



รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
(ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569)

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 นี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 การจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ได้จัดทำโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีผลกระทบต่อการพัฒนาคณะและการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์คณะกับแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์คณะไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 ประกอบด้วยโครงร่างองค์กร การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ การวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะ การวัดการวิเคราะห์ การจัดการองค์ความรู้ และแนวทางการติดตามประเมินผล เป็นต้น

ในนามของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 นี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดร. เวียงคำ

(ผศ.ดร.ดาว เวียงคำ)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 รายงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 (รอบ 6 เดือน)	4
1.1 Executive Summary	4
1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	5
ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์	7
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ รอบ 6 เดือน	8
ส่วนที่ 3 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา	18
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	18
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับสุขภาวะชุมชน	20
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม	21
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการภายในองค์กร	23

ส่วนที่ 1

รายงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 (รอบ 6 เดือน)

1.1 Executive Summary

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569–2573 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนา การวางแผน และการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอย่างเป็นระบบและมุ่งผลลัพธ์ โดยเชื่อมโยงกับทิศทาง การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา นโยบายการพัฒนาประเทศ และมาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบริบทอย่างรอบด้านทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ผลการดำเนินงานและผลการประเมินในช่วงที่ผ่านมา ตลอดจนกรอบมาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยมีการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ ข้อมูลดังกล่าวถูกนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นความท้าทาย โอกาสในการพัฒนา และจุดเน้นเชิงกลยุทธ์ ก่อนถ่ายทอดออกมาเป็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน สามารถติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ที่สำคัญแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพบัณฑิตด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง การสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมถึงการยกระดับสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของประชาชน ผ่านการกำหนดกรอบการดำเนินงานออกเป็น 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบ และในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ให้ความสำคัญกับการออกแบบและพัฒนาระบบการทำงานหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลของผลลัพธ์ โดยเฉพาะระบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในบริบทพื้นที่ และการบูรณาการพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและสร้างคุณค่าเชิงสังคมอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ คณะฯ ได้พัฒนาระบบการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการเชิงพื้นที่และการสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ควบคู่กับการเสริมสร้างความพร้อมของระบบสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศ การเงินและงบประมาณ และสิ่งแวดล้อมองค์กร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดระบบการติดตาม วัด และประเมินผลการดำเนินงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ ระดับ

เป้าประสงค์ ไปจนถึงระดับโครงการ โดยมีการรายงานและทบทวนผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มผลลัพธ์ การตัดสินใจเชิงบริหาร และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569–2573 เป็นแผนที่สะท้อนการบริหารจัดการเชิงระบบที่มุ่งผลลัพธ์ สามารถเชื่อมโยงการวางแผน การปฏิบัติการ และการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและความยั่งยืนของคณะในระยะยาว

1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

1.2.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา	ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด
ปณิธาน	ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
วิสัยทัศน์	ผลิตกำลังคนที่มีทักษะอนาคต พัฒนาสุขภาพะชุมชน สร้างคุณค่างานวิจัย และนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและทักษะอนาคต 2. สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ 3. ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม
อัตลักษณ์บัณฑิต	<p>อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และ ทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)</p> <p>อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี</p> <p>อัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาล: “อดทน มีวินัย ใจอาสา พัฒนาชุมชน” (PSWC)</p> <ul style="list-style-type: none"> - อดทน (Patience) หมายถึง มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รวมถึงมีความเข้มแข็งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ - มีวินัย (Self-discipline) หมายถึง มีระเบียบวินัยในตนเอง รู้หน้าที่และความรับผิดชอบของ ตนเอง - ใจอาสา (Willingness) หมายถึง มีจิตอาสา เสียสละเพื่อส่วนร่วม และสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

	<p>- พัฒนาชุมชน (Community Change Agent) หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา งาน และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพของชุมชน</p>
<p>ค่านิยม องค์กร</p>	<p>ค่านิยมขององค์กร คือ READY</p> <p><u>R</u>espect เคารพให้เกียรติกัน</p> <p><u>E</u>quity สร้างโอกาสที่เป็นธรรม</p> <p><u>A</u>ccountability มุ่งผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม</p> <p><u>D</u>evelopment พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p><u>Y</u>ield สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์</p>
<p>สมรรถนะ หลักของ องค์กร (Core Competency)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะ 5C+ 2. บุคลากรมีความสามารถในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 3. องค์กรมีความใกล้ชิดที่แน่นแฟ้นกับชุมชนที่เป็นพันธมิตร (Community engagement and Community enhancement)

ส่วนที่ 2

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมกันให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งกำหนดพันธกิจและทิศทางการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ภายใต้กรอบดังกล่าว มหาวิทยาลัยพะเยามุ่งเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่สังคม ด้วยการเตรียมและพัฒนากำลังคนไทยให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 มีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถประกอบอาชีพ ดำรงชีวิต และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจและสังคมไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับภูมิภาคอาเซียนและระดับนานาชาติ ควบคู่กับการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างพลังความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในการร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดี อันจะนำไปสู่การยอมรับและความเชื่อมั่นจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

ตารางที่ 1 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569)

พันธกิจหลักคณะ ผลิตภัณฑ์คนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์คณะ การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตรและกระบวนการจัดการศึกษาของคณะมีคุณภาพสามารถผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตตามมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของสังคม	การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	ร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้การประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ได้ระดับคะแนน ≥ 4	$\geq 80\%$	อยู่ระหว่างการปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรตามแผน improvement plan 2569 และจะรับการประเมินในเดือน กรกฎาคม 2569	-	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		จำนวนหลักสูตรใหม่ (non-degree / pre-degree)	1 หลักสูตร	ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร non-degree เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ และอยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัย	-	3	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		จำนวนปีที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด	5 ปี	ได้รับการตรวจประเมินรับรองจากสภาการพยาบาล วันที่ 23-24 กพ 2569 และอยู่ระหว่างรอผลการพิจารณา	-	-	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
		ร้อยละของนิสิตที่ผ่านการประเมินทักษะ 5C+ และทักษะดิจิทัล/ภาษาอังกฤษ	$\geq 85\%$	4.34	100	1	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลวิจัย/นวัตกรรมระดับชาติ/นานาชาติ	≥ 3 คน	ได้จากการนำเสนอที่ วพบ.พะเยา จำนวน 5 รางวัล	100	1	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ร้อยละของนิสิตสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนด	100%	มีนิสิตจำนวน 116 คน	98.28	1	ประธานหลักสูตร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
				สำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนด จำนวน 114 คน			
		ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครั้งแรก	≥80	-จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อสอบความรู้ แก่นิลิตชั้นปีสุดท้ายแบบเข้มข้น -บัณฑิตจะสอบครั้งแรกในเดือน มิถุนายน 2569	-	-	ประธานหลักสูตร
		ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณภาพบัณฑิต	≥ 75%	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเท่ากับ 4.25	100	1	งานประกันคุณภาพ
คณะมีระบบบริหารจัดการและการพัฒนาอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสนับสนุนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย (simulation-based learning, AI-integrated teaching, digital technology-based teaching)	≥ 85%	4.46	100	2	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		อาจารย์มีสมรรถนะด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (PSF) ระดับ 2 ขึ้นไป (นับสะสม)	≥ 30%	13 คน	100	2	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

เป้า ประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยข้อ ที่	ผู้รับผิดชอบ
		อาจารย์ที่ปรึกษามีสมรรถนะ ตามกรอบ UP-MPF ระดับ 1 ขึ้นไป (นับสะสม)	≥ 30%	26.78	89.27	2	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
		จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ทันสมัย	≥ 3 คน	3 คน	100	2	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
		จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่อาจารย์ทำร่วมกับนิสิตหรือ ชุมชน และนำไปใช้ประโยชน์ ได้	≥ 8 ผลงาน	20 ผลงาน	100	2	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
		จำนวนตำรา/หนังสือที่ อาจารย์ผลิตและผ่านเกณฑ์ การขอตำแหน่งทางวิชาการ (นับสะสม)	≥ 2 เรื่อง	1 เรื่อง	50	-	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
นิสิตพยาบาล มีอัตลักษณ์ที่พึง ประสงค์ มี คุณลักษณะและ ทักษะที่จำเป็น ของพลเมืองโลก สามารถปรับตัว และทำงาน	การจัดการ หลักสูตรที่ ตอบสนอง ความต้องการ ของสังคม	ร้อยละของนิสิตที่ผ่านการ ประเมินอัตลักษณ์ นิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) ครบทุกด้าน ระดับดี ขึ้นไปก่อนสำเร็จการศึกษา	≥ 85%	116 คน	100	4	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ
		ร้อยละของนิสิตที่ผ่านการ ประเมินอัตลักษณ์ คณะ พยาบาลศาสตร์ (Nurse UP	≥ 90%	116 คน	100	4	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ

เป้า ประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยข้อ ที่	ผู้รับผิดชอบ
ร่วมกับสังคมที่ หลากหลายได้		Identity) ระดับดีขึ้นไปก่อน สำเร็จการศึกษา					
		จำนวนผลงานด้านการพัฒนา อัตลักษณ์นิสิตที่ได้รับรางวัล ระดับมหาวิทยาลัย/ระดับชาติ	≥ 3 รางวัล	3 รางวัล	100	3	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ
		ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาทักษะพลเมือง โลก	≥ 80%	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	4	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ
คณะมีสภาพ แวดล้อมและ พื้นที่การเรียนรู้ที่ เอื้อต่อสุขภาวะ และคุณภาพชีวิต ของนิสิต ส่งเสริม การเรียนรู้อย่าง มีความสุขและ การอยู่ในสถาบัน อย่างมีคุณค่า	การจัดการ หลักสูตรที่ ตอบสนอง ความต้องการ ของสังคม	จำนวนพื้นที่สร้างสรรค์ด้าน กายภาพ และกิจกรรม สร้างสรรค์ที่สนับสนุนสุข ภาวะและการเรียนรู้ของนิสิต (นับสะสม)	5 พื้นที่	5 พื้นที่	100	3	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ
		ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะและ ความสุข	≥ 75%	116 คน	100	3	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ
		ระดับความพึงพอใจของนิสิต ต่อพื้นที่สร้างสรรค์และ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้	≥ 4.5 จาก 5	4.55	100	3	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับสุขภาวะชุมชน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
คณะมีศักยภาพในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน	สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับสุขภาพภาวะชุมชน	ร้อยละของอาจารย์/บุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือพัฒนาทักษะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	≥ 40%	จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนภายนอก 29-30 พค.2569 มีผู้เข้าร่วมการอบรม 30 คนคิดเป็น80%	100	2	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
		จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก	≥ 5 ทุน	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกจำนวน 9 ทุน	100	2	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
		จำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมประชุม/นำเสนอผลงานในเวทีระดับนานาชาติ	≥ 2 คน	อาจารย์ในคณะนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติจำนวน 1 ท่าน	50	3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
		จำนวนโครงการวิจัย R2R ที่เพิ่มประสิทธิภาพงานประจำ	≥ 2 โครงการ	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนดำเนินโครงการวิจัย R2R จำนวน 2 โครงการ	100	2	หัวหน้าสำนักงานคณะ
		ระดับความพึงพอใจของนักวิจัยต่อระบบสนับสนุนการวิจัย	≥ 4.5 จาก 5	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	50	-	งานบริหารงานวิจัย
		จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	≥ 9 เรื่อง	บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติจำนวน 10 ผลงาน บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติจำนวน 9 ผลงาน	100	3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย

เป้า ประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
		จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนหรือ สังคม	≥ 30% ของผลงาน ทั้งหมด	ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชนหรือสังคม 40%จาก ผลงานทั้งหมด	100	3	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย
คณะมีผลงาน วิจัยที่มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับ และเผยแพร่ใน ระดับชาติและ นานาชาติ เพิ่ม ขีดความสามารถ ทาง วิชาการและ ชื่อเสียงของ องค์กร	สร้างงาน วิจัยและ นวัตกรรมที่ ได้รับการ ยอมรับใน ระดับชาติ และนานาชาติ	จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/ นานาชาติ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	≥ 9 เรื่อง	บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ใน วารสารระดับชาติจำนวน 10 ผลงาน บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ใน วารสารระดับนานาชาติจำนวน 9 ผลงาน	100	2	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย
		จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจด สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร	≥ 1 เรื่อง	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจด สิทธิบัตรจำนวน 1 เรื่อง	100	3	งานบริหาร งานวิจัย
		ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับ การนำไปใช้ประโยชน์	≥ 30%	ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชนหรือสังคม 40%จาก ผลงานทั้งหมด	100	3	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย
คณะมีผลงาน วิจัยเชิงพื้นที่และ นวัตกรรมด้าน สุขภาพที่ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริง ส่งผลต่อการ ยกระดับความ เป็นอยู่ที่ดีของ ชุมชนและสังคม	ส่งเสริมการ วิจัยเชิงพื้นที่ และ นวัตกรรม เพื่อสังคม	สัดส่วนของผลงานวิจัย/ นวัตกรรมต่อปีที่นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชน/สังคม 9 ต่อ งานวิจัย/นวัตกรรมทั้งหมด ≥ 30%	≥ 30%	ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชนหรือสังคม 40%จาก ผลงานทั้งหมด	100	3	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
คณะเป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการด้านสุขภาพและการสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาพของครุฑวงของชุมชนและยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม	บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม	จำนวนพื้นที่เรียนรู้ต้นแบบเพื่อสุขภาพของครุฑวงที่จัดตั้งและดำเนินงานจริง	≥ 2 พื้นที่	พื้นที่เรียนรู้ต้นแบบเพื่อสุขภาพของครุฑวงที่จัดตั้งและดำเนินงานจริงจำนวน 4 พื้นที่ ได้แก่ ตำบลบ้านด้า บ้านหวายแม่กา และแม่เนาเรือ	100	3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมพื้นที่เรียนรู้ที่มีพฤติกรรมสุขภาพดีขึ้น	≥ 70%	-จัดโครงการพัฒนาสุขภาพชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”ณตำบลบ้านหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยาผู้เข้าร่วมกิจกรรมพื้นที่เรียนรู้ที่มีพฤติกรรมสุขภาพดีขึ้นร้อยละ 80	100	3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		จำนวนนวัตกรรมบริการวิชาการเฉพาะทางเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ	≥ 3 ผลงาน/ปี	-นวัตกรรมศิลปะบำบัดจากไม้ไผ่เพื่อป้องกันภาวะสมองเสื่อมในกลุ่มผู้สูงอายุจำนวน 1 ผลงาน -นวัตกรรมโถงฝังเพื่อส่งเสริมรายได้ผู้สูงอายุจำนวน 1 ผลงาน	75	3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการภายในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
คณะมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ สามารถขับเคลื่อนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	การบริหารจัดการภายในองค์กร	คะแนนการประเมินองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	≥ 200 คะแนน	192 คะแนน	96	2	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร
		ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักต่อคุณภาพองค์กร	≥ 4.5 จาก 5	4.25	94.44	9	งานประกันคุณภาพ
		ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	≥ 4.2 จาก 5	4.29	100	9	
คณะมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและธรรมาภิบาลที่เข้มแข็ง โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และมีผลการพัฒนาเป็นรูปธรรม	> 80%	50	86	1	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ≥80 คะแนน	≥ 75%	22 คน	44	1	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อปี)	≥ 3 คน/ปี	3 คน	100	-	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (ต่อปี)	≥ 1 คน	ได้จัดอบรมโครงการ	-	-	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
				-สายสนับสนุนส่งขอพิจารณาตำแหน่ง ชำนาญการต่อมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน			
		จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล เชิดชูเกียรติหรือการยกย่องใน ระดับมหาวิทยาลัย/ระดับชาติ	≥ 2 คน/ปี	3 คน	100	1	งานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
		คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA)	≥ 90 คะแนน	82.63	91.81	3	งานบริหาร ทั่วไป
คณะมีระบบ สารสนเทศและการ บริหารจัดการดิจิทัล ที่สนับสนุนการ ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การบริหาร จัดการ ภายใน องค์กร	จำนวนระบบสารสนเทศที่ พัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจเชิง บริหาร	3 ระบบ	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	5	งาน เทคโนโลยี สารสนเทศ
		ร้อยละของระบบงานหลักที่ เปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล	50%	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	5	งาน เทคโนโลยี สารสนเทศ
คณะมีรายได้จาก การดำเนินงานและ การบริการที่ เพียงพอและบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อ	การบริหาร จัดการ ภายใน องค์กรและ การ แสวงหา รายได้	อัตราการเติบโตของรายได้ สุทธิ (หลังหักค่าใช้จ่าย) จาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	≥ 12% ต่อปี	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	7	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายกิจการ พิเศษ
		อัตราการเติบโตของรายได้ สุทธิจากหลักสูตรผู้ช่วย พยาบาล	≥ 5% ต่อปี	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	7	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ

เป้า ประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2569 รอบ 6 เดือน (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
สนับสนุนการพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืน							
คณะมีระบบบริหาร จ้ ด ก า ร ต้ า น สิ่งแวดล้ อมที่เป็ น มิตรต่อสิ่งแวดล้ อม ลดผลกระทบต่อ ทรัพยากร และ ส่งเสริมความยั่งยืน ขององค์กร	การบริหาร จ้ ด ก า ร ภ า ย ใน องคักร	ระดับคะแนนการประเมิน สำนักงานสีเขียว (Green Office) และการได้รับการ รับรองระดับทอง	≥ 90 คะแนน / ระดับทอง	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	6	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายกิจการ พิเศษ
คณะมีเครือข่าย ความร่วมมือระดับ นานาชาติที่เข้มแข็ง สนับสนุนการพัฒนา การเรียนการสอน งานวิจัย และการ บริการวิชาการ	การเสริม สร้างควม ร่ ว ม มี่ อ ร ะ ตั บ นานาชาติ	จำนวนโครงการหรือกิจกรรม ที่ดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย ต่างประเทศด้านการเรียนการ สอน วิจัย หรือบริการวิชาการ	≥ 1 โครงการ	1 โครงการ	100	-	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายบริหาร และวิเทศ สัมพันธ์
		ระดับความพึงพอใจของผู้เข้า ร่วมกิจกรรมความร่วมมือ ระดับนานาชาติ	≥ 4.5 จาก 5	อยู่ในระหว่างดำเนินการ	-	-	งานวิเทศ สัมพันธ์

ส่วนที่ 3

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และระบบการปรับปรุงพัฒนา

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 พบว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในอนาคต จำแนกตามยุทธศาสตร์ของคณะ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

1. การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

1) ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1

จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ในรอบ 6 เดือนแรก (ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดการศึกษาเชิงสมรรถนะ (Competency-based Education) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในบริบทชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของนิสิต เช่น ทักษะ 5C+ ทักษะ ดิจิทัล และทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน (Community Change Agent)

ผลการดำเนินงานโดยภาพรวมพบว่า ตัวชี้วัดสำคัญด้านคุณภาพหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร ตามมาตรฐานวิชาชีพ และการเตรียมความพร้อมของนิสิต สามารถดำเนินการได้ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ในรอบ 6 เดือนแรก และมีแนวโน้มบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีของคณะ

2) จุดแข็ง

- คณะมีแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาและนโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศ
- หลักสูตรพยาบาลศาสตร์มีการทบทวนและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานสภาการพยาบาล และแนวทาง AUN-QA
- คณาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความตระหนักในแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
- มีการบูรณาการแนวคิด Community Change Agent และการเรียนรู้เชิงพื้นที่เข้าสู่การเรียนการสอน อย่างเป็นรูปธรรม
- ระบบสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน เช่น ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และกิจกรรมเตรียมความพร้อมทาง วิชาชีพ มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง

3) จุดอ่อน

- ระยะเวลาในการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริมทักษะแห่งอนาคตค่อนข้างจำกัดเมื่อเทียบกับภาระงานด้านการเรียนการสอนและการบริหารของอาจารย์
- การประเมินทักษะแห่งอนาคตบางด้านยังต้องพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการประเมินให้มีความครอบคลุมและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการจัดการเรียนการสอนยังมีความแตกต่างกันในแต่ละรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

4) แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในอนาคต

- วางแผนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรล่วงหน้าเป็นระยะ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและลดความเร่งรัดในบางช่วงเวลา
- พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือประเมินสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตของนิสิตให้มีความหลากหลายและสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ในอนาคต
- เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย หน่วยงานบริการสุขภาพและชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงของนิสิต

5) การสร้างนวัตกรรม

- การพัฒนารูปแบบ Curriculum Redesign ที่มุ่งเน้นสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต โดยบูรณาการการเรียนรู้เชิงพื้นที่และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน
- การใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง (Simulation-based Learning) เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม
- การนำระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการติดตามและประเมินผลพัฒนาการของนิสิตอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างต้นแบบการพัฒนานิสิตพยาบาลที่มีอัตลักษณ์ชัดเจนและมีศักยภาพเป็นกำลังคนด้านสุขภาพที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับสุขภาวะชุมชน

1) ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2

ในรอบ 6 เดือนแรก (ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 2 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักวิจัย การสร้างระบบสนับสนุนงานวิจัย และการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชุมชนและสังคม

การดำเนินงานให้ความสำคัญกับงานวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-based Research) และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาจริงของชุมชน รวมถึงการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ ส่งผลให้ผลงานวิจัยของคณะมีแนวโน้มสร้างคุณค่าและผลกระทบเชิงบวกต่อสุขภาวะของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) จุดแข็ง

- คณะมีทิศทางการวิจัยและนวัตกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทด้านสุขภาพของพื้นที่และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพและมีความใกล้ชิดกับชุมชน ซึ่งเอื้อต่อการทำวิจัยเชิงพื้นที่และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์จริง
- มีระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมการขอทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก
- ผลงานวิจัยและนวัตกรรมส่วนหนึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนและต่อยอดเป็นกิจกรรมบริการวิชาการได้
- มีความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพและหน่วยงานภายนอกในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

3) จุดอ่อน

- อาจารย์บางส่วนยังมีภาระงานด้านการเรียนการสอนและการบริหารค่อนข้างสูง ส่งผลให้การผลิตผลงานวิจัยเชิงลึกต้องใช้เวลาช้านาน
- งานวิจัยบางประเภท โดยเฉพาะงานวิจัยที่มุ่งสู่การตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ยังต้องการการเสริมทักษะด้านการเขียนและการสื่อสารทางวิชาการเพิ่มเติม
- ระบบการติดตามผลกระทบของงานวิจัยและนวัตกรรมในระยะยาวยังอยู่ในระยะพัฒนา

4) แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในอนาคต

- พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) สำหรับอาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัยคุณภาพสูง

- ส่งเสริมการทำวิจัยร่วม (Collaborative Research) ทั้งภายในคณะและกับเครือข่ายภายนอก เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอทุนและการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ
- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์ของงานวิจัยและนวัตกรรมในชุมชน เพื่อสะท้อนผลลัพธ์เชิงสังคมอย่างชัดเจน
- สนับสนุนการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอนและกิจกรรมของนิสิต เพื่อสร้างการเรียนรู้จากโจทย์จริงและเสริมสร้างทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติ

5) การสร้างนวัตกรรม

- การพัฒนานวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based Innovation) เพื่อยกระดับสุขภาพของประชาชนในพื้นที่
- การสร้างโมเดลงานวิจัยเชิงพื้นที่ที่บูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเข้าด้วยกัน
- การส่งเสริมผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้จริงและขยายผลในระดับชุมชนและสังคม
- การใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามและพัฒนาผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม

1) ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3

ในรอบ 6 เดือนแรก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 โดยมุ่งเน้นการบริการวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมในเชิงพื้นที่ (Area-based) ควบคู่กับการสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขภาพขององค์กรรวมและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

การดำเนินงานให้ความสำคัญกับการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ส่งผลให้กิจกรรมบริการวิชาการสามารถสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงของนิสิตพยาบาลศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม

2) จุดแข็ง

- คณะมีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนในพื้นที่
- มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสุขภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนอย่างต่อเนื่อง

- รูปแบบการบริการวิชาการเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในการดำเนินงาน
- สามารถบูรณาการการบริการวิชาการเข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัย ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของนิสิต
- กิจกรรมบริการวิชาการหลายโครงการสามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมบริการสุขภาพเฉพาะทาง โดยเฉพาะการรองรับสังคมผู้สูงอายุ

3) จุดอ่อน

- การติดตามและประเมินผลลัพธ์เชิงสุขภาพของผู้รับบริการในระยะยาวยังต้องพัฒนาเครื่องมือและระบบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- การดำเนินงานเชิงพื้นที่ต้องใช้ทรัพยากรด้านบุคลากรและงบประมาณค่อนข้างสูง
- การรวบรวมข้อมูลผลลัพธ์จากหลายพื้นที่ยังมีความแตกต่างด้านรูปแบบและวิธีการ

4) แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในอนาคต

- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการบริการวิชาการที่สะท้อนผลลัพธ์ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างเป็นระบบ
- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนิสิตในการทำงานบริการวิชาการเชิงพื้นที่ โดยเน้นทักษะการทำงานร่วมกับชุมชน
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภาคีเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการขยายผลการดำเนินงาน
- ส่งเสริมการบูรณาการบริการวิชาการกับงานวิจัยและการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทุกหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

5) การสร้างนวัตกรรม

- การพัฒนานวัตกรรมบริการวิชาการด้านสุขภาพเฉพาะทาง เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและกลุ่มเปราะบางในชุมชน
- การสร้างโมเดลพื้นที่เรียนรู้ต้นแบบเพื่อสุขภาพองค์กรวม ที่สามารถขยายผลไปยังชุมชนอื่นได้
- การบูรณาการองค์ความรู้จากการบริการวิชาการสู่งานวิจัยและหลักสูตร เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนิสิต
- การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมบริการวิชาการ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการจริงของสังคม

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการภายในองค์กร

1) ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4

ในรอบ 6 เดือนแรก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 โดยมุ่งเน้นการยกระดับระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล สอดคล้องกับหลักการบริหารองค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยนำกรอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ผลการดำเนินงานโดยภาพรวมพบว่า ระบบบริหารจัดการของคณะมีความชัดเจนมากขึ้น ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศ การเงินและงบประมาณ ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของคณะในทิศทางเดียวกัน

2) จุดแข็ง

- คณะมีโครงสร้างการบริหารจัดการและการกำกับติดตามที่ชัดเจน เชื่อมโยงนโยบายจากระดับมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในระดับคณะ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรตามกรอบ EdPEX และหลักธรรมาภิบาล
- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นระบบและโปร่งใส
- มีการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของผู้บริหาร
- การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และการจัดการสิ่งแวดล้อม (Green Office) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง

3) จุดอ่อน

- ภาระงานด้านเอกสารและการรายงานผลตามกรอบการประเมินต่าง ๆ ยังมีความซับซ้อนและใช้เวลาค่อนข้างมาก
- บุคลากรบางส่วนยังต้องการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการทำงาน
- การเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบสารสนเทศหลายระบบยังอยู่ระหว่างการพัฒนาให้มีความเป็นเอกภาพมากยิ่งขึ้น

4) แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในอนาคต

- พัฒนาระบบสารสนเทศและ Dashboard สำหรับการบริหารจัดการและการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time
- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารงาน
- ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการรายงานผล โดยปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) การสร้างนวัตกรรม

- การนำกรอบ EdPEX มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบ Smart Operation โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ
- การบูรณาการแนวคิดองค์กรสีเขียว (Green Office) กับการบริหารจัดการภายใน เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
- การใช้ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง