



แผนยุทธศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2568 - 2572

ส่วนงานคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา



แผนยุทธศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา
(26 สิงหาคม 2567)

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 นี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาและการพัฒนาประเทศ โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ร่วมกับการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประกอบด้วยกรอบแนวคิดของแผนยุทธศาสตร์ แผนการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โครงร่างองค์กร รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และแนวทางการติดตามประเมินผล ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย การรวบรวมทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลบริบทสภาพแวดล้อมทางการบริหารของคณะฯ (SWOT Analysis) ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เหนือการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562 การค้นหาประเด็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ และนำผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยผ่านการระดมความคิดเห็นจากคณาจารย์ บุคลากร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้ได้แผนพัฒนา แนวปฏิบัติ และโครงการสนับสนุนพันธกิจทุกด้านของคณะฯ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณะพยาบาลศาสตร์ ขอขอบคุณทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน และสามารถดำเนินงานตามนโยบายและพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Am ๒๕๖๘

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาว เวียงคำ
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร	3
1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์	3
1.2 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	3
1.3 รูปแบบ กลไก และระบบการนำองค์กร	5
ส่วนที่ 2 ทิศทางการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 - 2572	7
2.1 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม	7
2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของโลก	7
2.3 แนวโน้มของการศึกษาพยาบาลแห่งอนาคต	7
2.4 ทิศทาง นโยบาย และแผนพัฒนาความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2568 – 2572	8
2.5 ทิศทาง นโยบาย คณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568 – 2572	9
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทเชิงกลยุทธ์	10
3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Environmental Scan)	10
3.2 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์	12
3.3 สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)	13
ส่วนที่ 4 แผนกลยุทธ์ศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 - 2572	14
4.1 Strategic House	14
4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์	16
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	16
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับสุขภาวะชุมชน	18
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม	19
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการภายในองค์กร	20
ส่วนที่ 5 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบปรับปรุงพัฒนา	22
5.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	22
5.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	23
5.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	24

ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กร

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์

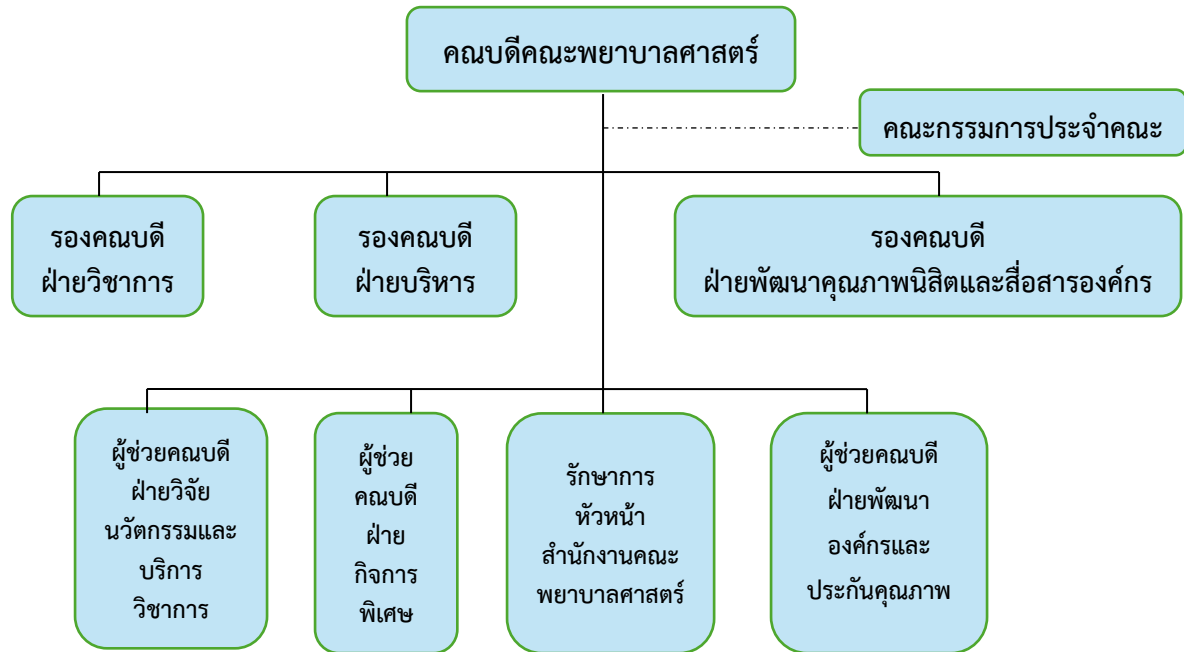
ในปี พ.ศ. 2538 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาเขตมหาวิทยาลัยนเรศวรขึ้นที่จังหวัดพะเยา และต่อมาวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้จัดตั้งสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพขึ้นอีก 1 สำนักวิชา ประกอบด้วย 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และสาขาวิชาบริหารเภสัชกรรม โดยเปิดรับสมัครนิสิตรุ่นแรกในปีการศึกษา 2546 ปี พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้ยกเลิกร้านักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยได้จัดตั้งแยกเป็น 2 สำนักวิชา คือ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการขอรับรองจัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นใหม่ต่อสภาการพยาบาล และได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2549 ต่อมาสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา ต่อมาได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 ให้มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยาเปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการแบ่งส่วนงานวิชาการออกเป็น 13 คณะ และ 3 วิทยาลัย และสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์จึงได้รับการยกฐานะเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1.2 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงสร้างองค์กร การบริหารงานและการกำกับดูแลคณะฯ คณะฯ มีโครงสร้างภายใต้ พรบ. มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 บริหารจัดการโดยคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยพะเยาและอธิการบดี ซึ่งกำกับดูแลการทำหน้าที่ของคณบดีที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี คณบดีต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยทุก 1 ปี 6 เดือน การกำกับองค์กรดำเนินการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการประจำคณะฯ กำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กร มีคณบดีเป็นประธาน กรรมการประกอบด้วย รองคณบดี ประธานหลักสูตร ผู้แทนคณาจารย์ และรักษาการหัวหน้าสำนักงานคณะเป็นเลขาธิการ

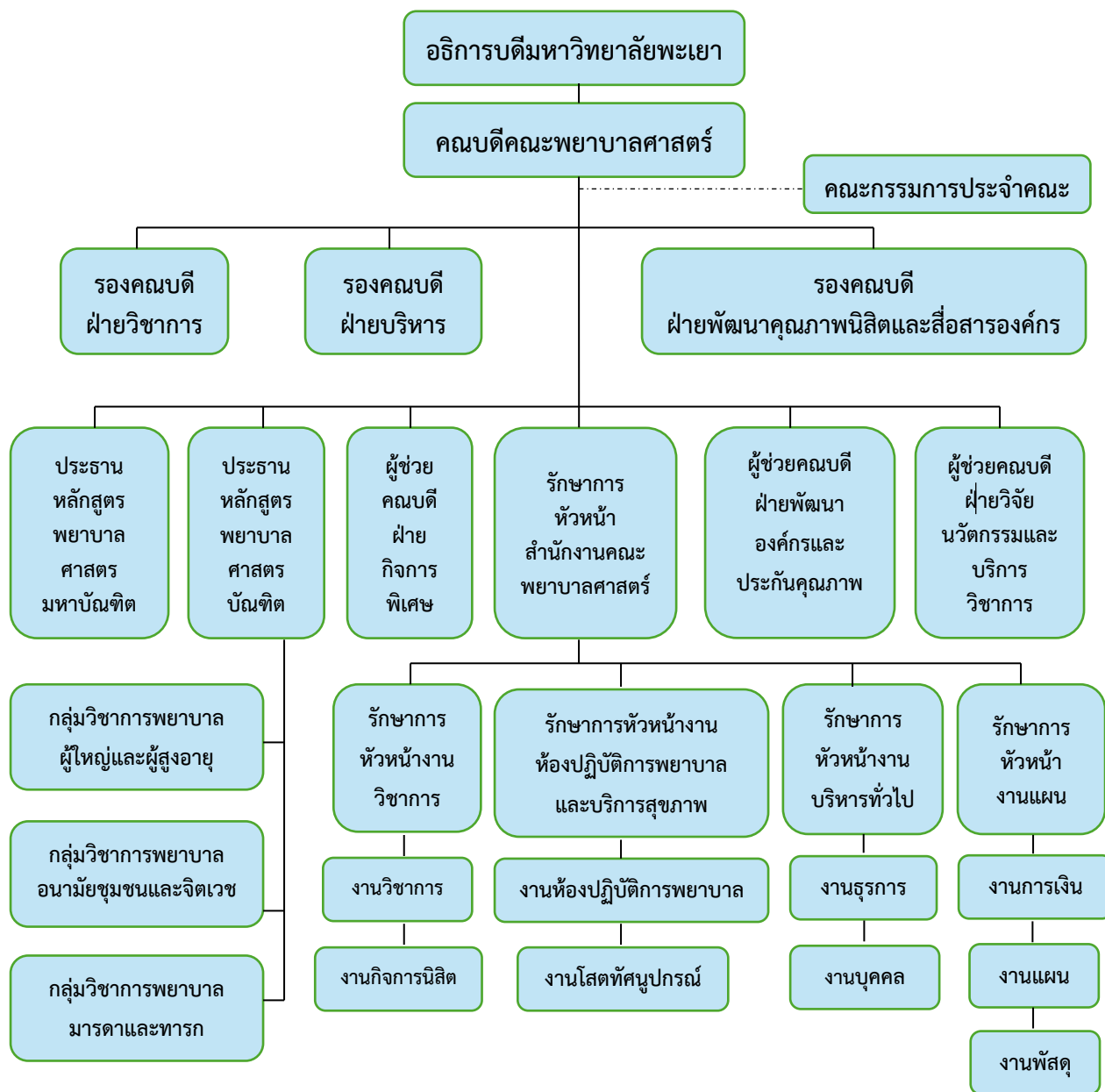
คณบดีทำหน้าที่บริหารจัดการตามพันธกิจต่าง ๆ ผ่านรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่าย มีการนำองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบการรายงานถึงคณะกรรมการประจำคณะ มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยทุก 6 เดือน มีการประเมินหลักสูตรและประเมินการดำเนินงานของคณะ การตรวจสอบภายในตามรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังภาพ 1 และ 2

โครงสร้างบริหาร (Administration)



ภาพ 1 โครงสร้างการบริหาร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงสร้างองค์กร (Organization Chart)



ภาพ 2 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1.3 รูปแบบ กลไก และระบบการนำองค์กร

1. การรับฟังเสียงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (VOC: Voice of Customer & Stakeholder) คณะฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงลูกค้าเพื่อคงปริมาณลูกค้าในปัจจุบันทุกกลุ่ม และกลับมาเป็นลูกค้าในอนาคต พร้อมกับขยายกลุ่มลูกค้าในอนาคตให้มีมากขึ้นในทุกกลุ่มตามพันธกิจหลักของคณะฯ โดยกำหนดสารสนเทศเป้าหมาย และมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการรับฟังเสียงลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่คาดว่าจะได้จากการรับฟังเสียงลูกค้าตามวิธีการที่กำหนด มาวิเคราะห์และสรุปผลมาใช้ในการสร้าง

ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดบริการวิชาการและงานวิจัย โดยมีกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย คือ ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แยกเป็นพันธกิจ ดังนี้

1.1) ด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้เรียนปัจจุบันที่เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล แหล่งฝึก ผู้ปกครอง โรงเรียน ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 และผู้ให้ทุนการศึกษา

1.2) ด้านการวิจัย ได้แก่ ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (นิสิตและชุมชน)

1.3) ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ ได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ ผู้เข้าร่วมอบรมและประชุมวิชาการ ผู้สนับสนุนงบประมาณ ผู้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ และผู้รับบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ผู้รับบริการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. คณะกรรมการประจำคณะ ได้กำหนดทิศทางการนำองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมเพื่อกำหนดเป้าหมายทิศทางทุก 5 ปี โดยมีการทบทวนแผนทุกปี ด้วยหลักการมีส่วนร่วมและการใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทีมผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมต่อประชาคมของคณะฯ เพื่อสื่อสารทิศทางการนำองค์กร

3) คณะฯ ใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลของคณะ วิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความสามารถพิเศษขององค์กร (Core Competency: CC) การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity: SO)

4) คณะฯ มีระบบการติดตามและทบทวนผลการดำเนินการ โดยระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการติดตามและทบทวนโดยทีมบริหาร การประชุมเพื่อทบทวนและติดตามโดยคณะกรรมการประจำคณะ และมีระบบการติดตามและทบทวนในระดับการปฏิบัติการของรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี

5) มีระบบสร้างความตระหนักรู้และการรับรู้ว่าคุณทุกคนเป็นส่วนที่สำคัญขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพัน การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีระบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ความโปร่งใสโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

6) มีการสนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยผ่านการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Management by Objective) การพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improving) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ส่วนที่ 2

ทิศทางการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 - 2572

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รวบรวมและวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสำคัญของสถานการณ์โลกที่กำลังเกิดขึ้นและคาดว่าจะส่งผลในอนาคตต่อระบบการศึกษาด้านพยาบาลศาสตร์ มีหลายประเด็น สรุปได้ดังนี้

2.1 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์ของโลก การก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยี การขยายตัวของสังคมเมือง การเจ็บป่วยด้วยโรคอุบัติใหม่และภัยพิบัติที่เพิ่มขึ้น การชะลอตัวของการเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมทั้งสถานการณ์หลังการระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต พฤติกรรมสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน และทำให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงเกิดโรคไม่ติดต่อเพิ่มขึ้น ปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ความเจ็บป่วยรุนแรงและเรื้อรังตามมา และยิ่งไปกว่านั้นประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) ทำให้ระบบบริการสุขภาพมุ่งเน้นผู้สูงอายุและครอบครัวเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของคณะพยาบาลศาสตร์ทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และระบบปฏิบัติการต่าง ๆ จะช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาคณะฯ เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของโลก

จากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและประชากรโลก ทำให้ความต้องการของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไป เกิดความต้องการทักษะใหม่ ๆ เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกโคมด้วยดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นองค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะให้เกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 - 2570 ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning for All) นอกจากนี้ หลังสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ได้มีการออกแบบการศึกษาที่พัฒนาทักษะความยืดหยุ่น (Resilience) แก่ผู้เรียนเพื่อเพิ่มความสามารถในการพร้อมรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ยิ่งไปกว่านั้นแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยังมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (transversal skills) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคน (Competence-Based Education) ทั้งในรูปแบบ degree และ non-degree ผ่านการเรียนรู้แบบสะสมประสบการณ์ (Experiential Education) และการบูรณาการกับการทำงาน (Work-Based Learning) รวมทั้งเสริมสร้างบุคลากรคุณภาพสูงให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับ

2.3 แนวโน้มของการศึกษาพยาบาลแห่งอนาคต

รูปแบบการศึกษาพยาบาลแห่งอนาคตมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในแทบทุกสถานการณ์และเป็นทักษะที่ "ต้องมี" ในทุกยุคทุกสมัย ที่ช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการเรียนรู้สำหรับการศึกษาด้านพยาบาลแห่งอนาคตที่สำคัญ ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้แบบ Personalized เป็นการจัดการศึกษาแบบผู้ใหญ่ (Adult Learner) โดยปรับให้เหมาะกับผู้เรียนแต่

ละคนมากที่สุด มีการเรียนรู้แบบมีโค้ชคอยมาช่วยดูแล มีการเพิ่มและพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการพัฒนาศักยภาพทางความคิด การตัดสินใจ และการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความยั่งยืนในอนาคต ซึ่งต้องจัดการศึกษาที่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นในการให้ความรู้แก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องปรับกระบวนการเรียนการสอน โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัล ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะของผู้สอนให้ทันโลกของการเปลี่ยนแปลง

2.4 ทิศทาง นโยบาย และแผนพัฒนาความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2568 – 2572

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน” และจุดมุ่งเน้นตามเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมุ่งขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนผ่านการดำเนินการทั้ง 5 พันธกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

1. **สร้างปัญญา** เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ โดยมหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งเน้นในการพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกช่วงวัยในสังคม อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์เป็นบุคคลในชุมชนที่มีทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีของชุมชน

2. **นวัตกรรมเพื่อสังคม** มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้เกิดการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากชุมชน โดยขีดความสามารถของบุคลากรและชุมชน เพื่อให้บริการย้อนกลับสู่ชุมชน และพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อสังคมที่สามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมรายได้ในชุมชน อันนำมาสู่ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง SROI ในชุมชน และการมีสุขภาวะที่ดีขึ้นของคนในชุมชน

3. **ความเป็นสากล** เกิดจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยอาศัยผลของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากมุมมองที่หลากหลาย เพื่อช่วยบ่งชี้การดำเนินงาน อาทิ การดำเนินงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับจากการจัดอันดับ SCImago Impact Ranking การจัดอันดับจากผลการดำเนินงานบนฐาน SDG ของ THE Impact Ranking การจัดลำดับมหาวิทยาลัยโลก University World Ranking การเข้าถึงข้อมูลและการเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยจาก Webometric Ranking และการดำเนินการที่ยั่งยืนบนพื้นฐาน Green Ecosystem จาก UI Green Ranking

4. **ความยั่งยืน** มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นผลของการดำเนินงานจากทั้ง 3 ประเด็น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่องขององค์กรและการส่งมอบคุณค่าให้แก่ชุมชน โดยตั้งเป้าหมายของความยั่งยืน คือ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินการบนฐานคาร์บอนเป็นศูนย์ (Carbon Neutral Organization)

การดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ตามประเด็นดังกล่าว อาศัยพันธกิจที่สำคัญทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน 3) การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 4) การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ และ 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

2.5 ทิศทาง นโยบาย คณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568 – 2572

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและทักษะอนาคต การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-based and Community) ขับเคลื่อนประเทศตามแนวทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based Economy) และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) พัฒนาระบบการเรียนการสอนของคณะฯ ที่เน้นการสร้างสมรรถนะ (Competence-based Education) ตอบสนองต่อโลกการทำงานอนาคต ด้วยสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้พื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) ที่สร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์และบริบทจริง (Experiential-based Learning) การให้บริการวิชาการด้านสุขภาพเชิงพื้นที่เพื่อส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของบุคคลทุกช่วงวัย ครอบครัว และชุมชนเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตชุมชน การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อขับเคลื่อนชุมชน สังคม และการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะฯ ทั้งด้านการพัฒนาระบบการส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เกิดพลังความสามัคคีและร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าตามสายงานและคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร พัฒนาให้เกิดระบบที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของบุคลากรในองค์กรทั้งการสื่อสาร การส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย ความผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติที่ดี แก้ไขข้อจำกัดของงานแต่ละด้าน อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและประเทศชาติ

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทเชิงกลยุทธ์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รวบรวมสถานการณ์ภายในและภายนอกในประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะหลักขององค์กร (CC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ใน 5 ประเด็น คือ ด้านการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านการปฏิบัติการ ด้านบุคลากร และด้านสังคม เพื่อวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Environmental Scan)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยการใช้เครื่องมือ PEST Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและใช้ 7s McKinsey วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้วย SWOT analysis ได้ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่สำคัญ

S1) คณะฯ มีการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการบริหารองค์กรและผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณะฯ สู่อันดับชั้นนำระดับชาติจึงเป็นโอกาสในการพัฒนาคณะฯ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

S2) บุคลากรของคณะฯ มีความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นโอกาสในการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

S3) ผู้นำระดับสูงนำองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร ทำให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

S4) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลที่สามารถสร้างรายได้ให้กับคณะ

S5) คณะฯ ได้รับการรับรองสถาบันการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาวิชาชีพการพยาบาลในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นระยะ 4 ปีการศึกษา 4 รอบการประเมิน ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ

S6) คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาวิชา จึงสามารถผลิตบัณฑิต สร้างงานวิจัย บริการวิชาการและพัฒนานวัตกรรมชุมชนที่ตอบโจทย์ปัญหาด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

S7) มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรสีเขียว (UP Green) อย่างต่อเนื่อง

W1) แผนกลยุทธ์ของคณะฯ ขาดความสอดคล้องของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้น ระยะยาว และตัวชี้วัด ซึ่งทำให้ทิศทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการไม่เป็นเชิงกลยุทธ์

W2) การสื่อสารและการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติของคณะฯ ยังไม่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

W3) ผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติมีปริมาณน้อย ทำให้ส่งผลต่อความพัฒนาองค์กรสู่การเป็นสถาบันทางการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับชาติ

W4) ศักยภาพการแสวงหาทุนวิจัยและบริการวิชาการจากภายนอกของบุคลากรยังไม่เพียงพอ

W5) ระบบการติดตามและการดำเนินงานของชมรมศิษย์เก่ายังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน อาจทำให้คณะฯ เสียโอกาสในการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ

W6) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารยังไม่ครอบคลุม ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กร

W7) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งผู้บริหาร อาจารย์ และสายสนับสนุน ยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล

W8) การจัดการความรู้ของคณะฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร

ประเด็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ

O1) เป็นวิชาชีพที่มีความต้องการสูงทั้งระดับประเทศและเป็นสาขาขาดแคลน จึงเป็นโอกาสในการสร้างพันธกิจด้านผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ

O2) มีสภาวิชาชีพกำกับมาตรฐานการศึกษาพยาบาล

O3) นโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มุ่งเน้นการพลิกโฉมของประเทศ (Reinventing the Nation) สร้างและพัฒนาคนในที่เน้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรให้ตรงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีรูปแบบของการจัดการศึกษาและโครงสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

O4) มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนทุนการศึกษาแก่นิสิต เพื่อสนับสนุนด้านการเรียนและลดภาระด้านค่าใช้จ่ายแก่นิสิต

O5) มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนทุนวิจัยและบริการวิชาการแก่บุคลากรในทุกระดับ

O6) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมรูปแบบการดูแลสุขภาพในอนาคต รวมถึงจำนวนผู้เรียนที่เข้าสู่ระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่น้อยลง จึงเป็นโอกาสที่ส่งผลต้องงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในองค์กร

O7) การเปลี่ยนแปลงสถานะทางสุขภาพและการเจ็บป่วย ทำให้มีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิจัย และบริการวิชาการที่ต้องปรับรูปแบบและอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล

T1) มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาทางการแพทย์พยาบาลเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้ผู้เรียน

T2) มีการแข่งขันของสถาบันการศึกษาพยาบาลในการรับอาจารย์พยาบาลส่งผลให้อาจารย์พยาบาลขาดแคลน

T3) การสนับสนุนงบประมาณด้านการผลิตพยาบาลเพิ่มของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน จึงส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน

3.2 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์

ตาราง 1 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์

ด้าน	SA (S)	SC (W, T)	SOp
1. พันธกิจ 1.1 ผลิตบัณฑิต	SA1 มีหลักสูตรทางการพยาบาลที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของตลาด แรงงานและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	SC1 สภาวะการแข่งขันของสถาบันผลิตกำลังคนด้านสุขภาพเกิดการแย่งชิงผู้เรียน SC2 การนำเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลมาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก SC3 สร้างหลักสูตร Non-Degree, Pre Degree และหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทางด้านการพยาบาลและสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกช่วงวัย	SO1 การสร้างหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
1.2 วิจัยนวัตกรรม		SC4 การลงทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อสร้างรายรับให้กับคณะฯ มีปริมาณน้อย SC5 การพัฒนาผลงานวิจัยให้มีคุณภาพเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	SO2 เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
1.3 บริการวิชาการ	SA2 มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สามารถสร้างรายได้และเป็นศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาการ (S4,9)	SC6 การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ SC7 การบริการวิชาการและการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน	SO2 เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
2. ระบบปฏิบัติการ	SA3 มหาวิทยาลัยมีระบบเครือข่ายดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานทุกพันธกิจ	SC8 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ SC9 การบริหารงบประมาณภายใต้การสนับสนุนจากรัฐบาลที่มีแนวโน้มลดลง	
3. บุคลากร	SA4 บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพในการให้บริการวิชาการและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	SC10 การแย่งชิงอาจารย์พยาบาลจากสถาบันผลิตพยาบาล SC11 การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะให้ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ SC12 การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	
4. สังคม	SA5 ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนที่หลากหลาย SA6 มหาวิทยาลัยมีนโยบายการดำเนินงาน	SC13 ปัญหาสุขภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนภาวะสุขภาพของทุกช่วงวัย ภัยพิบัติและโรคอุบัติใหม่ เป็นต้น SC14 รักษาระดับองค์กรสีเขียวระดับทองอย่าง	

ด้าน	SA (S)	SC (W, T)	SOp
	เป็นองค์กรสีเขียวอย่างต่อเนื่อง	ต่อเนื่อง	

3.3 สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

การวิเคราะห์สมรรถนะหลักขององค์กรของคณะฯ โดยใช้เครื่องมือ VRIO (Value Rare Imitate Organization) จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการระดมสมอง วิเคราะห์ เพื่อค้นหาสมรรถนะหลักขององค์กรว่าสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญในการสามารถสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะและหาได้ยาก (Rare) ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (Imitate) และ องค์กรเอื้อหรือไม่ (Organization) ซึ่งเป็นลักษณะที่สามารถแข่งขันเมื่อเทียบกับคู่แข่ง ซึ่งกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กรได้ ดังนี้

CC1 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะ 5C+

CC2 บุคลากรมีความสามารถในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

CC3 องค์กรมีความใกล้ชิดที่แน่นแฟ้นกับชุมชนที่เป็นพันธมิตร (Community engagement and

Community enhancement

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 - 2572

การจัดทำแผนกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 - 2568 มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งบริบทของคณะฯ ในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยคณะฯ ใช้ปรัชญา ปณิธาน และปรัชญาการศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัย ดังนี้

ปรัชญา คือ “ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม (ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม) ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด”

ปณิธาน คือ “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”

ปรัชญาการศึกษา “ประสบการณ์สร้างปัญญา”

พันธกิจหลัก (Mission) ในการดำเนินงานของคณะฯ ดังนี้

- 1) ผลิดักำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและทักษะอนาคต
- 2) สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ
- 3) ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม

อัตลักษณ์บัณฑิต

อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)

อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

อัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาล: “อดทน มีวินัย ใจอาสา พัฒนาชุมชน” (PSWC)

- อดทน (Patience) หมายถึง มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รวมถึงมีความเข้มแข็งทางด้านร่างกายและจิตใจ

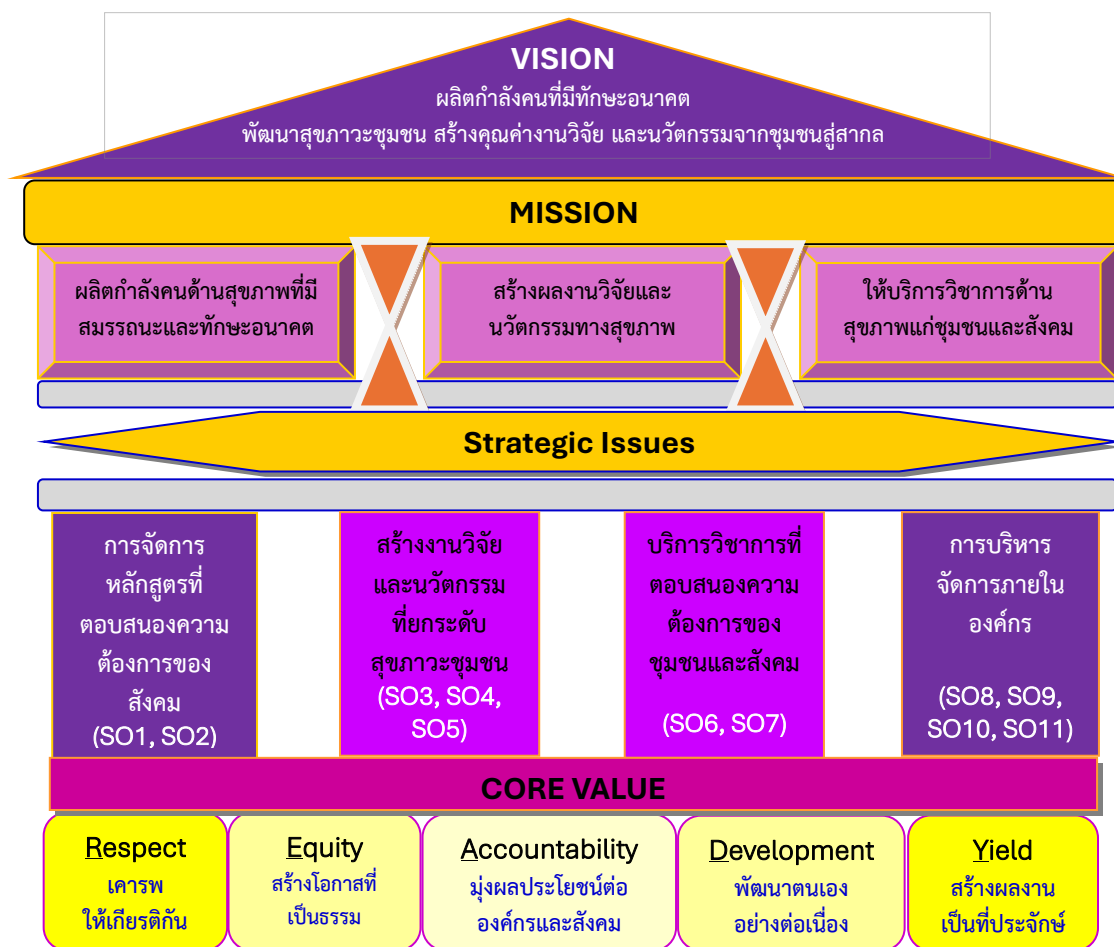
- มีวินัย (Self-discipline) หมายถึง มีระเบียบวินัยในตนเอง รู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

- ใจอาสา (Willingness) หมายถึง มีจิตอาสา เสียสละเพื่อส่วนร่วม และสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

- พัฒนาชุมชน (Community Change Agent) หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพของชุมชน

4.1 Strategic House

ผู้นำระดับสูงใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังเสียงลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ โดยกำหนดช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า ร่วมกับการวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน วิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักขององค์กร การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ทำให้ได้วิสัยทัศน์ คือ “ผลิตกำลังคนที่มีทักษะอนาคต พัฒนาสุขภาพชุมชน สร้างคุณค่างานวิจัยและนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล” ซึ่งหมายถึง คณะฯ มุ่งเน้นผลิตกำลังคนที่มีทักษะอนาคต ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในการดูแลสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของบุคคลทุกช่วงวัย ครอบครัว และชุมชน รวมทั้งการสร้างงานวิจัยนวัตกรรมเชิงพื้นที่ และบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการชุมชน ส่งเสริมเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติรวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการบูรณาการการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมเข้ากับพันธกิจหลักเพื่อยกระดับชีวิตของชุมชน โดยได้ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน และค่านิยมขององค์กร คือ READY (ดังภาพ 4)



ตาราง 2 ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Strategic Objective	SA	SC	CC
SO1 ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีทักษะอนาคต	SA1, 4	SC1, 2, 3, 8	CC1, 2, 3
SO2 การจัดการหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและสังคม	SA1	SC1, 2, 3, 8	CC1, 2, 3
SO3 พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัย	SA4, 5	SC4, 5, 12, 13	CC2, 3
SO4 ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ที่มีคุณภาพ	SA4, 5	SC4, 5, 12, 13	CC2, 3
SO5 ต่อยอดงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน	SA4, 5	SC4, 5, 12, 13	CC2, 3
SO6 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	SA2, 4, 5	SC6, 7, 13	CC2, 3
SO7 ขยายและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายของวิชาชีพทางการพยาบาล	SA4, 5	SC7, 13	CC3
SO8 พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศตามแนวทาง EdPEX	SA1, 3	SC1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11	CC1, 2, 3
SO9 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงทางการเงินด้วย Smart Operation	SA3	SC8, 9,	-
SO10 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	SA4	SC10, 11, 12	CC1, 2
SO11 การบริหารจัดการมุ่งสู่การเป็นองค์กรสีเขียว	SA6	SC14	-

4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน 11 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) และ 31 แผนงาน (Action Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ 11 แผนงาน (Action Plan)

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก
			2568	2569	2570	2571	2572	
SO1 ผลิต กำลังคนด้าน สุขภาพที่มี ทักษะอนาคต	1. อาจารย์ที่มีสมรรถนะทางวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ นิสิตในทุกมิติ	1. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านการสอน ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) ระดับที่ 2 ขึ้นไป (นับสะสม)	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50	ร้อยละ 70	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
		2. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ที่ปรึกษาและ บุคลากรที่มีสมรรถนะตามกรอบ UP-MPF	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาคุณภาพ นิสิตฯ
	2. นิสิตที่ได้รับการพัฒนาอัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP identity) และอัตลักษณ์นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ (Nurse UP Identity) ก่อนสำเร็จ การศึกษา	3. พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัย พะเยา (UP identity) ก่อนสำเร็จการศึกษา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	
		4. พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์นิสิตคณะพยาบาล ศาสตร์ (Nurse UP Identity) ก่อนสำเร็จการ ศึกษา	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	
	3. มีพื้นที่สร้างสรรค์ (wellness & happiness eco-system) ในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียน อย่างมีความสุข	5. พัฒนาการจัดการศึกษาและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียน อย่างมีความสุข	1 พื้นที่	2 พื้นที่	3 พื้นที่	4 พื้นที่	5 พื้นที่	
SO2 การจัด หลักสูตรตาม ความต้องการ ของผู้เรียนและ สังคม	1. หลักสูตรและการจัดการศึกษาที่เน้น การสร้างสมรรถนะ (Competence- based Education) เพื่อพัฒนาบัณฑิต ที่มีคุณลักษณะ Community Change Agent ตอบสนองต่อโลกการทำงานใน อนาคต	6. พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการ ศึกษาดำเนินการด้วยหลักการการจัดการศึกษาที่ เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Education; OBE) เต็มรูปแบบ	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
		7. การเพิ่มร้อยละการสำเร็จการศึกษาของนิสิต ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก
			2568	2569	2570	2571	2572	
		8. การเพิ่มร้อยละของการสอบความรู้เพื่อขอขึ้น ทะเบียนฯ ผ่านในครั้งแรกของผู้สำเร็จการศึกษา	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
		9. การเพิ่ม/คงอยู่ร้อยละการมีงานทำภายใน ระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษาของผู้สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	
		10. การเพิ่มคะแนนการประเมินทักษะ 5C+ ของผู้เรียน/บัณฑิต (จากคะแนนเต็ม 5)	≥ 3.51	≥ 3.51	≥ 4.00	≥ 4.00	≥ 4.00	
	2. หลักสูตร Non-degree, Pre- degree และการจัดการเรียนรู้ ที่มี รูปแบบหลากหลาย รองรับกลุ่มคน ทุกช่วงวัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษาที่ส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้ด้วยตัวเองและการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	11. พัฒนาหลักสูตร non-degree, pre- degree และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตัวเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กลุ่มคนทุกช่วงวัย	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	3 หลักสูตร	3 หลักสูตร	

ยุทธศาสตร์ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับสุขภาวะชุมชน ประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ 3 แผนงาน (Action Plan)

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายตัวชี้วัด					ผู้รับผิดชอบ หลัก
			2568	2569	2570	2571	2572	
SO3 พัฒนาระบบ สนับสนุนการวิจัย	1. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (นับสะสม)	1. พัฒนาระบบสนับสนุนและพัฒนา วิจัยและนวัตกรรม ระยะที่ 1, 2, และ 3	10	15	20	25	30	ผช.วิจัย นวัตกรรมฯ
SO4 ผลิตผลงาน วิจัยเชิงพื้นที่ที่มี คุณภาพ	2. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (นับสะสม)	2. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยที่มี คุณภาพเพื่อการตีพิมพ์	5	10	15	20	30	
SO5 ต่อยอดงาน วิจัยและนวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตชุมชน	3. ร้อยละของผลงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่ที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน (นับสะสม)	3. การส่งเสริมผลงานวิจัยและ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่เพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน	60	70	80	90	100	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ 4 แผนงาน (Action Plan)

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายตัวชี้วัด					ผู้รับผิดชอบ หลัก
			2568	2569	2570	2571	2572	
SO6 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	1. มีศูนย์เด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปีที่ได้มาตรฐานสถานพัฒนาศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ	1. พัฒนา/คงอยู่ระบบการทำงาน (work process) เพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี	1 ระบบ	2 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	ผช.กิจการพิเศษ
		2. เตรียมและพัฒนาระบบบริการประเมินมาตรฐานสถานพัฒนาศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ	รับประเมินภายใน (ผ่าน)	รับประเมินภายใน (ผ่าน)	รับประเมินภายใน (ผ่าน)	รับประเมินภายใน (ผ่าน)	รับการประเมินภายนอก (ผ่าน)	
	2. จำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่พัฒนาโดยคณะสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space)	3. พัฒนาพื้นที่ศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space)	2	2	3	4	5	ผช.วิจัยนวัตกรรมฯ
SO7 ขยายและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายของวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาล	3. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาล	4. ส่งเสริมการนำความรู้ทางวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรมในการขยายและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาล (นับสะสม)	15	20	25	30	35	

ยุทธศาสตร์ 4 การบริหารจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย 4 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ 13 แผนงาน (Action Plan)

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายตัวชี้วัด					ผู้รับผิดชอบ หลัก
			2568	2569	2570	2571	2572	
SO8 พัฒนา คุณภาพองค์กรเพื่อ ความเป็นเลิศตาม แนวทาง EdPEX	1. ระดับคะแนนการประเมินตาม เกณฑ์ EdPEX	1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX)	170	200	230	250	300	ผช.พัฒนาคุณภาพ องค์กรฯ
	2. ระดับการประเมินคุณภาพ ภายในระดับหลักสูตร (AUN QA)	2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร (AUN QA)	4	4	4	4	4	
	3. จำนวนปีของการรับรองสถาบัน การศึกษาพยาบาลจากสภาการ พยาบาล	3. เตรียมและพัฒนาระบบบริการประเมินการ รับรองสถาบันการศึกษาวชิการพยาบาลและ การผดุงครรภ์	4	5	5	5	5	
SO9 พัฒนาระบบ การบริหารจัดการ องค์กรให้มีความ คล่องตัว มีประสิทธิ ภาพและมีความ มั่นคงทางการเงิน ด้วย Smart Operation	4. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร และนิสิตต่อการใช้งาน ระบบสารสนเทศและดิจิทัล แพลตฟอร์ม	4. พัฒนา IT ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานใน ยุค digital disruption 5. พัฒนาศักยภาพให้บุคลากรวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
	5. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีครบทุก พันธกิจ	6. ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ เกิดแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน	4	4	6	6	8	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
	6. ผลการประเมิน ITA	7. ส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานด้วยความ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน	ผ่านดี	ผ่านดี	ผ่านดี	ผ่านดี	ผ่านดี	
	7. ร้อยละรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการ ดำเนินการตามพันธกิจ	8. การพัฒนาระบบการจัดการการเงินและ งบประมาณเพื่อความมั่นคง	10	10	10	10	10	
SO10 การพัฒนา บุคลากรสู่ความ เป็นเลิศอย่างมี อาชีพ	8. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ บรรลุตามเป้าหมายรายบุคคล	9. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลง	90	90	100	100	100	
	9. ร้อยละบุคลากรที่มีความ ก้าวหน้าในสายงาน	10. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสาย วิชาการ (นับสะสม)	45	50	55	60	65	

ส่วนที่ 5

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

คณะพยาบาลศาสตร์มีแผนระยะยาวคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี และแผนระยะสั้นคือแผนปฏิบัติการประจำปี คณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ โดยคณบดีมอบรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีข้อมูลครอบคลุมกำลังคน งบประมาณ สิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมส่งมายังกองแผนงาน เพื่อดำเนินการตรวจสอบให้ถูกต้องตามนโยบายการจัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ 3 ปี ย้อนหลัง ประกอบกับข้อมูลคาดการณ์รายรับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้น เพื่อกำหนดงบประมาณ ครุภัณฑ์ อัตรากำลัง สนับสนุนกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการที่เปลี่ยนแปลงจากนั้น กองแผนงานรวบรวมและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีในระดับมหาวิทยาลัยที่ผ่านการพิจารณาตามขั้นตอนข้างต้นแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพิจารณากลับกรอง เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้การอนุมัติ กองแผนงานแจ้งมติการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อส่วนงาน/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้

5.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

5.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะพยาบาลศาสตร์

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) คณบดีแถลงนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2568 - 2572 ต่อประชาคมคณะพยาบาลศาสตร์
- 2) รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่าย ส่งการมอบหมายหน้าที่ให้กับประธานหลักสูตรและรักษาการหัวหน้าส่วนงาน รักษาการหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามพันธกิจและตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์
- 3) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

5.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

- 1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่มวิชาการ รักษาการหัวหน้าสำนักงาน รักษาการหัวหน้างาน ไปจนถึงระดับบุคคล
- 2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นคณะกรรมการ

5.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผน

คณบดีมอบหมายรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี ติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ ผ่านระบบ e-Budget รายเดือน โดยพิจารณาการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเทียบเคียงกับแผนปฏิบัติการที่วางแผนไว้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งจะพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 1) มีการดำเนินการล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติการที่กำหนด

- 2) การใช้จ่ายงบประมาณคลาดเคลื่อนจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้
- 3) ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้
- 4) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการที่

ตอบสนองอยู่

เจ้าหน้าที่งานแผนจัดทำรายงานสรุปผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เสนอคุณสมบัติ เพื่อพิจารณาและถ่ายทอดผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแก่รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และ รักษาการหัวหน้าส่วนงาน ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ พร้อมมอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วย คณบดีพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและมุ่งเน้นความสำเร็จของการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่งาน แผนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรอบ 6 เดือน เสนอต่อคณบดีนำเข้าไปประชุมประชุม คณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่งานแผนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุมประชุม คณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในรอบปี ถัดไป

5.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่น งบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการ ตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนอง ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไป วิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5.2 การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมิน ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 นี้ ได้ กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 2 ระดับ ได้แก่

1. ระดับคณะ
2. ระดับโครงการ

โดยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีจะติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของทุกงาน ภายในคณะพยาบาลศาสตร์ ผ่านระบบ e-Budget รายเดือน โดยพิจารณาจากการดำเนินโครงการและการใช้ จ่ายงบประมาณ ซึ่งระบบ e-Budget เป็นระบบสารสนเทศที่ถูกนำมาใช้เป็นกลไกในการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ข้อมูลการรายงานผลของทุกโครงการและกิจกรรมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการ รายงานผลในรูปแบบรายเดือน รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ ตลอดจนถึง ผู้บริหารคณะฯ สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และนำไปใช้ข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ทบทวน ติดตาม ผลได้ และจากรายงานฯ ดังกล่าว จะถูกรวบรวมขึ้นเพื่อนำไปใช้วัด ในตัวชี้วัดของระดับคณะฯ ตลอดจนถึงกา รายงานแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยเจ้าหน้าที่งานแผนจะทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้ประโยชน์ ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานและแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เป็นไปตาม

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมถึงรวบรวมรายงานต่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนภาคประชาชน เพื่อแสดงถึงความมีธรรมาภิบาล

5.2.2 การรายงานผล

- 1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA
- 2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม กันยายน)
- 3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม กันยายน)
- 4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม กันยายน)

5.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

5.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

คณะพยาบาลศาสตร์ จะลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ จากผลการวิเคราะห์ และทบทวน ผลการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลจากกระบวนการ การติดตาม ประเมินผล กระบวนการขาดผลการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาจาก

- 1) ระดับความรุนแรงและผลกระทบต่อภารกิจของคณะพยาบาลศาสตร์
- 2) โอกาสและความเป็นไปได้ในการไม่บรรลุเป้าหมาย
- 3) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- 4) โอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงผลของการนำเสนอสารสนเทศด้านความต้องการ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ มีทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและบริการใหม่ ๆ ที่สำคัญ

จากการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรบริการที่สำคัญ และกระบวนการ รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รวบรวมผลการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและกำหนดนโยบาย เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้ ซึ่งในระดับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด จะดำเนินการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการและปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน จากกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารจะร่วมกับพิจารณาประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน จากระดับความเสี่ยงของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูงและสูงมากก่อนเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับการคัดเลือกประเด็นที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาดำเนินการพัฒนาเป็นนวัตกรรมต้นแบบเพื่อใช้ในการดำเนินการในประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ทั้งนี้ประเด็นที่ได้จากการพิจารณาดังกล่าว จะถูกเรียนในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อให้เกิดการสื่อสารตามลำดับขั้นลงสู่บุคลากรในคณะฯ และคู่ส่งมอบที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

5.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการคณะฯ
- 2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้ำของคณะฯ
- 3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ

- 4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล
 - 5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน
 - 6) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด
-