

รายงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567 – 2571

คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา



รายงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 นี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 การจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ได้จัดทำโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีผลกระทบต่อการพัฒนาคณะและการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์คณะกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์คณะไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคณะให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2571 ประกอบด้วย โครงร่างองค์กร การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ การวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะ การวัด การวิเคราะห์ การจัดการองค์ความรู้ และแนวทางการติดตามประเมินผล เป็นต้น

ในนามของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 นี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาว เวียงคำ)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 รายงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	1
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571	
1.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	1
1.2 หลักสูตรและบริการ	1
1.3 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571	2
1.4 เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	2
1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	3
ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์	7
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต	8
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน	11
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อ ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	12
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและ เอกลักษณ์ของชาติ	14
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	15
ส่วนที่ 3 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา	
การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	20
ยุทธศาสตร์ที่ 1	20
ยุทธศาสตร์ที่ 2	21
ยุทธศาสตร์ที่ 3	22
ยุทธศาสตร์ที่ 4	23
ยุทธศาสตร์ที่ 5	23
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (SUPER KPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	25

ส่วนที่ 1

รายงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

1.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยทุกด้าน

1.2 หลักสูตรและบริการ

ปีการศึกษา 2566 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 หลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตร จำนวน 1 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี จำนวน 1 หลักสูตร และหลักสูตรในระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร โดยมีรายชื่อหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล
2. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
3. หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

1.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Non – Degree) ประจำปีการศึกษา 2567 โดยมีรายชื่อหลักสูตร ดังต่อไปนี้ คณะไม่มีการจัดการเรียนการสอน

1.2.2 หน่วยงานบริการและลักษณะการให้บริการ

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	สังกัด	ลักษณะการให้บริการ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คณะพยาบาลศาสตร์	ให้บริการดูแลเด็กก่อนเตรียมอนุบาลที่มีอายุตั้งแต่ 3 เดือน ถึง 3 ปี เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

1.3 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 มีเป้าหมายการดำเนินงานตามกรอบและทิศทางของมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายในการพลิกโฉมและสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างและพัฒนาคณะในคนในศตวรรษที่ 21 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนชุมชน โดยคณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์คุณลักษณะกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS

การประชุมบุคลากรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการสำรวจสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ โดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinsey วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinsey การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PESTEL Analysis เพื่อหาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC) และนำมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective; SO) ของแต่ละยุทธศาสตร์

กระบวนการที่ 2 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านการประชุมร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของคณะ ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน 3) การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 4) การส่งเสริมการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ และ 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.4 เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

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 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่ม

สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดพันธกิจหลัก พันธกิจรองและประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-based and Community) มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based Economy) และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) พัฒนาระบบการเรียนการสอนของคณะฯ โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning education) ระบบวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะฯ ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะและจริยธรรม พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ แกไขข้อจำกัด และมุ่งเน้นบริหารงานแบบธรรมาภิบาลเพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

1.5.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา	ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด
ปณิธาน	ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
วิสัยทัศน์	คณะพยาบาลศาสตร์ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างคุณค่างานวิจัยและนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล
พันธกิจหลัก	1. ผลิตกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2. สร้างความเข้มแข็งการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลในระดับชาติและนานาชาติ 3. นำความรู้ไปขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)
พันธกิจรอง	บูรณาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
อัตลักษณ์บัณฑิต	อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี
ค่านิยมองค์กร	R-E-A-D-Y R = Respect มีความเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจและเชื่อใจกัน E = Equity มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเที่ยงตรง

	A = Accountability มีความรับผิดชอบตนเองและส่วนรวมอย่างเกื้อกูลกัน D = Development มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างความเชี่ยวชาญในงานของตน Y= Yield มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์
สมรรถนะ หลักของ องค์กร	1) การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต 2) อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง 3) งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน และสังคม 4) บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมด้วยองค์ความรู้ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 5) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 6) มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.5.2 บุคลากร (Workforce Profile)

(1) **พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 39 คน โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 21 คน (53.85) มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 15 คน ร้อยละ 38.46 คณะฯ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

(2) **พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน** คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้น 16 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 16 คน คิดเป็นร้อยละ 100 คณะฯ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีและมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

1.5.3 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

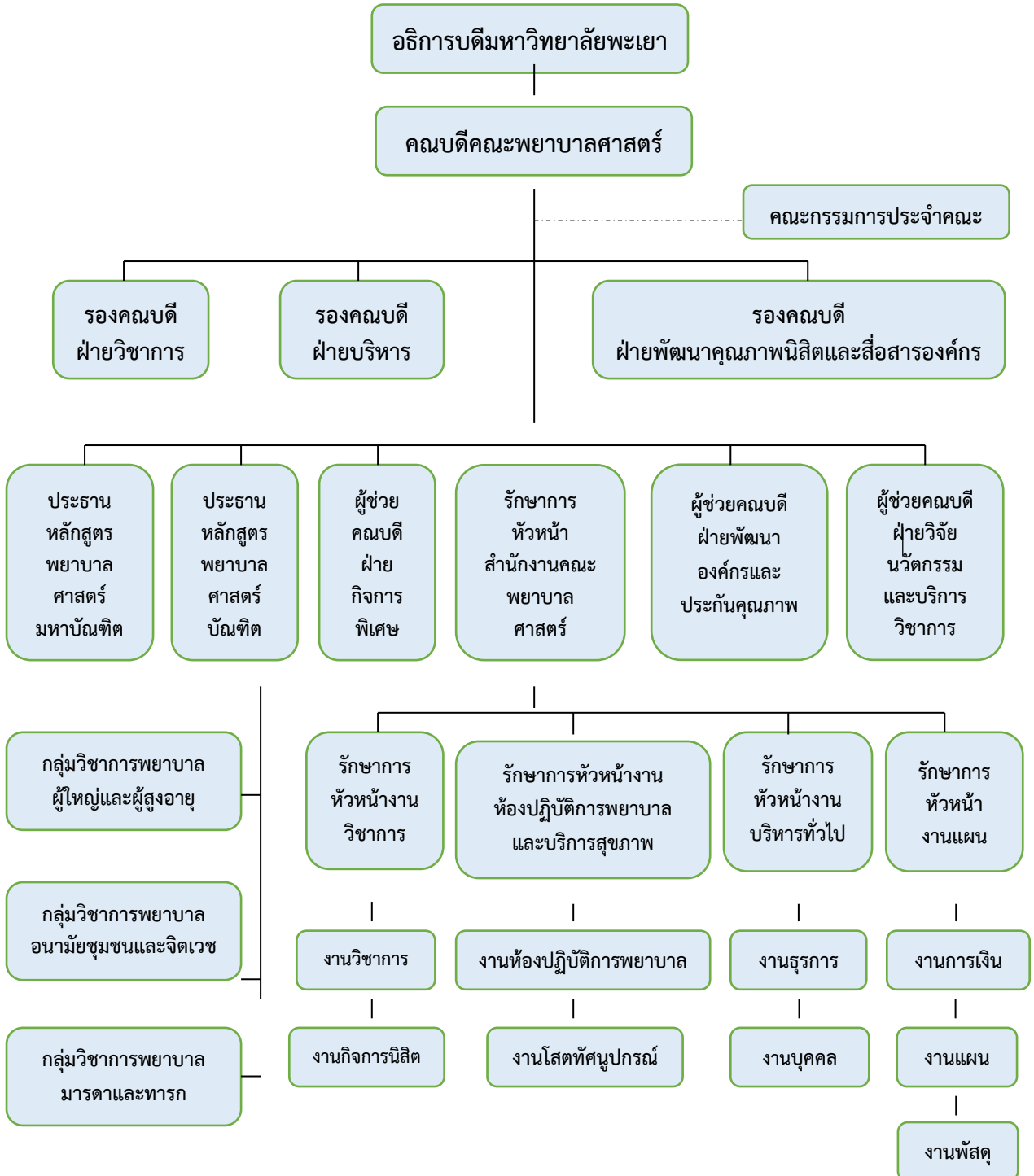
คณะพยาบาลศาสตร์ มีโครงสร้างองค์กรโดยมีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองคณบดี 3 ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร 2 หลักสูตร และตัวแทนคณาจารย์ 1 คน เป็นกรรมการประจำคณะฯ โดยมีผู้ช่วยคณบดีร่วมรับผิดชอบการบริหาร กำกับ สนับสนุน และประเมินผลตามตัวชี้วัดและมาตรฐานต่าง ๆ ตามพันธกิจ จำนวน 3 ตำแหน่ง และมีรักษาการหัวหน้าสำนักงานรวมกำกับดูแลการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน

โครงสร้างคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งส่วนงานเพื่อการบริหารงานภายใน ออกเป็น 1 สำนักงาน 3 กลุ่มสาขาวิชา ดังนี้

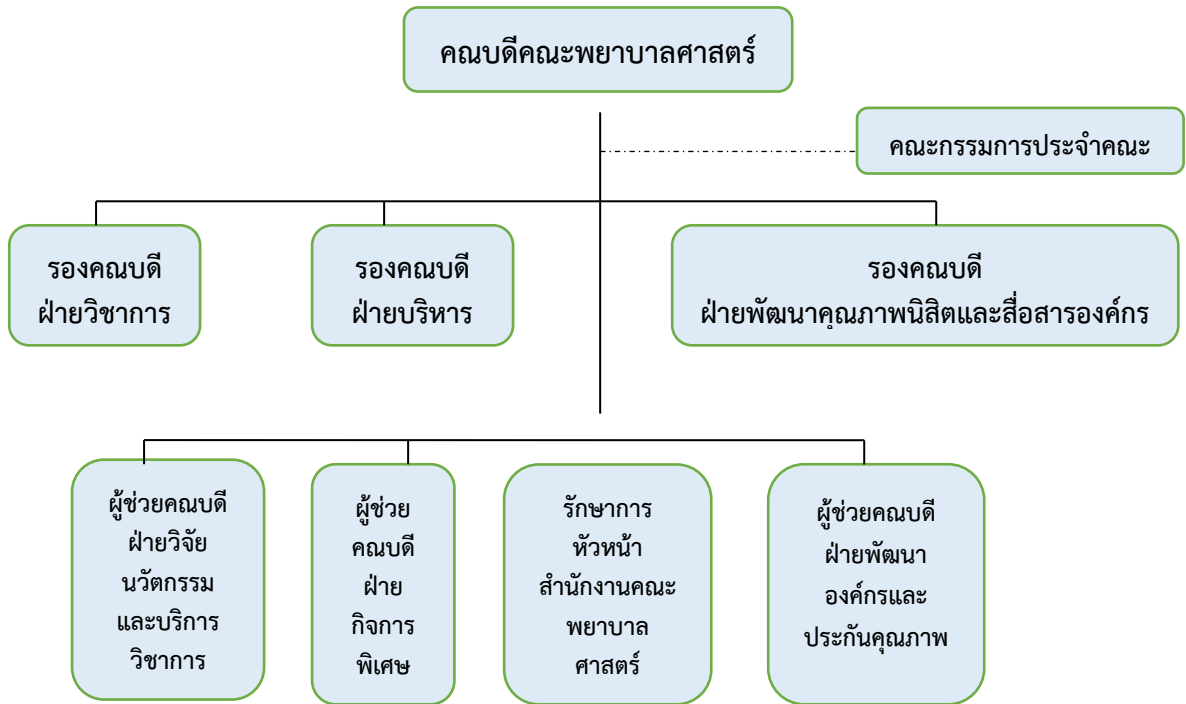
1. สำนักงานคณะ

2. กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ กลุ่มวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวชและกลุ่มวิชาการพยาบาลมารดาและทารก

แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์กร



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหารงาน



ส่วนที่ 2

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ขึ้นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) (ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 และนโยบายคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคม ด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสังคมไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อการแข่งขันของประเทศ ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิด สร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติและนานาชาติ

ตารางรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
พันธกิจหลักคณะ ผลิดกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ	เชื่อมโยง	ผู้
			2567		ความสำเร็จ	กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	รับผิดชอบ
ผลิดกำลังคน ด้านสุขภาพให้มี สมรรถนะและ ทักษะการ ประกอบอาชีพ ตามความ ต้องการของ สังคมและ ตลาดแรงงาน	1. ผลิดกำลัง คนด้านสุขภาพ ให้มีสมรรถนะ เชิงวิชาชีพ ทักษะแห่ง อนาคต ทักษะ การประกอบ อาชีพตาม ความต้องการ ของสังคมและ ตลาดแรงงาน	1.1 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีที่ไ้ทำงานทำภายในระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา	100	100	100	1.1.1	รองคณบดี ฝ่าย วิชาการ
		1.2 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	95	100	100	1.1.1	
		1.3 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบ ความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ ผ่านในครั้งแรก	75	83.33	100	1.1.1	
		1.4 ร้อยละของคะแนนการประเมินความ พึงใจของผู้ใช้บัณฑิตตามทักษะ 6 ด้าน (global citizens)	80	84.58	100	1.1.1, 1.1.2	
		1.5 จำนวนรายวิชาที่ได้รับการปรับปรุงตาม แนวทาง Innovative community change agent	1	2	100	1.1.4, 1.2.1	
		1.6 จำนวนห้องปฏิบัติการพยาบาล เสมือนจริง	1	1	100	1.1.4, 1.2.1	
		2.1 จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน UP- PSF/ Thailand PSF /UK PSF	3	ระดับ 2 (5 คน) ระดับ 3 (2 คน)	100	1.1.3	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้ รับผิดชอบ
		3.1 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาเป็น อาจารย์มืออาชีพต้นแบบระดับ มหาวิทยาลัย	1	8	100	1.1.3	
	2. พัฒนา ศักยภาพ กำลังคน (Ca- capacity build- ing) ให้มีองค์ ความรู้และ ทักษะพร้อมรับ กับการเปลี่ยน แปลงสู่ ขนาด Transversal skills)	2.1 ร้อยละของนิสิตชั้นปีสุดท้ายที่สอบผ่าน การวัดระดับภาษาอังกฤษ ระดับ B1 ขึ้นไป	100	100	100	1.1.1	รองคณบดี ฝ่าย วิชาการ
		2.2 จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความ ต้องการทุกช่วงวัย (life-span education) (non-degree/pre-degree etc.)	1	1	100	1.1.1, 1.2.1	
		2.3 คะแนนความพึงใจของผู้ใช้บัณฑิตตาม ทักษะ 6 ด้าน	1	4.48	100	1.1.2	
		2.4 ร้อยละของนิสิตที่มีผลการสอบวัด ระดับทักษะดิจิทัลตามประกาศ มหาวิทยาลัย	25	ไม่มีการสอบ	-	1.1.1, 1.2.1	
		2.5 จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม	1	5	100	1.1.4, 1.2.1	
		2.6 จำนวนสื่อการเรียนรูแบบออนไลน์ที่ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	100	1.1.4, 1.2.1	
		2.7 ระบบการดูแลนิสิตด้านสวัสดิการและ บริการ	1	1	100	1.3.1	รองคณบดี ฝ่ายพัฒนา คุณภาพ นิสิตฯ
		2.8 ระบบการดูแลกลุ่มผู้เรียนที่ (student service) ที่ครอบคลุมหลักสูตรทุก ๆ	1	1	100	1.1.4, 1.3.1	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้ รับผิดชอบ
		รูปแบบที่เอื้อให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
	3. พัฒนานวัตกรรม ให้มีอัตลักษณ์	3.1 จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการ พัฒนาอัตลักษณ์ทั่วไป	1	2	100	1.3.1	รองคณบดี ฝ่ายพัฒนา
	UP Identity	3.2 จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการ พัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพ	1	3	100	1.1.2	คุณภาพ นิสิตฯ
		3.3 ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ UP Identity และ Thainess	70	90.53	100	1.1.2	
		3.4 จำนวนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของ Alumni เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต	1	1	100	1.1.2	
	4. การยก ระดับด้าน วิชาการสู่ สากล	4.1 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการกับองค์กรและสถาบันในต่าง ประเทศ	2	0	0	1.1.4	รองคณบดี ฝ่าย วิชาการ
		4.2.1 มีนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการ ดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นสากล (Internationalization)	มี	มี	100	1.1.4	
		4.2 จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมการประชุม วิชาการระดับสากล (International Confer- ence)	2	0	0	1.1.1, 1.3.1	

พันธกิจหลักคณะ สร้างความเข้มแข็งการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ในระดับชาติและนานาชาติ
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ	เชื่อมโยงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับผิดชอบ
			2567				
สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมจากรากฐานชุมชนเพื่อยกระดับภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในสังคม	1. ส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแนวหน้า พัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Frontier Area based University) และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น	80	90	100	1.1.4	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมและบริการวิชาการ
		1.2 จำนวนนักวิจัยที่ได้รับการพัฒนาเสริมศักยภาพด้านวิจัยสู่การผลิตผลงานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	2	3	100	2.3.2	
		1.3 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ	10	10	100	2.3.2	
		1.4 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ [Super KPI]	15	11	73.33	2.3.2	
	2. พัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของ	2.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม และทรัพยากรสินทางปัญญาที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้ [EdPEX 6.1]	มี	มี	100	5.1.1	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ	เชื่อมโยง	ผู้รับ
			2567		ความสำเร็จ	กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผิดชอบ
	สังคมและก่อให้เกิดรายได้	2.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับ การรับรอง 1. จำนวนสิทธิบัตร 2. จำนวน อนุสิทธิบัตร [Super KPI]	1	1	100	2.2.1	
	3. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการวิจัยที่เป็น ประโยชน์ที่ ขับเคลื่อนชุมชน และสังคมสู่การมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.1 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับพื้นที่ ชุมชน	1	2	100		
		3.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไป ใช้ประโยชน์จริงในชุมชน	1	1	100		

พันธกิจหลัก นำความรู้ไปขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ	เชื่อมโยง	ผู้รับ
			2567		ความสำเร็จ	กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผิดชอบ
นำองค์ความรู้ และนวัตกรรม ไปพัฒนา สุขภาพชุมชน และยกระดับ คุณภาพชีวิต	1. การพัฒนา ระบบนิเวศของ การบริการ วิชาการด้าน สุขภาพ	1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงาน บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคมและ ชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ อย่างยั่งยืน [EdPEX 6.1]	มี	มี	100	1	ผู้ช่วย คณบดี ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
ของคนใน ชุมชน		1.2 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการด้านสุขภาพ	2	ระดับท้องถิ่น 15 ระดับประเทศ 5	100	3	บริการ วิชาการ
		1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ด้านงานบริการวิชาการ	80	90	100		
		1.4 จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน การบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ ชุมชนและสังคม (Engagement)	1	2	100	2	
		1.5 จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปใช้ ประโยชน์จริงในชุมชนหรือท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่ เป้าหมาย	2	2	100	3	
		1.6 จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไป ขยายผลหรือนำไปใช้งานในพื้นที่ใหม่ หรือ ชุมชนแห่งใหม่	1	1	100	2	
		2. มีแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการ เรียนรู้ของสังคม และชุมชนทุก ช่วงวัย	2.1 จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	1	2	100	
	2.2 จำนวนศูนย์การเรียนรู้หรือแหล่งการ เรียนรู้ใหม่ที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญ ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space) [Reinventing University]	1	2	100	3		
	2.3 จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จ	1	1	100	2		

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ	เชื่อมโยง	ผู้รับ
			2567		ความสำเร็จ	กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผิดชอบ
		3.2 จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้	1	1	100	2	
		2.4 จำนวนผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่นำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้ [Super KPI]	1	1	100	4	
	3. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ให้ได้มาตรฐาน	3.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี	มี	มี	100	7	ผู้ช่วย คณบดี ฝ่าย กิจการ พิเศษ
		3.2 ผ่านการประเมินมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-	7	

พันธกิจรอง บูรณาการดำเนินงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ	เชื่อมโยง	ผู้รับ
			2567		ความสำเร็จ	กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผิดชอบ
อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อท้องถิ่นเพื่อ	1. เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนโดยใช้	1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ [EdPEX 6.1]	มี	มี	100	4.1.1	รอง คณบดี ฝ่าย พัฒนา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
ความยั่งยืน ของชุมชน	ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและ เอกลักษณ์ ความเป็นไทย ให้ได้รับการ ยอมรับ	1.2 จำนวนเครือข่ายการสร้างเสริม ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ จากทุนทางวัฒนธรรมไปสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ อย่างยั่งยืน (นับซ้ำ)	1	1	100	4.1.1	คุณภาพ นิสิตฯ
		1.3 จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา โดยการ บูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมกับงานด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	1	100	4.1.1	
		1.4 จำนวนกิจกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้าน สุขภาพที่ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู	1	1	100	4.1.1	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
พัฒนาคุณภาพ องค์กรเพื่อ ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบ สนับสนุนการ ดำเนินงานตาม พันธกิจของ	พัฒนา คุณภาพองค์กร เพื่อความเป็น เลิศ	1.1 มีการนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กร เพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนา องค์กร [Super KPI]	มี	มี	100	5.1.1	ผู้ช่วย คณบดี พัฒนา องค์กร และ ประกัน คุณภาพ
		1.2 ร้อยละของอาจารย์ผ่านการอบรมหลักสูตร EdPEX และ AUN ระดับมหาวิทยาลัย	50	60	100	5.1.1	
		1.3 ผลการประเมินการพัฒนาองค์กรตาม เกณฑ์มาตรฐาน EdPEX [Super KPI]	เข้าสู่การ screening	รับการ screening	100	5.1.1	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
คณะ พัฒนา บุคลากร พัฒนาระบบ นิเวศดิจิทัล		1.4 ระดับการประเมินคุณภาพภายในระดับ หลักสูตร (AUN QA)	3	3	100	5.1.1	
		1.5 จำนวนปีของการรับรองสถาบันการศึกษา พยาบาลจากสภาการพยาบาล	4	รอการประเมิน ปี 2569	-	5.1.1	
และ มหาวิทยาลัยสี เขียว	2. พัฒนาระบบ สนับสนุนการ	2.1 จำนวนระบบนิเวศน์สนับสนุนการส่งเสริม ธรรมาภิบาลในคณะฯ	1	1	100	5.2.1	รอง คณบดี
	ดำเนินงานตาม	2.2 จำนวนระบบปฏิบัติการตามกระบวนการ คุณภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม พันธกิจของ	> 2	5	100	5.2.1	ฝ่าย บริหาร
	พันธกิจของ คณะฯ	3.1 จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร (นับซ้ำ)	1	1	100	5.1.2	รอง คณบดี ฝ่าย บริหาร
4. บริหารงาน อย่างมีธรรมาภิ บาล และโปร่งใส อย่างยั่งยืน		4.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมการบริหารงานด้วย หลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร [EdPEX 6.1], [EdPEX 1]	มี	มี	100	5.2.1, 5.4.1	รอง คณบดี ฝ่าย บริหาร
		4.2 ระดับการประเมิน ITA ของระดับหน่วยงาน	A	90.81 (ผ่าน)	100	5.2.1	
		4.3 จำนวนเรื่องหรือจำนวนข้อร้องเรียนด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสที่เข้าสู่กระบวนการ	ไม่มี	ไม่มี	100	5.2.1	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
		รับเรื่องที่ได้รับการแก้ไขและส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ร้องเรียน					
	5. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมีความก้าวหน้าตามสายงานและทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข	5.1 ระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	มี	มี	100	5.4.1	
		5.2 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	มี	มี	100	5.1.1, 5.4.2	
		5.3 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาและความก้าวหน้าตามสายงาน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	มี	มี	100	5.1.1, 5.4.3	
		5.4 มีมาตรการในการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	มี	มี	100	5.4.1	
		5.5 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	40	53.85	100	5.4.3	
		5.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	0	0	5.4.3	
		5.7 จำนวนบุคลากรทำตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	1	0	0	5.4.3	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย 2567	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
		5.8 จำนวนอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	1	0	0	5.4.3	
		5.9 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	35	38.46	100	5.4.3	
		5.10 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน (ได้รับ UP-PSF/Thailand-PSF/ UK-PSF)	3	ระดับ 2 (5 คน) ระดับ 3 (2 คน)	100	5.4.3	ผู้ช่วย คณบดี ฝ่าย กิจการ พิเศษ
		5.11 ร้อยละของบุคลากรมีค่านิยมรวมและมีความสุขในการทำงาน	70	83.20	100	5.2.1	
		5.12 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนาคณะฯ การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร	70	92.73	100	5.2.1	รอง คณบดี ฝ่าย บริหาร
		5.13 ร้อยละของบุคลากรผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	30	ไม่มีการ ประเมิน	-	5.4.2	
	6. สร้างค่านิยม ความรัก ความ ผูกพัน และการมี ส่วนร่วมใน องค์กร	6.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากรและขับเคลื่อนความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	100	5.1.1, 5.2.1, 5.4.1	
		6.2 มีระบบการประเมินความรัก ความผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร 3 [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	100	5.1.1, 5.2.1, 5.4.1	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับคณะ	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชื่อมโยง กลยุทธ์มหาวิทยาลัยข้อที่	ผู้รับ ผิดชอบ
		6.3 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	มี	มี	100	5.1.1, 5.2.1, 5.4.1	
	7. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office	7.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	มี	มี	100	5.1.1, 5.3.1, 5.4.2	ผู้ช่วย คนบดี ฝ่าย กิจการ พิเศษ
	พัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อม	7.2 การดำเนินการโครงการองค์กรสีเขียวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาระดับ	ระดับทอง	ระดับทอง	100	5.3.1	
	ตามเกณฑ์ UI Green สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและ	7.3 ร้อยละของการพัฒนาพื้นที่คณะฯ ที่ได้รับการอนุรักษ์ ปกป้อง ปลูก รักษา และใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมตาม Master Plan มหาวิทยาลัย	30	40	100	5.3.1	
	ความปลอดภัย (security)	7.4 คะแนนความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของคณะฯ	> 3.5	4.40	100	5.3.1	

ส่วนที่ 3

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และระบบการปรับปรุงพัฒนา

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2567 พบว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในอนาคต จำแนกตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่ง

อนาคต

จากการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะในยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่มีเป้าหมายเพื่อผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต คณะได้ดำเนินการจนประสบความสำเร็จในหลายที่ประเด็นสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ จากการดำเนินการทั้งหมดพบว่ามีความแข็งแรงและจุดอ่อนของการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ที่ 1 ประกอบด้วย

จุดแข็ง

1. หลักสูตรของคณะฯ เน้นการจัดการเรียนการสอนจากประสบการณ์ (Experiential Learning) สนับสนุนให้นิสิตเป็นนักปฏิบัติที่มีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ
2. มีระบบสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้ความหลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน
3. บุคลากรสายวิชาการสามารถปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย
4. มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถานพยาบาลภาครัฐ และชุมชน ทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการและทางวิชาชีพ
5. มีสื่อ เทคโนโลยี ห้องปฏิบัติการเสมือนจริง และช่องทางที่รองรับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึง
6. มีระบบที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีด้านการให้คำปรึกษาและการติดตามการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านวิชาการและการใช้ชีวิตของนิสิต

จุดอ่อน

1. อาจารย์มีภาระการสอนมาก
2. ผู้เรียนยังขาดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะด้านภาษาอังกฤษ
3. แหล่งฝึกปฏิบัติงานโดยเฉพาะโรงพยาบาลมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติงาน

4. สัดส่วนอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ไม่สมดุลกับจำนวนนิสิต

แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต

1. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาจารย์ประจำ และขอความร่วมมือกับแหล่งฝึกในการจัดหาพี่เลี้ยงแหล่งฝึกช่วยในการฝึกปฏิบัติ

2. พัฒนาและส่งเสริมทักษะของนิสิตให้มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น

3. จัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษให้กับนิสิต

4. สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการศึกษาดูงานให้ตรงกับความต้องการ

การสร้างนวัตกรรม -

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน

จุดแข็ง

1. บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญของในการทำการวิจัยบูรณาการกับการบริการวิชาการและการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

2. มีเครือข่ายวิจัยกับแหล่งฝึกปฏิบัติงานทั้งโรงพยาบาล ชุมชน และสถาบันการศึกษาในประเทศ

3. คณะฯ สนับสนุนให้ความสำคัญกับการทำวิจัย การขอทุนวิจัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำวิจัย

จุดอ่อน

1. ไม่มีการแบ่งกลุ่มวิจัยและระบบพี่เลี้ยงการวิจัยที่เป็นรูปธรรม

2. บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่มีประสบการณ์น้อยในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อการวิจัย

3. ขาดการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

4. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับการอ้างอิง (Citation) ในฐานะข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ จดสิทธิบัตรมีน้อย

แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต

1. พัฒนาระบบพี่เลี้ยงงานวิจัยรวมกับการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อขอทุนและสร้างงานวิจัยให้เพิ่มขึ้น

2. จัดทำแนวปฏิบัตินโยบายการจัดกลุ่มงานวิจัยให้มีความเป็นรูปธรรม

3. มีระบบในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เพื่อให้คณะสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น

การสร้างนวัตกรรม -

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทาง

สังคม

จุดแข็ง

1. มีการบริการวิชาการในพื้นที่เป้าหมายและแหล่งฝึกปฏิบัติงานเพื่อความยั่งยืนและความเข้มแข็งของชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของชุมชน
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และได้เข้าร่วมในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปโครงการและเฉพาะบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลและชุมชน
3. มีการบูรณาการบริการวิชาการ วิจัย และการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรสายวิชาการสามารถบูรณาการบริการวิชาการกับวิจัยเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

จุดอ่อน

1. งานบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างแท้จริงมีน้อย
2. ขาดการประเมินผลสำเร็จของโครงการ
3. บุคลากรบางส่วนมีความเชี่ยวชาญไม่ตรงความต้องการของชุมชน
4. ขาดแรงกระตุ้นและงบประมาณสนับสนุน

แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต

1. คณะจะใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตและ SROI (การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม) เข้ามาประเมินความสำเร็จของโครงการ
- 2.

การสร้างนวัตกรรม -

1. ปรับปรุงระบบและกลไกการกำกับดูแลงานบริการวิชาการที่มุ่งเผยแพร่ความรู้ ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน ท้องถิ่น หรือสังคม
2. ปรับปรุงระบบและกลไกการกำกับดูแลงานบริการวิชาการให้บูรณาการกับพันธกิจการเรียนการสอน การวิจัย หรือทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ชัดเจน
3. ปรับปรุงระบบและกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินโครงการการบริการทางวิชาการแก่สังคมให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม ต่อเนื่อง และยั่งยืน
4. พัฒนาระบบและกลไกการเผยแพร่องค์ความรู้บริการวิชาการสู่สาธารณชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์

ของชาติ

จุดแข็ง

1. คณะมีการจัดสรรงบประมาณรายได้เพื่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และโครงการฯ ที่เด่นชัด และเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยฯ ตลอดจนบุคคลภายนอก
2. บุคลากรมีความเข้าใจในการบูรณาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพันธกิจการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ

จุดอ่อน

1. การบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัยยังขาดการขยายผล ละไม่ก่อให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้
2. ขาดโครงการส่งเสริมให้นิสิตได้รับรางวัลในระดับชาติ/ นานาชาติ

แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต -

การสร้างนวัตกรรม -

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรร

มาภิบาล

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางการบริหารงานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
2. บุคลากรมีความผูกพันกับคณะฯ และมีค่านิยมร่วมในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ
3. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมาภิบาล
4. มีระบบในการพัฒนาผลงานทางวิชาการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
5. มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. มีการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการฝึกปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

1. การจัดการ การจัดเก็บข้อมูล ระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ รวมถึงสารสนเทศยังไม่เป็นระบบ ขาดการบูรณาการ การเรียกใช้ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การจัดทำงบประมาณรายได้ที่หามาได้โดยคณะฯ มีจำนวนน้อยเนื่องจากยังไม่มีแผนการหารายได้ที่สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจที่ชัดเจน
3. บุคลากรบางส่วนยังมีความเข้าใจการบริหารความเสี่ยงในเชิงประกันคุณภาพการศึกษาน้อย

4. ระบบ ICT ที่พัฒนาโดยส่วนกลางและให้ทุกคณะฯ ใช้ ยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ
5. ระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Decision Support System; DSS) ไม่มีให้ใช้ได้เต็มรูปแบบ
6. พนักงานสายสนับสนุนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อภาระงานเนื่องจากการจัดสรรอัตราที่จำกัด และบางคนไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานในเชิงรุก ไม่เข้าใจระเบียบที่เกี่ยวข้อง วิธีแนวทาง ขั้นตอนปฏิบัติที่ดีและถูกต้อง จึงทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

แนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต

1. พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การวิเคราะห์การใช้งบประมาณวางแผนและปรับแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว
3. การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาในอนาคต

การสร้างนวัตกรรม –

1. พัฒนาระบบการจองห้องประชุม ห้องเรียน การใช้รถ และห้องปฏิบัติการพยาบาลแบบออนไลน์
2. ปรับปรุงระบบการติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ทราบสถานะทางการเงินและมีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการเงินได้อย่างรวดเร็ว

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (SUPER KPI)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับผิดชอบตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) ของมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งหมด 21 ตัวชี้วัด โดยมีความสำเร็จของผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแสดงค่าเป้าหมายและผลลัพธ์/ผลงานอ้างอิง พร้อมทั้งความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังตารางดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ลำดับ	ตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต (หลักสูตรและการจัดการศึกษา)				
1	P1.1 บัณฑิตมีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วย Outcome-based education			
	SKPI1.1.1.1 นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	หลักสูตร 1 สื่อประสมเชิงโต้ตอบเรื่องอาการวิทยาทางดานจิตเวช สำหรับนิสิตพยาบาล โดย ผศ.ดร.พยาม การดี หลักสูตร 2 สื่อวิดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ สาธิตการใส่สายสวนปัสสาวะแบบคาสาย และการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการใส่สายสวนปัสสาวะแบบคาสาย โดย ผศ.ดร.วิชานีย์ ใจมาลัย	100
	SKPI1.1.1.2 นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน นวัตกรรม	1 นวัตกรรม	1. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งกับการเรียนรู้ตามสภาพจริงในการดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน โดย ผศ.ดร.พรธณพิมล สุขวงษ์ 2. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการป้องกัน PM 2.5 โดยการเลี้ยงผึ้งโพรงตามแนวคิด BCG Model โดย ดร.พิทักษ์พงษ์ ปันตะ	100
1	P1.2 หลักสูตร Degree, non-degree และ pre-degree ที่ทันสมัย รูปแบบหลากหลาย ตอบสนองความต้องการ SKPI1.2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรแบบ Pre-Degree	1 หลักสูตร	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 หลักสูตร	100

ลำดับ	ตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	P1.3 อาจารย์มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอน (PSF) จาก UP-PSF สู่อ TH-PSF SKPI1.1.3.1 คณะที่มีอาจารย์ผ่านการประเมินระดับอาจารย์มืออาชีพรายมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF)	ระดับ 2 จำนวน 3 คน	อาจารย์ผ่านการประเมินระดับอาจารย์มืออาชีพรายมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) -ระดับ 2 จำนวน 5 คน -ระดับ 3 จำนวน 2 คน	100
พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต (ด้านคุณภาพนิสิต)				
	SKPI1.1.2.1 การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต “สุขภาพบุคลิกภาพ สุนทรีย์ภาพ” โดยใช้ extra curriculum			
	1.1 ผลการประเมินระดับอัตลักษณ์นิสิต อยู่ระดับมากขึ้นไป - จำนวนศิษย์เก่าได้รับการพัฒนา ด้านวิชาการ ปีละ 1 ครั้ง	ไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 70	ผลการประเมินระดับอัตลักษณ์นิสิตอยู่ระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 90.53 คณะจัดประชุมวิชาการ มีศิษย์เก่าเข้าร่วมเพื่อการพัฒนาด้านวิชาการ ปีละ 1 ครั้ง โดยการเข้าร่วม การประชุมวิชาการประจำปี 2567 เรื่อง “วิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล” จำนวน 40 คน	100
	SKPI1.3.1.1 การพัฒนาพื้นที่ Activities & cultural space “ลานกิจกรรมและศิลปวัฒนธรรม”	1 พื้นที่	คณะพยาบาลศาสตร์ได้จัดลานอเนกประสงค์ชั้น 1 ของคณะเป็นพื้นที่ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนิสิตและการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิชาชีพ เช่น กิจกรรม Goodbye senior พิธีไหว้ครู และบายศรีสู่ขวัญ พิธีสืบชะตาเนื่องในวันสถาปนาคณะ พื้นที่การออกกำลังกายในโครงการ BMI challenge	100

ลำดับ	ตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	SKPI1.3.1.1 (2) ผลการประเมินสุนทรียภาพของนิสิตอยู่ในระดับมาก	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ผลการประเมินสุนทรียภาพของนิสิตอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.51	100
	SKPI1.3.1.1 (3) ผลการประเมินระดับความสุขของนิสิตอยู่ในระดับมาก	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ผลการประเมินระดับความสุขของนิสิตอยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 75.38	100
	SKPI1.3.1.2 นวัตกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต นิสิตด้านสวัสดิการและบริการ สนับสนุนการอยู่และเรียนอย่างมีความสุข	1 นวัตกรรม	คณะพยาบาลศาสตร์ได้จัดโครงการสืบสานวัฒนธรรมวิชาชีพ เพื่อสืบสานและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของไทยและวิชาชีพพยาบาล ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ พิธีไหว้ครูและบายศรีสู่ขวัญ พิธีมอบหมวกและเข็มชั้นปี พิธีสำเร็จการศึกษา กิจกรรม Goodbye senior และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการดูแลสุขภาพชุมชน	100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

ลำดับ	ตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	P2.1 จำนวน Best Practice ที่ใช้โมเดลเศรษฐกิจ BCG ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Social Well-being)			

ลำดับ	ตัวชี้วัดแรงกดดัน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละ ความสำเร็จ
	SKPI2.1.1.2 การยกระดับผลิตภัณฑ์จากผลงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ (UP Products) จำนวนผลิตภัณฑ์อันเนื่องมาจากผลงานวิจัยที่ก่อให้เกิดรายได้	1 ผลิตภัณฑ์	1. นวัตกรรมดัมเบลพับกดขาเพื่อสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ 2. ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดนวัตกรรม คือ เทศบาลตำบลสันปาม่วง	100
	P2.2 จำนวนผลิตภัณฑ์ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย และเครือข่ายชุมชน			
	SKPI2.2.2.1 ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน หรือใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือท้องถิ่น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being)	1 ผลิตภัณฑ์	ชื่อผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมดัมเบลพับกดขาเพื่อสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ	100
	SKPI2.2.2.1 (1) จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน	1 ผลิตภัณฑ์	ผลิตภัณฑ์ จำนวน 1 ชิ้น ชื่อ นวัตกรรมดัมเบลพับกดขา ของชุมชนสันปาม่วง	100
	SKPI2.2.2.1 (2) จำนวนรายได้จากผลงาน วิจัยและนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์รายได้	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 / หรือลดรายจ่าย ร้อยละ 10	สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่คาดว่าจะสามารถเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน เพิ่มขึ้น	
	P2.3 มหาวิทยาลัยเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก เช่น THE Impact Rankings, Scimago Institutions Ranking และ QS World Ranking			

ลำดับ	ตัวชี้วัดแรงกดดัน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	SKPI2.3.1.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ			
	SKPI2.3.1.2 (1) ระดับชาติ จำนวน	5 ผลงาน	งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวน 9 ผลงาน	100
	SKPI2.3.1.2 (2) ระดับนานาชาติ	5 ผลงาน	งานวิจัยรับการตีพิมพ์ระดับชาติ จำนวน 11 ผลงาน	100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

ลำดับ	ตัวชี้วัดแรงกดดัน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	P3.2 พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP Learning Space) และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน			
	SKPI3.2.2.1 จำนวนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP Learning Space) และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน การพัฒนาและขับเคลื่อนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP Learning Space) (1) พื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนที่พัฒนาและขับเคลื่อนโดยคณะ/หน่วยงานของมหาวิทยาลัยพะเยา	2 แห่ง	1. คลินิกดูแลสุขภาพกลางวัน (Day care) เทศบาลนครเชียงราย : พื้นที่ดำเนินการ ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ได้รับรางวัลระดับ Silver 2. ศูนย์ฮอมฮักสร้างสุขกับ รพสต. พอเพียง: พื้นที่ดำเนินการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้า ตำบลบ้านต้า อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ได้รับรางวัลระดับ Bronze	100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย ไม่มี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านบริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ลำดับ	ตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	P5.2 มีระบบและกระบวนการ (Work process) ด้านการส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั้งองค์กร และมีผลการประเมิน ITA ระดับคณะและมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าระดับ A รวมถึงผลการประเมินองค์กรคุณธรรม		มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรออนไลน์	100
	SKPI5.2.1.1 ผลการประเมิน ITA SKPI5.2.1.1 (1) ผลการประเมิน ITA ระดับมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่าระดับ A SKPI5.2.1.1 (2) ผลการประเมิน UP ITA ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา มีผลประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ A	A	ผลประเมิน ITA อยู่ในระดับผ่าน คะแนน = 90.81	100
	SKPI5.2.1.3 องค์กร SMART Operation SKPI5.2.1.3 (1) องค์กร SMART Budgeting (องค์กรที่ใช้ระบบ e-Budget ในการจัดการงบประมาณได้ยอดเยี่ยม)	ยอดเยี่ยม	องค์กรที่ใช้ระบบ e-Budget ในการจัดการงบประมาณได้ยอดเยี่ยม	
	SKPI5.2.1.3 (2) องค์กร SMART Strategy (องค์กรที่ใช้ระบบ e-Budget ในการวางแผนกลยุทธ์ได้ยอดเยี่ยม)	ยอดเยี่ยม	-	
	SKPI5.2.1.3 (3) องค์กร SMART Evaluation (องค์กรที่ใช้ระบบ e-Budget ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้ยอดเยี่ยม)	ยอดเยี่ยม	-	100

ลำดับ	ตัวชี้วัดแรงดัน (Super KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์ / ผลงานอ้างอิง	ร้อยละความสำเร็จ
	เป้าประสงค์ที่ 5.4 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับโลก (UI Green)			
	กลยุทธ์ 5.4.1 พัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green ผู้การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน			
	SKPI 5.4.1.2 คณะและหน่วยงานเข้าร่วมโครงการสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green office)	ระดับทอง	คณะเข้าร่วมโครงการสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green office) ผลการประเมินระดับทอง	