดลง 20.70	เพิ่มขึ้น 28.92
7.4ก(5)-2 ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ	ร้อยละ 70	-	-	-	90.04
7.4ก(5)-3 ค่าเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการสุขภาพคนเมืองดีด้วยภูมิปัญญาไทยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพ	≥ 3.51	4.53	4.86	4.79	4.66

## 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

### ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2563	2564	2565	2566
<b>(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน</b>					
7.5ก(1)-1 ต้นทุนต่อผู้เรียนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	ต่อคน/ต่อปี	215,866.10	259,286.90	256,652.98	233,562.46
7.5ก(1)-2 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	จำนวนคน	886	906	920	932
7.5ก(1)-3 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	จำนวนคน	6	8	5	5
7.5ก(1)-4 รายรับที่ได้รับจากงบประมาณและเงินรายได้เพื่อการดำเนินงานของคณะ	-	228,491,650.00	257,767,634.75	221,490,729.18	234,443,061.90
7.5ก(1)-5 รายจ่ายเพื่อการดำเนินงานของคณะฯ	-	190,442,173.97	221,956,875.79	184,129,098.82	190,741,174.21
		6,456,900	4,886,440	7,556,600	10,566,800

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี													
		2563	2564	2565	2566										
7.5ก(1)-6 รายได้จาก โครงการบริการวิชาการ	12 ล้าน บาท/ปี	<p>รายได้จากโครงการบริการวิชาการ</p> <table border="1"> <tr><th>ปี</th><th>รายได้</th></tr> <tr><td>2563</td><td>6,456,900</td></tr> <tr><td>2564</td><td>4,886,440</td></tr> <tr><td>2565</td><td>7,556,600</td></tr> <tr><td>2566</td><td>10,566,800</td></tr> </table>				ปี	รายได้	2563	6,456,900	2564	4,886,440	2565	7,556,600	2566	10,566,800
ปี	รายได้														
2563	6,456,900														
2564	4,886,440														
2565	7,556,600														
2566	10,566,800														
7.5ก(1)-7 รายจ่ายจาก โครงการบริการวิชาการ		2,845,903	284,076	2,073,602	3,296,787										
		<p>รายจ่ายจากโครงการบริการวิชาการ</p> <table border="1"> <tr><th>ปี</th><th>รายจ่าย</th></tr> <tr><td>2563</td><td>2,845,903</td></tr> <tr><td>2564</td><td>284,076</td></tr> <tr><td>2565</td><td>2,073,602</td></tr> <tr><td>2566</td><td>3,296,787</td></tr> </table>				ปี	รายจ่าย	2563	2,845,903	2564	284,076	2565	2,073,602	2566	3,296,787
ปี	รายจ่าย														
2563	2,845,903														
2564	284,076														
2565	2,073,602														
2566	3,296,787														
7.5ก(1)-8 จำนวนผู้เข้า อบรมในหลักสูตร non degree	≥ 800	-	-	1,146	653										
7.5ก (1)-9 จำนวนเงิน ทุนการศึกษาที่ได้รับบริจาค (บาท/ปี)	300,000	1,158,500	1,505,750	1,837,000	1,750,500										
<b>(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด</b>															
7.5ก ( 2 ) -1 จ ำน อ น ผู้รับบริการวิชาการที่มาจาก หน่วยงานต่าง ๆ ของ กทม.	เพิ่มขึ้น	139	281	579	429										
7.5ก ( 2 ) -2 อัตราการ แข่งขันของผู้สมัครเรียนใน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	1:6	1:5	1:6	1:6	1:9										
7.5ก(2)-3 จำนวนทุนวิจัย ภายนอกต่ออาจารย์ประจำ (บาท/คน)	≥ 50,000	27,123	28,923	47,502	24,506										

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2563	2564	2565	2566
7.5ก(2)-4 จำนวนเงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ (บาท)	≥ 100,000	103,400	1,717,100	652,426	11,596,204.99

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี			
		2563	2564	2565	2566
7.5ข-1 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	100	81.82	73.50	73.02	77.60
7.5ข-2 ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	100	95.35	80.77	79.60	89.74
7.5ข-3 จำนวนชุมชนต้นแบบที่เกิดจากการบูรณาการตามพันธกิจของคณะฯ	≥ 1 ชุมชน	กำลังดำเนินโครงการชุมชนต้นแบบโดยประชาชน มีสุขภาพดีขึ้นร้อยละ 90.04			
7.1ก.-1 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	≥ 3.60	3.84	3.73	3.74	เก็บข้อมูลหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี
7.1ข(1)-1 หลักสูตรมีมาตรฐานทุกหลักสูตร	100	100	100	100	100
7.1ก.-20 ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีมีงานทำในกรุงเทพมหานคร	100	100	100	100	100
7.1.ข(1)-6 จำนวน Scenario (Simulation Based Learning : SBL) ของอาจารย์ ที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอก	≥ 2 ชิ้นงาน	-	-	2	13
7.1ข(1)-12 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่	≥ 10	5	3	16	30



**คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์  
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช**

เลขที่ 131/5 ถนนขาว เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
โทร 02-241-6500 ถึง 9  
โทรสาร 02-241-6527