



1. ชื่อผลงาน คู่มือหัวหน้าภาควิชา

2. หน่วยงาน ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์

ส่วนงาน คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการอนุรักษ์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

3. รายชื่อสมาชิก อาจารย์จันทรัตน์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์

4. วันที่ดำเนินการ 10 มีนาคม 2569 ปีงบประมาณ 2569

5. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หัวหน้าภาควิชา หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหารระดับต้นที่ได้มาจากการสรรหา และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ หรือเรียกว่า “อาจารย์ประจำ”

การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาสามปี เมื่อครบอายุสัญญา หากผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ค.) เพื่อพิจารณาวินิจฉัยไม่ต่อหรือเลิกสัญญาปฏิบัติงาน ย้ายตำแหน่ง หรือดำเนินการอื่นตามที่ก.บ.ค. เห็นสมควร (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2554)

อาจารย์ประจำ มีมาตรฐานประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายงานสอนและวิจัย ลักษณะงานโดยทั่วไปคือ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม และการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำแก่นักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีชื่อเรียกในตำแหน่งสายงานคือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยกำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งคือ (1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และ (2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ที่มา: มติ.ก.บ. ในการประชุมครั้งที่ 9 /2559 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2559 และมติสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 10/2559 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559)

การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ได้มาจากการสรรหาโดยคณะกรรมการสรรหาซึ่งมีหน้าที่กลั่นกรองและเฟ้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติด้วยความเป็นธรรมและอิสระ เป็นอาจารย์ประจำ ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ มีคุณลักษณะเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านจริยธรรม สมควรที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยอธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้ง หัวหน้าภาควิชามีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิการบดี แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2554)

ด้วยเหตุนี้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาจะได้รับสัญญาการปฏิบัติงาน 2 ฉบับ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ทั้งสองบทบาท มีภาระงานหลักด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านอื่นๆ ตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่ก.บ.กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยตาม

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2554 มีมาตรฐานประจำตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้น ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับ การวางแผน การบริหารจัดการ การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก การมอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การประเมินผลงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและเป้าหมายของส่วนงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หน้าที่ความรับผิดชอบหลักได้แก่ (1) ด้านแผนงาน (2) ด้านบริหารงาน (3) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และ (4) ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งคือ (1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และ (2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ที่มา: มติ ก.บ.ค. ในการประชุมครั้งที่ 1 /2560 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2560 และมติสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2560)

คณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีแผนยุทธศาสตร์คณะระยะ 4 ปี (พ.ศ.2568-2571) มีแผนบริหารความเสี่ยงคณะประจำปีงบประมาณ มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปีระดับคณะ (พ.ศ.2566-2570) ที่มีทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเดียวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ ในแต่ละแผนที่กล่าวมาทั้งหมด มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการในลักษณะคณะกรรมการ ซึ่งหัวหน้าภาควิชาหรือผู้บริหารระดับต้นล้วนเกี่ยวข้องทั้งสิ้นและปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมกรนั้นๆ โดยตำแหน่ง ข้อสังเกตที่พบคือ แผนยุทธศาสตร์คณะมุ่งยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น (ยุทธศาสตร์ที่ 4) โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์จำนวน 2 ประเด็นคือ (1) พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนการบริหารระบบงานและกระบวนการทำงานรองรับทุกพันธกิจตามหลักธรรมาภิบาล และ(2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทำให้คนเก่งดีมีสุข นอกจากนี้ในระดับมหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2568 ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์ที่ 3 มุ่งออกแบบระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดกิจกรรมการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยวิธีทั่วไปและวิธีพิเศษ รวมถึงการสรรหาหัวหน้าภาควิชา (กิจกรรมที่3) แต่ไม่พบว่ามีการจัดทำคู่มือหัวหน้าภาควิชาหรือเผยแพร่คู่มือการทำงานสำหรับผู้บริหารระดับต้นแต่อย่างใด โดยภาพรวมมหาวิทยาลัยมีเพียงการจัดทำคำสั่งให้หัวหน้าภาควิชาเข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้นประจำปี เป็นเวลา 1-2 วัน สำหรับคณะฯ มีการจัดสรรให้หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ไปฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลาง (หลักสูตร 2-3 เดือน) (สำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์) ดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวอาจไม่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ตรงกับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาได้ทั้งหมดในทันที และข้อมูลที่ได้รับมาอาจมีไม่เพียงพออาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ภายในของคณะฯ ที่มีบริบทและรูปแบบการบริหารจัดการที่มีจุดเน้นแตกต่างกัน

การมีคู่มือหัวหน้าภาควิชาจะสามารถช่วยให้อาจารย์ประจำทุกคนที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้ถือปฏิบัติตามสัญญาปฏิบัติงาน 2 ฉบับคือ สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ และสัญญาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ได้มีแนวทางในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ จนครบวาระการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของ “นักวิชาการ” และ “ผู้บริหารระดับต้น” ได้อย่างมีทิศทาง ช่วยวางแผนล่วงหน้า คลายความวิตกกังวล ความเครียด ลดความเสี่ยงภาวะหมดไฟ สามารถปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าภาควิชาแบบต่อยอดการทำงานได้อย่างมีธรรมาภิบาล และส่งต่อคู่มือการทำงานให้แก่ผู้รับช่วงต่อเป็นหัวหน้าภาควิชาในวาระถัดไปได้โดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์

6. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์หลัก	ระบุ (✓) ความสอดคล้องของโครงการกับตัวชี้วัดหลักการจัดการความรู้ของคณะฯ						
	นักศึกษา	การเรียนการสอน	บริการวิชาการ/วิจัย/ตำรา	บริหารจัดการ	Simulation	การพยาบาล (การดูแลสุขภาพคนเมือง)	อื่น ๆ
1) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชา				✓			การพัฒนา
วัตถุประสงค์รอง							
1) เพื่อพัฒนาคู่มือหัวหน้าภาควิชา				✓			การพัฒนา
2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือหัวหน้าภาควิชา				✓			

7. กลุ่มเป้าหมาย

7.1 อาจารย์ที่ได้รับการพิจารณาถวญงเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา (ผู้บริหารระดับต้น) ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชา (วาระ 4 ปี)

7.2 อาจารย์ที่ได้รับคำสั่งคณะพยาบาลศาสตร์เรื่องการรณรงเรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชา (รองหัวหน้าภาควิชา)

8. ลักษณะโครงการ/กิจกรรม

8.1 ประเภทโครงการ/กิจกรรม

☒ โครงการ/กิจกรรมใหม่ ☐ โครงการ/กิจกรรมต่อเนื่อง

8.2 ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับองค์กรสู่การเป็น Digital Driven Organization

วัตถุประสงค์ SO5 ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปสามารถใช้ข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระบบปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด KR5 จำนวนระบบปฏิบัติการที่ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปสามารถใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรแบบบูรณาการเพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ SO7 มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง Excellence Framework อย่างต่อเนื่อง ในระดับ EdPEX หรือ TQC

ตัวชี้วัดหลัก KR7 คะแนนภาพรวมตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

กลยุทธ์ 5.1 บริหารจัดการสู่ความยั่งยืนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(ร่าง) คู่มือหัวหน้าภาควิชา เสนองในวันที่ 14 กรกฎาคม 2569 โดย อ.จันทรรัตน์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์

5.2 เสาะหาและรักษาผู้ที่มีความสามารถเฉพาะสาขา

ตัวชี้วัด อัตราการลาออกของตำแหน่งอาจารย์ (ปีงบประมาณ 2569) ร้อยละ <4

กลยุทธ์ 5.4 พัฒนาการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ

5.8 ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกระบวนการ

โครงการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiative) ปีงบประมาณ 2569

- โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรโดยรองอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการบูรณ
- โครงการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน

8.3 ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการบูรณระยะ 4 ปี (พ.ศ.2568-2571)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 4.1.1 สนับสนุนการบริหารระบบงานและกระบวนการทำงานรองรับทุกพันธกิจตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ 4.2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้คนเก่งดีมีสุข

8.4 รูปแบบโครงการ/กิจกรรม

รูปแบบของโครงการเป็นการพัฒนาคู่มือการทำงาน (ผู้บริหารระดับต้น)

9. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการ 10 มีนาคม 2569 – 30 พฤศจิกายน 2569

10. แผนปฏิบัติการ

ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ สรุปประเด็นปัญหา สืบค้นและรวบรวมองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ที่ต้องการเพิ่มเติม ดังนี้

- 1.1 องค์ความรู้เดิม

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนบริหารความเสี่ยง กฎหมายมหาวิทยาลัย (<https://www.nmu.ac.th/content/62664a156be2235ae0ba03a5>) ที่ศึกษาได้จาก เว็บไซต์มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชน (<https://president.nmu.ac.th/>) และเว็บไซต์คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการบูรณ (<https://www.kcn.ac.th/th/staff>)

- 1.2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อมูลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น เช่น โครงการพัฒนาหัวหน้าต้นแบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเลิศ จัดโดยมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชน หัวข้อ “บทบาทของผู้บริหารระดับต้นในการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งตามทิศทางองค์กร” เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2566 และวันที่ 29-30 มิถุนายน 2567

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีแนวคำถามเพื่อแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงของอดีตหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าภาควิชาปัจจุบัน

2. การสร้างและแสวงหาความรู้

สามารถศึกษาแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่ต้องการเพิ่มเติมโดยศึกษาจากเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ ข้อมูลที่เผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายในคณะฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงที่ในปัจจุบัน ตลอดจนข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการอภิปรายกลุ่มโดยมีแนวคำถามเพื่อใช้แสวงหาความรู้และคำตอบที่มาจากประสบการณ์ตรงของอดีตหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าภาควิชาในปัจจุบันมาช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างดี

นำแนวทางการแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรง (Community based practice) ของ(1) อาจารย์ผู้เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาซึ่งพ้นวาระการเป็นหัวหน้าภาควิชา แต่ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเพณีวิชาการ เป็นอาจารย์ประจำ (2) หัวหน้าภาควิชาคนปัจจุบัน (จาก 6 ภาควิชา)

ขั้นตอนการดำเนินการ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

(1) ค้นหาและรวมกลุ่ม (Initiating & Gathering) เริ่มต้นจากการระบุประเด็นปัญหา แนวคำถามเพื่อค้นหาคำตอบและข้อคิดเห็น โดยข้าพเจ้าทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมการพูดคุย แสดงความคิดเห็นร่วมกัน และจัดบันทึกข้อมูลที่ได้รับ

(2) สร้างบรรยากาศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing & Interacting) เน้นเล่าสู่กันฟัง หรือพิจารณาสนทนาแบบออนไลน์ (ถ้าจำเป็น) หรือตามความประสงค์ของผู้ให้ข้อมูล โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย สบายใจ ไม่มีการจับผิด

ตัวอย่างคำถาม (เน้นเรื่องที่ต้องทำ เรื่องที่ต้องรู้) เช่น “เมื่อท่านเป็นหัวหน้าภาควิชา มีเรื่องใดที่ยากที่สุด” “สิ่งใดที่อยากให้คนมารับตำแหน่งต่อรั้งก่อนวันแรก” “บทเรียนที่ได้จากความสำเร็จและความผิดพลาดในการเป็นหัวหน้าภาควิชาคืออะไร” “หากต้องส่งมอบงานพรุ่งนี้ ท่านจะบอกอะไรผู้สืบทอด” “ปัญหาและความท้าทายในการบริหารภาควิชามีอะไรบ้าง” “แนวปฏิบัติที่ดีและบทเรียนความสำเร็จของท่านคือ”

ประเด็นคำถามด้านการบริหารคน (วิธีสร้างทีมอาจารย์ให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ปัญหาที่พบในการบริหารบุคลากร วิธีจัดการความขัดแย้ง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น) ด้านวิชาการ (สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักสูตร วิธีรักษาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่พบบ่อย วิธีการดูแลนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยง แนวทางจัดการข้ออุทธรณ์ร้องเรียน เป็นต้น) ด้านงบประมาณ (ข้อพึงรู้และระวังเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องงบประมาณ การเงิน ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร การดำเนินการพัสดุครุภัณฑ์ เพื่อการเรียนการสอน การติดตาม การตรวจสอบ ตรวจสอบ ขอกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น) และด้านภาวะผู้นำ (เคล็ดลับการทำงานสำเร็จ บริหารความผิดพลาด สิ่งที่ควรทำ ไม่ควรทำ จรรยาบรรณอาจารย์ เป็นต้น)

(3) สกัดและจัดระบบความรู้ (Extracting & Structuring) นำข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนารายบุคคลหรือสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์จัดรวบรวมกลุ่มหรือหมวดหมู่ความรู้ หรือเทคนิคที่ได้รับ ตามแนวคำถามที่กำหนดล่วงหน้า เพื่อสรุปข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ คำแนะนำ ข้อสังเกตและข้อควรปรับปรุงแก้ไขจากผู้มีประสบการณ์ตรง และนำมาปรับปรุงคู่มือหัวหน้าภาควิชาตามลำดับ อาจพิจารณาจัดทำ One-Page Guide หรือ Flowchart

(4) เผยแพร่และนำไปใช้ (Publishing & Applying) นำเสนอคู่มือต่อผู้บริหารคณะ เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการเผยแพร่และนำไปใช้งานจริงภายในคณะฯ

(5) ติดตามประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Evaluating & Evolving) ภายหลังจากการนำคู่มือหัวหน้าภาควิชาไปใช้งานจริง และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากหัวหน้าภาควิชามาปรับปรุง พัฒนา และอาจพิจารณาส่งมอบให้ผู้บริหารคณะ หัวหน้าสำนักงานคณบดี งานทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาปรับปรุงคู่มือฯ ให้ทันสมัย และเป็นปัจจุบันในแต่ละช่วงของการเปลี่ยนผ่านทีมบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ก้าวการณ์ต่อไป

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

อาจารย์ประชุมปรึกษาเรื่องของการนำองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ที่ได้เพิ่มเติมมาแบ่งชนิดและประเภทความรู้ รวมถึงจัดการข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาในการนำไปใช้

สำหรับ (ร่าง) คู่มือหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1: บทบาท หน้าที่ อำนาจ ความรับผิดชอบตามข้อบังคับฯ

ส่วนที่ 2: ระบบงานที่หัวหน้าภาควิชาเกี่ยวข้อง

งานตามภาระงาน (สายวิชาการ ประเภทอาจารย์)

งานผู้บริหารระดับต้น

ส่วนที่ 3: แนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ เรื่องต่างๆ (นำเสนอในลักษณะ Workflow, Checklist, แบบฟอร์ม Timelineงานทั้งปี hyperlink เพื่อเชื่อมโยงไปยังแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องถึงระดับมหาวิทยาลัยและคณะอ่านเพิ่มเติมด้วยตนเอง)

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

อาจารย์และคณะกรรมการการจัดการความรู้ของคณะฯ ร่วมประชุมระดมสมอง และวิพากษ์คู่มือหัวหน้าภาควิชา เพื่อหาข้อสรุป ประมวลองค์ความรู้ที่ต้องมี และจำเป็น นำไปใช้งานได้จริงในปัจจุบัน ใช้เสนอต่อทีมผู้บริหารคณะฯ พิจารณาและให้ความเห็นชอบ ก่อนอนุญาตให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อนำไปใช้งานจริงในระดับคณะฯ ก่อนหัวหน้าภาควิชาปัจจุบันส่งมอบหรือแนะนำการใช้งานคู่มือหัวหน้าภาควิชาให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชารายใหม่

5. การเข้าถึงความรู้

หัวหน้าภาควิชาและรักษาการหัวหน้าภาควิชา (รองหัวหน้าภาควิชา) ตลอดจนอาจารย์ประจำคณะสามารถศึกษาคู่มือหัวหน้าภาควิชาได้ผ่านเว็บไซต์คณะฯ

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

นำเสนอข้อมูลการพัฒนาคู่มือหัวหน้าภาควิชา ในหลายช่วงโอกาสที่มีภายในคณะฯ เช่น การประชุมระดับภาควิชาประจำเดือน การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในคณะฯ คณะกรรมการจัดการความรู้ฯ การประชุมอาจารย์และหัวหน้าฝ่ายประจำเดือนของคณะฯ เป็นต้น

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569							ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
1.ดำเนินการปรับแก้ไขร่างคู่มือ หลังจากการนำเสนอต่อคณะกรรมการ KM เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569 14 กรกฎาคม 2569												
2.การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการอภิปรายกลุ่มร่วมกับอดีตหัวหน้า												

(ร่าง) คู่มือหัวหน้าภาควิชา เสนองงานวันที่ 14 กรกฎาคม 2569 โดย อ.จันทรรัตน์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569							ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
ภาควิชา และหัวหน้า ภาควิชาในปัจจุบัน												
3.จัดทำคู่มือหัวหน้า ภาควิชา และนำเสนอ ต่อกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ ข้อมูลย้อนกลับและ พัฒนาต่อ (ถ้ามี)						←→						
4. ปรับแก้ไขคู่มือฯ ตาม ข้อเสนอแนะ							←→					
5. นำเสนอ (ร่าง)คู่มือ หัวหน้าภาควิชาต่อ ผู้บริหารเพื่อสรุปงาน ปีงบประมาณ 2569							←→					
6.พัฒนาและปรับปรุง คู่มือหัวหน้าภาควิชา ก่อนส่งมอบให้กลุ่ม เป้าหมายทดลองใช้งาน และรับข้อมูลย้อนกลับ							←→					
7. สรุปผลการใช้งาน เสนอต่อผู้บริหารของ คณะฯ								←→				
8.ได้รับความเห็นชอบ ให้เผยแพร่ในคณะฯได้											←→	

11. งบประมาณ (ถ้ามี)

โครงการ/กิจกรรมนี้ ไม่มีค่าใช้จ่าย

12. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง (ความเสี่ยง ด้านการดำเนินงาน: Operational Risk)	การประเมินความเสี่ยง (O)			แนวทาง การบริหารความเสี่ยง
	โอกาส ที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	
คู่มือหัวหน้าภาควิชาที่ พัฒนาไม่ได้ถูกนำไปใช้งาน	ระดับ 1	ไม่มีคู่มือหัวหน้าภาควิชา	ต่ำ	พัฒนาร่างคู่มือหัวหน้า ภาควิชา ในกิจกรรมKM ประจำปี 2569
การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารระดับสูง	ระดับ 1	ไม่ได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารระดับสูง	ต่ำ	เผยแพร่คู่มือในเว็บไซต์ คณะฯ (บุคลากร)

13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 คณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์มีคู่มือหัวหน้าภาควิชาใช้ส่งมอบให้เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าภาควิชา) ตอบสนองการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์คณะฯ

13.2 อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์กลุ่มเตรียมความพร้อมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารมีข้อมูลและแนวทางในการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า

14. การติดตามประเมินผล

14.1 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
1. คู่มือหัวหน้าภาควิชาได้รับการอนุมัติให้นำไปใช้งานได้	อย่างน้อย 3 ภาควิชา (ร้อยละ 50)	เชิงปริมาณ	คู่มือหัวหน้าภาควิชาถูกนำไปใช้งาน	หลังเสร็จสิ้นโครงการ
2. ความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือหัวหน้าภาควิชา	ค่าคะแนนเฉลี่ย ≥ 3.51	เชิงปริมาณ	ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	หลังเสร็จสิ้นโครงการ

14.2 การติดตามความก้าวหน้า

ดำเนินงานตามวงจร PDCA ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ติดตาม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อหลังจากได้รับข้อมูลย้อนกลับ ผลการประเมินโดยผู้ใช้งานจริง ใช้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขคู่มือให้เป็นปัจจุบัน

14.3. การประเมินผลโครงการ

14.3.1 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือหัวหน้าภาควิชา

15. การขยายผลโครงการ

- ☒ นำไปใช้/ประยุกต์ใช้ภายในคณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
- ☐ นำไปใช้/ประยุกต์ใช้ภายนอกหน่วยงาน
- ☐ นำไปใช้/ประยุกต์ใช้ภายนอกสถาบัน
- ☐ ผลงานได้รับรางวัลในระดับประเทศ/นานาชาติ

16. สรุปผลการดำเนินงาน (รอผลการดำเนินงาน)

1. ปัญหาหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการและวิธีการจัดการกับความท้าทายเหล่านั้น
2. ปัจจัยความสำเร็จ
3. แผนพัฒนาต่อไป



อาจารย์จันทรัตน์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์ ผู้เสนอโครงการ
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
(วาระ 1 ธันวาคม 2565- 30 พฤศจิกายน 2569)