



คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช



2
5
6
6

รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report (SAR) **EdPEx 2023**

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(Education Criteria for Performance Excellence)

ประจำปีการศึกษา : 2566

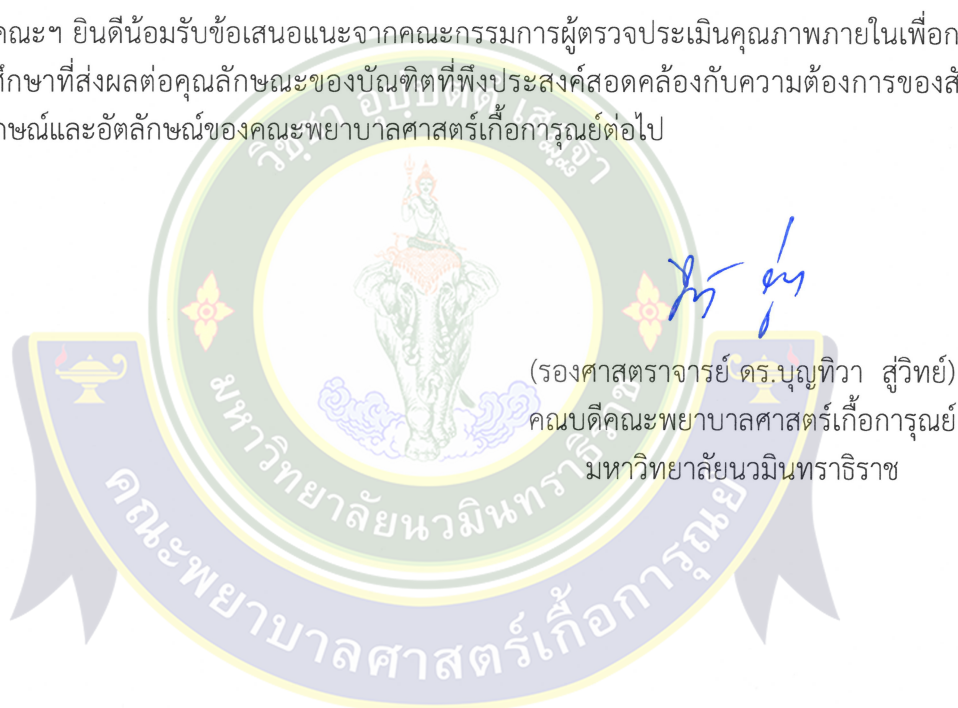
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช



คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ฉบับนี้ เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการในระดับคณะของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ประจำปีการศึกษา 2566 (1 สิงหาคม 2566 – 31 กรกฎาคม 2567) โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) ฉบับปี 2567 – 2570 เป็นกรอบการพัฒนาและรายงานผลการดำเนินการทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กรและชุดคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 หมวด ในการบริหารและดำเนินงานของสถาบัน ได้แก่ 1. การนำองค์กร 2. กลยุทธ์ 3. ลูกค้า 4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5. บุคลากร 6. การปฏิบัติการ และ 7. ผลลัพธ์ เพื่อเสนอคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ทางคณะฯ ยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสะท้อนเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ต่อไป





สารบัญ

หน้า

สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
คำอภิธานศัพท์	
บทนำ : โครงร่างองค์กร	1
P.1 ลักษณะองค์กร	1
ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	13
P.2 สถานการณ์ขององค์กร	18
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	18
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	21
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	22
หมวด 1 การนำองค์กร	23
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	23
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	43
หมวด 2 กลยุทธ์	54
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	54
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	65
หมวด 3 ลูกค้า	71
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	71
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	77
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	86
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	86
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	93
หมวด 5 บุคลากร	106
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	106
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	117
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	127
6.1 กระบวนการทำงาน	127
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ	143
หมวด 7 ผลลัพธ์	156
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	156
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	165
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	168
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	171
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	175



สารบัญตาราง

	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 30 กันยายน 2567)	7
ตารางที่ OP-05 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)	8
ตารางที่ OP-06 ความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน	8
ตารางที่ OP-07 ข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการที่สำคัญ	8
ตารางที่ OP-08 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านอัตรากำลังและองค์ประกอบของกลุ่มบุคลากร	9
ตารางที่ OP-09 อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ	10
ตารางที่ OP-10 กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ	11
ตารางที่ OP-11 ประเภทผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ความคาดหวัง	15
ตารางที่ OP-12 ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต) จำแนกตามหลักสูตรการบริการ และความต้องการความคาดหวัง	16
ตารางที่ OP-13 คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบที่สำคัญ บทบาทที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน และช่องทางการสื่อสาร	17
ตารางที่ OP-14 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	19
ตารางที่ OP-15 ข้อมูลการเทียบเคียงของคณะฯ	20
ตารางที่ OP-16 บริบทเชิงกลยุทธ์ตามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ภัยคุกคาม (Th) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOps) ที่สำคัญ	21
ตารางที่ 1.1-1 การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร	25
ตารางที่ 1.1-2 การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	27
ตารางที่ 1.1-3 การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	31
ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ	34
ตารางที่ 1.1-5 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	38
ตารางที่ 1.1-6 ขั้นตอนการดำเนินการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ	42
ตารางที่ 1.2-1 การกำกับติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	44
ตารางที่ 1.2-2 แนวทางการประเมินผู้บริหารคณะฯ	46
ตารางที่ 1.2-3 ผลกระทบที่อาจเกิดจากการประพฤติดุปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	48
ตารางที่ 1.2-4 การกำกับดูแลการประพฤติดุปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม	50
ตารางที่ 1.2-5 ขั้นตอนการสนับสนุนชุมชนโดยการบริการวิชาการ	53
ตารางที่ 2.1-1 ข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์	55
ตารางที่ 2.1-2 วิธีการดำเนินการของคณะฯ	57
ตารางที่ 2.1-3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ	60
ตารางที่ 2.2-1 การดำเนินการจัดสรรทรัพยากร	66
ตารางที่ 2.2-2 แผนพัฒนาบุคลากรที่สำคัญตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566	68



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และการนำเสนอสารสนเทศที่คาดว่าจะได้รับไปใช้ประโยชน์	72
ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	78
ตารางที่ 3.2-2 การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	82
ตารางที่ 4.1-1 กระบวนการติดตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญและตัววัดด้านการเงิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	88
ตารางที่ 4.1-2 กระบวนการทบทวน การปรับปรุงแผนงานและการนำไปใช้	92
ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กร	94
ตารางที่ 4.2-2 รูปแบบการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ	95
ตารางที่ 4.2-3 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	97
ตารางที่ 4.2-4 กระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญ	100
ตารางที่ 5.1-1 การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ	107
ตารางที่ 5.1-2 ขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละกลุ่ม	108
ตารางที่ 5.1-3 สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	108
ตารางที่ 5.1-4 อัตรากำลังบุคลากรแต่ละประเภทแยกตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)	109
ตารางที่ 5.1-5 ระบบการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง	111
ตารางที่ 5.1-6 การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	112
ตารางที่ 5.1-7 การดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	113
ตารางที่ 5.1-8 สิทธิประโยชน์ของบุคลากร	116
ตารางที่ 5.2-1 ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความผูกพัน	118
ตารางที่ 5.2-2 ตารางแสดงวิธีการประเมินความผูกพัน	118
ตารางที่ 5.2-3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	120
ตารางที่ 5.2-4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร	124
ตารางที่ 5.2-5 กระบวนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	126
ตารางที่ 6.1-1 ปัจจัยนำเข้าเพื่อจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ	130
ตารางที่ 6.1-2 กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	132
ตารางที่ 6.1-3 กระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	139
ตารางที่ 6.2-1 คู่ความร่วมมือ และมีกิจกรรมความร่วมมือ	145
ตารางที่ 6.2-2 ประเด็นความปลอดภัย สาเหตุ มาตรการควบคุม วิธีการจัดการตัวชี้วัดของวิธีการจัดการ (KRI) และผู้รับผิดชอบ	148
ตารางที่ 6.2-3 กลยุทธ์ความต่อเนื่อง (Business Continuity Strategy: KFN-BCP)	150
ตารางที่ 6.2-4 แผนการบริหารความเสี่ยงของคณะ ฯ	154



สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพที่ OP-01 โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	14
ภาพที่ 1.1-1 KFN Leadership	24
ภาพที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะยาว และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	55
ภาพที่ 2.2-1 การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	66
ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า	71
ภาพที่ 3.2-1 การจัดการข้อร้องเรียน	84
ภาพที่ 3.2-2 การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า	85
ภาพที่ 4.1-1 ระบบกำหนดการติดตามผลการดำเนินงาน	86
ภาพที่ 4.1-2 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุง ผลการดำเนินงาน (KFN Data Management)	86
ภาพที่ 4.2-1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำงานได้ต่อเนื่องโดยเครื่องแม่ข่ายทั้ง 3 เครื่อง	98
ภาพที่ 4.2-2 KFN KM process system	99
ภาพที่ 4.2-3 KFN KM Operational process	99
ภาพที่ 4.2-4 KFN KM Cycle	100
ภาพที่ 4.2-5 กระบวนการสร้างนวัตกรรม (KFN Innovation Cycle)	105
ภาพที่ 5.1-1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	106
ภาพที่ 5.2-1 ระบบการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร	117
ภาพที่ 5.2-2 กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	119
ภาพที่ 5.2-3 ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานบุคลากร	122
ภาพที่ 6.1-1 วิธีการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา บริการวิชาการและการวิจัย	127
ภาพที่ 6.1-2 วิธีการในการออกแบบหลักสูตร การบริการวิชาการ และการวิจัย และกระบวนการ ภาพที่ 6.1-2	128
ภาพที่ 6.2-1 แผนผังโครงสร้างและทีมงานบริหารจัดการความต่อเนื่อง	152
ภาพที่ 6.2-2 วงจรกระบวนการบริหารความเสี่ยง	152



คำอธิบายศัพท์

กทม.	กรุงเทพมหานคร	PA	Performance Agreement
คกก.	คณะกรรมการ	EdPEx	Education Criteria for Performance Excellence
สนพ.	สำนักงานแพทย์	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
The DB	ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่ คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการุณยใช้	PDCA	Plan Do Check Act
NS	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	online	online system
สตง.	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	MOU	Memorandum Of Understanding
สกมช.	สำนักงานคณะกรรมการการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	LD	Leading KPI
LRC	ศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาล	LG	Lagging KPI
GC	บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)	CCTV	Closed-circuit television
IQA	การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	TQF	Thai Qualifications Framework for Higher Education
พรบ.	พระราชบัญญัติ	KPI	Key Performance Indicator
E-doc	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	VPN	Virtual Private Network
กยศ.	กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	KM	Knowledge Management
มคอ.	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	AAR	After Action Review
มจร.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	FTES	Full Time Equivalent Student
IRPC	บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)	NMU	มหาวิทยาลัยนวมินทราชินา



คำอธิบายศัพท์ (ต่อ)

พ.ร.ฎ.	พระราชกฤษฎีกา	AED	Automated External Defibrillator
ปพ.2	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	SD	standard deviation
HA	Healthcare Accreditation	SPP	Strategic Planning Process
SBL	Simulation Based Learning	PLO	Program Learning Outcome
ITA	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)	Guizhou	Guizhou Nursing Vocational College
		Aichi	Aichi Prefectural College of Nursing & Health
รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์	คณะกรรมการแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ	คกก.ประจำส่วนงานฯ	คณะกรรมการประจำส่วนงาน
คกก.พัฒนาและขับเคลื่อนกลไก	คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล	กพอ.	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
คณะฯ	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์		
KFN-BCP	Business Continuity Plan	KRI	Key Risk Indicator
น.ศ.	นักศึกษา	คู่มือ PMS	คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
NIST	สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ	AI	Artificial Intelligence
VJR	คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล	OKR	Objective Key Result
คกก.บริหารความเสี่ยงฯ	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	RM	Risk Management
RCA	Root Cause Analysis	GAP	Gap Analysis
Green Faculty	โครงการคณะพยาบาลสีเขียว	Green University	มหาวิทยาลัยสีเขียว

บทนำ : โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พัฒนามาจากวิทยาลัยพยาบาล
เกื้อการุณย์ โดยถือกำเนิดมาจากการรวมโรงเรียนพยาบาลที่มีประวัติอันยาวนาน 2 แห่ง คือ โรงเรียนพยาบาล
ผดุงครรภ์และอนามัยวชิรพยาบาลและโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยโรงพยาบาลกลาง โดย
มีวัตถุประสงค์คือ ผลิตพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาคาดแคลนพยาบาลของกทม. การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ
ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 มีการพัฒนามาเป็นลำดับ มีพันธกิจหลักผลิตพยาบาลที่มีความรู้ คู่คุณธรรมและเป็นสถาบัน
หลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการและพัฒนาศักยภาพการพยาบาลให้แก่บุคลากรของกทม.
หลักสูตรที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของ
ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกทม. และปริมณฑล

ในปี พ.ศ. 2553 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ได้มีฐานะเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร (นวมินทราธิราช) โดยเรียกชื่อว่า คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ตามพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2553 ต่อมาพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร
มหาภูมิพลอดุลยเดช มหาจักรยบรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม
“มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร” เป็น “มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช” ตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2554 ตาม
หนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล 002.4/9396 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์เปิดดำเนินการหลักสูตรปริญญาตรีตลอดมา จนกระทั่งปีการศึกษา
2562 ได้ดำเนินการเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทจนกระทั่งปัจจุบัน และเปิดหลักสูตรเฉพาะทางหลากหลาย
สาขา รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้น up-skills, re-skills ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ใช้เกณฑ์ AUN-QA
ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานระดับนานาชาติในการรับรองหลักสูตรระดับปริญญาตรีเป็นปีที่ 2 ได้คะแนนสูงขึ้น
คือ 4.38 คะแนน หลักสูตรระดับปริญญาโท ยังคงใช้เกณฑ์ IQA ได้คะแนนสูงขึ้น คือ 4.52 คะแนน อยู่ในระดับ
มากที่สุด ส่วนในระดับคณะฯ ใช้เกณฑ์ EdPEx ทั้งนี้คณะฯ วางแผนจะใช้เกณฑ์ AUN-QA ในระดับหลักสูตร
ปริญญาโทหลังปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัยและบริการทางการศึกษาอื่นๆ

คณะฯ มีพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
ในปีการศึกษา 2566 มีการจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ดังตารางที่ OP-01 โดยหลักสูตรพยาบาลศาสตร
บัณฑิตที่เปิดสอนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพและเสริมจุดเน้นการดูแลสุขภาพ
คนเมือง ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ มหาวิทยาลัย และความต้องการของ กทม. โดยกทม.เป็น
ทั้งผู้สนับสนุนงบประมาณหลักให้กับคณะฯ เป็นผู้ใช้บัณฑิต และเป็นสถานที่ทำงานหลังผู้เรียนสำเร็จการศึกษา
ทั้งนี้คณะฯ ได้กำหนดให้มีรายวิชาภาคทฤษฎีที่มีเนื้อหาการดูแลสุขภาพคนเมืองที่ชัดเจน และในรายวิชา
ทางการพยาบาลทุกรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติได้มีการกำหนดคำอธิบายรายวิชาที่มุ่งเน้นการดูแล
สุขภาพคนเมืองเพื่อให้ผู้สอนบูรณาการองค์ความรู้การดูแลสุขภาพคนเมือง เพื่อให้ผู้สอนบูรณาการองค์ความรู้
การดูแลสุขภาพคนเมืองในทุกรายวิชา อีกทั้งพันธกิจอื่นก็มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองเช่นเดียวกัน ทั้งนี้
เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเขตกทม.
และปริมณฑล ในส่วนของหลักสูตรพยาบาลมหาบัณฑิต คณะฯ เปิดหลักสูตรในสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และ
ผู้สูงอายุเพื่อมุ่งพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มียุทธศาสตร์ความรู้ขั้นสูง สามารถกลับไปพัฒนาบริการสุขภาพ



ในการดูแลประชาชนที่ก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งตอบสนองต่อสังคมผู้สูงอายุในทศวรรษที่ OP-02 และมีบริการที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-03 ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ

ตารางที่ OP-01 การจัดการศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง

ระดับหลักสูตร	จำนวน	วิธีการจัดการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร (นักศึกษา 932 คน)		
1. พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี	1	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีรายวิชาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง เช่น วิชาการสร้างเสริมสุขภาพคนเมือง ปฏิบัติการพยาบาลสุขภาพคนเมือง สำหรับรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีการบูรณาการการดูแลสุขภาพคนเมือง ทุกรายวิชาทั้งด้านการส่งเสริมป้องกันให้การพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพโดยจัดการศึกษาให้ฝึกปฏิบัติทั้งใน VJR โรงพยาบาลสังกัดสนพ. และศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสภอ. กทม. น.ศ.จึงซึมซับบริบทของคนเมืองทำให้เข้าใจและเข้าถึงผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ในปีการศึกษา 2565 เป็นปีแรกที่เสนอ.ขอให้คณะฯ จัดสรรบัณฑิตใหม่ให้เริ่มต้นจำนวน 5 คน จากการติดตามประเมินผลพบว่าบัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิตคาดหวังในปีการศึกษา 2566 สนอ. จึงขอให้คณะฯ จัดสรรบัณฑิตใหม่ให้ต่อไปและเพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกปฏิบัติงานตามที่ตนเองชอบหรือมีความถนัด หลักสูตรจึงปรับรายวิชา elective ให้ น.ศ.สามารถเลือกฝึกปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ตามที่ตนเองสนใจได้มากขึ้น ตลอดหลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การเรียนแบบกลุ่มย่อย การนำเสนอโครงการ/รายงานปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง อีกทั้ง น.ศ.สามารถศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในหลากหลายรายวิชา หรือผ่านทางระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัย ในส่วนการฝึกปฏิบัติการพยาบาลได้รับความร่วมมือจากแหล่งฝึกเป็นอย่างดีในการพัฒนานักศึกษาร่วมกันโดยมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมืออย่างเป็นทางการกับสนพ. และสนอ. มีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะจากแหล่งฝึก ซึ่งในปีการศึกษา 2566 มีคะแนนความพึงพอใจสูงขึ้นในทุกด้าน รวมทั้งมีช่องทางแจ้งข้อมูล/ข้อเสนอแนะได้ตลอดเวลา เช่น ผ่านอาจารย์นิเทศ หัวหน้าภาควิชา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี และมีการบูรณาการการเรียนการสอนกับบริการวิชาการ ตัวอย่างเช่น โครงการสุขภาพคนเมืองดีด้วยภูมิปัญญาไทย คนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้านและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ น.ศ.มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพคนเมืองใน โครงการส่งเสริมสมรรถนะทักษะการดูแลพื้นฐานของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โดยมีรูปแบบกิจกรรมให้สามารถเข้าร่วมได้ทุกช่วงวัยและมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ยังมีรายวิชาที่ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม คือ รายวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ และรายวิชาวิจัยทางการแพทย์พยาบาลจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Project based ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองและบูรณาการนวัตกรรมทางการแพทย์มาสู่การทำวิจัยทางการแพทย์พยาบาลส่งผลให้ น.ศ.ได้รับรางวัลจากสถาบันภายนอกในทุกปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับสาระรายวิชาให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายชาติและสถานการณ์ปัจจุบันอย่างทันทั่วที่เสมอ เช่น การใช้ยาอย่างสมเหตุผล โรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ โรคตามฤดูกาล ฯลฯ



ระดับหลักสูตร	จำนวน	วิธีการจัดการศึกษา
		ปีการศึกษา 2566 คณะฯ ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนให้มากขึ้น จึงได้ส่งทีมอาจารย์ และน.ศ. เข้าร่วมประกวด Simulation award ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันที่คณะฯ โดยมีสถาบันการศึกษาพยาบาลเข้าร่วม 22 แห่ง โดยคณะฯ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Simulation เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเรียนรู้นในภาวะที่เกิดวิกฤติเมื่อไม่สามารถขึ้นฝึกปฏิบัติบนคลินิกได้ และยังเป็นการฝึกกับหุ่นภายใต้สถานการณ์จำลองที่เสมือนจริงทำให้ น.ศ. เกิดความมั่นใจ เกิดความชำนาญ คล่องแคล่วเมื่อต้องให้การดูแลผู้ป่วยจริงผู้ป่วยเองก็เกิดความเชื่อถือศรัทธาลดการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น
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 รุ่น 4 (รหัส 65) จำนวน 5 คน และรุ่น 5 (รหัส 66) จำนวน 5 คน)		
1. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	1	หลักสูตรเน้นการฝึกทักษะด้านการวิจัยและปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การสัมมนากลุ่มย่อยเน้นการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา/แก้ไขปัญหาในหน่วยงานของผู้เรียน ซึ่งเป็นหน่วยบริการสุขภาพสังกัด กทม. เป็นส่วนใหญ่ ผลงานวิจัยดังกล่าวนำไปสู่การแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการ ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในบริบทเขตเมือง เช่น โรค NCDs (มุ่งเน้น DM, HT) ผู้สูงอายุและเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ

ตารางที่ OP-02 หลักสูตร วิจัย และการบริการวิชาการ

การศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ	การส่งมอบ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	ผลลัพธ์
1. การศึกษา degree 1.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ใช้งบประมาณ 47.2% ของรายได้ทั้งหมด)	- การจัดการศึกษาตามตารางที่ OP-01 ภาคทฤษฎี/ทดลอง/ฝึกภาคปฏิบัติบนคลินิกทั้งในรูปแบบ onsite และ online - กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	หลักสูตรระดับปริญญาตรีผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตลอดมา มีศิษย์เก่าได้รับตำแหน่งบริหารทั้งฝ่ายบริหารการพยาบาลและฝ่ายการศึกษา เช่น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (เป็นศิษย์เก่า 9 รพ. จาก 11 รพ.) และหัวหน้าตึก VJR และโรงพยาบาลในสังกัด กทม. ในส่วนของ สนอ. ศิษย์เก่า ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป/ประธานศูนย์บริการศึกษาของกลุ่มกรุงเทพเหนือ หัวหน้าศูนย์บริการสาธารณสุข (เป็นศิษย์เก่า 42 ศูนย์ จาก 69 ศูนย์) และได้รับตำแหน่งบริหารองค์กรภายนอก เช่น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รพ.ดำเนินสะดวก ส่วนในฝ่ายการศึกษามีศิษย์เก่า ดำรงตำแหน่งรองคณบดี VJR คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เป็นต้น โดยศิษย์เก่าให้สัมภาษณ์ว่า การศึกษาที่ได้รับจากเกื้อการุณย์ เป็นจุดเริ่มต้น และหล่อหลอมให้รักในวิชาชีพพยาบาลเป็นแบบอย่างที่ดีจากรุ่นพี่รุ่นน้องมีความสามัคคีและค่านิยมที่ดีสิ่งนี้ได้นำมาปรับใช้เป็นการทำงานทำให้เกิดผลสำเร็จของงานและได้รับการยอมรับจากวิชาชีพและสังคม	- 7.1ก.-1 - 7.1ก.-16



การศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ	การส่งมอบ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	ผลลัพธ์
1.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (ใช้งบประมาณ จาก ค่าลงทะเบียนเป็นหลัก)	- การจัดการศึกษาตามตารางที่ OP-01 ภาคทฤษฎี/สัมมนา/ฝึกภาคปฏิบัติบนคลินิกทั้งในรูปแบบ onsite และ online	สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพคนเมืองพัฒนาหน่วยงานส่งเสริมการยกระดับองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาและคณะฯ	7.1ก.-36
2. การวิจัย การวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพคนเมือง (ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย)	- การดำเนินการวิจัยด้านสุขภาพคนเมืองและการส่งเสริมนวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ - การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพคนเมือง	สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพคนเมือง ส่งเสริมการยกระดับคณะฯ	7.1ข.(1)-17,18
3. การบริการวิชาการ การบริการวิชาการแก่สังคม เช่น กิจกรรม โครงการ หลักสูตรอบรมระยะสั้นและหลักสูตรเฉพาะทาง ฯลฯ (ใช้งบประมาณ 0.05% ของรายได้ทั้งหมดอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนใหญ่เก็บค่าลงทะเบียน)	- การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรเฉพาะทาง - การบริการวิชาการแก่สังคม และชุมชน	- ถ่ายทอดความรู้ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญของคณะฯ คือการดูแลสุขภาพคนเมืองให้กับลูกค้าผ่านโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ - ความผูกพัน/ความยั่งยืนของชุมชนกับคณะฯ พฤติกรรมดีขึ้น คือความยั่งยืน	7.1ก.-24

นอกเหนือจากนี้ คณะฯ ใช้งบประมาณในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 0.05% และพัฒนาการบริหารจัดการของคณะฯ อีก 52.7% ของรายได้ทั้งหมด

ตารางที่ OP-03 บริการที่สำคัญ

บริการอื่น ๆ และแนวทางและวิธีการให้บริการ
การวิจัย ดำเนินการวิจัยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ ความต้องการของสังคมเมือง และ กทม. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางการพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพในเขตเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน กทม. โดยคณะฯ กำหนดนโยบายให้สนับสนุนการทำงานวิจัยใน theme ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพพยาบาลและนวัตกรรมทางการพยาบาลที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพคนเมืองและประชาชนในชุมชนของ กทม. ซึ่งสอดคล้องกับการจัดลำดับการให้ทุนวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัยตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดในสัดส่วนที่มากกว่างานวิจัยทั่วไปโดยได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก คณะฯ ให้ความสำคัญรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบวางแผนกำกับดูแลและระบบปฏิบัติการด้านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน การสนับสนุนทุนวิจัย การตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ โดยคณะฯ มีวารสารเกื้อการุณย์ที่จัดเป็นวารสารระดับชาติในฐานะข้อมูล TC11 เพื่อสนับสนุนงานวิจัยอย่างครบ



บริการอื่น ๆ และแนวทางและวิธีการให้บริการ

วงจร อีกทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการทำวิจัยกับหน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการพยาบาลของ VJR โรงพยาบาลในสังกัด กทม. คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ฯลฯ

การบริการวิชาการแก่สังคม คณะฯ มีการดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ โดยเปิดอบรมหลักสูตร Non-Degree เพื่อ new skills, up-skills, re-skills นำความรู้ที่ได้ไปแก้ไขปัญหาสุขภาพคนเมือง และสอดคล้องกับความต้องการของ กทม. และประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น โครงการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุ หลักสูตรเพิ่มพูนทักษะการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) ฯลฯ นอกจากนี้ คณะฯ มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางร่วมกับ VJR หลักสูตรอบรมระยะสั้นร่วมกับโรงพยาบาลสังกัดสนพ. สนอ. และ กทม. อีกด้วย

ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ มีการปรับปรุงการเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลมากขึ้นโดยมีการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์เสมือนจริง (Simulation) เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะต่าง ๆ จนมั่นใจสามารถให้การพยาบาลแก่ผู้มารับบริการได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น และมีการพัฒนาบทเรียนการดูแล/การพยาบาลเบื้องต้น โดยมีแผนจะรวบรวมบทเรียนร่วมกับฝ่ายการพยาบาลเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน และพัฒนาไปด้วยกัน

โครงการบริการวิชาการมีทั้งในแบบการให้เปล่าและแบบเกิดรายได้ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของ กทม. ซึ่งดำเนินการให้บริการโดย คกก.โครงการและฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการช่วยสนับสนุนการดำเนินงานแบบการให้เปล่า ได้แก่

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) รุ่น 20 เปิด 5 ม.ค. 67 – 23 ม.ค. 68
2. หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 70 ชม. (Care Giver) 20 พ.ย. 66 – 7 ธ.ค. 66
3. หลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care Manager) 70 ชม. 4 ม.ค. – 19 ม.ค. 67
4. หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชม. 22 ธ.ค. 66 – 22 มี.ค. 67
5. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง วันที่ 10 ถึง 14 มิถุนายน 2567
6. โครงการวิชาการวันสถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ครบรอบ 70 ปี วันที่ 20 พ.ค. 67
7. โครงการส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย เพื่อสร้างการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice) กับ หน่วยงานด้านสาธารณสุขในสังกัดกทม. 6 , 16 , 20 และวันที่ 22 มิถุนายน 2566

แบบหารายได้ ได้แก่

1. หลักสูตรการอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ เดือนมีนาคม ถึง ตุลาคม 2566
2. หลักสูตรการอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) 27 พ.ค. – 27 ก.ย. 67
3. โครงการการอบรมพยาบาลในการคัดกรองและดูแลผู้ป่วยทางเวชปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 4 ถึง 6 มกราคม 2567
4. โครงการอบรมการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุภายใต้การจัดการบริการ “คลินิกผู้สูงอายุครบวงจร” ระหว่างวันที่ 7 ถึง 5 มกราคม 2567
5. โครงการการอบรมฟื้นฟูความรู้เรื่องการพยาบาลเวชปฏิบัติ (การตรวจรักษาโรคเบื้องต้น) ระหว่างวันที่ 4 ถึง 8 มีนาคม 2567
6. โครงการการจัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) รุ่นที่ 19 ระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม 2566 ถึง 29 สิงหาคม 2567
7. โครงการ Best Simulation Award จำนวน 2 วัน ระหว่างวันที่ 18 – 19 พ.ค. 67
8. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน (ENP 7) วันที่ 26 ส.ค. – 27 ธ.ค. 67
9. โครงการพัฒนางานวิจัยทางการพยาบาล 23 – 24 ธ.ค. 66

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร ดังนี้

ปรัชญา การบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นเป็นความสุขอย่างยิ่งของพวกเรา

We find profound happiness in being able to alleviate sufferings of others

ปณิธาน มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570

(เป้าหมาย : รับรองสถาบันในระดับสูงสุด คือ 5 ปีอย่างต่อเนื่อง บัณฑิตสามารถสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบประกอบวิชาชีพฯ ในลำดับต้นของประเทศ หลักสูตรมีความโดดเด่นด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง อาจารย์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองในทุกสาขาการพยาบาล งานวิจัยและบริการวิชาการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตีพิมพ์ในระดับนานาชาติมากขึ้น บัณฑิตมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต)

ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี และรองคณบดี) ได้ทบทวนและวิเคราะห์ผลลัพธ์การดำเนินงานของคณะฯ พบว่าจากการสื่อสาร 2 ทางของผู้บริหารระดับสูง (คณบดี) บุคลากรรับรู้ เข้าใจวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติมากขึ้น อย่างไรก็ตามเพื่อให้สามารถกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นเส้นทางที่จะนำพาองค์กรและบุคลากรขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด จึงมีการประชุมสื่อสารร่วมกันกับผู้บริหาร และบุคลากรพิจารณาวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายร่วมกันจนได้ข้อตกลงเป็นวิสัยทัศน์ที่ระยะเวลาในปี 2570 และนำไปสู่กระบวนการทำแผนฯ ต่อไป

พันธกิจ

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์มีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้บูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทํานุบํารุงศาสนานูรักษ์ศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีไทย

วัตถุประสงค์ของคณะฯ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในด้านวิชาชีพพยาบาลด้านสมรรถนะสากล ด้านทักษะชีวิต และมีคุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ (KARUN)
2. สร้างองค์ความรู้ผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
3. บริการวิชาการแก่สังคมโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพยาบาลแก่พยาบาลวิชาชีพส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม
4. นูรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม
6. พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยมขององค์กร (Core Values) บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ได้ร่วมกันสร้างค่านิยมองค์กรโดยการนำคำที่มีความสอดคล้องกับชื่อสถาบัน คือ KARUN นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมร่วม ได้แก่

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

สมรรถนะหลัก CC1 การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง

CC2 สามารถผลิตและจัดสรรบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพให้กับกทม. ได้มากกว่าแผนที่กำหนด ทำให้คณะฯ มีความสามารถในการเชื่อมโยงและตอบสนองนโยบายของกทม.ได้ ส่งผลให้ได้รับ

การสนับสนุนงบประมาณ รวมถึงความร่วมมืออย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคลากรและหน่วยงาน เช่น สนพ. สนอ. และอื่น ๆ อีกทั้งคณะฯ ยังใช้สมรรถนะหลักนี้ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทรต่อกันแบบพี่น้อง มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสามัคคี และผูกพันกับองค์กรในการสนับสนุนพันธกิจที่สำคัญของคณะฯ ได้อย่างดีทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และปริมาณตามที่กำหนด พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรของกทม. การวิจัยและบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยมีหลักสูตรหลากหลายทั้งเฉพาะทางและระยะสั้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาพยาบาลในต่างประเทศ โดยมีการวางแผนการทำความร่วมมือกับประเทศจีนมากขึ้น เนื่องจากเป็นประเทศมีการพัฒนาเมืองและด้านสาธารณสุข การแพทย์ การพยาบาลเป็นไปอย่างรวดเร็วในด้านองค์ความรู้ที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับการยอมรับเป็นคณะพยาบาลชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง

การดูแลสุขภาพคนเมือง หมายถึง การดูแลสุขภาพของประชาชนเขตเมืองทุกช่วงวัยจนถึงระยะท้ายของชีวิตอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมการส่งเสริมป้องกันการเกิดโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูภาวะสุขภาพที่เป็นผลจากบริบทเฉพาะของเมือง 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/ป้องกันซึมเศร้าฆ่าตัวตาย สารเสพติด)
5. กลุ่มวัยรุ่น (ตั้งครรภ์ในวัยรุ่น)

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

สมรรถนะสากล หมายถึง บัณฑิตมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และ บัณฑิตสอบผ่านรายวิชาภาษาอังกฤษ พื้นฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(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 30 กันยายน 2567)

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา		อายุ (ปี)				ความก้าวหน้า ทางวิชาการ
		ป.โท	ป.เอก	20-35	36-50	51-60	>60	
1. อาจารย์	49	38	11	17	24	8	-	ตำแหน่งทางวิชาการ : (คน) รศ./ผศ./อ. = 2/24/49 คิดเป็น ร้อยละ = 2.67/32/65.33 คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ = 34.67
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24	11	13	1	11	12	-	
3. รองศาสตราจารย์	2	-	2	-	-	2	-	
4. ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	75	49	24	18	35	22	-	

หมายเหตุ : อาจารย์ทั้งหมด 101 คน เป็นอาจารย์ประจำ 75 คน อาจารย์ผู้ช่วย 26 คน และบุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงานอาจารย์ 5 คน



ตารางที่ OP-05 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

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	85	14	61	9	1	49	25	11	-
3. พนักงานส่วนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ลูกจ้างเงินงบประมาณ	28	25	3	-	-	-	14	14	-
5. ลูกจ้างเงินรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	115	41	64	9	1	49	39	27	-

ตารางที่ OP-06 ความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายงาน

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

นอกจากนี้คณะฯ ยังมีระบบการจ้างอาจารย์พิเศษ การจ้างบุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของการจ้างรายเดือนและการจ้างรายวันด้วยระเบียบของมหาวิทยาลัยรวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรอบอัตรากำลังไปทดแทนในส่วนที่ขาดและมีความจำเป็นได้ ทำให้คณะฯ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ดีขึ้น

ปัจจัยการขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญของบุคลากรแยกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. สายวิชาการ ได้แก่ 1) ความมั่นคงขององค์กร 2) สวัสดิการ 3) โอกาสในการพัฒนาตนเอง
2. สายสนับสนุน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงขององค์กร 3) ผู้ร่วมงาน

ในส่วนของการกำหนดพิเศษด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการที่สำคัญนั้น บุคลากรประจำจะได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.ฎ.เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือ พรบ.ประกันสังคม สิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญตาม พรบ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ พรบ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังมีสิทธิได้รับสวัสดิการในเรื่องของการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุกลุ่มและสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 และระเบียบว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559



ตารางที่ OP-07 ข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการที่สำคัญ

ประเภทสวัสดิการ	รายการสิทธิ
1. ด้านสุขภาพ	- การตรวจสุขภาพประจำปี - การได้รับวัคซีนป้องกันโรค จำแนกตามความเสี่ยง - ค่าลดหย่อนกรณีพักรักษาตัวในโรงพยาบาลตามที่รพ.วชิรพยาบาลกำหนดและบุคคลในครอบครัวสามารถขึ้นทะเบียนสิทธิการรักษาที่ รพ.วชิรพยาบาลได้ - การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ - หอพักสำหรับบุคลากร และนักศึกษาที่ติดเชื้อโรคโควิด-19 และผู้สัมผัสเสี่ยงสูง
2. ด้านอุบัติเหตุ	- สิทธิประโยชน์จากประกันอุบัติเหตุกลุ่มวงเงินคุ้มครอง 200,000 บาท และวงเงินรักษาพยาบาล 10,000 บาท ต่อครั้ง
3. ด้านความปลอดภัย	- การจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่จำเป็นอย่างเพียงพอโดยจำแนกตามความเสี่ยงการจัดอุปกรณ์ป้องกันอื่นตามลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน ATK - มีการติดตั้งเครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้า (AED) ทุกอาคาร และดูแลให้พร้อมใช้งาน - การจัดการฝึกอบรมการป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ - ฝึกซ้อมการอพยพจากอาคารในขณะเกิดเพลิงไหม้ - ดำเนินการว่าจ้างบริษัทตรวจสอบความปลอดภัยอาคารให้เข้าตรวจสอบโครงสร้างอาคารของคณะฯ ทุกอาคาร
4. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	- บุคลากรทุกคนได้รับเครื่องแต่งกาย เงินช่วยเหลือกรณีไม่ถึงแก่กรรมประสบอัคคีภัย และมีหอพักสำหรับอาจารย์ที่มีความจำเป็น
5. ด้านสภาพแวดล้อม	- มีการดำเนินการเข้าสู่การเป็น Green Faculty และ Green University ร่วมกับมหาวิทยาลัย - remote work, telework

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากรที่สถาบันกำลังประสบทั้งในด้านขีดความสามารถ อัตรากำลังและองค์ประกอบของกลุ่มบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ OP-08

ตารางที่ OP-08 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านอัตรากำลังและองค์ประกอบของกลุ่มบุคลากร

ด้านอัตรากำลัง	ด้านขีดความสามารถ	ด้านองค์ประกอบ
- การขาดแคลนอาจารย์ - การขาดแคลนสายสนับสนุนที่มีความสามารถเฉพาะด้าน	- จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่ำกว่าเกณฑ์ - จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์ - สายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญในงานของตนมีจำนวนไม่มากพอในการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะฯ	- กลุ่มบุคลากรที่คณะฯ ต้องการมาสนับสนุนในการพัฒนาคณะฯ อย่างก้าวกระโดดยังมีไม่ครบ - องค์ประกอบได้แก่ ด้าน AI - วิเทศสัมพันธ์ นักวิจัย เป็นต้น

(4) สิ้นทรัพย์

คณะฯ มีอาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-09



ตารางที่ OP-09 อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่สำคัญ

ประเภทของ สินทรัพย์	รายละเอียด
อาคารสถานที่	- คณะฯ มีพื้นที่ทั้งสิ้น 7 ไร่ 37 ตารางวา ประกอบด้วย อาคารการุณยสภา อาคารคณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์ มีพื้นที่ 1 งาน 58 ตารางวา สำหรับอาคารการุณยสภา ตั้งแต่ชั้นที่ 2 – 7 เป็นสำนักงาน ภาควิชา ห้องเรียน ห้องฝึกปฏิบัติการ และห้องกิจกรรมต่าง ๆ อาคารใหม่ อาคารจอดรถ และสนามกีฬา ชั้นที่ 9 – 24 จะมีห้องพักสำหรับนักศึกษา และอาจารย์ รวม 216 ห้อง ส่วนอาคารอื่น ๆ ประกอบด้วยห้องเรียน ห้องปฏิบัติการการพยาบาลทั้งระดับพื้นฐานและขั้นสูง ห้องสโมสร นักศึกษา ห้องเพลินเรียนเพียรรู้ ห้องทำงานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและ บริการวิชาการ สำหรับการดูแลความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในอาคารสูงและอาคารเก่าที่มีอายุยาวนาน คณะฯ โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบจัดโครงการจัดการอบรมการป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้น และฝึกซ้อมการอพยพจาก อาคารในขณะเกิดเพลิงไหม้เป็นประจำทุกปี และมอบหมายงานให้บุคลากรของคณะฯ ตำแหน่ง นายช่างตรวจสอบความปลอดภัยอาคารทุกอาคารอย่างสม่ำเสมอและรายงานปัญหาให้ผู้บริหาร ทราบ รวมทั้งว่าจ้างบริษัทตรวจสอบอาคารทุกปี - คณะฯ มีศาลาริมน้ำ และอาคารริมน้ำ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ ได้ เช่น การจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ณ ศาลาริมน้ำ ส่วนอาคารริมน้ำสามารถจัด ประชุมย่อย หรือให้เข้าพื้นที่เพื่อจัดเลี้ยงต่าง ๆ (บุคลากร และศิษย์เก่า) จึงเป็นทั้งการสร้าง สายสัมพันธ์ศิษย์เก่าและเพิ่มรายได้ให้กับคณะฯ ฯลฯ - คณะฯ มีการดำเนินการปรับปรุงอาคารการุณยสภา ห้องประชุมการุณยสภา รวมทั้งอาคาร คณะพยาบาลศาสตร์โดยได้รับงบประมาณจากเงินอุดหนุนกทม. เป็นส่วนใหญ่ ร่วมกับเงินสะสม ของคณะฯ บางส่วน - คณะฯ ได้รับอนุมัติงบประมาณปี 2566 จำนวน 970 ล้าน ในการก่อสร้างอาคารหอพัก 13 ชั้น (รวมควดฟ้า) พร้อมอาคารที่จอดรถ 5 ชั้น ทดแทนอาคารเดิมที่อายุกว่า 55 ปี ที่ทรุดโทรมอยู่ในระหว่างดำเนินการก่อสร้าง
เทคโนโลยีและ อุปกรณ์ที่สำคัญ	- ห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ที่ชั้น 3 ของอาคารการุณยสภา คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์ โดยมีบรรณารักษ์ของคณะฯ เป็นผู้ดำเนินงานและจัดบริการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ใน ปีการศึกษา 2566 มีหนังสือ/ตำรา 13,470 ชื่อเรื่อง รวม 38,015 เล่ม e-book 4,036 ชื่อเรื่อง 5,297 เล่ม ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ 16 ฐานข้อมูล และเป็นสมาชิกของเครือข่าย EDS-THAIPUL ที่มีสมาชิก 15 สถาบัน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดงบประมาณสำหรับ ระบบการจัดการห้องสมุด การจัดหาหนังสือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยงบประมาณ 18.5 ล้านบาทต่อปี - เครือข่ายไร้สาย (wireless) ครอบคลุมทั่วทั้งบริเวณคณะฯ มี website และ facebook ของ คณะฯ มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน จำนวน 56 เครื่อง นักศึกษาชั้นปีที่ 1 2 3 และ 4 ได้รับการจัดสรร เพื่อสนับสนุนการใช้งานนอกมหาวิทยาลัยและสามารถแจ้งเจ้าหน้าที่หน่วยงาน เทคโนโลยีสารสนเทศได้ทันที เมื่อเกิดปัญหาตามช่องทางที่คณะฯ จัดสรรไว้ให้ เช่น website, Line, Messenger ฯลฯ อีกทั้งมีการจัดสรรคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กให้อาจารย์และบุคลากรใช้ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ - ฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการ ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ฐานข้อมูลวิจัย ฐานข้อมูลด้านการ บริการวิชาการ - การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์มีสื่อการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้ นักศึกษาเข้าถึงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา - ระบบการประเมินการเรียนการสอนโดยนักศึกษาผ่านระบบออนไลน์



(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ ได้ดำเนินการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-10

ตารางที่ OP-10 กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ

ด้าน	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ
การจัดการเรียนการสอน (23 ฉบับ)	1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565 2. กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553) 3. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 4. ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง กำหนดแนวทางการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ไปใช้ในการประกันคุณภาพภายใน 5. พรบ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2540 6. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ พ.ศ. 2563 7. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562 8. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 10. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 11. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2560 12. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2566 13. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการโอนหน่วยกิต การเทียบโอนหน่วยกิต การเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการย้ายคณะ ของนักศึกษาปริญญาตรี และอนุปริญญา พ.ศ. 2559 14. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการโอนหน่วยกิต การเทียบโอนหน่วยกิต และผลการศึกษา พ.ศ. 2566 15. กฎกระทรวง การจัดอันดับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 16. กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 17. กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 18. กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 19. กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาอื่น พ.ศ. 2565 20. กฎกระทรวง มาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 21. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 22. ประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เรื่อง การกำหนดมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 23. ประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เรื่อง มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
การวิจัย (12 ฉบับ)	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการดำเนินการด้านจริยธรรมการวิจัยในคน พ.ศ. 2558 2. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการดำเนินการด้านจริยธรรมการวิจัยในคน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 3. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการดำเนินการด้านจริยธรรมการวิจัยในคน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565 4. หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2540 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการวิจัย พ.ศ. 2557 6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการวิจัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการวิจัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 8. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการวิจัย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2567



ด้าน	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ
	9. ประกาศ กพอ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ./รศ./ ศ. (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 10. ประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เรื่อง การรับทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท 11. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยทุนสนับสนุนนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2563 12. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช หลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดทำวารสารวิชาการ พ.ศ. 2567
การบริการวิชาการ (3 ฉบับ)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการให้บริการทางวิชาการของส่วนงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 2. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรรายได้ การรับเงิน การเบิกจ่าย การใช้จ่ายเงิน การส่งจ่ายเงิน การดำเนินการทางพัสดุ ในการให้บริการทางวิชาการ พ.ศ. 2559 3. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรรายได้ การรับเงิน การเบิกจ่าย การใช้จ่ายเงิน การส่งจ่ายเงิน การดำเนินการทางพัสดุ และการรายงานการเงินในการให้บริการทางวิชาการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565
การบริหารจัดการ (4 ฉบับ)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนงาน พ.ศ. 2557 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 3. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 5 ปี (พ.ศ. 2568-2572) 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2566 เรื่องข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't)
การบริหารงานบุคคล (12 ฉบับ)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2554 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563 7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 8. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2557 9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 10. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 11. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 12. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566
การเงิน การคลัง และพัสดุ (20 ฉบับ)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2555 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2564



ด้าน	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ
	6. พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 7. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยกองทุนของคณะ พ.ศ. 2558 8. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยการเก็บรักษาเงิน พ.ศ. 2559 9. พรบ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 10. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 11. กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังภาครัฐ 12. กฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต 13. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงิน 12 ประเภทรายการ 14. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ พ.ศ. 2563 15. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน พ.ศ. 2560 16. ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน 17. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราจ่ายค่าตอบแทนบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2559 18. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยเงินอุดหนุนการพัฒนาซอฟต์แวร์การทำงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 19. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการเดินทางไปปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 20. ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการทรองจ่าย การยืมเงิน การส่งใช้ การควบคุม และการติดตามเงินทรองจ่ายและยืมเงิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
การรับรองมาตรฐาน (3 ฉบับ)	1. ระบบการรับรองคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (AUN-QA) สำหรับระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 2. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (IQA) สำหรับระดับหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต 3. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) สำหรับระดับคณะฯ
ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (6 ฉบับ)	1. พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 2. พรบ.ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 3. พรบ.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 4. พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 5. ประกาศคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ พ.ศ. 2567 6. ประกาศคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณะฯ มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 คณบดีเป็นผู้นำสูงสุด มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี มีคกก.ประจำส่วนงานฯ ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กำกับติดตามให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธาน รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้แทนอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการและมีหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นเลขานุการ

คณบดีได้รับการประเมินโดยอธิการบดี และคณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของรองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่ายและบุคลากร

คณะฯ มีโครงสร้างการบริหารคณะฯ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา 3 ฝ่าย และ 1 สำนักงาน ดังภาพที่ OP-01 โดยฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ คือ ฝ่ายที่เพิ่มเติมขึ้นมาในปี 2562 โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนคณะฯ และยกระดับองค์กรด้วยผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่สนับสนุนความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพคนเมือง ซึ่งเป็นจุดที่คณะฯ ต้องเร่งพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนในปี 2564 – 2565 มีระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัยครบวงจรและเปิดขยายบริการให้กับ สนพ. สนอ. และ VJR ส่งผลให้อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยขอทุนภายนอกตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น อีกทั้งมีการส่งเสริมเลขาภาควิชาฯ ให้กับภาควิชามากขึ้นเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ได้ใช้เวลาอย่างเต็มที่ปฏิบัติพันธกิจของอาจารย์ได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล จัดการประชุมทบทวนเกณฑ์ภาระงานทั้งของสายวิชาการ และสายสนับสนุนแล้วปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากขึ้นเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน



ภาพที่ OP-01 โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์

ในส่วนของโครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแล คณะฯ ดำเนินการตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของ NMU โดยถูกกำกับดูแลโดยสภามหาวิทยาลัยและตรวจประเมินคุณภาพองค์กร โดย สป.อว. สภาการพยาบาล และมีการตรวจสอบภายในจาก NMU และ สตง. เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สิน

การบริหารจัดการภายในคณะฯ ดำเนินการโดยคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด กระจายอำนาจให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี โดยมีการประสานงานในภาพรวมทั้งในแนวนอนและแนวดิ่งเพื่อกำกับดูแลนโยบายแผนกลยุทธ์มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีระบบการดำเนินการผ่าน คกก.ประจำส่วนงานฯ คกก.วิชาการ คกก.ส่งเสริมการวิจัย คกก.บริการวิชาการ และ คกก.กิจการนักศึกษา มีหน้าที่ขับเคลื่อนพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ของคณะฯ และนโยบายของ NMU กทม. และประเทศ มีการกำกับติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและบริหารงานภายใต้แผนพัฒนาคณะฯ โดยจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุตามแผนฯ ที่กำหนดเป้าหมายได้โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และได้รับการตรวจสอบจากกรรมการทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการเงิน มีการริเริ่มงานใหม่ปรับปรุงงานเดิมให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของคณะฯ มีความเชื่อมต่อกับมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณบดี รองคณบดี และบุคลากร ร่วมเป็น คกก.บริหารงานมหาวิทยาลัย และมีกรรมการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น คกก.สภามหาวิทยาลัย คกก.สภาวิชาการ คกก.บริหารและพัฒนาบุคลากร คกก.งบประมาณ คกก.บริหารความเสี่ยงฯ ฯลฯ

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ทบทวนการจำแนกกลุ่มลูกค้ำ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างในแต่ละกลุ่ม และมีหลายมิติเพื่อกำหนดกระบวนการรับฟังที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม โดยจำแนกได้ดังนี้ ผู้เรียน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1) และ 2) ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2) ลูกค้ำกลุ่มอื่น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้รับบริการวิชาการ (C3) 2) ผู้ให้ทุนวิจัย (C4) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร (สนพ. สนอ. VJR) (S1) 2) ผู้ปกครอง (S2) 3) ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/วัสดุ/ครุภัณฑ์ (S3) 4) ผู้บริจาค (S4) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ OP-10 และมีส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตรและการบริการ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (Sup1) 2) บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า (Sup2) 3) ผู้ให้ทุนการศึกษา ระดับ Degree ระดับ Non-Degree (Sup 3) และ 4) ลูกค้ำของคู่แข่ง (Sup 4) ซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวัง ดังตารางที่ OP-11 ซึ่งจะนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญต่อไปตารางที่ OP-11

ตารางที่ OP-11 ประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ความคาดหวัง

กลุ่มลูกค้ำ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์
ผู้เรียน (หลักสูตร)		
1. ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1)	1) สถาบันได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ	7.4ก.(1)-1
	2) สามารถสอบผ่านความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนและรับอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์	7.1ก.-16
	3) มั่นใจว่ามีการทำในรพ. กรุงเทพมหานครตั้งแต่แรกเข้า	7.1ก.-20
2. ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	1) สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรกำหนด	7.1ก.-21
ลูกค้ำกลุ่มอื่น		
1. ผู้รับบริการวิชาการ (ผู้เข้ารับการอบรม โครงการบริการวิชาการ ต่างๆ ที่คณะฯ จัด) (C3)	ลูกค้ำกลุ่มเพิ่มทักษะ (up/re-skills) การอบรม สัมมนาเชิงวิชาการ การอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 1) ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร/กทม. ได้	[7.1ก.-27 7.1ก.-28]
	ลูกค้ำกลุ่มสร้างทักษะใหม่ (new skills) การอบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย 1) มีงานทำหรือนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	7.1ข.(1)-13
2. ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้ำปัจจุบัน/ลูกค้ำในอนาคต) (C4)	1) ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	7.1ข.(1)-18
	2) งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	7.1ข.(1)-16
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
1. กทม.(สนพ. สนอ.VJR) (S1)	1) จำนวนบัณฑิตที่ส่งมอบกรุงเทพมหานครได้ครบตามแผนที่กำหนด	7.1ก.-19
	2) บัณฑิตมีความรู้และทักษะทางการพยาบาลตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TOF)	7.1ก.-3
2. ผู้ปกครอง (S2)	1) นักศึกษาในความปกครองสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลา	7.1ก.-18
	2) นักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ	7.1ก.-20



กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์
3. ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/วัสดุ/ครุภัณฑ์ (S3)	กระบวนการมีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้	[7.1ค. - 1 ถึง 7.1ค. -5]
4. ผู้บริจาค (S4)	1) กระบวนการมีความสะดวกในการบริจาค	7.2ก.(1)-5
	2) เป็นไปตามวัตถุประสงค์	7.2ก(1)-6

จะเห็นได้ว่าลูกค้าแต่ละกลุ่ม เช่น ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการ/ความคาดหวังที่แตกต่างกัน เมื่อแยกเป็นกลุ่มจะช่วยให้คณะฯ มองเห็นความต้องการ/ความคาดหวังได้ชัดเจน ตรงประเด็นและได้คัดเลือกเฉพาะที่มีความสำคัญอันดับต้นเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มเพื่อเกิดความพึงพอใจ

ตารางที่ OP-12 ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต) จำแนกตามหลักสูตรการบริการ และความต้องการความคาดหวัง

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	การปฏิบัติการตามความต้องการ	ผลลัพธ์
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (กลุ่ม 9 โรงเรียนมัธยม กทม. และกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งปริญญาตรีสาขาอื่นที่จะเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาล) (Sup1)	1) สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ	1) Open House 2) Road show 3) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์	7.1ก.-20
	2) กระบวนการ โปร่งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้	4) กิจกรรม Career academy ร่วมกับ SEAMEO 5) กำหนดขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาที่สะดวกและค่าใช้จ่ายเหมาะสม	7.1ข.(1)-8 ถึง 9
บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า (ซึ่งเป็นลูกค้าในอดีตและลูกค้าในอนาคต) (Sup2)	1) การได้รับเข้าอบรม/ศึกษาในหลักสูตรที่คณะเปิดสอนหรือบริการวิชาการ 2) สำเร็จการอบรม/ศึกษาตามกำหนด	1) ประชาสัมพันธ์โดยตรงไปที่ VJR รพ.สังกัด สนพ./ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. 2) ประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาลเขต กรุงเทพฯ/ปริมณฑล/ทั่วไป 3) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ 4) จัดให้มีโครงการเตรียมความพร้อม/การกำกับติดตามให้เรียนจบตามกำหนด 5) สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่องที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งส่วนใหญ่ คือ กทม.	7.4ก(1)-14
ผู้ให้ทุนการศึกษา - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree (Sup3)	1) ผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรกำหนด 2) ผู้รับทุนประกอบวิชาชีพ/อาชีพตามหลักสูตรที่เรียน/มีงานทำ	- ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ให้ทุน/สมาคมศิษย์เก่า/เครือข่ายของคณะฯ เช่น ผู้อบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย - สนับสนุนผู้รับทุนให้สำเร็จการศึกษาและมีงานทำ	[7.1ก.-18 และ 7.1ข.(1)-13]
ลูกค้าของคู่แข่ง (นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจเลือกเรียนในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น) (Sup4)	1) มีหอพักนักศึกษา	- จัดสร้างหอพักนักศึกษาเพิ่มขึ้น - ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเดินทางที่สะดวกในอนาคต เช่น รถไฟฟ้าใต้ดิน การเดินทางทางเรือ ฯลฯ	7.2ก(1)-3



(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะฯ มีคู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบที่สำคัญ รวมทั้งบทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันดังตารางที่ OP-13

ตารางที่ OP-13 คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบที่สำคัญ บทบาทที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันและช่องทางการสื่อสาร

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร	ผลลัพธ์
	กระบวนการ (process)	การส่งเสริมขีดความสามารถ (innovation)			
คู่ความร่วมมือ					
คณะฯ มี MOU กับสถาบันการศึกษาพยาบาล - ในประเทศกับคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โรงเรียนการเรือนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและกทม. - ต่างประเทศกับ Aichi Prefectural College of Nursing & Health ประเทศญี่ปุ่น และ Guizhou Nursing Vocational College from China	การจัดการศึกษา	- พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ - มีส่วนร่วมในการจัดประชุมวิชาการและแข่งขันทักษะทางการพยาบาล (simulation-based learning award)	- สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา - มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน - ยกระดับการจัดการศึกษา	- หนังสือราชการ - บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ - โทรศัพท์ - Social (Line, e-mail, Website, Facebook) - ช่องทาง online - การสื่อสาร 2 ทาง ด้านการประชุม/พบปะ	7.1ข.(1)-3
	การวิจัย	- พัฒนางานวิจัยร่วมกัน	- มีกำหนดประเด็นการดำเนินการวิจัยร่วมกัน - มีความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกัน - มีการสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยร่วมกัน - ยกระดับงานวิจัย		7. 1ก-35 MOU
- คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล - สถาบันพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	การพัฒนา นักศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	- โครงการแลกเปลี่ยน - การเทียบเคียงข้อมูลและกระบวนการสำคัญเพื่อการพัฒนา (benchmark)	- สนับสนุนกิจกรรมร่วมกันของนักศึกษา/อาจารย์ผ่าน Webinar - สร้างสมรรถนะสากล - แลกเปลี่ยนข้อมูลและกระบวนการสำคัญเพื่อการพัฒนา - ยกระดับคุณภาพการศึกษา		7.1ก.-16 7.3ก(3)-1
- VJR - โรงพยาบาลในสังกัด สบพ. กทม. - ศูนย์บริการสาธารณสุขสังกัด สบอ. กทม.	การจัดการเรียนรู้	- เป็นแหล่งฝึกงานเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์	- สร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษา - ยกระดับคุณภาพบัณฑิต		7.1ก.-1
	การวิจัย/นวัตกรรม/การบริการวิชาการ	- พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการร่วมกัน	- ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับทุนและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมือง - จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ		7.1ข(1)-18 7.1ก-31



กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร	ผลลัพธ์
	กระบวนการ (process)	การส่งเสริมขีดความสามารถ (innovation)			
ผู้ส่งมอบ					
โรงเรียนในสังกัดทพม 9 แห่ง	- การเตรียมนักเรียนเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	- สื่อสารข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน	- จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีคุณสมบัติตามข้อกำหนด	- หนังสือแจ้งคุณสมบัติของผู้เรียนให้โรงเรียนทั้ง 9 แห่ง - ช่องทางออนไลน์ - Road show - ประชุม/พบปะ	7.1ค-6
พัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์	- การเรียน การสอน - การวิจัย - การบริการวิชาการ	จัดหาพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ	- มีคุณภาพ - ตรงเวลา	- หนังสือราชการ - ช่องทาง online - ประชุม/พบปะ	[7.1ค.-1 ถึง 7.1ค.-5]

P.2 สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

สถาบันการศึกษาพยาบาลปัจจุบันมีอยู่ 106 แห่ง คณะฯ มีศักยภาพในการผลิตบัณฑิตได้ปริมาณมากเป็นอันดับ 2-3 ของประเทศ คือ จำนวน 240 คน รองจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ในจำนวนบัณฑิตดังกล่าวเป็นทุน ททท. 140 คน ทุนอุดหนุนรัฐบาลโดยเข้าร่วมโครงการเพิ่มการผลิตสาขาพยาบาลศาสตรจำนวน 100 คน บัณฑิตสามารถสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในอันดับต้น ๆ ซึ่งคณะฯ ตั้งเป้าหมายผลการสอบวัดความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพฯ ในรอบ 1 ปี ผ่านร้อยละ 100 และคณะฯ ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาสภาการพยาบาลสูงสุด เป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด และกำลังจะได้รับการตรวจรับรองอีกครั้งในปีการศึกษา 2568 ส่วนการจัดอันดับของสถาบันการศึกษาพยาบาลของประเทศสภาวิชาชีพไม่มีการจัดอันดับ คณะฯ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งเดียวที่ได้รับงบประมาณจากททท. โดยมีวิสัยทัศน์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพชุมชนเมือง มีอัตราการแข่งขันโดยมีจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนมากกว่าจำนวนที่คณะฯ สามารถรับเข้าเรียนตามหลักสูตรกำหนด 6:1 แสดงถึงค่านิยมในการเข้าศึกษา ทำให้คณะฯ มีโอกาสคัดเลือกผู้เรียนที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความตั้งใจเรียนในสาขาวิชาชีพพยาบาลสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตรได้ดีจนกระทั่งจบการศึกษา อีกทั้งคณะฯ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีจำนวนแหล่งฝึกที่ได้มาตรฐานมากที่สุดในประเทศ เช่น VJR โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ 11 แห่ง ศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. 69 แห่ง โรงพยาบาลศรีธัญญา บ้านเด็กอ่อนพญาไท ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ดินแดง บางแค ฯลฯ ในส่วนผู้ใช้บัณฑิตก็ยินดีรับบัณฑิตไปปฏิบัติงานเนื่องจากบัณฑิตมีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้บัณฑิตมีงานทำ 100% โดยส่งมอบให้กับ VJR โรงพยาบาลสังกัดสนพ. และศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. ททท. ด้านหลักสูตรเฉพาะทางเป็นสิ่งที่ต้องการของตลาด มีจำนวนผู้สมัครจำนวนมากเกินกว่าจำนวนรับหน่วยงานภายนอก เช่น ททท. เอกชน กรมราชทัณฑ์ ฯลฯ ประสานขอความอนุเคราะห์ให้คณะฯ จัดหลักสูตรให้ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการ และมีความเชื่อถือเสียงของคณะฯ จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ และมีความเชื่อถือเสียงของคณะฯ ทั้งนี้การเทียบเคียงของสถาบันได้เทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานสูงสุดของสภาวิชาชีพ และคณะฯ มีการกำหนดสถาบันคู่เทียบเพื่อการพัฒนา

คุณภาพการจัดการศึกษา คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ 1) การเปลี่ยนโครงสร้างประชากรทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยลดลงชัดเจน 2) สถาบันการศึกษาทั้งรัฐและเอกชนเปิดสาขาพยาบาลศาสตร์มากขึ้น ชักชวนอาจารย์ไปปฏิบัติงาน 3) การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเป็นระบบ online/ใช้เทคโนโลยี 4) การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้คณะฯ ต้องวางแผนและดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ภายใต้สถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนี้

ตารางที่ OP- 14 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	ผลกระทบ	โอกาสในการสร้างนวัตกรรม/ ความร่วมมือ
1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยลดลงชัดเจน	จำนวนผู้สมัครเรียนอาจลดลงในอนาคต	- สร้างจุดเด่นของคณะฯ ให้เหนือคู่แข่ง เช่น หอพักกริมน้ำ หอพักใหม่ ความพร้อมของแหล่งฝึก สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ทันสมัย มั่นใจว่าได้งานทำตั้งแต่แรกเข้าความมีชื่อเสียงของคณะฯ ฯลฯ - สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร และคณะฯ
2. สถาบันการศึกษาทั้งรัฐและเอกชน เปิดสาขาพยาบาลศาสตร์มากขึ้น	ส่งผลให้ - มีการชักชวนอาจารย์ไปปฏิบัติงาน - คณะฯ ขาดแคลนอาจารย์ - ใช้แหล่งฝึกร่วมกัน	- ทบทวนปรับปรุงระบบบริหารรักษาอาจารย์โดยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความก้าวหน้าในสายงานอยู่เสมอ ฯลฯ - สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายฝ่ายบริการเพื่อร่วมสอน/ใช้พื้นที่แหล่งฝึกร่วมกัน - การใช้ active learning : SBL
3. การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเป็นระบบ online/ใช้เทคโนโลยี	การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้เท่าทันในยุคดิจิทัลโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์อาวุโส	- สร้างทีมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี เช่น อาจารย์และสายสนับสนุนรุ่นใหม่ - ส่งเสริมการแข่งขัน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ
4. การเป็นสังคมผู้สูงอายุ	การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และขาดผู้ดูแล	- สร้างนวัตกรรมการดูแลผู้สูงอายุ - สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการสร้างหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ - สร้างหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐานสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการสร้างหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ



(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ดำเนินการขอความร่วมมือโดยตรงกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย โดยขอข้อมูลสำคัญเพื่อการเทียบเคียงไปสู่การพัฒนาคุณภาพของคณะฯ ดังต่อไปนี้ ดังตารางที่ OP-15

ตารางที่ OP-15 ข้อมูลการเทียบเคียงของคณะฯ

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาล ศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อการกุศล
1. ร้อยละของผู้สอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและรับ อนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ผ่านในปีแรก (ปีการศึกษา 2565)	99.64%	97.88%	98.10%
2. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร	99.64%	97.12%	99.13%
3. ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต (คุณภาพบัณฑิต)	4.62 คะแนน (เต็ม 5 คะแนน)	3.86 (เต็ม 5 คะแนน)	3.92 (เต็ม 5 คะแนน)
4. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือ ประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	100%	100%	99.56% *มีปัญหาสุขภาพ
5. อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาลชั้น ปีที่ 1 (อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียนในหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต)	1:13.81 รับนักเรียน ทั่วประเทศ	1:15.87 เนื่องจากเรียนฟรี	1:9 รับนักเรียนในเขตกทม. และปริมณฑล เป็นส่วนใหญ่
6. รายวิชาที่มีความเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	ไม่มี	8 รายวิชา	33 รายวิชา
7. ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ของอาจารย์พยาบาลประจำ - บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ใน วารสารทางวิชาการระดับชาติ (7.1ข(1)-14) - TCI กลุ่ม 1 - TCI กลุ่ม 2 - บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ใน วารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ(7.1ข(1)-15)	35 เรื่อง N/A 43 เรื่อง	บทความวิจัย 18 เรื่อง บทความวิชาการ 9 เรื่อง บทความวิจัย 1 เรื่อง บทความวิชาการ 2 เรื่อง บทความวิจัย 3 เรื่อง	บทความวิจัย 19 เรื่อง บทความวิชาการ 2 เรื่อง บทความวิจัย 3 เรื่อง บทความวิชาการ 2 เรื่อง บทความวิจัย 9 เรื่อง บทความวิชาการ 1 เรื่อง
8. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าศึกษาอบรม โครงการบริการวิชาการ (ในระดับมาก - มากที่สุด)	95.60	-	92.40
9. จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ	6 เครือข่าย	8 เครือข่าย	17 เครือข่าย
10. ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	4.29 คะแนน 4.21 คะแนน	-	3.62 คะแนน 4.18 คะแนน



ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สถาบันการพยาบาล ศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์
11. จำนวนการลาออกของบุคลากร - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	2 คน 5 คน	-	3 คน 6 คน
12. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่เผยแพร่องค์ความรู้ ของคณะฯ ผ่าน Social Media	6 ช่องทาง	6 ช่องทาง	6 ช่องทาง

จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบข้างต้นพบว่า คณะฯ มีบริบทใกล้เคียงกับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทยทั้งความเก่าแก่ของการก่อตั้งคณะฯ ที่ตั้งอยู่ใน กทม. จำนวนนักศึกษา และจำนวนอาจารย์แต่มีความแตกต่างด้านงบประมาณที่สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย มีงบประมาณในการดำเนินการมากกว่า ซึ่งผลการดำเนินการทั้ง 2 คณะ มีความใกล้เคียงกัน

จากการวิเคราะห์ประเด็นที่คณะฯ ควรพัฒนาให้มีผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมโครงการบริการวิชาการ และหาแนวทางเพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กรให้มากขึ้นเพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายวิชาการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการผลิตบัณฑิต คณะฯ จึงมีแผนการดำเนินการในแต่ละประเด็น มีการกำกับติดตามผล และปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ทั้งนี้การเปรียบเทียบมีข้อจำกัดในการได้มาของข้อมูลคือ คณะฯ ต้องทำความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาอื่นด้วยตนเอง ยังไม่มีศูนย์การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างสถาบัน

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกลยุทธ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง แล้วกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SC) ภัยคุกคาม (Th) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) ดังตารางที่ OP-16

ตารางที่ OP-16 บริบทเชิงกลยุทธ์ตามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ภัยคุกคาม (Th) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) ที่สำคัญ

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ภัยคุกคาม Threats (Th)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (SO)
SC1 สถาบันคู่แข่งเพิ่มขึ้นและพัฒนาต่อเนื่อง ทำให้แย่งลูกค้า และใช้แหล่งฝึกร่วมกัน	Th1 ปัญหาเด็กเกิดน้อยลง ทำให้นักเรียนเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาลดลง ส่งผลให้คณะฯ มีการเปิดหลักสูตร ป.ตรี สาขาอื่นหลักสูตร Non-Credit มากขึ้น Th2 มีสถาบันการศึกษาพยาบาลเกิดขึ้นจำนวนมาก คู่แข่งเพิ่มขึ้น ทำให้อาจารย์พยาบาลขาดแคลน ส่งผล	SA1 มีประสบการณ์และชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน และความต้องการของสังคมเมือง (เอื้อต่อการเปิดหลักสูตรทั้ง ป.ตรี และ ป.โท เพิ่มมากขึ้น)	SO1 การขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสุขภาพวิชาชีพพยาบาล มีโอกาสในการได้งานทำสูง นักเรียนสนใจเรียนพยาบาลเพิ่มขึ้น และรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติหลากหลายมากยิ่งขึ้น



ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ภัยคุกคาม Threats (Th)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (SO)
	ต่อการเปิดหลักสูตรและ ภาระงาน		
SC2 การพัฒนาหลักสูตร non-degree และ การ ยอมรับจากผู้ให้บริการและ องค์กรภายนอก		SA2 มีเครือข่ายที่เข้มแข็งและ มีความสัมพันธ์แนบแน่น ยาวนานกับ กทม. รวมทั้งผู้ส่ง มอบที่มีสัมพันธภาพที่ดีและมี เครือข่ายชุมชนรอบ NMU ที่มี ความสัมพันธ์ดี (เหมาะสมกับ การเป็นแหล่งฝึกการวิจัยและ บริการวิชาการ)	SO2 ปัญหาสังคมสูงวัยและ สภาวะสุขภาพในเขตเมือง เครือข่ายสถานบริการต้องการ การจัดบริการวิชาการเพื่อ พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ มากขึ้น SO3 หน่วยงานในสังกัด กทม. และนอกสังกัด กทม. ให้การ สนับสนุนในการศึกษาและ พัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดเพื่อ up-skills, re-skills และ ใช้ บริการวิชาการทุกหลักสูตรของ คณะฯ
SC3 พัฒนาเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ให้ เพียงพอและทันสมัย	Th3 Wi-Fi อยู่ในความดูแล ของ NMU บางครั้งมีความ ไม่เสถียรในบางพื้นที่ของ คณะฯ Th4 ระบบสารสนเทศ มี หลาย ๆ platform ไม่ เชื่อมโยงกัน	SA4 มีความคล่องตัวในการ บริหารงาน เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ ความสำเร็จขององค์กร	SO4 มีโอกาสสร้างเครือข่าย การทำงานวิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับคู่ความร่วมมือ

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะฯ มีการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษารูปแบบโดยใช้แนวคิดการทำงานคุณภาพ PDCA ในทุกกิจกรรม/โครงการโดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการ KM สู่การเป็น best practice โดยมุ่งเน้นการประเมินอย่างจริงจังทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในรอบถัดไปผ่านการทำ AAR และมีการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามรอบเวลาที่กำหนดเพื่อนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน ปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกกระบวนการที่สำคัญ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม โดยคณะฯ ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และเกณฑ์การดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) ในการขับเคลื่อนระดับคณะฯ ใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สป.อว.) ในระดับหลักสูตรปริญญาโท และใช้เกณฑ์ AUN-QA ในระดับหลักสูตรระดับปริญญาตรี อีกทั้งมีการพัฒนาระบบปฏิบัติการหลักในทุกพันธกิจให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบ การถ่ายทอดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติพร้อมกับการติดตามผลการดำเนินการ การทบทวนวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางในเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Lean management และแนวคิดการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนในการมุ่งไปสู่เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

(1) กำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา ได้ร่วมกันทบทวน พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาในแต่ละพันธกิจ พบว่ายังไม่บรรลุเป้าหมายในบางตัวชี้วัด ในปี 2566 จึงเห็นควรใช้พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมเดิม แต่มีการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางที่ไปถึงเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจนขึ้น โดยที่มาในการกำหนดวิสัยทัศน์คือ 1) การถือกำเนิดของคณะฯ ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของ กทม. 2) คณะฯ ผลิตพยาบาลเพื่อดูแลสุขภาพคนกทม. 3) กทม. เป็นเมืองหลวงที่มีบริบทของการมีประชาชนแออัด อยู่ในชุมชน อาคารสูง การจราจรติดขัด ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพคนเมือง 4) นโยบายชาติ นโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกทม. นโยบายและวิสัยทัศน์ของ NMU การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก และข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินภายนอก และ 5) คณะฯ มีความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองเนื่องจากดูแลสุขภาพคนเมืองมายาวนานกว่า 70 ปี จึงต้องการใช้ความเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน วิสัยทัศน์ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570” นี้ จะเป็นตัวกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ให้ชัดเจนมากขึ้น โดยคำนึงถึงความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SC) ภัยคุกคาม (Th) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ (SA) และ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOp) ดังตารางที่ OP-16

นอกจากนี้คณะฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กำลังคน และทรัพยากรให้มีเพียงพอ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จเพื่อไปถึงเป้าหมายองค์กร โดยคณะฯ มีพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คือ มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล และพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้กับกทม. โดยเน้นสมรรถนะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง รวมถึงบูรณาการด้านการวิจัย และบริการวิชาการไปด้วยกัน คณะฯ เปิดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางทั้งระยะสั้น และระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยพิจารณาผู้เข้ารับการอบรมจากสังกัดกทม. และ VJR เป็นลำดับแรกก่อน คณะฯ จึงเป็นสถาบันหลักในการประสานความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย การพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลของกทม. และมีกลยุทธ์ในการเพิ่มอัตรากำลังทั้งอาจารย์ สายสนับสนุนให้มีจำนวนเพียงพอ และมีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง มีการรับฟังความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ให้บริการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกทม. ศูนย์บริการสาธารณสุขของกทม. VJR ผ่านโครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลร่วมกันกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรมตามที่ใช้บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรมต้องการ และได้สอบถามถึงคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีในการดูแลสุขภาพคนเมืองว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลนำเข้าในการวางแผน/ปรับปรุงการผลิตบัณฑิต/ผู้สำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งมีการประสานส่งข้อมูลที่ใช้บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรม ต้องการแจ้งให้คณะฯ ทราบในหลากหลายช่องทาง เช่น สายตรงคณบดี การประชุมร่วมกันระหว่างคณะฯ กับแหล่งฝึกปฏิบัติ การแจ้งข้อมูลมากับอาจารย์นิเทศของแต่ละแหล่งฝึก หรือทาง Line กลุ่มที่มีผู้บริหารเป็นสมาชิกเพื่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ฯลฯ

เมื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมแล้วจึงเสนอต่อที่ประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ ซึ่งมีผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ คือ คณบดีเป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก 2 ท่าน รองคณบดีทุกฝ่าย หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าฝ่าย ตัวแทนคณาจารย์ เป็นคกก. และหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นเลขานุการ และมีการกำหนดทิศทางสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะฯ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ NMU แผนปฏิบัติการประจำปี โดยแผนยุทธศาสตร์จะกำหนดทบทวนเมื่อครบรอบรอบ ส่วนแผนปฏิบัติการประจำปีมีการทบทวน

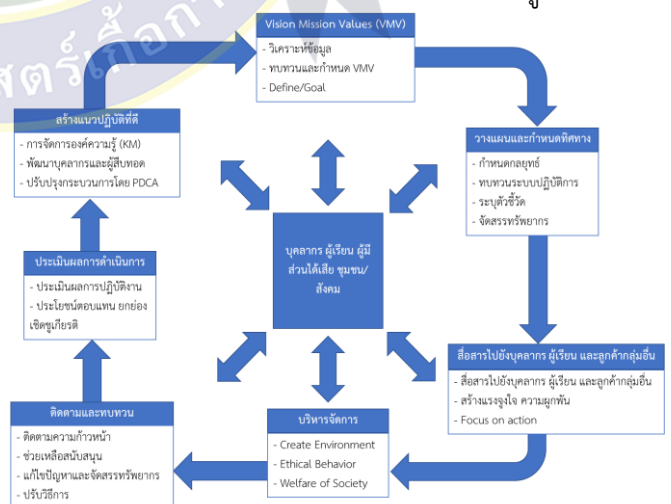
และกำหนดในช่วงเดือนกรกฎาคมของทุกปี โดยคณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และสำนักงานคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของ NMU กทม. และประเทศชาติ สถานการณ์แวดล้อมปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลที่สะท้อนจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น นำมาใช้ประกอบในการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ทำแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ซึ่งประกอบด้วยคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้ทบทวน และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยมีคณบดีเป็นประธานที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นประธานโครงการ และมีคกก.โครงการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์จากภาควิชา จากนั้นนำเสนอต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ อนุมัติ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้ภาควิชา ฝ่าย และบุคลากรทุกระดับ

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับการกิจ และบริบทปัจจุบันแล้ว จึงกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารแก่บุคลากรทุกคน คือ คณะฯ ได้รับรองสถาบันในระดับสูงสุด คือ 5 ปี (2568-2572) เป็นที่นิยมของผู้เรียนมากขึ้น บัณฑิตสามารถสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบประกอบวิชาชีพฯ ในเปอร์เซ็นต์ที่ดีขึ้น หลักสูตรมีความโดดเด่นด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง อาจารย์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองในทุกสาขาการพยาบาล บริการวิชาการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง บัณฑิต/ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการยอมรับจากผู้ไ้บัณฑิต/ผู้ไ้ผู้เข้ารับการอบรม มีงานวิจัยด้านสุขภาพคนเมืองได้รับการตีพิมพ์นานาชาติมากขึ้น พันธกิจในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกทม.ให้มีสมรรถนะสากล และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการผลงานวิจัยและการบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย รวมทั้งการทำงานบำารุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

สำหรับค่านิยม คณะฯ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักยึดถือในการปฏิบัติของบุคลากร และองค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการดำเนินการเช่นเดียวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม ไปพร้อม ๆ กัน ผ่านการประชุม กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม ทั้งนี้ผู้บริหารของคณะฯ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย ล้วนปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามค่านิยมองค์กร ตามตารางที่ 1.1-1 และมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่นของคณะฯ ทุกปี ในปีการศึกษา 2566

วันคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการรณรงค์
ครบรอบ 70 ปี มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติที่สอดคล้อง
กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร จำนวน
ทั้งหมด 28 รางวัล

จากที่กล่าวมาข้างต้นคณะฯ มีการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม และกระบวนการนำองค์กร มีขั้นตอน ตาม KFN Leadership ตามภาพที่ 1.1-1



ภาพที่ 1.1-1 KFN Leadership

กระบวนการนำองค์กร มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร ซึ่งมีข้อมูลนำเข้าได้แก่ จุดกำเนิดของคณะฯ วัตถุประสงค์การก่อตั้งคณะฯ ความเชี่ยวชาญของคณะฯ บริบทเมือง การรวบรวมนโยบายชาติ นโยบายและข้อมูลสารสนเทศของกทม. นโยบาย NMU และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก เป็นต้น
2. ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดนิยามคำสำคัญ เช่น การดูแลสุขภาพคนเมือง และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อสื่อสารแก่บุคลากรทุกกลุ่มโดยตั้งเป้าหมายว่าการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และให้เกิดความผูกพัน ฯลฯ
3. ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารทั้ง 2 ทางเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยมีลักษณะของ Focus on action โดยบอกว่าเส้นชัยเป็นอย่างไร ต้องทำอะไรบ้างจึงจะไปถึงเส้นชัย จะสนับสนุนอะไรบ้างเพื่อให้ไปถึงเส้นชัย โดยสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับ รวมถึงลูกค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การพบปะประชุม การประชุมคกก.หลัก โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ ปฏิบัติได้ และปฏิบัติตามโดยร่วมมือในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้เพื่อบ่งชี้เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกคณะฯ website Line ฯลฯ นอกจากนี้ยังสื่อสารไปยังน.ศ.ด้วยเพื่อให้รับรู้ร่วมกัน และนำไปปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจ ความร่วมมือ และความผูกพันต่อสถาบันของน.ศ. รวมถึงการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพคนเมือง การมีสมรรถนะสากล คุณลักษณะแห่งการกุศล ฯลฯ
4. ผู้บริหารระดับสูงกำหนด/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อบ่งชี้การบรรลุวิสัยทัศน์เป็นประจำทุกปีหรือตามความจำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึง Create Environment Ethical Behavior และ Welfare of society เป็นสำคัญ รวมทั้งใช้ข้อมูลจากการประเมินผลกระบวนการจากทุกระดับการมาวิเคราะห์ และปรับปรุงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (PDCA) โดยการกำหนดให้ทำ AAR หลังดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้นภายใน 2 สัปดาห์ และนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลนำเข้าในการปรับปรุงครั้งต่อไป
5. การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้กำลังใจ และเสริมแรงจูงใจในการยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
6. กำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละไตรมาส และเสนอต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในครั้งถัดไป
7. นำผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายวางแผนปรับปรุง ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชู สร้างขวัญและกำลังใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ KM เพื่อพัฒนาไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งนำผลการประเมินกระบวนการมาทบทวน/ปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบการนำองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 1.1-1 การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร

ค่านิยม	การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงต่อค่านิยมองค์กร	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Keenness เชี่ยวชาญสุขภาพ คนเมือง	- ปฏิบัติตนและส่งเสริมให้บุคลากร และ น.ศ.ดูแลสุขภาพเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี - นำองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมือง สอดแทรกลงในทุกพันธกิจ	- บุคลากร และน.ศ. เป็น ผู้สนใจใฝ่รู้การดูแลสุขภาพคนเมือง	- จำนวนผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรม เกี่ยวกับสุขภาพคนเมือง (อาจารย์/น.ศ.) (7.1ข(1)-14 และ 7.1ข(1)-15)



ค่านิยม	การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง ต่อค่านิยมองค์กร	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	- กำหนดนโยบาย และสร้างเครือข่าย เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพ คนเมืองและเผยแพร่สู่สังคม		- บุคลากรและ น.ศ.ดูแล สุขภาพตนเอง และเป็น แบบอย่างให้แก่คนทั่วไปได้ (7.1ก.-37 7.3ก(2)-2 และ 7.3ก(2)-4)
Altruism มีจิตสาธารณะ	- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ - มีจิตสาธารณะ - ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน “งานเธอ งานฉัน คืองานของเรา”	- บุคลากรมีจิตอาสาร่วม ช่วยเหลืองานส่วนรวมและ กิจกรรมของสังคม	- กิจกรรมสาธารณะมีอาสา สมัครทุกครั้ง เช่น การบริจาค โลหิต Big cleaning โครงการ Green Faculty ฯลฯ (7.4ก(1)-6)
Responsibility มีความรับผิดชอบ	- มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน - รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และองค์กร - นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง พัฒนางาน	- บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ - ไม่มีข้อร้องเรียน	- งานสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ ตรงเวลา
Ultimate goal มุ่งเน้นความสำเร็จ	- ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม - มุ่งมั่นในความสำเร็จขององค์กร	- บุคลากรมุ่งมั่นสู่วิสัยทัศน์ ด้วยความเข้าใจ และร่วมมือ ร่วมใจในกิจกรรมต่าง ๆ	- งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย
Nurture มีความเอื้ออาทร	- ดูแลช่วยเหลือผู้อื่น - ยินดีให้บริการ ไม่รังเกียจใส่ใจ ในความรู้สึกของผู้อื่น	- บุคลากรดูแลช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคคลอื่นรอบข้าง	- เกิดความสามัคคีและผูกพัน ในองค์กร 7.3ก(3)-1

หลังจาก คกก.ประจำส่วนงานฯ เห็นชอบและอนุมัติให้ใช้พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมแล้ว
คณบดีถ่ายทอดสู่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการรับรู้ เชื่อใจ นำไปปฏิบัติและเกิดความผูกพันกับองค์กร โดย
การพบปะประชุม ผ่านการประชุม กิจกรรม โครงการต่าง ๆ การปฐมนิเทศการเปิดหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม
โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึก กทม.
โดยนอกจากสื่อสารพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมแล้วยังถือโอกาสสื่อสารผลการดำเนินงานความสำเร็จของ
คณะฯ เช่น ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ คุณภาพของบัณฑิตและผู้เข้าอบรม การทำงานร่วมกันภายใต้ค่านิยม
KARUN นโยบาย แนวทางการพัฒนาคณะฯ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การร่วมสร้างบัณฑิต
การเพิ่มศักยภาพกำลังคน และอื่น ๆ ตามพันธกิจของคณะฯ และมีสื่อสารในอีกหลากหลายช่องทาง เช่น เอกสาร
E-doc website Line ฯลฯ ต่อเนื่องตลอดปี ตามตารางที่ 1.1-2

นอกจากนี้จะมีการเน้นย้ำในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
การเปิดโครงการอบรมต่าง ๆ ร่วมกับ กทม. ฯลฯ และจะมีการทบทวนกระบวนการดังกล่าวข้างต้น
เพื่อวางแผนปรับปรุงในปีถัดไปทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในการประเมินโครงการ แต่ละโครงการจะมี
การประเมินผลโครงการ และประเมินกระบวนการเมื่อสิ้นสุดโครงการโดยการถอดบทเรียนแล้ว
นำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงในการจัดโครงการครั้งถัดไป และมีการประเมินผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการประจำปี
โดยรองคณบดีแต่ละฝ่าย และรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอ คกก.ประจำส่วนงานฯ
เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการในปีถัดไป



ตารางที่ 1.1-2 การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทาง												ประเด็นการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย				ผลลัพธ์				
	CP	DS	Doc	E-doc	Inf.	KFN Site	Line	MD	MEC	M	Orientation	Project				Comm	R	U	A	Comm	R	U	A	RCC
C1/C2	✓	✓			✓	✓	✓				✓	✓	V/MV	O/EoS/WY	EC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
C3						✓					✓		V/MV	OD	Dean	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
C4			✓			✓							V/MV/W	SD	P	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
S1						✓				✓	✓		V/M	CD/OD/Ac	Dean	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
S2						✓				✓		✓	V/MV	OD	EC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Sup2						✓	✓			✓			V/MV	MD	EC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
FC										✓			V/MV/G/SP	FM	DDSQA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SPC										✓			V/MV/G/SP	Annual	EC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Staffs	✓			✓			✓	✓		✓			V/MV/G/SP	SPD/WY	EC/PPA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Sub. Staffs									✓	✓			V/MV/G/EF	MM	EC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
New Staffs								✓				✓	V/MV		EC	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓

กลุ่มเป้าหมาย		
C1	ผู้เรียน (หลักสูตร)	ผู้เรียนระดับปริญญาตรี
C2		ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา
C3	ลูกค้ากลุ่มอื่น	ผู้รับบริการวิชาการ (กทม. และอื่นๆ)
C4		ผู้ให้ทุนวิจัย
S1	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กทม. สนพ. สนอ. VJR/ผู้ใช้บัณฑิต
S2		ผู้ปกครอง
Sup2	ส่วนตลาดที่สำคัญ (ลูกค้าในอนาคต)	บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า/กลุ่มที่จะเข้าเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา/Non-degree)
บุคลากร		
FC	Faculty Committee	คกก.ประจำส่วนงานฯ
SPC	Strategic Planning Committee	คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ
Staffs	Academic Staffs / Support Staffs	บุคลากรทุกคน
Sub. Staffs	Subdivision Staffs	บุคลากรในหน่วยงานย่อย

คำที่ใช้ในตาราง	คำเต็ม	ความหมาย
MD	Meet the Dean	คนพบตีพบประชาชน (2 Ways Communication)
M	Meeting	การประชุมตามบริบทกลุ่มเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง การประชุมผู้บริหาร ร่วมกับ กทม. การประชุมร่วมกับสมาคมศิษย์เก่า การประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ การประชุมคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ (2 Ways Communication)
DS	Digital Signage/Kiosk	จอ TV หน้าลิฟต์โดยสาร
E-doc	E-document	การแจ้งเวียนแผนฯ แก่ทุกภาควิชาฯ และฝ่ายฯ
CP	Corporate Presentation	คลิปวิดีโอสื่อสารองค์กร
MEC	Meet the Executive Committee	คนพบตี และรองคนพบตีฯ เวียนพบหน่วยงานย่อย (2 Ways Communication)
Inf.	Infographic	สื่อสารผ่าน Infographic เพื่อให้เข้าใจง่าย
KFN Site	KFN website	Website คณะฯ
Line	Line Application	สื่อสารผ่าน Line Application
Project	Project	โครงการต่าง ๆ เช่น โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางพยาบาล โครงการที่มีกิจกรรมร่วมกับบ.ศ. ฯลฯ (2 Ways Communication)
Comm	Communication	ได้รับการสื่อสาร
R	Receiving	การรับรู้
U	Understanding	ความเข้าใจ
A	Applying	นำไปปฏิบัติ



คำที่ใช้ในตาราง	คำเต็ม	ความหมาย
RCC	Role model for Core values Compliance	เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
V/M/V	Vision / Mission / Core Values	วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ค่านิยมองค์กร
G	Goal	เป้าประสงค์
SP	Strategic Plan	แผนพัฒนาคณะฯและผลการดำเนินการตามแผน
EF	Employee Feedback	การรับฟังปัญหา และตอบกลับของหน่วยงาน
O	Orientation day	วันปฐมเทศ นักศึกษาใหม่
EoS	End of Semester	วันปัจฉิมนิเทศ
WY	Whole Year	ตลอดปี
OD	Opening Day	วันเปิดโครงการ
SD	Submission Date	วันส่งเอกสาร ประกอบการขอทุน
CD	Conference Date	วันที่ประชุม
Ac	Activity	กิจกรรมต่าง ๆ
P	Principal investigator	ผู้วิจัยหลัก/ผู้ขอทุน
MM	Monthly Meeting	ตามกำหนดการ ประชุมประจำเดือนของแต่ละภาควิชาฯ และฝ่ายฯ
FM	Faculty Meeting	ประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ
Annual	Annual	ทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนฉบับใหม่ หรือปรับปรุง/เป็นประจำปีอย่างต่อเนื่อง
SPD	Strategic Plan Deployment	ทุกครั้งที่มีการประกาศใช้แผนฉบับใหม่ หรือปรับปรุง/ทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนฉบับใหม่ หรือปรับปรุง
EC	Executive Committee	ผู้บริหาร
Dean	Dean	คณบดี
DDSQA	Deputy Dean of Strategy and Quality Assurance	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ
PPA	Policy and Planning Analyst	เจ้าหน้าที่แผนฯ
Doc	Documents	เอกสารประกอบการขอทุน

ในปีการศึกษา 2566 จากการดำเนินการข้างต้น บุคลากรสนใจใส่ใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของคณะฯ มีส่วนร่วมในพันธกิจ/กิจกรรมของคณะฯ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของคณะฯ มากขึ้นโดยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่านิยมองค์กรทุกด้านก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ทั้งด้านเชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง (K) มีจิตสาธารณะ (A) ด้านความรับผิดชอบ (R) มุ่งเน้นความสำเร็จ (U) และมีความเอื้ออาทร (N) ทั้งนี้บุคลากรและกลุ่มเป้าหมายรับรู้ว่ามีกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขึ้นจากการกำหนดนิยามสุขภาพคนเมือง กลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน และเป้าหมายที่มีรูปธรรมมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้มีการกำหนดหลักสูตร การเรียน การสอน โครงการวิจัย และบริการวิชาการที่มุ่งเป้าหมายได้ตรงจุด และเป็นทิศทางเดียวกันอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ได้ และเกิดการรับรู้ของตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้คณะฯ เป็นคณะพยาบาลชั้นนำที่มีชื่อเสียง มีนักเรียนสนใจมาเรียนจำนวนมากขึ้น เป็นคณะฯ ที่ผลิตบัณฑิตให้กับกม. คือ VJR โรงพยาบาลในสังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. และดูแลสุขภาพชุมชนโดยรอบ NMU คณะฯ จึงวางแผนว่าจะยังคงสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรแก่กลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในทุกโอกาสและหลากหลายช่องทางมากขึ้น รวมทั้งมีการประเมินผลติดตามเป็นระยะๆ เพื่อปรับกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

ในส่วนของน.ศ.พบว่า สนใจใส่ใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของคณะฯ เมื่อมีการสื่อสารในองค์กร มีส่วนร่วมในพันธกิจ/กิจกรรมของคณะฯ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์มากขึ้นทุกด้าน ส่วนค่านิยมองค์กรด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านมีจิตสาธารณะ (A) มีความเอื้ออาทร (N) ด้านความรับผิดชอบ (R) และมุ่งเน้นความสำเร็จ (U) ส่วนด้านเชี่ยวชาญสุขภาพคนเมือง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปรากฏในผลลัพธ์ 7.4ก(1)-3

จากผลการประเมินข้างต้นพบว่าค่านิยมองค์กรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านจิตสาธารณะ และมีความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นค่านิยมที่มีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ NMU ปรัชญาของคณะฯ และวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นค่านิยมที่ช่วยให้กระบวนการในการพัฒนาคณะฯ เป็นไปได้ดีขึ้น เนื่องจากบุคลากร และน.ศ. จะมีมุมมองของการพัฒนาส่วนรวมในกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มองเพียงประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

1.1ก.(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบของคณะฯ และ NMU คณบดีประพฤติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้งเพื่อแสดงให้เห็นว่าคณบดีให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ อีกทั้งเน้นย้ำการทำงานที่ซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การประชุมพบปะบุคลากรทุกระดับ รวมถึงปฐมนิเทศ/ปัจฉิมนิเทศน.ศ. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในคณะฯ มีพฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

1) ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด ทั้งด้านวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าประชุมตรงเวลา การทบทวนเวลาในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ พร้อมให้ตรวจสอบได้ การไม่รับผลประโยชน์ส่วนตัว การเสียสละเพื่อส่วนรวม ฯลฯ ซึ่งพบว่าบุคลากรชื่นชมในความเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และปฏิบัติตาม ไม่มีข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

2) ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารแจ้งนโยบายที่มุ่งเน้นให้มีความโปร่งใส ไม่มีการเอื้อประโยชน์หรือเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ ผ่านการแจ้งเวียนประกาศ แจ้งในการประชุมทั้งพบปะระชาคม ประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ ประชุมอาจารย์ และการพบปะภาควิชา/ฝ่าย น.ศ. กิจกรรมปฐมนิเทศ รวมทั้งจัดช่องทางสื่อสารโดยตรงถึงคณบดีในชั้นความลับ เพื่อให้ข้อมูลหรือข้อเรียกร้องในเรื่องที่อาจจะมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายได้โดยตรง เช่น สายตรงคณบดี หรือให้เข้าพบเป็นการส่วนตัวได้ ฯลฯ

3) แต่งตั้ง คกก.พัฒนาและขับเคลื่อนกลไกคณะฯ คำสั่งคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ที่ 32/2567 เพื่อสื่อสารจรรยาบรรณของบุคลากรตามกฎหมายของมหาวิทยาลัยและทำหน้าที่วางระบบการยกย่องเชิดชูคนดี จัดทำคู่มือการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ NMU และคณะฯ โดยเป็นไปตามข้อบังคับของ NMU ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2557 ติดประกาศและประชาสัมพันธ์เสียงตามสายให้บุคลากรทุกคนรับทราบเพื่อถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

4) แจ้งบุคลากรให้ทราบทั่วกันถึงช่องทางในการเข้าไปศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ เช่น HR NMU Chatbot แจ้งเวียนกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งให้ส่งเสริม/อนุมัติให้บุคลากรไปอบรมเพื่อให้มีความรู้ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น การอบรมปฐมนิเทศอาจารย์ และบุคลากรใหม่ การอบรมจริยธรรมด้านการวิจัยในมนุษย์ การอบรมระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอบรมกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้านพัสดุ เป็นต้น

5) จัดให้มีระบบการยกย่องเชิดชูคนดี โดยคณบดีในฐานะที่ปรึกษาเข้าร่วมการประชุมครั้งสำคัญๆ และร่วมกิจกรรมมอบรางวัลเพชรแห่งการุณย์แก่อาจารย์และบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดประเภทรางวัลตามพันธกิจ และค่านิยมองค์กร เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ และการประพฤติตามค่านิยมองค์กร ในปีการศึกษา 2566 มีบุคลากรทุกระดับได้รับรางวัลเพชรแห่งการุณย์

ทั้งสิ้นจำนวน 28 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 12 คน และ บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 16 คน และมีการติดตามผลหลังการให้รางวัลเพื่อหาแนวทางปรับปรุงในการกำหนดเกณฑ์ครั้งต่อไป

6) คณะผู้บริหารงานโดยใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี กำกับดูแลงานในรูปแบบของคกก.ชุดต่าง ๆ โดยควบคุมและกำกับให้การปฏิบัติของบุคลากร และน.ศ. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับสำคัญ รวมทั้งมีการกำหนดคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย มาวางแผนปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปดำเนินการ ติดตามประเมินผลในรอบต่อไป เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7) กรณีมีข้อร้องเรียนหรือพบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องทางวินัยหรือจรรยาบรรณ คณะฯ ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาข้อเท็จจริง แต่งตั้งคกก.สอบข้อเท็จจริง พิจารณาข้อร้องเรียน เพื่อสอบสวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแก้ไขตามข้อร้องเรียน ปฏิบัติตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นธรรม และแจ้งกลับทุกครั้ง โดยอาจชี้แจงเป็นรายบุคคล หรือในที่ประชุมตามความเหมาะสมของเรื่องที่ร้องเรียน และตามความต้องการของผู้ร้องเรียน

8) มีการประสานหน่วยตรวจสอบภายในของ NMU และผู้ตรวจสอบภายนอกร่วมทำการตรวจสอบด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ เพื่อให้เกิดความถูกต้องโปร่งใส

จากการที่คณบดีและผู้บริหารทุกระดับประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม โปร่งใสโดยตลอด ในปี 2566 ผลการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผลการตรวจสอบภายในของ NMU และผู้ตรวจสอบภายนอกด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ไม่มีข้อสังเกต และมีการพิจารณาปรับเกณฑ์การให้รางวัลเพชรแห่งการุณย์ จากผลการติดตามพบว่า ผลของการพิจารณารางวัลฯ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

1.1 ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั้งองค์กร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ โดยกำหนดเรื่องที่จะสื่อสารจากสิ่งที่ต้องการสื่อสารออกไป และสิ่งที่ผู้รับสารแต่ละกลุ่มต้องการทราบ เช่น พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายที่จะไปถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ สถานการณ์ขององค์กร ณ ปัจจุบัน และทิศทาง/เส้นทางที่จะไปถึงเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม โดยใช้การสื่อสารทั้งแบบทางเดียวและแบบสองทาง (one way และ two ways communication) ในหลากหลายช่องทาง คือ การพบปะ website, Official Line และ Facebook ของคณะฯ โดยพิจารณาช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดให้มีการประเมินผล และทบทวนช่องทางในการสื่อสารเป็นระยะ ๆ พบว่ายังคงมีการสื่อสารกันได้อย่างต่อเนื่องในทุกช่องทาง นอกจากนี้ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นไปสู่วิสัยทัศน์และมีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ตามตารางที่ 1.1-1 เพื่อให้บุคลากรเห็นตัวแบบและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามนำไปสู่ความผูกพันร่วมกัน นอกจากนี้ยังใช้ช่องทางสื่อสารผ่านการประชุมคกก. ชุดต่าง ๆ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากรและนักศึกษาใหม่ การปัจฉิมนิเทศบัณฑิต การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง การประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในส่วนของนักศึกษาที่เป็นลูกค้าหลักได้ใช้การสื่อสารผ่านการประชุมร่วมกับสโมสรน.ศ. ชมรม การสื่อสารผ่านทาง Official Line, Student Voice ในส่วนของศิษย์เก่ามีกิจกรรมร่วมกันทั้งการประชุมในรูปคกก.ประชุมวิชาการฯ และกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันขององค์กรและศิลปวัฒนธรรม ประเด็นหลักในการสื่อสารนอกจากการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรแล้ว เมื่อมีเหตุการณ์สำคัญผู้บริหารต้องมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ และรักษาไว้ซึ่งขวัญกำลังใจของบุคลากร

มีการกำหนดแนวทางในการประเมินความสำเร็จในการสื่อสาร เช่น ประเมินการรับรู้ เข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด ฯลฯ ดังนี้

1. กำหนดหัวข้อสำคัญที่จะสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกัน
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติได้จริง เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุน น.ศ. stakeholder ฯลฯ
3. สื่อสารตามแนวทางที่กำหนด
4. ประเมินผลการรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ โดยมีแบบประเมินให้ผู้รับการสื่อสารตอบ และแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ รวมทั้งประเมินจากการพบปะในการประชุมและร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ
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 และ ค่านิยมองค์กร 2. การเพิ่มสวัสดิการจาก สถานการณ์โควิด-19 เช่น - การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน การติดเชื้อ - มีหอพัก เพื่อรองรับในกรณี เกิดการติดเชื้อโควิด-19 3. การปรับระบบการทำงานใหม่ตามสถานการณ์ 4. แผนกลยุทธ์ทิศทางการ พัฒนาองค์กร 5. แผนปฏิบัติการ 6. นโยบายการศึกษา 7. การปรับระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	1. ประชุมคณาจารย์ส่วนงานฯ 2. ประชุมคณาจารย์/บุคลากร ฝ่ายต่าง ๆ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (OD) 4. Application line 5. โทรศัพท์ส่วนตัว	- ตลอดปี - ตลอดปี	คณบดี/รองคณบดี สำนักงานคณบดี/ ฝ่ายต่าง ๆ	บุคลากรทุกคน รับรู้เรื่อง ที่ผู้บริหารต้องการ สื่อสารภายใน องค์กรอันจะนำ ไปสู่วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	- บุคลากรทุกคน รับรู้ เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยม องค์กร ประเมินตนเอง ผ่านแบบ ประเมิน (7.4ก(1)-2) - บุคลากรทุกคน ได้รับวัคซีนและ อุปกรณ์ป้องกัน การติดเชื้อ (7.3ก(2)-4) - บุคลากร เกิดรู้สึกมีคุณค่า และผูกพัน กับองค์กรอยู่ ในระดับมาก ถึงมากที่สุด (7.3ก(3)-1)
3. ผู้เรียน และ ลูกค้ำหลัก กลุ่มอื่นๆ	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมองค์กร 2. แผนการศึกษาปีการศึกษา 2566 3. แนวปฏิบัติในการเรียน การ สอบในสถานการณ์โควิด-19	1. การปฐมนิเทศ 2. Application Line 3. ผ่านทางอาจารย์ ประจำชั้น 4. ผ่านทางอาจารย์ ที่ปรึกษา 5. ผ่านทางอาจารย์ประจำ หลักสูตร 6. พบนักศึกษาโดยตรง ทุกครั้งรัฐที่มีการประกาศ นโยบายที่สำคัญและเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา	- วันแรก ของการเปิด ภาคเรียน - ทุกครั้ง ที่มีข่าวสาร ใหม่ - ทุกเดือน	คณบดี/รองคณบดี	- ผู้เรียน และ ลูกค้ำหลักกลุ่ม อื่น ๆ รับรู้เรื่อง ที่ผู้บริหารต้องการ สื่อสารและนำไป ปฏิบัติ	- น.ศ. ทุกคนรับรู้ เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยม องค์กร ประเมินตนเอง ผ่านแบบ ประเมิน 7.4ก(1)-3



กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
		7. Infographic แนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน 8. ป้ายประกาศ				- รับรู้ในหลากหลายช่องทาง และให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน
4. ผู้ใช้บัณฑิต 5. แหล่งฝึกปฏิบัติ	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. นโยบายการศึกษา 3. นโยบายการบริการวิชาการ	- หนังสือเวียนแจ้ง - การประชุมร่วมกัน เช่น การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การประเมินบัณฑิต การประเมินแหล่งฝึก ฯลฯ ผ่านโครงการสัมมนาเครือข่าย และการประชุมอื่น ๆ	- ทุกครั้งที่มีการข่าวสารใหม่ - ตามกำหนดการประชุม ไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี	คณบดี/รองคณบดี	ผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึก ปฏิบัติการรับรู้เรื่อง ที่ผู้บริหารต้อง การสื่อสาร อันจะนำไปสู่ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผู้ใช้บัณฑิต แหล่งฝึกปฏิบัติ รับรู้ในหลากหลายช่องทาง และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ
6. นักเรียนที่คาดว่าจะเข้า มาศึกษา	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. นโยบายการศึกษา 3. คณะได้รับการรับรองสถาบันฯ จากสภาการพยาบาล สูงสุด 5 ปี 4. ผลการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 5. การดำเนินงานทำและความมั่นคงทางอาชีพ 6. สวัสดิการ เช่น หอพัก การได้รับวัคซีน การจัดการรับส่งขณฝึกปฏิบัติงาน ประกันชีวิตอุบัติเหตุหมู่ทุนการศึกษา 7. การดูแลด้านสุขภาพ 8. มีเครือข่ายแหล่งฝึกมีความพร้อมและมีมาตรฐาน	1. Open House 2. Road Show 3. Website คณะฯ 4. Application Line 5. Facebook 6. Instagram 7. Twitter 8. ป้ายประกาศดิจิทัล Digital Signage	- ปีละครั้ง - ปีละครั้ง - ตลอดเวลา - ทุกครั้งที่มีการข่าวสาร	- คณบดี/รองคณบดี/หัวหน้าฝ่ายบริการทางการศึกษา	- นักเรียนทราบผลการดำเนินงานที่สำคัญที่สร้างชื่อเสียงให้กับคณะ	- เกิดความเชื่อมั่นในคณะและสมัครเข้าศึกษาในคณะ
7. ศิษย์เก่า	1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 2. ผลการดำเนินงานประจำปีของคณะฯ 3. การบริการวิชาการ (up-skills re-skills) 4. กิจกรรมสัมพันธ์	1. Website คณะฯ 2. ประชุมสามัญประจำปี ศิษย์เก่าฯ 3. Application Line 4. Facebook	- ตลอดเวลา - ฐานาคมของทุกปี - ทุกเดือน - ทุกครั้งที่มีการข่าวสารใหม่	- คณบดี/รองคณบดี	ศิษย์เก่าทราบและเข้าใจแนวทางและผลการดำเนินงานของคณะ	- เกิดความผูกพันและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 7.2ก(2)-2
8. กทม. โรงพยาบาลสังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. และคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	- รายงานผลการใช้งบประมาณเพื่อการดำเนินงานของคณะ - คุณภาพบัณฑิต/ผู้เข้าศึกษาอบรม - ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ - ความพร้อมในการจัดการศึกษา การวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการ	- สื่อสารอย่างเป็นทางการ โดย หนังสือราชการ - Website คณะฯ - การประชุมต่างๆ - Application line	- ตามกำหนดการรายงานผลงบประมาณประจำปี - ทุกครั้งที่มีการข่าวสารใหม่ที่เกี่ยวข้อง	- คณบดี/รองคณบดี	- กทม. ทราบและสนับสนุนงบประมาณรวมทั้งส่งบุคลากร มาพัฒนาสมรรถนะในการดูแลสุขภาพ	- สนับสนุนงบประมาณตามที่เสนอขอ - จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติใน กทม. -บุคลากร กทม.



กลุ่มผู้รับสาร	เรื่องที่จะสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
					คนเมือง - มีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ หรือผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหา/สร้างชื่อเสียงให้กับกทม.ได้ - มีความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน และมีการพัฒนาศักยภาพพยาบาล/บุคลากรด้านสุขภาพ และฝึกอบรมร่วมกัน	เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ของคณะฯ - อาจารย์พยาบาลเป็นที่ปรึกษาด้านการวิจัยให้กับ กทม. - โครงการ/ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างคณะฯ กับ กทม.

นอกจากการสื่อสารสำคัญ และดำเนินการตามกระบวนการที่กล่าวข้างต้น ผู้บริหารยังมีการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจและความเข้าใจในการมุ่งปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ โดยปฏิบัติตามพันธกิจและค่านิยมองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไปสู่วิสัยทัศน์ รับฟังเสียงบุคลากร และลูกค้าผ่านสายตรงคนบดี และช่องทางต่าง ๆ มีรางวัลบุคลากร และนักศึกษา รวมทั้งศิษย์เก่าดีเด่น ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจทั้งกับตัวบุคลากรและองค์กร อีกทั้งในปี 2566 คณะฯ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันทั้งภายในองค์กรและเครือข่าย รวมถึง กทม. เช่น การทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระในวันสงกรานต์ การจัดงานวันคล้ายวันสถาปนาคณะพยาบาลฯ ครบรอบ 70 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานมีทั้งบุคลากร ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน คณะฯ อื่น ๆ มหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล โรงพยาบาลต่าง ๆ ของสนพ. และ ศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. และคู่ความร่วมมือ โดยมีกิจกรรมทางศาสนา การประชุมวิชาการ และการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยออกแบบกิจกรรมให้บุคลากรทุกคน รับรู้ เข้าใจ และร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร ผ่านฐานกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย เช่น กีฬา NMU การรณรงค์ผู้อาวุโส ฯลฯ ซึ่งคนบดีเข้าร่วมทุกกิจกรรมด้วยตนเอง และเชิญชวนบุคลากรทุกระดับเข้าร่วมซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมาก แสดงถึงความผูกพันร่วมกัน

1.1ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน

1.1ค.(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารระดับสูงได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้นำระดับสูงร่วมพิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จจากทั้งองค์ประกอบภายใน และภายนอก เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในด้านการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ การป้องกันปัญหา การขาดแคลนอาจารย์ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน การจัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติโดยไม่ได้รับผลกระทบจากการร้องเรียนของผู้ป่วย ผลงานวิจัยและประเด็นวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร/

เกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานของคณะฯ จากเทคโนโลยีใหม่ การรักษาความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับ กทม. ให้คงอยู่เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะฯ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น โดยทบทวนว่าในแต่ละเรื่องได้ดำเนินการอย่างไรอยู่บ้าง ควรปรับปรุงด้วยแนวทาง วิธีการใด

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

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ต้องการปรับเปลี่ยน โดยผู้ในระดับสูงและทีมผู้บริหารร่วมกันวางแผน ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เชิงรุกในการดำเนินการ กำหนดกระบวนการ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์วางแผนการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4. การจัดทำแผนแม่บทเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ต้องการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยคำนึงความเสี่ยงที่อาจไม่เป็นไปตามแผนโดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตลอดเวลา และจัดสรรเงินสำรอง เงินสะสม เงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ นำมาดำเนินการได้ในกรณีมีความจำเป็น

ในปีการศึกษา 2566 จากการวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มที่จะมีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และ AI คณะฯ จึงมีการวางแผนขยายเครือข่ายการ MOU กับต่างประเทศที่มีจุดเด่นเรื่องดังกล่าว คณะฯ ได้ดำเนินการ ทำ MOU ร่วมกับ Guizhou ซึ่งมีความโดดเด่นด้านการใช้ SBL VR & Metaverse ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ของทั้งสองสถาบันได้เดินทางเยี่ยมเยียนกันหลายครั้งอย่างต่อเนื่องโดยมีกิจกรรมศึกษาดูงาน ประชุมวิชาการ และน.ศ.ร่วมแข่งขันทักษะทางการแพทย์โดยใช้ simulation นอกจากนี้คณะฯ ยังเป็นเจ้าภาพในระดับประเทศจัดการแข่งขัน scenario และ BI (body interaction) ซึ่งเป็นสถาบันการพยาบาลแห่งแรกที่จัดการแข่งขันในระดับประเทศ โดยมีสถาบันการพยาบาลจากทั่วประเทศ ส่งทีมเข้าร่วมแข่งขัน

1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ดังตารางที่ 1.1-4

ตารางที่ 1.1-4 การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ

พันธกิจ	วิธีการ	ผลลัพธ์
1. ด้านการศึกษา	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในด้านการศึกษโดย - สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ให้เพียงพอพร้อมใช้อยู่เสมอ เช่น ห้องเรียน Wi-Fi ฐานข้อมูล ฯลฯ พัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ - ประเมินติดตามความพร้อมของแหล่งฝึก - ประเมินความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้โดยอาจารย์/น.ศ. แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง ฯลฯ - ป้องกันปัญหาการขาดแคลนอาจารย์เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยกำกับติดตาม/ช่วยเหลือ สนับสนุนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด	- นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ดีตามหลักสูตรกำหนด ไม่มีข้อร้องเรียน - ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม /ทรัพยากรการเรียนรู้/ การเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก - อัตราครองตำแหน่งของอาจารย์ 91.30%



พันธกิจ	วิธีการ	ผลลัพธ์
	- เปิดรับสมัคร/ทาบทามผู้มีคุณสมบัติมาเป็นอาจารย์ ให้แรงจูงใจในการทำงานเช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิการ หอพัก คุณภาพชีวิต เกียรติภาระงาน กำหนด PA ที่เหมาะสมจ้าง Preceptor เพิ่ม ฯลฯ - จัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติโดยป้องกันผลกระทบจากการร้องเรียนของผู้ป่วย โดยใช้ SBL (simulation base learning) ก่อนขึ้นฝึกบนคลินิก ใช้หุ่นหรือผู้ป่วยจำลอง และปฐมนิเทศร่วมกับแหล่งฝึก - พัฒนาอาจารย์เป็น Role Model ที่ดีเพื่อให้พร้อมที่จะส่งมอบผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยสนับสนุนทุนและเวลาในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ และวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในแต่ละด้านตามพันธกิจเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและดูแลนักศึกษาขณะฝึกปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด - ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์สร้างบทเรียนออนไลน์ เช่น NMU MOOC บทเรียน SBL - คณะดำเนินโครงการอบรม จัดประชุมวิชาการ โดยประชาสัมพันธ์ให้พยาบาลวิชาชีพสังกัดกตท. เข้าร่วมเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน หรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้กำลังคนด้านการพยาบาลของกตท. มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง - เชิญบุคลากรของกตท. /ผู้แทนชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหลักสูตรมาร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนา/วิพากษ์หลักสูตร และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน/อบรมมีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีคุณลักษณะตามต้องการ - วางแผนการสร้างจุดเด่นที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการสมัครเข้าเรียนกับคณะฯ เช่น คณะฯ ได้รับการรับรองสูงสุดจากสภาการพยาบาล จบการศึกษาแล้วมีงานทำแน่นอน 100% ฯลฯ - ทบทวน และกำหนดแนวทางการปชส.คณะฯ สู่กลุ่มเป้าหมาย และเทียบเคียงกับสถาบันคู่แข่งในการรับนักเรียนเข้าศึกษา เพื่อให้ได้จำนวนผู้สมัครเข้าเรียนอันจะนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพส่งมอบตามจำนวนที่กำหนดหรือมากกว่าที่กำหนด	- ไม่มีข้อร้องเรียนจากผู้ป่วยเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา - อาจารย์ผลิตบทเรียน online ได้จำนวน 43 เรื่อง และได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 3 เรื่อง
2. ด้านการวิจัย	- สนับสนุนการทำวิจัยร่วมกับฝ่ายการพยาบาลในแหล่งฝึกให้เป็น Faculty Practice - สร้างแรงจูงใจในการให้เงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์ - ปรับปรุงขั้นตอนการขอ IRB สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น - บรรจุบุคลากรด้านการวิจัยที่มีคุณสมบัติตรงตำแหน่งและครบทุกตำแหน่ง - จัดหาสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น บริการช่วยเหลือสืบค้นเพิ่มมากขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยแนะนำ คู่มือความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกัน เช่น บริษัท IRPC หน่วยงานภายนอก เป็นต้น - จัดอบรมให้ความรู้การทำวิจัย เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ และวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ เทคนิคการเขียนหนังสือและตำราจากงานวิจัย ฯลฯ - สนับสนุนเวลา ทุน และค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้ด้านการวิจัย	- จำนวนงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติเพิ่มขึ้น (7.1ข(1)-16) - ระยะเวลาการพิจารณา IRB เร็วขึ้นโดยปรับระบบการติดตาม - ความพึงพอใจด้านฐานข้อมูลเพื่อสืบค้นอยู่ในระดับมาก



พันธกิจ	วิธีการ	ผลลัพธ์
3. ด้านบริการ วิชาการแก่สังคม	- ฟังเสียงลูกค้า (VOC) ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรพยาบาลระยะสั้นและหลักสูตรเฉพาะทางต่าง ๆ ตามความต้องการของลูกค้า และความเชี่ยวชาญของคณะฯ โดยความร่วมมือระหว่างส่วนงาน คือ คณะฯ กับ VJR รพ.ในสังกัด กทม. และสนอ. เพื่อตอบสนองการพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพันธกิจหนึ่งของคณะฯ	- ผู้สำเร็จการอบรมสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และขอให้จัดอบรมในรุ่นต่อไป โดยมีการประสานงานในหลากหลายช่องทาง และส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ฯลฯ
4. ด้านพัฒนา องค์กร	- พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานของคณะฯ จากเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การพัฒนา TheDB ให้ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยลดขั้นตอน และใช้ในการตัดสินใจได้จริง โดยมีเป้าหมายเพิ่มระบบงานทุกปีละ 1 ระบบ ฯลฯ - พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น โดยมีการทำ IDP รายบุคคลที่มีความชัดเจน จัดทำคู่มือภาระงานสายสนับสนุนให้มีความชัดเจน ประเมินผลปฏิบัติได้ตรงตามจริง เช่นเดียวกับสายวิชาการที่ดำเนินการไปก่อนหน้านี้แล้ว	- ระบบ TheDB ที่พัฒนาเพิ่มเติมมี 1 ระบบคือ ระบบแจ้งซ่อม - บุคลากรสามารถปฏิบัติตาม IDP ของตนเองได้ร้อยละ 100 - คู่มือภาระงานสายสนับสนุนอยู่ในระหว่าง pilot study
5. ด้านความยั่งยืน	- รักษาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ กทม. ให้คงอยู่เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะฯ โดยผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพส่งมอบตามจำนวนที่กำหนด จัดประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อรับฟังเสียงสะท้อนจากแหล่งฝึกและผู้ใช้บัณฑิต ดำเนินการให้ความร่วมมือตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่องโดยจัดและเข้าร่วมโครงการวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ และ ศิลปวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่องตลอดปี เช่น งานประชุมวิชาการประจำปี งานวันสถาปนาของโรงพยาบาลต่าง ๆ รวมทั้งคณะฯ ได้ส่งอาจารย์เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร สนพ. และสนอ. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย วิทยาการต่าง ๆ ฯลฯ	- สนพ. สนอ. โรงพยาบาลต่าง ๆ ยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในทุกกิจกรรม มีความรู้สึกลึกซึ้งการเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตบัณฑิตพยาบาลร่วมกัน - ทุก รพ. มีกิจกรรม roadshow เพื่อให้บัณฑิตเลือกไปปฏิบัติงานที่ รพ. ของตนอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เตรียมความพร้อมในการรับบัณฑิตไปปฏิบัติงานด้วยอย่างเต็มใจด้วยการต้อนรับน้องใหม่อย่างอบอุ่นประทับใจ

นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานในอนาคต โดยแบ่งเป็นด้านสถานที่และทรัพยากรสนับสนุน บุคคล และเวลา รายละเอียด ดังนี้

1. สถานที่ และทรัพยากรสนับสนุน

1.1 ความปลอดภัยทั้งในบริเวณอาคาร นอกอาคาร และโดยรอบคณะฯ มี รปภ. ช่างระบบ แม่บ้าน มีห้องดูแลนักศึกษาป่วยแยกเป็นสัดส่วนโดยมีผู้ช่วยพยาบาลดูแลสุขภาพนศ. และมีการตรวจสอบความปลอดภัยอาคารจากหน่วยงานภายนอก การซ่อมอพยพหนีภัย ฯลฯ

1.2 ความสุขในการทำงาน ปรับปรุงสถานที่ทำงานของภาควิชา หอพักอาจารย์ สถานที่ทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้สะอาด สวยงาม มีศูนย์อาหารบริการ จัดสถานที่พักผ่อนคลาย สวนหย่อม ต้นไม้ ห้องเพลินเรียนเพียรรู้ ระบบอากาศปลอดภัย ฯลฯ

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

2.6 วิเคราะห์ผล และวางแผนปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรยึดมั่นผูกพันในองค์กร

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

คณะผู้บริหารได้ดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญ และตามแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมน่าพักอาศัยและเป็นสถานศึกษาที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย คือ 1) แผนระยะสั้น เน้นการสร้างพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ ได้ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมดูแลอาคารเรียน ภาควิชาให้สะอาด สะดวก พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ดูแล Wi-Fi ให้ใช้งานได้ครอบคลุมทุกบริเวณ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในคณะฯ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางพยาบาลซึ่งมีผู้รับผิดชอบดูแลประจำ โดยในปีการศึกษา 2566 เพิ่มอีก 2 แห่งคือที่ NMU และ VJR รวมทั้งสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้การปฏิบัติพยาบาล แบ่งเบาภาระงานอาจารย์ ส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันในการสร้าง scenario ประกวด simulation เพื่อให้ น.ศ. ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่ไม่สามารถฝึกบนคลินิกได้ และสร้างความมั่นใจก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติลดการเกิดข้อร้องเรียนจากผู้ป่วย 2) แผนระยะยาว คือ การดำเนินการโครงการการก่อสร้างอาคารหอพักนักศึกษา 13 ชั้น รวมคาดฟ้า และอาคารจอดรถ 5 ชั้น รวมงบประมาณทั้งสิ้น 970 ล้านบาท เพื่อทดแทนอาคารเดิม ซึ่งมีความทรุดโทรมด้วยอายุ 56 ปี เพื่อลดความแออัดของหอพักนักศึกษาทั้ง 4 ชั้นปี ช่วยให้นักศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งได้รับอนุมัติงบประมาณในปี 2566 นอกจากนี้ยังดำเนินการดูแลสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น โดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ดูแลเป็นประจำทั้งชั้นทุกอาคารรวมถึงบริเวณโดยรอบ ในด้านความปลอดภัยได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชม. และอยู่ในระหว่างดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณสำคัญ ผู้บริหารระดับสูงจะทำหน้าที่กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อตกลงปฏิบัติงานทั้งในระดับคณะฯ ภาควิชา/ฝ่ายและระดับรายบุคคล โดยนำเกณฑ์คุณภาพต่าง ๆ ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน (สป.อว.) เกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล ฯลฯ และกระบวนการ PDCA เป็นเครื่องมือในการกำกับและประเมินคุณภาพ เป็นต้น

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ภายใต้ค่านิยมองค์กร KARUN ที่ฝังลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล แล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันอย่างมีพรหมวิหาร 4 โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากร น.ศ. และลูกค้ายกลุ่มอื่น ๆ ได้รับประสบการณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ลูกค้ายมีความผูกพันกับสถาบันจึงดำเนินการให้เกิดความสำเร็จ ดังตารางที่ 1.1-5

ตารางที่ 1.1-5 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
- สื่อสาร ค่านิยมองค์กร	- คณบดีพบประชาคมแกลง นโยบายค่านิยมองค์กร แผนยุทธศาสตร์ฯ และบรรยายใน โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	- บุคลากรทุกคน	- ต้นปี งบประมาณ	- คณบดี	- บุคลากร ทุกคนได้รับ การสื่อสาร และเกิดแรง จูงใจในการ พัฒนาคณะฯ ไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน	บุคลากร ทุกคนได้ รับการ สื่อสาร และทุกครั้ง ที่คณะฯ ขอความ ร่วมมือ จะมี จิตอาสา ร่วมกิจกรรม ของคณะฯ
	- คณบดี และรองคณบดีฯ พบนักศึกษา และลูกค้ายกลุ่มอื่นๆ ในวันปฐมนิเทศ วันเปิดภาค การศึกษา และกิจกรรมต่างๆ	- นักศึกษา และ ลูกค้ายกลุ่มอื่นๆ	- ตามวันที่ กำหนด	- คณบดี และ รองคณบดีฯ		
	- สื่อสารผ่าน line group ทั้งข้อความ และ infographic เพื่อให้น่าสนใจอ่านง่าย	- บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ายกลุ่มอื่นๆ	- ตลอดปี	- รองคณบดีฯ และ คกก. ที่รับผิดชอบ		
	- เปิดคลิปวิดีโอ (หน้าลิฟต์และ ในศูนย์อาหาร) ระหว่างวัน	- บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ายกลุ่มอื่นๆ	- ตลอดปี	- รองคณบดีฯ และ คกก. ที่รับผิดชอบ		
	- กำหนด template powerpoint ที่ผู้บริหาร/อาจารย์ใช้ในการ บรรยาย/ประชุม/การสอนให้บรรจุ ข้อความวิสัยทัศน์ลงไปได้	- บุคลากรทุกคน นักศึกษา และ ลูกค้ายกลุ่มอื่นๆ	- ตลอดปี	- ผู้บริหาร/ อาจารย์		
- บูรณาการ ค่านิยม องค์กรในการ ดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ จนเป็น วัฒนธรรม องค์กรในการ ทำงาน	- สร้างความผูกพันผ่านระบบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดูแลผู้เรียน ตั้งแต่ปีที่ 1-4 โดยอาจารย์ที่ปรึกษา ดูแลนักศึกษา 10-14 คนและผ่าน ระบบอาจารย์ประจำชั้นในการดูแล	- อาจารย์และ นักศึกษา	- ตลอดปี	- รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษาและ อาจารย์	- อาจารย์ นักศึกษา และศึกษา เก่าเกิดความ ยึดมั่นผูกพัน ในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติ งานและอยู่ ร่วมกันด้วย ความสามัคคี	- อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า มีความยึด มั่นผูกพัน ในองค์กร โดยมีคะแนน เฉลี่ยความ ผูกพันใน องค์กร ของบุคลากร นักศึกษา
	- มีกิจกรรมนักศึกษาที่สร้างเสริม ความผูกพันกับองค์กรและวิชาชีพ	- อาจารย์และ นักศึกษา	- ตลอดปี			
	- เมื่อสำเร็จการศึกษابัณฑิต ทุกคนเข้าสู่การเป็นสมาชิกสมาคม ศิษย์เก่าซึ่งเอื้อสิทธิประโยชน์ต่อสมาชิก	- อาจารย์ นักศึกษาและ บัณฑิตทุกคน	- วันสำเร็จ การศึกษา			



ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
	- มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่าอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานมุทิตาจิต วันสงกรานต์ สถาปนาคณะฯ การให้ทุนการศึกษา ทุนสนับสนุนกิจการของคณะฯ ประชุมวิชาการต่าง ๆ ฯลฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นผูกพัน และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่า	- บุคลากรทุกคน นักศึกษาและศิษย์เก่า				และศิษย์เก่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด - ไม่มีข้อร้องเรียน
	- มีโครงการสัมมนาเครือข่ายกับฝ่ายบริการระหว่างคณะฯ และแหล่งฝึกซึ่งมีศิษย์เก่าประจำอยู่ทุกโรงพยาบาลสังกัด กทม. และศูนย์บริการสาธารณสุข	- ผู้ใช้บัณฑิตจากโรงพยาบาลสังกัดกทม. และศูนย์บริการสาธารณสุข	- หลังสิ้นสุดปีการศึกษา	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ		
	- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และผูกพันกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมใน 2 ลักษณะ ทั้ง 1) การทำงานร่วมกันตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน ช่วยเหลือกันการทำงานร่วมกันในรูปกรรมการ ซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน และ 2) กิจกรรมนอกเหนือจากงานประจำที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เช่น 5 ส. กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดูแลสมาชิกในครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตในรูปของฌาปนกิจ สงเคราะห์ หรือเป็นสมาชิกสวัสดิการครู ซึ่งดูแลสมาชิกตั้งแต่การแสดงความยินดีเมื่อคลอดบุตร รับปริญญา เกษียณอายุการทำงาน เจ็บป่วย เสียชีวิต เป็นต้น	- บุคลากรทุกคน	- ตลอดปี	- รองคณบดีฯ		
	- ประเมินผลจากความพึงพอใจและความเชื่อมั่นผูกพัน แล้วนำผลมาปรับปรุงการดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น	- บุคลากรทุกคน น.ศ.และศิษย์เก่า	- ปลายปี			

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน พบว่าเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องร่วมมือร่วมใจบุคลากรของคณะฯ ทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และอาสาสมัครด้วยความเต็มใจอย่างต่อเนื่อง ในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น คณะฯ รับเป็นหน่วยย่อยรับบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน การจัดกิจกรรมหารายได้โดยทอดผ้าป่ามหากุศล การแข่งขันกอล์ฟการกุศล พบว่ามีบุคลากรและน.ศ. ร่วมกิจกรรมจำนวนมาก ซึ่งแสดงถึง

การมีจิตสาธารณะและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เป็นความภาคภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมจิตสาธารณะในนาม คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และไม่พบว่ามีข้อร้องเรียน (7.4ก(1)-6 7.4ก(3)-2) อย่างไรก็ตามคณะฯ ยังคงดำเนินการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามนี้ต่อไป และดูแลบุคลากรทุกคนให้ปลอดภัยจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ ตามแนวปฏิบัติที่มาตรฐานกำหนด ป้องกัน และลดความเสี่ยง และมีความเอื้ออาทร ดูแลกัน ดุจคนในครอบครัว

3) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนวัตกรรมและการเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุนทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และมีความคล่องตัว

3.1) การจัดการศึกษา/หลักสูตร

ผู้นำระดับสูงเล็งเห็นถึงโอกาสจากความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองของคณะฯ จึงวางแผนที่จะดำเนินการเปิดหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง อบรมให้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน VJR รพ.ในสังกัดสำนักการแพทย์ และศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง สามารถให้การดูแลสุขภาพประชาชนอย่างเข้าใจในบริบทของเมืองกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี และจะเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อท่านอธิการบดี และผู้บริหารระดับสูงของ VJR ว่าการผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นนี้ สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และมั่นใจได้ว่าคณะฯ และพยาบาลวิชาชีพ VJR มีองค์ความรู้ และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมืองที่โดดเด่นกว่าหน่วยงานอื่น

นอกจากนี้คณะฯ มีเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งในประเทศ และต่างประเทศซึ่งนับว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกัน จึงจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนกับโรงเรียนพยาบาล Aichi ที่ประเทศญี่ปุ่น โดยดำเนินกิจกรรมร่วมกันทุกปี เช่น การจัดประชุมวิชาการร่วมกัน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ ศึกษาดูงานระยะสั้น ฯลฯ และในปี 2566 นี้มีการประสานเครือข่ายกับประเทศจีน ญี่ปุ่น และออสเตรเลียเพิ่มเติม โดยมีการแลกเปลี่ยน การศึกษาดูงาน และประชุมวิชาการร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์และน.ศ. ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง มองเห็นทิศทางการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต นอกจากนี้มีสถาบันการพยาบาลในประเทศที่ขอศึกษาดูงานด้านการบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพ การวิจัย และการบริหารของสถาบันตามพันธกิจ คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพทุพพธบาท และวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

3.2) ส่งเสริมการวิจัย

คณะฯ มีการส่งเสริมการวิจัยใน 4 แนวทางคือ 1) การวิจัยที่มีการบูรณาการระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถด้านการระเบียบวิธีการวิจัยกับพยาบาล VJR NMU ในปีการศึกษา 2566 ขยายการวิจัยร่วมกับพยาบาลโรงพยาบาลสนพ. และศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ.มากขึ้น และคณะฯ ยังคงให้ความร่วมมือเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยและนวัตกรรมให้กับพยาบาลสังกัด กทม. และ สนอ. อย่างต่อเนื่อง 2) ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย มุ่งเน้นสนับสนุนและส่งเสริมการจัดหาช่องทางทุนการวิจัยจากสถาบันภายนอก การตีพิมพ์ระดับชาติ และนานาชาติ รวมถึงการจัดการประชุมด้านการวิจัยแบบ workshop เพื่อให้เกิด proposal และผลักดันให้เกิดชิ้นงานวิจัยมากขึ้น 3) ส่งเสริมคำตอบแทนพิเศษการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยในระดับนานาชาติ 4) มีระบบและกลไกในการขับเคลื่อนงานวิจัยโดยผ่านการกำหนดเป็น PA รายบุคคล ที่อาจารย์ทุกท่านต้องมีการงานวิจัยในแต่ละปีการศึกษาตามสัดส่วนที่ตนเอง ภาควิชา และคณะฯ ร่วมกันกำหนด

จากการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยทั้ง 4 แนวทาง ในปี พศ. 2566 ทำให้คณะฯ มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ทั้งหมด 30 เรื่อง ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ จำนวน 9 เรื่อง โดยอาจารย์ทุกคนมีการงานวิจัยในความรับผิดชอบ (7.1 ข (1)-15)

4) ด้านการส่งเสริมการเป็นผู้นำและการสืบทอดตำแหน่งงาน ผู้นำระดับสูงมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากร ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าภาควิชาฯ เตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้บริหารในระดับสูงขึ้น โดยวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน เข้าร่วมอบรม สัมมนา ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักสูตรผู้บริหาร ด้วยการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณรองรับ ในแต่ละปี กำหนดให้ระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี วางแผนให้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรผู้นำเมือง และผู้บริหารมหานคร ซึ่งจัดโดย NMU ส่วนหัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย หรือรองหัวหน้าภาควิชาเข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารของ สนพ. กทม. และของ NMU การเข้าอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทุกหลักสูตร นอกจากเพื่อให้รู้เข้าใจนำหลักการบริหารมาใช้ในการงานแล้ว ยังเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างองค์กรซึ่งผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำมีความจำเป็นต้องมี นอกเหนือจากการสนับสนุนให้มีความรู้การบริหารงานผ่านการอบรมแล้ว คณะฯ ดำเนินการส่งเสริมการเป็นผู้นำในลักษณะการเรียนรู้จากพี่สู่น้อง ผ่านการมอบหมายงานบริหารให้สนับสนุนหัวหน้าภาค/ฝ่ายเพื่อสร้างความคุ้นเคยสร้างเสริมประสบการณ์และสืบทอดตำแหน่งผู้นำในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ผู้นำระดับสูงจะประเมินแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะเพื่อปรับให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ให้มากที่สุด ในปีการศึกษา 2566 ยังคงพบว่าการเตรียมผู้บริหารมีปัจจัยสำคัญที่เป็นปัญหาคือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือยังไม่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก จึงไม่พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ผู้นำระดับสูงคณะผู้บริหารจึงมีการเขียนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และปรับแผนระยะสั้นกำหนดเป้าหมายเร่งให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยประกอบการขอตำแหน่งวิชาการ โดยดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดยเร็ว เช่น สนับสนุนเวลา กำหนดให้มีระบบพี่เลี้ยง และกำกับติดตามทุก 6 เดือน และวางแผนให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท ไปศึกษาต่อปริญญาเอกให้เร็วขึ้น ในปี 2566 นี้มีความคืบหน้าโดยมีอาจารย์ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 2 คน และอยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งวิชาการไปมหาวิทยาลัยแล้ว จำนวน 7 คน กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก จำนวน 5 คน และในปีการศึกษา 2567 ได้วางแผนที่จะให้อาจารย์ผู้ช่วยมาช่วยสอนเป็น Preceptor และอาจารย์ที่อยู่ระหว่างลาศึกษา รอดำเนินการขอ IRB กลับมาปฏิบัติงานเมื่อได้รับ IRB แล้วสามารถลาไปศึกษาต่อเป็นช่วง ๆ ได้ เพื่อให้อาจารย์ที่จะขึ้นเป็นอาจารย์ผู้สืบทอดตำแหน่งที่ยังขาดตำแหน่งทางวิชาการมีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ

นอกจากนี้คณะฯ ได้วางแผนให้อาจารย์ผู้ช่วย ได้เตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เร็วขึ้น โดยสนับสนุน และให้โอกาสในการเข้าร่วมโครงการวิจัยต่าง ๆ เมื่อมีคุณสมบัติครบจะสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้เร็วขึ้น เพื่อพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเมื่อเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์เหมาะสมในอนาคต

1.1ค.(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังที่ทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ดังตารางที่ 1.1-6



ตารางที่ 1.1-6 ขั้นตอนการดำเนินการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

ขั้นตอน	เรื่องที่ต้องทำ/รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญ	1. ผู้นำระดับสูง และคณะผู้บริหาร นำเรื่องหลัก คือ เส้นชัยเป็นอย่างไร (วิสัยทัศน์/เป้าหมาย) ทำอะไรบ้าง จึงจะไปถึงเส้นชัย จะสนับสนุนอะไรบ้างเพื่อให้ไปถึงเส้นชัย (แผนกลยุทธ์) โดยสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับ รวมถึงลูกค้ำ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านหลากหลายช่องทาง โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ และจัดลำดับความสำคัญ แล้วนำลงสู่แผนปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เช่น กำหนดตัวชี้วัด ดังนี้ 1) รับรองสถาบันในระดับสูงสุด คือ 5 ปี อย่างต่อเนื่อง 2) บัณฑิตสามารถสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบประกอบวิชาชีพฯ ในลำดับต้นของประเทศ 3) หลักสูตรมีความโดดเด่นด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง 4) อาจารย์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองในทุกสาขาการพยาบาล 5) งานวิจัยและบริการวิชาการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองตีพิมพ์ในระดับนานาชาติมากขึ้น 6) บัณฑิตมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต 2. กำหนด PA ระดับบุคคล และระดับภาควิชา ให้สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ครบทุกพันธกิจ หากไม่สามารถปฏิบัติตาม PA ได้จะส่งผลกระทบต่อประเมินผลปฏิบัติงานผ่านการพิจารณาของคกก.ประเมินผลปฏิบัติงาน	ต้นปีงบประมาณ	คณบดี และรองคณบดีฯ
2. จัดทำแผนพัฒนาคณะฯ และนำแผนฯ ไปใช้	2. ผู้บริหารระดับสูงทบทวนผลการปฏิบัติงาน และนำผลการทบทวนดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนา คณะฯ ประจำปี โดยมีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และคกก. เป็นผู้รับผิดชอบจัดประชุมร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสม และสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้ รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาดำเนินโครงการที่ชัดเจน ถ่ายทอดแผนลงสู่ระดับภาควิชา/ ฝ่าย จนถึงระดับบุคคลทั้งที่เป็นรายละเอียดของแผนการสื่อสารเน้นย้ำในการประชุมต่าง ๆ การกำกับติดตามเป็นระยะ ๆ และกำหนดให้รายงานผลลัพธ์ และ AAR ภายหลังโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้นภายใน 2 สัปดาห์พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุงในครั้งถัดไป	- ต้นปีงบประมาณ และตลอดปี	คณบดี รองคณบดีฯ และคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
3. วางแผนอัตรากำลังคน ทรัพยากร และงบประมาณตามแผน	3. พิจารณาอัตรากำลังคน ทรัพยากร และงบประมาณ ให้เพียงพอเพื่อบรรลุตามแผนที่กำหนด โดยอาจมีการจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติม และการบริหารงบประมาณ	- ต้นปีงบประมาณ	



ขั้นตอน	เรื่องที่ต้องทำ/รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4. กำหนดผู้รับผิดชอบ	4. คณบดีกำหนดผู้รับผิดชอบตามลำดับลงไป คือ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย หัวหน้าโครงการ/กิจกรรม โดยเป็นไปตามข้อตกลงปฏิบัติงาน	- ต้นปีงบประมาณ	
5. กำหนดระบบการกำกับติดตาม	5. กำหนดให้มีระบบการกำกับติดตามในการประชุมของ คณะกรรมการแต่ละชุด และในทุกไตรมาส	- ทุกเดือน/ ทุกไตรมาส	
6. ประเมินผล และนำผลการประเมินไปปรับปรุง	6. มีการประเมินผล รับฟังเสียงสะท้อนจากลูกค้า แล้วนำมาทบทวนปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัด และการดำเนินการต่อไป	- ทุกไตรมาส - ปลายปี งบประมาณ	
7. กำหนดระบบประเมินคุณภาพ	7. มีการตรวจประกันคุณภาพภายในทั้งในระดับหลักสูตร และ ระดับคณะฯ ทุกปี และมีการตรวจรับรองสถาบันตาม วงรอบที่สภาวิชาชีพกำหนด	- ตามวงรอบการ ตรวจประเมิน	

คณะฯ ตั้งเป้าหมายผลการดำเนินการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการประจำปี ร้อยละ 100 จากการดำเนินการข้างต้น พบว่าบรรลุตามแผนฯ ร้อยละ 83.78 คณะฯ จึงวิเคราะห์ถึงสาเหตุการไม่บรรลุผลการดำเนินงานตามที่คาดหวัง พบว่า บางโครงการต้องยกเลิก คือ โครงการกีฬาสถาบันเนื่องจากสภานิติวิชาชีพงดการจัด บางโครงการต้องเลื่อนกำหนดเวลาออกไปเนื่องจากต้องดำเนินการตามปีการศึกษา ทั้งนี้มีการรายงานผลปฏิบัติงานต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ และมหาวิทยาลัยทุกเดือนและทุกไตรมาส และรับข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุงต่อไป ในกรณีต้องแก้ไขเร่งด่วนคณะฯ จะดำเนินการทันที เช่น การจ้างบุคคลช่วยปฏิบัติงานภายนอกในงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และงานที่ต้องเร่งดำเนินการ หรือการจัดซื้อทรัพยากรที่จำเป็นเร่งด่วนด้วยเงินนอกงบประมาณ ได้แก่ เงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ หรือเงินมูลนิธิ เป็นต้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2ก. การกำกับดูแลองค์กร

1.2ก.(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการของอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดี คณบดีจะต้องนำเสนอวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนพัฒนาคณะฯ ต่อสภามหาวิทยาลัยและนำมาจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ซึ่งจะถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณบดี โดยอธิการบดีจะทำหน้าที่ในการกำกับและประเมินในส่วนการกำกับดูแลภายในคณะฯ คณบดีและคณะผู้บริหารจะทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ กำกับดูแลการดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารงาน คณบดีรับผิดชอบผลการดำเนินงานของคณะฯ มีรองคณบดีฯ 4 คน และผู้ช่วยคณบดี 5 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจ/กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง มีการถ่ายทอดพันธกิจตามลำดับชั้นสู่ภาควิชาฯ ฝ่ายต่าง ๆ ผ่านทางระบบ KPI (PA แต่ละส่วนงาน)

คณบดีได้นำนวนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยระเบียบข้อบังคับของสภานิติวิชาชีพและองค์กรที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องการกำกับดูแลองค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการกำกับดูแลที่ดี โดยมี คกก.ประจำประจำส่วนงานฯ มีอิสระในการทบทวน ตรวจสอบ รวมทั้งการประเมินผล การตรวจติดตามผลการดำเนินการของคณะฯ และผู้นำระดับสูง อันจะนำมาสู่การปรับปรุงการทำงานของผู้นำและระบบการนำองค์กร นอกจากนี้ยังมีคกก.หลักตามพันธกิจเพื่อช่วยวางแผนดำเนินการกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งมีการประเมินผลปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น มีการกระจายอำนาจในการกำกับติดตาม ตรวจสอบทั้งจากภายในและองค์กรภายนอก และคณบดีมอบหมาย



ให้งานแผนฯ และงานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเสนอต่อ คกก.ประจำส่วนงานฯ มีการติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพทุกไตรมาส เพื่อรายงานต่อ NMU ต่อไปดังตารางที่ 1.2-1

ตารางที่ 1.2-1 การกำกับติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ด้าน	การกำกับติดตาม	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
1. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงานคณะฯ ต่อ NMU ในการประชุมคกก.บริหาร NMU	- ทุกเดือน	- คณบดี	- ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (7.5ข.-1)	- ผลการปฏิบัติงานคณะฯ เป็นไปตามแผนพัฒนาของคณะฯ และ NMU
2. ความรับผิดชอบต่อการกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติการ	1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2. ถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายสู่การปฏิบัติโดยมีการมอบหมาย และกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3. จัดทำระบบการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล ด้วยการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ	- ต้นปีงบประมาณ - ตลอดปี	- คณบดี/ รองคณบดี - รองคณบดีที่รับผิดชอบ		- มีบางโครงการปรับเปลี่ยนเป็น onsite ร่วมกับ online เพื่อสามารถรองรับผู้เข้าร่วมได้จำนวนมากขึ้น และบางโครงการต้องยกเลิก เช่น กีฬาสถาบัน ฯลฯ
3. ความรับผิดชอบด้านการเงิน	1. จัดทำแผนงบประมาณประจำปีผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของ NMU 2. ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของ NMU 3. มีการกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับของกรมบัญชีกลาง	- ต้นปีงบประมาณ - ตลอดปี - ตลอดปี - ทุกปี	- คณบดี/ รองคณบดี	- ไม่มีข้อสังเกตจากผู้ตรวจสอบด้านการเงิน	- คณะฯ สามารถจัดทำแผนงบประมาณผ่านระบบ MIS ด้านการเงินของ NMU และใช้จ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับ
4. ความโปร่งใสในการดำเนินการ	1. ดำเนินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ 2. มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบ กลั่นกรองตามลำดับขั้นก่อนเสนอผู้บริหารเห็นชอบ 3. มีช่องทางและระบบจัดการในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์	- ตลอดปี	- คณบดี/ รองคณบดี/ หัวหน้าภาค/ หัวหน้าฝ่าย	- ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ	- ผลการประเมินธรรมาภิบาล 10 ประการ อยู่ในระดับมาก - ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์เรื่องการบริหารงานฯ
5. การแต่งตั้งคกก.ประจำส่วนงานฯ	คณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการมาจากการสรรหาและการเลือกตั้งเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานของคณะฯ	- เป็นไปตามวาระ	- คกก.ประจำส่วนงานฯ	คกก.ประจำส่วนงานฯ ดำเนินการกำกับดูแลการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของคณะฯ ได้โดยไม่เกิดปัญหาการร้องเรียน	- ไม่มีข้อร้องเรียนการดำเนินการของคกก.ประจำส่วนงานฯ
6. การตรวจสอบภายในและภายนอกที่เป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ	1. การตรวจสอบภายใน - ด้านการศึกษา การประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ สป.อว. และ AUN-QA ส่วนระดับคณะฯ ใช้เกณฑ์ EdPEx - ด้านการเงิน ตรวจสอบโดยฝ่ายคลังของ NMU	- ทุกปีการศึกษา - ทุกปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	- ผลการดำเนินงานคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ	- ผลการดำเนินงานคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ทั้งหลักสูตรปริญญาตรี และปริญญาโท - ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ
	2. การตรวจสอบนอก - ด้านการเงิน ตรวจสอบโดยบริษัทเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน	- ทุกปีงบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	- ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ	- ไม่พบข้อสังเกตที่สำคัญ



ด้าน	การกำกับติดตาม	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
7. การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การผลิตบัณฑิต มีคกก.บริหารหลักสูตรดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามกรอบเวลาและได้เข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการกม.ตามที่กำหนด	- ประชุมคณะกรรมการตามวาระทุกเดือน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและคกก.บริหารหลักสูตร	- ผู้เรียนแต่ละชั้นปีบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามกรอบเวลาที่กำหนด	- ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามกรอบเวลา - VJR รพ.สังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. กทม. บรรจุบัณฑิตได้ตามเวลา
8. การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูง	เตรียมผู้บริหารระดับรอง ให้มีคุณสมบัติและประสบการณ์พร้อมเข้ารับการสรรหาให้เป็นคณบดี	- ตลอดปี	- คณบดี	- ผู้บริหารระดับรองมีคุณสมบัติและประสบการณ์การเป็นผู้นำพร้อมเข้ารับการสรรหาเป็นคณบดี	- จำนวนผู้บริหารระดับรองที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เป็นผู้นำพร้อมเข้ารับการสรรหาเป็นคณบดี

ผู้นำระดับสูง มีกระบวนการในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กทม. และชุมชน ดังนี้

1. แจ้งนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในการประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ เป็นต้น

2. กำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ผ่านการพบปะสมาคม ประชุมคกก.ชุดต่าง ๆ กิจกรรม/โครงการ ในบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และ stakeholder ส่วนนักศึกษาจะใช้โอกาสในการปฐมนิเทศ พบปะ.ศ. ในทุกครั้งที่เปิดภาคการศึกษา และปัจฉิมนิเทศ ฯลฯ

3. กำหนดแนวทางการการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติโดยทบทวนผลการดำเนินการ และนำข้อร้องเรียนต่าง ๆ มาปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การดำเนินการที่มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การจัดการศึกษา มีขั้นตอนในการนำกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญเกี่ยวกับหลักสูตร ตามตารางที่ OP-10 มาเป็นข้อกำหนดในการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า เช่น การบริหารจัดการห้องเรียน ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม อาจารย์เข้าสอนตรงตามเวลา การใช้สื่อเหมาะสมกับอุปกรณ์การเรียนรู้ การใช้ห้องปฏิบัติการมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า มีการจองใช้ห้อง และแจ้งรายละเอียดการใช้อุปกรณ์ผ่านระบบเพื่อเตรียมความพร้อม และเปิดบริการสนองต่อความต้องการของน.ศ. โดยมีเจ้าหน้าที่ดูแลการรับเข้าศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเสมอภาคโดยผ่านการพิจารณาของคกก.ชุดต่าง ๆ มีคกก.บริหารหลักสูตรและคกก.วิชาการกำกับดูแล และติดตามการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตลอดปีการศึกษา มีคู่มือบริหารหลักสูตรที่แสดงขั้นตอน วิธีการที่แน่ชัดสามารถกระทำซ้ำได้ กระบวนการจัดการศึกษาส่งผลให้บัณฑิตมีความพร้อมในการทำงาน ได้รับการตอบรับจากผู้ใช้บัณฑิตเป็นอย่างดี ความพึงพอใจบัณฑิตอยู่ในระดับมาก

4. กำหนดให้มีช่องทางหลากหลายช่องทางที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะ/ร้องเรียนได้ เช่น เข้าพบได้เป็นการส่วนตัว เข้าช่องทางสายตรงคณบดี กล่องรับข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน ซึ่งพบว่ามีการแจ้งข้อมูลปัญหาทางสายตรงคณบดีมากกว่าช่องทางอื่น ๆ

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

6. ประเมินผลวิธี/กระบวนการ ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมิน

8. นำมาวางแผนปรับปรุง

ในปีการศึกษา 2566 มีการประเมินความพึงพอใจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยคู่ความร่วมมือ ผลการประเมินพบว่าอยู่ในระดับดีมาก (7.1ค-3)

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์คือ ไม่มีกรณีที่ต้องแต่งตั้ง คกก.สอบสวนวินัยร้ายแรง และ คกก.สอบข้อเท็จจริง แต่อย่างใด อย่างไรก็ตามคณะฯ มีการกำหนดบทลงโทษตามข้อบังคับและหากเกิดเหตุการณ์ไม่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล คณะฯ จะนำมาทบทวนและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำรวมทั้ง ป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นได้และมอบหมายให้ฝ่ายที่รับผิดชอบนำไปดำเนินการ ทั้งนี้คณะฯ ยังคง ดำเนินการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องกฎหมายและมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สื่อสารหลากหลาย ช่องทางและเพิ่มความถี่ แล้วนำประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเพื่อบูรณาการเป็นองค์กรคุณธรรม

1.2ก.(2) การประเมินผลการดำเนินการ

คณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะฯ โดยใช้ระบบ KPI (PA กับอธิการบดี) เป็นแนวทางในการกำหนด และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบรวบรวมเสนอต่อ NMU เมื่อ NMU เห็นชอบจึงดำเนินการตามที่เห็นชอบ 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. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร คณะฯ ที่สอดคล้อง กับ NMU
รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี	คณบดี	- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ทบทวนข้อตกลงที่ไม่บรรลุ พร้อมหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2 ครั้ง/ปี	1. การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารคณะฯ
หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย	รองคณบดี ที่เกี่ยวข้อง	- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง การปฏิบัติงาน - ทบทวนข้อตกลงที่ไม่บรรลุ พร้อมหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2 ครั้ง/ปี	1. การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร คณะฯ

ผลการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และผลงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของคณะฯ โดยอธิการบดี อยู่ในระดับดีเด่น ส่วนการประเมินคุณลักษณะด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยบุคลากรทุกระดับ พบว่าอยู่ในระดับดีมาก

1.2ก.(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

ในระบบการกำกับดูแลองค์กรมีการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันโดย คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอผลการดำเนินการของคณะฯ ต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ ทุกเดือนหรือทุกไตรมาส ตามที่กำหนด เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ หากมีปัญหาอุปสรรค คกก.ประจำส่วนงานฯ จะให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาและให้รายงานให้ทราบต่อไป แต่หากมีเหตุฉุกเฉินต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วนหรือทันทีที่สามารถแจ้งที่เบอร์โทรส่วนตัวของหัวหน้าภาควิชา/ฝ่ายรองคณบดีฝ่ายที่รับผิดชอบโดยตรง หรือคณบดีได้เพื่อสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ทันทุกที่

1.2ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

1.2ข.(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

ผู้บริหารระดับสูง ได้ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ในการประพฤติปฏิบัติและมีที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจในการพิจารณาตัดสินใจประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเพื่อให้เชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและตามระเบียบ คณบดีมีวิธีการโดยเน้นย้ำนโยบายให้บุคลากรทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามระเบียบ และคำนึงถึงมาตรฐานหลักสูตรในทุกครั้งที่มีโอกาสในการประชุม คกก.ชุดต่าง ๆ ตลอดปี ดำเนินการให้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในทุกพันธกิจ สามารถเข้าถึงได้ใน Intranet สื่อสารผ่านการประชุมทุกระดับ มีการแต่งตั้งคกก.คกก.พัฒนาและขับเคลื่อนกลไกคณะฯ คกก. พิจารณาจริยธรรมในคนฯ มีการเฝ้าระวังผลประโยชน์ทับซ้อน โดยรองคณบดีแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบกำกับดูแล มีนโยบาย no gift policy PDPA มีการออกเสียงตามสายเกี่ยวกับข้อกำหนดตามจรรยาบรรณ หากบุคลากรที่มีความประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและตามระเบียบ มีคุณลักษณะของคุณธรรม จริยธรรมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมเด่นชัดเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรจะได้รับการยกย่อง ชมเชย หากฝ่าฝืนจะได้รับการลงโทษตามระเบียบ โดยผ่าน คกก.สอบข้อเท็จจริง และ คกก.สอบสวนแล้วแต่กรณี ในการดำรงตำแหน่งของคณบดีครบวาระ 4 ปีที่ผ่านมา จนกระทั่งวาระที่สองไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการทุจริตหรือการประพฤติปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ โดยในการปฏิบัติงานจะดำเนินการอย่างรอบคอบในทุกขั้นตอน คำนึงถึงความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

นอกจากนี้คณะฯ ยังคำนึงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานหลักสูตรของสภาวิชาชีพ และ อว. โดยมีการนำเสนอหลักสูตรและการดำเนินการบริหารหลักสูตรแก่ คกก.บริหารหลักสูตร คกก.ประจำส่วนงานฯ คกก.สภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพในวาระต่าง ๆ และในทุก ๆ ปี คณะฯ จะได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สป.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 แสดงถึงมาตรฐานที่สภาวิชาชีพให้การยอมรับ ทำให้คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จังหวัดลำปาง ขอความร่วมมือให้คณะฯ เป็นสถาบันพี่เลี้ยงในการเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ขอทำข้อตกลงความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย รวมถึงการขอข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อเทียบเคียง และในปี 2566 นี้ คณะฯ จะครบวาระการเป็นสถาบันพี่เลี้ยงให้กับคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชเนื่องจากมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษารุ่นแรกแล้ว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงได้ขอความอนุเคราะห์ให้คณะฯ เป็นพี่เลี้ยงให้กับโครงการจัดตั้ง



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งดำเนินการ MOU ในเดือนมิถุนายน 2566 ที่ผ่านมา โดยมีความร่วมมือในพันธกิจอื่น ๆ ในระดับ NMU ด้วย

สำหรับชุมชนใกล้เคียงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยเข้าร่วมในการให้ความเห็นในการพัฒนาหลักสูตรและวิพากษ์หลักสูตร นอกจากนี้คณะฯ คำนึงถึงความกังวลของชุมชนในเรื่องสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สังคมรอบข้างลดความกังวล คณะฯ จึงมีการกำชับการดำเนินการก่อสร้างหอพักน.ศ. พร้อมอาคารจอดรถให้มีการปิดกั้นอันตรายจากสิ่งก่อสร้าง เสียงดัง จำกัดเวลาทำงานไม่ให้รบกวนการพักผ่อนของคนในชุมชน มอบ mask มีการตรวจคุณภาพน้ำ การกำจัดขยะที่ถูกต้อง บริหารจัดการการเข้าออกของรถยนต์ของคณะฯ ไม่ให้เกิดขวางการจราจร และการควบคุมดูแลความปลอดภัยอาคารอย่างสม่ำเสมอ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียง นอกจากนี้คณะฯ มีการแต่งตั้งคกก.บริหารความเสี่ยงฯ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงควบคู่ไปกับการทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในทุกพันธกิจรวมถึงด้านสภาพแวดล้อมของคณะฯ และชุมชนโดยรอบด้วย

ในส่วนของแหล่งฝึกปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของ น.ศ.เป็นภาระต่อพยาบาลประจำการและส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการ คณะฯ มีการจัดอาจารย์นิเทศดูแลนักศึกษาตลอดเวลาในการขึ้นฝึกปฏิบัติในอัตราส่วน 1:6-8 จึงไม่กระทบต่องานประจำของบุคลากรทางการแพทย์ และหากต้องจ้างอาจารย์พี่เลี้ยงเพิ่มเติม คณะฯ ได้เตรียมจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเพียงพอแล้ว และจะไม่ได้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยมาดูแลน.ศ.อีกทั้งในการฝึกภาคปฏิบัติและการบริการวิชาการ ทางคณะฯ ได้ประสานงานกับผู้รับผิดชอบในพื้นที่ของสนพ. สนอ. และ VJR เพื่อให้ทราบขอบเขตและลดการซ้ำซ้อนเป็นประจำ

ทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการประสานงานล่วงหน้าก่อนเปิดภาคการศึกษาหรือก่อนดำเนินโครงการ นอกจากนี้เพื่อป้องกันการประพฤติดุปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การละเมิดสิทธิผู้ป่วย และการทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย คณะฯ มีกระบวนการป้องกันความเสี่ยงในการฝึกปฏิบัติงาน คือ มีการฝึกปฏิบัติกับหุ่นสถานการณ์จำลอง Simulation จนเกิดความมั่นใจ ผ่านการทดสอบก่อนจึงสามารถขึ้นฝึกปฏิบัติบนคลินิกโดยมีอาจารย์นิเทศ/อาจารย์พี่เลี้ยง เป็นผู้ดูแลขณะฝึกปฏิบัติงาน หากเกิด Incidence จะมีการรายงานมาตามลำดับขั้น นำเข้าสู่กระบวนการ และคกก.บริหารความเสี่ยงฯ เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติในการป้องกันการเกิดซ้ำต่อไป และมีการพิจารณาบทลงโทษตามระเบียบ จึงนำมาสู่ความไว้วางใจของแหล่งฝึกและยินดีต้อนรับน.ศ. ของคณะฯ ทุกหลักสูตรเพื่อไปฝึกปฏิบัติ

ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามประเมินผลเพื่อยืนยันในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังตารางที่ 1.2-3

ตารางที่ 1.2-3 ผลกระทบที่อาจเกิดจากการประพฤติดุปฏิบัติที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
หลักสูตร					
การฝึกปฏิบัติที่อาจกระทบต่อจริยธรรมในขณะปฏิบัติงาน	จำนวนข้อร้องเรียนจากสถานที่ฝึกปฏิบัติ	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	0	0
วิจัยและบริการวิชาการ					
จริยธรรมการวิจัย	จำนวนครั้งของการละเมิดจริยธรรมการวิจัย	- ตลอดปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	0	0
การละเมิดสิทธิผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	จำนวนข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	- ตลอดปี		0	0



ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
หลักสูตรอบรม	จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับ การอบรม	- ตลอดปี		0	0
การบริหารจัดการองค์กร					
ความโปร่งใสด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง	- จำนวนความผิดปกติรุนแรง ที่พบจากการตรวจสอบด้าน การเงินจากผู้ตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร - จำนวนข้อร้องเรียนของการ ดำเนินการด้าน การเงิน และพัสดุ	- ตลอดปี	รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	0	0
การควบคุมคุณภาพ การบำบัดน้ำเสีย	- คุณภาพน้ำที่ได้รับการบำบัด ผ่านเกณฑ์	- ทุกปี	รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	คุณภาพน้ำ ที่ได้รับการ บำบัดผ่าน เกณฑ์	ได้รับการรับรอง จากกรมควบคุม มลพิษ กระทรวง ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม - ไม่มีข้อร้องเรียน จากชุมชนรอบข้าง

1.2ข.(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดีมีวิธีการในการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฐิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยประกาศนโยบายของการประพฤติตามจรรยาบรรณของบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกัน และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น ติดประกาศและประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย การชี้แจงกฎระเบียบต่าง ๆ แก่บุคลากรในคณะฯ ผ่านการประชุมคณาจารย์ ผ่านการประชุมนิเทศอาจารย์ และบุคลากรใหม่ ผ่านกิจกรรมให้ความรู้ด้านวินัยและกฎหมายต่าง ๆ ดังนี้

1) คณะฯ จัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากรคณะฯ โดยยึดตามข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากรของ NMU และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาลเผยแพร่ทาง website คณะฯ ตลอดจนออกประกาศเสียงตามสาย ทุกเช้าวันทำการให้บุคลากรรับทราบและนำไปเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติตน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ ช่องทางที่บุคลากร และนักศึกษาสามารถเข้าไปศึกษากฎระเบียบของคณะฯ และ NMU ได้ตลอดเวลา

2) สร้างจิตสำนึกโดยการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยการยกย่อง ชมเชยบุคลากร และน.ศ.ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (เพชรแห่งการุณย)

3) กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานโดยจัดช่องทาง ในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ อาทิ สายตรงคณบดี กล้องรับข้อร้องเรียนและ เสนอข้อคิดเห็น กรณีมีข้อสงสัยการทุจริตและคอร์รัปชันดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงตาม ขั้นตอน และรายงานต่ออธิการบดีทราบสำหรับนักศึกษากรณีมีการประพฤติผิดระเบียบ/ข้อบังคับระหว่าง การเรียนหรือการฝึกปฏิบัติงาน มีกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงและรายงานผลตามขั้นตอนเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามระเบียบต่อไป

4) มีการนำแนวทางการปฏิบัติกรดำเนินการอย่างมีจริยธรรมของคณะฯ ไปปฏิบัติและมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำผลไปปรับปรุงนโยบายและแนวทางการดำเนินการต่อไป



การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

การกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรมและเป็นระบบจะช่วยให้การตอบสนองหรือสนับสนุนความต้องการของทกม.ได้ ดังตารางที่ 1.2-4

ตารางที่ 1.2-4 การกำกับดูแลการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ระเบียบที่กำกับดูแล	กระบวนการกำกับตรวจสอบ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (ผลการประเมิน) ปีการศึกษา 2566
1. ข้อบังคับจรรยาบรรณบุคลากรของ NMU	- จัดให้มีกล่องรับข้อร้องเรียน - ดำเนินการเปิดกล่องนำข้อร้องเรียนมาดำเนินการตามกระบวนการ - ติดตามข้อร้องเรียนจากสายตรงคนบตี - สนับสนุนให้บุคลากรได้อบรมจริยธรรม/จรรยาบรรณเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล - กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวังในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	- ตลอดปี - ทุกเดือน	- คกก.พัฒนาและขับเคลื่อนกลไกคณะฯ - คกก.ประจำส่วนงานฯ	จำนวนบุคลากรกระทำผิดข้อบังคับจรรยาบรรณ/จริยธรรม	0	0
2. ระเบียบ/ข้อบังคับด้านการเงิน	- กำกับตรวจสอบทุกรายการให้เป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับด้านการเงิน - กำกับตรวจสอบการใช้เงินทุกรายการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม	- ทุกเดือน	คกก.ประจำส่วนงานฯ	จำนวนความผิดระเบียบด้านการเงิน	0	0
3. มาตรฐานจริยธรรมการวิจัย	- กำกับตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย	- ทุกเดือน	- คกก.ส่งเสริมการวิจัยคณะฯ - คกก.ประจำส่วนงานฯ	ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการวิจัยในมนุษย์	100%	100%
4. ระเบียบ/ข้อบังคับวินัยนักศึกษา	- สื่อสารระเบียบ/ข้อบังคับวินัย น.ศ. ให้นักศึกษา - ให้นัก.ศ.ทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม - หากมีการกระทำผิดระเบียบ/ข้อบังคับวินัย น.ศ.ดำเนินการตามกระบวนการ	- ตลอดเวลา	- คกก.วิชาการ ประจำคณะฯ - คกก.กิจการนักศึกษา - คกก.บริหารหลักสูตร - คกก.ประจำส่วนงานฯ - คกก.พิจารณาสอบสวน	จำนวนน.ศ.กระทำผิดระเบียบ/ข้อบังคับ	0	0

คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการการสื่อสารในที่ประชุม การกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดหัวข้อสำคัญที่จะสื่อสาร เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม ที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือแตกต่างกันเพื่อให้แต่ละกลุ่มรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ เช่น ผ่านการพบปะประชุม ประชุมคกก.ชุดต่าง ๆ กิจกรรม/โครงการในบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน ส่วนน.ศ.จะใช้โอกาสในการปฐมนิเทศพบน.ศ. ในทุกครั้งที่เปิดภาคการศึกษา และปัจฉิมนิเทศ ฯลฯ
3. สื่อสารตามแนวทางที่กำหนด และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ หากกลยุทธ์ที่จะทำให้การประพฤติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอยู่ในใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ออกแบบกิจกรรมกลุ่ม ให้สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จะเกิดข้อดีต่อตนเองและองค์กรอย่างไร หากไม่ปฏิบัติตามจะเกิดผลเสียอย่างไร รวมทั้งสื่อสารให้เข้าใจ และรับรู้ร่วมกันว่าการประพฤติตนกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี และการพิจารณาให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ
4. มอบหมายผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติตามต้องดำเนินการตามบทลงโทษที่กำหนดอย่างเป็นธรรมตามข้อบังคับของคณะฯ/NMU และหากพบว่าเริ่มมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิดให้รีบตักเตือน และเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
5. ประเมินผลการรับรู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ โดยสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
6. วิเคราะห์ผลการประเมิน หากมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือข้อเสนอนะ ควรแก้ไขตาม ความเหมาะสม
7. นำผลจากข้อ 6. มาวางแผนปรับปรุง

ในปีการศึกษา 2566 ผลการประเมินตนเองของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (7.3ก(1)-13) เช่นบุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนจะศึกษากฎระเบียบหรือสอบถามผู้รู้ หากเกิดข้อผิดพลาดจะรายงานผู้บังคับบัญชา มีความสนใจ ใส่ใจระเบียบข้อบังคับของคณะฯ/มหาวิทยาลัย และหากไม่แน่ใจขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องจะสอบถามผู้บังคับบัญชา

จากการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมาย คือ ไม่มีข้อร้องเรียนระดับรุนแรง ไม่มีรายงานความผิดมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย และจากการสื่อสารกับลูกค้ากลุ่ม C1 ในตารางที่ 1.1-2 ทำให้ในปีการศึกษา 2566 ไม่มีนักศึกษาทำผิดวินัยร้ายแรง ในกรณีที่ทำผิดวินัยร้ายแรง คณะฯ จะดำเนินการลงโทษตามระเบียบของ NMU และวางแผนว่าจะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบ/ข้อบังคับโดยสื่อสารให้บ่อยขึ้นในการพบน.ศ. ตลอดปีการศึกษา เพื่อแจ้งระเบียบข้อบังคับของ NMU และการดำเนินการลงโทษเมื่อนักศึกษาทำผิดระเบียบ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับติดตาม เช่น เพื่อนดูแลเพื่อน พี่ดูแลน้อง อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ประจำหอพัก ฯลฯ เพื่อลดอุบัติเหตุและการเกิดปัญหาซ้ำ

1.2ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2ค.(1) ความผาสุกของสังคม

ผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคม โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์ประกอบมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผาสุกของสังคม โดยมีกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประเทศชาติที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ตัวอย่างเช่น กำหนด

ให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนโดยชุมชนมีส่วนร่วมก่อนแล้วจึงวางแผนการบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการแก่ชุมชนอย่างแท้จริง ในกรณี กทม.ร้องขอให้ช่วยจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการ คณะฯ จะให้ความร่วมมือดำเนินการจัดหลักสูตรที่คณะฯ มีความเชี่ยวชาญเสมอ รวมทั้งการทำงานวิจัยมีนโยบายให้มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพคนเมืองเป็นหลัก ซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้ทุนในลำดับต้น โดยที่กล่าวมาบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี พ.ศ. 2564 – 2567 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 มีการถ่ายทอดนโยบายไปยังบุคลากรผ่านการประชุมของ คกก.ชุดต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมโดยหนังสือเวียนแจ้งไปที่ภาควิชา และฝ่ายต่าง ๆ มีการติดโปสเตอร์ และเผยแพร่ Website ของคณะฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมืองอีกทั้งบุคลากร และนักศึกษาในคณะฯ ต้องมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการเสริมสร้างค่านิยมด้านจิตสาธารณะผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย และนวัตกรรมโดยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ กลยุทธ์ที่ 2 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนางานบริการวิชาการในการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมือง โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จ มอบหมายผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาให้ชัดเจน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลและทบทวนปรับปรุง

3) ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดูแลสุขภาพคนเมืองได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น โครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางพยาบาล ด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมือง ตัวอย่างเช่น กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนางานวิจัย และ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเมืองด้านการบริการวิชาการแก่สังคมเมือง ตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการเพื่อชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

4) กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน

5) ประเมินผลการดำเนินงาน

6) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และวิธีการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลซ้ำ

ในปี 2566 คณะฯ ได้ดำเนินการสนับสนุนการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพประชาชนคนเมือง ได้แก่ โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน ฯลฯ โดยทุกภาควิชามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

1.2ค.(2) การสนับสนุนชุมชน

การบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคมเป็นพันธกิจหลัก พันธกิจหนึ่งของคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาของกรุงเทพมหานคร 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) ในด้านที่ 1 มหานครปลอดภัย มิติที่ 1.6 ปลอดภัยคนเมือง อาหารปลอดภัย และด้านที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน มิติที่ 3.1 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลแบบครบวงจร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ NMU ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารวิชาการเพื่อสุขภาวะของคนเมืองอย่างยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพคนเมืองในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนรอบรั้ว NMU ซึ่งเป็นชุมชนเป้าหมาย 10 ชุมชน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากชุมชนใน กทม.ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับ NMU เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ชุมชนได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง สามารถพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบได้ ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ดำเนินการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน จำนวน 4 ชุมชน 13 เรื่อง โดยกำหนดจากชุมชนที่คณะฯ เคยดำเนินการโครงการดูแลสุขภาพคนเมืองดีเริ่มที่บ้านเมื่อปีก่อนโดยนำผลการ

ดำเนินการครั้งก่อนมีวิเคราะห์แล้ววางแผนเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสู่การเป็นชุมชนต้นแบบ จึงมีการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนชุมชนให้มีสุขภาพดี โดยใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ คือการจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง มากำหนดแนวทางในการสนับสนุนชุมชนสำคัญตามขั้นตอน ดังตารางที่ 1.2-5

ตารางที่ 1.2-5 ขั้นตอนการสนับสนุนชุมชนโดยการบริการวิชาการ

ขั้นตอน	รายละเอียดวิธีการ	กรอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. กำหนดแผนกลยุทธ์ และนโยบายการบริการวิชาการแก่ชุมชน	- คกก.แผนฯ ประชุมร่วมกัน	- ต้นปี	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์/ รองคณบดีฝ่ายวิจัย/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	- ชุมชนเป้าหมายได้รับการดูแลปัญหาสุขภาพ	- ชุมชนมีความพึงพอใจต่อโครงการ
2. กำหนดชุมชนเป้าหมาย	- คณะฯ กำหนดชุมชนเป้าหมายที่อยู่ใน 10 ชุมชนตามที่ NMU กำหนดและดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	- ตามที่แผนปฏิบัติการกำหนด	- รองคณบดีฝ่ายวิจัย/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและคกก.ฯ		- บริการวิชาการโดยมีคณะแผนที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
3. ศึกษาความต้องการของพื้นที่	- สำรวจความต้องการของชุมชน โดยลงพื้นที่สำรวจข้อมูลทั้งจากเอกสาร แบบสอบถาม สัมภาษณ์ เดินสำรวจพื้นที่ ฯลฯ - รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์วางแผนการจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชน		- ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข-ศาสตร์และเวชศาสตร์เขตเมือง		- ชุมชนต้นแบบที่เกิดจากการบูรณาการตามพันธกิจของคณะฯ ≥ 1 ชุมชน
4. จัดทำโครงการฯ	- คณะกรรมการจัดทำโครงการฯ เช่น โครงการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน โดยประกอบด้วยกิจกรรม 6 กิจกรรม และจัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการศึกษา กรณีผู้ป่วยในชุมชน การสร้างเสริมสุขภาพ การทำฐานข้อมูลสุขภาพ ฯลฯ การสร้างเสริม- ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ		- ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข-ศาสตร์และเวชศาสตร์เขตเมือง		
5. การปฏิบัติตามแผนโครงการฯ	- ดำเนินการตามแผนโครงการฯ ในชุมชนเป้าหมาย - กำกับติดตามการดำเนินการเป็นระยะตามแผนที่วางไว้				
6. ประเมินผล	- คกก.ประเมินผลโครงการและทบทวนกระบวนการแล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการจัดโครงการครั้งต่อไป โดยนำเสนอต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ				

จากการวางแผนการดำเนินงานตามกระบวนการข้างต้น คณะฯ จึงมีการดำเนินการโครงการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อบูรณาการบริการวิชาการแก่สังคมร่วมกับการเรียนการสอน เช่น กิจกรรม “ชุมชนสุขภาพดี” และกิจกรรม “คนเมืองสูงวัยใส่ใจสุขภาพ-มิติการดูแลแบบประคับประคองในชุมชน” เป็นต้น ผลที่ได้รับคือองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคมกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Education) ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจที่จะทำให้ชุมชนมีสุขภาพดี และมีความเข้มแข็งในการส่งเสริมสุขภาพโดยสามารถดูแลสุขภาพตนเอง บุคคลในครอบครัว คนใกล้ชิด และคนในชุมชนให้มีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

2.1ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

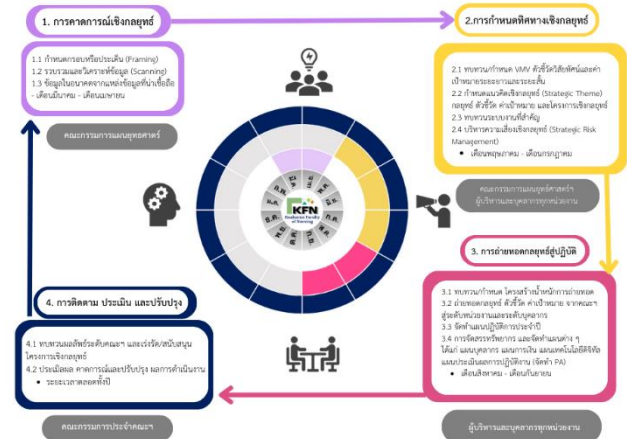
คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย ได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ โดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรของคณะฯ แผนพัฒนา NMU ระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2560-2569) และแผนพัฒนา NMU ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

2.1ก.(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

คณะฯ ได้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนา NMU 5 ปี (2566-2570) โดยผ่านการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม ตามภาพที่ 2.1-1 และจากปัญหาสังคมผู้สูงอายุ และบุคลากรในระบบสุขภาพไม่เพียงพอต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบันโดยเฉพาะในสังคมเขตเมือง ซึ่งคณะฯ อยู่ในกำกับของกทม. และมีวิสัยทัศน์ ที่ว่า “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง ภายในปี 2570” ดังนั้น คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ได้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาจัดทำร่างจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรในการจัดลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ (SWOT) โดยใช้เครื่องมือ 7S ในการวิเคราะห์ SW และใช้ TEMPLATES และ 5 Forces ในการวิเคราะห์ OT มาสร้างกลยุทธ์ (TOWS matrix) นำ Balanced Scorecard มาใช้ในการวางแผนแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานจริงให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งการพิจารณาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโครงการ และจัดสรรทรัพยากรตามความเร่งด่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงตอบสนองนโยบาย ซึ่งจะดำเนินการทุกปีตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังภาพที่ 2.1-1 ซึ่งคณะฯ กำหนดกรอบเวลาของการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ไว้ 2 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น คือแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ระยะยาวคือ แผนยุทธศาสตร์คณะฯ 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567) ซึ่งเป็นแผนแม่บทที่กำหนดไว้เป็นกรอบของการพัฒนาคณะฯ การทบทวนเพื่อปรับปรุงกระบวนการและแผนปฏิบัติการ ผ่าน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ในเดือนมีนาคม คณบดี มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และงานพัฒนาคุณภาพ งานบริหารแผน และบริหารความเสี่ยง รวบรวมและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ข้อมูลข่าวสารและแนวโน้มต่าง ๆ ที่สำคัญในอนาคต สภาพแวดล้อมภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ความเสี่ยง ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย VMV และ Culture เป็นต้น รวมทั้งนโยบายของกทม. และผลการดำเนินการที่ผ่านมา 2) ในเดือนพฤษภาคม นำผลสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาอภิปรายร่วมกัน เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของคณะฯ 3) ในเดือนสิงหาคม การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บรรลุผลในทางปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 4) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยทบทวนผลลัพธ์เป็นประจำทุกเดือน มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ค้นหาสาเหตุ คัดการณณ์แล้วเร่งรัด รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานให้สามารถสร้างผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 2.1-1

เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2565 จากผลการรายงานการดำเนินงาน ทำให้ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ปรับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น มีการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความคล่องตัวที่อาจเกิดขึ้นโดยจัดทำกลยุทธ์ควบคู่กับการจัดการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ภาพที่ 6.2-2 ตามกรอบ COSO โดยกำหนดความเสี่ยงระดับ

องค์กรและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดังตารางที่ 6.2-4 ในขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทิศทางทำให้ได้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และขับเคลื่อนกลยุทธ์ผ่านการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจากระดับคณะฯ ลงสู่หน่วยงานและระดับบุคลากร พร้อมเตรียมสารสนเทศให้พร้อมใช้ เพื่อติดตามความเสี่ยงและผลลัพธ์ที่สำคัญในการประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ นอกจากนี้คณะฯ ทบทวนแผนและผลลัพธ์ระดับคณะฯ ทุกไตรมาส ซึ่งกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Strategic Planning Process: SPP) มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก ดังภาพที่ 2.1-1



ภาพที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะยาว และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

2.1ก.(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯ ให้ผู้รับผิดชอบทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ในขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) ดังภาพที่ 2.1-1 โดยได้นำปัจจัยนำเข้า ข้อมูลที่สำคัญ มาทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ความเสี่ยง และโอกาสเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 2.1-1 ผลการวิเคราะห์ถูกนำเข้าไปประชุมคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพิจารณาเบื้องต้นและนำไปประกอบการจัดทำกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรจากทุกหน่วยงาน

ตารางที่ 2.1-1 ข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

ปัจจัยนำเข้า	ข้อมูลที่สำคัญ	การวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	การนำไปใช้
ความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า และมีส่วนได้ส่วนเสีย	- ผลสำรวจความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ - ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ระดับความผูกพันของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย	GAP	รองคณบดีทุกฝ่ายที่ดูแลลูกค้าแต่ละกลุ่ม	ทุกปี	ทบทวนยุทธศาสตร์กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และ
ความต้องการ ความคาดหวังของคู่ความร่วมมือและพันธมิตร	- องค์ความรู้ของคู่ความร่วมมือและพันธมิตร - ระดับความสัมพันธ์	SWOT Analysis	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้ช่วยฝ่ายวิเทศฯ	ทุกปี	โครงการเชิงกลยุทธ์
การสนับสนุน ชุมชน/สังคม	- ความพร้อมและความร่วมมือจากชุมชน	GAP	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ		
สมรรถนะหลักขององค์กร	- การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง - สามารถผลิตและจัดสรรบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพให้กับกทม.ได้มากกว่าแผนที่กำหนด	SWOT Analysis	คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์	ทุกปี	



ปัจจัยนำเข้า	ข้อมูลที่สำคัญ	การวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	การนำไปใช้
ความเสี่ยงระดับ คณะฯ	- ผลการบริหารความเสี่ยง	RM	คกก.บริหาร ความเสี่ยงฯ	ทุกเดือน	
ความเปลี่ยนแปลงที่มี โอกาสเกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมด้าน กฎระเบียบ ข้อบังคับ	- กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทั้ง ภายในและภายนอก	SWOT Analysis	คกก.จัดทำแผน ยุทธศาสตร์	ทุกปี	
การเปลี่ยนแปลง ความสามารถใน การแข่งขัน	- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากรทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนใน มหาวิทยาลัยลดลงชัดเจน - สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและ เอกชนเปิดสาขาพยาบาลศาสตร์ มากขึ้นและชักชวนอาจารย์ไป ปฏิบัติงาน - การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียน การสอนเป็น ระบบ online/ใช้ เทคโนโลยี - การเป็นสังคมผู้สูงอายุ	Trend Analysis การวิเคราะห์ ข้อมูลใน อนาคตจาก แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	คกก.จัดทำแผน ยุทธศาสตร์	เมื่อมี การเปลี่ยนแปลง	
จุดบอดที่อาจ เกิดขึ้นใน สารสนเทศและ ข้อมูลของสถาบัน	กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึง กรอบเวลาและผู้รับผิดชอบ	SWOT Analysis	คกก.จัดทำแผน ยุทธศาสตร์	ทุกรอบ ของการ จัดทำแผน	
ผลการดำเนินงานที่ ผ่านมา	- ผลการติดตามตัวชี้วัดในแต่ละ ไตรมาสเทียบกับเป้าหมาย	GAP	รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	ทุกไตรมาส	ปรับค่า เป้าหมาย กลยุทธ์ และ งบประมาณ
	- ผลการประเมินตามเกณฑ์ EdPEx			ทุกปี	ปรับกระบวนการ
ทรัพยากรภายใน (งบประมาณ/ บุคลากร/เทคโนโลยี ดิจิทัล ฯลฯ)	- ฐานะทางการเงิน - ความสามารถของบุคคล - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	GAP	รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	ทุกเดือน ทุกปี	การปรับ แผนการเงิน บุคลากร และ เทคโนโลยี ดิจิทัล

ข้อมูลที่สำคัญที่นำมาวิเคราะห์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ดังภาพที่ 2.1-1 จะใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับนำไปวางแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ SWOT Analysis, RM, Trend Analysis, GAP เป็นต้น ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอต่อ คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและความสามารถในการแข่งขันที่รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ จะนำเสนอเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพิจารณาทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการเชิงกลยุทธ์ ปรับกระบวนการ ปรับแผนการเงิน บุคลากรและเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ คณะฯได้ระมัดระวังการใช้ SWOT

Analysis เพื่อลดข้อผิดพลาดจากการวิเคราะห์โดยมาใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เน้นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างเป็นระบบและแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออื่น ๆ

2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

คณะฯ กำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ในขั้นตอนที่ 1 ของภาพที่ 2.1-1 โดย 1) คณะบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ ติดตามและการวิเคราะห์แนวโน้มต่าง ๆ ที่สำคัญในอนาคตจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เน้นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างเป็นระบบและแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออื่น ๆ 2) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ประเมินสมรรถนะหลักและบริบทของคณะฯ 3) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ผลกระทบที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ 4) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์กำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่นวัตกรรมโดยให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ความพร้อมของทรัพยากร รวมทั้งมีการพิจารณาความเสี่ยงที่นำลงทุน (Intelligent Risks) โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ความคุ้มค่า คุ้มทุน ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคลากร ทำให้มีโอกาสนในการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ ภาพที่ 4.2-5 และ 5) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทบทวนและประเมินผล ทำให้ได้โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญจากนั้นนำไปเสนอต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ เพื่อดำเนินการต่อไป

2.1ก(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

คณะฯ ตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดย 1) รองคณบดีที่รับผิดชอบแต่ละด้านดำเนินการวิเคราะห์ พันธกิจ ความสามารถหลัก และบริบทของคณะฯ 2) รองคณบดีที่รับผิดชอบแต่ละด้าน ทำหน้าที่ประเมินสมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยแบ่งประเภทเป็น คณะฯ ดำเนินการเอง จัดจ้างคนภายนอก คณะฯ ร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ ดังตารางที่ 2.1-2 3) กำหนดกลุ่มกระบวนการ (Process group) และกระบวนการที่สำคัญของคณะฯ ในปัจจุบันและอนาคต ปรากฏรายละเอียดในข้อ 6.1ก(3) และตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 และ 4) ทบทวนและประเมินผลให้สอดคล้องกับพันธกิจและและบริบทของคณะฯ

ตารางที่ 2.1-2 วิธีการดำเนินการของคณะฯ

การดำเนินการ	กระบวนการที่สำคัญ	ความสอดคล้องกับคณะฯ	สมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ
คณะฯ ดำเนินการเอง	- Core Process ประกอบด้วย - กระบวนการด้านการศึกษา - กระบวนการด้านบริการวิชาการ - กระบวนการผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม - กระบวนการพัฒนานักศึกษา (ตารางที่ 6.1-2) - Support Process ประกอบด้วย กระบวนการสนับสนุนการดำเนินการตามตารางที่ 6.1-3	ก.พันธกิจ ข.ความสามารถหลัก ค.บริบทของคณะฯ	-
จัดจ้างคนภายนอก	Core Process กระบวนการด้านการศึกษา โดยจ้างอาจารย์เกษียณเป็นบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงาน		เป็นไปตามกฎหมายและมีใบรับรองการควบคุมงานก่อสร้าง หรือมีความเชี่ยวชาญ



การดำเนินการ	กระบวนการที่สำคัญ	ความสอดคล้องกับคณะฯ	สมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ
	- Support Process สนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ - กระบวนการบริหารโครงการก่อสร้าง และบำรุงรักษาอาคารสถานที่และอุปกรณ์ - การดูแลสิ่งแวดล้อม - ผู้ดูแลระบบ the DB - การรักษาความปลอดภัย - การดูแลสุขภาพนักศึกษาในยามวิกาล - ผู้ดูแลศูนย์การเรียนรู้ โดยศิษย์เก่า - ที่ปรึกษาทางกฎหมาย - การจัดการศูนย์อาหาร		ทักษะ ประสิทธิภาพในการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่และอุปกรณ์ • บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานดูแลสิ่งแวดล้อม • ใช้บริการขององค์การทหารผ่านศึก • ทีมสุขภาพของโรงพยาบาลรามาริบัติ
คณะฯร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ	Core Process กระบวนการการศึกษาและการเรียนรู้ทางบริการวิชาการ ได้แก่ การดำเนินโครงการหลักสูตรเฉพาะทาง new skills up skills - re skills	ก.พันธกิจ ข.ความสามารถหลัก ค.บริบทของ คณะฯ	- มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของฝ่ายการพยาบาล VJR - Aichi - Guizhou - ส่งมอบพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ มีมาตรฐานภายในกำหนด

ทั้งนี้คณะฯกำหนดสมรรถนะหลักและระบบงานในอนาคตที่จำเป็น โดย 1) รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และงานบริหารแผน ทบทวนสมรรถนะหลักเดิมโดยวิเคราะห์ SWOT และแนวโน้มต่าง ๆ ที่สำคัญในอนาคตจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เน้นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างเป็นระบบและแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออื่น ๆ 2) รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีลักษณะเดียวกันเพื่อให้แน่ใจว่ากำลังพัฒนาสมรรถนะหลักที่โดดเด่น 3) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังภาพที่ 3.1-1 และเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะหลักนั้น 4) รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และรองคณบดีที่เกี่ยวข้องสร้างแผนงานองค์กรตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ จัดทำแผนต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาบุคลากร แผนการเงิน แผนเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น ที่กำหนดเป้าหมายสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหลัก 5) คกก.ประจำส่วนงานฯ ตัดสินใจเพื่อดำเนินการเอง จัดจ้างคนภายนอก หรือร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลัก 6) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ สื่อสารและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะหลักทั่วทั้งองค์กร และ 7) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทบทวนและประเมินผลการดำเนินการ โดยเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2565 จากผลการรายงานการดำเนินงาน ทำให้ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ปรับปรุงกระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญในระบบสนับสนุนการดำเนินการของคณะฯ (Support Process) ตามตารางที่ 6.1-3 ในด้านศูนย์การเรียนรู้โดยคณะฯ จัดหาบุคลากรที่ดูแลศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีเพิ่มมากขึ้น (5.1ก(1))

2.1ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1ข.(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

คณะฯ มุ่งมั่นให้เป็นคณะพยาบาลชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570 ดังภาพที่ 2.1-2 เน้นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาล พัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกทม. ให้มีสมรรถนะสากลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการผลงานวิจัย และการบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมืองทุกช่วงวัย ดำเนินการโดยนำประสบการณ์และความพร้อมในด้านที่เป็นเอกลักษณ์ของกรุงเทพมหานครเป็นหลักในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเมือง ชุมชน สังคมและประเทศชาติด้วย ปณิธาน “มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม” โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ NMU โดยมีเป้าหมายร่วม NMU ตามแผนยุทธศาสตร์ NMU 5 ปี และคณะฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังภาพที่ 2.1-2



ภาพที่ 2.1-2 กรอบการดำเนินการเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

2.1ข.(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะฯ พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับบทบาททุกพันธกิจ ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ รวมถึงค่าเป้าหมายตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยนำ SC, SA, CC, KC, SOp (ตารางที่ OP-14 และ OP-16) และความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ซึ่งได้จากกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า (3.1 ก) มากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk) หลังจากนั้นนำเสนอแผนกลยุทธ์ในการสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ของคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 2.1-3



ตารางที่ 2.1-3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญของคณะฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในการดูแลสุขภาพคนเมือง

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result: KR)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
			2566	2567	2568	2569	2570	2571
บัณฑิตมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีความเชี่ยวชาญในการดูแลสุขภาพคนเมือง	KR1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 7.1ก.-1	คะแนน	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51	≥3.51

กลยุทธ์	Leading KPI : LD	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	Lagging KPI/ Goals : LG	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568			
SO1 - พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง SC1, SA1, Th1, Sop1	- หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ได้รับการเปิดดำเนินการ	-	-	- ดำเนินการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับต่อ ยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567	- ดำเนินการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตฉบับต่อยอดจากวุฒิ ป.ตรี พ.ศ. 2567 2. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2568	- จำนวนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองที่ผ่านการรับรองจากสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 2 หลักสูตร	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 2. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 3. คกก.พัฒนาหลักสูตร
- พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	- หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่ได้รับการเปิดดำเนินการ	-	-	- ดำเนินการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และสาขาเวชปฏิบัติและผู้สูงอายุ 1	- ดำเนินการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการผดุงครรภ์และสาขาเวชปฏิบัติเขตเมือง	3. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ฉบับปรับปรุง 2567 4.โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการผดุงครรภ์ ปี 2568 5. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาเวชปฏิบัติเขตเมืองปี 2568	- จำนวนหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมืองที่ผ่านการรับรองจากสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 3 หลักสูตร	
- การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาล-	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุตามตัวชี้วัด	100	100	100	100	6. การบริหารหลักสูตร โดยคกก.บริหารหลักสูตร	- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรพยาบาล ตามเกณฑ์	คกก.บริหารหลักสูตร



กลยุทธ์	Leading KPI : LD	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	Lagging KPI/ Goals : LG	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568			
ศาสตรบัณฑิต/หลักสูตรพยาบาลศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง SC1, SA1, Th1, SOp1	การดำเนินของหลักสูตรตามมคอ.2						สกอ. หรือเกณฑ์มาตรฐานอื่น คะแนนเฉลี่ยป.ตรี มีค่าสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (7.4ก(3)-3 7.4ก(3)-4)	
	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต	3.92	เก็บข้อมูล หลังสำเร็จ การศึกษา 1 ปี	≥ 3.80	≥ 3.80	7. กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้ใช้บัณฑิต		
	- จำนวนอาจารย์ นักศึกษาพยาบาล 10 คน	มีการ ระบาด COVID 19	7	10	10	8. โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยเครือข่าย	- อาจารย์ นักศึกษาไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยเครือข่ายต่างประเทศ	1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 2. ผช.คณบดีฝ่ายวิเทศน์สัมพันธ์
-เร่งรัดจัดหาอาจารย์เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ขาดเพื่อให้คณะฯดำเนินการได้เต็มศักยภาพ SC1, SA1, Th1, SOp1	- จำนวนการครองตำแหน่งอาจารย์/อาจารย์ผู้ช่วย ≥ 100	104	102	≥ 100	≥ 100	9. กิจกรรมการเพิ่มจำนวนอาจารย์เพื่อทดแทนอาจารย์ที่ลาออก/เกษียณราชการ	- จำนวนอาจารย์/อาจารย์ผู้ช่วยที่รับในแต่ละปี (7.3ก(1)-2)	1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 2. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ
SO2 บัณฑิตดีวิถีเมือง SC1, SA2	- ร้อยละของรายวิชาทางการพยาบาลที่สอดคล้องการดูแลสุขภาพคนเมือง	100	100	100	100	10. การบริหารหลักสูตรฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย 11. โครงการพัฒนาคุณลักษณะแห่งการุณย์ 12. โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	- ค่าเฉลี่ยผลลัพธ์การเรียนรู้ตาม TQF ทั้ง 6 ด้าน ≥ 3.51 - ค่าเฉลี่ยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (7.1ก.-9) - คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ KARUN (7.1ก.-10)	1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 2.รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
	- ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์	100	100	100	100			

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์เครือข่ายความเป็นเลิศด้านวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result: KR)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
			2566	2567	2568	2569	2570	2571
พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	KR2 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (7.1ข(1)-14)	ร้อยละ	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30



วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result: KR)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
			2566	2567	2568	2569	2570	2571
ผลิตกำลังคนให้ตอบสนองความต้องการกทม. มีสมรรถนะสากล และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการบริการวิชาการ	KR3 จำนวนหลักสูตรที่เปิดอบรม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง (7.1ข(1)-2)	จำนวน	≥5	≥5	≥5	≥5	≥5	≥5

กลยุทธ์	Leading KPI : LD	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	Lagging KPI/ Goals : LG	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568			
SO3 พัฒนาผลงานวิจัย/ นวัตกรรมด้านการดูแล สุขภาพคนเมืองเป็นที่ยอมรับ SC3, SA3, Th3, SOP3	- จำนวนโครงการวิจัยของอาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์และโครงการงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน - จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่งานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์	17 เรื่อง NA	8 1	≥20 เรื่อง 1	≥20 เรื่อง 1	13. โครงการงานวิจัยของอาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์และโครงการงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการดำเนินการวิจัย R2R R&D 14. โครงการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง	- จำนวนงานวิจัย/หนังสือ/ตำรา/บทความวิชาการร่วมกันที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ สละสม 4 ปี ≥50 เรื่อง - จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่งานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ≥ 1 เรื่อง (7.1ก.-36) - จำนวนงานวิจัย/บทความวิชาการ/บทความวิจัย ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 ขึ้นไป (ระดับชาติ, นานาชาติ) สละสม ≥ 30 เรื่อง (7.1ข(1)-16)	1.รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ 2. หัวหน้าฝ่ายวิจัยฯ
SO4 พัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองและเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรภายนอก SC2, SA2, Th2, SOP2	- จำนวนหลักสูตรที่เปิดอบรม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง new skills, up-skills and re-skills /ปี	11	13	≥5	≥5	15. หลักสูตร/โครงการอบรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง new skills, up-skills and re-skills	- ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม แต่ละหลักสูตร ≥3.51 (7.2ก(1)-8)	1. รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ 2. หัวหน้าฝ่ายวิจัยฯ
SO5 เพื่อสร้างความผาสุกและประโยชน์ทางด้านสุขภาพของชุมชน	- จำนวนชุมชนต้นแบบที่เกิดจากการบูรณาการตามพันธกิจของคณะฯ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการคนเมืองสุขภาพดี	- -	- ≥ 50	1 ≥ 60	1 ≥ 70	15. โครงการคนเมืองสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	- จำนวนชุมชนต้นแบบที่เกิดจากการบูรณาการตามพันธกิจของคณะฯ ≥1 ชุมชน	



กลยุทธ์	Leading KPI : LD	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	Lagging KPI/ Goals : LG	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568			
SA2, SC1 Th2, Sop2, SOp 3	เริ่มที่บ้านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ในการดูแลสุขภาพคนเมืองของหลังการดำเนินโครงการเพิ่มมากขึ้น	-	≥ 50	≥ 60	≥ 70			

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัย และปลอดภัย

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result: KR)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
			2566	2567	2568	2569	2570	2571
พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี	KR4 จำนวนระบบงานย่อยที่ทำงานภายใต้ระบบเทคโนโลยี (The DB) (7.4ก(2)-4)	จำนวน	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5
	KR5 จำนวนสาขาวิชาที่ใช้ scenario ในการจัดการเรียนการสอน (7.1ข(1)-4)	สาขา	≥ 3	≥ 4	≥ 5	6	6	6

กลยุทธ์	Leading KPI : LD	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	Lagging KPI/ Goals : LG	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568			
SO6 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์สู่ความเป็นเลิศ SC4, SA4, SOp5	- จำนวน Scenario ของคณะฯ ที่ได้รับรางวัล	-	2	5	8	16. กิจกรรมการประกวด Scenario เพื่อการเรียนรู้แบบ Simulation Based Learning (Best Simulation Learning Award)	18. จำนวน Scenario ของคณะฯ ที่เป็นเลิศมีครบทุกสาขาวิชา (7.1ข(1)-4)	1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
SO7 เพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง SC5, SA5, SOp6	- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ร้อยละ 100 (7.3ก(1)-12) - จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการแข่งขัน simulation	-	-	≥ 50	≥ 60	17. โครงการส่งเสริมการพัฒนา simulation มุ่งเน้นสุขภาพคนเมืองครอบคลุมทุกสาขา	- จำนวน Scenario (Simulation Based Learning : SBL) ที่ได้รับรางวัลของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอก (7.1ข(1)-4)	
		-	5 คน	7 คน	10 คน			



ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result: KR)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
			2566	2567	2568	2569	2570	2571
พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศ	KR6 คะแนนผลการประเมินการศึกษาภายในระดับคณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEx (7.4ก(1)-17)	คะแนน	200	250	300	350	350	350

กลยุทธ์	Leading KPI : LD	ผลลัพธ์		เป้าหมาย		แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	Lagging KPI/ Goals : LG	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568			
SO8 สนับสนุนการบริหารระบบงานและการทำงานรอบรับทุกพันธกิจ SC3 Th3 SA4 Sop4	- จำนวนระบบงานที่ได้รับการพัฒนา	-	5	10	4	18. โครงการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	- จำนวนระบบงานที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีครบทุกระบบ 19 ระบบ	1. รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ
SO9 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถและสมรรถนะสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต SC2 SOp2 SA3	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร 7.3ก(1)-11	100	100	100	100	19. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพและสร้างเสริมสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพสูง (KFN Talent)	- จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (7.3ก(1)-10.1 7.3ก(1)-10.2)	
SO10 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนเก่ง ดี มีสุข	- ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (7.3ก(2)-3)	4.01	3.53	≥ 3.51	≥ 3.51	20. โครงการงานได้ผลคนเป็นสุข (Happy Work Happy Life)	- ร้อยละการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ (7.3ก(3)-4) - ร้อยละการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน (7.3ก(3)-5)	

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2.2ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

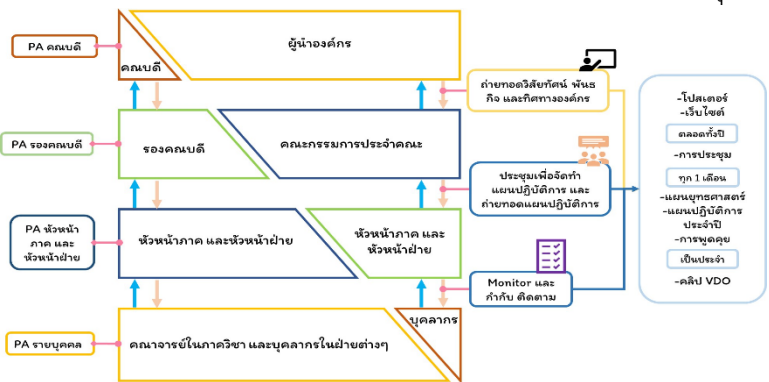
2.2ก.(1) แผนปฏิบัติการ

คณะฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ ระยะ 4 ปี โดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรของคณะฯ และแผนพัฒนา NMU ระยะ 5 ปี ซึ่งคณะฯ มีวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) ดังภาพที่ 2.1-1 เริ่มจาก 1) คณบดีถ่ายทอดกลยุทธ์ไปให้รองคณบดีที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2) รองคณบดีที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการตามแต่ละยุทธศาสตร์ วางแผนในการและกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่สะท้อนผลสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ (Lagging KPI: LG) ที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) ออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแผนปฏิบัติการและกำหนดตัววัดความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Leading KPI: LD) 4) วิเคราะห์ทรัพยากรที่จำเป็นทั้งด้านการเงิน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการ แต่ละกิจกรรม 5) วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการสนับสนุนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญของคณะฯ ได้แก่ ใช้บุคลากรทุกหน่วยให้เต็มศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ สรรหาว่าจ้างบุคลากรเพิ่ม จ้าง Outsource คู่ความร่วมมือดำเนินการ 6) ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติผ่านตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย 7) หากกิจกรรมในแผนปฏิบัติการต้องดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ พันธมิตร จะถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผ่านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (6.2ข)

2.2ก.(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

คณะฯ มีวิธีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) โดยเริ่มจาก 1) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทบทวน/กำหนดโครงสร้างนำหน้าการถ่ายทอด 2) คณบดีถ่ายทอดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย จากระดับคณะฯลงสู่ภาควิชา/ฝ่าย และระดับบุคคล โดยใช้ Cascading KPI หรือการเชื่อมโยงตัวชี้วัดประสิทธิภาพสำคัญระดับองค์กรลงไปยังระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร 3) รองคณบดีที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการตามแต่ละยุทธศาสตร์ จัดทำแผนต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร แผนการเงิน แผนเทคโนโลยีดิจิทัล และแผนอื่น ๆ 4) ถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายไปยังผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ ผ่านข้อกำหนดในสัญญาความตกลง 5) ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการทั้ง LD และ LG เทียบกับค่าเป้าหมายโดยแผนปฏิบัติการระยะสั้นที่ตัวชี้วัดมีความสำคัญ ติดตามทุก 1 เดือน นอกนั้นจะติดตามทุกไตรมาสในการประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ เพื่อให้คณะฯมั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญได้ 6) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ในกรณีที่สถานการณ์บังคับหรือมีการเปลี่ยนแปลง โดยเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2565 จากผลการดำเนินงานทำให้ในปีการศึกษา 2566 คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้วิเคราะห์และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย โดยจากวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ พบว่า คณะฯ มีคู่แข่งในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น (SC1) ทำให้อาจารย์บางส่วนลาออกและยังมีอาจารย์เกษียณทำให้จำนวนอาจารย์ลดลง คณะฯปรับแผนกลยุทธ์ โดยมีการรับน.ศ.พยาบาลที่จบปริญญาตรีเป็นอาจารย์ผู้ช่วยและให้ทุนไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์ รวมทั้งยังรับอาจารย์ที่เกษียณแล้วจ้างให้ทำงานต่อเนื่องและจ้างพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาโทที่สามารถดูแลนักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานในคลินิกได้ (5.1ก.(1)) นอกจากนั้นบุคลากรสายสนับสนุนที่สำคัญมีการลาออกเล็กน้อย (SC3) ในขณะที่คณะฯได้ให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างครอบคลุม จากการประเมินความผูกพัน พบว่า สาเหตุหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในที่มีการปรับปรุงอาคารและภายนอก

ที่กำลังมีโครงสร้างอาคารฯ ทำให้บุคลากรอาจไม่สะดวกสบายในการทำงานเท่าที่ควร คณะฯ ปรับแผนกลยุทธ์ โดยพยายามปรับปรุงให้สถานที่ทำงาน ให้มีความสะดวกสบายภายใต้ข้อจำกัด ดังกล่าว รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากร ทุกระดับให้ทราบถึงระยะเวลาของการเสร็จสิ้นการปรับปรุง จัดหาสถานที่ ในการทำงานให้ชั่วคราวเพื่อลดปัญหา ของเสียงและฝุ่นที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้ บุคลากรมีความสุขและคงอยู่ในคณะฯ อย่างต่อเนื่อง (7.3ก(2)-3)



ภาพที่ 2.2-1 การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

2.2ก.(3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะฯ มีวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงิน และด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุน แผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จในขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการนำองค์กร ภาพที่ 1.1-1 และขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP) โดย 1) รองคณบดีที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน วิเคราะห์โครงการ/ กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแผน 2) รองคณบดีที่รับผิดชอบในแต่ละด้าน วิเคราะห์ทรัพยากรที่ต้องใช้ในแต่ละ โครงการ/กิจกรรมโดยแบ่งเป็น ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ 3) จัดทำแผนและนำแผนไปดำเนินการ และ 4) ทบทวนและ ปรับปรุงแผนในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.2-1 การดำเนินการจัดสรรทรัพยากร

ทรัพยากร	การดำเนินการจัดสรรทรัพยากร	ผู้ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
ทรัพยากรด้านการเงิน	- นำแผนปฏิบัติการไปจัดสรรงบประมาณในรูปแบบโครงสร้าง แผนงานตามฐานโครงการ/กิจกรรม โดยมีแหล่งงบประมาณจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เงินอุดหนุนกรุงเทพมหานคร เงินกองทุน และเงินรายได้ โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางของ การนำคณะฯไปสู่การเป็น “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญ การดูแลสุขภาพคนเมือง ภายในปี 2570” จะได้รับการพิจารณา จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเป็นลำดับต้น โดยผ่านระบบ การพิจารณาของคกก.ประจำส่วนงานฯ - พิจารณางบประมาณรวมที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยด้วยการปรับเกลี่ยตามความจำเป็นและตามความสำคัญของโครงการ และกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ทิศทางขององค์กร - หากการปรับเกลี่ยยังทำให้ได้งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ คณะฯสามารถเสนอขอรับการอนุมัติงบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติมระหว่างปีจากสภามหาวิทยาลัยได้ - ขออนุมัติงบประมาณรายจ่ายสำหรับโครงการ/กิจกรรมที่มีความจำเป็น เร่งด่วนเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีการขออนุมัติงบประมาณเอาไว้ โดย ขออนุมัติใช้เงินสะสมของคณะฯ หรือเงินกองทุน NMU ต่อ	หัวหน้าสำนักงานคณบดี และนักวิชาการการเงิน บัญชี



ทรัพยากร	การดำเนินการจัดสรรทรัพยากร	ผู้ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
	สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ประจำเดือน กำกับติดตามการใช้ทรัพยากรตามแผนปฏิบัติการในที่ประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ ทุกเดือน รายงานสภามหาวิทยาลัยทุก ๆ 3 เดือน	
ทรัพยากรอาคารสถานที่	คณะฯ จัดหาทรัพยากรสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งในปีการศึกษา 2566 ได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรสนับสนุนการจัดการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้ 1) มีห้องสมุดกลางของ NMU ที่คณะฯ 2) จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาลให้ครอบคลุมทุกสาขา ทั้ง Basic LRC และ Advance LRC ที่มีหุ่นจำลองเสมือนจริงในคณะฯ และนอกคณะฯ ได้แก่ อาคาร KSS ของ NMU และในตึกนรีเวชกรรม VJR 3) มีอาคารสถานที่ที่พร้อมรับการเรียนการสอนในทุกหลักสูตร ทั้งหลักสูตร ป.ตรี ป.โท และบริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
ทรัพยากรบุคคล	1) วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีสมรรถนะตามงานและครบตามตำแหน่งตามภารกิจและทิศทางของคณะฯ 2) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นธรรม 3) พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 5) มีการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง 6) พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ
ทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัล	คณะฯ จัดหาทรัพยากรด้านเทคโนโลยีในการสนับสนุนการศึกษาและพัฒนา กำลังคนให้มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งในปีการศึกษา 2566 ดังนี้ 1) สำรวจและติดตั้ง Wi-Fi ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ 2) สำรวจครุภัณฑ์และบำรุงรักษาให้มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอและพร้อมใช้ 3) วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครบตามตำแหน่งตามภารกิจและทิศทางของคณะฯ 4) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านเทคโนโลยีโดยส่งเสริมการอบรมพัฒนา 5) มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรด้านเทคโนโลยี	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

2.2ก.(4) แผนด้านบุคลากร

คณะฯ โดยคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคคล (ภาพที่ 5.1-1) เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ทั้งแผนกำลังคน และแผนการเงิน ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน แผนเงิน และแผนคน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดย 1) ทบทวนและวิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรในด้านอัตรากำลัง และขีดความสามารถตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลระยะยาวและระยะสั้น โดยมีการทบทวนภาระงานของตำแหน่งทั้งที่มีอยู่เดิมและภาระงานเมื่อมีการปรับ

เพิ่มลด รวมทั้งกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต่อภาระงาน 2) งานทรัพยากรบุคคลจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องดำเนินการตามแผนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยใช้รูปแบบของ Training Road Map และ IDP 3) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ดังตารางที่ 2.2-2 และ 4) ติดตามทบทวนแผนฯ

ตารางที่ 2.2-2 แผนพัฒนาบุคลากรที่สำคัญตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนด้านบุคลากร
SO 1 พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง	1. มีการวางแผนการพัฒนาตนเองของอาจารย์ตามสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีอาจารย์ประจำที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา 2. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรสายสนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการเรียนการสอนและดำเนินโครงการบริการวิชาการ
SO 2 บริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมืองเพื่อสร้างรายได้และเป็นที่ยอมรับของสังคม	3. วางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการของคณะฯ โดยพิจารณาอัตรากำลังตามประเภทของบุคลากรและปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ
SO 3 พัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	1. พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล สุขภาพคนเมือง 2. สร้างเครือข่ายการวิจัยกับฝ่ายการพยาบาล คู่ความร่วมมือตามตารางที่ OP-13
SO 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ดูแลระบบเทคโนโลยีให้มีขีดความสามารถมากขึ้น (5.1ก(1)) 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพได้ทุกคน
SO 5 พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะฯสู่ความเป็นเลิศ	1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการประกันคุณภาพให้มีขีดความสามารถในการดำเนินการจัดการด้านคุณภาพ

2.2ก.(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ กำหนดตัววัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ (LD) และความสำเร็จ (LG) ที่สัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ระบุตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อแสดงความสำเร็จในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ คือ บัณฑิตมีความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพคนเมือง บุคลากรด้านการพยาบาลมีสมรรถนะด้านสุขภาพคนเมือง มีงานวิจัยนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยที่มีเป้าหมายโดยรวมของความสำเร็จภายในกรอบเวลาของแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 2.1-3 ทั้งนี้แนวคิดในการกำหนด LD กระทำอย่างเป็นระบบโดยที่ประชุม คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) รวบรวมสารสนเทศในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ผลการดำเนินงานของคณะฯ ที่ผ่านมาต่อโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องการกำหนดตัวชี้วัดขีดความสามารถของคู่เทียบหรือคู่แข่ง ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย SOp, SA, SC และ VMV 2) กำหนดเป้าหมายขีดความสามารถของคณะฯ ในด้านที่ต้องการโดยกำหนดตัวชี้วัดในระดับผลลัพธ์ (Outcome) ให้มากขึ้นกว่าเดิม และประเมินความเสี่ยงที่น่าลงทุน (Intelligent Risk) ร่วมกับบริบทที่เกี่ยวข้องขององค์กร 3) กำหนดระยะเวลาในการขับเคลื่อนจากขีดความสามารถเดิมไปสู่ขีดความสามารถใหม่ ด้วยการวิเคราะห์บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ตามบริบทขององค์กรโดยคงความท้าทายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ก่อนกำหนดตัวชี้วัดให้อยู่ในแผนปฏิบัติการ 4) คกก.บริหารความเสี่ยงฯ พิจารณา

ความเสี่ยงทางด้านกลยุทธ์และกำหนดแนวทางปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง 5) คณะฯ ดำเนินการสื่อสารตัวชี้วัดผลการปฏิบัติการโดยรวมนี้ไปสู่ทุกหน่วยงาน เพื่อให้หัวหน้าภาควิชา/ฝ่ายนำไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ตลอดจนดำเนินงานและถ่ายทอดไปสู่การทำ PA ของบุคลากร และส่งเสริมให้การดำเนินงานของทุกภาควิชา/ฝ่ายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้วยการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาสตามตัวชี้วัดสำคัญในที่ประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ

2.2ก.(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ผู้บริหารระดับสูงได้คาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ SPP ในภาพที่ 2.1-1 ซึ่งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน โดย รองคณบดีผู้รับผิดชอบภารกิจแต่ละด้านและหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ กำหนดค่าคาดการณ์ของตัววัด LD และ LG ตามกรอบเวลาของแผนปฏิบัติการ ผ่านการติดตาม ประเมิน และปรับปรุงใน ได้แก่ 1) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตามภาพรวมผลการดำเนินการและความก้าวหน้าตามกลยุทธ์ในการประชุมประจำเดือน เช่น รายรับรายจ่ายรายไตรมาส ความคืบหน้า และคาดการณ์กำหนดแล้วเสร็จของโครงการก่อสร้าง และโครงการปรับปรุงอาคาร คาดการณ์ผลการดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของคณะฯ คาดการณ์การเบิกจ่ายงบประมาณ 2) คกก.บริหารความเสี่ยงฯ ติดตามความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ในการประชุมประจำเดือน 3) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตามตัวชี้วัดกลยุทธ์และประมาณการค่าเป้าหมายในการประชุมประจำเดือน ทั้งนี้หากพบว่าผลการดำเนินการมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย คณะฯ จะพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและค่าเป้าหมายให้สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ซึ่งคาดการณ์ว่าในปี 2567 คณะฯ จะมีหลักสูตรใหม่ ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตเพิ่มขึ้นอีก 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการผดุงครรภ์ และสาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ซึ่งทั้ง 2 หลักสูตร คาดการณ์ว่าจะสามารถเปิดจัดการเรียนการสอนได้ในปีการศึกษา 2568 จำนวนงานวิจัย/ หนังสือ/ ตำรา ที่ได้รับการตีพิมพ์เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีนวัตกรรมที่เข้าสู่การจดทรัพย์สินทางปัญญา คาดการณ์ว่าจะสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ รวมทั้งจะสามารถเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้ให้กับคณะฯ ได้ ส่วนการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญเปรียบเทียบกับสถาบันคู่เทียบได้ดังตารางที่ OP-15 โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลการดำเนินการของคู่เทียบเป็นข้อมูลประกอบการคาดการณ์ รวมทั้งพิจารณาผลคะแนนของตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดอันดับ ซึ่งได้เทียบเคียงคะแนนกับคู่เทียบคือ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งข้อมูลการเทียบเคียงปรากฏดังตารางที่ OP-15 และผลลัพธ์ที่ 7.2ก(1)-2 7.1ก.-16 7.3ก(3)-2-3

2.2ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณบดีมอบหมายรองคณบดีทุกฝ่ายติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เมื่อรับรู้สถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้ทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รองคณบดีที่เกี่ยวข้องจะรายงานต่อ คกก.ประจำส่วนงานฯ วิเคราะห์สถานการณ์ ผลกระทบ เสนอแนวทางปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณ และรายงานการติดตามผลต่อ คกก.ประจำส่วนงานฯ ซึ่งวิธีการรับรู้และตอบสนองในกรณี ที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ผ่านการติดตาม ประเมิน และปรับปรุงในขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ SPP ในภาพที่ 2.1-1 โดย 1) รองคณบดีผู้รับผิดชอบภารกิจแต่ละด้านและหน่วยงาน นำเสนอความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนในการประชุมตามรอบที่กำหนด 2) ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามที่วางแผนไว้ได้ เช่น การดำเนินการล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการได้ ความก้าวหน้าของผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามค่าคาดการณ์ ผลการดำเนินการ

ต่ำกว่าเป้าหมาย รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ นำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ไขเพื่อให้ที่ประชุมเสนอแนะและอนุมัติการปรับเปลี่ยนแผน 3) รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ ปรับเปลี่ยนแผนตามข้อเสนอแนะของที่ประชุม คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 4) ในกรณีที่ต้องการทรัพยากรเพิ่มและเป็นแผนปฏิบัติการเร่งด่วนจะขออนุมัติงบประมาณสำรองฉุกเฉินเพื่อนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วสามารถเสนอขอรับการอนุมัติจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมระหว่างปี

ในปีการศึกษา 2566 คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ได้ทบทวนผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามกระบวนการ ดังภาพที่ 2.1-1 ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เน้นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างเป็นระบบและแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออื่น ๆ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากคู่มือตามตารางที่ OP-15 พบว่า มีบางกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่วางแผนไว้ไม่สามารถดำเนินการได้หรือดำเนินการล่าช้า และความก้าวหน้าของผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามค่าคาดการณ์ จึงได้ทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และค่าเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567 พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2568-2571) ดังตารางที่ 2.1-3



หมวด 3 ลูกค้ำ

คณะฯ ได้กำหนดการจำแนกกลุ่มลูกค้ำตามพันธกิจ ด้านผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของ กทม. ส่วนกลุ่มลูกค้ำด้านการวิจัยและบริการวิชาการจำแนกตามความคาดหวังของลูกค้ำแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ OP-11 และมีส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตรการบริการและความต้องการความคาดหวัง 4 กลุ่ม ดังตารางที่ OP-12 ซึ่งให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงของลูกค้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถให้บริการตามพันธกิจหลักได้ ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำทุกกลุ่ม มีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ำทุกกลุ่ม เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาบริการดำเนินการโดย คกก.ชุดต่างๆ ตามพันธกิจและมีรองคณบดีที่รับผิดชอบพันธกิจ นั้นๆ เป็นผู้กำกับติดตาม

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

คณะฯ มีระบบในการรับฟังเสียงลูกค้ำ โดยใช้ กระบวนการในการรับฟังเสียงลูกค้ำ ดังภาพที่ 3.1-1 ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการบริการวิชาการ และการวิจัย ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้ำแต่ละกลุ่ม ที่กำหนดปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้กำหนดกลุ่มลูกค้ำโดย ทบทวนจากผลการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของ ลูกค้ำทุกกลุ่มในการศึกษาที่ผ่านมาแล้วนำมากำหนดสารสนเทศ เป้าหมาย วิธีการรับฟังเสียงลูกค้ำและผู้รับผิดชอบ โดยมีรองคณบดี ที่รับผิดชอบเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามกระบวนการ



ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำ

3.1ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

3.1ก.(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงลูกค้ำ จึงกำหนดช่องทางสำหรับลูกค้ำแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงความสนใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารของแต่ละกลุ่มให้มีความเหมาะสมสามารถรับข่าวสารและสื่อสารย้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคงปริมาณลูกค้ำทุกกลุ่มในปัจจุบัน และให้กลับมาเป็นลูกค้ำในอนาคต พร้อมกับขยายกลุ่มลูกค้ำในอนาคตให้มากขึ้นในทุกกลุ่มตามพันธกิจหลักของคณะฯ โดยกำหนดสารสนเทศเป้าหมายและมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการรับฟังเสียงลูกค้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่คาดว่าจะได้จากการรับฟังเสียงลูกค้ำตามวิธีการที่กำหนด มาวิเคราะห์ และสรุปผลมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดบริการวิชาการ และสร้างสรรค์งานวิจัย โดยวางแผนการทำงานไปพร้อมการดำเนินการหลักสูตรและการจัดบริการ วิชาการ ในลูกค้ำกลุ่ม C1, C2, C3 และ C4 ดังตารางที่ 3.1-1

3.1ก.(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ รับฟังเสียงลูกค้ำในอดีต ได้แก่ กลุ่มศิษย์เก่า (Sup 2) ทั้งหลักสูตร Degree , Non- Degree โดยนำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการศึกษา และบริการวิชาการ ให้รองรับกับความต้องการของลูกค้ำปัจจุบัน และในอนาคต อีกทั้งรับฟังลูกค้ำของคู่แข่ง (Sup 4) จาก ผู้สละสิทธิ์เข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตร Degree และ Non-Degree เพื่อหาสาเหตุของการสละสิทธิ์ เช่น กระบวนการรับสมัครของคู่แข่ง ความต้องการของผู้เรียนที่คณะฯ สามารถสนับสนุนได้ไม่ได้ สารสนเทศที่ได้ นำมาวิเคราะห์ และสรุปผลมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดบริการวิชาการ ดังตารางที่ 3.1-1



ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และการนำเสนอแนะที่คาดว่าจะได้รับไปใช้ประโยชน์

C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้รับ	การนำไปใช้ประโยชน์
C1 ผู้เรียนระดับ ปริญญาตรี (ลูกค้าปัจจุบัน)	- รับฟังเสียงของน.ศ. (Student Voice) ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ผู้สอน สายตรงคนบดี สายตรงอธิการบดีและการพบน.ศ.โดยตรง - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (website คณะฯ / E-mail/Line /Facebook/TikTok) - แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน - กรณีฉุกเฉินเกี่ยวกับผลการเรียนสามารถแจ้งอุทธรณ์ ร้องทุกข์ได้โดยตรงกับผู้รับผิดชอบหลักสูตรผ่าน QR Code ที่ปรากฏใน website คณะฯ	คกก.บริหาร หลักสูตร	- ตลอดปี - ตลอดปี - ตลอดปี	- ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ - ความต้องการการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในระหว่างการศึกษาในคณะฯ	ดำเนินการแก้ไขตามข้อร้องเรียน และวางแผนการจัดการศึกษา การจัดสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาและการใช้ชีวิตในคณะฯ
	- แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจ - การรับฟังโดยการเข้าพบน.ศ. (Student Voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook)	คกก.วิชาการ/ ฝ่ายบริการทาง การศึกษา	- ตลอดปี	- ความคาดหวัง/ ความต้องการสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา ทรัพยากรการเรียนรู้ ที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้ และการให้บริการทางการศึกษาที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว	- การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนทางการศึกษา ให้เพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย - การจัดการให้บริการทางการศึกษาที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ
	- แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจ - การรับฟังเสียงน.ศ. (Student Voice) - การร่วมกิจกรรมนักศึกษา/กิจกรรมอื่น - การรับฟังเสียงของน.ศ. จากการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการตรวจเยี่ยมประเมินคุณภาพ - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/Facebook) - กรณีเหตุฉุกเฉินด้านสุขภาพระหว่างการเรียนการสอนผู้พบเห็นเหตุแจ้งผู้รับผิดชอบตาม Flowchart ขั้นตอนการให้บริการสวัสดิการน.ศ. ด้านสุขภาพ กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤตได้ทันที	คกก.กิจการ นักศึกษา/ฝ่าย กิจการนักศึกษา	- 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี - 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี	- ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ ต่อสวัสดิการ หอพัก การบริการด้านสุขภาพและความปลอดภัย (7.2ก(1)-3) - การปรับตัว การใช้ชีวิตในหอพัก - กิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความต้องการ	- การจัดการแก้ไขตามข้อร้องเรียนทันที กรณีมีประเด็นความไม่พึงพอใจในประเด็นใดที่เกี่ยวข้องในการบริการน.ศ. หอพัก และสวัสดิการที่เร่งด่วน - วางแผน พัฒนาและปรับปรุง ในวงรอบถัดไป - การวางแผนการบริการด้านกิจการนักศึกษา การให้บริการและการจัดสวัสดิการกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักศึกษา



C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้รับ	การนำไปใช้ประโยชน์
C2 ผู้เรียนระดับ บัณฑิตศึกษา	- ข้อเสนอโดยตรงจากกทม. 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 - การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท - การจัดการทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ให้เพียงพอ
C3 ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้รับบริการวิชาการ	- ข้อเสนอโดยตรงจากกทม. สนพ. สนอ. และชุมชน ผ่านทางการประชุมโครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล - แบบสำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตร Non-degree - การรับฟังโดยการเข้าพบนักศึกษา (Student Voice) - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/ Facebook) - แบบประเมินหรือแบบสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการ - เปิดช่องทาง Line application เพื่อให้ผู้รับบริการแจ้งปัญหา/ข้อสงสัย และมี Admin ในตอบปัญหาและแก้ไขในทันที - Line application ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทุกโรงพยาบาล	ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย และบริหารวิชาการ/ คกก.บริการ วิชาการ/ คกก.บริหาร โครงการ	- ตลอดปี - 1 ครั้ง/หลักสูตร - 1 ครั้ง/หลักสูตร - ตลอดปี - 1 ครั้ง/โครงการ	- ความต้องการ/ ความคาดหวังในการบริการวิชาการในประเด็นต่าง ๆ ของกทม. ผู้เข้าอบรม ศิษย์เก่า ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด - คุณภาพของการจัดการฝึกอบรมและปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อการจัดหลักสูตรบริการวิชาการ - ความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนที่เปิดรับและช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร	- การวางแผนการจัดหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาและโครงการบริการวิชาการให้สอดคล้องและทันยุคกับความต้องการของสังคม และผู้เรียน - การพัฒนาระบบการจัดบริการวิชาการ
C4 ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้ำปัจจุบัน)	- การประชุมร่วมกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผู้ให้การสนับสนุนทุน เช่น สนอ./ แหล่งทุนภายนอก ฯลฯ - การรับฟังเชิงรุกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-mail/Line/ Facebook)	- ฝ่ายส่งเสริม การวิจัยและ บริการวิชาการ/ คกก.ส่งเสริม การวิจัย	- 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี	- ความต้องการพัฒนาด้านการวิจัยนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ/ ความคาดหวังของแหล่งทุนในการพัฒนางานวิจัย การบริการวิชาการในประเด็นที่สำคัญ - คุณภาพและการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย - ความสำเร็จของการทำวิจัย	- การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและแหล่งทุน - การวางแผนพัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ



C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้รับ	การนำไปใช้ประโยชน์
S1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กทม.: สนพ. สนอ. - VJR	- ประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รับฟังข้อเสนอโดยตรง - ประชุม สัมมนา ร่วมกับเครือข่าย - สำรวจความต้องการต่อการจัดหลักสูตรผ่านแบบสอบถาม	- ผู้บริหาร ระดับสูง คกก.บริหาร หลักสูตร คกก.บริการวิชาการ	- ตลอดปี - 1 ครั้ง/ปี - ทุกครั้ง ก่อน การเปิด หลักสูตร	- ความต้องการของสังคมเมือง ในด้านสุขภาพและการพยาบาล ทั้งด้านกำลังคนและองค์ความรู้ด้านวิชาการ - ความคาดหวัง/ ความต้องการของ S1 ปัจจัยที่สร้างความ พึงพอใจต่อ คุณภาพหลักสูตร - อุปสรรค หรือ ปัญหา ในการ ดำเนินการร่วมกัน	- การวางแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล ด้านการพัฒนา บุคลากรพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านการบริการวิชาการในระดับต่างๆ และด้านการวิจัย - การพัฒนาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรทั้ง Degree และ Non-degree - การพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน
S2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง	- การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง ในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ - แบบประเมินความพึงพอใจการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ - การสื่อสารโดยตรงกับผู้ปกครอง - การสื่อสาร ข้อร้องเรียน ผ่านสายตรงผู้บริหาร - กล่องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ Website	คกก.วิชาการ/ ฝ่ายกิจการ นักศึกษา	- 1 ครั้ง/ปี - 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี - ตลอดปี - ตลอดปี	- ความคาดหวังของผู้ปกครองที่ ต้องการให้คณะดำเนินการเพื่อสนับสนุน ให้แก่ผู้เรียน - ประสิทธิภาพของข้อมูลข่าวสารที่ ต้องการทราบจากคณะฯและช่องทาง การรับข้อมูลหรือข่าวสารที่ต้องการ	- การปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อแก่ผู้เรียน - การวางแผนจัดการทรัพยากรสนับสนุนการ เรียนรู้และสวัสดิการสำหรับนักศึกษา - การกำหนดช่องทางการแจ้งข่าวสารที่สำคัญกับ ผู้ปกครอง
S3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบอุปกรณ์ การศึกษา/พัสดุ/ ครุภัณฑ์	- การประกาศแผนการจัดซื้อจัด จัดจ้างตามระเบียบฯ - การประกาศประชาพิจารณ์ - การจัดการด้านการเงิน	สำนักงานคณบดี/ งานการเงิน งานบัญชี และงานพัสดุ	- ตลอดปี	- ประสิทธิภาพของการให้บริการ - ข้อมูลการดำเนินการที่ไม่โปร่งใส หรืออาจจะเข้าข่ายเป็นการทุจริต - คุณภาพสินค้าและการตรวจรับงาน	- การวางแผนการจัดการความเสี่ยง - การวางแผนระบบการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล
S4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริจาค	- การสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารคณะฯ/ ผู้รับผิดชอบ - การประชุมร่วมกับก.ก.สมาคมศิษย์เก่าฯ - ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของการเชิญศิษย์เก่าซึ่งเป็น ผู้บริจาคที่สำคัญ ในการตรวจเยี่ยมประเมินคุณภาพ - ช่องทางการบริจาคที่สะดวก (Website คณะฯ /Line/Facebook)	งานศิษย์เก่าฯ และกิจการ พิเศษฝ่ายกิจการ นักศึกษา	- ตลอดปี - 1 ครั้ง/ เดือน - 1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี	- ช่องทางการบริจาคที่สะดวกและ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง - ข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้ คณะฯ ดำเนินการ	- การวางแผนการรับบริจาค/ การให้ ทุนการศึกษา - ด้านการประชาสัมพันธ์ การกำหนดช่องทางการ รับบริจาค - การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ในด้านต่างๆ ตามความประสงค์



C/S/Sup	วิธีการการรับฟัง/ช่องทาง	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	สารสนเทศ/ข้อมูลที่ได้รับ	การนำไปใช้ประโยชน์
Sup1 นักเรียนชั้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย (ลูกค้า ในอนาคต)	- open house - แนวทางการศึกษา (Road show) การออกบูธแนะนำหลักสูตร - การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ Line / Facebook /website คณะฯ - การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	- คกก.รับสมัครบุคคลเข้าศึกษา - ฝ่ายบริการทางการศึกษา - สำนักศึกษา - องค์การนักศึกษา	- 1 ครั้ง/ปี - 1 ครั้ง/ปี - ตลอดการรับสมัคร - ตลอดปี	- ความคาดหวัง ความต้องการด้านการศึกษาในหลักสูตร - ความต้องการ ความสนใจที่จะสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตร - ความสะดวกในกระบวนการสมัครและการคัดเลือก - ความพึงพอใจต่อการดำเนินการบริการของคณะฯ	- การวางแผนการจัดหลักสูตรและการวางแผนจัดการด้านสิ่งสนับสนุนการศึกษา - การวางแผนกำหนดจำนวนการรับสมัครที่เน้นนักเรียนใน รร.กทม./ที่อาศัยในกทม.และปริมณฑล/บุคลากร กทม. - การพัฒนาระบบการรับสมัครนักศึกษา - การพัฒนาการประชาสัมพันธ์
Sup2 -บัณฑิตพยาบาล/ ศิษย์เก่า -ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้าในอนาคต)	- สำรวจความต้องการอบรมหลักสูตร Degree/Non-degree - การประชาสัมพันธ์หลักสูตรทั้งโดยตรงระหว่างหน่วยงานและชุมชน และผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ Line / Facebook - กล้องรับฟังความคิดเห็น/E-mail/ website/ Facebook Messenger - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้เข้าอบรม	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ - ฝ่ายวิชาการ/ฝ่ายบริการทางการศึกษา	- 1 ครั้ง/หลักสูตร - ตลอดการรับสมัคร - ตลอดปี - 1 ครั้ง/หลักสูตร	- ความคาดหวัง ความต้องการการสนับสนุนด้านการศึกษาหลักสูตร Non-degree new skills, up-skills re-skills) - ความสนใจที่จะสมัครเข้าศึกษา - ความคาดหวังในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ - จำนวนผู้สนใจสมัครเข้าศึกษา - การมีส่วนร่วมของชุมชน	- การจัดทำแผนบริการวิชาการ - การวางแผนการจัดหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาและโครงการบริการวิชาการให้ตรงกับความต้องการของ Sup2 - การพัฒนาระบบการจัดบริการระบบการรับสมัครผู้สนใจเข้าอบรม และการประชาสัมพันธ์ให้สะดวก มีข้อมูลเพียงพอที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่ประชาสัมพันธ์ และง่ายแก่การเข้าถึง
Sup3 ผู้ให้ทุนการศึกษา - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree	- การสัมภาษณ์ การประชุม - การใช้แบบประเมินหรือแบบแสดงความคิดเห็น - กล้องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ website/ Facebook Messenger	- ฝ่ายกิจการนักศึกษา - ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ	- ช่วงเปิดภาคการศึกษา	- การช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ - จำนวนเงินทุนที่ให้	- การจัดสรรทุนที่เหมาะสมกับนักศึกษานักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้ทุนการศึกษา - คณะฯ สามารถนำการให้ทุนมาใช้ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ที่สนใจรับทุนตามความประสงค์ของผู้ให้ทุน
Sup 4 ลูกค้าคู่แข่ง (นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ สนใจเลือกเรียนใน สถาบันการศึกษา พยาบาลอื่น)	- กล้องรับฟังความคิดเห็น/ E-mail/ website/ Facebook Messenger - สัมภาษณ์นักเรียนที่สละสิทธิ์ - ติดตามแนวทางในการรับสมัครของสถาบันคู่แข่ง	- ฝ่ายบริการทางการศึกษา	- ตลอดปี - ช่วงเวลาที่รับสมัครนักศึกษาใหม่	- เหตุผลที่ไม่มาเรียนที่คณะฯ - ลดการสละสิทธิ์	- การวางแผนการด้านสิ่งสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้ลูกค้าของคู่แข่งมีความสนใจกลับมาเลือกเรียนกับคณะฯ - การพัฒนาระบบการรับสมัครน.ศ. และการประชาสัมพันธ์ - การออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

การรับฟังเสียงของลูกค้ำ

จากการรับฟังเสียงของผู้เรียนของลูกค้ำกลุ่มอื่น ทำให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่สำคัญดังนี้

- การจัดการศึกษา นักศึกษา C1 มีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ติดเชื้อโควิด - 19 ไข้หวัดใหญ่ คกก.บริหารหลักสูตร วางแผนการจัดเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ทั้งแบบ online และ onsite อย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับรายวิชาและสถานการณ์ ความเหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำสื่อวีดิทัศน์ประกอบการสอนในหลายหัวข้อและนำเผยแพร่ทาง google classroom ให้ศึกษาด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการศึกษามากขึ้น นักศึกษา C2 มีปัญหาเรื่องเสียงดังรบกวนระหว่างการเรียนการสอนจากการก่อสร้างอาคาร คกก.วิชาการ จึงปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนจาก onsite เป็น online และจัดเวลาการทำงานก่อสร้างที่ไม่รบกวนเวลาเรียน

- การบริการวิชาการ จากการฟังเสียงของลูกค้ำ คณะฯ จึงได้จัดทำปฏิทินการบริการวิชาการ infographic และสื่อสารก่อนปีงบประมาณไปยังสนพ. โรงพยาบาลในสังกัดกตม. สนอ. VJR ผ่านทางช่องทางที่กำหนดใน ตารางที่ 3.1-1 และในปี 2566 ได้เพิ่มช่องทาง Line application ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทุกโรงพยาบาลเพื่อการติดต่อสื่อสารโดยตรงและทันท่วงที

- การวิจัย จากเสียงของลูกค้ำ (C4) พบปัญหาและอุปสรรคในการขอทุนสร้างนวัตกรรม คณะฯ จึงแก้ไขปัญหาโดยเสนอปัญหากับ NMU จนได้รับเงินบริจาคมาเพื่อใช้พัฒนาต้นแบบของนวัตกรรมและดำเนินการต่อกระทั่งสามารถดำเนินการขอ IRB เพื่อนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ในงานวิจัยต่อไปได้ และในปี 2568 คณะฯ จึงตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมไว้ในแผนงบประมาณประจำปี

S4 (ผู้บริจาค) ผู้บริจาคต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับการลดหย่อนภาษี 2 เท่าของการบริจาค และการรับใบเสร็จ คณะฯ ได้มอบหมายนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงและเพิ่มความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ในการบริจาคตามช่องทางที่ปรากฏในตารางที่ 3.1-1 ทำให้มียอดบริจาคอย่างต่อเนื่อง

ลูกค้ำในอนาคต (Sup1) จากการออกบูธประชาสัมพันธ์ของคณะฯ นักศึกษามีความสนใจต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนจึงได้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์หลักสูตรทาง website คณะฯ และ Sup2 ศิษย์เก่า ประชาชนต้องการทราบข้อมูลการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทางคณะฯ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ website, Line, Facebook, Messenger, Instagram, Twitter ฯลฯ จากการรับฟังเสียงลูกค้ำด้วยวิธีการต่าง ๆ คณะฯ ได้นำมาปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำ และได้้นำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การบริการวิชาการ งานวิจัย ฯลฯ รวมถึงปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงลูกค้ำในปีถัดไป

3.1ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ (หลักสูตรและบริการวิชาการ)

3.1ข.(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะฯ กำหนดกลุ่มผู้เรียนตามพันธกิจหลักของคณะฯ และ มีวิธีการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นจากการจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มที่มีความคาดหวังและความต้องการใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันนั้น เพื่อให้การจำแนกกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตารางที่ OP-11

ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ดำเนินการตามกระบวนการรับฟังเสียงตามวิธีการที่กำหนดและสารสนเทศที่ได้นำมาใช้ประโยชน์ตามตารางที่ 3.1-1

3.1ข.(2) การจัดทำหลักสูตร และบริการวิชาการ (Program and Service Offerings)

คณะฯ มีวิธีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ตามความต้องการของลูกค้า โดยค้นหาความจำเป็นและความต้องการและความคาดหวังด้านการจัดทำหลักสูตรและบริการฯ ของผู้เรียน ลูกค้า กลุ่มอื่นและตลาด ตามตารางที่ OP-11 และตารางที่ 3.1-1 ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ มีการปรับการจัดการ หลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เช่น

การจัดการศึกษา คกก.บริหารหลักสูตร จัดการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการของ ลูกค้าแต่ละกลุ่ม นโยบาย NMU กทม. และประเทศ รวมถึงการประเมินผลความพึงพอใจในการจัดการเรียน การสอนมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและบริการวิชาการ และทำให้หลักสูตร มีความโดดเด่น ตามตารางที่ OP-11 และตารางที่ 3.1-1 เช่น จากโครงการสัมมนาเครือข่ายเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนทางการพยาบาล มี VOC จาก S1 ในความต้องการให้บัณฑิตมีความรู้เรื่องประกันคุณภาพ โรงพยาบาล คกก.บริหารหลักสูตรจึงปรับเนื้อหาโดยเพิ่มเติมหัวข้อดังกล่าว ในรายวิชาประเด็นแนวโน้มและ กฎหมายวิชาชีพการพยาบาล ฯลฯ

ในส่วนของการบริการวิชาการ จากปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ขาดแคลนผู้ดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปัญหาของ สังคมเมืองและประเทศชาติ คณะฯ จึงใช้ความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (CC1) เพื่อสร้างหลักสูตร ระยะสั้นแบบ Micro-Credentials คือ หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐาน 70 ชั่วโมง (Basic Elderly care Program: BEC) โดยคกก.บริการวิชาการแก่สังคมดูแลหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งคาดว่าจะเปิดดำเนินการได้ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งเป็นการดึงดูดผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มใหม่ที่เป็นประชาชน ที่ต้องการมีอาชีพและใช้เวลาในการเรียนระยะสั้น อีกทั้งหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่คณะฯ ดำเนินการสร้าง หลักสูตรที่มีความเฉพาะ กำหนดคุณสมบัติผู้เรียนที่แตกต่างจากหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุอื่น โดยเปิดกว้าง เพื่อให้โอกาสกับประชาชนทั้งคนไทยและต่างชาติ ที่สนใจศึกษาความรู้ ทักษะในการดูแลผู้สูงอายุและ มีความต้องการในการทำงานด้านสุขภาพ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการการดูแลผู้สูงอายุ เขตเมืองได้อย่างชัดเจน โดยได้รับความเห็นชอบจาก NMU จึงถือเป็นแบรนด์ของคณะฯ

ด้านการวิจัยและนวัตกรรม จากโครงการสัมมนาเครือข่ายฯ มี VOC จาก S1 มีความต้องการเรื่อง การทำวิจัยในการดูแลผู้ป่วย เพื่อเพิ่มคุณภาพในการดูแลและส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อเสนอผลงานวิชาการ สู่อำนาจตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ มอบหมายให้ฝ่ายส่งเสริม การวิจัยและบริการวิชาการ จัดโครงการอบรมจำนวน 4 โครงการ ได้แก่ โครงการฟื้นฟูความรู้ด้านการวิจัย ทางทางการแพทย์ โครงการฟื้นฟูความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์ (สำหรับบุคลากรนอกสังกัดกตท.) โครงการส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพ สังกัด NMU และสนพ. สนอ. กทม. และโครงการส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย กับพยาบาลวิชาชีพได้รับความสนใจจากพยาบาล วิชาชีพของกตท. เข้าร่วมการอบรมหลายหน่วยงาน ทุกโครงการมีผู้เข้าอบรมจำนวนมากและมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (7.5ก(1)-6 และ 7.2ก(1)-8)

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

3.2ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Experience)

3.2ก.(1) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

คณะฯ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จของผู้เรียนและลูกค้า เช่น มีการเชิดชูเกียรติเพชรแห่งการนุรักษ์ของน.ศ. ประกาศเกียรติคุณ คกก.สโมสรนักศึกษา การประกวดแข่งขันทักษะทางการแพทย์ ฯลฯ 2) รับฟังเสียงลูกค้าแต่ละกลุ่ม อย่างแท้จริง ตามตารางที่ 3.2-1 3) ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ตามตารางที่ 1.1-1 4) ดำเนินการตามค่านิยม

5) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ 6) มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) สร้างความตระหนักถึงวัฒนธรรมทุกวัน โดยมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ เช่น Line บอร์ดประชาสัมพันธ์ website ของคณะฯ ตู้ kiosk คณะฯ สร้างและจัดการความสัมพันธ์รวมทั้งสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อคงจำนวนลูกค้าปัจจุบันให้คงอยู่ในปริมาณที่กำหนดไว้ และมีลูกค้าทั้งในหลักสูตรเดิมที่เป็น Degree และลูกค้าใหม่ในหลักสูตรบริการวิชาการ (Non-degree) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คณะฯ จึงพัฒนากระบวนการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้กระบวนการ PDCA เริ่มจาก 1) กำหนดวัตถุประสงค์ ในการสร้าง/จัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้า แต่ละกลุ่มโดย ค้นหา/ กำหนดความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ วางแผนการตอบสนองความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม จัดการสนับสนุนลูกค้าตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการมีคุณค่า และเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี โดยการอบรมผ่านโครงการบริการวิชาการแบบให้เปล่า เช่น หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชม. แก่ผู้ต้องขัง 2) ออกแบบกิจกรรมในการสร้างสัมพันธ์ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 3) กำหนดผู้รับผิดชอบและความถี่ในการดำเนินกิจกรรม 4) ดำเนินกิจกรรมตามแผน 5) ติดตามประเมินผล ผ่านการพูดคุย สัมภาษณ์ แบบสอบถาม ประเมินความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ/สิ่งที่ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะจากลูกค้าผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ 6) ทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการความสัมพันธ์ ตามตารางที่ 3.2-1

ตารางที่ 3.2-1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่มลูกค้า	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	ผลลัพธ์
C1 ผู้เรียน ระดับปริญญาตรี (ลูกค้าปัจจุบัน)	ความพึงพอใจของผู้เรียน	- ปฐมนิเทศนักศึกษา ปริญญาตรี - จัดสวัสดิการและทุนการศึกษา - จัดกิจกรรมพัฒนา ศ./ กิจกรรมต่าง ๆ - จัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลด้านวิชาการและการใช้ชีวิต - การบริการด้านกิจการนักศึกษา - การบริการด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา เช่น แท็บเล็ต โน้ตบุ๊ก ฯลฯ - เปิดโอกาสให้ น.ศ. นัดหมายเข้าพบ ผู้นำระดับสูงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว - สนับสนุนให้ น.ศ./ตัวแทน น.ศ. เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ดำเนินการโดยส่วนงานต่าง ๆ ทั้งกิจกรรมภายในและภายนอก NMU - ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนของ น.ศ. อย่างรวดเร็วตามลักษณะของปัญหาผ่านระบบ ปฏิบัติการหลักด้านกิจการนักศึกษาโดยเป็นศูนย์กลางรวบรวม Student Voice และดำเนินการเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา - รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	1 ครั้ง/ปี - ตลอดปี - ตลอดปี - ตลอดปี	ความพึงพอใจของผู้เรียน 7.2ก(2)-6



กลุ่มลูกค้า	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	ผลลัพธ์
C2 ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (ลูกค้าปัจจุบัน)	- ความพึงพอใจของผู้เรียน	- ปฐมนิเทศน.ศ. - ประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตรโดยน.ศ.โดยใช้แบบประเมินและการพูดคุยซักถาม - การจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัย - กิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จการศึกษาสำหรับน.ศ. - ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมสนับสนุนสู่การสำเร็จการศึกษาสำหรับน.ศ. โดยน.ศ.โดยใช้แบบประเมินการซักถาม - การบริการด้านสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาและด้านการวิจัย - ประเมินความพึงพอใจต่อทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้โดยน.ศ.โดยใช้แบบประเมิน - การมีอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเรียน การทำวิทยานิพนธ์ที่รับฟังปัญหา และช่วยเหลือน.ศ. - การให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ (ทุนละ 10,000 บาท)	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี ตลอดปี ตลอดปี 1 ครั้ง/ปี ตลอดปี 1 ครั้ง/ปี ตลอดปี 1 ครั้ง	ความพึงพอใจของผู้เรียน 7.2ก(2)-7
C3 ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้รับบริการวิชาการ (ลูกค้าปัจจุบัน)	- ความพึงพอใจของผู้เรียน	- ปฐมนิเทศ แนะนำการศึกษาในหลักสูตร/ โครงการบริการวิชาการ - การจัดให้มีอาจารย์ประจำชั้น (หลักสูตร 6 เดือนขึ้นไป) เป็นที่ปรึกษา - ประเมินผลการจัดหลักสูตร/โครงการบริการวิชาการโดยใช้แบบประเมินการจัดหลักสูตร ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	1 ครั้ง/หลักสูตร ตลอดปี 1 ครั้ง/ปี	ความพึงพอใจของผู้เรียน 7.2ก(2)-8 7.2ก(2)-3
C4 ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้าปัจจุบัน/ ลูกค้าในอนาคต)	สนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง	- การประชุมกับผู้บริหาร/ การถ่ายทอดนโยบายด้านการวิจัย และการพัฒนาบุคลากร/ ประชาชน - การประชุมร่วมกับแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	1 ครั้ง/เดือน 1 ครั้ง/แหล่งทุน/ปี	ความพึงพอใจของผู้ให้ทุน 7.2ก(2)-9
S1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กทม.: สนพ. สนอ. - VJR	- ได้รับการจัดสรรบัณฑิตตามความต้องการ - ให้ความช่วยเหลือด้านหลักสูตร บริการวิชาการ และวิจัย - สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนใน	- การถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารของกทม.ในการประชุมผู้บริหารNMU - การประชุมร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกทม. - สนับสนุนบุคลากรในการดำเนินงานวิจัย/ที่ปรึกษางานวิจัย/วิทยากรให้กับ สนพ. สนอ.	- รองคณบดีทั้ง 4	ทุกเดือน ทุก 3 เดือน	ความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7.1ก.-1



กลุ่มลูกค้า	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	ผลลัพธ์
	หลักสูตรทั้ง Degree และ Non-degree	- การดำเนินงานที่สนับสนุนนโยบายของ BMA ผ่านการจัดดำเนินการของคณะฯ - การจัดหลักสูตร/ทำข้อตกลงความร่วมมือ ร่วมกันกับหน่วยงานของ BMA, ศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. และ VJR		ตลอดปี	
S2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง	จำนวนข้อร้องเรียน	- สร้างความสัมพันธ์ผ่านการปฐมนิเทศแนะนำคณะฯ ตอบข้อสงสัย ชักถามแก่ผู้ปกครอง - สื่อสารกับผู้ปกครองในเรื่องกิจกรรม น.ศ.ที่สำคัญ สิ่งสนับสนุนการศึกษาต่างๆ ที่คณะฯ จัดให้ - ความพึงพอใจและการให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ โดยการสังเกต พูดคุยชักถาม	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1 ครั้ง/ปี ตลอดปี 1 ครั้ง/ปี	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปกครอง 7.2ก(2)-10
S3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัสดุ ครุภัณฑ์	ความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ	- ดำเนินการตามกระบวนการพัสดุอย่างโปร่งใสและมีจิตบริการ - กำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขที่เหมาะสมและเป็นธรรม - รับฟังความกังวลหรือข้อร้องเรียนเพื่อหาหรือแนวทางการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - เบิกจ่ายตรงเวลา	- รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ - งานงบประมาณการเงิน บัญชีและพัสดุ	ตลอดปี	- ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ 7.1ค-3
S4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริจาค	- จำนวนผู้บริจาคต่อเนื่อง - จำนวนผู้บริจาครายใหม่	- จัดกิจกรรมเชิญผู้บริจาคและให้นักศึกษากล่าวขอบคุณ และติดต่อกับผู้บริจาคในโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันสำเร็จการศึกษา และรายงานผลการศึกษา ฯลฯ - การเข้าร่วมการประชุมและกิจกรรมของผู้บริจาค/ให้ทุนอย่างสม่ำเสมอ	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ตลอดปี	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริจาค 7.2ก(1)-5
Sup1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค้าในอนาคต)	- จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วม Open house - ทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของส่วนตลาด - ความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรมขยายฐานส่วนตลาด ให้รู้จักเข้าใจหลักสูตรที่เปิดรับ	- Open house - ติดตามสอบถามความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมินและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้สมัครในหลักสูตร		1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี	ความพึงพอใจระดับมากที่สุด 7.2ก(1)-4
Sup2 -บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า -ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้าในอนาคต)	- เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานนั้นจัดขึ้น - ความพึงพอใจของศิษย์เก่า	- ติดตามความพึงพอใจในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของผู้สมัครในหลักสูตรโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ		1ครั้ง/หลักสูตร ตลอด ช่วงเวลา รับสมัคร	7.2ก(2)-11 7.2ก(1)-7



กลุ่มลูกค้า	เป้าหมาย	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	ความถี่	ผลลัพธ์
Sup 3 ผู้ให้ทุนการศึกษา - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree	- คณะได้รับทุนอย่างต่อเนื่อง - ความพึงพอใจของผู้ให้ทุน	มีการรายงานผลการศึกษาตามที่ได้รับทุน กำหนด KPI ไว้ทั้ง Degree และ Non-Degree		ทุกครั้ง	7.2ก(2)-4 7.2ก(2)-5
Sup 4 ลูกค้าของคู่แข่ง (นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่สนใจเลือกเรียนในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น)	จำนวนลูกค้าของคู่แข่งสนใจกลับมาเป็นลูกค้า ความพึงพอใจลูกค้ากลุ่มคู่แข่ง	- การประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านช่องทางสื่อสารสังคมต่าง ๆ - มีการสื่อสาร 2 ทาง กับนักเรียนเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจ		ตลอด ช่วงเวลา รับสมัคร	7.2ก(2)-12

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยคกก.ที่รับผิดชอบหลักของแต่ละพันธกิจ ภายหลังจากมีการดำเนินการตามกระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์แล้ว พบว่า ในปีการศึกษา 2566 ผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา มีการร่วมกันวางแผนระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการจัดกิจกรรมในการรับฟังเสียงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านบริการวิชาการ พบว่าจากการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการที่ดำเนินการ ในปีการศึกษา 2566 ส่งผลให้คณะฯ เปิดหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองกับความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น นอกจากนี้ในกลุ่มลูกค้าหลัก (C1) มั่นใจได้ว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาจากคณะฯ สามารถเลือกทำงานในโรงพยาบาลสังกัดสนพ. สนอ. กทม. และ VJR ซึ่งเหนือความคาดหวังของลูกค้า ส่งผลให้มีอัตราการแข่งขันของผู้เข้าศึกษาฝึกอบรมมากขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น

3.2 ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีสารสนเทศที่สำคัญให้ผู้เรียนและลูกค้าเข้าถึงโดยผ่านวิธีการที่หลากหลายในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากคณะฯ ผ่านทางกิจกรรมหรือการบริการที่สนับสนุนตามความต้องการของนศ.และลูกค้ากลุ่มอื่น โดยคณะฯ มีอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานในส่วนที่พร้อมให้การสนับสนุน ดังตารางที่ 3.2-2 อาทิ การช่วยเหลือด้านสุขภาพ เมื่อนศ.เจ็บป่วยหรือต้องการคำแนะนำทางสุขภาพ การให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีในกรณีผู้เรียนประสบปัญหาการใช้งานอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาแบบออนไลน์ เช่น โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต การช่วยสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในการแนะนำการสืบค้น บริการสืบค้นข้อมูลความรู้จากฐานข้อมูล/แหล่งความรู้ในห้องสมุดผ่านทางออนไลน์ ฯลฯ ทั้งนี้คณะฯ ดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) ร้องคณบดีที่รับผิดชอบตามพันธกิจและคกก./ฝ่าย ผู้รับผิดชอบหลักด้านต่าง ๆ ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดประเภทข้อมูลที่ต้องการการสนับสนุน 2) ร้องคณบดีและคกก./ฝ่าย ที่รับผิดชอบออกแบบช่องทางการสนับสนุนช่วยเหลือ โดยผ่านช่องทางสื่อสารสังคม website ของคณะฯ Facebook กลุ่ม Line ที่สื่อสารกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คู่มือ นศ. อาจารย์ที่ปรึกษา ช่องทางการติดต่อโดยตรงกับฝ่ายที่ดูแลรับผิดชอบงานแต่ละด้าน ระบุข้อกำหนด และตัวชี้วัดของแต่ละช่องทางการสนับสนุน 3) ประเมินผลการสนับสนุนช่วยเหลือผ่านแบบประเมินทุกปีการศึกษา 4) นำข้อมูลที่ได้เสนอต่อคกก. ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ ทบทวนแก้ไขปรับปรุงวิธีการต่อไป จนสามารถรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าในระดับมากถึงมากที่สุด และนำไปสู่การสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้อย่างยาวนาน ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ และความผูกพัน ปัจจุบันการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด ในปีการศึกษา 2566 ทางคณะฯ จึงนำข้อมูลที่ได้นำไปวางแผนในการพัฒนาระบบบริการสนับสนุนผ่านช่องทางออนไลน์ในงานบริการผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นให้มีคุณภาพ ผลการดำเนินการพบว่า ลูกค้ามีระดับความพึงพอใจสูงขึ้น 7.1ข(1)-11 และ 7.2ก(2)-1



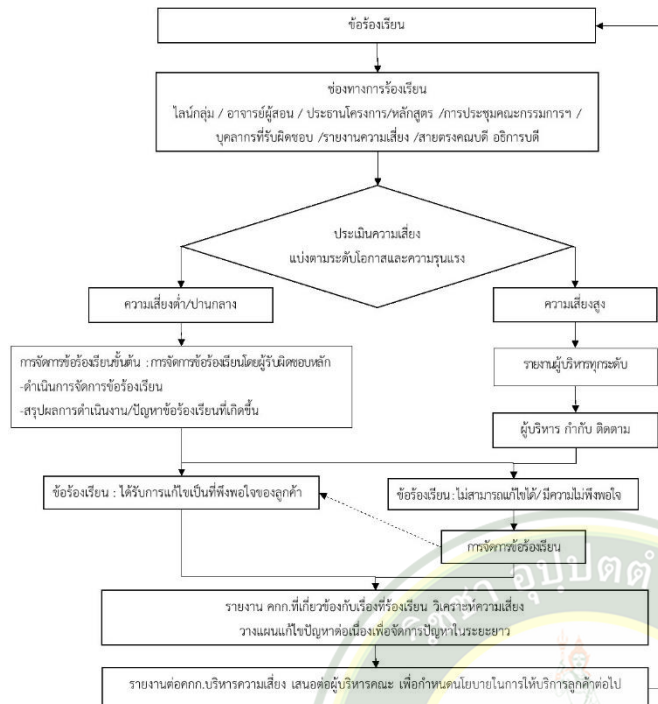
ตารางที่ 3.2-2 การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

สารสนเทศที่สำคัญ	ช่องทางการสนับสนุน	การเข้าถึง	ข้อกำหนด	การประเมิน	วิธีการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
(C1) - หลักสูตร ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน - ทุน กยศ./ทุนการศึกษา - คู่มือ.ศ. - สวัสดิการนักศึกษาด้านหอพัก - สวัสดิการ.ศ.ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ การได้รับ Vaccine - การช่วยเหลือให้คำปรึกษา.ศ.ที่มี ปัญหาทางด้านสุขภาพกายและ สุขภาพจิตเป็นการเฉพาะ - อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนออนไลน์ - เข้าถึงฐานข้อมูลห้องสมุด	- การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์ - การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์/โทรสาร - website/ E-mail - Line application - การติดต่อโดยตรงกับจนท.ดูแล สุขภาพในเวลาและนอกเวลา	- เวลาทำการ - เวลาค้นหา - ปรุณินเทศ	- ความถูกต้องและ ครอบคลุม	- ความพึงพอใจในการเตรียม ความพร้อมก่อนเข้าศึกษา 7.2ก(1)-10 - ความพึงพอใจในการบริการให้ คำปรึกษา 7.2ก(1)-12 - ความพึงพอใจต่อหลักสูตร - ความพึงพอใจในการ ให้บริการด้านสวัสดิการ.ศ. 7.2ก(1)-3 - ความพึงพอใจต่อการบริการ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 7.2ก(1)-1	- แบบสอบถาม - แบบสัมภาษณ์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา - ฝ่ายกิจการนักศึกษา - ฝ่ายบริการทางการศึกษา - ศูนย์ศุภร ของ VJR
(C2) - เข้าถึงฐานข้อมูลห้องสมุด - ทุนวิจัย และวิทยานิพนธ์ - แหล่งตีพิมพ์ - หลักสูตร ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน	- การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์ - การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์/โทรสาร - website/ E-mail - Line application	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและ ครอบคลุมครบถ้วน	- ความพึงพอใจโครงการ สนับสนุนการทำวิจัยและ วิทยานิพนธ์ที่มีประสิทธิภาพ 7.2ก(1)-14		- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ vaccine / การได้รับการดูแล รักษา- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและ บริการวิชาการ
(C3) - เข้าถึงข้อมูลหลักสูตร new skills, up-skills, re- skills - เข้าถึงฐานข้อมูลห้องสมุด	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - ประชาสัมพันธ์คณะ - Website / E-mail - Line application	- เวลาทำการ - เวลาค้นหา - เวลาค้นหา	- การให้บริการที่ สะดวก รวดเร็ว - ความปลอดภัยของ ข้อมูล	- ความพึงพอใจของผู้เข้ารับ การอบรม 7.2ก(1)-8		- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ วิชาการ
(C4) - ผลงานวิจัยที่ได้รับทุนมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ - งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารระดับชาติ/นานาชาติ	- การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์ - การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - website / E-mail - Line application - การสื่อสารทางตรงกับอาจารย์ - การสื่อสารทางตรงกับฝ่ายส่งเสริม งานวิจัยและบริการวิชาการ	- เวลาทำการ - เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- การให้บริการที่ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและครอบคลุม	- ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย 7.2ก(2)-9	แบบประเมิน ความพึงพอใจ	- ฝ่ายบริการวิจัย NMu - รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ - ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ วิชาการ



สารสนเทศที่สำคัญ	ช่องทางการสนับสนุน	การเข้าถึง	ข้อกำหนด	การประเมิน	วิธีการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
	- website / E-mail - Line application					
(S1) - จำนวนบัณฑิตที่ส่งมอบได้ครบตามแผนที่กำหนด - บัณฑิตมีความรู้และทักษะทางการพยาบาล	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - website / E-mail	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- การให้บริการที่รวดเร็ว - ความถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วน	- ความพึงพอใจของ S1 7.1ก-1		- ห้องสมุด Wisdom NMU
(S2) - ข้อมูลคณะฯ/NMU - ข้อมูลน.ศ.	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - website / E-mail - Line application	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา		- ความพึงพอใจของ S2 7.2ก(2)-10		- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ฝ่ายบริการทางการศึกษา
(S3) - ข้อมูลคณะฯ/NMU	- Website ของ NMU/ E-mail	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา		- ความพึงพอใจของ S3 7.1ค-3		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
(S4) - ข้อมูลคณะฯ/NMU	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ website / E-mail	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	- ความพึงพอใจผู้บริจาค 7.2ก(1)-5		สำนักงานคณบดี
Sup1 - ข้อมูลหลักสูตร - ข้อมูลคณะฯ/NMU	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - โทรศัพท์ website / E-mail Facebook	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	- ความพึงพอใจ Open House 7.2ก(1)-4		ฝ่ายบริการทางการศึกษา
Sup2 - ข้อมูลหลักสูตรเฉพาะทางฯ - ข้อมูลการอบรมระยะสั้น, ประชุมวิชาการ	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากร - Line application - โทรศัพท์ website / E-mail Facebook	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- ความปลอดภัยของข้อมูล - ความถูกต้องและครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	- ความพึงพอใจ Sup2 7.2ก(2)-11		- ฝ่ายบริการทางการศึกษา
Sup3 - ข้อมูลน.ศ. - ข้อมูลผู้ให้ทุนการศึกษา	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากรและน.ศ. - โทรศัพท์ website / E-mail Facebook	- เวลาค้นหา - ตลอดเวลา	- ความถูกต้องและครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	- ความพึงพอใจของ Sup3 7.2ก(2)-5		- ฝ่ายกิจการนักศึกษา - ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ
Sup4 - ข้อมูลหลักสูตร - ข้อมูลคณะฯ/NMU	- การสื่อสารทางตรงกับบุคลากรและน.ศ. - การออกบูธประชาสัมพันธ์คณะฯ / Openhouse - โทรศัพท์ Website / E-mail/ Facebook	- ตลอดเวลา - ปีละ 1 – 2 ครั้ง	- ความถูกต้องและครบถ้วน - การให้บริการที่รวดเร็ว	- ความพึงพอใจของ Sup4 7.2ก(2)-12		- ฝ่ายบริการทางการศึกษา - ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

3.2ก.(3) การจัดการข้อร้องเรียน



ภาพที่ 3.2-1 การจัดการข้อร้องเรียน

website คณะฯ เพื่อรับข้อร้องเรียนและนำไปดำเนินการแก้ไขต่อไป

3.2ก.(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

คณะฯ มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เรื่องข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) ซึ่งมีที่มาจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) ทบทวนนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกกระบวนการปฏิบัติ การแบ่งเป็นเพศสภาพ การนับถือศาสนา สัญชาติ ข้อมูลส่วนตัว โดยในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ออกนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เช่น นโยบายการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ ฯลฯ 2) ออกแบบการให้บริการและจัดทำคู่มือการให้บริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยมีรายละเอียด ขั้นตอนการให้บริการ ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน ช่องทางการให้บริการ ค่าธรรมเนียม และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ผ่านทาง website ของ คณะฯ/คู่มือฯ 3) ดำเนินการให้บริการโดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เช่น การยื่นคำร้องของน.ศ.ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ การจัดทำระบบการประกาศการจัดซื้อจัดจ้างใหม่และเผยแพร่ผ่านทาง website ของคณะฯ เป็นต้น 4) ติดตามและทบทวนเพื่อปรับปรุงและทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ กำหนดวิธีการจัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้าทุกกลุ่ม โดย 1) ผู้บริหารรับฟังข้อร้องเรียนจากทุกช่องทาง 2) กำหนดประเด็น ประเภทข้อร้องเรียน จำแนกตามความสำคัญ กำหนดระยะเวลาตอบกลับตามระดับความสำคัญ 3) วิเคราะห์หาสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4) มอบหมายรองคณบดีที่เกี่ยวข้องหาแนวทางแก้ไข/ป้องกัน โดยหน่วยงานที่รับเรื่องทำหน้าที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 5) ผู้บริหารระดับสูง ทบทวนเหตุการณ์ สาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไข/ป้องกัน 6) แจ้งผลต่อผู้ร้องเรียนโดยเร็ว แต่ไม่เกิน 30 วัน บันทึกข้อมูลและขยายบริการในด้านต่างๆ ต่อไป จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้นในปีการศึกษา 2566 พบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการคิดคะแนนสอบของน.ศ. ซึ่งพบว่ายังไม่มีช่องทางให้น.ศ.อย่างชัดเจน จึงได้เพิ่มช่องทางการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ด้านการศึกษา ผ่านทาง

3.2ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน



ภาพที่ 3.2-2 การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำ

ที่ต้องการ 4) นำแบบสอบถามไปใช้ประเมินผลตามช่วงเวลาที่กำหนด 5) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนข้อมูลที่เป็นข้อเสนอนี้ ข้อร้องเรียน ใช้การวิเคราะห์ตามประเด็น ความถี่ และร้อยละ 6) นำเสนอสารสนเทศต่อคกก.ที่เกี่ยวข้องตามระบบปฏิบัติการหลักตาม ตารางที่ 3.1-1 เช่น คกก.บริหารหลักสูตร คกก.กิจการนักศึกษา และคกก.ส่งเสริมการวิจัย ฯลฯ สำหรับในส่วนความไม่พึงพอใจใช้แบบสอบถามในข้อคำถามความไม่พึงพอใจและสิ่งที่ควรปรับปรุงในการปรับปรุงโครงการครั้งต่อไป ในส่วนของผู้บริการวิชาการ พบว่ามีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางโครงการอบรมระยะสั้นในเรื่องของช่วงเวลาและค่าลงทะเบียนตั้งแต่ก่อนงบประมาณ ดังนั้นคณะฯ จึงได้ดำเนินการทำปฏิทินหลักสูตรต่าง ๆ ที่คณะฯ เปิดอบรมในช่วงเวลา รวมถึงค่าลงทะเบียนก่อนสิ้นปีงบประมาณเพื่อให้ลูกค้ำสามารถจัดสรรผู้เรียนและงบประมาณในการอบรม ในด้านความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (OP-14) คณะฯ มีวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน Degree ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและลูกค้ำกลุ่มหลักสูตร Non-Degree โดยรองคณบดีที่ได้รับผิดชอบตามพันธกิจนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวโน้มทุกปีการศึกษาและนำเสนอเสนอต่อคกก.ที่เกี่ยวข้องและคกก.ประจำส่วนงานฯ เพื่อให้ความเห็นในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไปในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้เปรียบเทียบคู่เทียบตามตารางที่ OP-14 และได้มีการวิเคราะห์สาเหตุของคะแนนที่ได้มาพบว่าลูกค้ำต้องการข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร ระยะเวลาในการอบรม ค่าลงทะเบียนเพื่อใช้ในการวางแผนจัดสรรคนและงบประมาณการอบรม ดังนั้นทางคณะฯ จึงดำเนินการ 1) พัฒนาหลักสูตรทั้งในกลุ่มลูกค้ำหลักสูตร Degree และหลักสูตร Non-Degree รวมถึงการบริการวิชาการ ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้ำทั้งในปัจจุบัน และลูกค้ำในอนาคต 2) วางแผนด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ำอย่างต่อเนื่อง 3) วางแผนกำหนดกลยุทธ์ ทิศทางการอบรมตรงตามความต้องการของผู้ที่ให้ทุน และได้ดำเนินการจัดทำปฏิทินการอบรมประจำปี ส่งไปยังลูกค้ำก่อนสิ้นปีงบประมาณ

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

4.1.ก. การวัดผลการดำเนินการ

4.1.ก.(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ มีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติการประจำวันโดยรวม และการดำเนินการโดยรวมดังภาพที่ 4.1-1 และในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ให้ความสำคัญกับตัววัดผลการดำเนินการ โดย 1) คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตามตัวชี้วัดในกระบวนการของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติการของคณะฯ ตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 ตัววัดผลสัมฤทธิ์หลักของวัตถุประสงค์หลัก ตารางที่ 2.1-3 ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน (7.5ก(1)-1 ถึง 7.5ก(1)-7) ผลการดำเนินการด้านตลาด (7.5ก(2)-1 ถึง 7.5ก(2)-4) 2) รวบรวมตัวชี้วัดจากระบบปฏิบัติการต่าง ๆ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผ่าน The DB 3) วิเคราะห์โดยใช้ GAP การเทียบเคียง และ RCA และนำเสนอเป็นรายงานให้กับ คกก.ประจำส่วนงานฯ

และผู้รับผิดชอบในแต่ละระบบปฏิบัติการ

4) ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า

ของตัวชี้วัดตาม ความถี่ที่กำหนด

5) ทบทวนและปรับปรุงประสิทธิผลของ

ระบบ วัดผลการดำเนินการ ดังภาพที่ 4.1-2

ภาพที่ 4.1-1 ระบบกำหนดการติดตาม

ผลการดำเนินงาน



คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ใช้กระบวนการวัดผลการดำเนินการ เพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารจัดการของผู้บริหารด้วยข้อมูลจริง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1-1, 2.1-2, 2.1-3 และผลการดำเนินงานด้านการเงินที่สำคัญทั้งระยะสั้น ระยะยาว โดยผ่านการประชุมประจำคณะฯ และประชุมอาจารย์และหัวหน้าฝ่ายฯ เป็นประจำทุกเดือน/ครั้ง ดังภาพที่ 2.1-1 และภาพที่ 4.1-2



ภาพที่ 4.1-2 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุง
ผลการดำเนินงาน (KFN Data Management)

การคัดเลือก กำหนดตัววัดผลตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ตามภาพที่ 2.1-1 และนำมาจัดลำดับความสำคัญในแต่ละขั้นตอนตามกระบวนการ ดังตารางที่ 6.1-2 ในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ดังตารางที่ 1.1-6 ตารางที่ 2.1-2 ตารางที่ 6.1-2 และตารางที่ 6.1-3 มากำหนดเป็นตัวชี้วัดตามมิติมุมมองของ Scorecard ผู้บริหารระดับสูงคัดเลือกตัวชี้วัดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1-3 และตารางที่ 4.1-1 มากำหนดไว้เป็นเป้าหมายระยะสั้น ติดตามรายวัน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ และคู่เทียบสำคัญของคณะฯ

ตารางที่ OP-15 ผ่านคกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ในการกำหนด OKRs โดยใช้ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นระบบ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และแผนปฏิบัติการในระยะสั้นนำไปสู่ผลผลิตและผลลัพธ์ 2) กำหนดประเด็นที่ต้องติดตามประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตารางที่ 1.2-1 3) เลือกประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ/ไม่สำเร็จของการดำเนินงาน (critical success factor) ที่สอดคล้องกับ SO มากที่สุด 4) กำหนดตัวชี้วัดที่ตรงกับวัตถุประสงค์ตามกระบวนการทำงานที่สำคัญจากระดับบนลงล่าง (Cascading KPI) เช่น ระดับยุทธศาสตร์ เป็นตัวชี้วัดหลัก (OKRs) จากระดับเป้าหมายที่มีผลต่อความสำเร็จของคณะฯ และระดับปฏิบัติการ เป็นตัวชี้วัดย่อย (LD LG) จากระดับภาควิชา/ฝ่าย/สำนักงาน หรือวัดในระดับโครงการ การเก็บรวบรวม ฯลฯ 5) มีการวางระบบจัดเก็บ จัดการฐานข้อมูล และประมวลผลข้อมูลให้เป็นศูนย์กลางและกำหนดช่วงเวลา โดยจัดทำดัชนีรวม (composite index) และสรุปเป็นภาพรวมส่งเก็บไว้ในคลังข้อมูล (data warehouse) ผ่าน The DB มอบหมายให้มีผู้กำกับดูแลและสิทธิการเข้าถึงการรายงานผล และ 6) จัดการประมวลผล คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ จัดการประชุมผ่านคกก.แต่ละชุดที่รับผิดชอบ การวิเคราะห์แนวโน้มผลการดำเนินงาน เดือนละ 1 ครั้ง และรับผิดชอบการติดตามวัดผลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานที่สำคัญตามกรอบระยะเวลาดำเนินงาน ที่สำคัญ ดังตารางที่ 2.1-3 และตารางที่ 4.1-1 แบ่งตามตัวชี้วัดทั้งตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (OKRs) LD และ LG ในแต่ละระดับ โดยระดับยุทธศาสตร์ กรณีที่คณะฯต้องการความสำเร็จแบบมุ่งเป้า (Target Monitor) ผู้บริหารระดับสูงจะกำหนดจากความเสี่ยงที่สำคัญ เช่น ด้านบุคลากร งบประมาณ การเงิน คู่เทียบด้านการเรียนการสอน การวิจัย ผ่านคกก.ประจำส่วนงานฯ ติดตามเป็นรายวัน/เดือน/ไตรมาส/ปี ฯลฯ ดังแสดงผลลัพธ์ใน 7.5ก (1)- 2 และ 7.5ก (1)- 5 ส่วนในระดับปฏิบัติการ คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตามการดำเนินงานตามระบบงานที่สำคัญ ดังตารางที่ 6.1-2 และตารางที่ 6.1-3 เป็นรายไตรมาส/ปี ผลลัพธ์ 7.5ข-1 โดยติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินการที่สำคัญ และตัววัดด้านการเงิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดังตารางที่ 4.1-1 ดังนี้

1) แบบไม่เป็นทางการจำแนกตามพันธกิจผ่านการประชุมผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำวัน (Lunch Talk) ในกรณีที่รายงานข้อมูลเป็นรายครั้ง/วัน ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าใช้กระบวนการติดตามข้อมูลเฉพาะกิจจากผู้เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตาม pilot area ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสดงผลการดำเนินงานที่สำคัญผ่าน The DB แบบ near real time ใช้ระบบการเตือนเรียกดูผ่านทางคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์, แท็บเล็ต เพื่อให้เห็นแนวโน้มผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะสั้น/ระยะยาว

2) แบบเป็นทางการจากการกำกับติดตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณการเงิน ดำเนินการจัดทำ Cascading KPIs Template และนำ Logic model มาใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม และประเมินโครงการ/กิจกรรม เป็นประจำทุกเดือนผ่านระบบ Online application เช่น Google drive ใช้ QR code ในรูปแบบการนำเสนอข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานเป็นรายเดือน/ไตรมาส/ปี และมีการถ่ายทอดตามลำดับไปสู่การปฏิบัติจริงไปยังบุคลากรผ่านหัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย และ คกก.ที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 1.1-3 ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาการสื่อสารถ่ายทอดตามช่องทางให้กับคณาจารย์ บุคลากร และลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่าง ๆ ดังตารางที่ 1.1-2, 1.1-3 และภาพที่ 2.2-1 เช่น การประชุม/สัมมนา ประกาศระดับคณะฯ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ ผ่านทาง E-mail, Intranet, website, Digital signage, Facebook, E- Doc, Instagram, Twitter & Line official ฯลฯ



ตารางที่ 4.1-1 กระบวนการติดตามผลการดำเนินการตัวชี้วัดที่สำคัญและตัววัดด้านการเงิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ความถี่ในการติดตามผล				ผู้รับผิดชอบ	วิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินการ	การนำไปใช้
		D	M	Q	Y			
- บัณฑิตมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีความเชี่ยวชาญในการดูแลสุขภาพคนเมือง	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)			✓		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	- เปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรพยาบาลตามเกณฑ์ สกอ. หรือเกณฑ์มาตรฐานอื่นและติดตามความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุตามตัวชี้วัดการดำเนินการของหลักสูตรตาม มคอ.2	- ใช้ในการปรับปรุงการบริหารหลักสูตรจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาถัดไป - พัฒนาคุณลักษณะแห่งการุณย์ และศักยภาพนักศึกษา
- พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง (ค่าเป้าหมาย ≥ 30 เรื่อง)			✓		รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คณะมีมาตรการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย เช่น มีระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัย รวมทั้งมาตรการเร่งรัดการปิดสัญญาทุนวิจัยจากแหล่งทุนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการตีพิมพ์ได้อย่างต่อเนื่องในปี 2566	- พัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ - สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตคนเมือง
- ผลักดันให้ตอบสนองความต้องการกท. มีสมรรถนะสากล และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการบริการวิชาการ	จำนวนหลักสูตรที่เปิดอบรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และเป็นการสร้าง new skills, up-skills and re-skills (ค่าเป้าหมาย ≥ 5 เรื่อง)			✓		รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	- ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คณะมีมาตรการสนับสนุนการดำเนินการเปิดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม/สุขภาพคนเมือง และติดตามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละหลักสูตร ทำให้มีความพึงพอใจและความผูกพันลูกค้าอยู่ในระดับมากที่สุดอีกทั้งยังสามารถรักษาลูกค้าเก่าและเพิ่มลูกค้าใหม่ในการบริการวิชาการได้	- วางแผน และพัฒนาบริการวิชาการที่ตอบสนองปัญหาชุมชนเมือง และเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรภายนอกในวงรอบปีถัดไป
- พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี	จำนวนระบบงานย่อยที่ทำงานภายใต้ระบบเทคโนโลยี (The DB) (ค่าเป้าหมาย ≥ 5 จำนวน)		✓			รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	- วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ยังมีประเด็นเรื่องการสื่อสารในการปรับระบบที่คณะฯ ต้องการเพิ่มเติม	- วางระบบในการประสานงาน ติดต่อกับผู้ดูแลระบบ เพื่อให้มีการพัฒนาระบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ความถี่ในการติดตามผล				ผู้รับผิดชอบ	วิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินการ	การนำไปใช้
		D	M	Q	Y			
- พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคณะฯ สู่ความเป็นเลิศ	คะแนนผลการประเมินการศึกษายกระดับคณะฯ โดยใช้เกณฑ์ EdPEx (ค่าเป้าหมาย 200 คะแนน)				✓	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	- ระบบงานและกระบวนการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกระบบ	- พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ - สร้างกิจกรรมพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพสูง (KFN Talent)
- ด้านการเงิน	ระยะสั้น - ร้อยละการดำเนินการเบิกจ่ายได้ตรงตามไตรมาส 7.5ก(1)-2 ระยะยาว - รายรับเพียงพอกับรายจ่าย 7.5ก(1)-1			✓	✓	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ	วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านทรัพย์สินและการเงิน - จำนวนการเบิกจ่ายงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	- วางแผนงบประมาณให้สมบูรณ์

4.1ก.(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

คณะฯ มีการบริหารงาน และตัดสินใจจากข้อมูลจริงโดยพิจารณาเลือกจากสภาพแวดล้อมเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันเป็นโอกาสการสร้างนวัตกรรม ดังตารางที่ OP-14 ผ่านคกก.ประจำส่วนงานฯ พิจารณา มีการคัดเลือกและค้นหาปัจจัยความสำเร็จใช้ข้อมูลสารสนเทศจากตัวชี้วัดทุกระดับในการเทียบเคียงของสถาบันตามกระบวนการคัดเลือกคู่เทียบโดยพิจารณาตามพันธกิจเพื่อใช้กำหนดทิศทางองค์กร สอดคล้องกับตารางที่ OP-02 เพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว ดังภาพที่ 2.1-1 และการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ ตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 ดังนี้ 1) การวางแผน โดยกำหนดคู่เทียบ หัวข้อการทำงานเทียบ กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล 2) วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องการเชิงเปรียบเทียบ (GAP) ลำดับความสำเร็จของการแข่งขัน 3) การบูรณาการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดี นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาศึกษา สื่อสารภายในคณะฯ ตั้งเป้าหมายตามเกณฑ์และปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันกับทีมงานที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 2.2-1 4) การปฏิบัติโดยดำเนินการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาว 5) กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการตามประเภทการแข่งขันที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์หาข้อมูลคู่เทียบ 6) การติดตาม ประเมิน และทบทวนผลแหล่งข้อมูลเทียบเคียงรวมทั้งนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และสร้างนวัตกรรมใหม่ตามสภาพแวดล้อม ตารางที่ 1.1-4 และนำมาปรับปรุงระบบและกลไกบริหารจัดการหลักสูตร ดังภาพที่ 6.1-3 จึงกำหนดคู่เทียบไว้ดังนี้ 1) ศึกษาจากบริบทที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ สถาบันพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทยที่มีจำนวนปีการก่อตั้งที่เท่ากัน จำนวนนักศึกษา จำนวนอาจารย์ และจำนวนหลักสูตรใกล้เคียงกัน 2) เทียบกับมหาวิทยาลัยที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเช่นเดียวกัน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลือกเทียบเคียงตัวชี้วัดตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ และมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของคณะฯ สอดคล้องกับ ตารางที่ OP-02 จากการดำเนินการตามกระบวนการคัดเลือกคู่เทียบนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ดังตารางที่ OP-15 เช่น รายวิชาที่มีความเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง จำนวน 33 รายวิชา ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์ประจำคณะฯ 31 เรื่อง ฯลฯ ผลลัพธ์ดังแสดงใน 7.1ข(1)-16 และ 7.1ข(1)-18

4.1 (ข) การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) การวิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการ และขีดความสามารถของสถาบัน

คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการที่สำคัญและขีดความสามารถของการบรรลุเป้าหมายและปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่บรรลุ กำหนดและวิธีการเลือกจัดลำดับความสำคัญในการทบทวน ดังนี้ **ระดับยุทธศาสตร์** ผู้บริหารสูงสุดกำหนดประเด็นทบทวนที่สำคัญ เป็นรายวัน /เดือน/ไตรมาส/ปี **ระดับปฏิบัติการ** คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทบทวนวัดผลการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญ ดังตารางที่ 6.1-3 เป็นรายเดือน/ไตรมาส/ปี คณะมีความคล่องตัวในการวิเคราะห์แนวโน้มจุดเด่น จุดด้อย ทบทวน ติดตามผลการดำเนิน เทียบเคียง และติดตามผลการดำเนินงาน ดังตารางที่ 4.1-1 สอดคล้องกับ 4.1ก(1) 4.1ก(2) และ 2.2ก(5) ได้นำระบบสารสนเทศ Digital technology application เช่น ในระบบ BI ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่นำเสนอผ่าน The DB ในทุกมิติพันธกิจ ดังตาราง ที่ 4.2-2 ทั้งด้านการปฏิบัติการ งบประมาณ เสี่ยงของผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่น ข้อมูลคู่เทียบและความสามารถของบุคลากร ตามภาพที่ 5.1-1 และตารางที่ 5.1-1 เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทบทวน การปรับปรุงแผนงานและการนำมาใช้ ดังตารางที่ 4.1-2 และพัฒนากระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการในรอบปี ดังตารางที่ 4.1-1 ตารางที่ 3.1-1 ตารางที่ 6.1-2 และ ตารางที่ 6.1-3 สอดคล้องกับ 2.2ก(5) และสื่อสารถ่ายทอดผ่านการประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ และประชุมอาจารย์และหัวหน้าฝ่ายฯ นำไปสู่การนำแผนไปปฏิบัติ คกก.จัดแผนยุทธศาสตร์ ใช้ระบบการทบทวนการปรับปรุงตัววัดผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์เชิงกลยุทธ์ (strategy development) โดย

1) การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญตามพันธกิจ และงบประมาณการเงิน ผ่านการประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ เป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่มีเรื่องเร่งด่วน/พิเศษ สามารถแก้ไขได้ทันทีโดยผู้บริหารประชุมวาระพิเศษ เพื่อแก้ปัญหา เช่น เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่มีผลกระทบระดับสูง ในส่วนของความมั่นคงทางการเงินคณะฯ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการทางการเงินจัดหารายงานได้ให้เพียงพอกับรายจ่าย และมีเงินสะสมให้เพียงพอไว้ใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน ฯลฯ

2) กำหนดระยะเวลาการติดตาม OKRs LD LG ตามรอบระยะเวลาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ

3) นำกระบวนการเรียนรู้ HRM, RM & KFN KM Cycle ซึ่งมี information support มาวิเคราะห์ ทบทวนตามแนวคิด PDCA และ Lean หาสาเหตุ (root cause analysis) แบบ one page summary และการทบทวนการปฏิบัติงานประจำวัน (daily management system) ซึ่งมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการทบทวนตามแนวคิด PDCA ดังนี้ 1) ร่วมวิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงาน 2) นำตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปทำข้อตกลงประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) แต่ละภาควิชา /ฝ่าย 3) มีระบบประมวลผลข้อมูลกลางโดยใช้ The DB 4) สรุปและนำผลการประเมินเพื่อดูแนวโน้มของผลการดำเนินงาน 5) ส่งเสริมให้หน่วยงานทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดี/การจัดการนวัตกรรม เช่น รายได้จากการบริการวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายโดยมีการจัดทำแผนบริการวิชาการโดยเพิ่มความร่วมมือกับหน่วยงานในกทม. เพื่อเพิ่มลูกค้าพบว่ามียอดได้ต่อปีเพิ่มขึ้น ในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ก่อนใช้ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น งบประมาณ การเงิน คู่เทียบ VOC ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ข้อมูลด้านปฏิบัติการ (KFN-BCP) ดังตารางที่ 6.2-3 เพื่อพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการที่สำคัญผ่านการประชุมคกก.บริหารความเสี่ยงฯ เป็นประจำทุกเดือนนำมาจัดทำ risk register และตัวชี้วัดความเสี่ยง เช่น จำนวนผลงานวิจัยและการตีพิมพ์เผยแพร่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ แก้ไขโดยการสื่อสารประกาศทุนให้ผู้วิจัยผ่านทาง online application และใช้ระบบสนับสนุนการช่วยการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ 7.1ข(1)-14 -15

ในส่วนผลการดำเนินงานด้านการเงินมีรายรับเพียงพอกับรายจ่าย และมีกระบวนการจัดหารายได้ภายนอกเพิ่มขึ้น เช่น การบริการวิชาการ จัดให้เช่าพื้นที่ ผลตอบแทนการลงทุนจากการซื้อสลาก กิจกรรมหารายได้อื่น ๆ ฯลฯ

(2) การทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

คณะฯ ใช้การทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดย 1) ผู้บริหารระดับสูง นำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจาก ผลลัพธ์ที่สะท้อนการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า ผลลัพธ์ที่สะท้อนการบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญของพันธกิจ ผลลัพธ์ของเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานที่สำคัญ 2) ในกรณีที่ผลการดำเนินการมีแนวโน้มอย่างต่อเนื่องและดีกว่าคู่เทียบ จะนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) ในกรณีที่ผลการดำเนินการมีแนวโน้มไม่ดีหรือต่ำกว่าคู่เทียบ จะนำไปสู่การจัดการโอกาสในการปรับปรุง หรือสร้างนวัตกรรมโดยค้นหาโอกาสในการใช้เทคโนโลยี หรือ best practice จากภายนอก หรือใช้ประโยชน์จากคู่ความร่วมมือในเครือข่ายอุปทานในการยกระดับผลลัพธ์ให้ดีขึ้น 4) ทบทวนโอกาสในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทบทวนและใช้ผลการทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเพื่อใช้ในการคาดการณ์แนวโน้มผลการดำเนินงานที่สำคัญเทียบเคียงกับเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ตามพันธกิจแต่ละด้าน ทั้งระยะสั้น/ยาว ในอนาคต ดังนี้ 1) ใช้ข้อมูลโอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) ข้อมูลคู่เทียบของคณะฯ ตารางที่ OP-15 และ 2.2ก(6) มาวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT Analysis), Trend Analysis และ GAP ตามกระบวนการ PDCA อย่างสม่ำเสมอ 2) คัดเลือกประเด็นมีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ตามพันธกิจ และสมรรถนะหลักของคณะฯ ผ่านการประชุม คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล คกก.บริหารความเสี่ยงฯ และคกก.การจัดการความรู้ เป็นประจำทุกเดือนจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยใช้ผลการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการจากตารางที่ 4.1-1 มาเป็นพื้นฐานการจัดลำดับก่อน-หลัง โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการทบทวนมาเทียบเคียงกับเป้าหมายการปรับปรุงแผนงานและการนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังตารางที่ 4.1-2 ตารางที่ 1.1-6 สอดคล้องกับ 2.2ก(2) และ 6.1ข(1) ในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย นำมาวิเคราะห์หาช่องว่างของประเด็นปัญหา (GAP) เพื่อนำมาจัดลำดับเรื่องที่เร่งด่วนมากและกลยุทธ์สำคัญเป็นแนวทางในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม ร่วมกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อหาโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการจัดการนวัตกรรม จะเลือกเรื่องที่ทำได้ง่าย และทันเวลา มากำหนดเป็นการปฏิบัติ มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ผ่าน คกก.ประจำส่วนงานฯ ส่วนในระดับภาควิชา/ฝ่าย ตลอดจนระดับบุคคล เช่น จากการดำเนินการดังกล่าว ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ มีหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ CG 420 ชั่วโมง ผู้อบรมเป็นผู้ต้องชัง เป็นหลักสูตรแรกของประเทศไทย นอกจากนี้คณะฯ ได้เริ่มพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐาน (Basic Elderly Care Course :BEC) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาเข้ามาอบรม เป็น Micro-Credentials หลักสูตรแรกของคณะฯ โดยมีวัตถุประสงค์ผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุ เพื่อตอบสนองความต้องการการดูแลผู้สูงอายุในสังคมเมือง

3) ผลของการปรับปรุงนำไปเก็บในคลังความรู้ และ best practice คกก.จัดการความรู้ สื่อสาร ถ่ายทอด ผ่านการประชุมคกก.ประจำส่วนงานฯ และประชุมอาจารย์และหัวหน้าฝ่ายฯ ดังตารางที่ 4.1-2

4) รายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ และประชุมอาจารย์และหัวหน้าฝ่ายฯ เป็นประจำทุกเดือน



ตารางที่ 4.1-2 กระบวนการทบทวน การปรับปรุงแผนงานและการนำไปใช้

ด้าน	ผู้รับผิดชอบ ในการ ทบทวน	ข้อมูลที่ใช้ ทบทวน	เครื่องมือที่ใช้ การวิเคราะห์	ความถี่	การปรับปรุง แผนงานและ การนำไปใช้
กระบวนการ ด้านการศึกษา (หลักสูตรที่ กำหนด ปริญญา)	- คกก.บริหารหลักสูตร - คกก.วิชาการ	- มคอ. 3, 4, 5 ,6, 7 ตัวบ่งชี้ตาม มคอ.2 - VOC - OKRs, KRI, LD ,LG	- PDCA, Lean - Benchmark	ทุกเดือน/ ภาคการศึกษา/ปี /วงรอบ การดำเนินการ ของหลักสูตร	- ปรับปรุง การออกแบบ หลักสูตร ตอบสนอง ความต้องการ ผู้ใช้บริการ เขตเมือง
กระบวนการ ด้าน บริการ วิชาการ (หลักสูตร ไม่กำหนด ปริญญา)	- คกก.ส่งเสริม การบริการวิชาการ แก่สังคม	- OKRs, KRI, LD ,LG - VOC	- PDCA, Lean - Benchmark	-วงรอบการเปิด/ ไตรมาส/ปี	- ปรับปรุงการ ออกแบบหลักสูตร ไม่กำหนดปริญญา Nondegree ให้ได้ ตามความต้องการ ของผู้ใช้
กระบวนการ ผลิตงานวิจัย/ นวัตกรรม	- คกก.ส่งเสริมการวิจัย - คกก.พิจารณา จริยธรรมการวิจัยในคน	- OKRs, KRI, LD ,LG - VOC - KFN DB -ฐานข้อมูลวารสาร ทางวิชาการ	- PDCA, Lean - Benchmark	ไตรมาส / ปี	- ปรับปรุงวิธีการ สนับสนุน การบริการวิจัย ตอบสนองความ ต้องการด้าน สุขภาพเขตเมือง เพื่อให้ดำเนินการ แล้วเสร็จตามเวลา ที่กำหนดและ ได้รับการตีพิมพ์/ เผยแพร่ ภายใน 1 ปี หลังงานวิจัย สำเร็จ/ปิด โครงการวิจัย
กระบวนการ ด้านกิจการ และคุณภาพ ชีวิตน.ศ.	- คกก.กิจการนักศึกษา - คกก.ส่งเสริมและ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	- OKRs, KRI, LD ,LG - VOC - Incident report	- PDCA - LEAN	ทุกเดือน / ไตรมาส/ปี	- ปรับปรุงวิธีการ และส่งเสริม สนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตนักศึกษา
กระบวนการ ดำเนินงานของ คณะฯ	- คกก.จัดทำแผน ยุทธศาสตร์	- OKRs, KRI, LD ,LG - The DB - Incident report	-SWOT (7S+ TEMPLES) - GAP Analysis - AAR, PDCA - LEAN - Benchmark - RM, KM	รายไตรมาส / ปี	- ปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์ - ปรับแผน การบริหาร อัตรากำลังและ พัฒนาบุคลากร



ด้าน	ผู้รับผิดชอบ ในการ ทบทวน	ข้อมูลที่ใช้ ทบทวน	เครื่องมือที่ใช้ การวิเคราะห์	ความถี่	การปรับปรุง แผนงานและ การนำไปใช้
					-ปรับปรุงแบบการ บริหารความเสี่ยง และการจัดการ ความรู้
สนับสนุน ทรัพยากร การเรียนรู้ (เทคโนโลยี การศึกษา โสตทัศนูปกรณ์					- การสนับสนุน ทรัพยากร การเรียนรู้ที่ เพียงพอ พร้อม ใช้สำหรับผู้เรียน ผู้สอน

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

4.2ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

4.2ก.(1) คุณภาพ

คณะฯ กำกับคุณภาพของสารสนเทศโดยมี คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งมีรองคณบดีด้านวิจัยฯ เป็นประธานกรรมการรับผิดชอบในการวางแผนนโยบาย ทบทวนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ มาตรฐานด้านสารสนเทศตามที่มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชกำหนด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ ด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สำคัญ ดังตารางที่ OP-09 โดยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดความถูกต้องก่อนนำเข้าสู่ระบบ และตามกรอบ ระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการแผนการสำรองข้อมูลและการกู้คืนข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการร่วมกับแผนแม่บทการปฏิบัติการสารสนเทศของ NMU เช่น ดำเนินการให้บริการของระบบเครือข่ายและ แม่ข่าย (Service level Agreement) ซึ่งเป็นแบบอย่างในการบริการให้กับทุกส่วนงานโดยการติดตามผ่าน ระบบ monitor อุปกรณ์ นอกจากนี้คณะฯ มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ สอดคล้องกับแผน NMU และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล โดยคณะฯ มีกระบวนการ การในการบริหารจัดการสารสนเทศอย่างมีคุณภาพและลดความเสี่ยงดังตารางที่ 4.2-1

คณะฯ มีการกำหนดขั้นตอนแนวทางปฏิบัติในการทวนสอบและทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ มีคุณภาพ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ระบบงานเดิมเพื่อให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 2) การออกแบบ วิธีการใหม่โดยการกำหนดโครงสร้างข้อมูล ออกแบบฟอร์มข้อมูลรับเข้า การไหลออกของข้อมูล โดยการสร้างโปรแกรม ประมวลผลข้อมูล ออกแบบการรายงาน เช่น ระบบประมวลผลข้อมูลคะแนน การสอบสัมภาษณ์ 3) มีการทดสอบ ระบบก่อนนำมาปฏิบัติจริง มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานประกอบการติดตั้งอุปกรณ์/โปรแกรม เช่น flowchart การปฏิบัติการปรับปรุงข้อมูล website การอบรมฝึกปฏิบัติผู้ใช้งาน และการเป็นที่ปรึกษา 4) ติดตาม บำรุงรักษา เพื่อปรับปรุง แก้ไข วิเคราะห์ระบบงานและปรับปรุงทำให้เกิดการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัย ของข้อมูลสารสนเทศที่คณะฯ นำมาประยุกต์และปฏิบัติครอบคลุมทุกหน่วยงาน



ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กร

ข้อกำหนด คุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/รูปแบบที่ใช้งาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
นโยบาย	- ดำเนินตามประกาศ นโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของ NMU ที่สอดคล้องกับกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้อง เช่น PDPA, NIST, ITA ฯลฯ	ปีละ 1 ครั้ง	- คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้	- กำหนดผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลเข้าระบบหลัก ได้แก่ ระบบงบประมาณการเงิน บัญชี และพัสดุ (MIS) ฯลฯ	ทุกวัน/ ทุกรายการ	- เจ้าหน้าที่งานงบประมาณการเงิน บัญชี/ ผู้ประสานงานพัสดุ
	- ระบบบุคลากร (The DB)		- ผู้ประสานงานทรัพยากรบุคคล
	- กำหนดผู้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศในแต่ละระบบ		- นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความทันต่อการใช้งาน เป็นปัจจุบัน	- การปรับเปลี่ยนการรับส่งและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นเอกสารมาเป็นไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เช่น ในระบบ The DB, Knowledge access ในฐานข้อมูลการจัดการความรู้ - การเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบันแบบ Online KPI มีระบบติดตาม KPI ในโทรศัพท์, แท็บเล็ต - การกำหนดกรอบเวลาส่งข้อมูลแต่ละระบบที่สอดคล้องกับ 15 ระบบงานในระบบ The DB เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร	เดือนละครั้ง	- คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ออกแบบให้สามารถใช้งานง่าย	- การออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สะดวกต่อผู้ใช้งานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ออกแบบระบบการเข้าใช้และเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศในระดับต่างๆโดยการใช้รหัสผ่านยืนยันตัวตนและได้รับสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล - การปรับปรุงพัฒนาเพื่อรองรับการใช้งานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงระบบจองห้อง	รายไตรมาส	- คกก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
ความปลอดภัย ข้อมูลที่เป็นความลับ	- การกำหนดรหัสสิทธิ์และ password การเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศ มีระบบพิสูจน์ตัวตนผู้ใช้งาน และกำหนดลำดับชั้นความลับ มีระบบ Antivirus โดยมีระบบฐานข้อมูลที่เหมาะสมใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนี้ ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัย - 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, ฐานข้อมูลคณะ website คณะฯ (www.kcn.ac.th), KFN Scholar, The DB, Google Drive, G Suit for Education ของ Google ฐานข้อมูลห้องสมุดเครือข่าย TU-Thai pal และ Office 365 ของ Microsoft, Social network (Facebook, Instagram, Twitter, Line official) - มีการใช้งานระบบฐานข้อมูลบัตร และระบบสแกนหน้าเพื่อเก็บข้อมูลการเข้างาน - การวางแผนงานและดำเนินการในการทำ Back up ข้อมูลทุกวันด้วยระบบสำรองข้อมูลของทางคณะฯ (Veeam) (ทำงานช่วงกลางคืน ตั้งแต่ 19.00 น. ถึง 4.00 น.) สามารถกู้คืนข้อมูลย้อนหลังได้ 7 วัน) - มีอุปกรณ์ Next Gen-Firewall และมีการใช้โปรแกรมรักษาความปลอดภัยของ Windows (Microsoft Defender) ที่มีการอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ สำหรับป้องกันภัยคุกคามด้านไซเบอร์ในทุกอุปกรณ์ (เครื่องเช่า) - มีระบบ SIEM (Security Informatin and Event Management) โดยร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) - มีระบบ Virtual Private Network (VPN) - การทำงานแบบ Analog ให้อยู่ในรูปแบบ Digital เช่น การใช้ KFN DB การลงนามกำกับในเอกสารต่างๆ การลงนามแบบอิเล็กทรอนิกส์ (digital signature) การสแกนระบุตัวตนเข้า-ออกปฏิบัติงาน และ ด้านการเงินใช้ระบบ MS การสื่อสารประชาสัมพันธ์หรือป้ายดิจิทัลบนจอภาพ (digital signage)	ใช้ระบบสำรองข้อมูลอัตโนมัติ โดยเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบทุกวัน	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์



ข้อกำหนด คุณสมบัติ	วิธีดำเนินการ/รูปแบบที่ใช้งาน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
ความพร้อม ในการใช้งาน	- มีการสำรวจความต้องการการใช้งานของผู้ใช้ทุกกลุ่ม - มีระบบเครือข่ายภายใน (LAN) - การเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้ Vision Net ของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (TheDB) ภายใต้น MU/ คณะฯ /ภาควิชา/ฝ่าย/สำนักงาน - มีตรวจเช็ค อุปกรณ์เครือข่ายและเครื่องแม่ข่าย รวมไปถึงระบบ Software ต่างๆของคณะฯ (ทั้งที่อยู่กับทางคณะฯ และที่ Data Center ของ NMU) อย่างต่อเนื่อง - มีการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติ กรณีไฟฟ้าดับ หรือการเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานมีปัญหา (มีการตัด fiber ที่เชื่อมระหว่างหน่วยงาน) และการ Backup ข้อมูลด้วยระบบสำรองข้อมูลของคณะฯ - การฝึกอบรมและการจัดทำคู่มือการทำงาน เช่น การบันทึกผลการศึกษาค้นคว้าการฝึกอบรมบุคลากรในการใช้งานเพื่อจัดการสารสนเทศในหน่วยงานเบื้องต้น - มีการติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS) ในจุดที่เป็น Uplink Fiber ที่โยงจากห้อง Datacenter ของคณะฯ ไปยังจุดต่าง ๆ (สำรองไฟฟ้าได้ประมาณ 15-30 นาที)	ตรวจเช็ค การทำงาน ทุกวัน	-นักวิชาการ คอมพิวเตอร์
ความ รับผิดชอบ	- การกำหนดให้หน่วยงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญขององค์กร และทำให้ข้อมูลนั้นทันสมัยอยู่เสมอ - หน่วยงานมีหน้าที่เสนอแนะเพื่อการพัฒนารูปแบบการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ราย ไตรมาส	- คกก.พัฒนาระบบ เทคโนโลยี เพื่อการตัดสินใจ

4.2ก.(2) ความพร้อมใช้ (Availability)

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 The DB มอบหมายให้นักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้ดูแลควบคุมการทำงานของระบบสำรองข้อมูลให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น ระยะเวลาการให้บริการของอุปกรณ์เครือข่ายและเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์ SLA (Service Level Agreement) ผลลัพธ์ ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 99% ต่อปี (downtime ไม่เกิน 3 วัน 14 ชั่วโมง 56 นาที 18 วินาที) ผลลัพธ์ปีการศึกษา 2566 downtime เท่ากับ 93.50% เนื่องจากมีเหตุการณ์ไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง นอกจากนี้คณะฯ มีระบบการเตรียมการตรวจสอบความพร้อมใช้ในการงาน และซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ ดังตารางที่ 4.2-1 โดยมีการติดตามความพร้อมใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจทุกด้านและมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ทุกกลุ่มทั้งในอนาคตกและปัจจุบัน ดังตารางที่ OP-11 และ OP-12 ผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านสารสนเทศอยู่ในระดับดี คณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของ NMU มีการกำหนดรูปแบบให้ผู้ใช้บริการสามารถเลือกการเข้าถึงฐานข้อมูลที่ใช้งานตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ ดังตารางที่ 4.2-2 รวมทั้งสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ดังตารางที่ 3.2-2 เช่น การมี account ที่ระบุตัวตนได้เพียงบุคคลเดียว มีการจัดเก็บข้อมูลบน cloud (google drive/one drive) มีอุปกรณ์ กล้องและไมโครโฟนสำหรับการจัดการเรียนการสอนและการสื่อสาร teleconference กับต่างประเทศ (google Meet / microsoft team)

ตารางที่ 4.2-2 รูปแบบการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ

กลุ่มผู้ใช้งาน	ลักษณะข้อมูล	รูปแบบการเข้าถึง	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
- บุคลากร	- การเงิน บัญชี พัสดุ - บุคลากร	- ระบบ MIS - ระบบ The DB - ระบบ VPN	- เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี พัสดุ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของคณะฯ
	- ทะเบียนและประมวลผล	- ระบบ REG	- งานทะเบียนและประมวลผลของ NMU
	- การสืบค้นข้อมูลห้องสมุด	- ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (Koha)	- งานห้องสมุด NMU



กลุ่มผู้ใช้งาน	ลักษณะข้อมูล	รูปแบบการเข้าถึง	ผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ
		- ระบบ NMU Search - ระบบ Open Athen	
- ผู้เรียนระดับปริญญาตรี (C1) - ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา (C2)	- ทะเบียน และประมวลผล - การสืบค้นข้อมูลห้องสมุด	- ระบบ REG - ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (Koha) - ระบบ NMU Search - ระบบ Open Athen	- งานทะเบียนและประมวลผล ของ NMU - งานห้องสมุด NMU
- ผู้รับบริการวิชาการ (C3)	- ปฏิทินโครงการอบรม บริการวิชาการทั้งปี - ประกาศรับสมัคร - รายละเอียดโครงการบริการ วิชาการที่ดำเนินการ	- website ของ คณะฯ - website ของ คณะฯ	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ คณะฯ - ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ วิชาการ
- ผู้ให้ทุนวิจัย (ลูกค้าปัจจุบัน/ลูกค้า ในอนาคต) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (C4)	- รายละเอียดของ โครงการวิจัย - สัญญาทุนวิจัย - ผลการพิจารณา EC	- ระบบสนับสนุนทุนการวิจัย - ระบบ The DB	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ วิชาการ
- กทม. - สนพ. - สนอ. - VJR (S1)	- ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญ อาจารย์ - ปฏิทินโครงการอบรม บริการวิชาการ	- website ของ คณะฯ	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ วิชาการ
- ผู้ปกครอง (S2)	- ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ	- website ของ คณะฯ	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ คณะฯ
- ผู้ส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา/ วัสดุ/ครุภัณฑ์ (S3)	- ข่าวประชาสัมพันธ์ การจัดซื้อจัดจ้าง	- website ของ NMU	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ NMU
- ผู้บริจาค (S4)	- ประชาสัมพันธ์ เชิญชวน การบริจาค	- website สมาคมศิษย์เก่า - ช่องทาง Line, website ของ คณะฯ	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ คณะฯ - ฝ่ายกิจการนักศึกษา
นักเรียนชั้นมัธยมตอนปลาย (กลุ่มโรงเรียนมัธยม กทม. และกลุ่มอื่นๆรวมทั้งปริญญาตรี สาขาอื่นที่จะเข้าเรียนใน ระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาล) (Sup1)	- ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ - ข้อมูลหลักสูตร	- website ของคณะฯ - Line application - Facebook คณะฯ - E-mail	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ คณะฯ - นักวิชาการการศึกษาของ คณะฯ
- บัณฑิตพยาบาล/ศิษย์เก่า (ซึ่งเป็นลูกค้าในอดีตและลูกค้าใน อนาคต)/ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (รับบริการวิชาการ) (Sup2)	- ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ - ข้อมูลประชาสัมพันธ์ข่าวสาร คณะฯ - ข้อมูลการดำเนินงานของสมาคม ศิษย์เก่าเกื้อการุณย์	- website ของคณะฯ และศิษย์เก่า - Line application - Facebook คณะฯ - E-mail - คกก.สมาคมศิษย์เก่าเกื้อการุณย์	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ คณะฯ - ฝ่ายกิจการนักศึกษา
- ผู้ให้ทุนการศึกษา (Sup3) - ระดับ Degree - ระดับ Non-Degree	- ข้อมูลนักศึกษาที่ขาดแคลน - รายละเอียดผลการศึกษา - ภาพการปฏิบัติงาน	- ฐานข้อมูล google drive สำหรับผู้ให้ทุน - Line application - Facebook คณะฯ	- ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการ วิชาการ - ฝ่ายกิจการนักศึกษา
- ลูกค้าคู่แข่ง (นักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย ที่สนใจเลือก เรียนในสถาบันการศึกษาพยาบาล อื่น) (Sup 4)	- การสืบค้นข้อมูลห้องสมุด - ข้อมูลสถาบันตามพันธกิจ	- website ของ คณะฯ - Facebook คณะฯ - website ห้องสมุด NMU - E-mail	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ของ คณะฯ - นักวิชาการการศึกษาของคณะฯ - บรรณารักษ์

4.2 ก(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Cybersecurity)

คณะฯ ดำเนินการดูแลความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ตามแนวทางของ NMU ผ่าน กกก.กำกับเทคโนโลยีสารสนเทศของ NMU เป็นผู้รับผิดชอบ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะฯ ร่วมเป็นคณะกรรมการและรับผิดชอบดูแลในระดับส่วนงาน มีการสร้างความตระหนัก โดยการประชุมสื่อสารเป็นประจำทุกเดือน มีการสื่อสารประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของ NMU ให้บุคลากร นักศึกษา Partners และ Vendors ผ่านทาง E-doc มีการประเมินความเสี่ยงและวางแผนจัดการความเสี่ยงความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ดังตารางที่ 4.2-3 โดยผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน (internal auditor) หรือผู้ตรวจสอบอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัยจากภายนอก (external auditor)

ตารางที่ 4.2-3 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางรองรับทำให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
การคุกคามทางไซเบอร์	2	5	10	- ใช้อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (firewall) และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงจากผู้ผลิต - แจ้งองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญดูแลระบบ รายงานผลทุกไตรมาส
ไฟฟ้าดับ	1	5	5	- ติดตั้งอุปกรณ์สำรองไฟฟ้าและต่อไฟฟ้าสำรองเชื่อมกับเครื่องปั่นไฟอาคารคณะฯ - จัดทำคู่มือปฏิบัติการทดสอบระบบไฟฟ้าสำรองห้อง Data Center
สายสื่อสารถูกตัดขาด	1	5	5	- ย้ายช่องทางการใช้งานไปใช้ในช่องทางการสำรอง - ย้ายสายสื่อสารทั้งหมดลงใต้ดิน ดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
ความไม่ต่อเนื่องของการใช้ระบบ	3	5	15	- แจ้งบริษัทดูแลระบบตลอด 24 ชั่วโมง
เครื่องคอมพิวเตอร์ของคณะฯ เสียไม่สามารถทำงานได้	3	5	15	- ทำสัญญาเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ ของคณะฯ โดยบริษัทเป็นผู้บำรุงรักษา และหาเครื่องทดแทนเมื่อมีปัญหาขัดข้อง
ข้อมูลสารสนเทศอ่อนไหว	3	5	15	1) กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศให้กับบุคลากรตามความจำเป็น (Role-based Access Control) 2) เก็บข้อมูลผู้เข้าใช้ฐานข้อมูลส่วนบุคคล 3) การเซ็นสัญญารักษาความลับ
ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นสิทธิพิเศษ	3	5	15	- กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศให้กับบุคลากรตามความจำเป็น (Role-based Access Control)

เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เข้าใจและถือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ด้านการป้องกันภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ โดยคณะฯ และ NMU มีการดำเนินการตามกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้อง ตามตารางที่ OP-10 และมีการกำหนดระดับชั้นความลับของข้อมูล และกำหนดการเข้าถึงตามบทบาท/ระดับของผู้ใช้งาน (Role-based Access Control) สำหรับระบบข้อมูลมีการกำหนดระดับชั้นความลับและการเข้าถึงของผู้ใช้งานตามข้อมูลที่มีความสำคัญ เช่น ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหารสำหรับผู้บริหารระบบสารสนเทศ เพื่อการศึกษา

REG (Electronic Registration) การตรวจสอบและแจ้งเตือนในกรณีอุปกรณ์ขัดข้องโดยการเตือนผ่าน E-mail ของผู้ดูแลระบบ เป็นต้น มีการประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการควบคุมในการตรวจจับการบุกรุก การรับมือเหตุการณ์ผิดปกติทางไซเบอร์ตลอด 24 ชั่วโมง มีแผนการป้องกันการคุกคามข้อมูล เช่น ระบบ SIEM (Security Information and Event Management) โดยร่วมมือกับสภมช. มีการสำรองข้อมูลโดยคัดเลือกสารสนเทศที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการสำรองข้อมูล มีแผนกู้คืนระบบและมีการซ้อมแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และทดสอบการใช้งาน เป็นระยะๆ เช่น มีการติดตั้งอุปกรณ์ Firewall, IDS/IPS และมีโปรแกรม antivirus ที่ได้รับการ update ทุกครั้ง มีการปรับปรุง และ Endpoint Management ที่มีการอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตั้งระบบ UPS (เครื่องสำรองไฟฟ้า) และการจัดการระบบสำรองข้อมูล (Back up) ทุกวัน และจัดทำแผนเตรียมความพร้อมฉุกเฉิน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น นอกจากนี้ NMU มีการก่อสร้างและจัดการศูนย์ข้อมูลตามมาตรฐาน และวางแผนในการขอรับการประเมินมาตรฐาน ISO 27001 สำหรับศูนย์ข้อมูลภายในปี 2567 และดำเนินการจัดหา ศูนย์ข้อมูลสำรอง (DR site) สำหรับป้องกันภัยคุกคามด้านไซเบอร์ NMU มีแผนจัดให้มีระบบ SIEM (Security Information and Event Management) โดยร่วมมือกับสภมช. คณะฯ และ NMU มีแผนจัดการอบรมเกี่ยวกับความตระหนักรู้ ด้านความปลอดภัยของสารสนเทศ (Information Security Awareness Training) ทั้งนี้คณะฯ โดยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ดำเนินการดูแลความมั่นคงทางไซเบอร์ตามประกาศ NMU ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน 2564 เรื่อง นโยบายและ แนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของ NMU ซึ่งครอบคลุมถึงการตรวจจับการบุกรุกการปฏิบัติ เมื่อเกิดพิชชิง การรับมือเหตุการณ์ผิดปกติทางไซเบอร์ ตามนโยบาย การควบคุมการเข้าถึงและการใช้งานระบบสารสนเทศ เช่น การบริหารจัดการการเข้าถึงของผู้ใช้งาน การควบคุมการเข้าถึงเครือข่าย การควบคุมระบบ ปฏิบัติงาน และการควบคุมการเข้าถึงโปรแกรมประยุกต์หรือแอปพลิเคชัน คณะฯ ได้เรียงลำดับความสำคัญ ของ Virtual Machine เพื่อให้ระบบ IT ทำงานได้ต่อเนื่องโดยเครื่องแม่ข่าย ทั้ง 3 เครื่องจะเริ่มต้นระบบตามลำดับ ดังภาพที่ 4.2-1

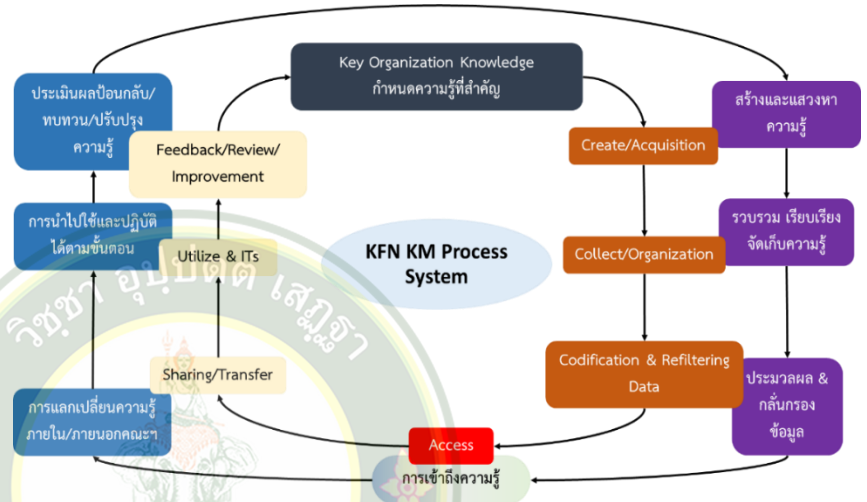
Server เครื่องที่ 1		Server เครื่องที่ 2		Server เครื่องที่ 3	
Order	Virtual Machine	Order	Virtual Machine	Order	Virtual Machine
Automatic Startup		Automatic Startup		Automatic Startup	
1	KFN-NS01-PUB	1	KFN-DC01	1	KFN-NS02-PUB
2	KFN-MAIL	2	KFN-DC02	2	KFN-vCENTER
3	KFN-ASSET	3	KFN-LOG	3	Monitor-Server
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				

ภาพที่ 4.2-1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำงานได้ต่อเนื่องโดยเครื่องแม่ข่ายทั้ง 3 เครื่อง

4.2ข. ความรู้ของสถาบัน

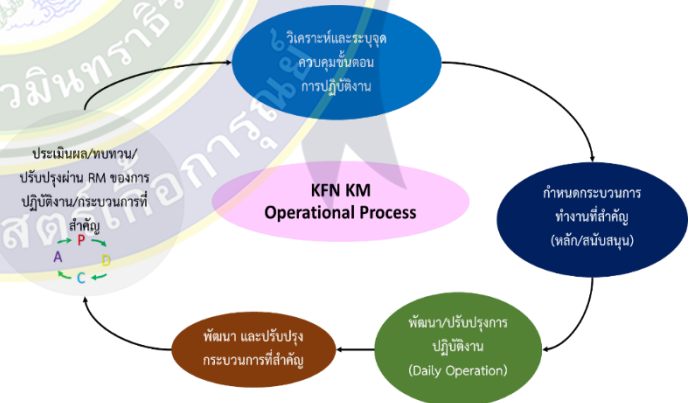
4.2ข.(1) การจัดการความรู้

คณะฯ มีวิธีการในการสร้างและจัดการความรู้โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) ระดับภาควิชา/ฝ่าย เป็นกลไกในการขับเคลื่อน KM โดยคกก.จัดการความรู้ มีรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ เป็นประธาน และดำเนินการจัดการความรู้ มุ่งเน้นด้านการดูแลสุขภาพคนเมืองมาปรับปรุงผลการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ ผ่านการใช้แนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM, Lean management และ PDCA สอดคล้องกับ ตารางที่ OP-02 เช่น ด้านการจัดการการศึกษา/หลักสูตรสร้างความเชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง มีการวางแผนเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับ Aichi ที่ประเทศญี่ปุ่น แผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ประเทศจีนและออสเตรเลีย และ ทำ MOU ร่วมกับ Guizhou ซึ่งมีความโดดเด่นด้านการใช้ SBL VR & Metaverse สอดคล้องกับ 1.1ค.(1) และ 3.1ข.(2) คณะฯ ดำเนินการจัดการความรู้ตามขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้ (KFN KM process system) ดังภาพที่ 4.2-2 ดังนี้



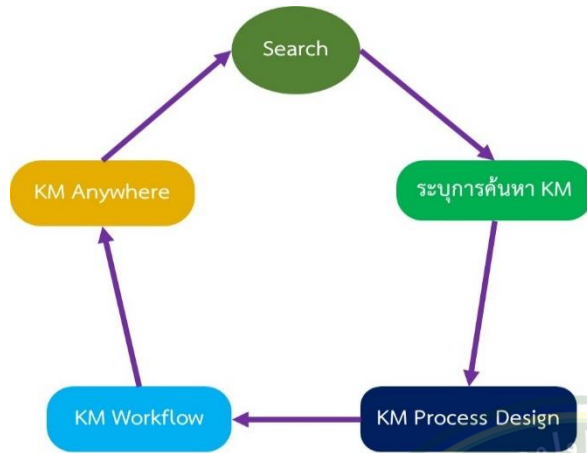
ภาพที่ 4.2-2 KFN KM process system

1) วิเคราะห์/กำหนดประเด็นและเป้าหมายความรู้ที่สำคัญ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำวันสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 2) สร้าง และแสวงหาความรู้ นำข้อมูลความรู้ที่ได้มาเป็น Input ในการวางแผนปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ดังภาพที่ 4.2-3 เพื่อการพัฒนาต่อยอดไปดำเนินการในการวิจัยและสร้างนวัตกรรมต่อไป เช่น อาจารย์พยาบาลได้รับทุนวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองการดูแลสุขภาพคนเมืองจาก สกสว. จำนวน 4 เรื่อง (7.1ก.-34) 3) รวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบโดยการกำหนดโครงสร้างความรู้แบ่งชนิด ประเภท เพื่อสืบค้น ใช้งานง่าย เช่น คู่มือ แนวทางปฏิบัติ 4) ประมวลผลและปรับแต่งข้อมูลรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น การใช้ภาษาเนื้อหาให้ถูกต้อง ครบถ้วน 5) ระบบการจัดเก็บความรู้และการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างเป็นระบบใน KM Tank ที่เป็นประโยชน์ระหว่างคณะฯ กับผู้เรียน คู่ความร่วมมือ และผู้สนใจ ไว้ในคลังความรู้ (knowledge access) ผ่าน website www.kcn.ac.th 6) การแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดข้อมูล ที่เป็น explicit knowledge ในรูปแบบเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ tacit knowledge ใช้รูปแบบการเชื่อมโยงระหว่างสายงาน การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ ระบบที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม KM/Innovation เช่น จัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในและระหว่างหน่วยงานโดยมีการเชื่อมโยงระหว่างสายงาน



ภาพที่ 4.2-3 KFN KM Operational process

เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดทำขึ้นงานการจัดการความรู้ และจัดการประกวดชิงรางวัลในโครงการ KM Day 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการนำความรู้สู่การปฏิบัติตามขั้นตอน ดังภาพที่ 4.2-4 โดยมีการสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรผ่าน Facebook ของคณะฯ Line application และการประชุม



ภาพที่ 4.2-4 KFN KM Cycle

คกก.จัดการความรู้ 8) คกก.จัดการความรู้ประเมินผลย้อนกลับ (Feed back) ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญและอาจมีผลกระทบมาจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกคณะฯ และปรับปรุงความรู้แต่ละเรื่องในระดับคณะฯ ทุกเดือนตามกระบวนการ PDCA เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในปีถัดไปและนำไปสู่การพัฒนา การสร้างนวัตกรรม ผลการดำเนินการพบว่ามีดำเนินการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้นตามลำดับรวมทั้งหมด 45 เรื่อง (7.1ข(1)-22)

ตารางที่ 4.2-4 กระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญ

กำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ	สร้าง และแสวงหาความรู้ที่สำคัญ	รวบรวม เรียบเรียงจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	การแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดข้อมูล	นำความรู้สู่การปฏิบัติ	ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงความรู้
ด้านการศึกษา - หลักสูตร - การเรียนการสอน - การจัดการศึกษา	- ระเบียบ การจัดการการเรียนการสอน - คกก.บริหารหลักสูตร (มคอ.2) - ความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญของอาจารย์ - แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ - การสืบค้นข้อมูลจากห้องสมุดและ website ของห้องสมุด - ความรู้จากการอบรมการใช้ความรู้เชิงประจักษ์ - แผนการพัฒนารายบุคคล	- คู่มือรายวิชา	- ระบบที่ปรึกษา/ พี่เลี้ยง - เว็บไซต์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม KM/Innovation ทั้งภายใน/ภายนอก - การประชุมรายวิชา/ ภาควิชา - การทวนสอบรายวิชา	- สร้างหลักสูตร - ปรับปรุงหลักสูตร - วิธีการสอนรูปแบบใหม่ SBL รูปแบบการวิพากษ์ข้อสอบ - รูปแบบการทวนสอบ - มคอ.5,6 และ 7 - SAR ของหลักสูตร - ให้บริการวิชาการแก่สังคม - Faculty practice	- คกก.บริหารหลักสูตร - คกก.ประกันคุณภาพระดับคณะฯ
ด้านการวิจัย - ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ	- VOC นักวิจัยและพยาบาลวิชาชีพ	- ระบบสนับสนุนการวิจัย	- ให้คำปรึกษาและดำเนินการ	- ดำเนินการสนับสนุนการวิจัย	- คกก.กรรมการส่งเสริมการวิจัย



กำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ	สร้าง และแสวงหาความรู้ที่สำคัญ	รวบรวม เรียบเรียงจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	การแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดข้อมูล	นำความรู้สู่การปฏิบัติ	ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงความรู้
	สังกัด NMU และ กทม. -ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ต่างๆ -ผลการประเมินการให้บริการผ่านระบบ -จัดอบรมความรู้วิจัย โดยใช้ระบบสนับสนุนการวิจัย ประกอบการดำเนินงาน	ต้นน้ำ: การพัฒนาหัวข้อการวิจัย การขอ EC การขอทุนต่างๆ กลางน้ำ : การให้คำปรึกษา และติดตามการผล การประเมิน EC และทุนวิจัย การสนับสนุนการ Review เอกสาร ปลายน้ำ : การสนับสนุนการตีพิมพ์ การจัดรูปแบบบทความ การหาวารสารเพื่อตีพิมพ์	สนับสนุนการดำเนินงานวิจัย -จัดการความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมด้านการวิจัย -ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล การสนับสนุนทุน	-เผยแพร่องค์ความรู้จากการจัดการอบรมด้านวิจัยให้กับคณาจารย์	-ประเมินผล การให้บริการของระบบฯ -เปิดรับคำแนะนำจากช่องกลุ่ม Line และช่องทางต่างๆของฝ่ายฯ
ด้านบริการวิชาการ	- VOC ผู้เข้ารับการอบรม -ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ต่างๆ -ผลการประเมินการให้บริการวิชาการ -การประเมินผล การจัดอบรมโดยผู้เข้ารับการอบรม -การประเมินผล หลังการอบรม AAR	-ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการบริการวิชาการ -เครื่องมือในการสนับสนุนการเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ -ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง	ได้ดำเนินการเครื่องมือในการสนับสนุนการเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ในรูปแบบสื่อมัลติมีเดีย และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที KM ของคณะฯ ไปใช้ในการสนับสนุนการเข้าสู่การอบรมในรูปแบบออนไลน์	นำสื่อมัลติมีเดีย และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที KM ของคณะฯ ไปใช้ในการสนับสนุนการเข้าสู่การอบรมในรูปแบบออนไลน์	-คกก.กรรมการส่งเสริมการบริการวิชาการ แก่สังคม -ประเมินผล การให้บริการของระบบฯ -เปิดรับคำแนะนำจากช่องกลุ่ม Line และช่องทางต่างๆ ของฝ่ายฯ



กำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ	สร้าง และแสวงหาความรู้ที่สำคัญ	รวบรวม เรียบเรียงจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	การแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดข้อมูล	นำความรู้สู่การปฏิบัติ	ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงความรู้
	เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป - การประเมินผลโดยผู้ใช้ผู้ผ่านการอบรม	โดยได้ผู้รับผิดชอบได้ทำคู่มือและขอรับตำแหน่งตำแหน่งชำนาญในปี 2567			- ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์
ด้านระบบสนับสนุน - การสนับสนุนผู้เรียน	- ผลการประเมิน/ข้อเสนอแนะในแบบประเมินความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ NMU - ประชุมสายวิชาการ/สายสนับสนุน	- คู่มือระบบจองห้องออนไลน์ (ผ่านระบบ The DB)	- การประชุมแลกเปลี่ยนร่วมกับเลขาภาค/ฝ่าย และผู้ที่เกี่ยวข้อง	- การจัดทำแนวปฏิบัติเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านการประชุมคณะฯ	- คกก.บริหารหลักสูตร - คกก.บริหารศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาล - คกก.ประกันคุณภาพระดับคณะฯ - การประเมินผลสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ NMU
- การดำเนินการงบประมาณและการเงิน - การดำเนินการเอกสารราชการ - การดำเนินการปฏิบัติงาน	- ระเบียบงบประมาณการเงิน บัญชีและพัสดุ - ระเบียบงานสารบรรณ - แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ NMU (ส่วนงานคณะฯ สำนักงานคณบดี)	- คู่มือระบบงาน (Work Manual) - คู่มือการจัดทำโครงการ - คู่มือการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับอาจารย์และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับคุณวุฒิและประสบการณ์	- ประชุมระบบงานสำนักงานคณบดี	- การจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติ	การประเมินผล การให้บริการของสำนักงานคณบดี



กำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ	สร้าง และแสวงหาความรู้ที่สำคัญ	รวบรวม เรียบเรียงจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	การแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดข้อมูล	นำความรู้สู่การปฏิบัติ	ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงความรู้
		ในสาขาที่ขาดแคลน (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) - คู่มือ การปฏิบัติงาน พัสดุ			
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	- สำนวจความ ต้องการการเรียนรู้ ของบุคลากรทั้ง สายวิชาการ และ สายสนับสนุนตาม สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา - มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในแต่ละ สายงาน	- แผนพัฒนา รายบุคคล ระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (4 ปี)	- ประชาพิจารณ์ ผ่านการประชุม โครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคลและคู่มือ PMS	- การอบรมเสริมความรู้ และทักษะของบุคลากร ตามสายการปฏิบัติงาน	คกก.บริหาร ทรัพยากรบุคคล
ด้านผู้เรียน - กระบวนการ เรียนรู้ - การพัฒนาน.ศ. - การจัด สวัสดิการสำหรับ น.ศ. - การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	- จัดกิจกรรม พัฒนาน.ศ. - การสัมภาษณ์น.ศ. - การสืบค้นข้อมูล จาก website - คกก. กิจการ นักศึกษา - คกก.บริหาร หลักสูตร - คกก. ทำนุบำรุง ศาสนา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม - คกก.สโมสร นักศึกษา	- แนว ปฏิบัติการ ให้บริการ สวัสดิการน.ศ. - คู่มือ - แผนพัฒนา น.ศ.	- การประชุม ฝ่ายกิจการ นักศึกษา - การประชุม คกก. กิจการ นักศึกษา - การประชุม คกก.สโมสร นักศึกษา - การประชุม คกก.ทำนุบำรุง ศาสนา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม - ระบบที่ ปรึกษา/พี่เลี้ยง	รูปแบบการเรียนรู้ การ สอนแบบผสมผสาน (platform google classroom) - การจัดกิจกรรม พัฒนานักศึกษา และ กิจกรรมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม - การพัฒนาการ ให้บริการสวัสดิการ นักศึกษา - การจัดทำคู่มือและ แนวปฏิบัติ	- คกก. กิจการ นักศึกษา - คกก.สโมสร นักศึกษา - คกก. ทำนุ บำรุงศาสนา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม
ด้านผู้ส่งมอบ พันธมิตรและผู้ให้ ความร่วมมือ	- ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ต่างๆ - MOU ต่างๆ	- ผลการ ประเมินความ ผูกพัน - ผลการ ประเมิน ตัวชี้วัดที่ใช้ใน	- การให้ คำปรึกษาและ ประสานงานกับ คณาจารย์ - ประชุม ภาควิชา	- ดำเนินการวิจัยและ บริการวิชาการ ร่วมกับเครือข่าย	- ประเมินผล โครงการที่ ดำเนินการ ร่วมกับเครือข่าย

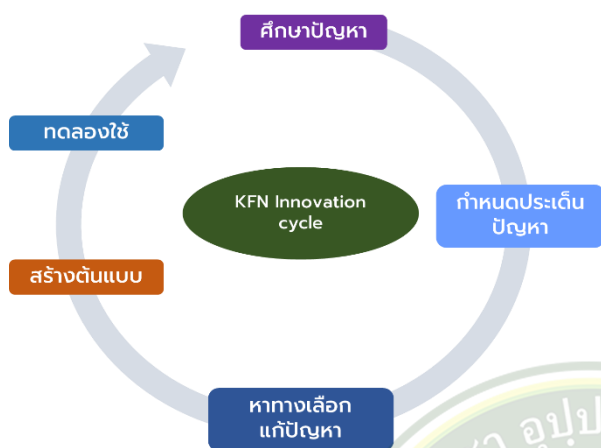
กำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ	สร้าง และแสวงหาความรู้ที่สำคัญ	รวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	การแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดข้อมูล	นำความรู้สู่การปฏิบัติ	ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงความรู้
		การเขียนผล การประเมิน ตัวเอง(SAR)			- ประเมินผล ความพึงพอใจ ผู้ให้ทุน การประเมิน ตัวชี้วัด

4.2ข.(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

คณะฯ มีวิธีการในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศโดย ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้คณะฯ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยนำผลลัพธ์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีสู่งานประจำ ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำและพัฒนางานองค์กร โดยคนบดมีนโยบายผ่านคกก.จัดการความรู้ ดังนี้ 1) มีการจัดการความรู้อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 เรื่อง/ปี 2) มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี และใช้วิธีการจัดการประกวดเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในทุกกระบวนการหลัก ดังตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 คกก.จัดการความรู้จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติที่เป็นเลิศร่วมกัน (knowledge sharing) ผ่านกิจกรรม world café ให้บุคลากรทุกระดับมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 3) นำผลของการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในงานประจำอย่างต่อเนื่องโดยการสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) และมีทีมที่ปรึกษาตลอดจนมีการเยี่ยมข้ามสายงาน คกก.จัดการความรู้ใช้กระบวนการในการค้นหาและระบุวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) ทบทวน ค้นหาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่มีแนวโน้มผลการดำเนินงานที่สูงกว่าเป้าหมาย 2) วิเคราะห์ความสอดคล้องของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกับการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และความเป็นเลิศของคณะฯ มีผลงานเข้าประกวดทั้งสิ้น 14 ชิ้นงาน 3) เผยแพร่แบ่งปันการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ ผ่านการจัดกิจกรรมการประกวดผลงาน KM day ภายในคณะฯ ทั้งระดับภาควิชา ฝ่าย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน/นอกคณะฯ เป็นคณะกรรมการตัดสินผลการประกวด อีกทั้งมีการจัดประชุมวิชาการและแข่งขันทักษะทางการพยาบาล (Simulation - Based Learning Award) (7.1ข(1)-4) การเรียนการสอนแบบ active Learning แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ซึ่งได้รับรางวัลอยู่ในระดับรองชนะเลิศ นอกจากนี้มีการดูแลสุขภาพ Tele-nurse กับสถาบันคู่ความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ เช่น คณะฯ เป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการการปรับโฉมการเรียนการสอนทางการพยาบาลสำหรับการเข้าสู่ยุคเมตาเวิร์ส และการแข่งขันแก้ไขสถานการณ์ทางการพยาบาลในรูปแบบผู้ป่วยจำลองเสมือนจริง ครั้งที่ 1 (The first Virtual patient conference and challenge for nursing, THAILAND) ร่วมกับการเข้าร่วมในการประชุมทางไกลของ Guizhou ฯลฯ 4) ทบทวนและปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นและหาโอกาสสร้างเป็นนวัตกรรมผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายใน/นอกคณะฯ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ในวงรอบถัดไป โดยผู้เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ ทบทวนกระบวนการทำงานแต่ละขั้นตอนหลังการปฏิบัติหรือถอดบทเรียน (AAR) จากการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action learning) ถอดบทเรียนจากข้อผิดพลาด (lesson learned) ผ่านกระบวนการบริหารความเสี่ยง (RM) และวงจรคุณภาพ (PDCA) เช่น คู่มือการสร้างสื่อวีดิทัศน์ส่งเสริมสุขภาพสำหรับโรคที่พบบ่อยในเขตเมือง แบบประเมินพัฒนาการเด็กโดยใช้ DSPM ฉบับย่อ เป็นต้น สำหรับการเรียนการสอน

ซึ่งมีการเผยแพร่การจัดการความรู้ผ่านการสนับสนุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดเก็บไว้ในคลังความรู้บน website ของคณะฯ อย่างเป็นระบบ

4.2ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม (Pursuit of Innovation)



ภาพที่ 4.2-5 กระบวนการสร้างนวัตกรรม (KFN Innovation Cycle)

คณะฯ มีการระบโอกาสการสร้างนวัตกรรม โดย 1) คกก.ด้านการจัดการศึกษา ด้านบริการวิชาการ และด้านการวิจัย รับฟังความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/หน่วยงานภายนอก รวมทั้ง โอกาสเชิงกลยุทธ์ ตามตารางที่ OP-16 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ตามตารางที่ OP-15 นำมาพัฒนาแนวความคิดและสร้างทางเลือกจากการประเมินความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยพิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนที่เกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าโอกาสที่จะได้รับประโยชน์มีมากกว่าโอกาสจะเกิดความเสียหาย หรือหากไม่นำโอกาสนั้นมาพิจารณาจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอนาคตของ คณะฯ

2) พิจารณาถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เทคโนโลยี กฎหมาย โมเดลธุรกิจ 3) สร้างต้นแบบและทดลองใช้งานกับพื้นที่จริง 4) นำผลที่ได้ไปใช้งานจริงส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาและจัดเก็บไว้ใช้อ้างอิงและพัฒนาต่อยอดได้ในอนาคต

การดำเนินการสนับสนุนทรัพยากรด้านการเงินและด้านต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมคณะฯ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณผ่านคกก.บริหารงานวิจัยของ NMU แต่พบประเด็นความคุ้มค่าเชิงธุรกิจในการสร้างนวัตกรรมจึงเป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม ในปีการศึกษา 2566 NMU จึงได้จัดสรรงบประมาณจากเงินบริจาคในการสร้างนวัตกรรม 2 ล้านบาทเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวในปีการศึกษา 2567 คณะฯ ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความพร้อมใช้ในการสร้างนวัตกรรมโดย 1) กำหนดงบประมาณ ในการสร้างนวัตกรรม ดังภาพที่ 4.2-5 โดยใช้กรอบแนวคิด KFN KM Operational 2) ประชาสัมพันธ์พิจารณาโครงการ 3) กำกับติดตามในการสร้างนวัตกรรม 4) ประเมินผล กรณีการสร้างนวัตกรรมประสบความสำเร็จ คณะฯ นำผลที่ได้ไปใช้งานจริงส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาและจัดเก็บไว้ใช้อ้างอิงและพัฒนาต่อยอดได้ในอนาคตและในกรณีไม่ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว คกก.บริหารงานวิจัย จะทบทวนตาม RCA และปรับเปลี่ยนเพื่อแก้ไขให้เหมาะสมหรือยุติการดำเนินการสร้างนวัตกรรม

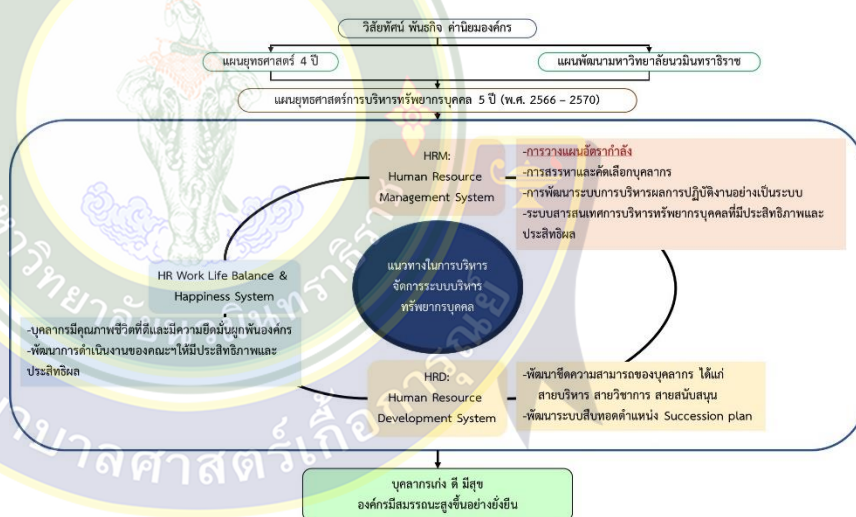
หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังภาพที่ 5.1-1 โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ของ NMU และคณะฯ เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ คือ มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้กับกม. โดยเน้นสมรรถนะด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง รวมถึงบูรณาการด้านการวิจัยและบริการวิชาการไปด้วยกัน (หมวด OP ตารางที่ OP-16) โดยมีระบบดังนี้ 1) คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางและการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีบุคลากรที่พร้อมทั้งชีตความสามารถและจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ด้วยการวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาชีตความสามารถ รวมทั้งการเตรียมบุคคลเพื่อสืบทอดตำแหน่ง นอกจากนี้ในด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัว คณะฯ ได้สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 5.1-1



ภาพที่ 5.1-1ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

5.1ก.(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประเมินชีตความสามารถโดย 1) กำหนดชีตความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนแต่ละกลุ่มตามระดับของสายงาน ดังตารางที่ 5.1-1 เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชีตความสามารถ การพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ดำเนินการประเมินชีตความสามารถ ตามลักษณะประจำตำแหน่งร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (ปพ.2) ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งมีการประเมินทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงานตามข้อตกลงที่บุคลากรได้ทำไว้กับคณะฯ ตลอดจนประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นค่านิยมของ NMU และข้อควรพัฒนาของบุคลากร 3) นำผลการประเมินในวงรอบที่ 1 มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขจุดที่บกพร่อง โดยการส่งอบรมเพิ่มชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4) ทำการประเมินผลอีกครั้งในวงรอบที่ 2 โดยสายวิชาการประเมินจากทักษะการสอน การวิจัย การบริการวิชาการในสาขาที่เชี่ยวชาญ โดยอาจารย์เน้นการพัฒนาชีตความสามารถด้านการวิจัย

ในปีการศึกษา 2565 จากการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน พบว่าการประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นยังไม่ชัดเจน เพื่อให้มีการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นการพัฒนา ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ จึงดำเนินการจัดทำแบบประเมินสมรรถนะ (Competency Evaluation) โดยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้สอดคล้องกับค่านิยมคณะฯ สมรรถนะทางสายวิชาชีพ และสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งจัดการประชุมเพื่อสื่อสารกับทุกหน่วยงานภายในคณะฯ ในปีการศึกษา 2567 จะนำแบบประเมินสมรรถนะไปใช้เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่บุคลากรนำไปวางแผนพัฒนาตนเอง (IDP)

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการดำเนินการตามวิธีการในหมวด 2.2 ก(4) และแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ดังตารางที่ 2.1-3 โดยผลลัพธ์ปรากฏอยู่ใน 7.3ก(1)-1 7.3ก(1)-9.1 7.3ก(1)-9.2 และ 7.3ก(1)-10

ตารางที่ 5.1-1 การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ

ระดับบุคลากรสายวิชาการ	งานสอน	งานวิจัย	งานบริการวิชาการ	การพัฒนาสมรรถนะ
อาจารย์ผู้ช่วย	สอนภาคปฏิบัติ ผลการประเมินโดยน.ศ. ≥3.51	เป็นผู้ร่วมวิจัย	ร่วมสอนความรู้ทักษะ และพื้นฐานทางการ พยาบาล เช่น หลักสูตรผู้ช่วยเหลือ ผู้ป่วย หลักสูตรผู้ช่วย พยาบาล	- ภูมิเทศอาจารย์ใหม่ - อบรมอาจารย์พี่เลี้ยง - มีอาจารย์พี่เลี้ยง คอยดูแลแนะนำ - ส่งเสริมให้เรียนต่อ ในระดับบัณฑิตศึกษา
อาจารย์ 1-5 ปี	สอนภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ ผลการประเมินโดยน.ศ. ≥3.51	เป็นผู้ร่วมวิจัย/ ผู้วิจัย หลัก มีผลงานตีพิมพ์ ในฐาน TCI 1-2		- อบรมในสาขา เฉพาะที่สนใจเพื่อ เพิ่มความเชี่ยวชาญ - อบรมการทำวิจัย เพื่อทำผลงาน วิชาการ
อาจารย์ >5-9 ปี อ.ดร >5-9 ปี	สอนภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี สอนภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี/ป.โท ผลการประเมิน โดยน.ศ. ≥3.55	เป็นผู้วิจัยหลัก มีผลงานตีพิมพ์ในฐาน อย่างน้อย TCI 1	ร่วมสอนหลักสูตร หลัง ป.ตรี และ หลักสูตรเฉพาะทาง	- อบรมการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ - เรียนเฉพาะทาง หลักสูตรเฉพาะทาง - ส่งเสริมให้เรียนต่อ ในระดับดุษฎีบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สอนภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี/ป.โท ผลการประเมิน โดยน.ศ. ≥3.75	เป็นผู้วิจัยหลัก มีผลงานตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 หรือนานาชาติ	สอนหลักสูตรหลัง ป.ตรี หรือหลักสูตร เฉพาะทาง	
รองศาสตราจารย์	สอนภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ หลักสูตร ป.ตรี/ป.โท ผลการประเมิน โดยน.ศ. ≥4.00	เป็นผู้วิจัยหลัก มีผลงานตีพิมพ์ในฐาน TCI 1 หรือนานาชาติ	สอนหลักสูตร หลัง ป.ตรี หรือหลักสูตร เฉพาะทาง	



ตารางที่ 5.1-2 ชี้วัดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละกลุ่ม

ระดับ รายการประเมิน	สายงานพื้นฐาน	ระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ/ ชำนาญงาน	ระดับชำนาญการ พิเศษ
ปริมาณงาน และคุณภาพงาน แนวทางการ ปฏิบัติงาน	อย่างน้อยตาม PA สามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้	อย่างน้อยตาม PA มีแนวทางหรือวิธีการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นระบบ	มากกว่า PA ในระดับ มีการวิเคราะห์และ ปรับปรุงแนวทางการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	มากกว่า PA ในระดับ มีการบูรณาการ แนวทางหรือวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
คุณลักษณะส่วน บุคคล	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 40) ≥ 30	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 10) ≥ 7	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 10) ≥ 8	จิตสาธารณะ (คะแนนเต็ม 10) ≥ 9

นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2566 คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงคู่มือ PMS รวมทั้งจัดทำสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่มขึ้นใหม่ ดังตารางที่ 5.1-3 เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ได้กำหนดให้ชี้วัดความสามารถที่พึงมีในบุคลากรทุกกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน PA (Performance Agreement) ของบุคลากร และเป็นแนวทางการพัฒนาตามข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะในการดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในคณะฯ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละกลุ่มตามระดับของสายงานให้สามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพได้ทุกคน เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้สามารถใช้เทคโนโลยี (The DB) อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการปฏิบัติงาน (On the job training)

ตารางที่ 5.1-3 สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

	สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	วิธีการประเมิน
สายวิชาการ	1. ด้านทักษะการสอนเชี่ยวชาญตรงสาขา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	1. การประเมินผลการเรียนการสอนโดยนักศึกษา (7.3ก(1)-14)
	2. ด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพคนเมือง	2. ประเมินจากจำนวนงานวิจัย (7.1ข(1)ข-17)
	3. การบริการวิชาการและงานวิจัย	3. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอก (7.3ก(1)-4)
	4. ด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับ Internationalization	4. จำนวนอาจารย์ที่ทำการขอขยายเวลาในการส่งผลสอบภาษาอังกฤษตามที่ NMU กำหนด (7.3ก(1)-12)
สายสนับสนุน	1. ทักษะสมรรถนะการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	1. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป (7.3ก(1)-13)

สำหรับการประเมินอัตรากำลัง วิเคราะห์จากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) เหตุผลความจำเป็นตามยุทธศาสตร์/นโยบายของคณะฯ และ NMU 2) งบประมาณทั้งจากเงินอุดหนุนกทม. เงินอุดหนุนรัฐบาลเงินรายได้ทั้งจากค่าธรรมเนียมการศึกษา และการบริการวิชาการ 3) สัดส่วนจำนวนน.ศ.เต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำหลักสูตร/ตามเกณฑ์ Full Time Equivalent Student (FTES) 4) จำนวนน.ศ.ที่รับจริง และทำการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง พิจารณาจากปริมาณงาน โครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่และที่วางแผนจะดำเนินการ

ในอนาคต นำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี และแผนอัตรากำลังประจำปี โดยพิจารณาจากข้อมูล
ดังนี้ ดังตารางที่ 5.1-4

ตารางที่ 5.1-4 อัตรากำลังบุคลากรแต่ละประเภทแยกตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)
(จาก OP-04 หน้า 10)

ประเภท บุคลากร	กรอบ อัตรากำลัง	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
คณบดี	1	1	1	1	1	1
อาจารย์ประจำ	115	77	78	77	75	รับอาจารย์เพิ่ม อย่างน้อย 6 คน เพื่อให้ FTES ไม่เกิน 1:6
อาจารย์ผู้ช่วย		28	29	26	22	
ลาออก		4	10	11	10	
เกษียณอายุ		5	4	4	5	
รวมอาจารย์	116	105	108	104	101	
กรอบอัตรว่าง		11	8	12	14	
สายสนับสนุน	125	120	114	112	115	วางแผนรับเพิ่ม 8 ตำแหน่ง
กรอบอัตรว่าง		12	18	20	10	
รวมบุคลากร ทั้งหมด	248	225	222	216	217	

จากการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ทั้ง 2 สาย
มีความสามารถตามมาตรฐานประจำตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งจำนวนบุคลากรทั้ง 2 สาย
มีแนวโน้มลดลง (7.3ก(1)-1 7.3ก(1)-8) แต่สามารถดำเนินงานทุกพันธกิจบรรลุผลได้ตามแผน แต่อย่างไรก็ตาม
เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นคกก.บริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการสรรหาอาจารย์ใหม่โดยระบบของ NMU และ
จ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงาน เพื่อทดแทนตำแหน่งอาจารย์ที่เกษียณอายุและอัตรว่าง รวมถึงทดแทนอาจารย์ผู้ช่วยที่กำลัง
พัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตรากำลัง
โดยรับนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการจำนวน 15 คน โดยปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรชั้นพื้นฐานที่เกษียณอายุ
มาเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะที่จะสามารถสนับสนุนให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้
เช่น นักวิชาการศึกษา นักจัดการงานทั่วไป เพื่อสนับสนุนช่วยเหลืองานของภาควิชา งานประจำศูนย์การเรียนรู้ และ
งานอื่นๆ ส่งผลให้อาจารย์สามารถผลิตผลงานทางวิชาการ ได้มากขึ้นในปีการศึกษา 2566 มีอาจารย์ที่ส่งเอกสาร
เพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น (7.3ก(1)-9.1) และสายสนับสนุนขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (7.3ก(1)-9.2)
นอกจากนั้นคณะฯ สามารถเปิดอบรมโครงการบริการวิชาการ ทั้งหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรมระยะสั้น
แบบให้เปล่า/ก่อให้เกิดรายได้ที่เกิดประโยชน์ทั้งผู้เรียน ชุมชน และสังคม (โครงการ/ปี) ได้สูงกว่าเป้าหมาย
ผลลัพธ์ 7.1ก.-24 และ 7.1ก.-26

5.1ก.(2) บุคลากรใหม่

คณะฯ มีวิธีการสรรหาว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่สอดคล้องตามระเบียบ โดยคกก.บริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการควบคุมกำกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ NMU เริ่มจาก 1) กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา โดยไม่จำกัดสถาบันการศึกษาเพื่อให้มีความหลากหลายของมุมมอง 2) กำหนดวิธีการประเมินคุณสมบัติและการสอบคัดเลือก 3) ประกาศรับสมัครตามขั้นตอนของ NMU 4) ตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสัมภาษณ์โดยแบ่งเป็น การสอบวิชาความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะตำแหน่ง การสอบสัมภาษณ์ พร้อมกับการให้มีการทดสอบการใช้คอมพิวเตอร์และทดสอบภาษาอังกฤษร่วมด้วยในบางตำแหน่ง ตลอดจนการคัดเลือกด้วยวิธีพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีความขาดแคลนหรือมีการแข่งขันในตลาดสูง ได้แก่ อาจารย์พยาบาล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้การคัดเลือกจะใช้วิธีสัมภาษณ์ ตรวจสอบประวัติการทำงาน และประเมินคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และเอกสารประกอบการสมัคร 5) ดูแลบุคลากรใหม่โดยมีการปฐมนิเทศ การสอนงาน จัดให้มีพี่เลี้ยง 6) ทบทวนและปรับปรุงการสรรหาว่าจ้าง ในปีการศึกษา 2566 NMU ได้ปรับปรุงกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งขึ้นใหม่โดยคณะฯ ได้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและ สามารถประหยัดทรัพยากรในการสรรหาบุคลากรได้ จากการดำเนินการดังกล่าวแม้ว่าคณะฯ จะไม่สามารถรับอาจารย์ใหม่ได้ตามเป้าหมาย (7.3ก(1)-2) แต่เพื่อให้คณะฯ ดำเนินการได้ตามพันธกิจ คณะฯ ได้จัดจ้างบุคคลภายนอกและจ้างอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อช่วยนิเทศนักศึกษาในรายวิชาการปฏิบัติการพยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งที่มีความสำคัญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ได้เร็วกว่าการรับตามวงรอบเดิม

บุคลากรใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจะได้รับการดูแล (Onboard) โดย NMU และคณะฯ ภาควิชา/ฝ่าย ปฐมนิเทศในวันเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่รับรู้รับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับ NMU นโยบายต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบการทำงาน งานที่ต้องปฏิบัติ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบปีโดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ NMU ยังได้จัดโครงการปฐมนิเทศและพัฒนาศักยภาพพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร ของ NMU และคณะฯ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ทุกคนทดลองงาน 1 ปี ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ระยะ ระยะแรก 4 เดือน และระยะที่สอง 8 เดือน ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาระดับต้นทำหน้าที่ ปฐมนิเทศและมอบหมายพี่เลี้ยงกำกับติดตามให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนาของบุคลากรใหม่ พร้อมกับผู้บริหารทุกระดับ ดำเนินการในการปลูกฝังค่านิยมองค์กร KARUN ผ่านการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง การสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังตารางที่ 1.1-2 เพื่อหล่อหลอมให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและมีความรู้สึกร่วมว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้เรียน มีการมอบหมายพี่เลี้ยง (Coaching) สอนการปฏิบัติงาน การปรับตัวในองค์กร สนับสนุนให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้คณะฯ ยังมีการสนับสนุนความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรใหม่ โดยการพิจารณามอบรางวัลเพชรแห่งการอุทิศในบุคลากรใหม่ดีเด่น อันจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรและผลสำเร็จของงาน ทำให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้ อีกทั้งจากผลการประเมินความผูกพันในปีงบประมาณ 2566 มีคะแนนลดลงและข้อที่ได้คะแนนลดลงได้แก่ การสื่อสาร ดังนั้นในปีงบประมาณ 2567 ผู้บริหารระดับสูงได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับบุคลากรสายสนับสนุนโดยจัดให้มีการประชุมทุกฝ่ายร่วมกันทุกเดือน และประชุมร่วมกับแต่ละฝ่าย (meet the dean) เพิ่มเติมจากเดิมที่มีการประชุมแยกของแต่ละฝ่ายและมีการสร้างกลุ่ม Line

ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อใช้ในการสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ในคณะฯ ทำให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในหลากหลายมุมมองต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

5.1ก.(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ มีวิธีการในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยมี คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ เริ่มจาก 1) วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างบุคลากร 2) วางแผนในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามตารางที่ 5.1-5 3) ดำเนินการตามแผน 4) ติดตามและประเมินผล 5) ทบทวนและปรับปรุง ซึ่งคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ในยุทธศาสตร์ที่ 4 กลยุทธ์ที่ SO9 ตามตารางที่ 2.1-3 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยผู้บริหารมีนโยบายการกำหนดบุคลากรสามารถทำงานทดแทนกัน โดยมีแนวทางการดำเนินการของแต่ละระบบงาน ตามตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 ทำให้มีผู้ทำงานอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือฉุกเฉิน สามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที รวมทั้งจัดให้มีการทำงานเฉพาะกิจโดยจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับงานนั้น ๆ เข้ามาทำงาน ดังตารางที่ 5.1-5 ปรับตำแหน่งบุคลากรเพื่อรองรับงานตามพันธกิจที่เพิ่มขึ้น มีการวิเคราะห์ขีดความสามารถให้มีการรองรับพันธกิจ

ตารางที่ 5.1-5 ระบบการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง

input	process	output
1. VOC จากลูกค้า/ผู้ใช้บัณฑิต	1. วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ 2. ประเมินความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถที่ต้องการเมื่อเกิดสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทบทวนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์งานตามพันธกิจ บริหารและเตรียมการรองรับการเกษียณล่วงหน้า ทำการวิเคราะห์ภาระงาน 3. การเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนแปลง - สายวิชาการ ทำการพัฒนาคุณวุฒิ (7.3ก(1)-6 7.3ก(1)-7) และสมรรถนะด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีในการสอนรูปแบบต่าง ๆ การพัฒนานวัตกรรมการสอนด้านสุขภาพคนเมือง โดยจัดการประกวด Scenario ในวิชาการพยาบาลสาขาต่าง ๆ ในส่วนที่อัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำการจ้างผู้เกษียณ/preceptor ปฏิบัติงานแทนในส่วนของการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้ google form งานวิจัยพัฒนาสื่อออนไลน์ และในส่วนบริการวิชาการมีการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ ในปีการศึกษา 2566 ได้เพิ่มเติมการรวบรวมองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (KM) - สายสนับสนุน ทบทวน ประเมิน พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (7.3ก(1)-10) ปรับตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เช่น ปรับตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นนักจัดการงานทั่วไป หรือ	1. บุคลากรมีความสามารถสอดคล้องกับพันธกิจ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและพันธกิจเป็นไปตามเป้าหมาย 2. บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3. บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน 4. สามารถปฏิบัติงานสอนได้ ทำให้ค่า FTES เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด และสามารถดำเนินการตามพันธกิจหลักได้ตามเป้าหมาย
2. เกษียณ /ลาออก		
3. นโยบายของรัฐ/กทม./สภาการพยาบาล		
4. แผนยุทธศาสตร์		



input	process	output
	นักวิชาการศึกษา มอบหมายงานเพื่อปฏิบัติงานที่งานที่จำเป็นเร่งด่วน สามารถมอบให้บุคลากรอื่นให้ช่วยปฏิบัติงานทดแทนกันได้ 4. พัฒนาความสามารถด้านที่ต้องการเพิ่มเติมเร่งด่วน เช่น วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครบตามตำแหน่งตามภารกิจและทิศทางของคณะฯ (7.3ก(1)-11) 5. สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาลให้ครอบคลุมทุกสาขา ทั้ง Basic LRC และ Advance LRC ที่มีหุ่นจำลองเสมือนจริง และเพิ่มบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ LRC เพื่อตอบสนองภารกิจการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม	

5.1ก.(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ มีวิธีการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรสอดคล้องกับ NMU โดย 1) ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดตัววัดและเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการไปสู่บุคลากรแต่ละระดับโดยใช้ Cascading KPI เชื่อมโยงกับ PA 2) กำหนดระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร และจัดระบบการทำงาน เพื่อรับผิดชอบการปฏิบัติการประจำวัน 3) เชื่อมโยงตัวชี้วัดและเป้าหมายสอดคล้องตามความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียน/ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานผ่านการให้รางวัลยกย่องชมเชย (เพชรแห่งการุณย์) (7.4ก(1)-10) เพื่อให้มีผลการดำเนินการที่เหนือความคาดหมาย 5) ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินการตามคู่มือ PMS (7.3ก(1)-13) 6) ทบทวนและปรับปรุงการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากร ดังตารางที่ 5.1-6 ดังนี้

ตารางที่ 5.1-6 การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล

วิธีการจัดระบบงานและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงาน
1. การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของบุคลากร	- จัดทำ KPI ด้านภาระงานและพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีการทำข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น - กำหนดภาระงานผ่านทาง PA ทั้งในระดับคณะฯ หน่วยงาน และรายบุคคล และมีการกำกับติดตามงานตามวงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 รอบ - ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติในการทำงานตาม PA - สนับสนุนการทำงานด้วยระบบ LEAN ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนด้วย The DB - กำกับติดตามงานโดยใช้กระบวนการคุณภาพ เช่น การประเมินคุณภาพระดับหน่วยงาน ฯลฯ - นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพระดับหน่วยงานสู่การปรับแผนปฏิบัติงานประจำปี
2. ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว	- ดำเนินการตามแผนบริหารความต่อเนื่อง (KFN-BCP) เพื่อสนับสนุนความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว
3. การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร	- จัดระบบงานตามโครงสร้างขององค์กร คือ การบริหารจัดการบุคลากรตามภาควิชา โดยมีหัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บริหารจัดการบุคลากร ทั้งในด้านการจัดสรรภารกิจ การพัฒนาอาจารย์ การติดตามกำกับงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับฝ่ายต่าง ๆ จะมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี



วิธีการจัดระบบงานและ ดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการทำงานให้บรรลุผล	ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงาน
	หัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่บริหารงานบุคลากร ทั้งในด้านการวางแผนงานการพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดระบบงานในรูปแบบคณะกรรมการฯ ตามพันธกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ ด้านผลิต บัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการบริหารจัดการ ฯลฯ - คณบดีสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์ สู่บุคลากรทุกระดับ - ดำเนินการตาม SO10 ตารางที่ 2.1-3

โดยในแต่ละปีมีการนำผลการดำเนินงานของบุคลากรมาวิเคราะห์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากร
ได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการและสามารถผลักดันการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆ ของคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมาย

5.1ข. บรรยาการการทำงานของบุคลากร

5.1ข.(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

(1) สภาวะแวดล้อมการทำงาน

คณะฯ กำหนดให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดูแลบุคลากร
เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร
จึงได้กำหนดให้มีการส่งเสริมสภาวะแวดล้อมการทำงาน โดยเริ่มจาก 1) รongคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ
มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานคณบดีดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมภายในคณะฯ 2) ประเมินและวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงาน 3) ประเมินเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์
ที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่สามารถป้องกันได้ 4) กำหนดลำดับความสำคัญในการดำเนินการ
ด้านสิ่งแวดล้อมและผู้รับผิดชอบ 5) ออกแบบกระบวนการทำงานเริ่มจากการตรวจสอบตามรอบเวลา วิเคราะห์
และตอบสนองต่อสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ โดยมีกรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด 6) ติดตามประเมินผล
ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 5.1-7

ตารางที่ 5.1-7 การดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	การดำเนินการ	ผลลัพธ์
ด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อม และด้านความ สะดวกในการ เข้าทำงาน (Accessibility) งานเทคโนโลยี สารสนเทศ	- ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - มีแสงสว่างอย่าง เพียงพอต่อการทำงาน - บุคลากรมีความสะดวก ในการเข้าทำงาน	- ตัดแต่งต้นไม้ใหญ่ระหว่างเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ เพื่อป้องกันต้นไม้หักโค่นในฤดูฝน - การปรับปรุงห้องน้ำ ห้องประชุม - การดำเนินการเข้าสู่การเป็น Green Faculty และ Green University ร่วมกับ NMU - ลิฟต์อักษรเบลล์และทางลาดสำหรับผู้พิการ - จัดทำ safety walkway - การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการประชุมออนไลน์ของ บุคลากรอย่างเท่าเทียม และในกรณีมีเหตุจำเป็นสามารถ ทำงานจากที่ใดก็ได้ (remote Work) - มีเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้ในการทำงาน	7.3ก(2)-3 7.1ข(2)-1
ด้านมลพิษ	- ควบคุมระดับมลพิษ ทางอากาศ ได้แก่	- จัดหาเครื่องตรวจสอบอย่างเพียงพอต่อการใช้งาน - สนับสนุนหน้ากากอนามัยให้กับชุมชนรอบคณะฯ	7.3ก(2)-6



ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	การดำเนินการ	ผลลัพธ์
รับผิดชอบ โดยหัวหน้า สำนักงานคณบดี	อุณหภูมิ ความชื้น PM 2.5 ระดับ CO2 - ลดมลภาวะทางเสียง - น้ำเสียที่เกิดจากการใช้ งานต้องได้รับการบำบัด ก่อนระบายออก	- จัดเวลาในการทำงานก่อสร้างในช่วงที่ไม่มีนักเรียน การสอนในคณะฯ - จำกัดเวลาการทำงานก่อสร้างไม่เกิน 2 ทุ่ม - มีระบบบำบัดน้ำเสียกลางเพื่อบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อย ลงสู่คลองสาธารณะหรือแม่น้ำเจ้าพระยา	7.3ก(2)-1
ด้านสุขภาพ (Health) งานทรัพยากร บุคคล	บุคลากรมีสุขภาพะที่ดี ในการทำงาน	- การตรวจสุขภาพประจำปี - ค่าลดหย่อนกรณีพักรักษาตัวในท้องพิเศษตามที่ VJR กำหนดและบุคคลในครอบครัวสามารถขึ้นทะเบียนสิทธิ การรักษาที่ VJR	7.3ก(2)-2 7.3ก(2)-4
ด้านความ ปลอดภัย (Security) สำนักงานคณบดี	บุคลากรมีความปลอดภัย จากการทำงาน	- การติดตั้ง CCTV ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพิ่มความ ปลอดภัย ลดความเสี่ยง - มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควบคุมดูแลอาคารและสถานที่ - ระบบการคัดกรองผู้เข้าออกคณะ โดยการจ้าง รปภ.ของ องค์การทหารผ่านศึก - การว่าจ้างบริษัทตรวจสอบความปลอดภัยอาคารของ คณะฯ ทุกอาคาร - จัดอบรมอพยพ หนีไฟ ดับเพลิงเบื้องต้น กู้ชีพเบื้องต้น - จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการตอบสนองเหตุการณ์ ทางกายภาพ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง อุปกรณ์กู้ชีพ ฯลฯ - ตรวจสอบความพร้อมของคณบดีและสภาพรรค	7.3ก(2)-7 7.3ก(2)-5 7.3ก(2)-6 7.1ข(2)-2 7.1ข(2)-8

ในปีงบประมาณ 2565 - 2570 คณะฯ ได้รับงบประมาณจากกทม. ในการสร้างอาคารหอพักฯ และอาคารที่จอดรถ ซึ่งมีการรื้อถอนอาคารทำให้มีพื้นที่ใช้งานจำกัด คณะฯ จึงได้ดำเนินการเพื่อสร้างความปลอดภัยและมีความมั่นใจในการทำงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานและมีสุขภาพะที่ดีในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 5.1-7 เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยมีการจัดสรรพื้นที่ทำงานสำหรับทุกหน่วยงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรอย่างเพียงพอ รวมไปถึงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวข้างอาคาร 6 ชั้น โดยจัดให้มีพื้นที่การพักผ่อนโดยจัดสวนหย่อมบริเวณริมแม่น้ำ ซึ่งคณะฯ มีระบบในการสร้างความมั่นใจในสถานที่ทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีความปลอดภัย ความสะดวกในการทำงาน และมีข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพ ดังนี้

1. ด้านความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานในขณะที่มีการดำเนินการก่อสร้าง คณะฯ จัดทำทางเดินเพื่อความปลอดภัย (safety walkway) และทำประกาศเส้นทางเดินเข้า ออก คณะฯ ให้บุคคลกรรับทราบตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของคณะฯ และมีการติดไฟเพื่อเพิ่มแสงสว่างในยามวิกาล และมีการติดแถบสีสะท้อนแสงเพื่อการมองเห็นทางเดินที่ชัดเจน และทำทางลาด สำหรับให้รถเข็นของผู้พิการที่จะเข้ามาติดต่อภายในคณะฯ รวมทั้งปูยางกันลื่นในทางเดินที่เป็นทางลาด เพื่อป้องกันการสะดุดหกล้ม นอกจากนี้ยังมี QR code ในการรายงานความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการเดิน เข้า-ออกคณะฯ เพื่อจะได้รับแจ้งแก้ไขปัญหาคือจะเป็นความปลอดภัยของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีการดูแลความปลอดภัยให้คน.ศ.และบุคลากรด้วยการตรวจสอบความปลอดภัยในเส้นทางเดินทุกวัน โดยช่างระบบของคณะฯ จะมีการเช็คสภาพทางลาดต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ กรณีที่มีเหตุฉุกเฉินคณะฯดำเนินการจัดให้บุคลากรและคน.ศ.สามารถเข้า-ออก ได้ 3 ด้าน คือ ทาง safety walkway

ทางสถานีดับเพลิงสามเสน และทางด้านหลังอาคารการุณยสภาที่ติดริมด้านอาคารกัณฑ์ทางน้ำที่สามารถออกสู่ชุมชนด้านหลังคณะฯ ได้อย่างรวดเร็วโดยมีการติดตั้ง กล้องวงจรปิดทุกทางเข้า-ออก เพื่อสร้างความมั่นใจในการเดินทาง

2. ในการดำเนินการก่อสร้างทำให้ต้องรื้อถอนอาคารเรียนและมีผลต่อห้องทำงานของบุคลากรที่อยู่ใกล้กับงานก่อสร้างทาง คณะฯ ดำเนินการจัดสรรห้องทำงานให้บุคลากรใช้ชั่วคราว

3. สำหรับการใช้ลิฟต์เพื่อการโดยสารของผู้พิการทางสายตา นั้นคณะฯ ติดตั้งลิฟต์ที่มีสัญญาณเสียงบอกการขึ้น-ลง รวมทั้งมีการติดตั้งอักษรเบลล์ ไว้บริเวณปุ่มกดขึ้นลงเพื่อการสัมผัสเลือกชั้นได้ถูกต้อง

4. ด้านสุขภาพอนามัย บุคลากรประจำจะได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.ฎ.เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือพร.บ.ประกันสังคมสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญ ตามพร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือพร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนตามแนวปฏิบัติของ NMU เช่น ไข้หวัดใหญ่ทุกปี สำหรับอาจารย์ที่ต้องขึ้นสอนในแหล่งฝึกปฏิบัติ มีการตรวจ X-ray ปอด และได้รับวัคซีนตามมาตรฐานที่ทางโรงพยาบาลซึ่งเป็นแหล่งฝึกกำหนด กรณีที่บุคลากรติดเชื้อโควิด-19 มีมาตรการในการดูแลรักษา โดยประสานงานโรงพยาบาลในเครือข่ายเข้ารับการรักษาทันทีจนมีการติดตั้งเครื่อง AED เพื่อสามารถใช้ในการช่วยเหลือได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ฯลฯ และมีการทำอุบัติเหตุกลุ่มและสวัสดิการอื่นตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 และระเบียบว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559

นอกจากนี้ในช่วงที่มีการดำเนินการก่อสร้างคณะฯ ได้ประสานงานกับอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านชีวอนามัยของวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง ได้เข้ามาตรวจสอบค่าฝุ่นละออง เพื่อหาแนวทางในการดูแลสุขภาพของบุคลากร รวมทั้งจัดการดูแลทำความสะอาดฝุ่นที่อยู่ตามทางเดินที่มีการปรับปรุงพื้นที่ต่างๆ การคลุมพลาสติกที่ปูทางลาด ติดป้ายแถบกันลื่นให้มองเห็นได้ชัดเจน และได้มีการปิดการใช้ลิฟต์ชั้นใต้ดิน B1 B2 เพื่อป้องกันบุคคลภายนอกที่เข้ามาปรับปรุงอาคารหรือช่างที่ดำเนินการก่อสร้างลักลอบขึ้นมายังห้องเรียน และห้องทำงานของบุคลากรทำงาน เนื่องจากมีช่างภายนอกมาปรับปรุงอาคาร

5. ด้านความปลอดภัย คณะฯ ได้เพิ่มการดูแลด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นในระหว่างมีการดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารทำการสำรวจสถานที่เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน คณะฯ มีการติดแถบสีในทางเดินต่างระดับและสังเกตง่ายเพื่อให้การเดินปลอดภัย เพิ่มการติดตั้ง CCTV บริเวณทางเข้าออกของคณะฯ เพื่อความปลอดภัย ลดความเสี่ยงป้องกันการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากบุคคลภายนอก มีระบบการคัดกรองผู้เข้าออก มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง การลดความเสี่ยงจากเพลิงไหม้ คณะฯ มีการจัดโครงการอบรมป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟให้กับบุคลากรทั้งคณะฯ และน.ศ.ทุกชั้นปี ทำการทบทวนแผนการอพยพเผชิญเหตุ และทำการฝึกซ้อมเผชิญเหตุเพลิงไหม้ให้กับน.ศ.และบุคลากรใหม่เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจัดการดูแลอุปกรณ์สัญญาณเตือนภัยให้มีมาตรฐาน โดยกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงให้พร้อมใช้มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เตือนเพลิงไหม้ และมีการกำหนดมาตรฐานและประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าที่น.ศ.สามารถใช้ได้ภายในหอพัก สำหรับในช่วงหน้าฝนเนื่องจากคณะมีพื้นที่ด้านหลังติดแม่น้ำเจ้าพระยา คณะฯ มีแผนป้องกันการเกิดน้ำท่วมโดยการประสานงานกับโครงการก่อสร้าง และสำนักงานเขตเพื่อการวางแผนในการทำงาน และการนำกระสอบทรายมาสำรองไว้ใช้ในกรณีฉุกเฉินและมีการรายงานระดับน้ำในทุกวันให้กับผู้บริหารรับทราบ ในขณะที่มีการก่อสร้างถ้ามีเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มินิ.ศ. บุคลากรเจ็บป่วย รถฉุกเฉินสามารถเข้า-ออกโดยผ่านทางโครงการก่อสร้างได้ตลอด 24 ชั่วโมง ฯลฯ

ผลการดำเนินการในปี 2566 คณะฯ มีการดำเนินการก่อสร้างอาคารหอพักนักศึกษาพร้อมที่จอดรถ จึงมีการวางแผนร่วมกับบริษัทผู้ค้า ให้ทำเส้นทางสัญจรที่ปลอดภัยโดยดำเนินการจัดสร้างทางเดินที่ปลอดภัย (safety walkway) และวางแผนเรื่องความปลอดภัยอย่างเข้มงวดในทุกประเด็นที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงทั้งต่อชีวิต และทรัพย์สิน โดยมีการจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจากองค์การทหารผ่านศึก ดูแลทางเข้าออกของคณะฯ ตลอด 24 ชั่วโมง และเดินสำรวจรอบ ๆ คณะฯ ทุก 1-2 ชั่วโมง

พบอุบัติเหตุบุคลากรลื่นล้มจากสภาพแวดล้อมที่มีการก่อสร้างอาคารใหม่ โดยได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย จำนวน 1 ราย จึงมีการแก้ไขปรับปรุงพื้นที่ทางเดินให้มีความปลอดภัยมากขึ้น และมีการตรวจสอบพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ หลังจากนั้นไม่มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น ไม่มีการบุกรุกจากบุคคลภายนอก ไม่มีเหตุอัคคีภัย และบุคลากรทุกคน ร่วมฝึกซ้อมเผชิญเหตุอัคคีภัย อุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้งาน ในปี 2567 อาคารที่จอดรถของคณะฯ ที่สร้างใหม่ จะดำเนินการแล้วเสร็จ คณะฯ จึงมีแผนปรับเปลี่ยนเส้นทางสัญจรเข้าสู่คณะฯ ที่ปลอดภัยมากขึ้น

5.1ข.(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะฯ รับนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์จาก NMU สนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายที่สอดคล้องตามกลุ่มบุคลากร โดยมี คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ เริ่มจาก 1) สำรวจความต้องการด้านการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม 2) ดำเนินการจัดสรรสิทธิประโยชน์ตามผลการสำรวจในข้อ 1 ตามขอบเขตนโยบายด้านการบริการและสิทธิประโยชน์ของ NMU 3) ติดตามและประเมินผลโดยรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่หลากหลายทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในหน่วยงาน โดยเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากการประชุมประจำเดือนของสายวิชาการ และสายสนับสนุน รวมทั้งสายตรงคณบดี 4) ทบทวนข้อเสนอแนะและปรับปรุงการจัดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละครั้ง มีการจัดสรรค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้โดยไม่นับเป็นภาระงาน สิทธิประโยชน์/การสนับสนุนบุคลากร ในส่วนของสิทธิประโยชน์ คณะฯ ส่งเสริมบุคลากรในทุกสายงานให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพัฒนาตนเองโดยกำหนดวงเงินพัฒนาดตนเองตามความต้องการที่ตรงกับสายงาน นอกจากนี้ในช่วงที่คณะมีการดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงอาคาร คณะฯ อนุญาตให้บุคลากรในสายวิชาการสามารถ work from home ได้ในวันที่ไม่มีการสอน เพื่อสร้างโอกาสในการทำผลงานและก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ซึ่งสิทธิประโยชน์การสนับสนุนบุคลากรแสดง ดังตารางที่ 5.1-8

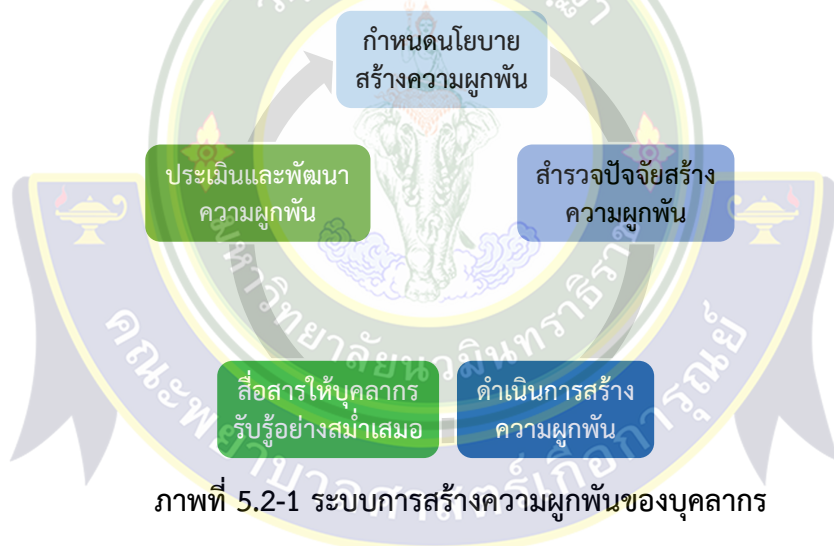
ตารางที่ 5.1-8 สิทธิประโยชน์ของบุคลากร

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

สิทธิประโยชน์	ประเภทของบุคลากร	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
10. สมัครสมาชิกสหกรณ์	✓	✓
11. หอพัก	✓	-
12. ค่าตอบแทนการปฏิบัติการนอกเวลา	-	✓

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

คณะฯ มีวิธีการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อให้คงอยู่โดยคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ เริ่มจาก 1) กำหนดนโยบายสร้างความผูกพัน 2) สำรวจปัจจัยสร้างความผูกพัน โดยการส่งแบบสอบถามสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และการพูดคุยสอบถามความต้องการในการประชุมประจำเดือนทั้งของสายวิชาการและสายสนับสนุน การรับฟังจากช่องทางต่าง ๆ เช่น กลุ่ม Line, สายตรงคนบดี ฯลฯ 3) ดำเนินการสร้างความผูกพัน โดยนำข้อมูลสารสนเทศไปวางแผนกลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อการดำเนินการให้ได้ตามแผนในการสร้างความมั่นใจให้บุคลากร 4) สื่อสารให้บุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอ 5) ประเมินและพัฒนาความผูกพัน ดังภาพที่ 5.2-1



ภาพที่ 5.2-1 ระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากร

5.2ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

5.2ก.(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคคลโดยใช้แนวคิดของ Herzberg ด้วยการส่งแบบสอบถามเพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ 1.ปัจจัยอะไรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ยังคงผูกพันทำงานอยู่ในคณะฯ 2.เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ยังคงผูกพันทำงานอยู่ในคณะฯ 3.คณะฯ ควรพัฒนาอะไรที่จะทำให้คนเกิดความผูกพันกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน ฯลฯ ทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร ผลความผูกพันพบว่า

1. สายวิชาการ ได้แก่ 1) ความมั่นคงขององค์กร 2) สวัสดิการ 3) โอกาสในการพัฒนาตนเอง
2. สายสนับสนุน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงขององค์กร 3) ผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 5.2-1 ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยความผูกพัน	วิธีการสร้างเสริมความผูกพัน	ตัวชี้วัด
ด้านความมั่นคงขององค์กร	- ผู้บริหารสร้างเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรโดยการสื่อสารความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 1.1-2 และ 1.1-4	- 7.3ก(3)-1 - 7.3ก(2)-2
ด้านสวัสดิการ	- จัดสรรสวัสดิการตามตารางที่ OP-07	- 7.3ก(2)-3
โอกาสในการพัฒนาตนเอง	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาพัฒนาตนเองตามตารางที่ 5.1-1 และ 5.1-2	- 7.3ก(2)-4
ค่าตอบแทน	- จัดสรรค่าตอบแทนตามระเบียบมหาวิทยาลัยดังตารางที่ OP-10 ด้านการบริหารงานบุคคล	- 7.3ก(2)-5
ผู้ร่วมงาน	- บูรณาการค่านิยม องค์กรในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นวัฒนธรรม องค์กรในการทำงานดังตารางที่ 1.1-5	

5.2ก.(2) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ มีวิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยความผูกพัน โดยคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ เริ่มจาก 1) การออกแบบแบบสอบถามสอดคล้องตามปัจจัยความผูกพันของแต่ละกลุ่มบุคลากร 2) ประเมินระดับความผูกพันโดยใช้ 5 Point Likert Scale 3) วิเคราะห์ระดับความผูกพันแยกตามกลุ่มบุคลากร 4) กำหนดตัววัดอย่างไม่เป็นทางการในการประเมินความผูกพัน เช่น การขาด ลา มาสาย ไม่ร่วมกิจกรรม ผลการปฏิบัติงานไม่ดี ฯลฯ เพื่อประเมินความผูกพันทางอ้อม 5) ทบทวนและประเมินผลวิธีการจัดการความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 5.2-2 ตารางแสดงวิธีการประเมินความผูกพัน

วิธีการประเมินความพึงพอใจ/ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน
- เก็บรวบรวมสถิติการลาออก	- อัตราการลาออก	7.3ก(3)-4	7.3ก(3)-5
- ประเมินด้วยแบบสอบถาม	- คะแนนความผูกพัน	7.3ก(3)-2	7.3ก(3)-3
- เก็บรวบรวมสถิติการทำผิดระเบียบวินัย	- จำนวนผู้ทำผิดระเบียบวินัย	7.3ก(3)-6	7.3ก(3)-7
- เก็บรวบรวมสถิติจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	7.3ก(1)-9.1	7.3ก(1)-9.2

คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินความผูกพัน ทั้งแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินและกำหนดแนวทางส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ดังนี้

แบบเป็นทางการ NMU ได้ดำเนินการทำการประเมินความผูกพัน ผ่าน google form แล้วทำการสรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ในส่วนของคณะฯ ใช้ผลการประเมินจาก NMU เฉพาะบุคลากรของคณะฯ นำมาวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุ และรายงานในที่ประชุมคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดแผนงานดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างความผูกพันรวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

สำหรับแบบไม่เป็นทางการ คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำกล่องรับเรื่องราวร้องเรียนซึ่งคกก.พัฒนาและขับเคลื่อนกลไกคณะฯ จะเป็นผู้เปิดกล่องและดำเนินการส่งข้อมูลให้ คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนั้น คณบดีได้ดำเนินกิจกรรม meet the dean ทุกภาค/ฝ่าย เพื่อรับฟังเสียงจากบุคลากรเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในเรื่องต่างๆ ทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจ และเปิดรับสายตรงคณบดี เพื่อแก้ไขความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพันของบุคลากร

จากผลการประเมินความยืดหยุ่นผูกพันของบุคลากรในภาพรวมปีงบประมาณ 2567 พบว่ามีค่าลดลง ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง ฯลฯ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ในปีงบประมาณ 2568 คณะฯ จึงมุ่งมั่นในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยในการทำงานของบุคลากรให้มีความปลอดภัย โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย มีการจัดมุมพักผ่อนและมีดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง ภายใต้กิจกรรมภายใต้โครงการ green faculty และมีการจัดสลับเปลี่ยนห้องทำงานชั่วคราวให้บุคลากรในสายสนับสนุนได้ทำงานได้สะดวกให้ห่างจากโซนที่กำลังปรับปรุง และในสายวิชาการนั้นสามารถ WFH ได้ในวันที่ไม่มีชั่วโมงการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มโอกาสและมีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการได้มากขึ้น และยังเป็น การช่วยลดความแออัดในห้องทำงาน เพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรให้มากขึ้น ฯลฯ

5.2 ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ มีกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรให้บุคลากรสามารถแสดงออก ร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นสนับสนุนบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยคณะฯ ได้ประชุมร่วมกันทุกภาค/ฝ่ายพิจารณากำหนด “K-A-R-U-N” มาเป็น ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการดำเนินการ เพื่อให้ บรรลุพันธกิจของคณะฯ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการเป็น คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยถ่ายทอดการรับรู้ นำสู่การปฏิบัติของบุคลากรในคณะฯ และมีการวัดผลสำรวจในภาพรวมร่วมกับค่านิยมองค์กร นอกจากนั้นเพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร ถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารคณะฯ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีการปรับตัวมุ่งพัฒนาการทำงานเพื่อ ตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ โดยมีกระบวนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรดังภาพที่ 5.2-2



ภาพที่ 5.2-2 กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ ได้นำค่านิยมองค์กรไปสู่กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (KARUN) ดังต่อไปนี้

1. กำหนดและทบทวนวัฒนธรรมองค์กร KARUN จากการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ วิสัยทัศน์ นโยบายของ NMU การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และในปัจจุบัน ฯลฯ
2. ออกแบบกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์องค์กร และครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมแรงใจแก่บุคลากร เช่น การยกย่องมอบรางวัล เพชรแห่งการุณย์แก่บุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ฯลฯ
3. การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารทำการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบ และปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น คณบดีพบประชาคม meet the dean มีสายตรงคณบดีผ่าน website ของคณะฯ การพบผู้บริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะโดยตรงโดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าพบคณบดี และรองคณบดีได้โดยตรง มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการสื่อสารให้บุคลากรมีพฤติกรรมวัฒนธรรมองค์กร KARUN ผ่านการประชุม และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทาง ด้านวิชาการ งานวิจัย และกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในคณะฯ ฯลฯ

4. ดำเนินกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การส่งเสริมให้พัฒนานวัตกรรมในงานของตน การรณรงค์ให้มีจิตสาธารณะตามอัตลักษณ์ของ NMU ฯลฯ

5. ประเมินระดับการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร KARUN โดยประเมินคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากร นำผลการประเมินที่ได้มาทบทวนวัฒนธรรมองค์กรและวางแผน/ออกแบบกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต่อไป

6. ติดตามประเมินผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร KARUN อย่างต่อเนื่อง

จากการดำเนินการตามกระบวนการ คณะฯจึงมีความมั่นใจในการนำ KARUN มาใช้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมทำให้พันธกิจในการผลิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของภม. สามารถนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ คณะพยาบาลชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง เชื่อมโยงกับปณิธานของคณะฯ “มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม” ซึ่งจิตสาธารณะและความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่จะสนับสนุนให้ทุกพันธกิจสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจในการนำค่านิยมองค์กรเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมองค์กร พันธกิจ วิสัยทัศน์ ดังตารางที่ 5.2-3

ตารางที่ 5.2-3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร	วิธีการ	ความเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
Keenness เชี่ยวชาญ สุขภาพคนเมือง	- นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมต่อที่ประชุมคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสุขภาพคนเมือง เดือนละครั้ง - on the job training - การนำเสนอผลงาน KM และนำไปใช้ประโยชน์ - สนับสนุนอาจารย์ เข้าร่วมประกวด เช่น best simulation , นวัตกรรม ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง ฯลฯ	- พันธกิจผลิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลของกรุงเทพมหานคร นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ คณะพยาบาลชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมือง	- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา - ผลงานวิจัย - จำนวนโครงการบริการวิชาการ	7.3ก(4)-1-6 7.1ข(1)-17-18 7.1ข(1)-20-21 7.1ก.-24 7.1ก.-26-29
Altruism มีจิตสาธารณะ	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะกับหน่วยงานภายนอก เช่น กิจกรรม 5ส ในวันสำคัญของชาติ การบริจาคโลหิต การเข้าร่วมโครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม บริการวิชาการ แบบให้เปล่า ฯลฯ - NMU กำหนดให้ การมีจิตสาธารณะ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะฯ สื่อสารให้ทุกคนทราบ	- เชื่อมโยงกับปณิธานของคณะฯ “มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม” ซึ่งจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคุณลักษณะที่จะสนับสนุนให้ทุกพันธกิจสำเร็จตามเป้าหมาย	ผลการประเมินจิตสาธารณะ	7.4ก(1).-6



ค่านิยมองค์กร	วิธีการ	ความเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
	โดยทั่วถึงผ่านการกำหนด PA ทุกระดับ -ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ในกรณีจำเป็น			
Responsibility มีความรับผิดชอบ	- คณะฯเปิดโอกาสให้ทุกคนมีการกำหนดความรับผิดชอบตามพันธกิจ ตั้งแต่การกำหนดของคณะ ถ่ายทอดลงเป็น PA รายบุคคลและกำกับติดตามในการประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ - มหาวิทยาลัยกำหนดให้ การมีความรับผิดชอบ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะฯสื่อสารให้ทุกคนทราบโดยทั่วถึงผ่านการกำหนด PA ทุกระดับ	- เชื่อมโยงกับพันธกิจของคณะฯ “มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม” ซึ่งจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อเป็นคุณลักษณะที่จะสนับสนุนให้ทุกพันธกิจสำเร็จตามเป้าหมาย	- ผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร	7.3ก(1)-14
Ultimate goal มุ่งเน้นความสำเร็จ	- ดำเนินการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติงานแต่ละระบบงานตามตารางที่ 6.1-2 6.1-3 - รับข้อร้องเรียนและความคิดเห็นจากลูกค้า พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - คณะฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีการกำหนดเป้าหมายของงานตามพันธกิจ ตั้งแต่การกำหนดของคณะ ถ่ายทอดลงเป็น PA รายบุคคลและกำกับติดตามในการประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ - การสนับสนุนการทำงานโดยเพิ่มแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น เงินพิเศษสำหรับผู้ทำงานวิจัยและมีผลงานการตีพิมพ์ทั้งระดับชาติและนานาชาติเป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯ ตลอดทั้งปี - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการ KM - การกำกับติดตามผลลัพธ์การทำงานของแต่ละภาค/ฝ่าย	เชื่อมโยงกับการดำเนินการตามพันธกิจ ทั้ง 4 ด้านให้บรรลุผลสำเร็จ	- ผลงานวิจัย - โครงการบริการวิชาการ - ผลการประเมินการรับรู้ เข้าใจ และนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด	7.1ข-17-18 7.1ข(1)-20-21 7.1ก-24 7.1ก-26-29 7.4ก(1)-2

ค่านิยมองค์กร	วิธีการ	ความเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
	ตาม PA ที่กำหนดทุก 3 เดือน และติดตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ตามรอบระยะเวลา			
Nurture มีความเอื้ออาทร	- กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจตนเองและเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การทำงานได้อย่างมีความเอื้อเพื่อแผ้วแผ้วน้ำใจซึ่งกันและกัน	เชื่อมโยงกับ ปรัชญาของคณะฯ “การบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นเป็นความสุขอย่างยิ่งของพวกเรา”	ความพึงพอใจผู้ใช้งานบัณฑิต ความผูกพัน	7.1ก.-2 7.3ก.(3)-1

5.2ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

5.2ค.(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานให้เกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นขึ้น โดยใช้คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะฯ พัฒนาขึ้นใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งคณะฯ ให้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และบริหารผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของบุคลากร ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลการดำเนินการไปสู่บุคลากรแต่ละระดับผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) และประเมินผลตามนโยบายของ NMU ซึ่งทำบนพื้นฐานของแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนาของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันตามกลุ่มสายงานวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ และดำเนินการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยดำเนินการจัดการวางระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกประเภทและทุกตำแหน่ง ดังนี้



ภาพที่ 5.2-3 ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานบุคลากร

1. การวางแผน เริ่มจากการทบทวนและวิเคราะห์วิธีการประเมินผลวางแผนวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการกำหนดผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานระดับต่างๆ
2. การดำเนินการ กำหนดเกณฑ์ภาระงานแต่ละตำแหน่งตามสมรรถนะที่กำหนดให้สอดคล้องตามประสบการณ์และให้บุคลากรกำหนดแบ่งสัดส่วนงานแต่ละด้านตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเองและทำข้อตกลง

ปฏิบัติงานโดยผ่านความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาซึ่งจะพิจารณาพร้อมกับเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การนำไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินของ NMU โดยการประเมิน ทุก 6 เดือน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานบรรลุให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษา สอน กำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการ พัฒนาคณะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินผล โดยคกก.ประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการประเมินดีเด่นให้กับบุคลากร ที่มีผลงานที่โดดเด่น สามารถปฏิบัติได้มากกว่าเป้าหมายที่วางไว้ หรือสร้างผลงาน/นวัตกรรมที่สร้างชื่อเสียง ให้กับคณะฯ จะได้รับการเสนอการปรับอัตราเงินเดือนที่สูงเป็นพิเศษ ในการพิจารณาค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน เช่น สร้างนวัตกรรม วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) มอบรางวัล/เกียรติบัตร เพชรแห่งการุณย์เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยในวันคล้ายวันสถาปนาคณะฯ และให้บุคลากรภายในคณะฯ ได้ประจักษ์แก่ผลงานในวงกว้างเพื่อสร้างคุณค่าให้กับผู้ได้รับรางวัล และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีผลการ ดำเนินงานที่ดีต่อไป ฯลฯ (7.4ก(1)-7)

คณะฯ ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมาประกอบกับความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA1-4 SOP 1-4 ตารางที่ OP-16 พบว่ามีข้อพิจารณาที่ทำให้คณะฯ กล้าเสี่ยงในการลงทุน การมุ่งเน้นผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ดังนี้

1. การจัดการศึกษา/หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยคณะฯ วิเคราะห์ ถึงจุดแข็งในการมีเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกับกทม. จึงวางแผนจัดอบรมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน VJR รพ.ในสังกัดสนพ. และศูนย์บริการสาธารณสุข สนอ. และจากสถาบันนอกสังกัดกทม. เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง และสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการข้อกำหนดตำแหน่ง ที่สูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในวิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและสะท้อนความ เชี่ยวชาญของคณะฯไปพร้อมกัน หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชม. ร่วมกับกรมราชทัณฑ์ในโครงการกำลังใจใน พระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภาฯ หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐาน 70 ชม. (BEC)

2. การส่งเสริมการวิจัย คณะฯ มีการส่งเสริมการวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสุขภาพคนเมือง โดยวางแผนขยายเครือข่ายออกไปทั้งในประเทศกลุ่ม ASEAN เช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลเขตเมือง จึงมีการจัดสรรงบประมาณไว้รองรับ และมี โครงการบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจนโดยมีโครงการวิจัยร่วมกับ Aichi ประเทศญี่ปุ่น 1 โครงการ ฯลฯ นอกจากนี้การสร้างความร่วมมือกับ Guizhou คณะฯ ส่งผู้บริหารไปเจรจาตกลงความร่วมมือ ในการเริ่มต้นวางแผนที่จะทำวิจัยร่วมกันในโอกาสต่อไป

3. การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการซึ่งการทำงานวิจัยของอาจารย์ในภาควิชาชั้นนั้นจะเป็นการดำเนินการตาม PA และมีการติดตามทุกไตรมาสของการรายงานผลความก้าวหน้าของภาควิชา

5.2ค.(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ กำหนดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทั้งประเภทสายวิชาการ และประเภท สายสนับสนุน เพื่อให้สนับสนุนการดำเนินงานได้ตามพันธกิจ การบรรลุเป้าหมายที่เป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ โดยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังตารางที่ 5.2-4



ตารางที่ 5.2-4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการสำคัญ	วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์
1. รวบรวมข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร	1.1 กำหนดความต้องการขององค์กร (นำแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน) 1.2 สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร (IDP)	- ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการอบรมทางวิชาการ อย่างน้อย 10 ชั่วโมง/ปีการศึกษา	7.3ก(4)-1 – 6
2.วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ/วิสัยทัศน์	2.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ KARUN และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 2.3 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของคณะฯ 2.4 มีความปรารถนาที่ตรงกับหัวข้อที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ หรือการวิจัย และการอนุมัติต้องมีบุคลากรเพียงพอในการทำงาน	ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น	7.3ก(1)-13
3. วางแผนพัฒนา	3.1 ออกแบบวางแผนดำเนินงานพัฒนา 1) กำหนดรูปแบบ/วิธีการพัฒนา 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 3) จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	-บุคลากรมีสมรรถนะในงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งตามสายงานที่สูงขึ้น	7.3ก(1)-9.1 7.3ก(1)-9.2
4. พัฒนาบุคลากร	4.1 ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร 1) รูปแบบ On the Job training / Coaching โดยมีระบบพี่เลี้ยง พนักงานใหม่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2) ส่งอบรม สายวิชาการส่งอบรมทั้งในทางวิชาชีพและวิชาการ - สายสนับสนุน ส่งอบรมตามงานที่รับผิดชอบ	- นำผลการอบรมมาปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ เช่น การเปิดหลักสูตรเฉพาะทางตอบสนองต่อความต้องการของ กทม./บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรม/มีการจัดการความรู้ทุกภาควิชา/ฝ่าย	7.3ก(4)-1 – 6 7.3ก(1)-6 - 7
5. ติดตามประเมินผล	4.1 ประเมินผลการพัฒนา 1) กำหนดระบบและวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 2) ติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพและผลหลังการพัฒนาบุคลากร 4.2 บันทึกข้อมูลเข้าระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	- บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน	7.3ก(1)-13

คณะฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งประเภทผู้บริหาร ประเภทสายวิชาการ และประเภทสายสนับสนุน เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โดยรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ กำกับดูแลงานทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการจัดแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมสำหรับทุกพันธกิจตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร บุคลากร คณะฯ มีระบบส่งเสริมพัฒนาหลายรูปแบบ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ศึกษาอบรมต่อเนื่อง ทั้งความรู้ทั่วไปและการศึกษาอบรมเฉพาะด้าน โดย
 - สายวิชาการ ได้รับการอบรมด้านวิชาการ และวิชาชีพอย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อปี ศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก หลักสูตรเฉพาะทาง ปีละอย่างน้อย 6 คน
 - สายสนับสนุน ได้รับการอบรม อย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อปี และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ/หรืออบรมระยะสั้น ในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
 - ด้านการบริหาร ได้คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติและมีศักยภาพที่จะเป็นผู้บริหารในทุกระดับส่งไปศึกษาอบรมด้านการบริหารในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ทั้งในและนอกสถาบันและมีโอกาสได้รับการสรรหา/คัดเลือกเป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี หรือคณบดีในอนาคต

2) on the job training มีระบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่มีทักษะมากกว่า มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน บุคลากรใหม่จะได้รับการดูแลใกล้ชิดและสอนงานจากผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาตนเองตาม IDP ในปีที่ผ่านมา ทำให้บุคลากรสามารถไปศึกษาอบรมได้ตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ทาง NMU และคณะฯ ได้จัดการอบรม ประชุมทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมด้วย

ในปี 2567 ได้มีการส่งอาจารย์ไปอบรม SBL ทั้งภาควิชา เพื่อพัฒนาตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถ ในด้านการเรียนการสอนรวมทั้ง ให้โอกาสอาจารย์ น.ศ. ไปศึกษาดูงานต่างประเทศในประเทศจีน และประเทศ ญี่ปุ่น และมีอาจารย์เข้าร่วมแข่งขันประกวด simulation ซึ่งมีทีมที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ จำนวน 8 ทีม ส่วนการสนับสนุนด้านจริยธรรม เปิดโอกาสให้น.ศ. ประเมินการสอนของอาจารย์โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวกับจริยธรรม (ประเมินด้านปริมาณและคุณภาพ)

5.2ค.(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

คณะฯ มีการดำเนินการในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคต ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ OP-06) เริ่มจาก 1) ระบุตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จ แบ่งเป็น 3 สาย สายผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน 2) ประเมินผลกระทบหากตำแหน่งนั้นว่างลงหรือขีดความสามารถยังไม่เพียงพอ และวิเคราะห์อายุ ระยะเวลาการทำงานที่เหลือ และโอกาสการลาออก 3) พัฒนาข้อกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นและขีดความสามารถที่ต้องการ 4) ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรปัจจุบัน นอกจากนั้นคณะฯ ยังมีการวางแผน เรื่องความก้าวหน้าในอาชีพและบุคลากรที่อาจเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และ ประสิทธิภาพของแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งคณะฯ ได้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากรโดย 1) วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่สามารถก้าวหน้าได้และจัดทำ Training Road Map 2) วางแผน บุคลากรในตำแหน่งนั้น ๆ ที่จะครบกำหนดการขอตำแหน่ง ดำเนินการเตรียมข้อมูล เพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผน 3) กำกับ ติดตามตามแผนพัฒนาบุคลากร 4) ประเมินผลความก้าวหน้า ตามแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อให้บุคลากรเห็นทิศทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน รวมทั้งการพัฒนา บุคลากรสู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (IDP talent) โดยการกำหนด core competency และ job competency มาทำแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งจัดทำ training road map ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนตำแหน่งผู้บริหาร/ตำแหน่งสำคัญ กรณีทดแทน ผู้บริหารที่เกษียณอายุงานหรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือทดแทนผู้บริหารกรณีลาออกหรือไม่ใช้กรณี เกษียณอายุงานหรือครบวาระ คณะฯ ดำเนินการแจ้ง NMU เพื่อดำเนินการคัดเลือก/สรรหาเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งให้แล้วเสร็จก่อนที่จะครบเกษียณอายุงานหรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีการส่งต่อมอบงานได้

นอกจากนี้คณะฯ วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดย 1) ทบทวนและวิเคราะห์ การคัดเลือก ผู้สืบทอดตำแหน่ง รองรับผู้บริหาร/ตำแหน่งสำคัญที่พ้นจากวาระตำแหน่ง 2) วางแผนการพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งโดยส่งเสริมให้มีการอบรมผู้บริหารทุกระดับ 3) มีระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) 4) ดำเนินการตามแผน 5) ประเมินผล โดยในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ได้ส่งผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ ตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร มีความสามารถ มีภาวะผู้นำ ในการบริหารงานภายในองค์กร รวมทั้งมีหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ (7.3ก(4)-6)

ตารางที่ 5.2-5 กระบวนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ความก้าวหน้า	ประเภท	วิธีการ
ผู้บริหาร	สายวิชาการ	1. การอบรมทางการบริหาร 7.3ก(4)-6 2. มอบหมายหน้าที่บริหารโครงการหรืองานที่สร้างประสบการณ์ทางการบริหาร
ตำแหน่งทางวิชาการ	สายวิชาการ	1. จัดอบรมให้ความรู้ทางวิจัย 2. แร่งจูงใจในการทำวิจัย เช่น พื่น เวลา ฯลฯ 3. สนับสนุนทรัพยากรในการทำวิจัย 4. กำหนดระยะเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (7.3ก(1)-9.1)
ตำแหน่งชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	สายสนับสนุน	1. เข้าร่วมอบรมให้ความรู้แนวทางการขอเลื่อนระดับ 2. สนับสนุนการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ 3. จัดพี่เลี้ยงแนะนำวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. กำหนดระยะเวลาที่เลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้น (7.3ก(1)-9.2)

5.2ค.(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

คณะฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม อย่างเสมอภาคโดย คกก.บริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดนโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา หรือความพิการ 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือ PMS สอดคล้องกับนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย (PA) ซึ่งทำบนพื้นฐานของแผนการพัฒนส่วนบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนาของแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ และ NMU 3) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน เช่น โอกาสในการฝึกอบรม 7.3ก(4)-1 7.3ก(4)-2 ฯลฯ 4) ติดตามการดำเนินงานของบุคลากรทุกกลุ่ม โดยวัดจากตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น อัตราการลาออก 7.3ก(3)-4 7.3ก(3)-5 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7.3ก(2)-3 ฯลฯ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านหลากหลายช่องทาง 7.4ก(1)-20 7.4ก(1)-2 ตารางที่ 1.1-2 5) ทบทวนและปรับปรุงประสิทธิผลระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ 7.3ก(1)-9.1 7.3ก(1)-9.2

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1.ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

6.1.ก.(1) การจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ

คณะฯ มีวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา ด้านบริการวิชาการและด้านการวิจัย โดยใช้แนวทางเดียวกับ NMU โดย คณะบดีแต่งตั้ง คกก. ผู้รับผิดชอบงานทั้ง 3 ด้าน คกก. ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ และด้านการวิจัย ดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ ดังภาพที่ 6.1-1

1) รวบรวมปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้จัดทำข้อกำหนดในแต่ละด้าน ศึกษากฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ OP-10 สภาพสังคม ตลอดจนเสียงของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก แผนยุทธศาสตร์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ OP-16

2) คกก. แต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวสรุปข้อกำหนดที่เป็นไปได้ทั้งหมดที่มีผลต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และ ประชุมระดมสมองอภิปราย เรียงลำดับความสำคัญของข้อกำหนดแต่ละข้อและตัดสินใจเลือกข้อกำหนดที่มีความสำคัญมากที่สุด ผลการประชุมสรุปได้เป็นข้อกำหนด ดังตารางที่ 6.1-2

3) จากข้อ 1,2 ทำให้ได้ข้อกำหนดในการทำงาน เพื่อสร้าง/ปรับปรุง การจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ คกก. ทั้ง 3 ด้าน นำข้อกำหนดไปออกแบบหลักสูตร และบริการฯ และงานวิจัย/นวัตกรรม ภายใต้แนวคิดหลักหลักสูตร และการบริการฯ และการวิจัย/นวัตกรรมต้องตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการในเขตเมือง

4) ประเมินผลข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตรและบริการฯ

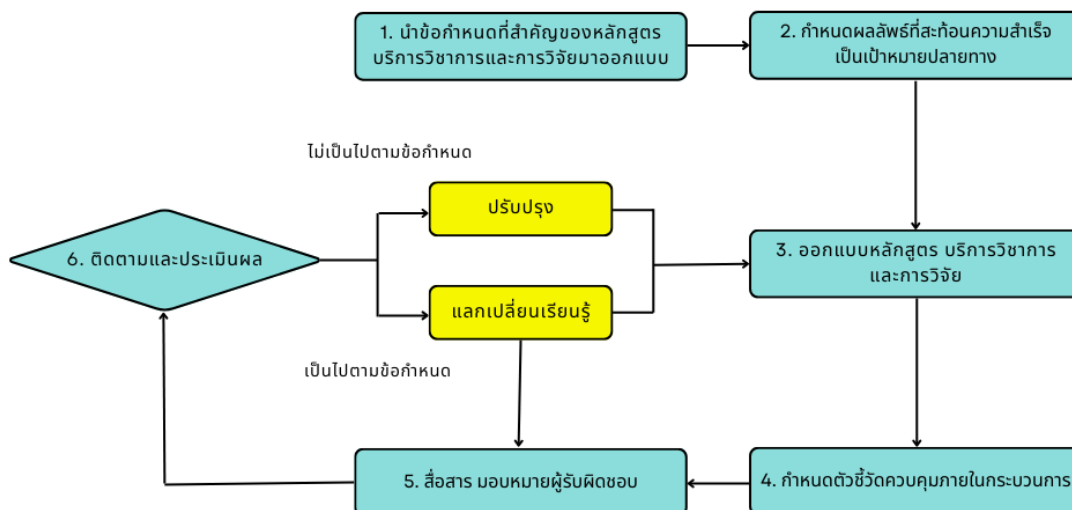
5) ทบทวนและปรับปรุงปัจจัยนำเข้า



ภาพที่ 6.1-1 วิธีการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา บริการวิชาการและการวิจัย

6.1 ก (2) การออกแบบหลักสูตรและบริการ

ในปีการศึกษา 2565 มีผลการประเมินว่าแนวทางการออกแบบหลักสูตรและบริการยังไม่ชัดเจน ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ปรับปรุงมีวิธีการในการออกแบบหลักสูตร การบริการวิชาการ และการวิจัย ให้ชัดเจนขึ้นคณะบดีมอบหมายให้ คกก. ผู้รับผิดชอบแต่ละด้าน นำข้อกำหนดที่สำคัญไปออกแบบ กำหนดผลลัพธ์ความสำเร็จ โดยมีแนวทางดังนี้



ภาพที่ 6.1-2 วิธีการในการออกแบบหลักสูตร การบริการวิชาการ และการวิจัย และกระบวนการ

- 1) คกก. ผู้รับผิดชอบทั้ง 3 ด้าน นำข้อกำหนดที่สำคัญจาก 6.1 ก (1) ไปออกแบบหลักสูตร บริการวิชาการและการวิจัย และกระบวนการ
- 2) กำหนดผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร บริการวิชาการและการวิจัย
- 3) ออกแบบหลักสูตร บริการวิชาการ และการวิจัย โดยยึดความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผู้เข้ารับการอบรม และผู้ใช้งานวิจัยเป็นศูนย์กลาง
- 4) กำหนดตัวชี้วัดควบคุมภายในกระบวนการ ดังตารางที่ 6.1-2
- 5) ถ่ายทอดผ่านการสื่อสาร มอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อนำสู่การปฏิบัติ
- 6) ติดตามและประเมินผล หากเป็นไปตามข้อกำหนดจะนำไปสู่การจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดไปสู่นวัตกรรม หากไม่เป็นไปตามข้อกำหนดจะทบทวนและปรับปรุงรวมถึงออกแบบใหม่ ดังภาพที่ 6.1-2 ตัวอย่างเช่น

การออกแบบหลักสูตร Degree (C1, C2, S1) คกก. พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ออกแบบหลักสูตรตามแนวคิด OBE นำความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต (VOC) และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 มากำหนด ผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อผู้เรียนสำเร็จครบตามหลักสูตร (PLOs) แล้วจึงออกแบบรายวิชาที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ของหลักสูตร ในแต่ละวิชากำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละวิชา (CLOs) ที่ถ่ายทอดจาก PLOs แล้วออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้และ วิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้บรรลุผล มอบหมาย คกก. บริหารหลักสูตรให้เป็นผู้บริหาร จัดการศึกษาตามหลักสูตร กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแต่ละรายวิชา และประเมินหลักสูตร เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567 เปิดสอนในปีการศึกษา 2567 พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการผดุงครรภ์ และสาขาเวชปฏิบัติชุมชน จะเปิดสอนในปีการศึกษา 2568 และปรับปรุงหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568 จะเปิดสอนในปีการศึกษา 2568

อย่างไรก็ตามการออกแบบหลักสูตร คกก. พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรได้การออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปด้วย โดยคำนึงถึงความเสี่ยงและโอกาสเชิงกลยุทธ์ เช่น ความเสี่ยงที่นักศึกษาจะมีทักษะการพยาบาลไม่เป็นไปตาม ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ตารางที่ OP-14) ได้แก่ สถาบันการพยาบาลอื่นเพิ่มขึ้น ใช้แหล่งฝึกร่วมกัน (SC1) จำนวนผู้รับบริการกลุ่ม ผู้ป่วยเด็ก ผู้คลอด ลดลง สิทธิผู้ป่วยที่อาจปฏิเสธการดูแลจากนักศึกษา พยาบาล ส่งผลให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรงได้ลดลง จากประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวคณะ ฯ พิจารณา

ถึงความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA2) ในเรื่องความร่วมมือและผู้ส่งมอบ วัตถุประสงค์ทางการศึกษาพยาบาลที่มี ความสัมพันธ์ในทางที่ดี (ตารางที่ OP-13) คณะฯ จึงขอการสนับสนุนการยกระดับทางการศึกษา เพื่อใช้ในการเรียนรู้ แบบ SBL เข้ามาช่วยในการฝึกฝนทักษะทางการพยาบาล เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เรียนจะสามารถฝึกปฏิบัติการพยาบาลโดย ผู้รับและให้บริการปลอดภัย (2P safety) นอกจากนี้ผู้ส่งมอบยังได้ให้การสนับสนุนการแข่งขันประกวด SBL ที่คณะฯ จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 จนถึงปัจจุบัน และในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้รับความร่วมมือจาก สถาบันที่มี MOU ได้แก่ Guizhou ฯลฯ เปิดโอกาสให้นักศึกษาอาจารย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนในโลกเสมือน (VR) เปิดโลกทัศน์ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมการเรียนรู้ทางการพยาบาล เป็นการเพิ่มคุณค่าของหลักสูตรในมุมมองของผู้เรียน และเป็นการขยายโอกาสในการพัฒนาคณะฯ สู่ยุค Digital Transformation (SOp4)

การออกแบบ การบริการวิชาการ คกก. บริการวิชาการแก่สังคม ออกแบบหลักสูตร (Non-degree) โดยใช้แนวคิดเดียวกับ การออกแบบหลักสูตร Degree คือนำข้อกำหนดความต้องการของผู้ใช้บริการ (VOC) กฎระเบียบของ NMU ที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการซึ่งมีความคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ (SA4) ประกอบการพิจารณาถึงสมรรถนะหลักของคณะฯ ได้แก่การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดหลักสูตร ตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์แต่ละสาขา (SA3) ให้กับพยาบาลสังกัด กทม. และ VJR เป็นอันดับแรก และพยาบาลวิชาชีพผู้สนใจทั่วไปเป็นอันดับรอง เช่น หลักสูตรการอบรม การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ) นอกเหนือจากกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพแล้ว คกก. บริการวิชาการ ยังได้เล็งเห็นถึง การเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครที่ขาดผู้ดูแล (SOp2) ร่วมกับความเชี่ยวชาญของ อาจารย์ด้านผู้สูงอายุ ได้จัดทำหลักสูตร ที่สนองต่อความต้องการจำเป็นของสังคม กลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชน ทั่วไปเมื่อจบหลักสูตรแล้วสามารถดูแลตนเอง และชุมชนได้ เช่น หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 70 ชม. (Caregiver) หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชม. โดยได้รับงบประมาณจากการแปรรูปของ กทม.และร่วมมือกับ ศูนย์บริการสาธารณสุข ของกทม. (SOp3) เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ และจัดหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชม. ร่วมกับกรมราชทัณฑ์ในโครงการกำลังใจในพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้ต้องขังมีอาชีพหลังพ้นโทษ ซึ่งยังไม่เคยมีสถาบันการพยาบาลใด ๆ ดำเนินการมาก่อน นับเป็นโอกาสของคณะฯ ในการสร้างนวัตกรรม

การออกแบบงานวิจัย/นวัตกรรม คกก.ส่งเสริมการวิจัยฯ นำข้อกำหนด และความต้องการของและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของงานวิจัย/นวัตกรรม มาเป็นแนวคิดในการทำวิจัย โดยวางเป้าหมายว่างานวิจัยที่ได้รับการ สนับสนุน ต้องตอบรับเรื่องการดูแลสุขภาพคนเมืองเป็นความสำคัญในลำดับแรก ดำเนินการใน 2 แนวทางการออกแบบการวิจัยดังนี้ 1.ศึกษาเชิงทฤษฎีด้านการพยาบาลโดยอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ดำเนินการ และ 2. ศึกษาเชิงปฏิบัติด้านการพยาบาลซึ่งได้ร่วมมือกับพยาบาลในสังกัด NMU และ กทม. ในการพัฒนาการวิจัย แนวปฏิบัติ ทางพยาบาล รวมทั้งนวัตกรรมทางการพยาบาลโดยมีเป้าหมายลดภาระงานให้กับพยาบาล โดยได้ดำเนินการภายใต้โครงการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายพยาบาลวิชาชีพในสังกัด NMU และ กทม. ทั้งในด้านการจัดการฝึกอบรมตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างการวิจัย ผ่านระบบสนับสนุนการวิจัย ที่สนับสนุนการดำเนินงานตั้งแต่การพัฒนาหัวข้อการวิจัยจนถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัย ตลอดจน การจดทรัพย์สินทางปัญญา

6.1ก.(3) ข้อกำหนดกระบวนการ

จากข้อ 6.1.ก.(1) และ 6.1.ก.(2) เมื่อจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ และออกแบบหลักสูตรและบริการแล้ว คกก.ทั้ง 3 ด้าน ได้ประชุมระดมสมอง ลงมติการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ด้วยวิธีการ 1) วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าเพื่อจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ 2) นำข้อกำหนดที่สำคัญไปออกแบบกระบวนการ 3) ประเมินผลข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ และ 4) ทบทวนและปรับปรุงปัจจัยนำเข้า ได้ผลการสรุปปัจจัยสำคัญในการออกแบบและข้อกำหนดที่สำคัญในกระบวนการ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ดังตารางที่ 6.1-1

ตารางที่ 6.1-1 ปัจจัยนำเข้าเพื่อจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

ปัจจัยสำคัญในการออกแบบ	ด้านหลักสูตร (Degree) ด้านบริการวิชาการ (Non-degree)	ด้านการวิจัย	ด้านกระบวนการ
การพัฒนาเทคโนโลยี (SC3)	Active-learning - SBL	At home Service	Digital Technology
ความคล่องตัวในการบริหารงานด้วย ความเป็น NMU ในกำกับของ กทม. (SA4)	ประกาศ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของ NMU	นโยบายการสนับสนุน วิจัยของ NMU และ แหล่งทุนภายนอก	แนวปฏิบัติที่ดีและ ผลลัพธ์จากกระบวนการ
ความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษา การดูแลสุขภาพคนเมือง (SA3)	ตอบสนองความต้องการ ด้านการดูแลสุขภาพคนเมือง	องค์ความรู้การดูแลสุขภาพ คนเมือง	-

6.1.ก. (4) การออกแบบกระบวนการ

การออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดย

1) มอบหมาย คกก.ที่รับผิดชอบ ทั้ง 3 ด้าน นำเทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ความคล่องตัวของความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ กทม. และข้อกำหนดด้านกระบวนการดังตารางที่ 6.1-1 มาพิจารณาในการออกแบบกระบวนการที่สำคัญ

2) กำหนดผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จ

3) ออกแบบกระบวนการ ด้วยแนวคิดให้กระบวนการสิ้นสุดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดโอกาสในการเกิดความผิดพลาดให้มากที่สุด และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (PDCA)

4) กำหนดตัวชี้วัดควบคุมภายในกระบวนการ

5) ถ่ายทอดผ่านการสื่อสารเพื่อนำสู่การปฏิบัติ

6) ติดตามและประเมินผล หากเป็นไปตามข้อกำหนดจะนำไปสู่การจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดไปสู่นวัตกรรม หากไม่เป็นไปตามข้อกำหนดจะทบทวนและปรับปรุง ดังภาพที่ 6.1-2 ตัวอย่างเช่น

ด้านการจัดการศึกษา จากตารางที่ 6.1-2 กระบวนการที่ 1.3 การจัดการเรียนรู้ คกก.บริหารหลักสูตร ได้

1) พิจารณาจากปัจจัยนำเข้าเรื่องเทคโนโลยี (SC3) คณะฯ ใช้ active learning เช่น simulation base learning (SBL) ในการจัดการเรียนรู้มาตลอด แต่ยังไม่เน้นให้เกิดในทุกรายวิชา ซึ่งอาจเป็นเหตุผลหนึ่งซึ่งทำให้ผลการประเมินทักษะทางการพยาบาลจากผู้ใช้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 7.1ก.-7.1ข. 2) คกก.บริหารหลักสูตรจึงกำหนดผลลัพธ์ความสำเร็จ คือผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้นักศึกษาด้านทักษะการพยาบาลสูงขึ้น 3) คกก.บริหารหลักสูตรจึงได้ทบทวนวิเคราะห์สาเหตุและหาแนวทางแก้ไข ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการนำ SBL มาใช้ครบถ้วนทุกสาขาวิชา และยังสร้างโอกาสให้อาจารย์และนักเรียนได้เรียนรู้แบบ SBL ผ่านการแข่งขันทักษะทางการพยาบาลที่จัดโดยสถาบันการพยาบาล ทั้งในและต่างประเทศ

4) กำหนดตัวชี้วัดควบคุมภายใน ได้แก่ ผลการประเมินผู้เรียนรายวิชาภาคปฏิบัติ นักศึกษาต้องผ่านอย่างน้อยในระดับ C 5) ถ่ายทอดให้อาจารย์ผู้สอนรับทราบผ่านการประชุม คกก.บริหารหลักสูตร กำกับติดตามทุกเดือน 6) ติดตามประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ในปีการศึกษา 2566 ผลการประเมินความพึงพอใจด้านทักษะการพยาบาลจากผู้ใช้บัณฑิตที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และในการแข่งขัน SBL ทุกเวที ทั้งในและต่างประเทศ ทีมของคณะฯ จะได้รับรางวัลทุกเวที

ด้านบริการวิชาการ จากตารางที่ 6.1-2 กระบวนการที่ 2.1 การออกแบบหลักสูตร ไม่กำหนดปริญญา Non-degree คกก.บริการวิชาการ ได้ 1) พิจารณาปัจจัยนำเข้า ตามตารางที่ 6.1-1 ความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาล (SA3) ประกอบกับความคล่องตัวในการดำเนินการเนื่องจากความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของกทม. (SA4) ที่สามารถดำเนินการได้ไม่ติดกับระเบียบของราชการ เช่น ระเบียบการจ้างบุคคลภายนอกปฏิบัติงาน ให้อาจารย์ผู้เกษียณอายุงานรวมทั้งจัดสรรอัตราค่าจ้างบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเติมทำให้ คณะฯ สามารถจัดอบรมหลักสูตรบริการวิชาการได้มากขึ้น (7.1ก.-24 -26) และนำ VOC มาเป็นข้อกำหนดที่สำคัญ และในกระบวนการออกแบบหลักสูตร แบบ OBE 2) กำหนดผลลัพธ์ความสำเร็จ คือ หลักสูตรต้องตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม 3) คกก.บริการวิชาการแก่สังคม นำข้อกำหนดไปออกแบบหลักสูตร ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรตลอดจนการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชม.ให้ผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์ได้ประสานขอความร่วมมือจากคณะฯ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะฯ (SC2) เพราะในการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการจัดการเรียนการสอนมีความเฉพาะเจาะจงเป็นอย่างมาก 4) กำหนดตัวชี้วัดควบคุมภายใน ได้แก่ ผลการประเมินผู้เรียนต้องผ่านการประเมินผลการเรียนตามเกณฑ์รายเนื้อหาวิชา ฯลฯ 5) ถ่ายทอดให้อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ผู้บริหารหลักสูตร ทราบและกำกับติดตามทุกเดือน 6) ติดตามประเมินความพึงพอใจผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม และความพึงพอใจของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งจะสามารถประเมินได้ปี พ.ศ. 2568 แต่จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมและเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ได้รับข้อมูลที่สะท้อนถึงความซาบซึ้งและการเล็งเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการ ทั้งนี้ผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรนี้ได้งานทำในสถานดูแลผู้สูงอายุแล้ว 2 คน

ด้านวิจัย กระบวนการที่นำความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลของคณาจารย์ (SA3) และทรัพยากรของฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ สนับสนุนการดำเนินงานวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่ และพยาบาลวิชาชีพในสังกัด NMU และ กทม. ผ่านระบบสนับสนุนการวิจัย ตั้งแต่การพัฒนาหัวข้อการวิจัยจนถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัย รวมทั้งการจดสิทธิบัตร โดยผู้วิจัยสามารถขอการสนับสนุนการวิจัยที่บ้าน (At home service) ผ่านระบบ Internet ซึ่งในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ดำเนินการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยให้กับเครือข่ายการวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพในสังกัด NMU และ กทม. อย่างต่อเนื่อง โดยจัดการฝึกอบรมจำนวน 2 โครงการ ผลจากการจัดอบรมทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเขียนโครงร่างการวิจัยเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 22 เรื่อง โดย ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการได้ดำเนินการประสานงานและสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการ ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ อีกทั้งดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนการวิจัยแบบ Real Time ผ่านระบบ The DB ทำให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง (7.1ก.-32)



ตารางที่ 6.1-2 กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
1. ด้านการศึกษา (หลักสูตรที่กำหนดปริญญา)					
1.1 การออกแบบหลักสูตร รับผิดชอบโดย คกก.ปรับปรุงหลักสูตร	- หลักสูตรมีมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต เขตเมือง	- หลักสูตรได้มาตรฐานมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ได้รับการอนุมัติจาก NMU สภาการพยาบาล และ สปอว.	- การเสนอหลักสูตรเพื่อขอรับการรับรอง ตามลำดับขั้น - การรับรองคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ สปอว. ทุกปีการศึกษา	- การได้รับการรับรองหลักสูตรจาก กรรมการ แต่ละคณะตามลำดับขั้น (7.1ข(1)-6) - ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร (7.4ก(3)-3)	KM การ พัฒนา หลักสูตร
		- หลักสูตรตอบสนองความ ต้องการผู้ใช้บัณฑิต	- การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตร ของผู้ใช้บัณฑิต - การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ใช้บัณฑิต - การประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	- ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตที่รับบัณฑิต เข้าทำงาน ได้แก่ รพ.สังกัด สนพ. สนอ. และVJR (7.1ก.-1 - 7.1ก.-7)	
1.2 การรับน.ศ. รับผิดชอบโดย ฝ่ายบริการทาง การศึกษา	- ผู้เข้าเรียนมีคุณสมบัติ เหมาะสมที่จะเรียนใน หลักสูตร	- ผู้เรียนมีคุณสมบัติครบถ้วนตาม เกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด - กระบวนการ โปร่งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้	- การทบทวนคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สอบ สัมภาษณ์ และการสอบสัมภาษณ์ - การประเมินความพึงพอใจใน กระบวนการสมัคร	- ไม่มีข้อร้องเรียนในการสมัคร (7.1ข(1)-9)	KM การรับ น.ศ.
1.3 การบริหาร หลักสูตร รับผิดชอบ โดย คกก.บริหาร หลักสูตร - การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล - การทวนสอบ ผลสัมฤทธิ์	- ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ ครบถ้วนตามการออกแบบ หลักสูตร	- การจัดการเรียนรู้เป็นไปตาม มคอ. 2, 3, 4	- การประชุม คกก. บริหารหลักสูตรอย่าง น้อยเดือนละ 1 ครั้ง หนึ่งในวาระที่ สำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่การดูแล สุขภาพคนเมือง ตาม มคอ.3,4	- ผลประเมินจากผู้เรียน แต่ละรายวิชา (7.1ข(1)-10)	คู่มือบริหาร หลักสูตร



กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
1.4 การประเมินหลักสูตร/บัณฑิต รับผิดชอบโดย คกก. บริหารหลักสูตร	- คกก.บริหารหลักสูตรได้ ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุง หลักสูตร/ปรับการบริหาร หลักสูตรทุกปี	- หลักสูตรได้รับการประเมิน ทุกปี	- การรายงานผลการประเมินต่อ คกก. ประจำส่วนงานฯ ทุกปีการศึกษา	- ผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้ บัณฑิต (7.1ก.-1 - 7.1ก.-7) - ผลการประเมินหลักสูตรจากบัณฑิต	- ปฏิทินการ ประเมิน
1.5 พัฒนาน.ศ. รับผิดชอบโดย คกก. กิจการนักศึกษา	- น.ศ.มีทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะ KARUN	- น.ศ.มีทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะ KARUN	- การรายงานผลการดำเนินการโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาน.ศ. ทุกไตรมาส และ รายงานต่อ คกก.ประจำส่วนงานฯ - ทุกไตรมาส	- ค่าเฉลี่ยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (7.1ก.-9) - คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ KARUN (7.1ก.-10)	- ปฏิทินการ จัดโครงการ/ กิจกรรม ประจำปี - คู่มืออาจารย์ ที่ปรึกษา
2. ด้านการบริการวิชาการ (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา)					
2.1 ออกแบบหลักสูตร ไม่กำหนดปริญญา Non-degree	- หลักสูตรมีมาตรฐาน ตาม องค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง กับหลักสูตรนั้นๆ เช่น สภาการพยาบาล กรมอนามัย ฯลฯ - ตอบสนองความต้องการ ของผู้อบรมและผู้ให้ ประโยชน์จากผู้รับการอบรม	- หลักสูตรมีคุณภาพ/ได้ตาม เกณฑ์มาตรฐาน เช่น สภาการพยาบาล กรมอนามัย เป็นต้น	- การรับรองคุณภาพหลักสูตรตามจาก องค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ เช่น สภาการพยาบาล ฯลฯ	- จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง - จำนวนหลักสูตรที่เปิดได้ตามความ ต้องการของผู้ใช้ (7.1ก.-24 7.1ข(1)-2 7.1ข(1)-7)	คู่มือการ ดำเนินการ โครงการ บริการ วิชาการ
2.2 การรับผู้เข้ารับการ อบรม รับผิดชอบโดย คกก.บริหารหลักสูตร	- ผู้เข้าอบรมมีคุณสมบัติ เหมาะสมที่จะเรียน ในหลักสูตรได้จนสำเร็จ หลักสูตร	- ผู้เรียนมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด - กระบวนการ ไปร้งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้	- การประชุม คกก. เพื่ออภิปรายเรื่อง แนวทางการรับผู้รับการอบรมเพื่อให้ ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน	- ไม่มีข้อร้องเรียนในการรับเข้าเรียน (7.1ข(1)-9)	คู่มือการ ดำเนินการ โครงการ



กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
2.3 บริหารหลักสูตร รับผิดชอบโดย คกก.บริหารหลักสูตร	- ผู้รับการอบรมได้รับการ เรียนรู้ ครบถ้วนตามการ ออกแบบหลักสูตร	- การจัดเรียนการสอนเป็นไป ตามหลักสูตร - ผู้สำเร็จการอบรมมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามวัตถุประสงค์หลักสูตร	- การประชุม คกก.บริการวิชาการแก่สังคม คกก. บริหารหลักสูตร เดือนละ 1 ครั้ง หรือ เมื่อมีประเด็นเพื่อการพัฒนาเน้น ก่อน เปิดหลักสูตร ระหว่างดำเนินการ หลักสูตร และหลังสิ้นสุดการอบรม	- ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ (7.1ก.-28)	บริการ วิชาการ
2.4 การประเมิน หลักสูตร	- คกก.บริหารหลักสูตรได้ ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุง หลักสูตร/ปรับการบริหาร หลักสูตรทุกรุ่น	- หลักสูตรได้รับการประเมิน ทุกรุ่น	- การรายงานผลการประเมินต่อ คกก. ประจำคณะ ทุกครั้งที่หลักสูตรสิ้นสุด	- ผลการประเมินความพึงพอใจผู้เข้า อบรม (7.1 ก.-30) - ผลการประเมินหลักสูตรจากผู้เข้าอบรม (7.2ก(2)-8)	ปฏิทินการ ประเมิน
3. การผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม รับผิดชอบต่อฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ					
ต้นน้ำ 3.1 การขอ IRB	- การทำวิจัยดำเนินการ อย่างมีจริยธรรม	- รวดเร็ว และช่วยป้องกัน ข้อกระทำผิดจริยธรรม - ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตามตารางที่ OP-10	- ควบคุมโดยคกก.พิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในคนของคณะฯ	- ไม่มีข้อร้องเรียนจากอาสาสมัครร่วมวิจัย (7.1ข(1)-19)	SOP คู่มือการ สนับสนุนการ วิจัย และ ระบบ
3.2 การสนับสนุนทุน วิจัย นวัตกรรมจาก ภายใน/ภายนอก	- ผู้วิจัยในเรื่องที่สนองความ ต้องการด้านสุขภาพเขต เมืองดำเนินการได้โดยไม่ เป็นภาระแก่ผู้วิจัย และมี ขวัญกำลังใจในการ ดำเนินการวิจัย	- งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ การดูแลสุขภาพคนเมือง - นวัตกรรมตอบสนองความ ต้องการด้านสุขภาพของ คนเมือง	- สัญญาการให้ทุนวิจัย	- จำนวนโครงการวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับ ทุนและตอบสนองความต้องการด้าน สุขภาพคนเมือง (7.1ข(1)-17) - จำนวนผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ (7.1ข(1)-18)	สนับสนุน การวิจัย



กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
กลางน้ำ 3.3 การดำเนินงานวิจัย นวัตกรรม	- งานวิจัย/นวัตกรรมดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	- การวิจัย/นวัตกรรมดำเนินการได้ตามที่ได้รับอนุมัติจาก คกก.พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะฯ - การวิจัย/นวัตกรรมสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	- 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.ประจำส่วนงานฯ ทุกไตรมาส และรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน ต่อฝ่ายส่งเสริมงานวิจัยของ NMU ตามสัญญาทุน	- จำนวนงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ (7.1ข(1)-14 7.1ข(1)-15) - จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่การจดทรัพย์สินทางปัญญาหรือนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (7.1ก.-36)	
4.กระบวนการด้านกิจการและคุณภาพชีวิตนักศึกษา รับผิดชอบโดยฝ่ายกิจการนักศึกษา					
4.1 การพัฒนาน.ศ. รับผิดชอบโดย คกก.กิจการนักศึกษา	- น.ศ. สามารถเรียนและสำเร็จการศึกษาได้ตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	- นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	- การรายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมพัฒนาน.ศ. ทุกไตรมาส และรายงานต่อ คกก.ประจำส่วนงานฯ ทุกไตรมาส	- ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนานักศึกษา (7.2ก(1)-10) - ค่าเฉลี่ยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (7.1ก.-9) - คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ KARUN (7.1ก.-10)	- ปฏิทินการจัดโครงการ/กิจกรรมประจำปี - คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา

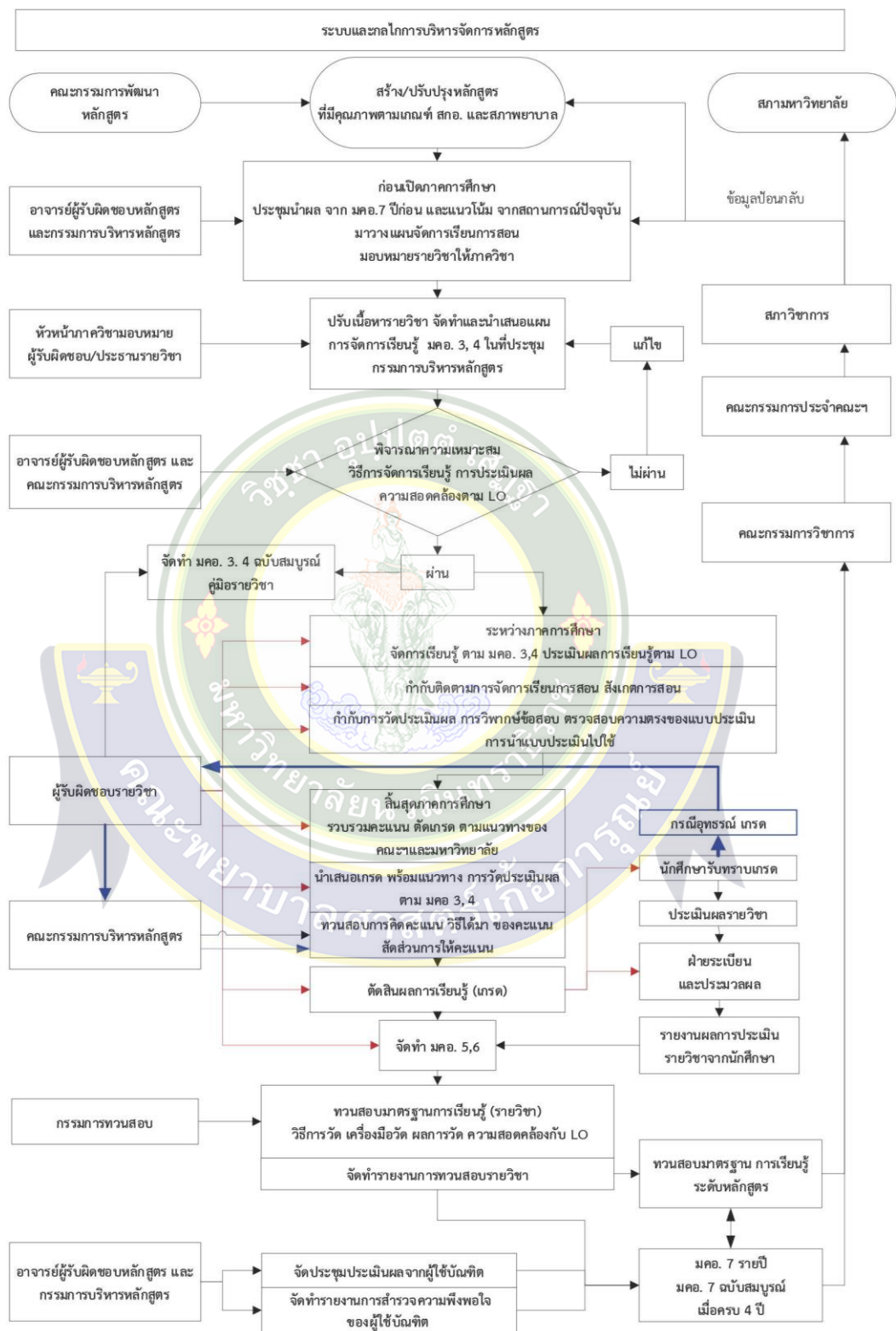
6.1 ข. การจัดการและปรับปรุงกระบวนการ

6.1 ข (1) การนำกระบวนการไปปฏิบัติ

คณะฯ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญตามตารางที่ 6.1-2 และมีกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญตามตารางที่ 6.1-3 คณะฯ มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของแต่ละกระบวนการ เป็นไปตามข้อกำหนดโดย 1) คกก.ที่รับผิดชอบกระบวนการที่สำคัญทั้ง 3 ด้าน ได้ประชุมระดมสมอง กำหนดวิธีการติดตามควบคุมกระบวนการ การบรรลุตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 คกก. ที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการ รับผิดชอบดำเนินการตามแผน กำกับติดตามและแก้ไขปัญหา คกก. ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีผู้แทนจากภาควิชา /ฝ่าย จะรับทราบถ่ายทอดวิธีการทำงานและตัวชี้วัดแต่ละกระบวนการหลัก ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนรับทราบข้อมูลว่ากระบวนการหลักที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องมีขั้นตอนการทำงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จอะไร ทุกคนจึงมีทิศทางดำเนินการเดียวกัน นอกจากนี้ คณะฯ ได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานหลักทั้งระดับ ภาควิชา/ฝ่าย รายงานผลการดำเนินงานทุก 3 เดือนหรือทุกครั้งที่มีปัญหา หากผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามตัวชี้วัด คกก.ประจำส่วนงานฯ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย ผู้แทนอาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จะทบทวนกระบวนการปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ และเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้การปฏิบัติงานบรรลุตามตัวชี้วัด คกก. ผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการ รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนานำไปปรับปรุงในวงจรต่อไป ตามวงจร PDCA

กระบวนการต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น ในปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้รับการประเมินว่าไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงาน ด้านการบริการวิชาการ และการผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ และมีประสิทธิภาพ ทำให้ในปีการศึกษา 2565 ผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนการได้ ปรับปรุงเป็นแนวปฏิบัติ/คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน จนปัจจุบันทุกภาค/ฝ่าย มีผลงาน KM เกิดขึ้น และมีการพัฒนาผลงานต่อยอดอย่างต่อเนื่อง และในปีการศึกษา 2565 ได้รับการประเมินว่าพบความไม่สอดคล้องของข้อกำหนดของกระบวนการ และตัวชี้วัดในกระบวนการ ปีการศึกษา 2566 คณะฯ ดำเนินการปรับปรุงตัวชี้วัดกระบวนการให้มีความชัดเจนมากขึ้นดังปรากฏในตารางที่ 6.1-2 , 6.1-3 ผลการประเมินแต่ละกระบวนการตามตัวชี้วัดที่ปรับตามข้อเสนอแนะ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงระหว่างการทำงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้น ตัวอย่างเช่น

ด้านการจัดการศึกษา มีการกำกับติดตามตามตัวชี้วัดในแต่ละกระบวนการ เช่น กระบวนการที่ 1.1 การออกแบบหลักสูตรตามความต้องการผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2566 คณะฯ สามารถปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล สามารถรับผู้เรียนได้ในปีการศึกษา 2567 ผลการดำเนินการดังกล่าว คณะฯ ได้จัดทำ KM การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นคลังความรู้แก่ผู้สนใจต่อไป สำหรับกระบวนการที่ 1.3 ปีการศึกษา 2566 การบริหารหลักสูตรดำเนินการตาม ภาพที่ 6.1-3 ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร และคู่มือบริหารหลักสูตร การพัฒนานักศึกษาและการประเมินหลักสูตร มีผลให้ผลการดำเนินการหลักสูตรระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ได้รับการประเมินคุณภาพตาม เกณฑ์ AUNQA และ IQA มีคะแนนที่สูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2565 (7.4ก(3)-3 7.4ก(3)-4) นอกจากนั้นผลการดำเนินการดังกล่าว คณะฯ ได้รับเป็นสถานที่ศึกษาดูงานเรื่องการบริหารหลักสูตรให้แก่วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พระพุทธรูป สถาบันพระบรมราชชนก และเป็นสถาบันพี่เลี้ยงให้แก่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากผลการดำเนินการดังกล่าว ในปีการศึกษา 2567 คณะฯ วางแผนดำเนินการตามแนวปฏิบัติเดิมแต่พร้อมปรับเปลี่ยนหากมีปัญหาอุปสรรค



ภาพที่ 6.1-3 ระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร

2. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา)

คกก.บริการวิชาการแก่สังคม ศึกษา VOC นโยบาย แล้วกำหนดหลักสูตรที่จะเปิดให้บริการวิชาการในแต่ละปี มอบหมายให้ คกก.ประจำหลักสูตร (Non-degree) ดำเนินการตามคู่มือการดำเนินการโครงการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งประกอบไปด้วย 1.กระบวนการการออกแบบหลักสูตรระยะสั้น 2. การรับผู้อบรม ดำเนินการตามคู่มือการดำเนินการโครงการบริการวิชาการแก่สังคม สำหรับ 3. การบริหารหลักสูตรระยะสั้น ดำเนินการโดยใช้แนวทางเดียวกับหลักสูตร กำหนดปริญญา ตามภาพที่ 6.1-2 ทั้งนี้ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ จะเป็นผู้ติดตามแล้วรายงาน คกก. บริการวิชาการแก่สังคม ให้หลักสูตรมีการปรับปรุงทุกกรอบการรับรองหลักสูตร จากการกำกับติดตามตามตัวชี้วัด ผลในปีการศึกษา 2566 พบว่าคณะฯ เปิดหลักสูตรตาม VOC ของทกม. เพิ่มขึ้นจำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Care Giver) 70 ชั่วโมง ผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care Manager) 70 ชั่วโมง ผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชั่วโมง หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ) รุ่นที่ 20 และโครงการอบรมการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุภายใต้การจัดการบริการ “คลินิกผู้สูงอายุครบวงจร” ฯลฯ ผู้เข้าอบรมทุกหลักสูตรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (7.1ก.-26)

3. การผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม

กระบวนการสนับสนุนการวิจัยแบ่งเป็น ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ดำเนินการตามคู่มือการสนับสนุนการวิจัย มีการกำกับติดตามตัวชี้วัดผ่านการประชุม คกก.ประจำส่วนงานฯ โดยการรายงานผลการดำเนินการตาม PA ของภาควิชาทุกไตรมาส พบว่าอาจารย์มีการใช้บริการจากระบบสนับสนุนการวิจัยมากขึ้น การพัฒนาโครงการวิจัยมีมากขึ้น การขอทุนวิจัย การตีพิมพ์มีมากขึ้น ผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจฝ่ายส่งเสริมการวิจัยฯ อยู่ในระดับดีมาก อีกทั้งดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนการวิจัยแบบ Real Time ผ่านระบบ The DB สถิติการให้บริการ ทำให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง (7.1ก.-32 7.1ก.-33 7.1ก.-34 7.1ข(1)-14 7.1ข(1)-15)



ตารางที่ 6.1-3 กระบวนการทำงานสนับสนุนที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
5. ระบบสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ รับผิดชอบโดยฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายบริการทางการศึกษาและสำนักงานคณบดี					
5.1) สวัสดิการน.ศ. รับผิดชอบโดยงานสุขภาพ	- น.ศ. มีสุขภาพแข็งแรง เพียงพอที่จะศึกษาจนสำเร็จหลักสูตรได้	- ได้รับสวัสดิการครบถ้วนตาม NMU และคณะฯ กำหนด	- รายงานผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการของน.ศ.ต่อที่ประชุมฝ่ายกิจการนักศึกษาประจำทุกเดือน	- ร้อยละของนักศึกษา ที่ได้รับวัคซีน (ตามฤดูกาล) ตามความประสงค์ (7.1ก.-37)	- คู่มือนักศึกษา
5.2) ทุนการศึกษา/กยศ. รับผิดชอบโดย คกก. พิจารณาทุนการศึกษา คกก. กยศ.	- น.ศ. มีเงินใช้จ่ายในการศึกษา ใช้ชีวิต อย่างพอเพียง ไม่เป็นอุปสรรคในการศึกษา	- ได้รับทุนการศึกษา/กยศ. ตามความเหมาะสมโปร่งใส	- รายงานผลการดำเนินการทุนการศึกษา/กยศ. ต่อ คกก.กิจการนักศึกษาของ NMU ทุกเดือน	- จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการดำเนินการขอทุนการศึกษา/ กยศ. ตามเวลาที่กำหนด (7.1ก.-38)	- คู่มือทุนการศึกษา
5.3 สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ (เทคโนโลยีการศึกษา โสตทัศนูปกรณ์)	- ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอพร้อมใช้	- คณะฯ มีทรัพยากรการเรียนรู้เหมาะสม เพียงพอ พร้อมใช้สำหรับผู้เรียน ผู้สอน ตามมาตรฐานสภาการพยาบาล ตามตารางที่ OP-10	- การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปีละ 2 ครั้ง - การกำกับติดตามการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามสัญญา	- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (7.1ข(1)-11) - ร้อยละการส่งมอบพัสดุครุภัณฑ์เป็นไปตามเวลาที่กำหนด (7.1ค-5)	- แนวปฏิบัติการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้
5.4 การบริหารทรัพยากรบุคคล	- อัตรากำลังบุคลากรพอเพียง - บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	- จำนวนคนต้องสอดคล้องกับภาระงาน - บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน	- ประเมินอัตรากำลังบุคลากร ปีละ 2 รอบ เพื่อเปิดรับตามวงรอบที่ NMU กำหนด - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนเงินเดือน ซึ่งมีการประเมินทั้งภาระงานและคุณภาพของงาน ประเมินปีละ 2 รอบ - ประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งเพื่อการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาตลอดระยะเวลาการทำงาน	- ร้อยละการครองตำแหน่งสายวิชาการ (7.3ก(1)-1) - ร้อยละการครองตำแหน่งสายสนับสนุน (7.3ก(1)-8) - ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 90 (7.3ก(1)-13)	- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล - คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน



กระบวนการ	วัตถุประสงค์ที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	การควบคุมกระบวนการ	ตัวชี้วัดในกระบวนการ	แนวทางการดำเนินการ
5.5 งานงบประมาณการเงิน บัญชีและพัสดุ	- การใช้เงินตามงบประมาณไม่ติดขัด มีความยืดหยุ่น คล่องตัว	- กฎหมาย ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชินาว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงินของมหาวิทยาลัยนวมินทราชินาตามตารางที่ OP-10 - มีการส่งมอบตรงเวลา	- รายงานผลการดำเนินงานเงินต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ ทุกเดือน	- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมาย ข้อบังคับ (7.1ค-1) - ร้อยละการดำเนินการเบิกจ่ายได้ตรงตามไตรมาส (7.5ก(1)-2) - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ(S3) (7.1ค-3)	- แนวปฏิบัติในการตรวจสอบบัญชีการเงิน
5.6 การดูแลสิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ	- น.ศ. บุคลากร มีความปลอดภัยในสถานที่ภายในคณะฯ - น.ศ. สะดวก ปลอดภัย ในการเดินทางปฏิบัตินอกสถานที่	- สถานที่ ยานพาหนะ สะอาด ปลอดภัย พร้อมใช้	- การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปีละ 2 ครั้ง - การมอบหมายงานประจำวัน การตรวจเช็คสถานที่โดยงานสถานที่ทุกวัน - การตรวจสอบ และซ่อมบำรุงยานพาหนะตามวงรอบ	- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (7.1ข(1)-11) - จำนวนครั้งที่ยานพาหนะขัดข้อง ไม่พร้อมใช้ (7.1ข(2)-5) - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงในสถานที่ภายในคณะฯ (7.3ก(2)-6) - จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุที่เป็นสาเหตุของความพิการ/อันตราย แก่ชีวิต (7.3ก(2)-7)	- คู่มือการดูแลยานพาหนะ - แนวทางการควบคุมความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
5.7 การบริหารแผนยุทธศาสตร์ การประกันคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	- เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ	- หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ/ประกาศเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา และแผนพัฒนา NMU 5 ปี ตามตาราง OP-10	- การรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ต่อคกก.ประจำส่วนงานฯ ทุกไตรมาส	- ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการแต่ละไตรมาส (7.5ข.-1)	- แนวปฏิบัติในการติดตามตัวชี้วัด

6.1ข (2) การปรับปรุงการกระบวนการ

คณะ ฯ ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ดำเนินการตามวงจร PDCA โดยมอบหมาย ให้ คกก. ที่รับผิดชอบดำเนินการตามแต่ละกระบวนการทำหน้าที่ วางแผนการดำเนินงาน กำกับดูแลแต่ละกระบวนการ ประเมินตามตัวชี้วัดตามที่ระบุในตารางที่ 6.1-2, 6.1-3 รายงานต่อ คกก.ประจำส่วนงานฯ เพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไข การรายงานกำหนดเป็นประจำทุกไตรมาส หรือทุกเดือน หรือเมื่อมีประเด็น เพื่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาเร่งด่วนสามารถรายงานต่อผู้บริหารได้ทันทีไม่จำเป็นต้องรอการประชุมประจำเดือน ทำให้การดำเนินการในทุกกระบวนการต่อเนื่อง และในทุกครั้งที่มปัญหา คกก.ผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงานหลัก จะประชุมทบทวนกระบวนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงกระบวนการทันที และรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงในรอบต่อไป เป็นลำดับขั้นดังภาพที่ 6.1-4



ภาพที่ 6.1-4 วิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ในปีการศึกษา 2566 มีการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญตัวอย่างเช่น

กระบวนการด้านการศึกษ จากการประเมินตัวชี้วัดในกระบวนการ ตารางที่ 6.1-2 พบว่า

กระบวนการ 1.1 การออกแบบหลักสูตร จากการประเมินพบว่า หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2564 ได้รับการรับรองหลักสูตรจากสภาวิชาชีพ และรับทราบหลักสูตรจาก สปอว. บรรลุตามตัวชี้วัด แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เครือข่ายผู้ใช้บัณฑิต การประชุมกับ VJR ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี VOC ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ข้อหนึ่งพบว่ามีความต้องการพยาบาลเข้าสู่ระบบจำนวนมากเป็นความท้าทาย ในการออกแบบหลักสูตร คกก.ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตร และคกก.บริหารหลักสูตร จึงได้ศึกษาหาแนวทางให้ตอบสนอง VOC พบว่าแนวทางที่เป็นไปได้คือปรับคุณสมบัติผู้เรียน ให้เปิดกว้างรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขาอื่นเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และใช้ข้อบังคับการเทียบโอนหน่วยกิต ของ NMU ดังตารางที่ OP-10 เอื้อให้ผู้เรียนใช้เวลาเรียนน้อยลง สำเร็จการศึกษาเข้าทำงานเร็วขึ้น ในปีการศึกษา 2567 เปิดรับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาเป็นครั้งแรกมีผู้สมัคร 5 คน มีผู้ผ่านการคัดเลือก 1 คน ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการรับนักศึกษากลุ่มผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมาแล้ว

กระบวนการ 1.2 การรับน.ศ. คณะฯ ดำเนินการตาม KM การรับนักศึกษาจากการดำเนินการ พบว่า คณะฯ รับ น.ศ. ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและ ได้จำนวนโดยรวมครบตามเป้าหมายทุกปี ผลจากกระบวนการรับสมัครจากผู้สมัครอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ในปีการศึกษา 2565 มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้สมัครต่อกระบวนการรับสมัครอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นยิ่งลูกค้ำ เป็นหลัก ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ กำหนดช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสังคม online พร้อมจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตอบข้อสงสัยกับผู้รับสมัคร ในทุกช่องทาง เช่น website ของ NMU, website ของ คณะฯ, Messenger, Facebook ของคณะฯ และ Group Line รับสมัคร ฯลฯ สามารถสอบถามผู้รับผิดชอบโดยตรง ได้ที่ฝ่ายบริการทางการศึกษา เบอร์โทรศัพท์ 0-2241-6500 ต่อ 8310 ผลการดำเนินการพบว่า

ความพึงพอใจผู้สมัครโดยรวมมีเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในปีการศึกษา 2567 เป็นปีแรกที่เปิดรับสมัครผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีสาขาอื่น เข้ามาเรียน ซึ่งจำนวนผู้สมัครมีเพียง 5 คน ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง 15 คน ในปีการศึกษา 2568 คกก.รับสมัคร วางแผนประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้ให้มีความชัดเจนมากขึ้น เช่น ให้ข้อมูลเรื่องการเทียบโอนหน่วยกิต/ผลการเรียนรู้ เปิดช่องทางการให้ข้อมูลสำหรับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรี สาขาอื่นโดยเฉพาะ ฯลฯ

กระบวนการ 1.3 การบริหารหลักสูตร (การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบผลสัมฤทธิ์ และการประเมินหลักสูตร) ปีการศึกษา 2566 คกก.บริหารหลักสูตร ดำเนินการบริหารหลักสูตร ปรับปรุง 2559 ใช้กับ น.ศ.ปี 4 หลักสูตรปรับปรุง 2564 ใช้กับ น.ศ. ปี 1,2,3 การประเมินตามตัวชี้วัดพบว่า ผลการประเมินผู้สอนโดยผู้เรียนทุกรายวิชา อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จากการประเมินกระบวนการโดย คกก.บริหารหลักสูตร และ คกก.ทวนสอบ พบว่าหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นหลักสูตรแรกของคณะฯ ที่มีการกำหนด PLO มีประเด็นเพื่อการพัฒนาในเรื่องเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คกก.บริหารหลักสูตร จึงปรับปรุงกระบวนการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความแปรปรวนในการวัดและประเมินผล โดยในขั้นตอนการนำเสนอ มคอ.4 ก่อนเปิดภาคการศึกษา ให้ทุกรายวิชานำเสนอเครื่องมือประเมินภาคปฏิบัติซึ่งจัดทำในรูปแบบ Rubric score เพื่อให้การวัดมีความตรงมากขึ้น จากการปรับปรุงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ ในปีการศึกษา 2566 ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ในปีการศึกษา 2566 มีข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินในเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งคณะฯ นำ active learning มาใช้ในทุกรายวิชา แต่ละวิชามอบหมายให้ผู้เรียนใช้เวลา ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้นและทำให้นักศึกษาต้องใช้เวลาศึกษานอกเวลามาก เวลาส่วนตัวหรือเรียนรู้อย่างอื่นนอกห้องเรียนลดลง แม้จะไม่เกิดข้อร้องเรียนจากนักศึกษา แต่ก็ยังเป็นข้อควรพัฒนาที่หลักสูตร โดยคกก.บริหารหลักสูตร ได้นำมากำหนดเป็นนโยบายการกำหนดสัดส่วนเวลาในการเรียนรู้แบบ active learning ที่ใช้เวลาในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้เป็นทิศทางเดียวกันในทุกรายวิชา ใช้ในปีการศึกษา 2567

2. กระบวนการด้านการบริการวิชาการ (หลักสูตรไม่กำหนดปริญญา) รับผิดชอบโดย คกก.บริการวิชาการแก่สังคม ตามตารางที่ 6.1-2 ยกตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการ 2.2 การรับผู้เข้ารับการอบรม พบว่าจำนวนช่องทางที่คณะฯ ทำการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ ทำให้มีผู้สมัครเพิ่มมากขึ้นและได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนดตามจำนวนในหลักสูตรประกาศรับ ยกเว้นหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล จึงปรับปรุงกระบวนการรับสมัคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มจำนวนผู้อบรมให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยดำเนินการปรับปรุงคู่มือการดำเนินการโครงการบริการวิชาการ ในประเด็นการประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยวิเคราะห์ลูกค้าและดำเนินการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมทั้งในพื้นที่ กทม. และต่างจังหวัด ประกอบกับมีข้อเสนอแนะจากผู้แทน รพ. สังกัด สนพ. ศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สนอ. ว่าคณะฯ ขาดการเผยแพร่ข้อมูลแผนการจัดหลักสูตรอบรมทำให้ผู้สนใจไม่สามารถวางแผนเข้ารับการอบรมได้ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการได้จัดทำเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรุกหน้า website ของคณะฯ เรื่อง ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ทำให้ผู้สนใจได้รับข้อมูลข่าวสารที่สะดวก และเป็นระบบมากขึ้น ผู้สนใจสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าอบรมหลักสูตร up-skills re-skills ต่าง ๆ ที่คณะฯ เปิดดำเนินการ จากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ในปีการศึกษา 2566 มีผู้เข้าสมัครเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มากขึ้น (7.5ก(1)-6)

3 กระบวนการด้านการวิจัย/นวัตกรรม จากการทบทวนกระบวนการที่ผ่านมา พบว่าการให้บริการส่วนใหญ่เป็นการตั้งรับ กล่าวคือ เมื่ออาจารย์ดำเนินการวิจัยแล้วพบปัญหาจึงมาขอรับการปรึกษาจากฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ในปีการศึกษา 2566 ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการจึงได้ปรับปรุงระบบการสนับสนุนการวิจัยเป็นเชิงรุก ตั้งแต่ “ต้นน้ำ(3.1,3.2) กลางน้ำ (3.3) ปลายน้ำ(3.4)” ให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ได้จากการประเมินผลการใช้ระบบสนับสนุนการวิจัย โดยผู้ช่วยวิจัยสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยให้กับอาจารย์สามารถเข้าถึงบริการได้ตลอดเวลา ผ่านทาง website ของคณะฯ เช่น กระบวนการ 3.1 การพัฒนาหัวข้อการวิจัยร่วมกับนักวิจัย การสนับสนุนการ review เอกสาร การตรวจสอบและสืบค้นวารสารให้กับผู้วิจัย เพื่อให้ขอ IRB และทำวิจัยได้รวดเร็วและไม่ทำวิจัยได้โดยผิดจริยธรรม กระบวนการ 3.2 ได้ดำเนินการติดตามสัญญาณที่เกินระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย โดยมอบหมายผู้ช่วยวิจัยติดตามอาจารย์เป็นรายบุคคล ทำให้ ณ ปัจจุบันไม่มีงานวิจัยที่ติดค้างสัญญาณวิจัย ตลอดจนขยายบริการให้กับพยาบาลในสังกัดสนพ. สนอ. กทม. และ VJR ปีการศึกษา 2566 ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจการใช้ระบบสนับสนุนการวิจัยอยู่ในระดับดีมาก และพบว่าขอ IRB ไม่มีข้อร้องเรียน จำนวนโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับทุนและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมือง จำนวนผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มีเพิ่มขึ้น (7.1ก.-34 7.1ก.-36 7.1ข(1)-17 และ 7.1ข(1)-18)

- สำหรับตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ (ตารางที่ 6.1-3) ได้แก่

กระบวนการ 5.2) ทุนการศึกษา/กยศ.รับผิดชอบโดย คกก.พิจารณาทุนการศึกษา คกก.กยศ.ของ NMU มีการปรับปรุงกระบวนการมาตลอดเพื่อให้ น.ศ. มีเงินใช้จ่ายในการศึกษา ใช้ชีวิต อย่างพอเพียง ไม่เป็นอุปสรรคในการศึกษา ในปีการศึกษา 2564 มีปัญหาน.ศ.ได้รับเงินต่ำกว่ากำหนด ในปีการศึกษา 2565 คกก.กยศ.ฯ ปรับกระบวนการจัดส่งเอกสารให้มีวงรอบถี่ขึ้นเป็นรายสัปดาห์ปัญหาที่จึงหมดไป แต่มีปัญหาการคืนเงินที่สำรองจ่ายค่าเทอมสำหรับ น.ศ.ผู้กู้รายใหม่ล่าช้าเนื่องจากมีการกรอกเอกสารหลายรายการ ในปีการศึกษา 2566 คกก.กยศ.ฯ จึงปรับปรุงการกรอกเอกสารผ่านแอปพลิเคชัน NMU registration System ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ง่ายและสะดวกรวดเร็ว โดยที่ผู้กู้รายใหม่ได้รับการแจ้งเตือนการโอนค่าเทอมผ่าน E-mail ให้เข้าไปดำเนินการกรอกข้อมูลเพื่อทำเรื่องขอคืนเงินได้ในระบบทันทีตรงเวลา ผลการดำเนินการของ คกก.กยศ.ฯ เป็นไปในทิศทางที่ดี น.ศ.ที่ขอทุนการศึกษา/กยศ.ทุกคนได้รับทุนการศึกษาตามเวลาที่กำหนด (7.1ก.-38)

- กระบวนการ 5.7 การบริหารแผนยุทธศาสตร์ การประกันคุณภาพและบริหารความเสี่ยง การนำข้อมูลในภาพที่ 2.1-1 มาวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ ประกอบกับการติดตามและวิเคราะห์แนวโน้มสำคัญในอนาคตจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ทำให้คณะฯ สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้การจัดทำกลยุทธ์ควบคู่ไปกับการประเมินความเสี่ยงตามภาพที่ 2.1-1 ช่วยให้คณะฯสามารถคาดการณ์และรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดโอกาสในการสูญเสียและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

6.2ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะฯ มีวิธีการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการโดย

1) คกก. ผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนการตามตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากต้นทุนของกระบวนการทำงาน/สนับสนุนที่สำคัญโดยพิจารณาจากงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้

ในกระบวนการ เวลาในการทำงานของกระบวนการทำงาน/สนับสนุนที่สำคัญ บุคลากรที่ใช้ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และการทำซ้ำ ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าในกระบวนการนั้น ๆ การบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการ

- 2) นำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประสิทธิผลของกระบวนการ
- 3) ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปสู่ผู้รับผิดชอบกระบวนการและผู้ที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานข้อ 1-3 ผลปรากฏดัง ดังตารางที่ 6.1-2 และ 6.1-3
- 4) ติดตามและประเมินผล
- 5) ทบทวนและปรับปรุง ตามวงรอบการดำเนินงานหรือปรับปรุงทันทีตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน วิจัย บริการ และกระบวนการทำงาน ตัวอย่างเช่น

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (กระบวนการ 5.4 จากตารางที่ 6.1-3) เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ คณะฯ ได้ 1) วิเคราะห์ปริมาณงานประจำและงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีจัดทำวางแผนปฏิทินการทำงานพันธกิจจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการตลอดปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมีให้เพียงพอต่อการภาระงาน 2) กำหนดตัวชี้วัดในกระบวนการที่สำคัญคือจำนวนบุคลากรต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ของกรอบอัตรากำลัง 3) ถ่ายทอดผลการวิเคราะห์และอัตรากำลังสู่ภาควิชา ฝ่าย สำนักงาน ผ่านการกำหนดภาระงาน (PA) ระดับคณะฯ ระดับภาควิชา และถ่ายทอดสู่ PA ภาควิชา ซึ่งภาควิชา จะประชุมเกลี่ยภาระงานและจัดหาอัตรากำลังให้เพียงพอ (7.3ก.(1)-1) และ 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลลัพธ์ (Outcome) ที่ PA กำหนด การดำเนินการดังกล่าวทำให้ ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้จัดหาอาจารย์ที่เกษียณอายุการทำงาน เร่งเปิดรับอาจารย์ใหม่ จ้างพยาบาลที่เลี้ยง จ้างบุคลากรสายสนับสนุนทำงานล่วงเวลาเพื่อนำมาช่วยดำเนินการตามพันธกิจบรรลุผลตามแผน การประเมินผลปฏิบัติงานตาม PA ของอาจารย์อยู่ในระดับดี – ดีเด่นเป็นส่วนใหญ่ (7.3ก.(1)-2) สะท้อนถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 5) จากการทบทวนกระบวนการทำให้เกิดการเรียนรู้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่วางไว้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ในปีการศึกษา 2567 มีแผนการดำเนินการตามเดิม เพิ่มเติมในส่วนการประเมินสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรแต่ละประเภทโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะเหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อไป

6.2 ข การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีวิธีการจัดการเครือข่ายอุปทานครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือตามที่ระบุไว้ในดังตารางที่ OP-13 โดยในการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ คณะฯ พิจารณาจากนโยบายของคณะฯ NMU และกทม. พันธกิจ วิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับร่วมกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจระดับขององค์กร และส่งผลกระทบต่อลูกค้าและประชาชน การทำประโยชน์เพื่อสังคม วิชาชีพ และประเทศ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชุม คกก.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายในการทำงานในการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะสากลและพัฒนาเครือข่ายต่อสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ บูรณาการผลงานวิจัยและบริการวิชาการในการสร้างเสริมสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนเมือง

2. กำหนดคุณสมบัติคู่ความร่วมมือที่สนับสนุนพันธกิจของคณะฯ

3. จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานร่วมกัน โดยระบุถึงเป้าหมายการดำเนินการ กรอบระยะเวลา ในการดำเนินงานที่ชัดเจน

4. ประเมินและทบทวนการดำเนินงานรายปีเพื่อปรับข้อตกลงในวงรอบถัดไป
จากผลการดำเนินงานดังกล่าว ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ มีกิจกรรมกับคู่ความร่วมมือดังตารางที่ 6.2-1

ตารางที่ 6.2-1 คู่ความร่วมมือ และมีกิจกรรมความร่วมมือ

สถาบันคู่ความร่วมมือ	กิจกรรมร่วมในปีการศึกษา 2566	แผนดำเนินการในปีการศึกษา 2567
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันใหม่ที่เริ่มมี MOU ในปีการศึกษา 2566 โดยคณะฯ ทำหน้าที่เป็นสถาบันพี่เลี้ยง ซึ่งคณะฯ ประเมินแล้วว่า ม.เกษตรศาสตร์มีความพร้อมในผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพให้กับประเทศได้ และมีความเข้มแข็งในด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น ด้านงานวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ เทคโนโลยี กิจกรรมร.ศ. ซึ่งจะเป็นโอกาสให้คณะฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีให้คณะฯ ได้ (SOp4)	- ร่วมประชุมวิชาการ - การแข่งขันทักษะทางการพยาบาล - การตรวจประเมินเพื่อการรับรองสถาบัน	- ร่วมประชุมวิชาการ - การแข่งขันทักษะทางการพยาบาล - กิจกรรมการประกวดนวัตกรรมทางการพยาบาล - การตรวจประเมินเพื่อการรับรองสถาบัน
Aichi มีความโดดเด่นเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งตอบรับกับสังคมเมืองที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนการดูแลผู้สูงอายุในเขตเมือง เป็นการส่งเสริมสมรรถนะหลัก (CC1) ให้ดียิ่งขึ้น	- การร่วมประชุมวิชาการ - การวางแผนการทำวิจัยร่วมกัน - การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษาวัดธรรม	- การร่วมประชุมวิชาการ - การดำเนินการวิจัยร่วมกัน - การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษาวัดธรรม
Guizhou เป็นสถาบันใหม่ที่เริ่มมี MOU ในปีการศึกษา 2566 เป็นสถาบันผลิตพยาบาลแหล่งใหญ่ให้กับมณฑล กุ้ยโจว มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีการจัดการศึกษาพยาบาล เช่น VR ฯลฯ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีด้านการสอนแก่คณะฯ ได้ (SOp4)	- การร่วมประชุมวิชาการ - การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษาวัดธรรม - การแข่งขันทักษะทางการพยาบาล	- การวางแผนการทำวิจัยร่วมกัน - การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษาวัดธรรม - การแข่งขันทักษะทางการพยาบาล - การประกวดนวัตกรรมทางการพยาบาล - การร่วมพัฒนาสื่อการสอนทางการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความโดดเด่นเรื่องการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ SBL ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีด้านการสอนแก่คณะฯ ได้ (SOp4)	- การร่วมประชุมวิชาการ - การแข่งขันทักษะทางการพยาบาล	- การร่วมประชุมวิชาการ - การแข่งขันทักษะทางการพยาบาล - การประกวดนวัตกรรมทางการพยาบาล
โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีจุดเด่นในเรื่องการประกอบอาหาร ซึ่งคณะฯ ประเมินแล้ว	- การเป็นอาจารย์ผู้สอนร่วมในรายวิชาปรุงความสุข - การแข่งขันเมนูปรุงความสุข	- การเป็นอาจารย์ผู้สอนร่วมในรายวิชาปรุงความสุข - การแข่งขันเมนูปรุงความสุข



สถาบันคู่ความร่วมมือ	กิจกรรมร่วมในปีการศึกษา 2566	แผนดำเนินการในปีการศึกษา 2567
ว่าจะช่วยในการยกระดับผลการดำเนินการในกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นแหล่งปฏิบัติที่ดีในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับโภชนาการ เช่น รายวิชาปรุงความสุข และมีโอกาสทำวิจัยร่วมกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโภชนาการในอนาคต (SOp4) ฯลฯ		- การทำวิจัยเมนูวัสดุสังเคราะห์โปรตีนเทียม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นศูนย์รวมการศึกษาค้นคว้า การทำวิจัย มีวารสารเป็นของตนเองอยู่ในฐานข้อมูลการศึกษาค้นคว้าในระดับสากล (SOp4)	การเป็นแหล่งค้นคว้า การตีพิมพ์บทความในวารสารฐานข้อมูลการศึกษาค้นคว้าในระดับสากล	การเป็นแหล่งค้นคว้า การตีพิมพ์บทความในวารสารฐานข้อมูลการศึกษาค้นคว้าในระดับสากล

คณะฯ มีผู้ส่งมอบ ได้แก่

1) โรงเรียนในสังกัด กทม. 9 แห่ง (Sup1) เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ในกำกับของ กทม. คณะฯ มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้แก่ กทม. จึงให้ความสำคัญกับนักเรียนโรงเรียนมัธยมสังกัด กทม. ทั้ง 9 แห่งเป็นลำดับแรกในการคัดเลือกเข้าศึกษาเพื่อให้เมื่อสำเร็จการศึกษาบัณฑิตจะได้บรรจุทำงานในสถานพยาบาลสังกัด กทม. คณะฯ มีการสื่อสารข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน ผ่านหนังสือแจ้งคุณสมบัติของผู้เรียน ช่องทาง online เพื่อให้โรงเรียนเตรียมนักเรียนให้มีคุณสมบัติเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตตามข้อกำหนด จากการประเมินพบว่า ในปีการศึกษา 2564 นักเรียนจาก รร.ในสังกัด กทม. 9 แห่ง ที่ส่งมอบให้คณะฯ แม้จะมีเกรดในรายวิชาภาษาอังกฤษในระดับดี แต่มีเสียงสะท้อนจากอาจารย์ผู้สอนถึงปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษ ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ โดย NMU ได้ประสานงานสำนักการศึกษา กทม. ประชุมผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารประเด็นเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้กับคณะฯ เรื่อง ความต้องการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์พื้นฐานสำหรับนักศึกษาพยาบาลเพื่อปรับปรุงการจัดเตรียมนักเรียนแล้วส่งมอบให้แก่คณะฯ ต่อไปอย่างไรก็ตาม ในปีการศึกษา 2566 ผลการศึกษา รายวิชาภาษาอังกฤษยังไม่ดีขึ้น คณะฯ และ NMU ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเพิ่มเติมการเตรียมความพร้อมให้ในศ. แรกเข้า สอนเนื้อหาการพยาบาลด้วยภาษาอังกฤษเป็นบางรายหัวข้อ และยังคงไว้ซึ่งการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งมอบให้ ร.ร. ทั้ง 9 แห่งต่อไป

2) ผู้ค้าพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ (S3) 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. ประเมินผลผู้ส่งมอบและเก็บข้อมูลไว้ประกอบการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างในวงรอบต่อไป

ผลการประเมินในปีงบประมาณ 2565 พบว่า ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมาย ข้อบังคับจากผู้ส่งมอบ (7.1ค-1) และคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ส่งมอบงานพัสดุภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่/บุคลากรอยู่ในระดับดีมาก แต่เป็นข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุด ผู้รับผิดชอบกระบวนการ 5.5 ตามตารางที่ 6.1-3 จึงประชุมชี้แจงผลการประเมินเพื่อให้เกิดการปรับปรุงบริการ ทำให้ผลการประเมินในปีงบประมาณ 2566 ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ 2566 ผลการประเมินด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีคะแนนต่ำกว่าข้ออื่น ผู้รับผิดชอบประชุมวิเคราะห์สาเหตุพิจารณาว่าอาจเป็นเพราะคณะฯ อยู่ในช่วงการก่อสร้างอาคารจึงอาจส่งผลกระทบต่อความสะดวกในการเข้าถึงพื้นที่ส่วนงานเพื่อติดต่อและส่งมอบสิ่งของต่าง ๆ ให้ตรงเวลา คณะฯ จึงจัดทำแผนผังทางเดินทางเข้าสู่คณะฯ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการติดต่อเกี่ยวกับพัสดุที่หน้า website สายตรงผู้รับผิดชอบเพื่อการประสานงานการส่งมอบ เช่น ที่จอดรถ การขนสินค้า ฯลฯ เพื่อให้ตรงเวลาเป็นไปตามสัญญา เพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ส่งมอบให้มากขึ้นจากการประเมินด้วยการสอบถามผู้ติดต่อมีประเด็นขึ้นชมว่ามีความสะดวกขึ้นในปีงบประมาณ 2567 จึงคงแนวทางเดิมต่อไป

6.2ค การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

6.2ค (1) ความปลอดภัย

คณะฯ มีการเตรียมความพร้อมรับมือด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน หรือภัยพิบัติ โดยผ่านกลไกการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการตาม PDCA โดย

1 คกก.บริหารความเสี่ยงฯ กำหนดเรื่องความปลอดภัยเป็นเรื่องที่สำคัญของหน่วยงาน วิเคราะห์หาสาเหตุของความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

2 ประชุมกำหนดเป็นประเด็นด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน วางแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี โดยกำหนดให้มีประเด็นความปลอดภัย สาเหตุ มาตรการควบคุม วิธีการจัดการตัวชี้วัด KRI และผู้รับผิดชอบ ดังตารางที่ 6.2-2 ซึ่งในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยนั้นมอบหมายให้งานสถานที่และยานพาหนะ ดำเนินการสำรวจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร ตามกระบวนการที่ 5.6 ในตารางที่ 6.1-3 เพื่อค้นหาจุดอ่อนที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และหาแนวทางปรับปรุง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้พบเห็นแจ้งต่อ คกก.บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในผ่าน QR code ที่ติดป้ายประชาสัมพันธ์ทั่วคณะฯ และทุกช่องทาง เช่น website Line official ได้ตลอดเวลา ฯลฯ

3 กรณีพบเหตุไม่ปลอดภัย ผู้พบเห็นสามารถโทรศัพท์ติดต่อบุคคลสำคัญ หัวหน้าสำนักงานคณบดี เจ้าหน้าที่ระบบเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อดำเนินการแก้ไข ประสานการแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าทันทีตามแผนที่วางไว้ในข้อ 2.

4 หลังแก้ไขปัญหา คกก.บริหารความเสี่ยงฯ ประชุมนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาเหตุ RCA ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางปฏิบัติใหม่/ ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ ในวงรอบต่อไป

ในปีการศึกษา 2565 ได้จากทบทวนผลการดำเนินการ พบว่า เกิดอุบัติเหตุแก่คนงานก่อสร้างอาคาร 1 ราย ทั้งนี้ที่เกิดเหตุบริษัทก่อสร้างและคณะฯ ร่วมกันดูแลส่งผู้บาดเจ็บส่ง VJR ได้ในทันทีจึงไม่เกิดการสูญเสีย ภายหลังเกิดเหตุ บริษัทก่อสร้างและคณะฯ ร่วมทบทวนแนวทางการดำเนินงานเรื่องความปลอดภัยซึ่งดำเนินการได้ดีเป็นไปตามแผน จึงยึดแนวทางการดำเนินงานเดิมในปีการศึกษา 2566 ไม่พบอุบัติเหตุจากการก่อสร้าง จึงวางแผนดำเนินการตามแนวปฏิบัติเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามในปีการศึกษา 2567 ในเดือนตุลาคม 2567 มีเหตุรถบรรทุกชนศึกษา รับส่งนักเรียนจากจังหวัดอุทัยธานีเกิดเพลิงไหม้ นักเรียนสูญเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก คณะฯ ได้ดำเนินการให้พนักงานขับรถตรวจสอบสภาพรถของคณะฯ ทันที (นอกเหนือจากการตรวจเป็นประจำ) ประชุมเน้นย้ำพนักงานขับรถในเรื่องความปลอดภัย และจัดทำสื่อสั้น (tiktok) เรื่องการหนีออกจากรถบรรทุกของคณะฯ หากเกิดเหตุฉุกเฉิน เปิดให้ น.ศ.ดูในรถบรรทุกทุกครั้งที่มีการเดินทาง



ตารางที่ 6.2-2 ประเด็นความปลอดภัย สาเหตุ มาตรการควบคุม วิธีการจัดการตัวชี้วัดของวิธีการจัดการ (KRI) และผู้รับผิดชอบ

ประเด็นความปลอดภัย	สาเหตุ	มาตรการควบคุม	วิธีการจัดการ	ตัวชี้วัดของวิธีการจัดการ (KRI)	ผู้รับผิดชอบ
1. ความปลอดภัยของอาคาร สถานที่ โดยไม่ได้มีสิ่งแจ้งเตือนล่วงหน้า เช่น ไฟไหม้ อุทกภัย แผ่นดินไหว เป็นต้น	เหตุการณ์ไม่คาดคิด	1. ดำเนินการตามมาตรฐานการป้องกันอัคคีภัยและการใช้อาคารสูง 2. การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย 3. การประชาสัมพันธ์แนวทางการแจ้งเหตุภาวะฉุกเฉิน (เหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดหมาย) ทั้งในและนอกเวลาราชการ 4. ซ้อมแผนอพยพกรณีมีเหตุการณ์ไม่คาดคิด	1. รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามแนวทางปฏิบัติทันที 2. ผู้พบเหตุการณ์ดำเนินการแก้ไขเบื้องต้นทันที 3. ผู้บริหารทุกระดับ ติดตาม กำกับ ผลการแก้ไขเหตุการณ์เบื้องต้นที่เกิดขึ้น พร้อมทบทวนหาแนวทางการป้องกันแก้ไขการเกิดซ้ำ (RCA)	1. จำนวนครั้งการซ้อมป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ 1 ครั้ง/ปี (7.1ข(2)-2) 2. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ≥ 3.51 (7.1ข(2)-1)	รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา/ ฝ่าย/สำนักงาน
2. อันตรายและความเสียหายของการเกิดอุบัติเหตุจากงานโครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคาร	คณะฯ อยู่ระหว่างการปรับปรุง และก่อสร้างอาคาร	มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแนวทางการควบคุมความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	1. รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นทันที 2. ผู้พบเหตุการณ์ดำเนินการแก้ไขเบื้องต้นทันที 3. ดูแลผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจากงานโครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคาร ส่งต่อ VJR ทันที 4. กำกับ ติดตามผลการแก้ไขเหตุการณ์เบื้องต้นที่เกิดขึ้น พร้อมทบทวนหาแนวทางการป้องกันแก้ไขการเกิดซ้ำ	1. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ≥ 3.51 (7.1ข(2)-1)	รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา/ ฝ่าย/สำนักงาน
3. อันตรายจากบุคคลภายนอกที่เข้ามาก่อสร้างและปรับปรุงอาคาร	คณะฯ อยู่ระหว่างการปรับปรุง และก่อสร้างอาคาร	1. คู่มือปฏิบัติงานจากบริษัทภายนอก (บริษัทก่อสร้างปรับปรุงอาคาร/รพ. และบริษัทอื่น ๆ) 2. การระบุตัวตนของบุคลากร/นักศึกษาภายในคณะฯ 3. ระเบียบการแต่งกายของบุคลากร/นักศึกษาภายในคณะฯ	1. ควบคุมกำกับการปฏิบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย 2. เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องควบคุม กำกับ ติดตามบุคคลภายนอกที่เข้ามาปรับปรุงอาคารภายในคณะฯ	จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากร/นักศึกษา ที่ได้รับอันตรายจากบุคคลภายนอกที่เข้ามาภายในคณะฯ เท่ากับ 0 ครั้ง/ปี (7.1ข(2)-6)	รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ



ประเด็นความปลอดภัย	สาเหตุ	มาตรการควบคุม	วิธีการจัดการ	ตัวชี้วัดของวิธีการจัดการ (KRI)	ผู้รับผิดชอบ
		4. จัดทำประกาศคณะฯ เรื่อง ระเบียบหอพักคณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์	3. เจ้าหน้าที่ที่ดูแลหอพักปฏิบัติตาม ประกาศคณะฯ เรื่อง ระเบียบหอพักคณะ พยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ อย่างเข้มงวด 4. ติดตามกำกับกำกับการแต่งกายของบุคลากร/ นักศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบในการอยู่ หอพักอย่างเคร่งครัด		
4. บุคลากร/น.ศ.เสี่ยง เกิดอุบัติเหตุจากการ เดินทางไปปฏิบัติงานทาง ราชการ/ขณะเดินทาง ไปฝึกปฏิบัติงาน โดยใช้รถยนต์ส่วนบุคคล	1. ความพร้อมของ รถยนต์ส่วนบุคคล 2. ความพร้อมของ พนักงานขับรถ ก่อน ปฏิบัติงาน	1. การตรวจสอบสภาพรถตาม มาตรฐานและให้พร้อมใช้งาน 2. มีคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติของ พนักงานขับรถ	1. พนักงานขับรถตรวจสอบสภาพ รถยนต์ตามแผนการตรวจรถยนต์ก่อน ปฏิบัติงานทุกวัน 2. จัดให้รถยนต์เข้าตรวจสอบสภาพ รถยนต์ตามแผนรอบประจำปี 3. สนับสนุนพนักงานขับรถเข้ารับ การอบรมมาตรฐานการขับรถรถยนต์ 4. จัดให้พนักงานขับรถตรวจร่างกาย ประจำปี	1. จำนวนครั้งของบุคลากร/ นักศึกษาเกิดอุบัติเหตุจาก การเดินทางไปปฏิบัติงาน เท่ากับ 0 ครั้ง/ปี (7.1ข(2)-7) 2. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถยนต์ ส่วนกลาง ≥ 3.51 (7.1ข(2)-8)	รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา

6.2 ค (2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

จากผลการประเมิน ปี 2565 ไม่พบหลักฐานที่แสดงว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินและเกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้มอบหมายให้ คกก.บริหารความเสี่ยงฯ จัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าได้คาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉินและภาวะพลิกผันอื่นๆ มีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินโดย คกก.บริหารความเสี่ยงฯ ดำเนินการดังนี้

1. ประชุมเพื่อกำหนดขอบเขตของแผนความต่อเนื่อง ประกอบด้วยสถานการณ์ 1) เหตุการณ์ภัยพิบัติ ได้แก่ อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย แผ่นดินไหว โรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ มลภาวะทางอากาศ (PM 2.5) และสารเคมี 2) เหตุการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ ก่อการร้าย ชุมชนประท้วง/จลาจล ไฟฟ้าขัดข้อง ฉุกเฉินทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ
2. ระดมสมองวิเคราะห์กระทบต่อกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ ได้แก่ ผลกระทบด้านอาคาร/สถานที่ปฏิบัติงานหลัก ผลกระทบด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ/การจัดหาจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ ผลกระทบด้านบุคลากรหลัก ผลกระทบด้านลูกค้า/ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. กำหนดกลยุทธ์ความต่อเนื่องเป็นแนวทางในการจัดหาและบริหารจัดการทรัพยากรให้มีความพร้อมเมื่อเกิดสภาวะวิกฤต ซึ่งพิจารณาทรัพยากรใน 5 ด้าน ดังตารางที่ 6.2-3

ตารางที่ 6.2-3 กลยุทธ์ความต่อเนื่อง (Business Continuity Strategy: KFN-BCP)

ทรัพยากร	กลยุทธ์ความต่อเนื่อง
อาคาร/สถานที่ปฏิบัติงาน สำรอง 	กำหนดให้ใช้พื้นที่ปฏิบัติการใช้พื้นที่ของ NMU ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย รวมถึงในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ และสถาบันการศึกษาที่เป็นคู่ MOU ที่ไม่ได้รับผลกระทบ โดยมีการสำรวจความเหมาะสมของสถานที่
วัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ/การจัดหาจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ 	กรณีที่วัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญได้รับความเสียหาย ไม่สามารถใช้งานได้ ให้ผู้ประสาน/หัวหน้าทีมบริหารความต่อเนื่อง ประสานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ดังนี้ 1. สรรหาอุปกรณ์ที่มีอยู่ภายในคณะฯ ก่อน แล้วจึงสรรหาจากภายนอก หรือทุกส่วนงานใน NMU 2. จัดหาคอมพิวเตอร์สำรองที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการใช้งาน 3. กำหนดให้ใช้คอมพิวเตอร์แบบพกพา (แท็บเล็ต/โน้ตบุ๊ก) ของบุคลากรเป็นการชั่วคราว กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน 4. กรณียานพาหนะจอดอยู่ที่บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานของคณะฯ ได้รับความเสียหายบางส่วน ให้เจ้าหน้าที่ใช้งานในส่วนที่ยังใช้งานได้ ขอสำรองที่ NMU และทุกส่วนงาน

ทรัพยากร	กลยุทธ์ความต่อเนื่อง
เทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลที่สำคัญ 	1. การจัดการระบบสำรองข้อมูล NMU จัดทำระบบสำรองข้อมูล โดยคัดเลือกสารสนเทศที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการสำรองข้อมูล 2. ในกรณีเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ ทางคณะฯ กำหนดให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีการตรวจสอบการบุกรุก ตรวจสอบความปลอดภัยของเครือข่าย ตามแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงของ NMU
บุคลากรหลัก 	1. ให้บุคลากรภายในคณะฯ สามารถทำงานกันแทนได้ หรือมอบหมาย โดยทำงานภายใต้คู่มือระบบงานของคณะฯ 2. จัดหาบุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงานสำรองทดแทนบุคลากรภายในสายงานหรือกลุ่มงานเดียวกัน 3. กำหนดให้ใช้บุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีลักษณะงานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เข้าไปทดแทนหรือเสริมในกรณีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดแคลนหรือมีไม่เพียงพอ โดยทำงานภายใต้คู่มือระบบงานของคณะฯ
ด้านนักศึกษาผู้เข้ารับการอบรม 	ซ่อมแผนประสพสารณภัยประจำปี
ด้านลูกค้า/ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	1. พิจารณากระจายความเสี่ยง โดยมีลูกค้าผู้ให้บริการ มากกว่า 1 ราย สำหรับให้บริการแก่คณะฯ 2. กำหนดให้มีลูกค้าผู้ให้บริการสำรอง/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเรียกใช้บริการได้ในสภาวะวิกฤต 3. คณะฯ ประสานงานกับการประสานครหลวงให้สามารถจำหน่ายน้ำประปา เพื่อให้คณะฯ สามารถปฏิบัติงานได้ภายใน 1 สัปดาห์ 4. กำหนดให้มีระบบสำรองน้ำให้เพียงพอในระยะหนึ่ง 5. กำหนดให้มียานพาหนะในกรณีขนย้ายผู้บาดเจ็บฉุกเฉินไปยัง VJR หรือสถานที่ใกล้เคียง
การเงิน งบประมาณ บัญชี 	1. จัดทำเงินงบประมาณฉุกเฉินประจำปี 2. การประสานงานร่วมกับสมาคมศิษย์เก่าฯ 3. สหกรณ์ออมทรัพย์วชิรพยาบาล / สหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานคร

4.กำหนดโครงสร้างและทีมงานบริหารจัดการความต่อเนื่อง ดังภาพที่ 6.2-1



ภาพที่ 6.2-1 แผนผังโครงสร้างและทีมงานบริหารจัดการความต่อเนื่อง

5. กำหนดกระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน (Call Tree)
6. กำหนดแนวทางการบริหารความต่อเนื่องในช่วงเกิดเหตุในระยะสั้น และการกลับคืนในระยะกลาง
7. ทดสอบ รวบรวมรายละเอียดข้อมูล ปรับปรุง และทบทวนแผนรายละเอียดผังแผนการบริหารความต่อเนื่อง ใน website คณะฯ

6.2 ค (3) การบริหารความเสี่ยง

คณะฯ ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยง ตามแนวคิด COSO-ERM 2017 เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของคณะฯ ตามวงจรกระบวนการบริหารความเสี่ยง KFN cycle RM (risk process management cycle) ดังภาพ ภาพที่ 6.2-2

วงจรกระบวนการบริหารความเสี่ยง KFN cycle RM (risk process management cycle) ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเข้าใจปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (understanding key / Internal environment Objective setting)

2. การระบุและการวิเคราะห์ความเสี่ยง (risk identification & analysis) การรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ทั้งในส่วนของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภายในและภายนอกของคณะฯ เช่น บุคลากร การปฏิบัติงาน การเงิน ระบบสารสนเทศ ระเบียบ กฎหมาย ระบบบัญชี ฯลฯ



ภาพที่ 6.2-2 วงจรกระบวนการบริหารความเสี่ยง KFN cycle RM (risk process management cycle)

3. การประเมินความเสี่ยง (risk assessment) และพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีอยู่ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (likelihood) และผลกระทบ (impact)
 4. การตอบสนองความเสี่ยง (risk response) ดำเนินการวางแผนตอบสนองเพื่อลดความสูญเสียหรือโอกาสที่จะเกิดผลกระทบให้อยู่ในระดับที่คณะฯ ยอมรับได้
 5. การกำหนดกระบวนการนำไปใช้ (deployment & implementation) การกำหนดกิจกรรม และการปฏิบัติต่าง ๆ ที่กระทำเพื่อลดความเสี่ยง มอบหมายผู้รับผิดชอบ
 6. การติดตามและการทบทวนความเสี่ยง (monitoring & review improvement) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทั่วทั้งที่และถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ส่วนการติดตามรายครั้ง เป็นการดำเนินงานภายหลังจากเกิดเหตุการณ์
 7. การสื่อสาร และการรายงาน (information & communication & reporting) ผลการดำเนินการ เพื่อพิจารณาการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามกรอบ และขั้นตอนการปฏิบัติที่องค์กรกำหนด
- ในปีการศึกษา 2566 มีตัวอย่างแผนการบริหารความเสี่ยงของคณะ ฯ ดังนี้





ตารางที่ 6.2-4 แผนการบริหารความเสี่ยงของคณะ ฯ

ประเด็น ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	สาเหตุ ความเสี่ยง	การประเมินค่าความเสี่ยง			มาตรการควบคุม ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดของวิธีการจัดการ ความเสี่ยง (KRI)	ผู้รับผิดชอบ
			L	I	Risk matrix					
ด้านการเงิน - คณะฯ มีโอกาส มีรายได้ลดลงและ ไม่เพียงพอต่อการ ดำเนินการ	F	1. มีผู้ให้ความสนใญ่น้อย ในการเข้ารับการศึษา ใน บ ำ ง ห ลั ก สู ต ร / โครงการ ของคณะฯ 2. สภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐบาลลด งบประมาณในการ สนับสนุนสถาบันศึษา ทำให้คณะฯ ได้รับ งบประมาณสนับสนุน จาก กทม. ไม่เพียงพอ และอาจไม่ได้รับ งบประมาณสนับสนุน รัฐบาล	4	4		1.ประชาสัมพันธ์ หลักสูตร/โครงการ บริการวิชาการแบบ หารายได้แบบเชิงรุก 2. จัดทำแผนกล ยุทธ์ทางการเงิน 3. รายงานและ ติดตามสถานะ ทางการเงินราย เดือนและวิเคราะห์ งบการเงิน/ อัตราส่วน	สูงมาก	1. สร้างความเข้าใจ เรื่อง มาตรฐานการจัดการ การเงิน การบริหารการเงินการ คลังและพัสดุ 2. ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรเชิงรุก	1. รายรับเพียงพอกับ รายจ่าย 7.5ก(1)-1 2. จำนวนโครงการ/ กิจกรรมการบริการ วิชาการที่หารายได้ต่อปี จำนวน 4 โครงการ/ปี 7.1ก.-25	รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์ฯ รองคณบดีฝ่าย ส่งเสริมการวิจัยฯ
ด้านหลักสูตร (การจัดการศึษา) การดำเนินการ ด้านการเรียน การสอนเพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุผล ลัพธ์การเรียนรู้	S	1.น.ศ.มีความหลากหลาย และแตกต่างกันใน ด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคล	1	4		1.กำหนดคุณสมบัติ ของผู้สมัครเพื่อ รับเข้าศึษาใน หลักสูตร 2. เตรียม ความ พร้อมผู้เรียนก่อน เรียนและก่อนสำเร็จ การศึษา 3. ดำเนินงานตาม คู่มือบริหารหลักสูตร	สูง	1.คกก.บริหารหลักสูตร ตามระบบและกลไก การ บริหารหลักสูตร 2. น.ศ.ประเมินผล การจัดการเรียนการสอน และประเมินหลักสูตร นำข้อมูลไปปรับปรุงใน วงรอบต่อไป 3.พัฒนาและส่งเสริม ทักษะที่จำเป็นให้แก่	1 ระดับความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อ บัณฑิตใหม่เฉลี่ยไม่น้อย กว่า 3.51 จากคะแนน เต็ม 5 7.1ก.-1	1.รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ 2.รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา 3.คกก บริหาร หลักสูตร 4.อาจารย์ที่ ปรึกษาทาง วิชาการ



ประเด็น ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	สาเหตุ ความเสี่ยง	การประเมินค่าความเสี่ยง			มาตรการควบคุม ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดของวิธีการจัดการ ความเสี่ยง (KRI)	ผู้รับผิดชอบ
			L	I	Risk matrix					
						รวมทั้งสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้ ผู้เกี่ยวข้องทุกคน รับทราบ 5. มอบหมาย อาจารย์ที่ปรึกษา (academic advisor) ให้ดูแล น.ศ.เป็นรายบุคคล ตลอดหลักสูตร 6. จัดโครงการเพื่อ พัฒนาศักยภาพน.ศ. เสริมหลักสูตร		นักศึกษาในหลักสูตรใน รูปแบบของโครงการ/ กิจกรรม		(academic advisor)

ในปีการศึกษา 2566 จากการทบทวนการดำเนินงาน พบว่าบรรลุตามตัวชี้วัดในทุกความเสี่ยง ในปีการศึกษา 2567 จึงวางแผนดำเนินการด้วยแนวทางเดิมอย่างต่อเนื่อง

หมวด 7 ผลลัพธ์

	ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากปีการศึกษา (1 ส.ค.66 - 31 ก.ค.67)
	ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการวิจัย หมายถึง ผลลัพธ์ตามปีปฏิทิน (1 ม.ค.66 - 31 ธ.ค.66)
	ผลลัพธ์ของพันธกิจด้านการบริการวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ตามปีงบประมาณ (1 ต.ค.66 - 30 ก.ย.67)
	ผลลัพธ์ของด้านการบุคลากร การงบประมาณ การเงิน หมายถึงผลลัพธ์ตามปีงบประมาณ (1 ต.ค.66 - 30 ก.ย.67)

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

คณะฯ มีพันธกิจหลักในการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการและด้านการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำที่เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพคนเมืองภายในปี 2570” โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ผลการดำเนินการ ดังนี้

7.1ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

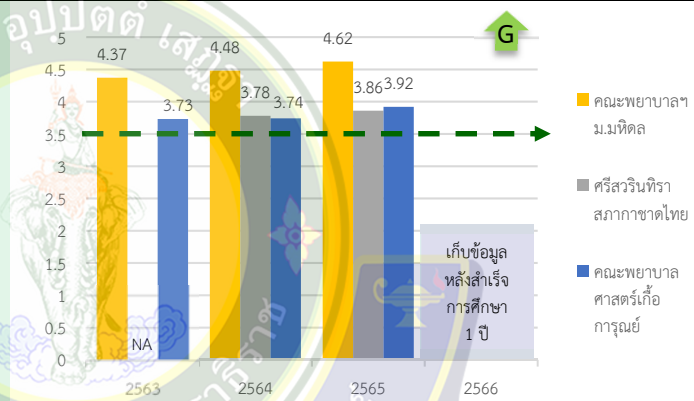
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน C1

7.1ก.-1 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต:

ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ในภาพรวม (สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ)

(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.1ก.-2 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรม

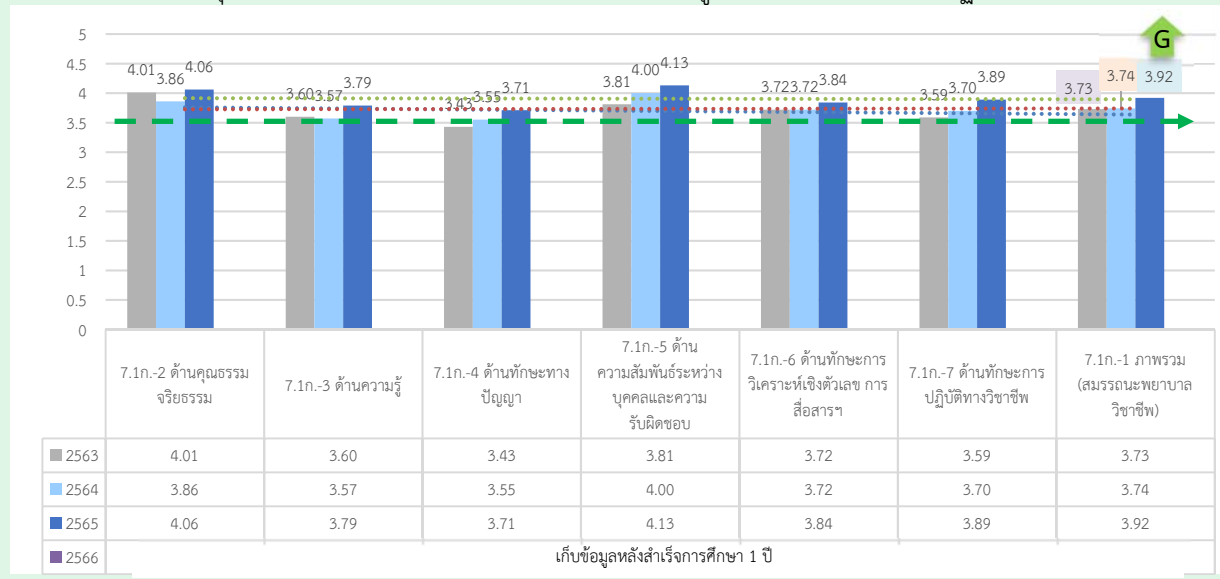
7.1ก.-3 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความรู้

7.1ก.-4 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา

7.1ก.-5 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

7.1ก.-6 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

7.1ก.-7 ผลลัพธ์ด้านคุณภาพบัณฑิต: ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

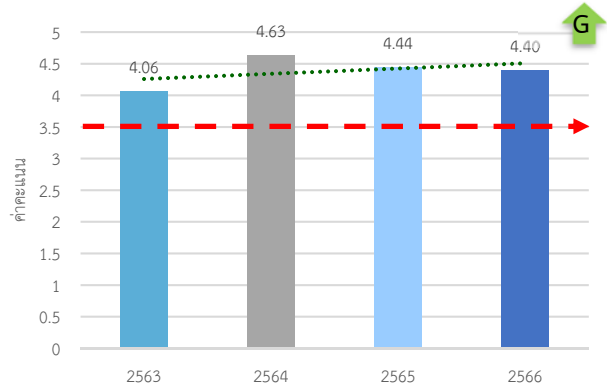




7.1ก.-8 ผลลัพธ์ด้านสมรรถนะสากล
- ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านรายวิชาภาษาอังกฤษ
ภาคบังคับ 2 รายวิชา (ค่าเป้าหมาย ≥ 90)

ค่า เป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2563	2564	2565	2566
≥ 90	NA	NA	NA	94.90

7.1ก.-9 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
(คุณลักษณะบัณฑิตด้านทักษะชีวิต) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.1ก.-10 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ KARUN (ค่านิยมองค์กร) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

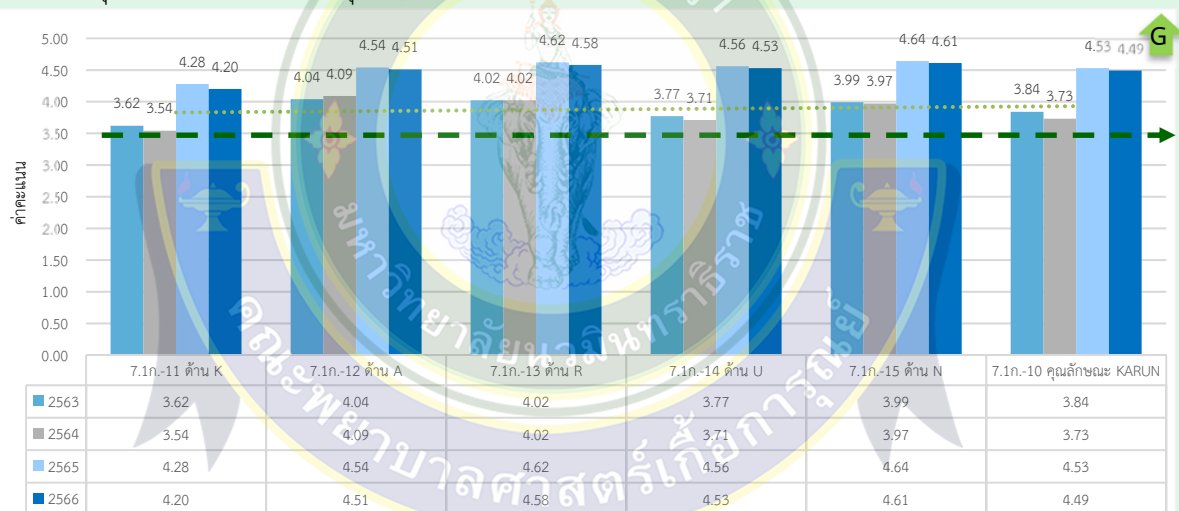
7.1ก.-11 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน K

7.1ก.-13 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน R

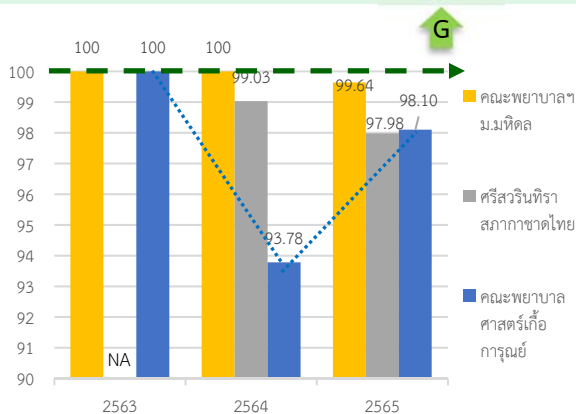
7.1ก.-15 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน N

7.1ก.-12 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน A

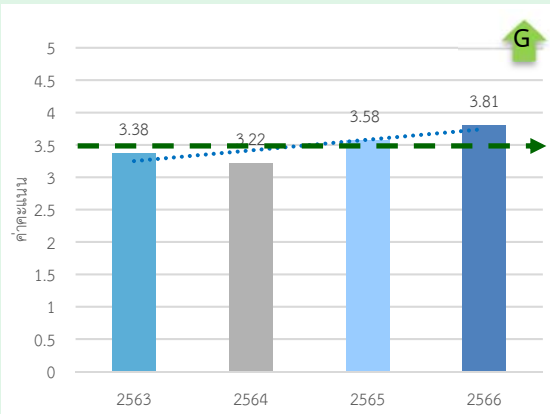
7.1ก.-14 คุณลักษณะบัณฑิตแห่งการุณย์ ด้าน U

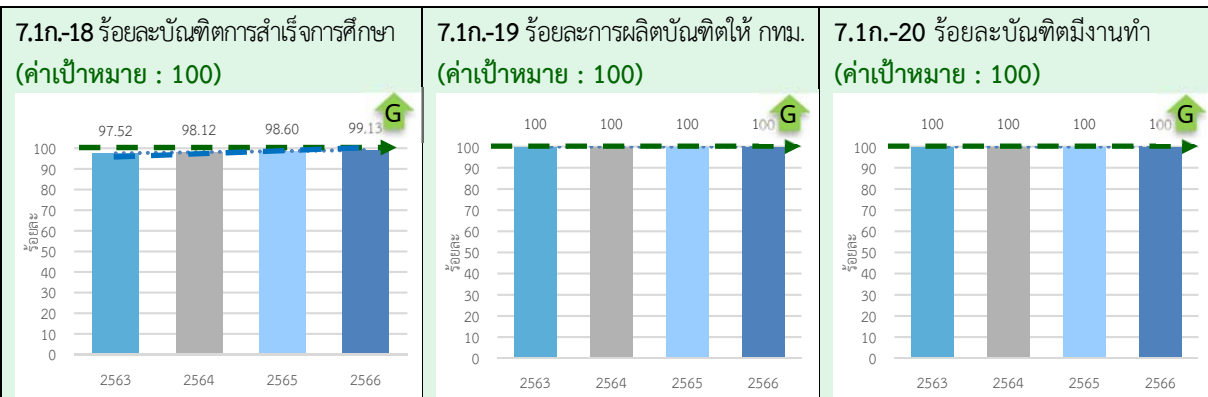


7.1ก.-16 ร้อยละของผู้สอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียนและ
รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์
ในวงรอบ 1 ปี (เปิดสอบ 3 ครั้ง) (ค่าเป้าหมาย : 100)



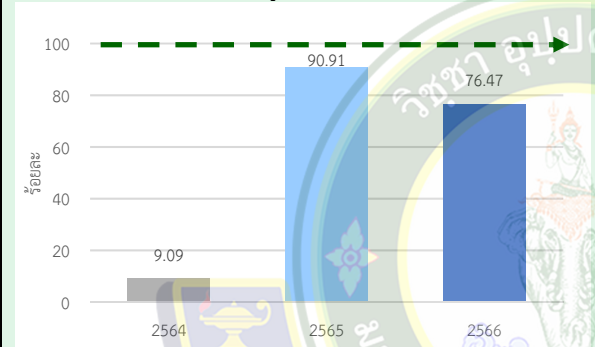
7.1ก.-17 คะแนนการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต
ด้านภาวะผู้นำ (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง)
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)





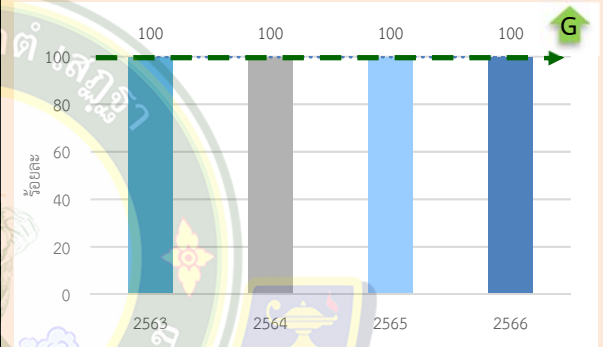
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน C2

7.1ก.-21 ร้อยละนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษา ตามหลักสูตรที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย : 100)

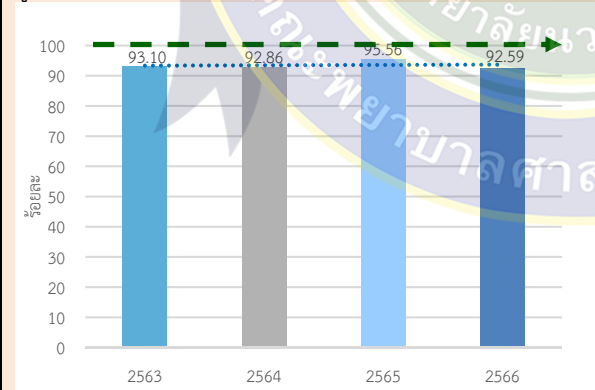


ผลลัพธ์ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า C3

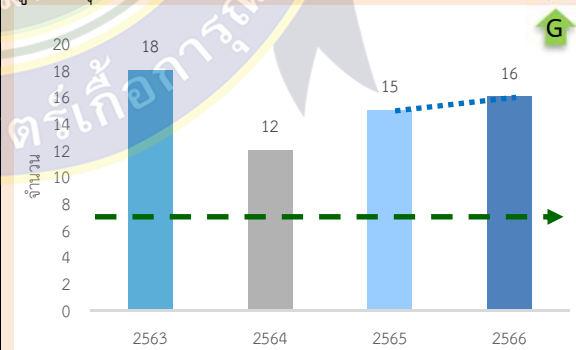
7.1ก.-22 ร้อยละผู้เข้าอบรมที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง (ค่าเป้าหมาย : 100)



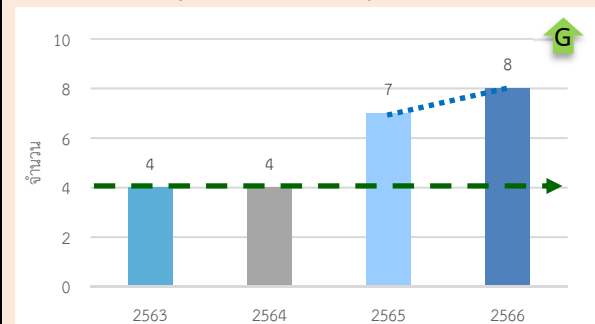
7.1ก.-23 ร้อยละนักศึกษาที่สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ช่วยพยาบาล (ค่าเป้าหมาย : 100)



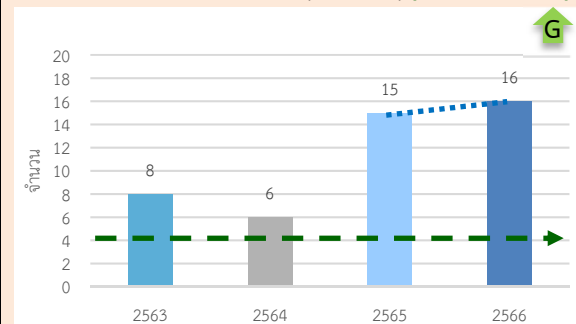
7.1ก.-24 จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/และโครงการอบรม ระยะสั้น แบบให้เปล่า/ก่อให้เกิดรายได้ที่เกิดประโยชน์ทั้ง ผู้เรียน ชุมชน และสังคม (โครงการ/ปี) (ค่าเป้าหมาย : ≥ 7)



7.1ก.-25 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบริการวิชาการ ที่หารายได้ต่อปี (ค่าเป้าหมาย : ≥ 4)

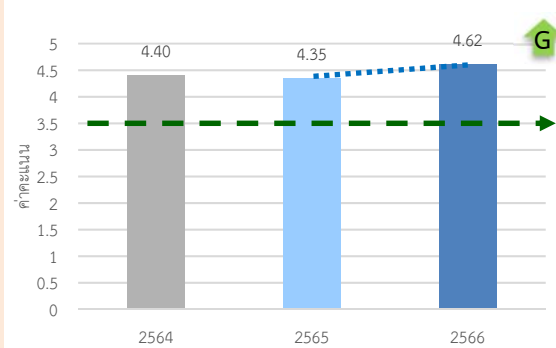


7.1ก.-26 จำนวนโครงการที่จัดบริการวิชาการเพื่อพัฒนา กำลังคนด้านการพยาบาลของ กทม. (โครงการ/ปี) (ค่าเป้าหมาย : ≥ 4)

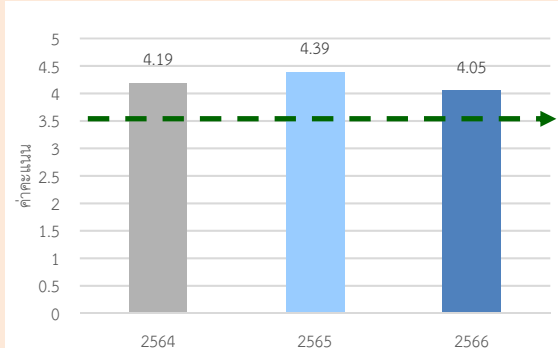




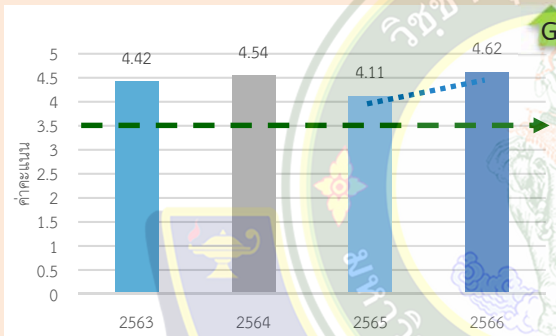
7.1ก.-27 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินด้านการนำความรู้โดย
ผู้เข้ารับการอบรมในโครงการอบรม new-skills up-skills
re-skills ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



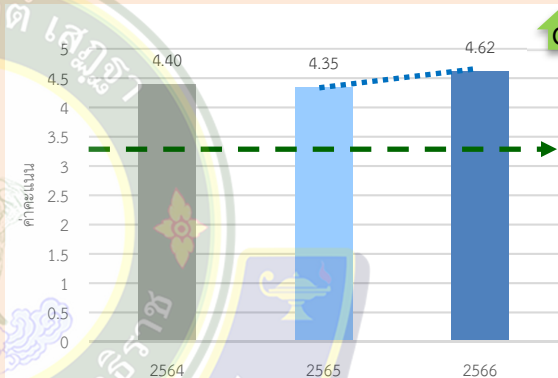
7.1ก.-28 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินด้านการนำความรู้โดย
ผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรมในโครงการอบรม new-skills up-skills
re-skills ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



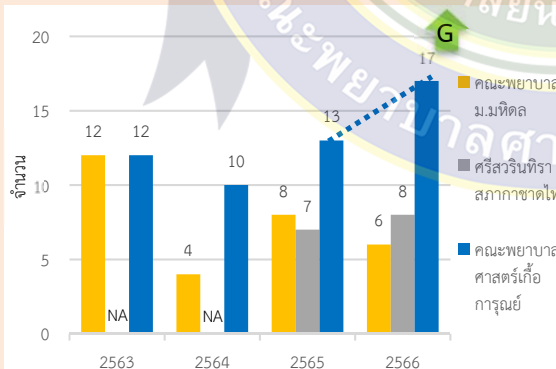
7.1ก.-29 คะแนนเฉลี่ยผลการนำความรู้จากการบริการ
วิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



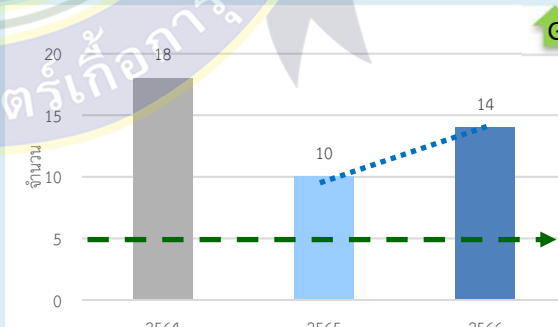
7.1 ก.-30 ผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



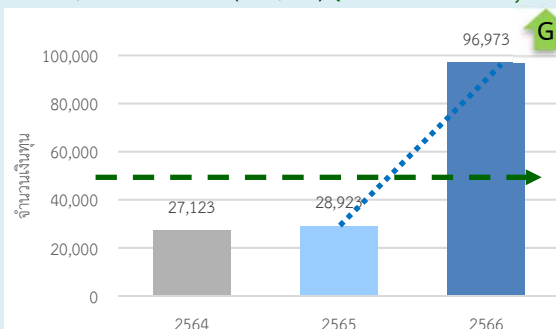
7.1ก.-31 จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ≥ 8)



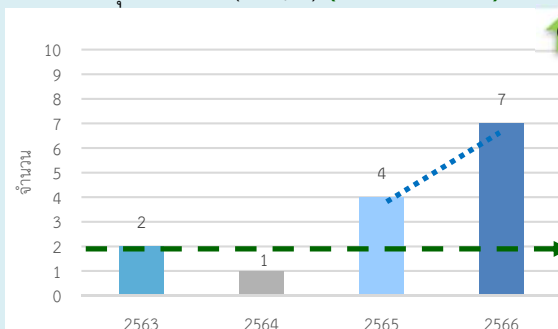
7.1ก.-32 จำนวนงานวิจัยที่เข้าร่วมกับบุคลากรด้านการพยาบาล
ของกทม. (ค่าเป้าหมาย ≥ 5)



7.1ก.-33 จำนวนเงินทุน(ภายนอก)ที่สนับสนุนโครงการวิจัยด้านสุขภาพ
คนเมือง/อาจารย์ประจำ (บาท/คน) (ค่าเป้าหมาย $\geq 50,000$)

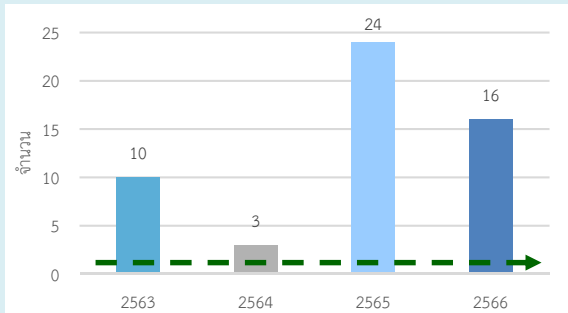


7.1ก.-34 จำนวนโครงการวิจัยที่สนับสนุนด้านสุขภาพคนเมือง
ที่ได้รับเงินทุนภายนอก (เรื่อง/ปี) (ค่าเป้าหมาย ≥ 2)





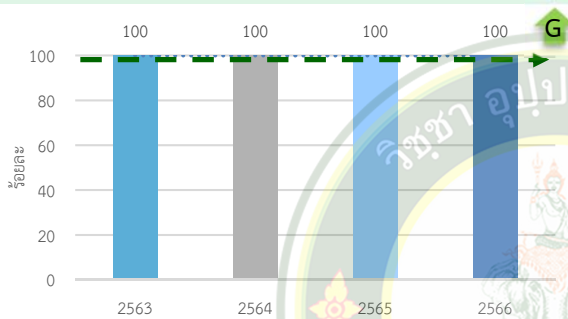
7.1ก.-35 จำนวนเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยใน
การทำวิจัยร่วมกัน (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)



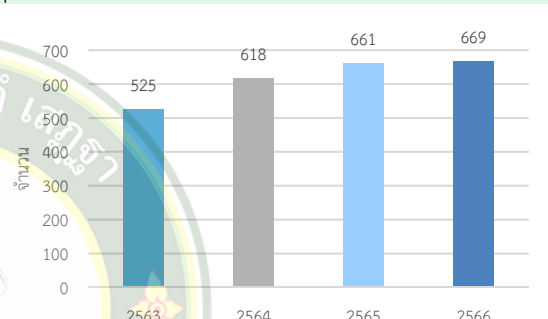
7.1ก.-36 จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่อการจดทรัพย์สินทาง
ปัญญา หรือนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

ค่า เป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2563	2564	2565	2566
≥ 1	NA	NA	NA	4

7.1ก.-37 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับวัคซีน (ตามฤดูกาล)
ตามความประสงค์ (ค่าเป้าหมาย : 100)



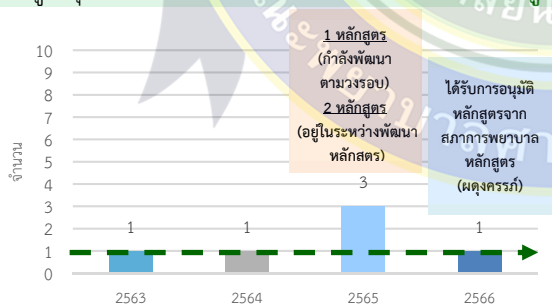
7.1ก.-38 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการดำเนินการขอ
ทุนการศึกษา / กยศ. ตามเวลาที่กำหนด



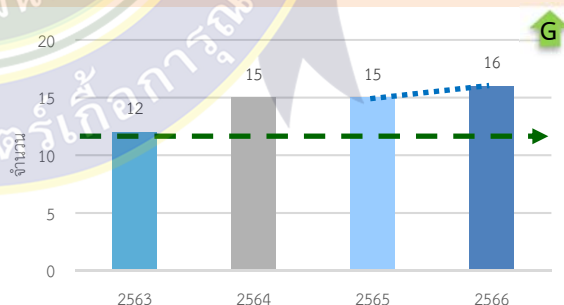
ตารางที่ 7.1ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

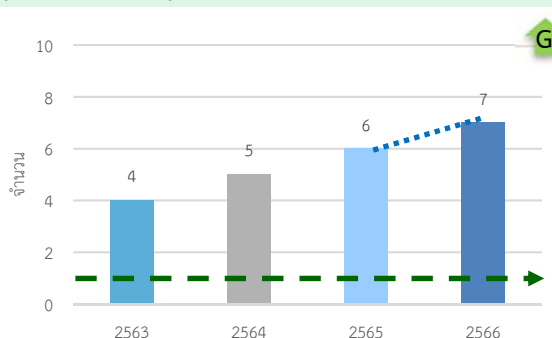
7.1ข(1)-1 จำนวนหลักสูตรมหาบัณฑิตที่ตอบสนอง
การดูแลสุขภาพคนเมืองได้รับการพัฒนา (ค่าเป้าหมาย : 1 หลักสูตร)



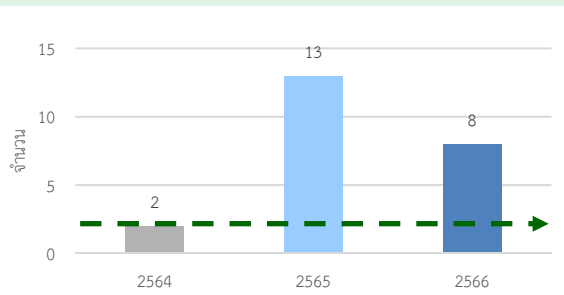
7.1ข(1)-2 จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่ช่วยแก้ไขปัญหาของกทม.
(ค่าเป้าหมาย ≥ 12)



7.1ข(1)-3 จำนวนสถาบันที่ทำ MOU มีกิจกรรมต่อเนื่อง
(ค่าเป้าหมาย ≥ 1)

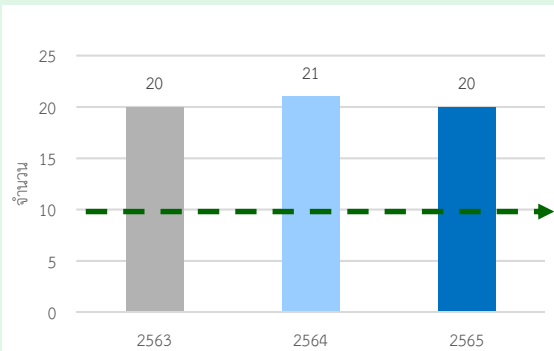


7.1ข(1)-4 จำนวน Scenario (Simulation Based Learning : SBL)
ที่ได้รับรางวัลของอาจารย์ ที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอก
(ค่าเป้าหมาย ≥ 2)

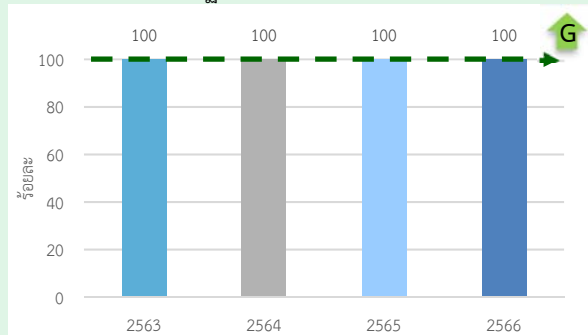




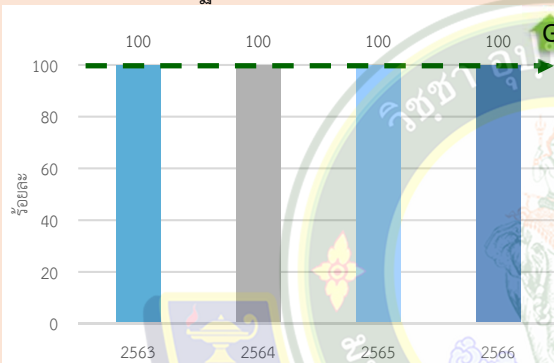
**7.1ข(1)-5 จำนวนนวัตกรรมของนักศึกษา
(ค่าเป้าหมาย ≥ 10 ผลงาน)**



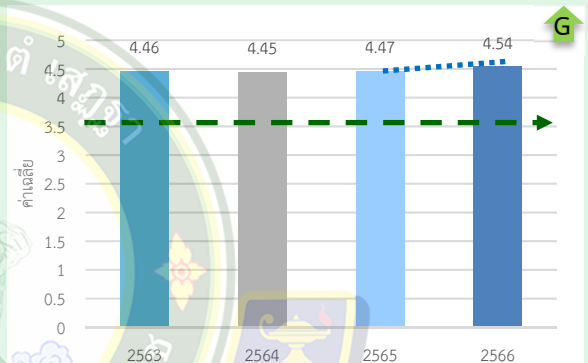
7.1ข(1)-6 ร้อยละของหลักสูตรที่กำหนดปริญญาได้รับการรับรองตามมาตรฐาน (ค่าเป้าหมาย : 100)



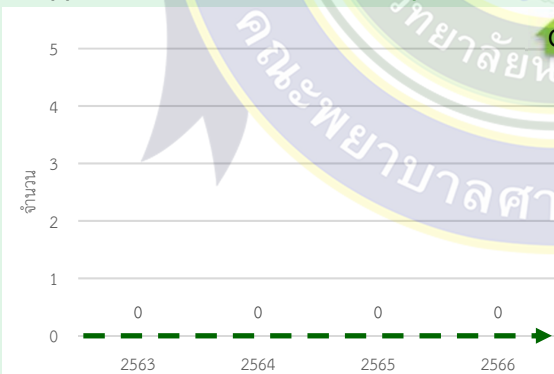
7.1ข(1)-7 ร้อยละของหลักสูตรที่ไม่กำหนดปริญญาได้รับการรับรองตามมาตรฐาน (ค่าเป้าหมาย : 100)



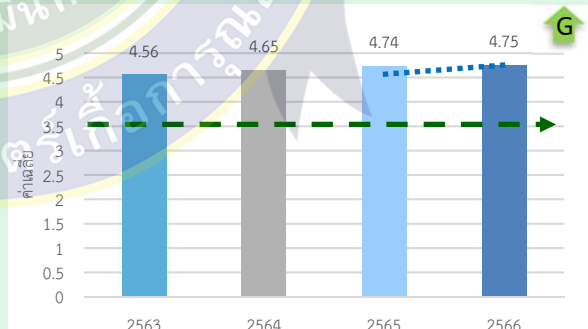
7.1ข(1)-8 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการรับนักศึกษา (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



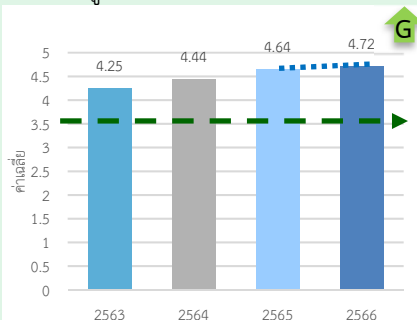
7.1ข(1)-9 จำนวนข้อร้องเรียนในการรับสมัคร (ค่าเป้าหมาย : 0)



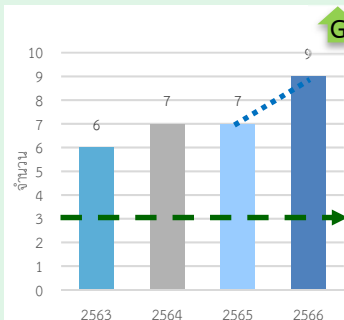
7.1ข(1)-10 ค่าเฉลี่ยผลประเมินผู้สอนจากผู้เรียน (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



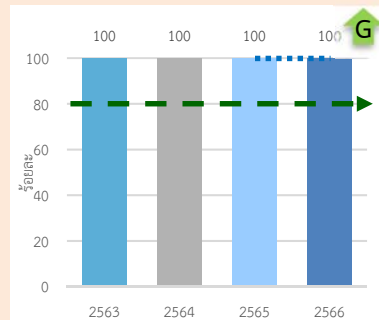
7.1ข(1)-11 ค่าเฉลี่ยผลประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.1ข(1)-12 จำนวนช่องทางในการติดต่อสอบถามข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน (ค่าเป้าหมาย ≥ 3)

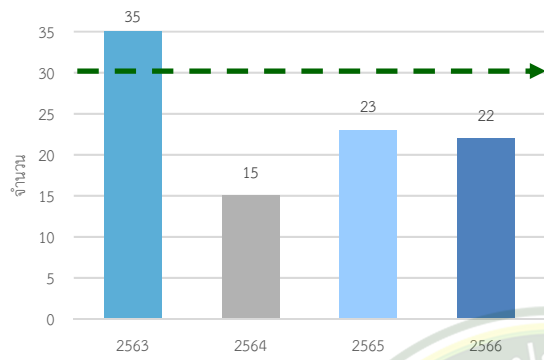


7.1ข(1)-13 ร้อยละของผู้สำเร็จการอบรมที่มีงานทำหรือนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (ค่าเป้าหมาย : ≥ 80)

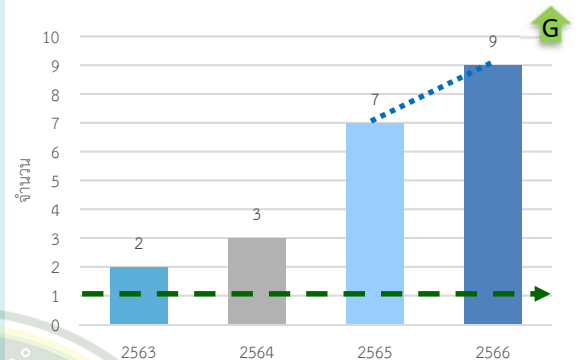




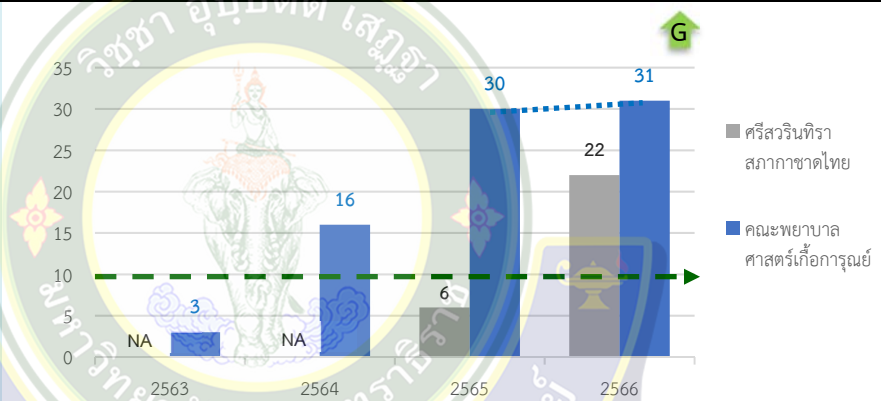
7.1ข(1)-14 จำนวนผลงานวิชาการและงานวิจัยที่
ส่งเสริมความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาล
สุขภาพคนเมืองเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน พัฒนา
คุณภาพการพยาบาล การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน
ในเขตทกม.ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติ (ค่าเป้าหมาย ≥ 30 เรื่อง/ปี)



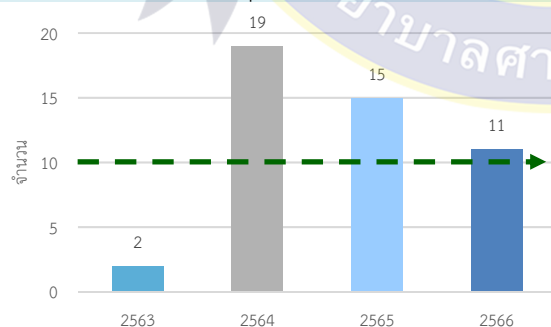
7.1ข(1)-15 จำนวนผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมือง
เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการพยาบาล
การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตทกม.ที่ตีพิมพ์เผยแพร่
ระดับนานาชาติ (ค่าเป้าหมาย ≥ 1 เรื่อง/ปี)



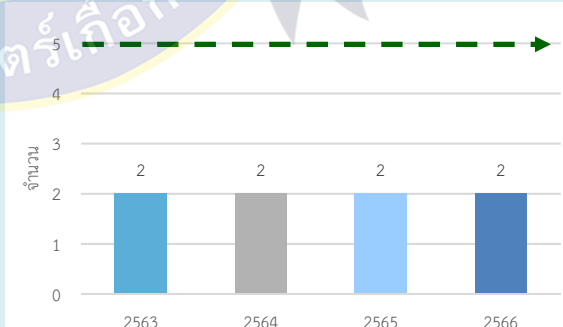
7.1ข(1)-16 จำนวน
งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์
เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/
นานาชาติ
(ค่าเป้าหมาย ≥ 10)



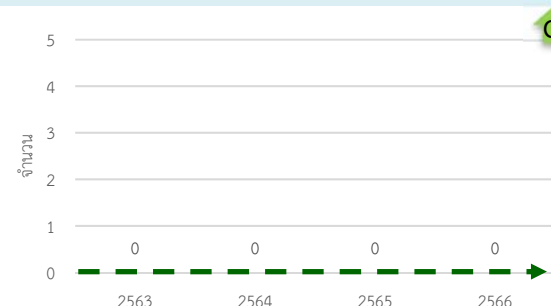
7.1ข(1)-17 จำนวนโครงการวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับทุนและ
ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพคนเมือง (ค่าเป้าหมาย ≥ 10)



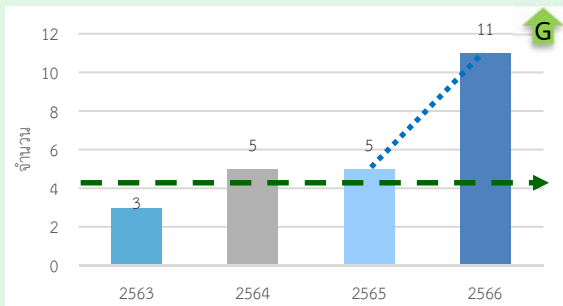
7.1ข(1)-18 จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้
ประโยชน์ได้ (ค่าเป้าหมาย ≥ 5)



7.1ข(1)-19 จำนวนข้อร้องเรียนจากอาสาสมัครร่วมวิจัย
(ค่าเป้าหมาย : 0)

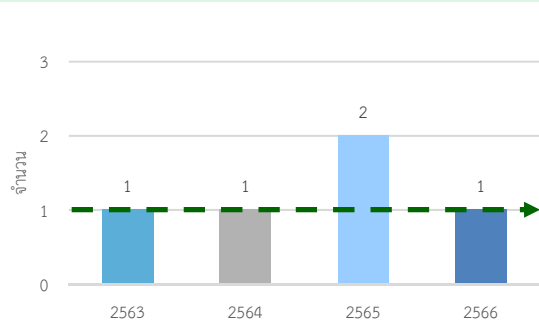


7.1ข(1)-20 จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับจากองค์กร
ภายนอก (รางวัล/ปี) (ค่าเป้าหมาย ≥ 4)

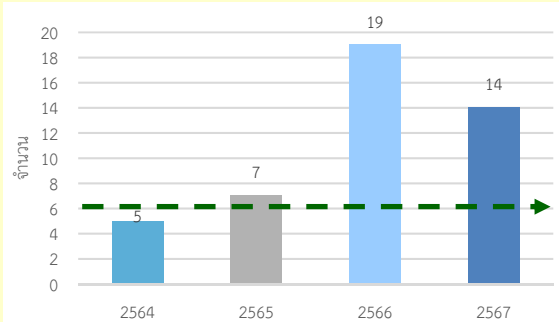




7.1ข(1)-21 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการ
ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)

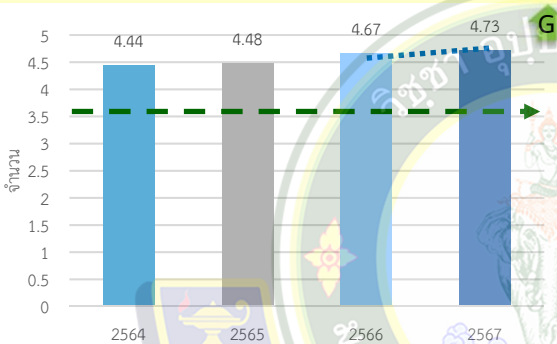


7.1ข(1)-22 จำนวนเรื่องในการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นใน
ระบบการทำงาน (ค่าเป้าหมาย ≥ 6)

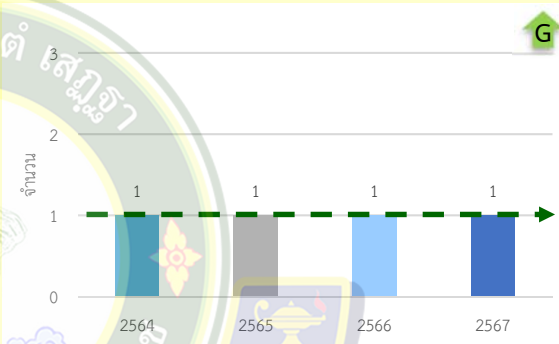


(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

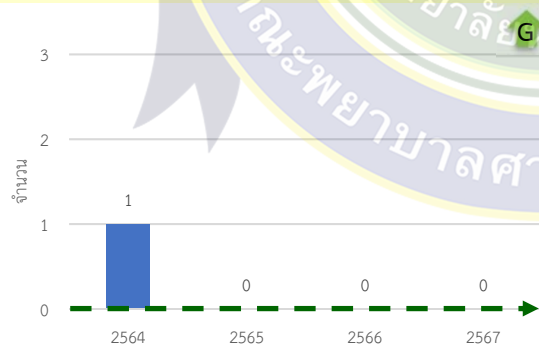
7.1ข(2)-1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อ
ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



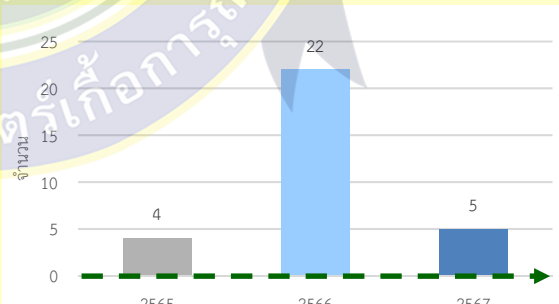
7.1ข(2)-2 จำนวนครั้งการซ้อมป้องกันอัคคีภัยและ
การอพยพหนีไฟ (ค่าเป้าหมาย : 1)



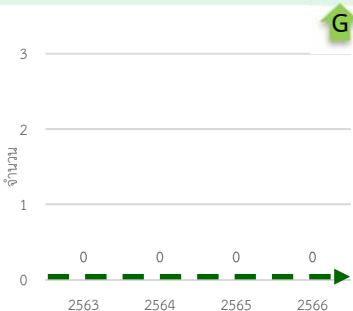
7.1ข(2)-3 จำนวนครั้งในการถูกโจมตีทางไซเบอร์
ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย (ค่าเป้าหมาย : 0)



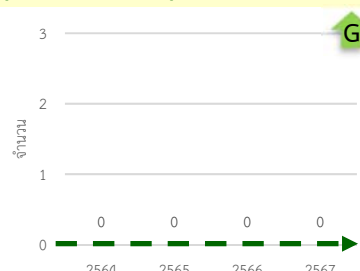
7.1ข(2)-4 จำนวนครั้งของการขัดข้องของระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศ และสามารถกู้คืนได้ในระยะเวลาตามมาตรฐาน
(ค่าเป้าหมาย : 0)



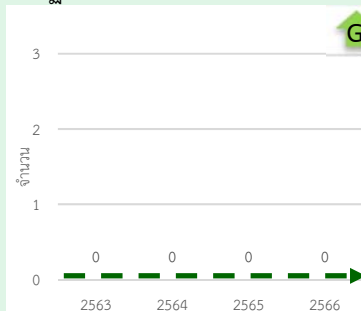
7.1ข(2)-5 จำนวนครั้งที่ยานพาหนะ
ขัดข้องไม่พร้อมใช้
(ค่าเป้าหมาย : 0)



7.1ข(2)-6 จำนวนข้อร้องเรียนของ
บุคลากร/นักศึกษาที่ได้รับอันตรายจาก
บุคคลภายนอกที่เข้ามาภายในคณะฯ
(ค่าเป้าหมาย : 0)

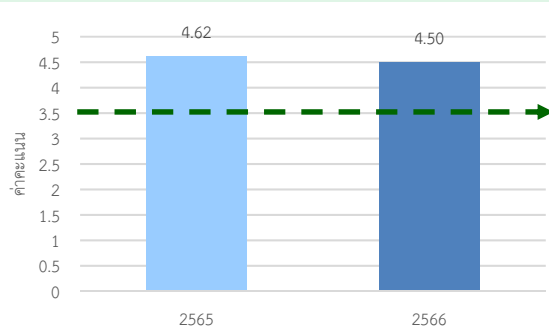


7.1ข(2)-7 จำนวนครั้งของบุคลากร/
นักศึกษาเกิดอุบัติเหตุจากการเดินทางไป
ปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย : 0)



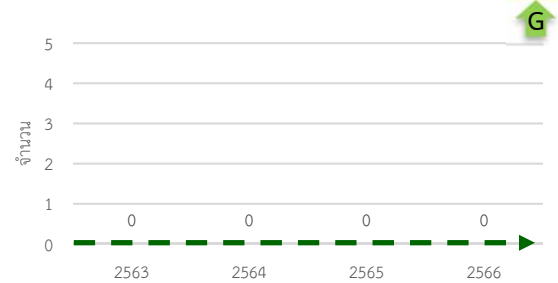


**7.1ข(2)-8 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
รถยนต์ส่วนบุคคล (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)**

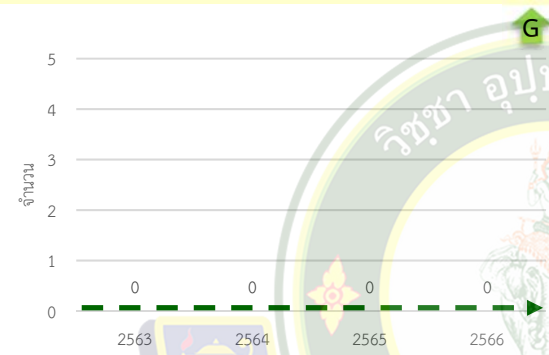


ค.ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

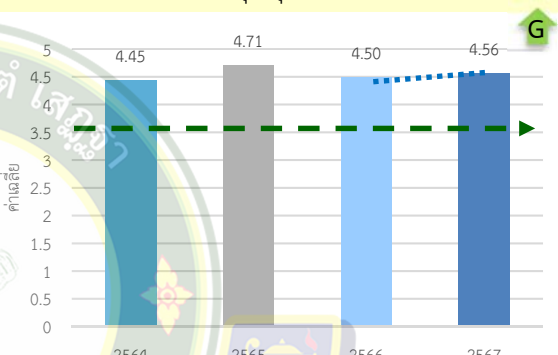
**7.1ค-1 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความผิดด้านกฎหมาย
ข้อบังคับ (ค่าเป้าหมาย : 0)**



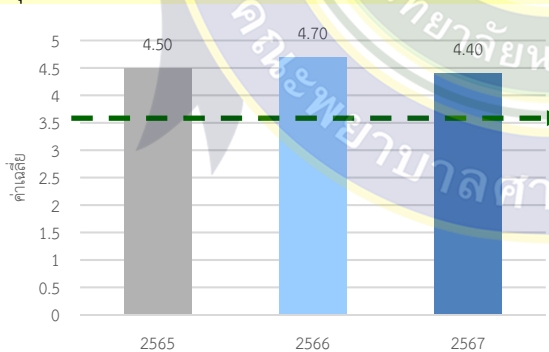
**7.1ค-2 จำนวนข้อร้องเรียนในการจัดซื้อจัดจ้าง
(ค่าเป้าหมาย : 0)**



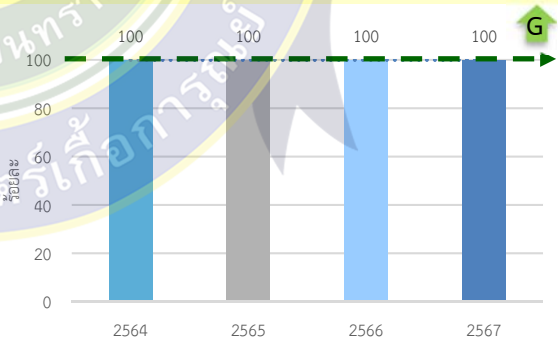
**7.1ค-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้ส่งมอบ (S3)
ต่อกระบวนการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)**



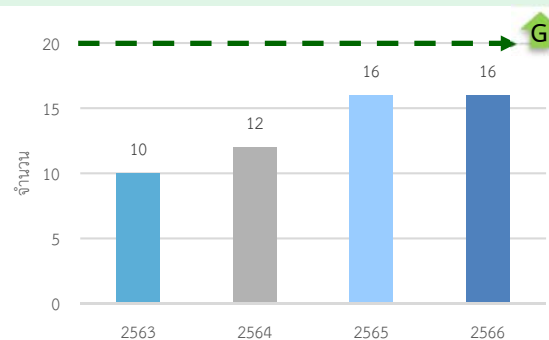
**7.1ค-4 ค่าเฉลี่ยคะแนนความโปร่งใสในการจัดหาพัสดุ/
ครุภัณฑ์ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)**



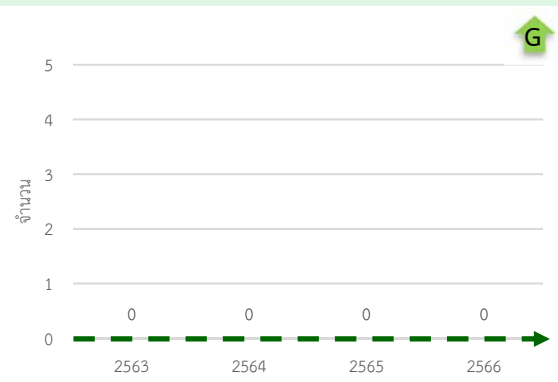
**7.1ค-5 ร้อยละการส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์เป็นไปตามเวลา
ที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย : 100)**



**7.1ค-6 จำนวนนักเรียนโรงเรียนในสังกัดกท. (9 แห่ง)
ที่มีคุณสมบัติตามโควตา สามารถเข้าเรียนได้ในคณะฯ
ตามจำนวนที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย : 20)**



**7.1ค-7 ข้อร้องเรียนของผู้สมัครในโรงเรียนเครือข่าย
สังกัดสำนักการศึกษา กท. 9 โรงเรียน (ค่าเป้าหมาย : 0)**

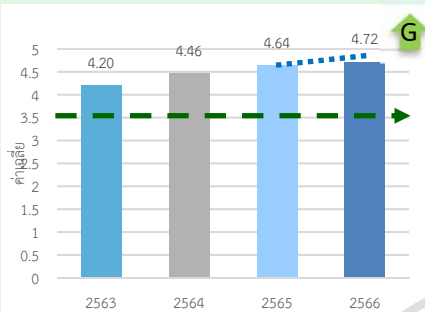


7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

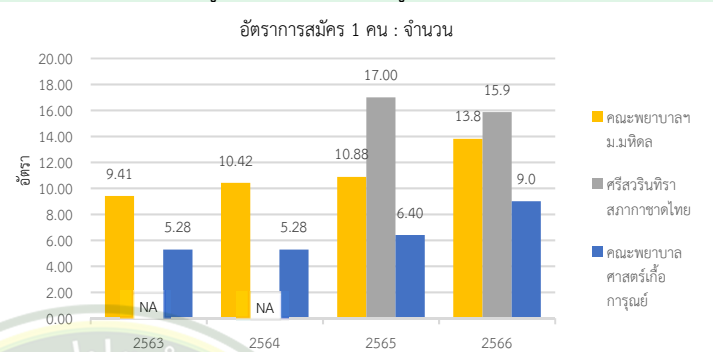
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

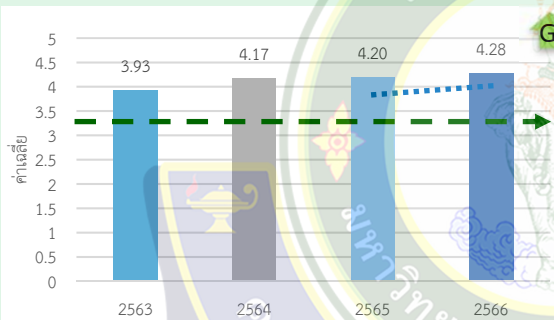
7.2ก(1)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้เรียนต่อทรัพยากรการเรียนรู้ในห้องเรียน (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



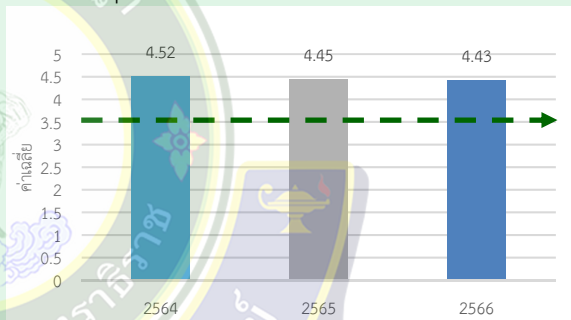
7.2ก(1)-2 อัตราการสมัครเข้าเรียนของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 (อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต)



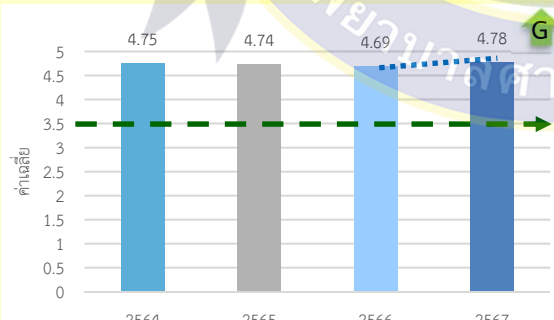
7.2ก(1)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของ C1 ต่อการให้บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



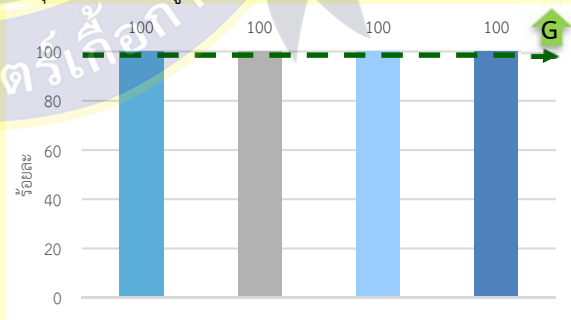
7.2ก(1)-4 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของ Sup1 ต่อกิจกรรม Open house (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



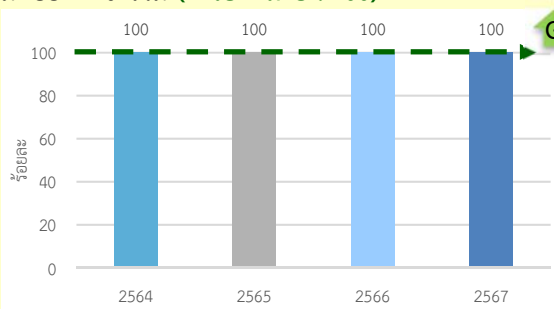
7.2ก(1)-5 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้บริจาค (S4) ต่อกระบวนการรับบริจาค (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



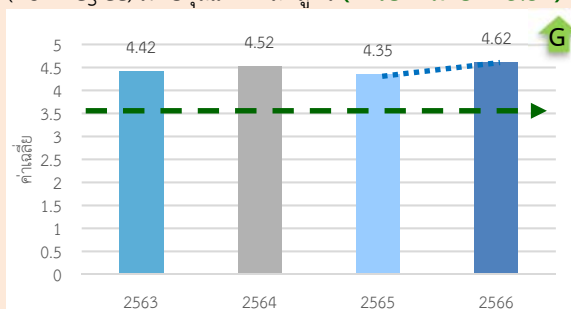
7.2ก(1)-6 ร้อยละการใช้จ่ายเงินบริจาคเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค (ค่าเป้าหมาย : 100)



7.2ก(1)-7 ร้อยละของกิจกรรมที่เชิญศิษย์เก่า (Sup2) และมีศิษย์เก่าเข้าร่วม (ค่าเป้าหมาย : 100)

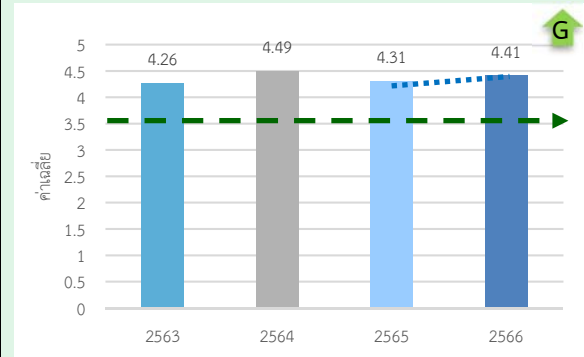


7.2ก(1)-8 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม (Non-Degree) มีต่อคุณภาพหลักสูตร (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

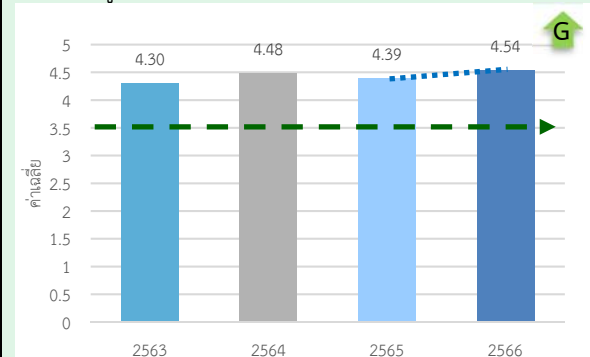




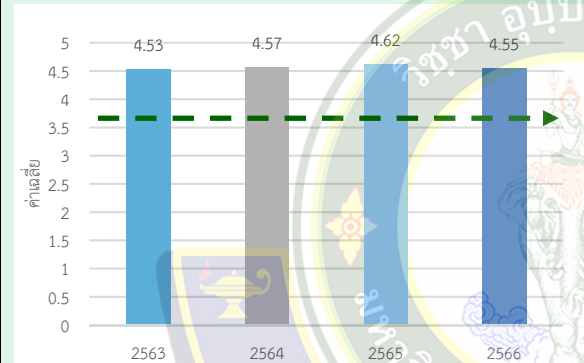
7.2ก(1)-9 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา (C1)
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



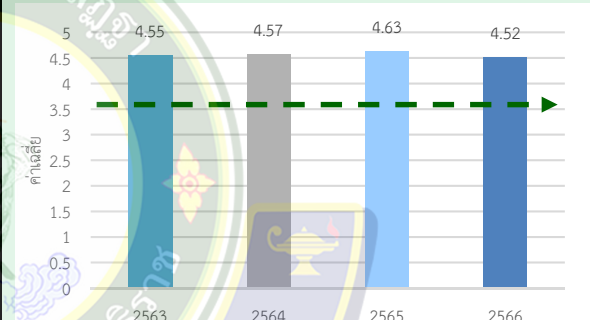
7.2ก(1)-10 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



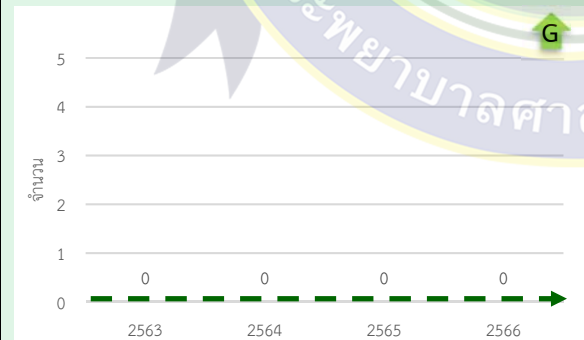
7.2ก(1)-11 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในกระบวนการบริการให้คำปรึกษา (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



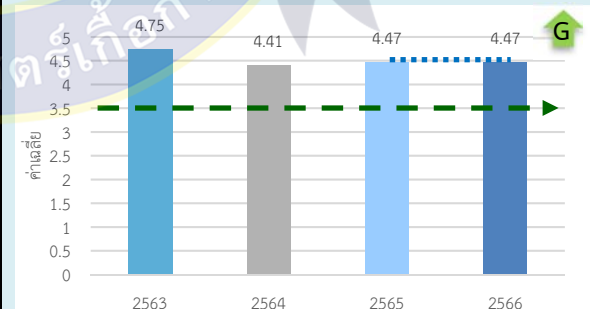
7.2ก(1)-12 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจในการบริการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.2ก(1)-13 จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องสวัสดิการของนักศึกษา (ค่าเป้าหมาย : 0)

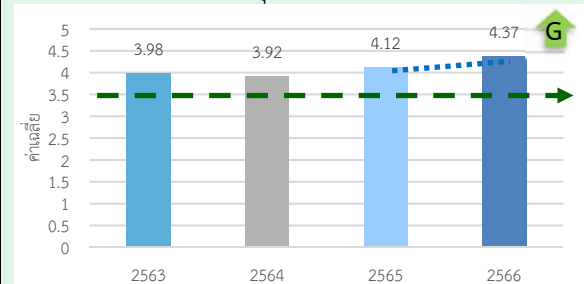


7.2ก(1)-14 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจโครงการสนับสนุนการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

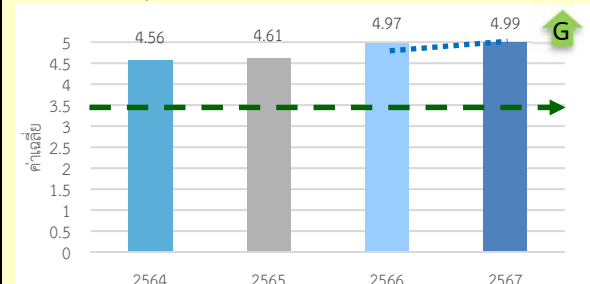


(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายื่น

7.2ก(2)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของนักศึกษา (C1) ต่อคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

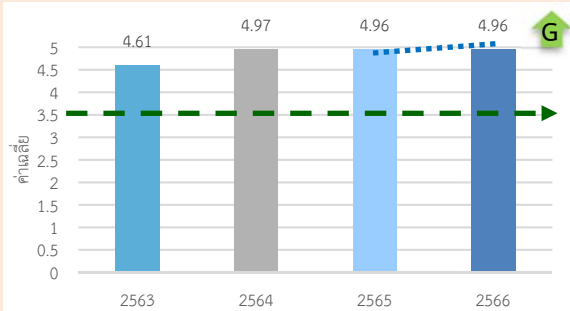


7.2ก(2)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของศิษย์เก่า (Sup2) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

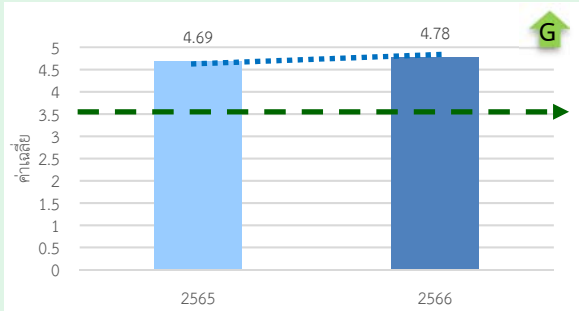




7.2ก(2)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของผู้ใช้บริการอบรม
บริการวิชาการ (C3) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



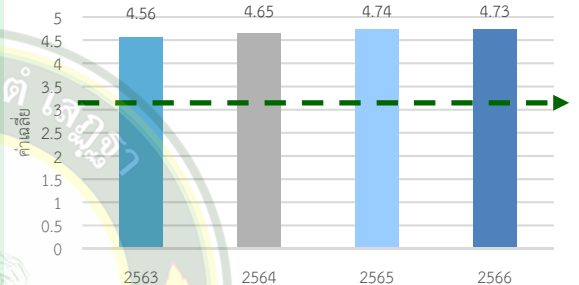
7.2ก(2)-4 ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนแก่ผู้เรียนระดับปริญญาตรี
(Sup1) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



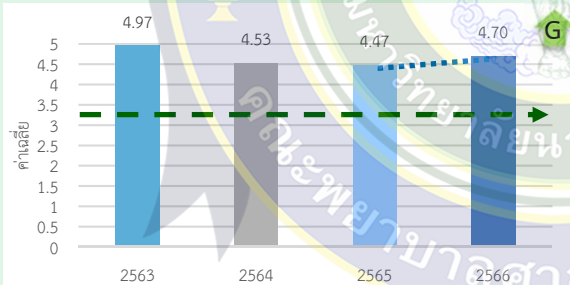
7.2ก(2)-5 ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนแก่ผู้รับบริการวิชาการ
(Sup3) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

ค่า เป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2563	2564	2565	2566
≥ 3.51	NA	NA	NA	4.28

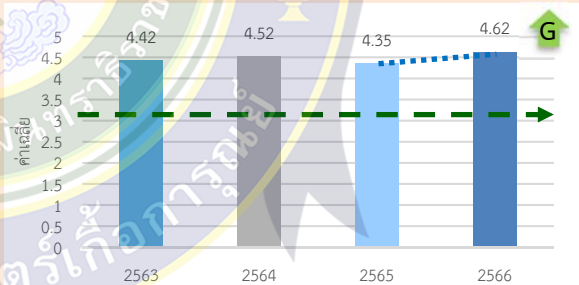
7.2ก(2)-6 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียน C1 ภาพรวม
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.2ก(2)-7 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียน C2 ภาพรวม
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.2ก(2)-8 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ C3
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



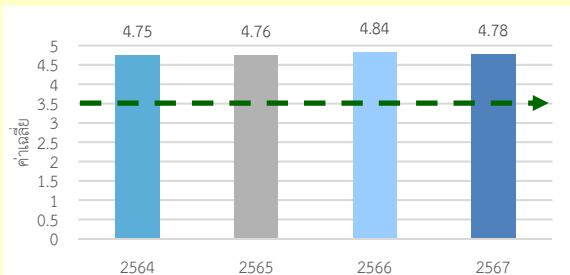
7.2ก(2)-9 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ทุนวิจัย C4
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

ค่า เป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2563	2564	2565	2566
≥ 3.51	NA	NA	NA	5.00

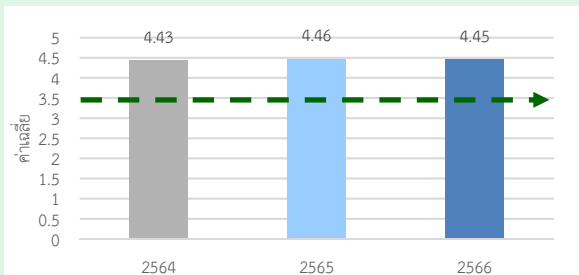
7.2ก(2)-10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปกครอง S2
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

ค่า เป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2563	2564	2565	2566
≥ 3.51	NA	NA	NA	4.49

7.2ก(2)-11 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของศิษย์เก่า Sup2
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.2ก(2)-12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าของคู่แข่ง Sup 4
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



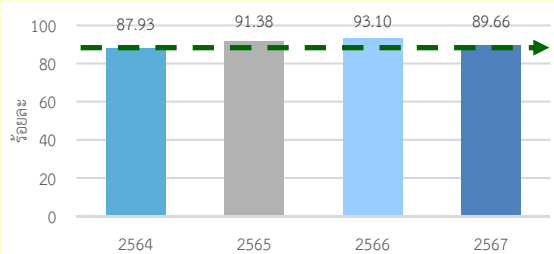


7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

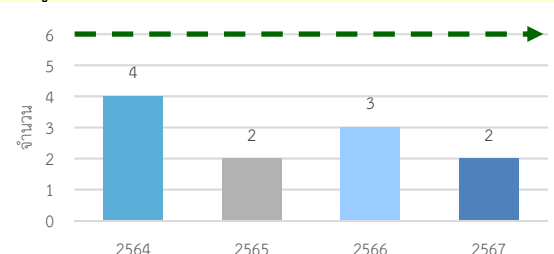
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

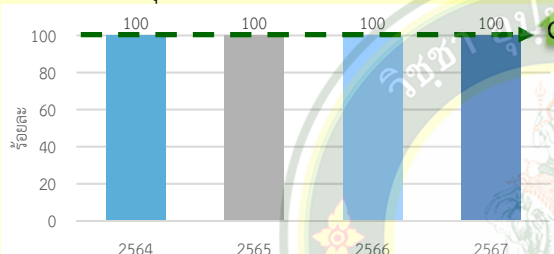
7.3ก(1)-1 ร้อยละการครองตำแหน่งสายวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ≥ 85)



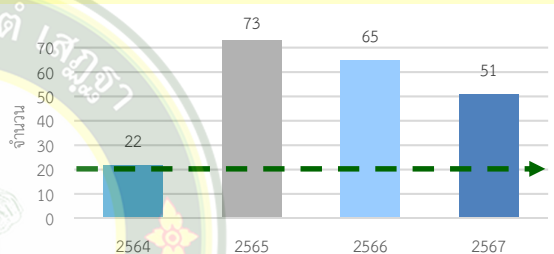
7.3ก(1)-2 จำนวนอาจารย์/อาจารย์ผู้ช่วยที่รับในแต่ละปี (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน) (ค่าเป้าหมาย ≥ 6)



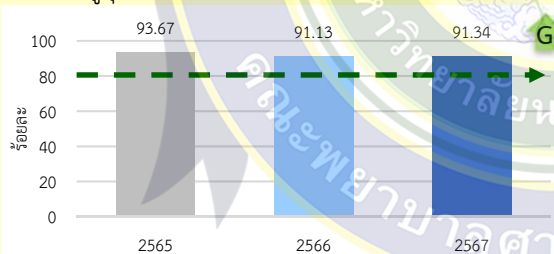
7.3ก(1)-3 ร้อยละอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ ด้านการพยาบาลสุขภาพคนเมืองแต่ละสาขา (ค่าเป้าหมาย : 100)



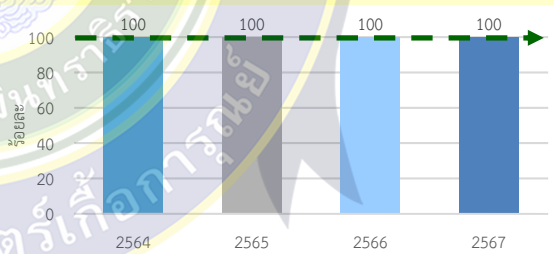
7.3ก(1)-4 จำนวนอาจารย์ที่เป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกคณะฯ (ค่าเป้าหมาย ≥ 20)



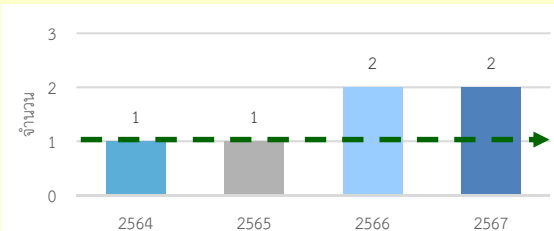
7.3ก(1)-5 ร้อยละอาจารย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้/ นวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคมและเป็นที่ยอมรับ (ค่าเป้าหมาย ≥ 80)



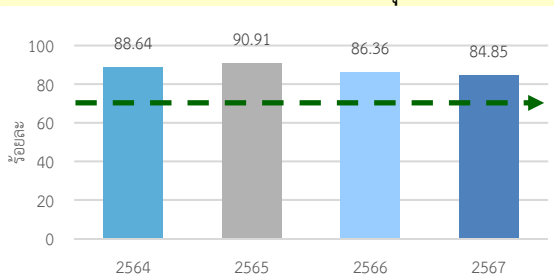
7.3ก(1)-6 ร้อยละอาจารย์ผู้ช่วยที่ส่งเรียนในระดับปริญญาโท (ค่าเป้าหมาย : 100)



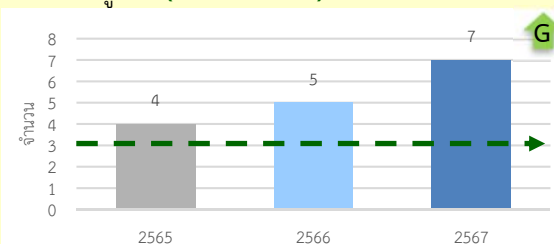
7.3ก(1)-7 จำนวนอาจารย์ที่ส่งเรียนในระดับปริญญาเอก (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)



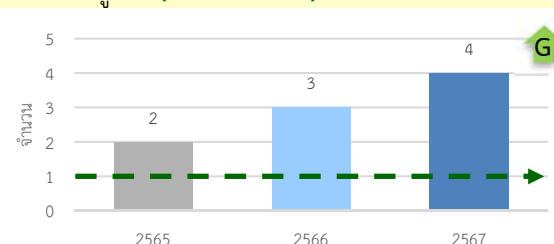
7.3ก(1)-8 ร้อยละการครองตำแหน่งสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมาย ≥ 70)



7.3ก(1)-9.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเป้าหมาย ≥ 3)

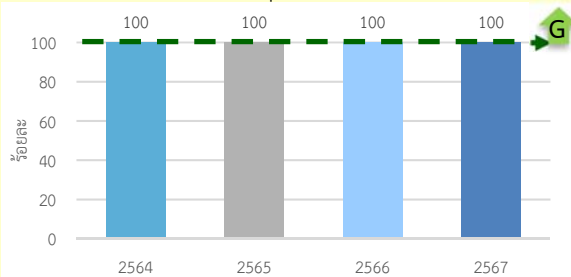


7.3ก(1)-9.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)

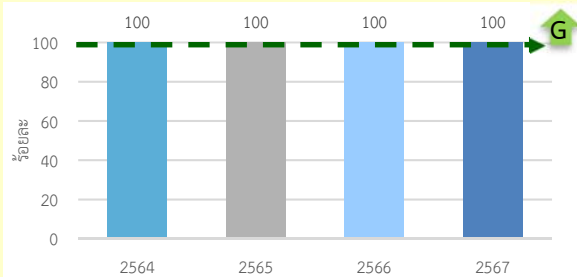




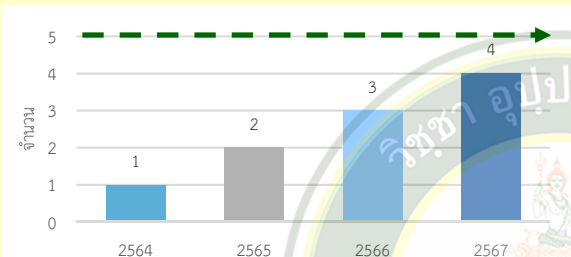
7.3ก(1)-10 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร (ค่าเป้าหมาย : 100)



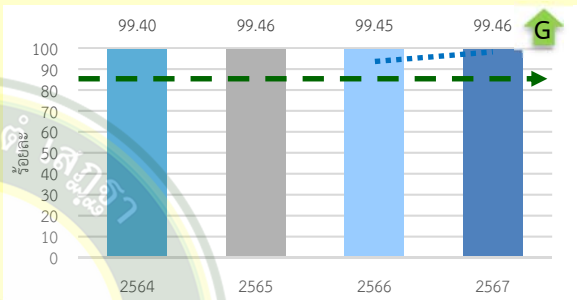
7.3ก(1)-11 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี (ค่าเป้าหมาย : 100)



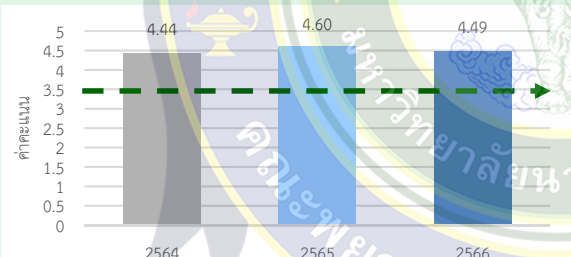
7.3ก(1)-12 จำนวนอาจารย์ที่ทำการขอขยายเวลาในการส่งผลสอบภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ค่าเป้าหมาย ≤5)



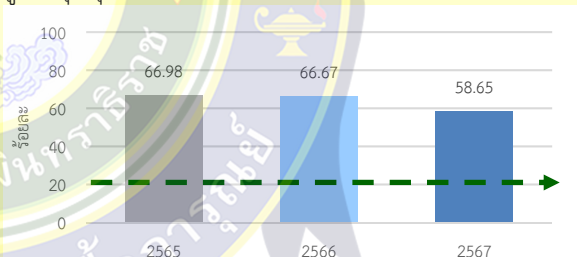
7.3ก(1)-13 ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป (ค่าเป้าหมาย ≥80)



7.3ก(1)-14 การประเมินผลการเรียนการสอนโดยนักศึกษา (ค่าเป้าหมาย ≥3.51)

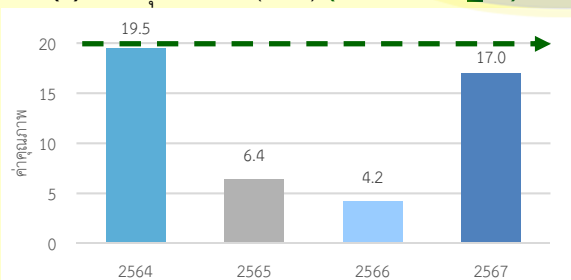


7.3ก(1)-15 ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรบริการวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในและภายนอก (ค่าเป้าหมาย ≥20)

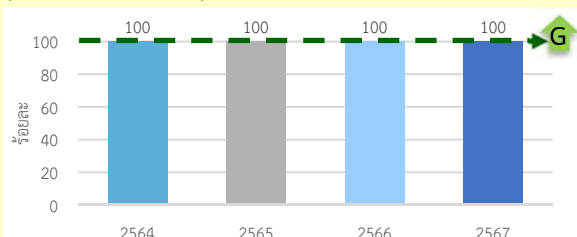


(2) บรรยาการการทำงาน

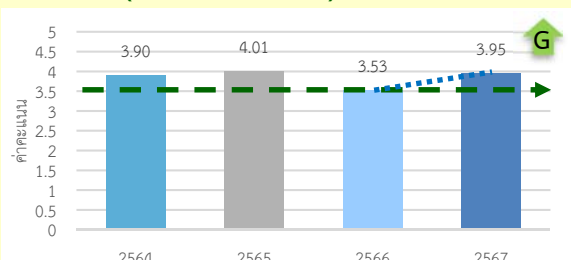
7.3ก(2)-1 ค่าคุณภาพน้ำ (BOD) (ค่าเป้าหมาย ≤20)



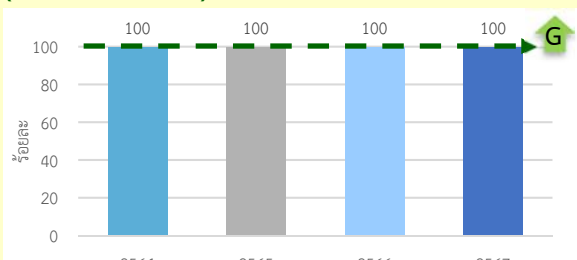
7.3ก(2)-2 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเป้าหมาย : 100)



7.3ก(2)-3 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเป้าหมาย ≥3.51)

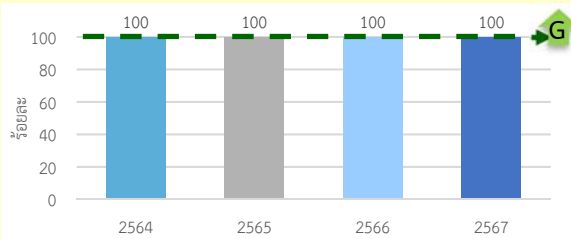


7.3ก(2)-4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเป้าหมาย : 100)

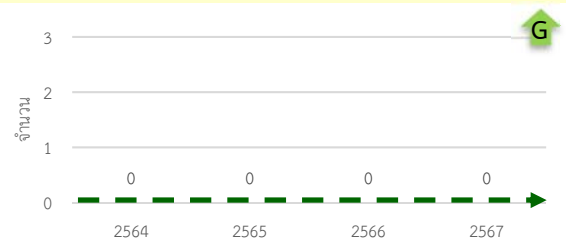




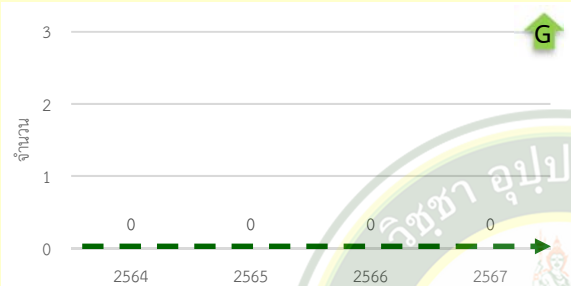
7.3ก(2)-5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการทำประกันอุบัติเหตุ
(ค่าเป้าหมาย : 100)



7.3ก(2)-6 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงในสถานที่
ภายในคณะฯ (ค่าเป้าหมาย : 0)

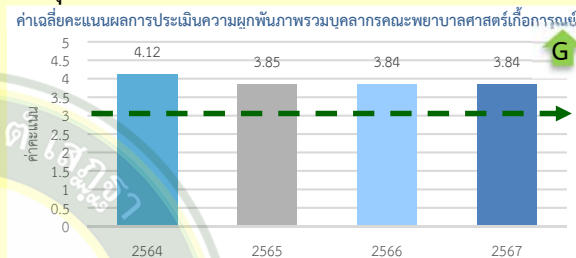


7.3ก(2)-7 จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุที่เป็นสาเหตุของ
ความพิการ/อันตรายแก่ชีวิต (ค่าเป้าหมาย : 0)

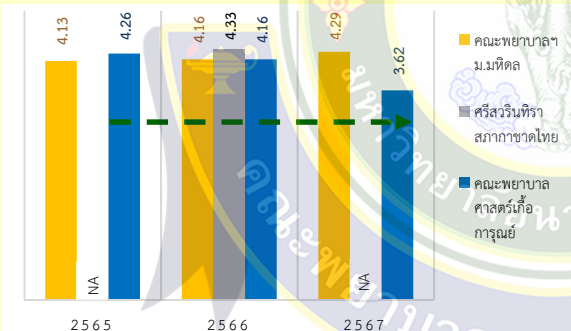


(3) ความผูกพันของบุคลากร

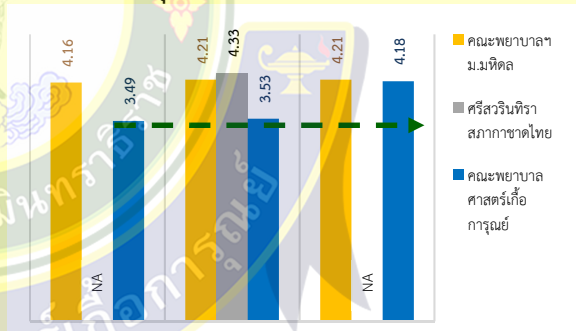
7.3ก(3)-1 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพัน
ของบุคลากร (ภาพรวม) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



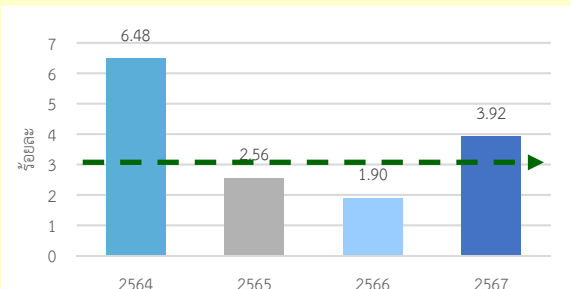
7.3ก(3)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพันของ
สายวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



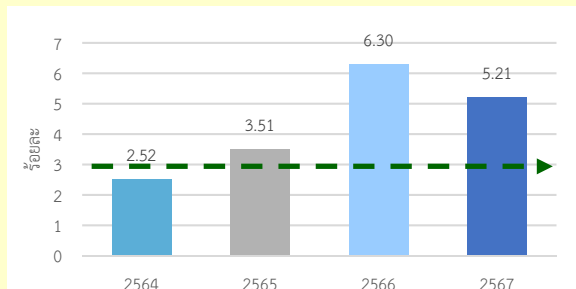
7.3ก(3)-3 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินความผูกพัน
ของสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



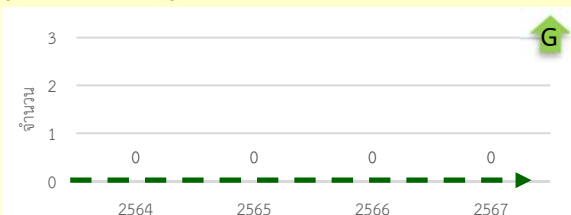
7.3ก(3)-4 ร้อยละการลาออก ของบุคลากรสายวิชาการ
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3)



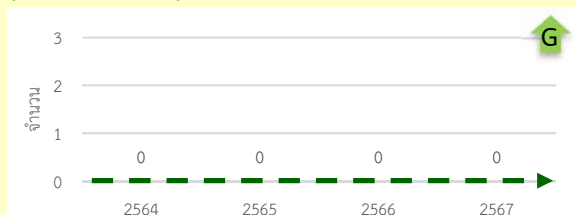
7.3ก(3)-5 ร้อยละการลาออก ของบุคลากรสายสนับสนุน
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3)



7.3ก(3)-6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ผิดระเบียบวินัย
(ค่าเป้าหมาย : 0)



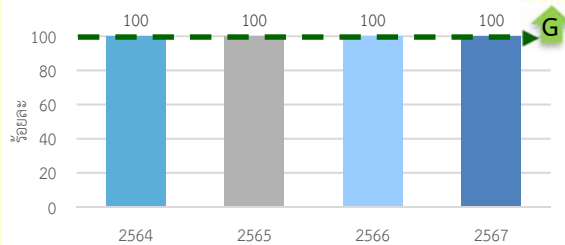
7.3ก(3)-7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำผิดระเบียบวินัย
(ค่าเป้าหมาย : 0)



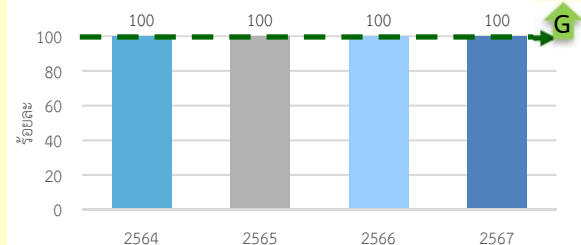


(4) การพัฒนาบุคลากร

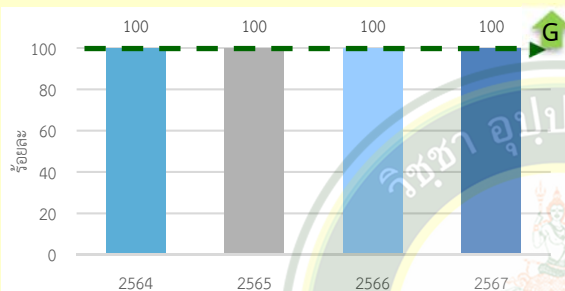
7.3ก(4)-1 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมทางวิชาการ/วิชาชีพ อย่างน้อย 15 ชั่วโมง/ปีการศึกษา (ค่าเป้าหมาย : 100)



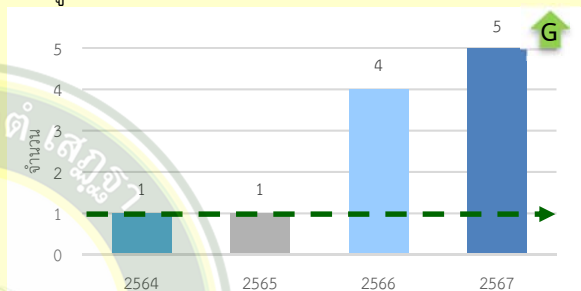
7.3ก(4)-2 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมทางวิชาการ อย่างน้อย 10 ชั่วโมง/ปีการศึกษา (ค่าเป้าหมาย : 100)



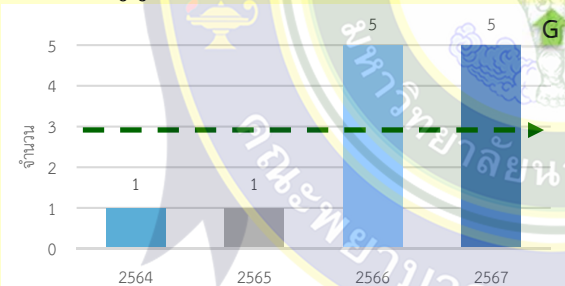
7.3ก(4)-3 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมด้านการวิจัย อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปีการศึกษา (ค่าเป้าหมาย : 100)



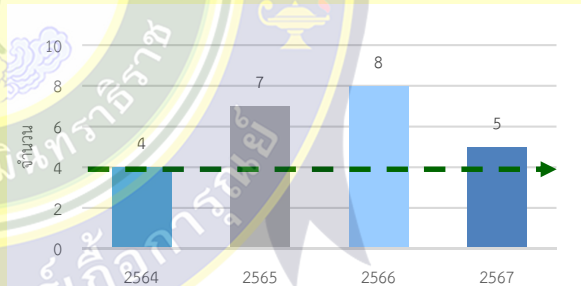
7.3ก(4)-4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)



7.3ก(4)-5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก (ค่าเป้าหมาย ≥ 3)



7.3ก(4)-6 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร (ค่าเป้าหมาย ≥ 4)



7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

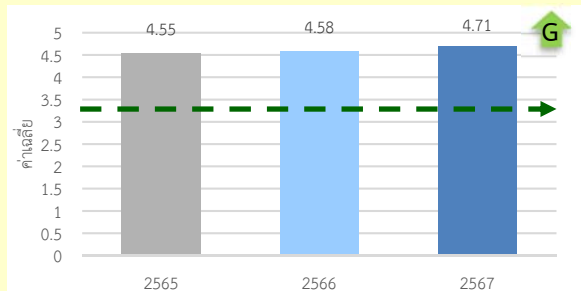
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) การนำองค์กร

7.4ก(1)-1 ผลการรับรองสถาบันการศึกษาสภาการพยาบาล

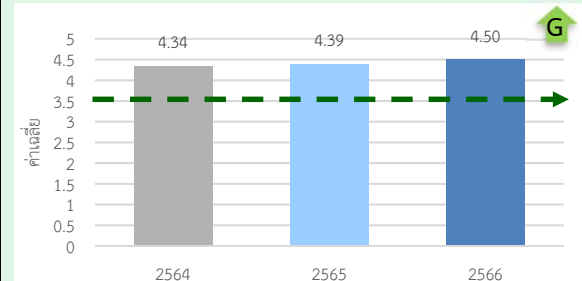
ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2563	2564	2565	2566
ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สูงสุด 5 ปี	(ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สูงสุด 5 ปี ปี 2563-2567) 5 ปี จะประเมินปี 2568			

7.4ก(1)-2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แนวทางการพัฒนาคณะฯ จากการสื่อสาร 2 ทางของผู้นำระดับสูง สู่การนำไปปฏิบัติของบุคลากร ฯลฯ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

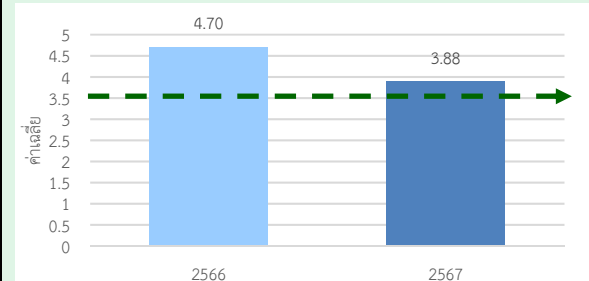




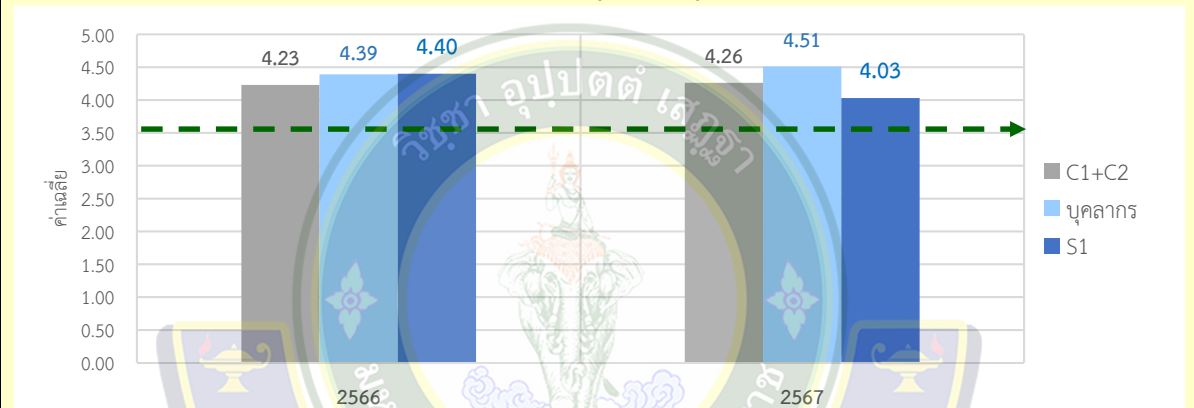
7.4ก(1)-3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม
แนวทางการพัฒนาคณะฯ จากการสื่อสาร 2 ทางของผู้นำ
ระดับสูง สู่การนำไปปฏิบัติของผู้เรียน (C1+C2)
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



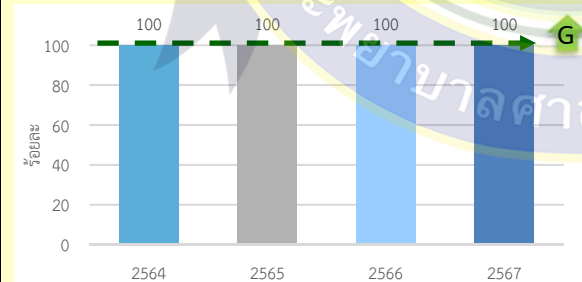
7.4ก(1)-4 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม
แนวทางการพัฒนาคณะฯ จากการสื่อสาร 2 ทางของผู้นำ
ระดับสูง สู่การนำไปปฏิบัติของกทม. (สนพ. สนอ. VJR)
(ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



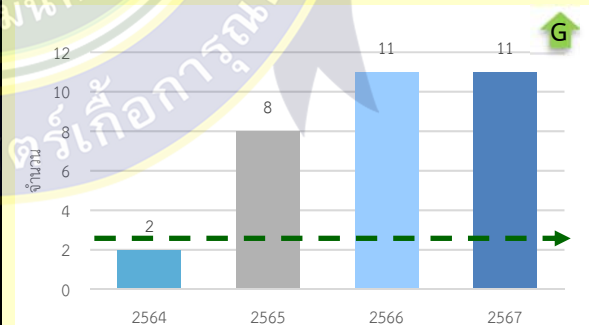
7.4ก(1)-5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการสื่อสารสองทางของผู้นำระดับสูง (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



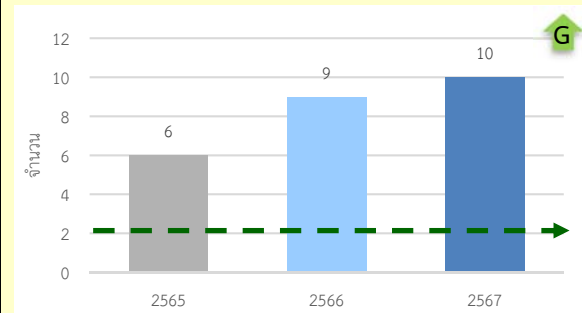
7.4ก(1)-6 ร้อยละบุคลากรที่ได้คะแนนการประเมิน
จิตสาธารณะ (ค่านิยมองค์กร) ≥ 6.00 จากคะแนนเต็ม 10.00
(ค่าเป้าหมาย : 100)



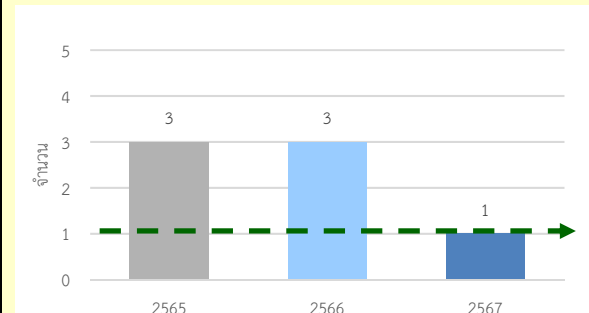
7.4ก(1)-7 จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัย
และองค์กรภายนอก (ค่าเป้าหมาย ≥ 2)



7.4ก(1)-8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการได้รับรางวัลระดับ
มหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)



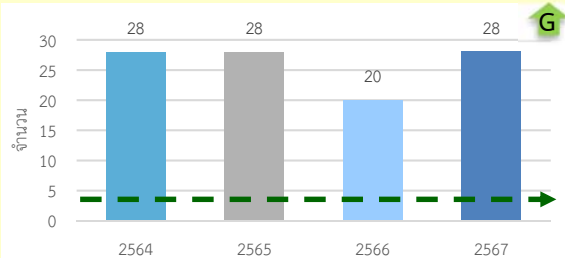
7.4ก(1)-9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรางวัลระดับ
มหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก (ค่าเป้าหมาย ≥ 1)



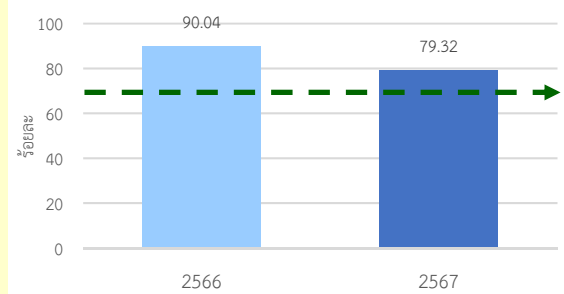


7.4ก(1)-10 จำนวนบุคลากรที่นำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติ
จนได้รับรางวัลระดับคณะฯ และมหาวิทยาลัย (รางวัล
เพชรแห่งการุณย์/รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัย)

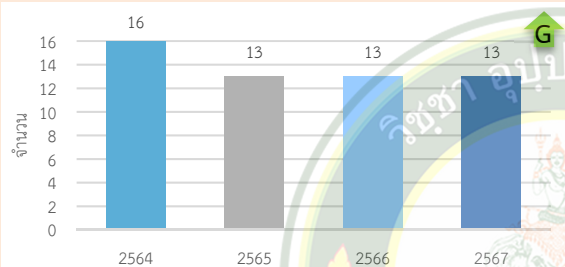
(ค่าเป้าหมาย ≥ 5)



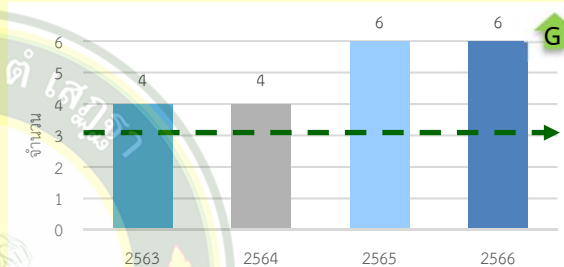
7.4ก(1)-11 ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความ
เข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืนที่มี
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ (ค่าเป้าหมาย ≥ 70)



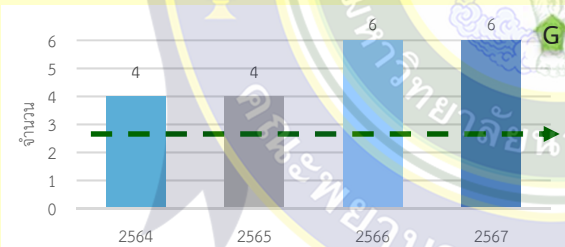
7.4ก(1)-12 จำนวนเครือข่ายที่เข้าร่วมรับการสื่อสาร
ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ



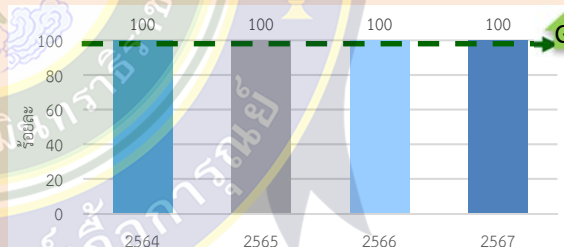
7.4ก(1)-13 จำนวนช่องทางที่นักศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสาร
จากคณะฯ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3)



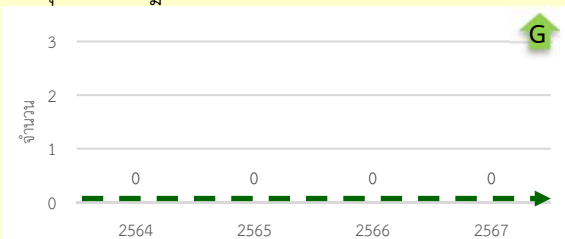
7.4ก(1)-14 จำนวนช่องทางที่ศิษย์เก่ารับข้อมูลข่าวสาร
จากคณะฯ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3)



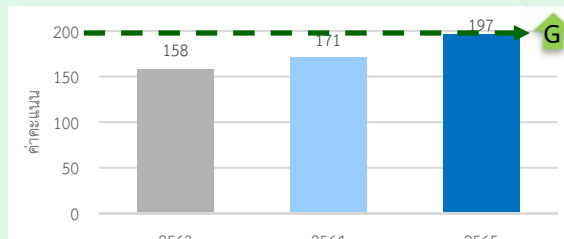
7.4ก(1)-15 ร้อยละของการบริการวิชาการที่มีศิษย์เก่าเข้า
ร่วมอบรม/ศึกษา (ค่าเป้าหมาย ≥ 80)



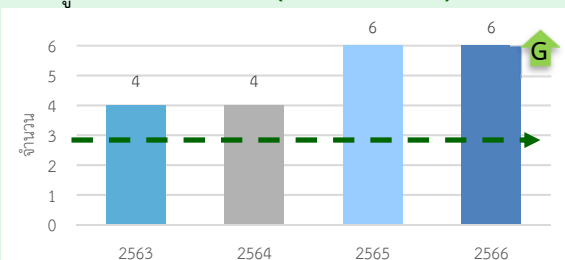
7.4ก(1)-16 จำนวนครั้งที่ผู้บริหารถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต
ผิดกฎหมาย และผิดจริยธรรม (ค่าเป้าหมาย : 0)



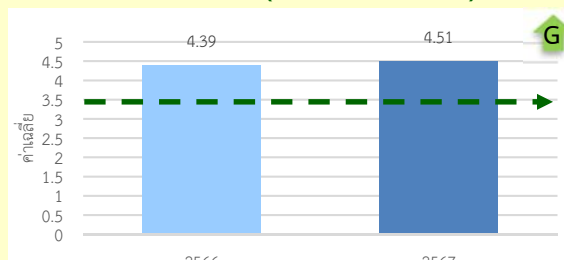
7.4ก(1)-17 ผลการตรวจประเมินคุณภาพระดับคณะฯ
(ค่าเป้าหมาย EdPEX ≥ 200)



7.4ก(1)-18 จำนวนช่องทางที่ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3)

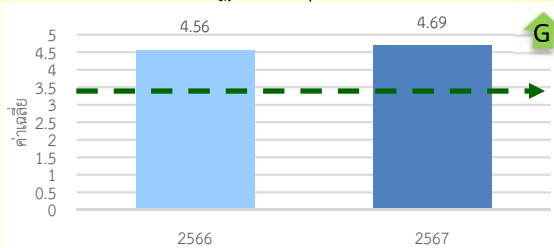


7.4ก(1)-19 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในช่องทางการสื่อสาร
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)





7.4ก(1)-20 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ จริยธรรม และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)

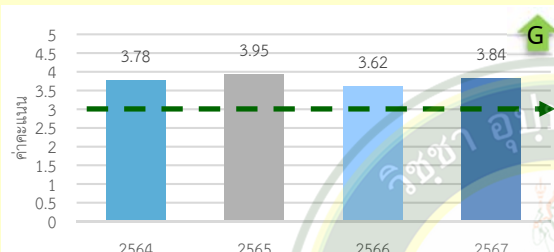


(2) การกำกับดูแลองค์กร

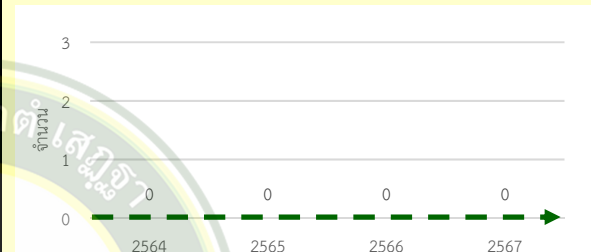
7.4ก(2)-1 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง

ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2564	2565	2566	2567
ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

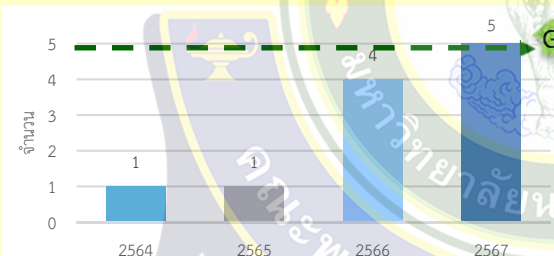
7.4ก(2)-2 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินธรรมาภิบาลผู้บริหารทุกระดับ (หัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าหน่วยงาน) (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.4ก(2)-3 จำนวนข้อสังเกตร้ายแรงจากผลการตรวจสอบระบบงานการเงินพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง จากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก (ค่าเป้าหมาย : 0)

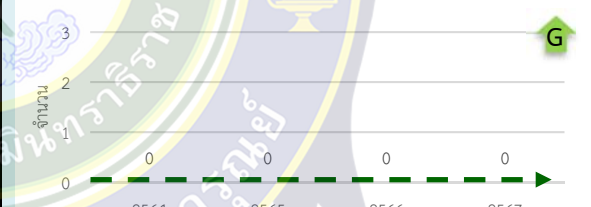


7.4ก(2)-4 จำนวนระบบงานที่ถูกพัฒนาด้วยเทคโนโลยี (The DB) (ค่าเป้าหมาย ≥ 5)

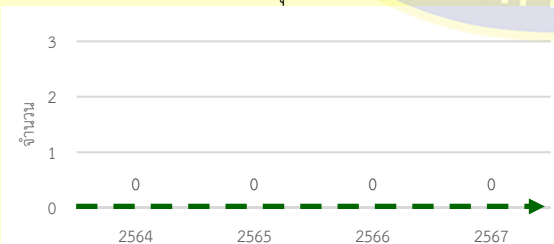


(2) กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

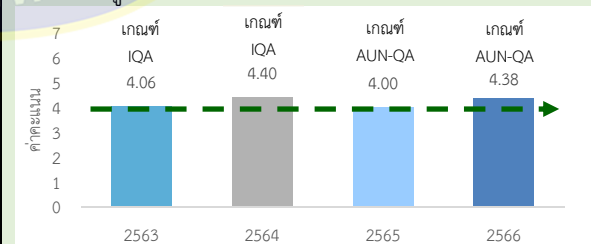
7.4ก(3)-1 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับด้านการวิจัย (ค่าเป้าหมาย : 0)



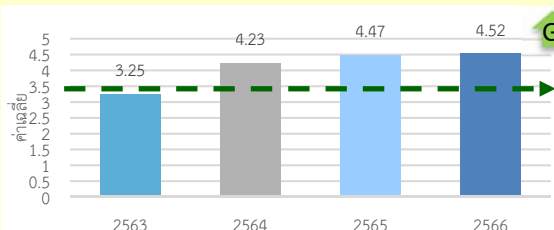
7.4ก(3)-2 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหรือสร้างความเสียหายต่อสาธารณะจากชุมชน/สังคม (ค่าเป้าหมาย : 0)



7.4ก(3)-3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ค่าเป้าหมาย >4)

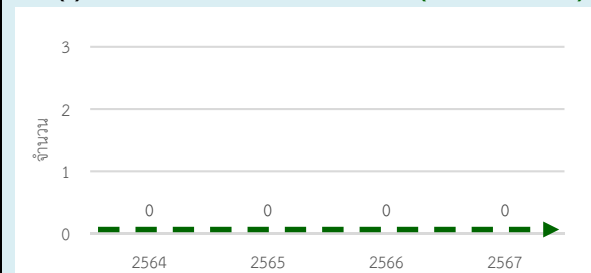


7.4ก(3)-4 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51 เมื่อมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษา)



(4) จริยธรรม

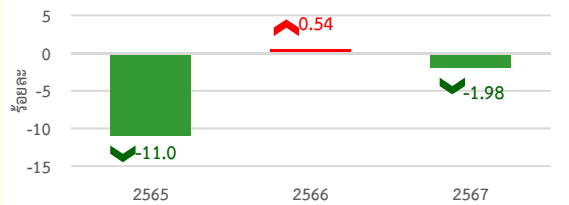
7.4ก(4)-1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม (ค่าเป้าหมาย : 0)



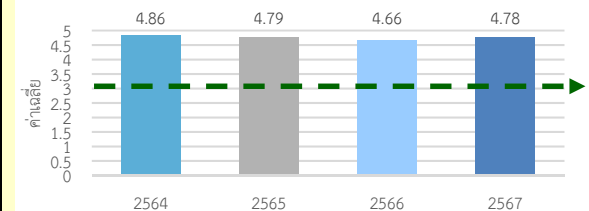


(5) สังคม

7.4ก(5)-1 ร้อยละของการใช้พลังงานที่เปลี่ยนแปลง (เทียบ ยูนิต)
(ค่าเป้าหมาย : ลดลง)



7.4ก(5)-2 ค่าเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการสุขภาพ
คนเมืองดีด้วยภูมิปัญญาไทยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใ
การดูแลสุขภาพ (ค่าเป้าหมาย ≥ 3.51)



7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

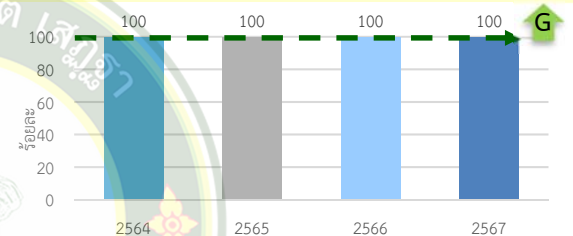
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

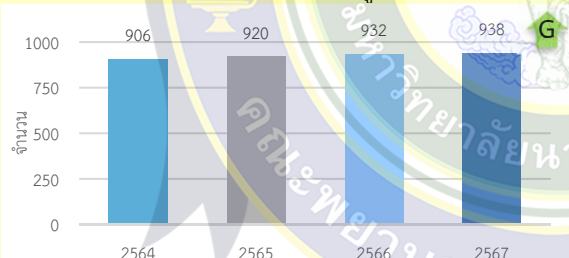
7.5ก(1)-1 รายรับเพียงพอกับรายจ่าย

ค่า เป้าหมาย	ผลลัพธ์			
	2564	2565	2566	2567
เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ

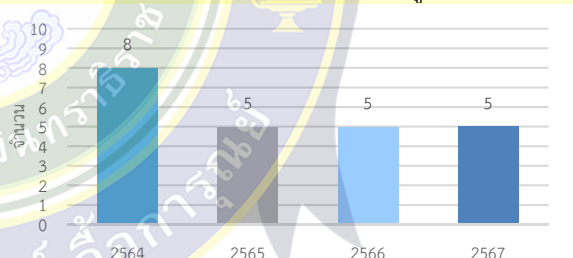
7.5ก(1)-2 ร้อยละการดำเนินการเบิกจ่ายได้ตรงตามไตรมาส
(ค่าเป้าหมาย : 100)



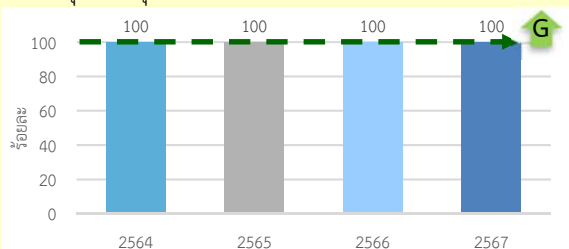
7.5ก(1)-3 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต



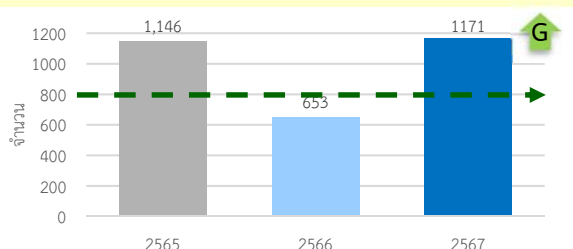
7.5ก(1)-4 จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา



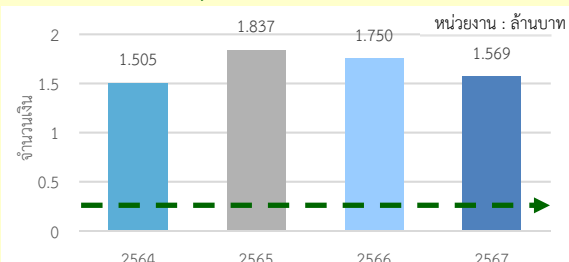
7.5ก(1)-5 ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจากเงิน
สนับสนุนจากทุกแหล่ง (ค่าเป้าหมาย : 100)



7.5ก(1)-6 จำนวนผู้เข้าอบรมในหลักสูตร Non-Degree
(ค่าเป้าหมาย ≥ 800)

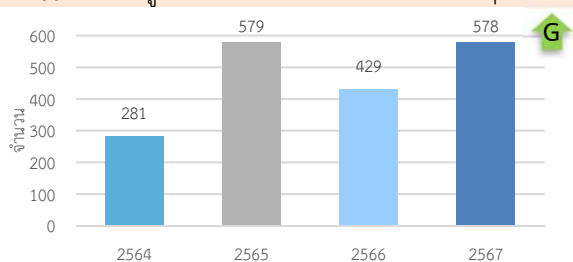


7.5ก(1)-7 จำนวนเงินทุนการศึกษาที่ได้รับบริจาค (บาท/ปี)
(ค่าเป้าหมาย $\geq 300,000$)



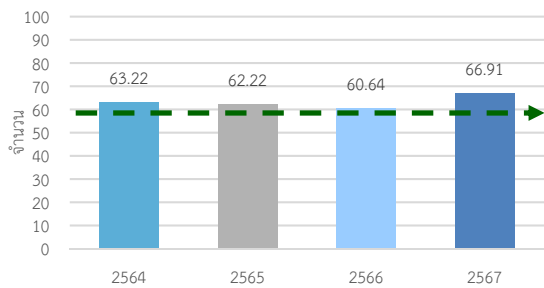
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

7.5ก(2)-1 จำนวนผู้รับบริการวิชาการที่มาจากหน่วยงานต่างๆ ของ กทม.

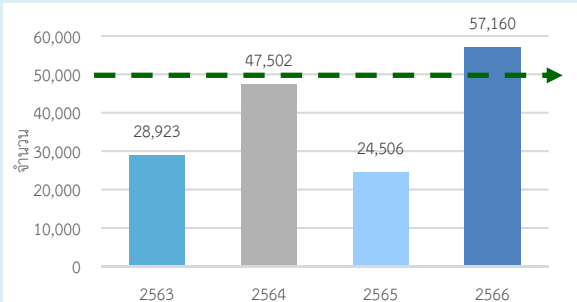




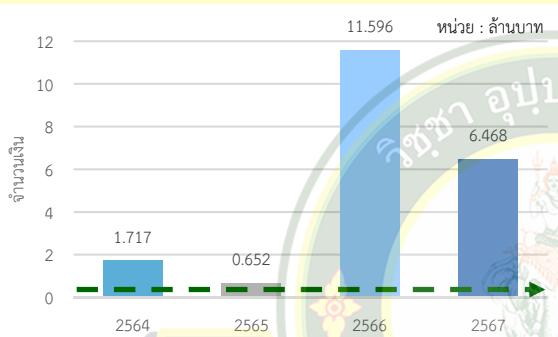
**7.5ก(2)-2 ร้อยละของผู้สมัครเรียนเลือกคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
เป็นอันดับแรก (ค่าเป้าหมาย ≥ 60)**



**7.5ก(2)-3 จำนวนทุนวิจัยภายนอกต่ออาจารย์ประจำ
(บาท/คน) (ค่าเป้าหมาย $\geq 50,000$)**

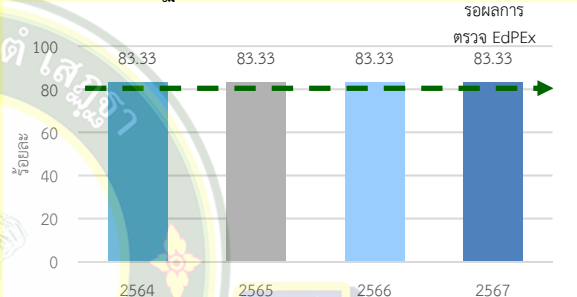


**7.5ก(2)-4 จำนวนเงินบริจาคเพื่อกิจการของคณะฯ (บาท)
(ค่าเป้าหมาย $\geq 100,000$)**



ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

**7.5ข-1 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ที่บรรลุ
เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (ค่าเป้าหมาย ≥ 80)**





คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการรุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

- 📍 131/5 ถนนขาว เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 02-241-6500 ถึง 9
โทรสาร 02-241-6527
- ✉ kuakarun@nmu.ac.th
- 🌐 www.kcn.ac.th