



รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report)  
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)  
ประจำปีการศึกษา 2564  
(1 มิถุนายน 2564 – 31 พฤษภาคม 2565)

คณะคณະพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพะเยา

จัดทำรายงาน วันที่ 9 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทนำ : โครงร่างองค์กร</b>	<b>5</b>
ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร	5
ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	5
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	8
ส่วนที่ 2 สถานการณ์ของสถาบัน	10
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	10
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	11
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	11
<b>หมวด 1 การนำองค์กร</b>	<b>13</b>
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	13
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	15
<b>หมวด 2 กลยุทธ์</b>	<b>18</b>
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	18
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	22
<b>หมวด 3 ลูกค้า</b>	<b>24</b>
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	24
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	25
<b>หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>	<b>28</b>
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	28
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	29
<b>หมวด 5 บุคลากร</b>	<b>31</b>
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	31
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	32
<b>หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ</b>	<b>34</b>
6.1 กระบวนการทำงาน	34
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>หมวด 7 ผลลัพธ์</b>	<b>43</b>
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	43
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	44
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	45
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	45
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	45

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
P-1 แสดงหลักสูตร แนวทางและวิธีการดำเนินการ และความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ	5
P-2 แสดงบริการที่สำคัญ แนวทาง วิธีการดำเนินการ และความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ	5
P-3 แสดง พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม	6
P 4-1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	
P.4-2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน..	6
P-5 แสดงปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจที่มุ่งมั่นต่อบุคลากรของคณะฯ ประเภทต่างๆ รวมไปถึงผู้บริหารคณะให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์	7
P-6 แสดงกฎระเบียบข้อบังคับด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการบริหาร	7
P-7 แสดงความต้องการ/ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8
1-1 ช่องทางการสื่อสารภายในและภายนอกคณะฯ	14
1-2 ตัวชี้วัดระดับผลผลิตการบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม ปี 2566-2570	15
2.1-1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม และการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	19
2.1-2 การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	19
2.1-3 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	21
3.1-1 การรับฟังความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน	24
3.1-2 การรับฟังความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี	25
3.2-1 วิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ	26
4.1-1 การวัดผลการดำเนินการและการติดตามผลการปฏิบัติงาน	28
4.1-2 ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	28
4.2-1 การควบคุมคุณภาพของข้อมูล	30
6.1 ก. กระบวนการทำงานที่สำคัญ ในการจัดการผลิตบัณฑิต การวิจัย และบริการวิชาการ	35
17.1-1 คุณภาพงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ/นานาชาติ	43

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ก (1-1) การนำองค์กรโดยผู้นำ	13
2.1-1 ระบบงานสำคัญเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	20
3.2-1 การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและการจัดการข้อร้องเรียน	26
4.2-1 ขั้นตอนการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์	30

## บทนำ : โครงการองค์กร

### P.1 ลักษณะองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2546 เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในเขตภาคเหนือ 8 จังหวัด โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต รุ่นแรก ในปีการศึกษา 2546 รวมระยะเวลาในการเปิดสอนจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 19 ปี คณะฯ ได้ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาที่ทำการสอน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากสภาการพยาบาล

### ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

**หลักสูตร** คณะพยาบาลศาสตร์จัดการศึกษาทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การจัดการศึกษาเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศของสภาการพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ OP-1

**ตารางที่ P-1** แสดงหลักสูตร แนวทางและวิธีการดำเนินการ และความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ

<p><b>1.หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต</b> ระดับปริญญาตรี จำนวนนิสิต 424 คน</p> <p><b>แนวทางและวิธีการ</b> ระบบการศึกษาเป็นแบบทวิภาค จัดการเรียนการสอนแบบ active blended learning เช่น research based, project based และ experiential Learning และมีการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและในชุมชน (Case management และEBP)</p> <p><b>ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ</b> บรรลุพันธกิจผลิตบัณฑิต โดยอัตราการสอบขึ้นทะเบียนวิชาชีพผ่านในครั้งแรกคิดเป็น <math>\geq 95\%</math></p>
<p><b>2. หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต</b> (สาขาการผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) จำนวนนิสิต 5 คน</p> <p><b>แนวทางและวิธีการ</b> ระบบการศึกษาเป็นแบบทวิภาค จัดการเรียนการสอนแบบ active blended learning เช่น research based, project based และ experiential Learning และมีการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและในชุมชน (Case management และ EBP) นอกจากนี้ ยังมีโครงการเสริมทักษะในด้านภาษาอังกฤษ มีการเสริมทักษะในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ มีการสนับสนุนทุนวิจัย</p> <p><b>ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ</b> เพิ่มคุณภาพงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ</p>
<p><b>3. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล</b> จำนวนนิสิต 18 คน</p> <p><b>แนวทางและวิธีการ</b> ระบบการศึกษาเป็นแบบทวิภาค จัดการเรียนการสอนแบบ active blended learning เช่น demonstration method, experiential Learning และฝึกปฏิบัติงานในรพ. และชุมชน</p> <p><b>ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ</b> เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรทางการบริการพยาบาล</p>

**บริการ** คณะพยาบาลศาสตร์มีบริการที่สำคัญ คือ การวิจัย และบริการวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ OP-2

**ตารางที่ P-2** แสดงบริการที่สำคัญ แนวทาง วิธีการดำเนินการ และความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ

<p><b>1.การวิจัย</b></p> <p><b>แนวทางและวิธีการ</b> มีการดำเนินการวิจัยตามแหล่งทุนสนับสนุน และระเบียบการวิจัย ผ่านการพัฒนาโครงร่างวิจัยที่เน้นเชิงประเด็นเฉพาะ (Agenda-based Strategy) และมียุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ (Area-based Strategy) และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่</p> <p><b>ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ</b> เพิ่มคุณภาพงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ</p>
<p><b>2. บริการวิชาการ</b></p> <p><b>แนวทางและวิธีการ</b> มีรูปแบบการบริการวิชาการ 1.การบริการแบบมีรายได้ เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการประชุมวิชาการประจำปี และ 2. การบริการแบบไม่มีรายได้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสุขภาพประชาชน</p> <p><b>ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จของคณะ</b> 1. มีอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้อย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี</p>

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับรองคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ 3. เพิ่มศักยภาพทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ และ 4. ยกระดับสุขภาพของประชาชน

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 คณะฯ ได้มีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยมี รายละเอียดแสดงในตารางที่ OP-3

ตารางที่ P-3 แสดง พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

<b>วิสัยทัศน์</b>	เป็นคณะพยาบาลชั้นนำระดับนานาชาติ ภายในปี พ.ศ. 2575 ตัววัดในการบรรลุวิสัยทัศน์คืออะไร เช่น พยาบาลต้องมีความรู้ทักษะด้านภาษาอังกฤษ หรือใช้ university ranking หรือของเฉพาะพยาบาล
<b>พันธกิจหลัก</b>	1. ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสากล 2. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยผลงานวิจัยทางการแพทย์และสุขภาพระดับนานาชาติ 3. นำความรู้ทางการแพทย์ไปขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น
<b>พันธกิจรอง</b>	อนุรักษ์และสืบสาน วัฒนธรรมล้านนาและวัฒนธรรมสุขภาพ
<b>ค่านิยม</b>	มุ่งเน้นผู้รับบริการ ยึดมาตรฐานสากล และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม
<b>สมรรถนะหลัก</b>	การจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ สร้างผลงานวิจัยและบริการวิชาการในการพัฒนาเชิงพื้นที่ด้านสุขภาพ
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>	ให้คุณค่ากับคน มุ่งความสำเร็จของงาน พัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ปีการศึกษา 2564 คณะฯ มีบุคลากรจำนวน 60 คน เป็นสายวิชาการ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 สายสนับสนุน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 คน ดังแสดงในตารางที่ OP-4 และ OP-5

ตาราง P.4-1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)			อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)			
		ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.
จำนวน	43	-	28	15	13	29	1	5	18	20	-	-	12	31
ร้อยละ	-	-	65.1	34.9	30.3	67.4	2.3	11.6	41.9	46.5		--	27.9	72.1

ตาราง P.4-2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

สายสนับสนุน	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)				อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
		ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15
จำนวน	17	2	7	8	-	7	10	-	3	11	3
ร้อยละ	-	11.8	41.2	47.0	-	41.2	58.8	-	17.6	64.8	17.6

ตารางที่ P-5 แสดงปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจที่มุ่งมั่นต่อบุคลากรของคณะฯ ประเภทต่างๆ รวมไปถึงผู้บริหารคณะให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้คณะฯ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

ประเภทของบุคลากร	ปัจจัยสำคัญ
ผู้บริหาร	- การได้รับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกระดับ
พนักงานสายวิชาการ พนักงานสายสนับสนุน	- มีการจัดระบบสวัสดิการให้บุคลากร - มีระบบสนับสนุนการประชุม อบรม สัมมนา การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ - มีระบบการประเมินผลงานรายบุคคล (KPI) ที่โปร่งใสและเป็นธรรม - มีระบบการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและชำนาญงาน - มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน

**ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย:** คณะฯ ได้กำหนดความปลอดภัยในด้าน อากาศภายใน อาคาร แผ่นดินไหว การจราจร การติดเชื้อ COVID-19 การได้รับผลกระทบจากฝุ่น PM 2.5 การติดเชื้อหรือได้รับความเสี่ยงในโรงพยาบาล โดยดำเนินการดังนี้

1. อาจารย์และนักศึกษาผ่านการให้ความรู้เรื่องการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ของมีคม การติดเชื้อในโรงพยาบาล การจราจร) แนวปฏิบัติการป้องกันความเสี่ยง
2. บุคลากรผ่านการอบรมและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติความปลอดภัยในการทำงาน พรบ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554
3. ในช่วงที่มีการระบาดของ COVID-19 คณะฯ สนับสนุนอุปกรณ์การป้องกันการติดเชื้อ COVID และชุดตรวจ COVID

(4) สิ้นทรัพย์

1. อาคารของคณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย ห้องสำนักงานคณะ ห้องทำงานของอาจารย์ ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ห้องสมุด ห้องประชุม ห้องสโมสรนิสิต และลานทำกิจกรรม
2. ทุนจำลองฝึกปฏิบัติการพยาบาล
3. เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ และคอมพิวเตอร์พกพา
4. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไร้สาย

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ P-6 แสดงกฎระเบียบข้อบังคับด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการบริหาร

พันธกิจ	กฎหมาย/ระเบียบ/มาตรฐาน
การผลิตบัณฑิต	1. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยเรื่องการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน 3. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร 4. มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 5. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร
การวิจัย	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนเบิกจ่ายเงินอุดหนุนโครงการวิจัย พ.ศ. 2562





พันธกิจ	กฎหมาย/ระเบียบ/มาตรฐาน
การบริการวิชาการ	1. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนโครงการบริการวิชาการ พ.ศ. 2562
การบริหาร	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องแนวปฏิบัติการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2563 3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

## ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

### (1) โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ดำเนินงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย บริหารงานผ่านคณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีคณบดีเป็นประธาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ประธานหลักสูตร ผู้แทนจากทุกหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะ ทำหน้าที่วางแผนงานระดับนโยบายและควบคุมกำกับติดตาม การดำเนินงานและพัฒนาคณะตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ รวมทั้งกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของคณะฯ และมหาวิทยาลัย มีระบบการควบคุมคุณภาพภายใน โดยรายงานผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วยสำนักงานคณะฯ และประธานหลักสูตร 3 หลักสูตร และมีการบริหาร

### (2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปีการศึกษา 2564 กลุ่มผู้เรียน คือนิสิตระดับปริญญาตรีมีจำนวนทั้งสิ้น 424 คน นิสิตระดับปริญญาโท 5 คน นิสิตระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 18 คน กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต และผู้ปกครอง ซึ่งมีความต้องการและความคาดหวังต่อหลักสูตรและการบริการที่ แตกต่างกันไป ดังแสดงในตารางที่ OP-8

ตารางที่ P-7 แสดงความต้องการ/ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ลูกค้ำในอนาคต	ต้องการเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์
นิสิต ป.ตรี	1. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. การบริหารจัดการหลักสูตรที่ดี 3. มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย และพอเพียง 4. ได้สถานที่ทำงานที่ดี
ผู้ปกครอง	1. บุตรสำเร็จการในเวลาที่กำหนด มีงานทำ 2. บุตรเรียนอย่างมีความสุข 3. สถานที่เรียนปลอดภัย
ระดับบัณฑิตศึกษา	1. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติ 3. มีทุนสนับสนุนการทำวิจัย
ผู้รับบริการ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การบริการวิชาการเพื่อวิชาชีพ	- บุตรมีพัฒนาการสมวัย ปลอดภัย อัตราการป่วยต่ำหรือไม่มีเมื่อมารับบริการที่ศูนย์  - มีความรู้ และทักษะเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน - ได้รับหน่วยคะแนนเพื่อนำไปใช้ต่อใบอนุญาตฯ
ผู้ให้ทุนวิจัย	- ผลงานวิจัยที่ตอบสนององวัตถุประสงค์ของผู้ให้ทุน



ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
	- พัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เช่น - ศิษย์เก่า - ผู้ใช้บัณฑิต	- มีเครือข่ายศิษย์เก่า และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากคณะฯ ที่ทันสมัย - มีสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีตามประกาศสภาการพยาบาล

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ผู้ส่งมอบ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
<b>ผู้ส่งมอบ</b>			
โรงเรียนมัธยม	นักเรียน	มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา	- การแนะแนวหลักสูตร
บริษัท / ร้านค้าที่ส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์	วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการเรียนการสอน การบริหารจัดการ	วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่มีคุณภาพ	- ข้อตกลงในการประชุม คณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อ จัดจ้าง - ประกาศคุณลักษณะของวัสดุ ครุภัณฑ์
<b>คู่ความร่วมมือ</b>			
คณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์	จัดการเรียนการสอนให้นิสิตมีความรู้ทางหมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	พัฒนาให้นิสิตมีความรู้ ทักษะทางด้านกายวิภาคศาสตร์ สรีรวิทยา ชีวเคมี พยาธิวิทยา เภสัชวิทยา ภาษาอังกฤษเพื่อวิชาชีพ เพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาทางการแพทย์	- บันทึกข้อความแจ้งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละรายวิชา - ที่ประชุมกรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัย
แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ	-จัดการศึกษาภาคปฏิบัติในหมวดวิชาชีพพยาบาล	-การพัฒนาหลักสูตรด้านทักษะการปฏิบัติ การพยาบาล ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ -การจัดเตรียมประสบการณ์ทางการพยาบาลตามข้อกำหนดของแต่ละรายวิชา -การจัดเตรียมอุปกรณ์ สถานที่ -การประเมินผู้เรียน	-บันทึกข้อความส่งนิตฝึกภาคปฏิบัติ -การประสานแผนฝึกภาคปฏิบัติระหว่างคณะฯ และแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ -การสัมมนาการเรียนการสอนระหว่างคณะฯ และแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ

## P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

### ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

#### (1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของคณะพยาบาลศาสตร์ เป็น 1 ใน 10 ของหลักสูตรที่มีนักเรียนมัธยมปลายสนใจยื่นสมัครเข้าเรียนมากที่สุด จากจำนวนหลักสูตรที่เปิดการสมัครรอบ TCAS ปี 2563 และ 2564

#### (2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

เนื่องจากในประเทศไทย ยังไม่มีการจัดลำดับการ Ranking สถาบันการศึกษาพยาบาลอย่างเป็นทางการดังนั้น การจัดลำดับการแข่งขัน จึงพิจารณาผลการดำเนินการด้านการผลิตบัณฑิต และด้านการวิจัย ดังนี้

**ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล** พบว่า ผลการสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ปี พ.ศ	ร้อยละของบัณฑิตพยาบาลที่สอบผ่านในปีแรก	หมายเหตุ
2562	98.2	ข้อมูลจากสภาการพยาบาล
2563	99.1	ข้อมูลจากสภาการพยาบาล
2564	96.7	ข้อมูลจากสภาการพยาบาล

**ด้านการวิจัย** ปี พ.ศ. 2564 คณะฯ ได้จัดคู่เทียบกับตนเองกับปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2563) โดยมีค่าถ่วงน้ำหนักผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้นจาก 6.40 เป็น 14.40

#### (3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ/ ข้อมูลเชิงแข่งขัน	ข้อจำกัดในการได้มาซึ่งข้อมูล
การเรียนการสอน	- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ - สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	- งานรับเข้ากองบริการการศึกษา ม.พะเยา - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) - สภาการพยาบาล (การรับรองสถาบัน ผลการสอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลฯ - ข้อมูลผลการแข่งขันทางวิชาการต่างๆ - เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นๆ	- ข้อมูลผู้สมัครเข้าศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
การวิจัยและการบริการวิชาการ	- คณะในกลุ่มมิชชาวิทยาการศาสตร์ สุขภาพ ม.พะเยา - ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาของคณะพยาบาลศาสตร์	- กองบริหารงานวิจัย ม.พะเยา -	- ข้อมูลการสนับสนุนทุนวิจัยทุกแหล่ง ทุน การเผยแพร่งานวิจัย ของคณะที่เป็นคู่แข่ง
ความพึงพอใจของ นายจ้าง	- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	- CHE QA online	



ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ/ ข้อมูลเชิงแข่งขัน	ข้อจำกัดในการได้มาซึ่งข้อมูล
	-สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง		

## ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

บริบทเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้จากวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการวางแผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์มีปัจจัยภายในและภายนอกที่สำคัญคือ

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
-ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	-มีการเปิดสถาบันการพยาบาลในภูมิภาคและระดับประเทศทั้งภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี -การสร้างชื่อเสียงของคณะให้เป็นที่รู้จักในระดับประเทศและภูมิภาค -การสร้างความร่วมมือทางวิชาการในระดับอาเซียน -การจัดทำหลักสูตรออนไลน์ -การจัดทำระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) -การจัดทำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	-อาจารย์ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 25-40 ปี เป็นคนรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุค education disruption -นโยบายด้านการคัดเลือกและการรับเข้าศึกษา รับนักเรียนจากพื้นที่ชนบท เปิดโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน -การเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ บุคลากรทางการพยาบาลยังเป็นที่ต้องการของตลาดจากการประเมินของสภาการพยาบาล ในปี พ.ศ. 2564 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นเป็น 50,000 คน
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	-การพัฒนาผลงานวิจัย และนวัตกรรมให้มีคุณภาพในระดับนานาชาติ	-มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการยกระดับงานวิจัยเพื่อเพิ่มอันดับ (Ranking) ของมหาวิทยาลัย
ด้านบุคลากร	- การธำรงรักษาอาจารย์	-การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ -สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้

## ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะฯ ปรับปรุงกระบวนการทำงานของคณะ โดยใช้วงจรคุณภาพ (Plan Do Check Act : PDCA) เพื่อให้เกิดผลดีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ดังนี้

ประเด็นการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	รายละเอียด
การเรียนการสอน	-ปรับปรุงระบบและกลไกการบริหารหลักสูตรทั้ง 3 ระดับ ระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา
ด้านการวิจัย	-ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนการวิจัยให้คล่องตัวเพื่อสนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น -พัฒนากลุ่มวิจัย (research clusters) ภายในคณะ/มหาวิทยาลัยและระหว่างสถาบัน -สร้างงานวิจัยที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกับยุทธศาสตร์ชาติในมิติยุทธศาสตร์เชิงประเด็นเฉพาะ (Agenda-based Strategy) และมีมิติยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ (Area-based Strategy) -สนับสนุน/จัดให้มีกระบวนการช่วยเหลือการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลสากล รวมทั้งสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการในเวทีระดับชาติและระดับนานาชาติ อย่างต่อเนื่อง -สร้างความร่วมมือทางวิจัยกับมหาวิทยาลัยประเทศและต่างประเทศ

ประเด็นการปรับปรุง ผลการดำเนินงาน	รายละเอียด
ด้านการบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สนับสนุนให้จัดบริการวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการจัดระบบบริการตาม Service plan โดยลงนามความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลกับโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน</li> <li>-สนับสนุนให้จัดฝึกอบรมเฉพาะทางหลังปริญญาตรี (Post Baccalaureate Residency Training)</li> <li>-สนับสนุนการจัดบริการวิชาการที่ผสมผสานกับภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัยกับแหล่งฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลหลัก ทั้งในระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ</li> <li>-สนับสนุนการบริการวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</li> <li>-สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับศิษย์เก่าเพื่อความร่วมมือที่มั่นคงและสร้างควมมีชื่อเสียงกับสถาบัน</li> </ul>
ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สร้างคุณค่าและมูลค่าให้แก่วัฒนธรรมสุขภาพบนพื้นฐานของความรู้และภูมิปัญญา (Knowledge &amp; Wisdom Based)</li> <li>-ส่งเสริมการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ</li> <li>-ส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ (การมีส่วนร่วมในกิจกรรม/การแลกเปลี่ยนวิชาการขององค์กรวิชาชีพภายใน/นอกสถาบัน/นานาชาติ)</li> </ul>



## หมวด 1 การนำองค์กร

### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ผู้นำระดับสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะ โดยคณบดีมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองลงไปรับผิดชอบดูแลงานตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะ

#### ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

##### (1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

คณะพยาบาลศาสตร์ โดยคณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งมีคณบดีเป็นประธาน ได้ทบทวนทิศทางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis และวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 3 การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-based and Community) โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาคุณภาพผลงานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ระดับสากล (World Ranking) และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

บุคลากรของคณะฯ ทุกระดับได้ร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม รวมทั้งนำผลลัพธ์และผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2563-2564 ความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์ และจัดทำวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ เมื่อวันที่ 11-12 สิงหาคม และ 21 กันยายน 2564



แผนภาพที่ 1.1 ก (1-1) การนำองค์กรโดยผู้นำ



(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้บริหารของคณะฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยและคณะฯ มีการมอบหมาย และกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการไปยังผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณะ หัวหน้ากลุ่มวิชา และหัวหน้างาน ในงานด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร รวมทั้งให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการฯ ซึ่งมีหน้าที่ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ โดยบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล 10 ประการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564

**ข. การสื่อสาร**

คณบดี ผู้บริหาร ทุกระดับ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ต่อบุคลากร นิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ ผ่านช่องทางเช่น การประชุมในคณะกรรมการชุดต่างๆ การประชุมบุคลากรของคณะ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากนิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการสื่อสารแบบทางเดียว และการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และพันธกิจบรรลุเป้าหมาย ดังแสดงในตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 ช่องทางการสื่อสารภายในและภายนอกคณะฯ

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็น	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ผู้บริหาร	ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ	ทิศทางการองค์กร การบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ	ทุกเดือน	คณบดี
บุคลากรสายวิชาการ	ประชุมบุคลากรสายวิชาการ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Line คณะ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	ทุก 2 เดือน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
บุคลากรสายสนับสนุน	ประชุมบุคลากรสายวิชาการ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Line คณะ	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหาร	ทุก 2 เดือน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
นิสิตปัจจุบัน	-ปฐมนิเทศ -อาจารย์ที่ปรึกษาพบนิสิต -การประชุมผู้บริหารพบนิสิต	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร การจัดการเรียนการสอน การจัดสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตในคณะและมหาวิทยาลัย	-ก่อนเปิดภาคการศึกษาที่ 1 -อย่างน้อยภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง -ปีละ 1 ครั้ง	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการ -ผู้ช่วยคณบดี -ผู้ช่วยคณบดี
อาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึก	-การประสานแผนฝึกภาคปฏิบัติ -การสัมมนาอาจารย์พี่เลี้ยง	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของคณะ การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีภาคปฏิบัติ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	-ปีละ 1 ครั้ง	-รองคณบดีฝ่ายวิชาการ -ประธานหลักสูตร



กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็น	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
พยาบาล วิชาชีพทั่วไป และผู้ที่สนใจ	-การประชุมวิชาการ -web site -FB ประชาสัมพันธ์คณะ	-วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของคณะ -บริการของคณะ	-ปีละ 3 ครั้ง -ตลอดปี	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ

### ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

#### (1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ผู้บริหารทุกระดับดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ โดยหลังจากที่กำหนดวิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหาร ได้ร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ โดยจัดทำแผนทั้งระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (5 ปี) โดยคณบดี มอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณะฯ กำกับดูแลตัวชี้วัดของแผน และแต่งตั้งคณะทำงานชุดต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการบริการวิชาการ ฯลฯ ที่มีตัวแทนจากสาขาวิชา และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ โดยคณะทำงานแต่ละชุดมีการจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง เพื่อทำหน้าที่วางแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยนำเครื่องมือวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA และเครื่องมือการจัดการความรู้ มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน

#### (2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

คณบดีมีการกำกับติดตามการดำเนินงานของผู้บริหารระดับรอง คณะกรรมการชุดต่าง ๆ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ผ่านวิธีการดังนี้ 1. การแต่งตั้งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี โดยมอบหมายงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะฯ 2. การจัดทำ Performance Agreement ของบุคลากรที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ และช่วยผลักดันให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์ 3. การสนับสนุนบุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยการสนับสนุนงบประมาณ การสร้างขวัญและกำลังใจ (การชื่นชมบุคลากรที่สร้างผลงาน ผ่านที่ประชุม หน้า web site คณะ รวมทั้งการมอบโล่รางวัลในวันครบรอบสถาปนาคณะ)

## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

### ก. การกำกับดูแลองค์กร

#### (1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะกรรมการประจำคณะฯ ทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กร โดยมีคณบดี เป็นประธาน รองคณบดี ประธานหลักสูตร ตัวแทนหลักสูตร เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณะ เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่กำกับการบริหารองค์กรตามพันธกิจ มีการกำกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุก 3 เดือน มีการกำกับติดตามในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อทบทวน ปรับปรุงแผน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

#### (2) การประเมินผลการดำเนินการ

การประเมินผลการดำเนินการในระดับองค์กร โดยวิธีการประเมินความสำเร็จของแผน การบรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี การบรรลุแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ การประเมินผลการดำเนินการของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์ AUN QA และการประเมินผลการดำเนินการระดับคณะโดยใช้เกณฑ์ EdPEX

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีจะดำเนินการทุก 1 ปี 6 เดือน โดยมหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหาร พ.ศ. 2564

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะดำเนินการทุก 1 ปี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย และพฤติกรรมการทำงานได้แก่ การ





ประเมินศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ร่วมกับการประเมินตาม ข้อตกลง (Performance agreement: PA) ที่บุคลากรทำไว้กับคณะฯ

### ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

#### (1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

คณะฯ ใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลัก ประกอบด้วย มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการให้การรับรองหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยการเงิน การบัญชี การตรวจสอบ และการจัดการทรัพย์สินมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องแนวปฏิบัติการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2563 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายเงินโครงการวิจัย พ.ศ.2562 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายเงินโครงการบริการวิชาการ พ.ศ.2562 เกณฑ์ประเมินคุณภาพหลักสูตร AUN QA และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

#### (2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากร นิสิต ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการยังต้องประพฤติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลร่วมด้วย คณะได้นำใช้ ITA เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะ ผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2565 ได้ระดับผลการประเมินเท่ากับ 86.69 คะแนน ซึ่งเพิ่มจากปี พ.ศ. 2564 และ พ.ศ.2563 ได้ผลคะแนนเท่ากับ 79.94 และ 71.57 ตามลำดับ

### ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

#### (1) ความผาสุกของสังคม

ผู้บริหารคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม โดยกำหนดในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ในด้านการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community) ที่เน้นการพัฒนาสุขภาพประชาชนแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี และในด้านพัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green ส่งการเป็นสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับโลก ผลการดำเนินการในปี พ.ศ. 2564 คณะได้ระดับการจัดอันดับสำนักงานสีเขียว ระดับทองแดง และในปี พ.ศ. 2565 ได้ระดับทอง

#### (2) การสนับสนุนชุมชน

คณะสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มการดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2553 โดยกำหนดพื้นที่ในการดำเนินการ คือ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพะเยา และกำหนดผู้รับผิดชอบ คือ รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ คณะให้การสนับสนุนชุมชนโดยมีการดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ การบูรณาการผ่านการเรียนการสอน และผ่านการวิจัย ดังแสดงตารางที่ 1-2



ตารางที่ 1-2 ตัวชี้วัดระดับผลผลิตการบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม ปี 2566-2570

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน	2	3	4	5	6
2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่อุบัติการณ์คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1	1	2	2	2
3.จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริการวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม (Engagement)	≥ 1	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2
4. จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชนหรือท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย	≥ 1	≥ 2	≥ 2	≥ 3	≥ 3
5. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	≥ 1	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2

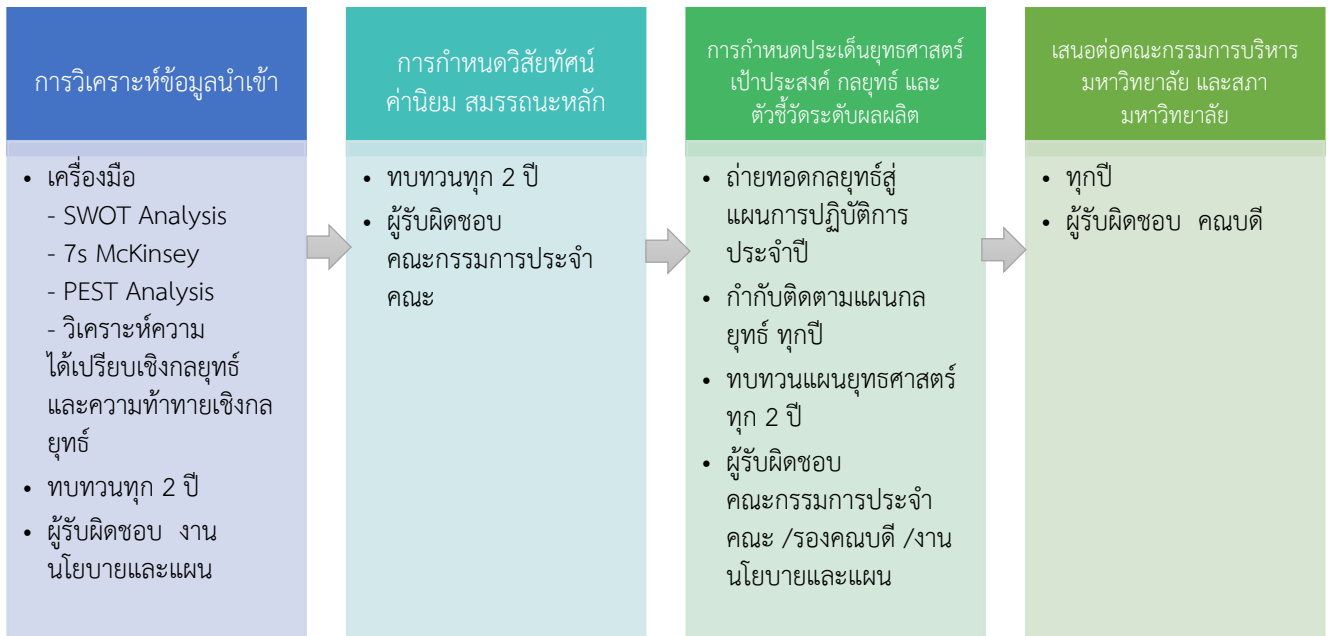
## หมวด 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

#### ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

##### (1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

คณะได้ออกแบบและทบทวนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้า โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis และวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะหลัก 3. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับผลผลิต 4.เสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย คณะมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ทุก 2 ปี และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการทุกปี



คณะมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดผ่านการรายงานผลการดำเนินการ ดังนี้ 1. การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) ปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน 2. รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย ทุก 3 เดือน (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน) 3. รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย ทุก 3 เดือน 4. รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย 5. การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ) และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานภายในคณะ

##### (2) นวัตกรรม

ด้วยแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน จึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาและแผนพัฒนาคณะใน 2 พันธกิจ คือ 1. ด้านวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 2. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 2-1



คณะได้เห็นความสำคัญของการนำนวัตกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนา ในเรื่องการบริหารองค์กร โดยได้ปรับโครงสร้างการบริหารจากผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย เป็นรองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ ส่วนในด้านการเรียนการสอน ได้นำเรื่องนวัตกรรมไปกำหนดเป็นความคาดหวังของหลักสูตรทั้งในระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี มีการบรรจุเนื้อหาและรายวิชาลงในหลักสูตรทั้ง 2 ระดับ

ตารางที่ 2.1-1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม และการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
วิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	ผลงานด้านวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	การพัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรม	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน	-รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ -คณะกรรมการวิจัย
การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน	การพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ	จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน	-รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ -คณะกรรมการงานบริการวิชาการ

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

ผู้บริหารคณะ และงานนโยบายและแผน รับผิดชอบในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 2.1-2

ตารางที่ 2.1-2 การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์

ข้อมูลนำเข้า	วิธีการรวบรวมข้อมูล	วิธีการวิเคราะห์	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ที่ผ่านมา	-พระราชบัญญัติ กฎกระทรวงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง -คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ -นโยบายและแผนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม -เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน -การจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS -แผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา	-Gap analysis -SWOT Analysis -7s McKinsey PEST analysis -SA, SC	-ปีที่ 2 ของแผน -ปีที่ 4 ของแผน	-งานนโยบายและแผน เก็บรวบรวมข้อมูล -ผู้บริหารคณะวิเคราะห์ข้อมูล



ข้อมูลนำเข้า	วิธีการรวบรวมข้อมูล	วิธีการวิเคราะห์	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	-ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ย้อนหลัง 3 ปี			
2. แผนปฏิบัติการประจำปี	-ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ในปีที่ผ่านมา	-Gap analysis	ทุกไตรมาส	-งานนโยบายและแผน เก็บ รวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูล
3. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	--ผลการประเมินความพึงพอใจ ของบัณฑิต -ผลการประเมินความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิต -ผลการประเมินความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียนใน อนาคต -ผลการประเมินความต้องการ และความคาดหวังผู้ใช้งานวิจัย -ผลการประเมินความต้องการ และความคาดหวังของ ผู้ใช้บริการวิชาการ	-Prioritizing	-เดือน มี.ค. ทุกปี -เดือน พ.ค. ทุกปี	-งานวิชาการ เก็บรวบรวม ข้อมูล -งานวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล -งานบริการวิชาการ เก็บ รวบรวมข้อมูล -งานนโยบายและแผน วิเคราะห์ข้อมูล
4. ข้อมูลของคู่แข่ง	-ผลการดำเนินงานที่ต้องการ เทียบเคียง 3 ปี ย้อนหลัง	-Competitor analysis	-เดือน พ.ค. ทุกปี	-งานนโยบายและแผน เก็บ รวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูล

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

ผู้บริหารกำหนดระบบงานหลักเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ ระบบงานของคณะ ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ได้แก่ ระบบงานผลิตกำลังคน ระบบงานวิจัยและนวัตกรรม ระบบงานบริการวิชาการ ระบบงานสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ ระบบงานแผนและงบประมาณ ระบบการเงินและพัสดุ ระบบงานบริหารงานบุคคล และระบบงานสารสนเทศ ดังแสดงในรูปที่ 2.1-3 โดยมีสมรรถนะหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ สร้างผลงานวิจัยและบริการวิชาการในการพัฒนาเชิงพื้นที่ด้านสุขภาพ



รูปที่ 2.1-1 ระบบงานสำคัญเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์



**ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

คณะได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์โดยมี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

(1) การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต (2) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน (3) การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน และ (4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ที่ทำให้เกิดการบรรลุ วิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. 2575 คือเป็นคณะพยาบาลชั้นนำระดับนานาชาติ ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนด เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดระดับผลผลิตในระยะ 5 ปี และผู้รับผิดชอบ ซึ่งการบรรลุยุทธศาสตร์ทุกตัวชี้วัดต้องบรรลุ มากกว่า ร้อยละ 80

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะมีวิเคราะห์ความความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ในพันธกิจที่สำคัญต่อการ บรรลุวิสัยทัศน์ ดังแสดงใน ตารางที่ 2.1-3

ตารางที่ 2.1-3 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
-ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	-มีการเปิดสถาบันการพยาบาลในภูมิภาค และระดับประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี -การสร้างชื่อเสียงของคณะให้เป็นที่รู้จักในระดับประเทศและภูมิภาค -การสร้างความร่วมมือทางวิชาการในระดับอาเซียน -การจัดทำหลักสูตรออนไลน์ -การจัดทำระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) -การจัดทำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	-อาจารย์ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 25-40 ปี เป็นคนรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุค education disruption -นโยบายด้านการคัดเลือกและการรับเข้าศึกษา รับนักเรียนจากพื้นที่ชนบท เปิดโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน -การเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ บุคลากรทางการพยาบาลยังเป็นที่ต้องการของตลาด จากการประเมินของสภาการพยาบาล ในปี พ.ศ. 2564 อัตราการขาดแคลนพยาบาล จะเพิ่มขึ้นเป็น 50,000 คน
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	-การพัฒนาผลงานวิจัย และนวัตกรรมให้มีคุณภาพในระดับนานาชาติ	-มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการยกระดับงานวิจัยเพื่อเพิ่มอันดับ (Ranking) ของมหาวิทยาลัย
ด้านบุคลากร	- การธำรงรักษาอาจารย์	-การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ -สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

### ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

#### (1) แผนปฏิบัติการ

การจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารระดับคณะจัดทำขึ้นภายใต้หลักการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย ทิศทาง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย และแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เมื่อได้แผนปฏิบัติการประจำปี คณะจัดประชุมเพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจ ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติให้รับทราบทั่วทั้งคณะ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ที่ประชุมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และเวียนแจ้งผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยแจ้งผลลัพธ์ที่สำคัญ ตามหลักการของ OKR: Objectives and Key Results ซึ่งพิจารณาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในแต่ละงาน

#### (2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

หลังจากคณะฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปี มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบการดำเนินโครงการใน 2 รูปแบบ คือ 1. เปิดโอกาสบุคลากรจัดทำข้อเสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ 2. มอบหมายให้ทำโครงการ/กิจกรรมตามภารกิจที่ต้องผลักดันให้บรรลุตัวชี้วัดในแต่ละปี มีการติดตามโดย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณะ หัวหน้างาน และมีฝ่ายนโยบายและแผน กำกับติดตาม ดูแล และรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับงาน ระดับหลักสูตร ระดับคณะ และการใช้จ่ายงบประมาณ ต่อคณะกรรมการประจำคณะทุกสิ้นไตรมาส เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูล ความคืบหน้าของการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ต่างๆ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของคณะให้เอื้อต่อการนำแผนพัฒนาคณะไปสู่การปฏิบัติ เช่น การจัดทำประกาศ แนวปฏิบัติการดำเนินงาน เป็นต้น

#### (3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะฯ จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของคณะ โดยใช้เป้าหมาย ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาระยะ 5 ปี ในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ โดยกำหนดกรอบการจัดสรร ดังนี้ ด้านการเรียนการสอนร้อยละ 55 การวิจัยร้อยละ 12.5 การบริการวิชาการร้อยละ 5 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 2.5 และการบริหารร้อยละ 25

#### (4) แผนด้านบุคลากร

คณะใช้กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) โดยใช้ 2 รูปแบบ คือ 1. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร (Strategic objective) เพื่อให้การดำเนินการของคณะบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ 2. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent : FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

#### (5) ตัววัดผลการดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่สำคัญที่คณะใช้ในการติดตามและประเมินประสิทธิผลของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ คือ ตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมกับการการเปรียบเทียบกับคู่แข่งในบางประเด็น เช่น จำนวนบัณฑิตสอบผ่านชั้นทะเบียนฯ สัดส่วนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ จำนวนผลงานบริการวิชาการ ที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน

#### (6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

การคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดจาก 1. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา 2. แผนบริหารจัดการความเสี่ยง 3. ผลการดำเนินงานของคู่แข่ง



### ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการประจำปี สามารถดำเนินการได้ดังนี้ 1.จัดทำบันทึกข้อความพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องมายังงานนโยบายและแผน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องให้เป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ผ่านการเห็นชอบจากรองคมนตรีฝ่ายบริหาร และเสนอให้คณบดีเพื่้อนุมัติแผนปฏิบัติการ 2.จากความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ เมื่อได้รับรายงานจากงานนโยบายและแผนในทุกไตรมาส หากพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผน จะมอบหมายให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนแผนโดยจัดทำบันทึกข้อความเหมือนในกรณีที่ 1



## หมวด 3 ลูกค้ำ

### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะมีกระบวนการรับฟัง ประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในตารางที่ 3.1-1 และ 3.1-2 เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าไปในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ปี พ.ศ. 2566-2570

ตารางที่ 3.1-1 การรับฟังความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ผู้เรียน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการรับฟัง	ข้อมูลที่ต้องการ	ระยะเวลา	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
นิสิต ป.ตรี	แบบสอบถาม (ออนไลน์)	ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อ ในประเด็น 1. หลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน 3. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (academic support services)	พ.ค.	งานวิชาการ
นิสิตระดับปริญญาโท	แบบสอบถาม (ออนไลน์)	ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อ ในประเด็น 1. หลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน 3. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (academic support services)	พ.ค.	งานวิชาการ
ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ป.ผู้ช่วย	แบบสอบถาม (ออนไลน์)	ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อ ในประเด็น 1. หลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน 3. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (academic support services)	พ.ค.	งานบริการวิชาการ
หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย	-การสัมภาษณ์ -text analytics	ความต้องการและความคาดหวัง	มี.ค.	งานวิจัย
ชุมชนเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	-การสัมภาษณ์	ความต้องการและความคาดหวัง	มี.ค.	งานบริการวิชาการ
พยาบาลวิชาชีพใน รพ. และ รพ.สต.	แบบสอบถาม (ออนไลน์)	ความต้องการและความคาดหวังต่อ -การศึกษาต่อ -การฝึกอบรม ประชุม	มี.ค.	งานบริการวิชาการ
ผู้รับบริการปัจจุบันและอนาคตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-การสัมภาษณ์ -แบบสอบถาม (ออนไลน์)	ความต้องการและความคาดหวังต่อ -การจัดบริการของ ศพด.	มี.ย.	ศพด.

ผู้เรียน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการรับฟัง	ข้อมูลที่ต้องการ	ระยะเวลา	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
ศิษย์เก่า	-การสัมภาษณ์ -แบบสอบถาม (ออนไลน์)	ความต้องการและความคาดหวัง	มิ.ย.	งานพัฒนาคุณภาพนิสิต
ผู้ใช้บัณฑิต	-การสัมภาษณ์ -แบบสอบถาม (ออนไลน์)	-ความต้องการและความคาดหวัง -ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิต	มิ.ย.	งานพัฒนาคุณภาพนิสิต

(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

ตารางที่ 3.1-2 การรับฟังความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

ผู้เรียน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการรับฟัง	ข้อมูลที่ต้องการ	ระยะเวลา	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
ลูกค้ำในอนาคต -นักเรียนที่จบมัธยมศึกษา ม.6 -บัณฑิตที่จบการศึกษาศึกษา ระดับปริญญาตรี	แบบสอบถาม (ออนไลน์) ผ่านช่องทาง facebook line กิจกรรมแนะแนวสัญจร	ความต้องการเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์	มิ.ย.-ส.ค.	งานวิชาการ
ผู้ปกครอง	Focus group	-ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ -ความต้องการความคาดหวังต่อการศึกษาระดับปริญญาตรี	มิ.ย.	งานวิชาการ
ครูแนะแนว	-แบบสอบถาม (ออนไลน์) -กิจกรรมแนะแนวสัญจร	ความต้องการเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	มิ.ย.-ส.ค.	งานวิชาการ

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

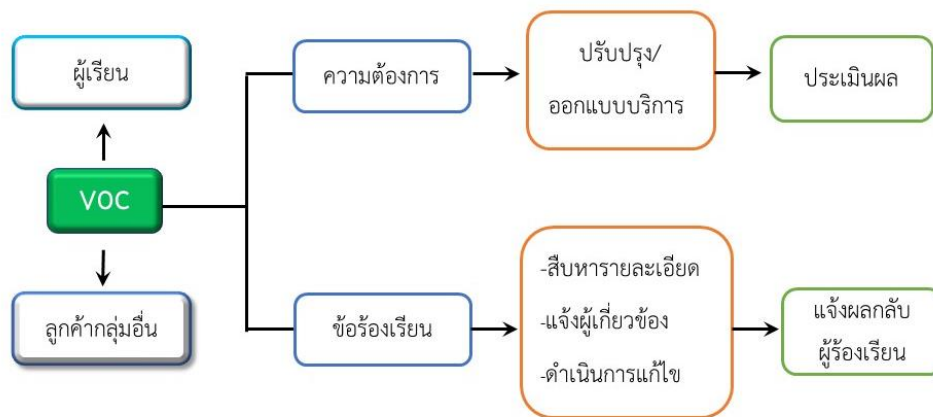
#### ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ

- (1) การจัดการความสัมพันธ์
- (2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
- (3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.2-1 การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นและการจัดการข้อร้องเรียน ดังแสดงในภาพที่ 3.2-1

ตารางที่ 3.2-1 วิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ

ผู้รับบริการ	วิธีสร้างความผูกพัน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย	-กิจกรรมแนะแนวสัญจรสร้างแรงบันดาลใจ -VLOG การเรียนในคณะพยาบาล ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์คณะ	ต.ค.-ธ.ค. ตลอดปี	งานวิชาการ งานสื่อสารองค์กร
นิสิตปัจจุบันทุกระดับ	-กิจกรรมสร้างความผูกพัน -การครบรอบสถาปนาคณะ -กิจกรรมอาจารย์ที่ปรึกษาพบนิสิต -กิจกรรมผู้บริหารพบนิสิต -กิจกรรมปฐมนิเทศ -กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ	ก.ย. ภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง มี.ย. พ.ค. มี.ค.	งานบริหาร งานพัฒนาคุณภาพนิสิต งานพัฒนาคุณภาพนิสิต งานพัฒนาคุณภาพนิสิต งานพัฒนาคุณภาพนิสิต
ศิษย์เก่า	-กิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ -การประชุมวิชาการประจำปี -ข่าวสารและกิจกรรมของคณะ	มี.ค. มี.ค. มี.ค.	งานพัฒนาคุณภาพนิสิต งานบริการวิชาการ งานสื่อสารองค์กร



ภาพที่ 3.2-1 การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นและการจัดการข้อร้องเรียน

### ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

#### (1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

คณะมีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ผ่านระบบการประเมินผลออนไลน์ของมหาวิทยาลัยและของคณะ จากนั้นผู้รับผิดชอบในแต่ละงานจะนำผลมาประเมินมาวิเคราะห์ และจัดทำเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การปรับปรุงหรือออกแบบบริการใหม่ กรณีที่ผู้เรียนมีความไม่พึงพอใจในประเด็นใด ร้องคนบตี ผู้ช่วยคนบตี ประธานหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องสืบหารายละเอียด หาแนวทางแก้ไข และแจ้งผู้เกี่ยวข้อง

คณะดำเนินการประเมินความผูกพันของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ โดยดำเนินการเดือน มี.ค. - พ.ค. ของทุกปี เมื่อได้ผลการประเมิน ร้องคนบตีฝ่ายบริหาร จะนำผลไปวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปัจุบันประมาณถัดไป

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

คณะเปรียบเทียบประเด็นเรื่องความพึงพอใจคุณลักษณะบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพระดับปริญญาตรีกับสถาบันการศึกษาพยาบาลคู่เทียบ คือ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ส่วนด้านผลงานวิจัยเปรียบเทียบประเด็นการเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ และสัดส่วนงานวิจัยต่ออาจารย์ประจำ กับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

**ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำและตลาด**

ข้อมูลที่ได้จากเสียงลูกค้ำและตลาด ส่วนงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปวิเคราะห์ จะนำไปจัดเป็นข้อมูลนำเข้าไปกระบวนการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการทำงานทั้งระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน ในปีถัดไป การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ระยะ 5 ปี



หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะมีระบบการวัดผลการดำเนินการและการติดตามผลการปฏิบัติงานผ่านระบบบริหารจัดการแผนและงบประมาณ (E-Budget) ดังแสดงในตารางที่ 4.1-1

ตารางที่ 4.1-1 การวัดผลการดำเนินการและการติดตามผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
วิสัยทัศน์	-QS World University Rankings by Subject: Nursing	Gap analysis	ทุกปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิจัย ฯ งานนโยบายและแผน
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับผลผลิตระดับแผน ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ระดับแผน	Gap analysis	ทุกปี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานนโยบายและแผน
แผนปฏิบัติการประจำปี	ตัวชี้วัดระดับผลผลิตระดับโครงการ ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ระดับโครงการ	Gap analysis	ทุก 6 เดือน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานนโยบายและแผน

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะมีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ วิธีการที่จะดำเนินการ คือ การคัดเลือก ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของคณะ และหาข้อมูลจากคู่เทียบจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่น่าเชื่อถือ เช่น เว็บไซต์ของสถาบัน รายงานประจำปีของสถาบัน รายงานข้อมูลของสภาการพยาบาล เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 4.1-2 ตารางที่ 4.1-2 ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ/ ข้อมูลเชิงแข่งขัน	ข้อจำกัดในการได้มาซึ่งข้อมูล
การเรียนการสอน	- คณะ พยาบาล ศาส ตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ - สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	-งานรับเข้ากองบริการการศึกษา ม.พะเยา -สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) -สภาการพยาบาล (การรับรองสถาบัน ผลการสอบขึ้นทะเบียน รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลฯ -ข้อมูลผลการแข่งขันทางวิชาการต่างๆ -เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นๆ	-ข้อมูลผู้สมัครเข้าศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
การวิจัยและการบริการวิชาการ	-คณะในกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ม.พะเยา	- กองบริหารงานวิจัย ม.พะเยา	-ข้อมูลการสนับสนุนทุนวิจัยทุกแหล่งทุน การเผยแพร่ผลงานวิจัยของคณะที่เป็นคู่แข่ง



ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ/ ข้อมูลเชิงแข่งขัน	ข้อจำกัดในการได้มาซึ่งข้อมูล
	-ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาของคณะพยาบาลศาสตร์		
ความพึงพอใจของ นายจ้าง	- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ -สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	-CHE QA online	

### (3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณะฯ มีช่องทางให้ผู้บริหารมีความคล่องตัวในการรายงานผลการดำเนินการ สามารถปรับแก้โครงการหรือกิจกรรมในแผนต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ผ่านช่องทาง ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน การประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง line คณะกรรมการประจำคณะ line ผู้บริหารและงานแผน

### ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

คณะฯ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุกเดือน เพื่อรับฟังรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนของคณะ ฯ รวมถึงการรับฟังสถานการณ์ทางการเงินทุก 3 เดือน คณะมีการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีทุก 6 เดือน ผู้บริหารมีการจัดทบทวนผลการดำเนินการทุกปี เพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งมีการถ่ายทอดผลการดำเนินการให้บุคลากรทุกระดับทราบผ่านที่ประชุมบุคลากร

### ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

#### (1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะฯ ใช้ผลการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการในระบบงานหลัก แผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ร่วมกับใช้ข้อมูลของ VOC โดยใช้ SWOT Analysis, TOWS Matrix, PEST Analysis, 7s McKinsey, KM มาเป็นเครื่องมือวางแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งการปรับระบบงานหลัก และระบบงานสนับสนุน ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดผลการดำเนินการในอนาคตให้เป้าหมายได้

#### (2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คณะ ฯ ใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ ร่วมกับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการทั้งในระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน และเพิ่มโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม

## 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

### ก. ข้อมูลและสารสนเทศ

#### (1) คุณภาพ

คณะฯ มีการกำหนดข้อมูลที่สำคัญที่ต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลเรื่องฐานข้อมูล คือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีรองคณบดีที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลที่สำคัญเป็นผู้กำกับดูแล และกำหนดสิทธิในการเข้าถึงฐานข้อมูลตามระดับผู้ใช้งาน ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญของคณะฯ ที่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับสารสนเทศของมหาวิทยาลัยพะเยา เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คณะฯ มีการควบคุมคุณภาพของข้อมูลดังแสดงในตารางที่

4.2-1



ตารางที่ 4.2-1 การควบคุมคุณภาพของข้อมูล

คุณภาพข้อมูล	คุณลักษณะ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ความถูกต้อง และสมบูรณ์	ข้อมูลปราศจากข้อผิดพลาด ตรงตามสภาพข้อเท็จจริง ครบถ้วน สมบูรณ์ จำนวนข้อมูลที่มีในฐานข้อมูล	ทุกเดือน	รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
ความสอดคล้องกัน	ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน	ทุก 3 เดือน	ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน
ตรงตามความต้องการของผู้ใช้	ข้อมูลที่ใช้ต้องการ หรือเป็นข้อมูลที่เป็นต้องทราบ มีความละเอียดเพียงพอเพื่อนำไปใช้งาน	ทุก 3 เดือน	
ความเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลที่เผยแพร่ และการปรับปรุงข้อมูล	ทุกเดือน	
ความพร้อมใช้	ความพร้อมใช้ของข้อมูล มีช่องทางในการขอ หรือใช้ข้อมูล	ทุกเดือน	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน

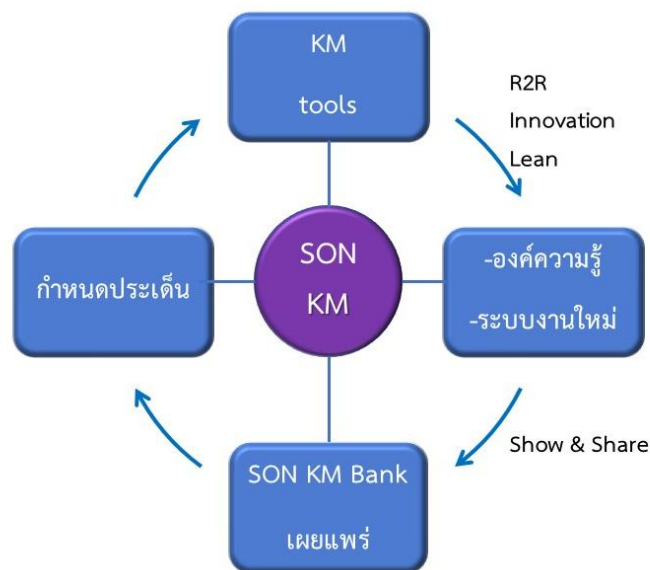
(2) ความพร้อมใช้

คณะฯ มีการกำหนดข้อมูลที่พร้อมไปใช้ตามพันธกิจ ครอบคลุมทั้งระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน โดยถูกจัดในรูปแบบที่พร้อมนำไปใช้งาน และเหมาะสมกับผู้ใช้งาน ผ่านหน้าเว็บไซต์ของคณะฯ และเชื่อมโยงไปยังของมหาวิทยาลัย มีการตรวจสอบการทำงานของเครื่องแม่ข่ายและมีการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ มีระบบรายงานให้หน่วยงานสามารถเข้าถึงรายงานได้ด้วยตนเอง โดยมีการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลด้วยระบบ Login ซึ่งคณะฯ ให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ โดยได้พัฒนาระบบสารสนเทศของคณะฯ ให้มีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลและความสะดวกของผู้ใช้งานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งนี้คณะฯ ได้กำหนดกระบวนการเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้งาน ดังนี้ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/บุคลากร สามารถแสดงความประสงค์ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผ่านการเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ แล้วนำไปเสนอคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการดำเนินการและจัดสรรทรัพยากร

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้ (2) วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

คณะฯ มีคณะกรรมการจัดการความรู้ โดยแบ่งองค์ความรู้ตามพันธกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการบริหาร รวมทั้งกำหนดแนวทางที่จะได้มาซึ่งความรู้ ตามแผนภาพที่ 4.2-1



แผนภาพที่ 4.2-1 ขั้นตอนการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์

## หมวด 5 บุคลากร

## 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

## ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

## (1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะใช้กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) โดยใช้ 2 รูปแบบ คือ 1. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร (Strategic objective) เพื่อให้การดำเนินการของคณะบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ 2. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent : FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

คณะฯ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบด้วยแผนการทดแทนการเกษียณ การลาออก การลาศึกษา การขอตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญ การอบรม ประชุม เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญ มีระบบการคัดเลือกบุคลากรตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพ และตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะ

คณะฯ มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการประเมินชีตความสามารถของบุคลากร มีการดำเนินการดังนี้

1. คณบดี จัดทำรายงานการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน โดยมีการดำเนินการทุก 1 ปี 6 เดือน
2. รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณะฯ เสนอผลการดำเนินงานตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมายทุก 6 เดือน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง
3. บุคลากร จัดทำ Performance Agreement ส่งภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และจัดทำผลการดำเนินงานตาม PA ส่งภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปี มีการกำกับการดำเนินงานของบุคลากรทุก 6 เดือน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง โดยดำเนินการตามประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา

## (2) บุคลากรใหม่

การสรรหาบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ดังนี้ คณะแจ้งความต้องการในการรับบุคลากรใหม่ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดทำประกาศรับสมัครตามคุณสมบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตามคุณสมบัติที่คณะเสนอไปเพิ่มเติม โดยจัดทำประกาศผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และมีการคัดเลือกตามระบบของมหาวิทยาลัย หลังจากที่คณะฯ ได้รับบุคลากรใหม่แล้วคณะมีการดำเนินการปฐมนิเทศ จัดให้มีระบบที่เลี้ยงตามแนวทางที่คณะกำหนด และมีการประเมินผลตามประกาศของมหาวิทยาลัย

## (3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ มีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ จะมีการจัดสัมมนาด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน หลังจากนั้นผู้บริหารที่รับผิดชอบแต่ละงาน นำเสนอผ่านที่ประชุมบุคลากรสายวิชาการ และที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และตัวชี้วัดระดับบุคคล
2. บุคลากรสายสนับสนุน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานในที่ประชุมทุกครั้ง ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจถึงภารกิจของแต่ละฝ่าย โดยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Organization) ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานของงานในแต่ละฝ่ายรวมถึงทราบถึงกิจกรรม ความก้าวหน้าของงานอื่น ๆ ที่มีอยู่ในคณะ และเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น



#### (4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ มีการส่งเสริมบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคณะกรรมการที่ส่งเสริมผลักดันและขับเคลื่อนองค์กรให้มีการปฏิบัติงานตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) มอบหมายงาน และจัดบุคลากรให้ตรงกับ ลักษณะงานและศักยภาพของบุคลากร 2) จัดฝึกอบรม และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ 3) สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรได้ตระหนักและฮารังไว้ซึ่งจุดแข็ง และความสามารถพิเศษของหน่วยงาน ให้มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

#### ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

##### (1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะมีระบบการจัดการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม และระบบการรักษาความปลอดภัย โดยความรับผิดชอบของกองอาคารและสถานที่ คณะเข้าร่วมโครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ซึ่งในปี พ.ศ. 2565 ได้ผ่านการประเมินกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ได้ระดับเหรียญทอง

##### (2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะฯ มีการแจ้งนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรทราบ และกำกับติดตามให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีขึ้น รวมทั้งคณะมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การแสดงความยินดีเมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การเยี่ยมไข้เมื่อเจ็บป่วย การคลอดบุตร

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

### ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

#### (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

#### (2) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ ยังไม่มีการกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันที่ชัดเจน แต่ดำเนินการโดยสอดแทรกเข้าไปในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บุคลากร และมีนโยบายในการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรในภาพรวม และแบ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ดังนี้

#### ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร

1. ผู้บริหารของคณะ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ด้วยความจริงใจ จริงจัง ต่อเนื่อง และทั่วถึง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร โดยมีการกำหนดค่านิยมหลัก “UP Nurse” เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้รับมอบ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น โดยการมอบหมายงานตามแผนการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน และมีจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร คณะเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นฐานหลักในการพัฒนาองค์กร โดยกำหนดนโยบายให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และจัดงบประมาณสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง

4. การสนับสนุนศักยภาพของบุคลากร ได้มอบหมายให้ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย เน้นสนับสนุนบุคลากร กลุ่มสายวิชาการ และหัวหน้าสำนักงานคณะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องของการดูแลบุคลากรสายสนับสนุน



### ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

#### (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำผลการประเมินมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีมากขึ้นไป ปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาประกอบการพิจารณาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คณะมีกระบวนการยกย่องเชิดชูและการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรทุกประเภทที่สร้างผลงานโดดเด่น ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะ/มหาวิทยาลัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประกาศยกย่องเชิดชูและจัดงานเพื่อเชิดชูเกียรติ แสดงความยินดี และมอบรางวัลเป็นประจำทุกปี

#### (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี และการจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

#### (4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตัวอย่างที่สะท้อน ประสิทธิภาพของระบบการพัฒนาระบบปี 2564 มีบุคลากรสายวิชาการขอเข้ารับการกำหนดตำแหน่งโดยขอรับการประเมินการสอนจำนวน 6 คน อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการ 3 คน



## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน

#### ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการ

##### (1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการและกระบวนการ

คณะฯ กำหนดวิสัยทัศน์เป็นคณะพยาบาลชั้นนำระดับนานาชาติ ภายในปี พ.ศ. 2575 โดยมีพันธกิจ 1) ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสากล 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยผลงานวิจัยทางการแพทย์พยาบาลและสุขภาพระดับนานาชาติ 3) นำความรู้ทางการแพทย์พยาบาลไปขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น กระบวนการทำงานของคณะฯใช้วงจรคุณภาพ (Plan Do Check Act : PDCA) เพื่อขับเคลื่อนงานตามพันธกิจหลัก ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ ให้บรรลุพันธกิจและ วิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัย โดยผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การบริหารหลักสูตรตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา การสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพที่ได้คุณภาพและมาตรฐาน และจัดบริการวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น

##### (2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

คณะฯ กำหนดระบบงานหลักตามพันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการ แต่ละระบบงานได้กำหนดระบบงานที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดที่สำคัญ ตัวชี้วัดกระบวนการและค่าเป้าหมาย (ตารางที่ 6.1 ก)



## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ตาราง 6.1 ก. กระบวนการทำงานที่สำคัญ ในการจัดการผลิตบัณฑิต การวิจัย และบริการวิชาการ

ระบบงานหลัก (Work system)	ระบบที่เกี่ยวข้อง (work process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดของ work process	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
การผลิตบัณฑิต	1. การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร - แต่งตั้งกรรมการร่างหลักสูตร - รับฟังความต้องการ ความคาดหวัง และข้อคิดเห็น ต่อบัณฑิต จากผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - หลักสูตรพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับ ปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ปี 2560 - หลักสูตรพัฒนาตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา - หลักสูตรพัฒนาตามนโยบายของมหาวิทยาลัย	- เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ปี 2560 - กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา - นโยบายของมหาวิทยาลัย	หลักสูตรพัฒนาตามความ ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรีสาขา พยาบาลศาสตร์, กรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา, และนโยบาย ของมหาวิทยาลัย	หลักสูตรมีคุณภาพ ผ่านการรับรองตาม เกณฑ์มาตรฐาน	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและ ประธาน หลักสูตร
	2. การรับนิสิต - กำหนดแผนการรับนิสิตและวิธีการรับเข้า (TCAS) ก่อนเปิดภาคการศึกษา - กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน - ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2553 และแก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ.(ฉบับที่ 1) 2555 - ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การศึกษาเพื่อปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2555	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2553 และ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.(ฉบับที่ 1) 2555 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การศึกษาเพื่อปริญญาพยาบาลศาสตร บัณฑิต พ.ศ. 2555	- ร้อยละของนิสิตรับเข้าได้ตาม แผน	- ร้อยละ 100	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและ ประธาน หลักสูตร
	3. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี - ผู้รับผิดชอบรายวิชาจัดทำ มคอ 3 - ดำเนินการวิพากษ์ มคอ 3 ระหว่างผู้รับผิดชอบ รายวิชาและอาจารย์ผู้สอน - ดำเนินการจัดการเรียนการสอน	- มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (มคอ. 3, 5)	- นิสิตประเมินผ่านการเรียน ภาคทฤษฎี - ความพึงพอใจต่อ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนและสิ่งเอื้อต่อการเรียนรู้	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - ระดับดีมาก (> ร้อยละ 3.51)	ประธานหลักสูตร และ กรรมการบริหาร หลักสูตร



## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ระบบงานหลัก (Work system)	ระบบที่เกี่ยวข้อง (work process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดของ work process	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วิพากษ์ ผลลัพธ์การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน</li> <li>- ผู้รับผิดชอบรายวิชาจัดทำ มคอ 5</li> </ul>				
	<p>4. การจัดการเรียนการสอนในคลินิก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการ หลักสูตร และผู้รับผิดชอบรายวิชา ประสานแผนแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ กับอาจารย์พี่เลี้ยง ประจำแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ</li> <li>- ผู้รับผิดชอบรายวิชาจัดทำ มคอ 4</li> <li>- ดำเนินการวิพากษ์ มคอ 4 ระหว่างผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน</li> <li>- ดำเนินการจัดการเรียนการสอน</li> <li>- วิพากษ์ ผลลัพธ์การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน ภาคปฏิบัติและอาจารย์พี่เลี้ยงประจำแหล่งฝึก</li> <li>- ผู้รับผิดชอบรายวิชาจัดทำ มคอ 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (มคอ. 4, 6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิสิตประเมินผ่านการเรียนภาคปฏิบัติ</li> <li>- ความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและสิ่งเอื้อต่อการเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95</li> <li>- ระดับดีมาก (&gt; ร้อยละ 3.51)</li> </ul>	<p>ประธานหลักสูตร และ กรรมการบริหาร หลักสูตร</p>
	<p>5. การประเมินผลสัมฤทธิ์และประเมินผลการเรียนรู้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2553 และ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.(ฉบับที่ 1) 2555</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2555</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของรายวิชาที่ผ่านการทวนสอบผลสัมฤทธิ์</li> <li>- จำนวนนิสิตที่ผ่านการประเมินภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ</li> </ul>	<p>ร้อยละของนิสิตที่ผ่านการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร</p>	<p>ประธานหลักสูตร และ กรรมการบริหาร หลักสูตร</p>
	<p>6. การกำกับติดตามคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่งตั้งกรรมการบริหารหลักสูตรเพื่อกำกับดูแลการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร</li> <li>- ดำเนินการตาม มคอ.2 รายละเอียดของหลักสูตร</li> <li>- ผู้รับผิดชอบรายวิชาจัดทำ มคอ 3 และ 4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการบริหารหลักสูตร</li> <li>- มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (มคอ.2, 3, 4, 7)</li> </ul>			<p>ประธานหลักสูตร และ กรรมการบริหาร หลักสูตร</p>



## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ระบบงานหลัก (Work system)	ระบบที่เกี่ยวข้อง (work process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดของ work process	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินการวิพากษ์ มคอ 3 และ 4 ก่อนเปิดภาคการศึกษา 1 เดือน</li> <li>- แต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินการวิพากษ์ผลลัพธ์การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</li> <li>- ประเมินผลการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ระหว่างอาจารย์ผู้สอนเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา</li> <li>- จัดทำ มคอ 7 เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา</li> </ul>				
	<p>7. การควบคุมคุณภาพของหลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีที่ 4 ต่อหลักสูตรเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา</li> <li>- ติดตามการสอบผ่านการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของนิสิต</li> <li>- ติดตามอัตราการมีงานทำของบัณฑิตพยาบาล</li> <li>- ประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร (AUN-QA) ปีละ 1 ครั้ง</li> <li>- ปรับปรุงหลักสูตร ทุก 5 ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีที่ 4 ต่อหลักสูตรเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา</li> <li>- ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน</li> <li>- ผลการสอบการสอบการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร</li> <li>- รายงานผลความต้องการและความคาดหวังจากผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คะแนนความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีที่ 4 ต่อหลักสูตร</li> <li>- อัตราของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด</li> <li>- อัตราการสอบผ่านการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลังสำเร็จการศึกษาในปีแรก</li> <li>- อัตราการมีงานทำของบัณฑิตพยาบาล</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรได้รับการประเมิน AUN-QA ปีละ 1 ครั้ง</li> <li>- ความต้องการและความคาดหวังจากผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับดีมาก (&gt; ร้อยละ 3.51)</li> <li>- สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดมากกว่า ร้อยละ 90</li> <li>- สอบผ่าน ร้อยละ 80, 85, 90 ตามลำดับ</li> <li>- อัตราการมีงานทำมากกว่า ร้อยละ 90</li> <li>- ได้รับการประเมินตามเวลาที่กำหนด</li> </ul>	<p>รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประธานหลักสูตร</p>



## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ระบบงานหลัก (Work system)	ระบบที่เกี่ยวข้อง (work process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดของ work process	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	8. การพัฒนาอาจารย์ - จัดแผนงบประมาณสนับสนุนอาจารย์ในการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ต้องการ	- แผนปฏิบัติการ คณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2565	- ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	- ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
การวิจัย	1. การสร้างและพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	- แผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย - จรรยาบรรณและแนวปฏิบัติ คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ - ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มหาวิทยาลัย พะเยาเกี่ยวกับงานวิจัยและการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย	1. จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ได้รับการอบรม 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	- ร้อยละ 100  - จำนวนโครงการ/ กิจกรรมอย่างน้อย 2 โครงการ/กิจกรรม ต่อ ปี	
	2. การแสวงหาแหล่งทุนวิจัย	- คู่มือการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา - ประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการรับทุน ทั้งภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย - การบูรณาการงานวิจัยกับ พันธกิจอื่น - เกณฑ์คุณภาพ EdPEX	- จำนวนแหล่งทุนภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย	- จำนวนแหล่งทุน ภายในอย่างน้อย 2 แหล่งทุน -จำนวนแหล่งทุน ภายนอกอย่างน้อย 1 แหล่งทุน	
	3. การสนับสนุนทุนวิจัย	- คุณภาพผลงานวิจัยและ นวัตกรรมและคู่แข่ง เทียบ	1.จำนวนทุนสนับสนุนวิจัย หรือนวัตกรรมต่อจำนวน อาจารย์ (ที่ยื่นขอในปีนั้น)2. จำนวนทุนสนับสนุนนักวิจัย หน้าใหม่	- ร้อยละ 80  - ร้อยละ 100	
	4. การสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย การกำกับและติดตามความก้าวหน้างานวิจัย การจัดการความรู้และเผยแพร่ผลงานวิจัย		1.จำนวนบทความวิจัยที่ ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ2. จำนวนบทความวิจัยฯ ที่ ตีพิมพ์บนฐานข้อมูล ISI หรือ Scopus	1 ปี /ชิ้นงาน/คน  2 ปี/ชิ้นงาน/คน	



## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ระบบงานหลัก (Work system)	ระบบที่เกี่ยวข้อง (work process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดของ work process	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
การบริการวิชาการ	1. การค้นหาความต้องการของชุมชน/ผู้รับบริการ	-แผนกลยุทธ์ด้านการบริการ วิชาการ - ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับ การบริการ วิชาการ	- ร้อยละของโครงการบริการ วิชาการที่มีการดำเนินการ ค้นหาความต้องการของ ชุมชน/ผู้รับบริการ	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและ บริการวิชาการ
	2.การบริการวิชาการแบบมีรายได้	- แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) - พระราชบัญญัติวิชาชีพการ พยาบาลการ ผดุงครรภ์ พ.ศ. 2540 - ประกาศ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา - ระเบียบ/ประกาศ/แนวปฏิบัติของ หน่วยงานที่ร่วมรับบริการ วิชาการ	1.อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ 2.จำนวนโครงการบริการ วิชาการแบบมีรายได้ 3. ร้อยละความพึงพอใจ ของ ผู้รับบริการวิชาการ	1.อัตราการเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี 2.อย่างน้อย 1 โครงการต่อปี 3.ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและ บริการวิชาการ
	3.การบริการวิชาการแบบไม่มีรายได้	- การบูรณาการการบริการวิชาการกับพันธ กิจอื่น - Core competency	1. จำนวนโครงการได้รับการ อนุมัติงบประมาณ 2. จำนวนโครงการที่ สามารถ ดำเนินงานและบรรลุผลตาม แผนที่วางไว้ 3. ร้อยละความสำเร็จของ การบูรณาการบริการวิชาการ กับพันธกิจอื่น	1. อย่างน้อย 3 โครงการต่อปี 2.ร้อยละ 100 3.ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและ บริการวิชาการ
	4. การสร้างเครือข่าย บริการวิชาการ		1. จำนวนเครือข่ายหรือ ข้อตกลงความร่วมมือบริการ วิชาการ	1.อย่างน้อย 1 เครือข่าย/ข้อตกลง ความร่วมมือ ต่อปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและ บริการวิชาการ





### (3) แนวคิดในการออกแบบ

คณะฯ มีแนวคิดการออกแบบหลักสูตร การบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานตามวงจร PDCA โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจของมหาวิทยาลัยและคณะฯ รวมถึงความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดผู้รับผิดชอบ เป้าหมาย ตัวชี้วัดกระบวนการดำเนินการ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

**การออกแบบหลักสูตร** คณะพยาบาลศาสตร์จัดการศึกษาทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การจัดการศึกษาเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศของสภาการ ในการออกแบบหลักสูตรเริ่มต้นจากการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ประกอบด้วยคณาจารย์ที่เป็นตัวแทนแต่ละสาขาวิชา ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นตัวแทนจากสภาวิชาชีพ คณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรพิจารณาจากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ นิสิต อาจารย์ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า ผู้ใช้บริการ วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยและคณะ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สภาวิชาชีพการพยาบาล สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน เป็นข้อมูลในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยใช้กรอบแนวคิดการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based Education) ในการออกแบบหลักสูตรในส่วนของการจัดการเรียนการสอน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิชาการ โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการ ทำหน้าที่เป็นประธาน และประธานหลักสูตรแต่ละหลักสูตรเป็นกรรมการ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การติดตามประเมินผลการเรียนรู้ และการทวนสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

**การวิจัย** คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัย โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการ ประชุมหารือทบทวนผล การดำเนินการปีที่ผ่านมา และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาการวิจัยของคณะฯ มีการดำเนินการวิจัยตามแหล่งทุนสนับสนุน และระเบียบการวิจัย ผ่านการพัฒนาโครงร่างวิจัยที่เน้นเชิงประเด็นเฉพาะ (Agenda-based Strategy) และมิติยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ (Area-based Strategy) และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่ การพิจารณาเสนอยุทธศาสตร์ใน การขับเคลื่อนด้านการวิจัย การพิจารณาประกาศข้อบังคับในการกำกับกรวิจัยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้แก่ ประกาศฯ การสนับสนุนทุนวิจัยในระดับคณะฯ การสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ เป็นต้น รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับงานวิจัยและวิชาการ รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด นอกจากนี้รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่กำกับและให้การสนับสนุนในภารกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจด้านวิจัยของคณะฯ คณะฯ ใช้กรอบแนวคิด PDCA ในการบริหารจัดการคุณภาพของงานวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จัดประชุมบุคลากรสายวิชาการมาร่วมคิดโจทย์วิจัย เพื่อแสวงหาทุนจากแหล่งทุนภายนอก และงบประมาณแผ่นดินซึ่งต้องการโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ นอกจากนี้บุคลากรสายวิชาการทุกคนสามารถพัฒนาโครงการวิจัยเดี่ยวตามความถนัด ตามสาขาเพื่อขอทุนสนับสนุนได้

**การบริการวิชาการ** คณะฯ จัดให้มีการบริการวิชาการ 2 รูปแบบ มีรูปแบบการบริการวิชาการ 1.การบริการแบบมีรายได้ เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการประชุมวิชาการประจำปี และ 2. การบริการแบบไม่มีรายได้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสุขภาพประชาชน กระบวนการทำงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริการวิชาการโดยมีรองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการเป็นประธานคณะกรรมการ



## ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (2) กระบวนการสนับสนุน (3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ

คณะฯ ทบทวนการดำเนินงานด้านหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการของคณะฯ โดยใช้ คณะกรรมการในแต่ละพันธกิจ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการบริหารวิชาการ คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการบริการวิชาการ คู่มือบริหารจัดการ ติดตามปรับปรุงกระบวนการทำงาน และวัดผลสัมฤทธิ์ของผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้มั่นใจในการดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระบวนการ และผลลัพธ์

## ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักในการจัดหาสินค้า บริการ ที่ตรงกับความ ต้องการของผู้ใช้งาน มีระบบการคัดเลือก การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดส่ง การรับมอบ มีระบบกำกับ การเบิกจ่าย โดยจัดทำ ข้อมูลการเบิกจ่ายแต่ละหน่วยงาน และจัดทำรายการสิ่งของสำรองในคลังพัสดุทำให้มั่นใจว่าคณะฯ สามารถจัดการเรียน การสอน และปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ และการให้บริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีข้อร้องเรียน และ ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต แหล่งทุนวิจัย และผู้รับบริการมี ความพึงพอใจ

## ง. การจัดการนวัตกรรม

### 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

#### ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ระบบการจัดการทรัพยากร คณะฯ ควบคุมกำกับการใช้จ่ายเงินผ่านคณะกรรมการ กลั่นกรองแผนค่าขอตั้ง งบประมาณ และแผนจัดสรรเงินรายได้ เพื่อใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า กำกับการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในคณะฯ ให้มีความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน โดยประกาศ มาตรการ ประหยัดพลังงานของคณะฯ และปฏิบัตินโยบาย Nurse Green Office ที่มีมาตรการต่างๆ ในการควบคุมและกำกับ อาทิ จัดส่งเอกสารภายในผ่านระบบ UP DMS ทำให้ลดต้นทุนในการใช้กระดาษ นอกจากนี้ มีนโยบายลดต้นทุนค่าไฟฟ้า ด้วยการปิดเครื่องปรับอากาศสถานที่ทำงานในเวลาพักกลางวัน 12.00-13.00 น. ทุกวันทำการ นโยบายประหยัดน้ำและ น้ำมันเชื้อเพลิง โดยในแต่ละเดือนงานพัสดุจัดส่งรายงานผลต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทราบทุกเดือน เพื่อวางแผนการ อนุรักษ์พลังงานในปีงบประมาณต่อไป ทั้งนี้รองคณบดีฝ่ายบริหารรายงานผล ดังกล่าวให้มหาวิทยาลัยรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อคำนวณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ต่อไป

คณะฯ มีระบบการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการหลักทุกพันธกิจ และติดตามตัวชี้วัดความเสี่ยงทุกไตรมาส และ รายงานผลต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ ทุกเดือน เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงภายใน และนำไปสู่การมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาควิชา และนำไปวิเคราะห์ความเสี่ยงระดับคณะฯ ต่อไป



**ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์**

**ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน**

**(1) ความปลอดภัย**

คณะฯ ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของอาคารและสถานที่ทำงาน มีการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉิน อาทิ สัญญาณเตือนภัย ถังดับเพลิง ธงสัญญาณ นกหวีด ป้ายทางหนีไฟ ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ ให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมและซ้อมการหนีไฟ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

**(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ**

## หมวด 7 ผลลัพธ์

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

#### ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

1) ด้านศึกษา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า อัตราการสำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งหลักสูตรได้กำหนดเป้าหมายให้มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 สำหรับระยะเวลาเฉลี่ยของการสำเร็จการศึกษา นิสิตส่วนใหญ่สามารถเรียนจบตามกำหนดของหลักสูตร 4 ปี

การสอบวัดความรู้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ปี พ.ศ. 2562-2564 มีบัณฑิตพยาบาลที่สอบผ่านในปีแรกร้อยละ 98.2, 99.1 และ 96.7 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มที่ลดลง หลักสูตรฯ ได้มีการวางแผนปรับกระบวนการเรียนการสอนและการเตรียมสอบวัดความรู้ภายในคณะฯ โดยจัดให้มีการทบทวนความรู้โดยอาจารย์ผู้สอน วิทยากรจากภายนอก นิสิตทบทวนความรู้ภายในชั้นปี

หลักสูตรมีการติดตามการดำเนินงานทำของบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง ผลการติดตามในปีการศึกษา 2564 พบว่าบัณฑิตทุกคนได้ทำงานภายใน 1 ปี (ร้อยละ 100) และส่วนใหญ่ทำงานที่ตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

2) ด้านวิจัย มีผลงานวิจัยระดับชาติ/นานาชาติ ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในตารางที่ 7.1-1

ตารางที่ 17.1-1 คุณภาพงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ/นานาชาติ

ระดับคุณภาพงานวิจัย	2562	2563	2564	รวม
บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (proceedings)	1	3	6	10
บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	8	2	6	16
บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	7	3	8	18
บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามประกาศ ก.พ.อ	3	3	5	11
รวม	19	11	25	55

3) ด้านบริการวิชาการ ที่ยกระดับสุขภาพของประชาชน มีการดำเนิน 2 โครงการ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในยุค New Normal และโครงการบริการวิชาการที่แบบมีรายได้ พบว่ามีรายได้ลดลงเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ทำให้จำนวนเด็กที่เข้ารับบริการลดลง รวมทั้งการปิดบริการบ่อยครั้ง โดยมีรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย เท่ากับ 663,822.49 บาท 599,925.66 บาท และ 652,322.8 บาท จาก ปี พ.ศ. 2562- 2564 ตามลำดับ

#### ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

คณะฯ มีการจัดห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ให้มีความเหมาะสมทางด้านกายภาพและความปลอดภัยมีการติดตามเฝ้าระวังความปลอดภัยของบุคลากรและนิสิต โดยดูแลการทำงานของกล้องวงจรปิด การปฏิบัติงานของหน่วยรักษาความปลอดภัย อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ

อยู่เสมอ เพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน สุขภาพและสิ่งแวดล้อม สำหรับห้องปฏิบัติการพยาบาลมีการดำเนินการดูแลสภาพแวดล้อม เรื่องความสะอาด ความปลอดภัยในการใช้และทิ้งวัสดุที่มีคม สารเคมี แสงสว่าง อุณหภูมิของห้อง และขนาดห้องปฏิบัติการพยาบาลมีความเหมาะสมตามมาตรฐาน (มาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2557) และวางแผนที่จะทำเป็นแนวปฏิบัติการใช้ห้องปฏิบัติการพยาบาล

ในด้านความปลอดภัยใช้มาตรฐานของ UI Green เรื่องความปลอดภัยอัปัติภัย มีการอบรมอัคคีภัยให้กับบุคลากรเพื่อให้คณะมีความเตรียมพร้อมในการป้องกันอัคคีภัยที่อาจจะเกิดขึ้น

ในปีการศึกษา 2563 -2564 มีสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) คณะฯได้กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 และประกาศให้บุคลากรและนิสิตรับทราบผ่านเว็บไซต์และ facebook มีมาตรการที่เข้มงวดสำหรับบุคลากรของคณะเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และได้จัดทำแนวปฏิบัติในการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโควิด 2019 คณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับการนำนิสิตเข้ามาเรียนในห้องปฏิบัติการพยาบาลและการฝึกภาคปฏิบัติ

ในด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยมีสถานบริการสุขภาพสำหรับนิสิตและบุคลากร 2 แห่ง คือ ศูนย์การแพทย์และบริการฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย บริเวณกลุ่มอาคารเรียนรวม และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์ บริเวณหน้ามหาวิทยาลัย ซึ่งมีระเบียบครอบคลุมการดูแลด้านสุขภาพของนิสิตขณะฝึกปฏิบัติงานในแหล่งฝึกทั้งในและต่างจังหวัดด้วย นอกจากนี้คณะยังมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของอาจารย์ และบุคลากร เพื่อหากกลุ่มเสี่ยงและติดตามผลผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพโดยเน้นการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม คณะจัดทำทางเดินลาดเอียงและบริเวณห้องน้ำมีราวจับและออกแบบให้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีข้อจำกัดทางการเคลื่อนไหว และคณะพยาบาลศาสตร์ประกาศให้เป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ 100 %

### ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ด้านการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ คณะฯ มีการลงนามกับโรงพยาบาลแหล่งฝึกกำหนดคุณสมบัติของพยาบาลที่เลี้ยงที่ต้องได้รับการอบรมการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงจากคณะพยาบาลศาสตร์ กำหนดจำนวนพยาบาลที่เลี้ยงต่อจำนวนนิสิตไม่เกิน 1:8 ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล

ด้านการวิจัย มีแหล่งทุนภายใน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และแหล่งทุนภายนอก มหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ ซึ่งสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ และประชาสัมพันธ์ทุน ดำเนินการตามกระบวนการของหน่วยงานสนับสนุนวิชาการด้านวิจัยโดยมีข้อกำหนดที่สำคัญคือสัญญาการรับทุนข้อเสนอโครงการและข้อตกลงการรับทุนวิจัยร่วมกัน

## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

### ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

#### (1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ด้านการผลิตบัณฑิต หลักสูตรได้สำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ และมีผลดังต่อไปนี้

1. ผู้ใช้บัณฑิต ประเมินความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตรโดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. บัณฑิต ประเมินความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตรโดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. นิสิต ประเมินความพึงพอใจต่อการเรียนการสอน ผ่านระบบของมหาวิทยาลัย [www.reg.up.ac.th](http://www.reg.up.ac.th) ข้อมูลในส่วนนี้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร นำมาประเมินเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการประชุมสาขาวิชาเมื่อสิ้นปีการศึกษา นอกจากนั้นหลักสูตรได้สำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อื่นเมื่อสิ้นปีการศึกษา

4. นิสิตชั้นปีสุดท้ายที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ประเมินโดยใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม
5. อาจารย์ ประเมินความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตร โดยการสัมมนาการจัดการเรียนการสอน
6. พี่เลี้ยงแหล่งฝึกประเมินโดยการสัมภาษณ์ในช่วงของการประสานแผนฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละแหล่งฝึก

และการจัดโครงการสัมมนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึก

ด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ แหล่งทุนมีการให้ทุนซ้ำและมีการให้ทุนเพิ่มขึ้นทุกปี พบว่าคณะได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในปี 2561-2563 ผ่านโครงการระบบการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชนท้องถิ่นและสถาบันวิชาการจำนวน 3,992,450 บาท และในปี 2563-2565 ผ่านโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับกลุ่มเปราะบาง ในจังหวัดพะเยา 5,917,000 บาท

#### (2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ความผูกพันของนิสิตพยาบาลต่อคณะฯ พบว่าศิษย์เก่ามีการร่วมกิจกรรมของคณะฯ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ การเตรียมความพร้อมในการสอบวัดความรู้เพื่อขอใบประกอบวิชาชีพพยาบาลฯ การมอบทุนการศึกษาจากศิษย์เก่าแก่ศิษย์ปัจจุบัน ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้เน้นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ทางคณะจัดขึ้นเพื่อให้ศิษย์เก่าจากโครงการบริการวิชาการ ได้เข้าร่วมกิจกรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ ในหลายช่องทาง เช่น เวปไซด์ของคณะ ไลน์กลุ่ม และ facebook เป็นต้น

### 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

คณะฯ มีอาจารย์เพียงพอที่จะทำกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทุกรายวิชา โดยบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 38.5 คน ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจำนวน 4 คน และเมื่อวิเคราะห์สัดส่วนของนิสิตต่อ FTE ของอาจารย์ประจำเต็มเวลาเท่ากับ 1:5.65 แสดงว่าจำนวนอาจารย์ยังเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้คณะยังมีการกระจายภาระงานสอนและทบทวนเป็นระยะๆ ตลอดปีการศึกษา เพื่อให้อาจารย์มีภาระงานสอนใกล้เคียงกัน เพื่อให้อาจารย์ทุกคนมีช่วงเวลาในการทำภาระงานด้านอื่น

### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ผู้นำระดับสูงได้มีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ แต่ยังไม่มีการวัดผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูง และการสร้างความผูกพันกับ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น คณะฯ ไม่มีข้อร้องเรียนในประเด็นการทำผิด กฎหมาย ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดทางจริยธรรมอื่น ๆ

### 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ คณะได้รับการสนับสนุนงบประมาณโดยคำนวณจากจำนวนผู้เรียนของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ พบว่า จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ 120 คนต่อปี โดยพบว่าตั้งแต่ปี 2562-2564 คือ 117, 113 และ 113 ตามลำดับ ส่วนเงินวิจัยและบริการวิชาการจากแหล่งทุนทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย มีเพิ่มขึ้นจาก 3,992,450 บาท ในปี 2561-2563 เป็น 5,917,000 บาท ในปี 2563-2565