แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะพยาบาลศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

(7 สิงหาคม 2566)

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2571 นี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาและการพัฒนาประเทศ 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 รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และแนวทางการติดตามประเมินผล ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วยการรวบรวมทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลบริบทสภาพแวดล้อมทางการบริหารของคณะฯ (SWOT Analysis) ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562 การค้นหาประเด็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ และนำผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยผ่านการระดมความคิดเห็นจากคณาจารย์ บุคลากร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการที่สมสอดคล้องกับเป้าหมาย ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้ได้แผนพัฒนา แนวปฏิบัติ และโครงการสนับสนุนพันธกิจทุกด้านของคณะฯ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณะพยาบาลศาสตร์ ขอขอบคุณทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน และสามารถดำเนินงานตามนโยบายและพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาว เวียงคำ
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile) **หน้า**

1.1 ประวัติความเป็นมาของส่วนงาน 3

1.2 หลักสูตรและบริการ 3

1.3 บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ 4

1.4 กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2571 5

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต 6

ส่วนที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะพยาบาลศาสตร์ 11

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment) 11

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน 13

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) 24

ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ 25

3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 28

3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน 33

3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 37

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ 41

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล 44

ส่วนที่ 4 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบปรับปรุงพัฒนา 54

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ 54

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน 55

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ 56

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์

ในปี พ.ศ. 2538 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาเขตมหาวิทยลัยนเรศวรขึ้นที่จังหวัดพะเยา และต่อมาวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้จัดตั้งสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพขึ้นอีก 1 สำนักวิชา ประกอบด้วย 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และสาขาวิชาบริบาลเภสัชกรรม โดยเปิดรับสมัครนิสิตรุ่นแรกในปีการศึกษา 2546 ปี พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้ยกเลิกสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยได้จัดตั้งแยกเป็น 2 สำนักวิชา คือ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการขอรับรองจัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นใหม่ต่อสภาการพยาบาล และได้รับการรับรองจากสภการพยาบาล เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2549 ต่อมา สภามหาวิทยาลัยนเรศวร 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

1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

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

1.1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์

1. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. วิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาล
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.2 หลักสูตรและบริการ

ปีการศึกษา 2566 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 หลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรในระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร (หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต) ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร (หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 หลักสูตร

1.3 บริการของคณะและแนวทางการให้บริการ

ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
1. การบริการด้านการจัดการเรียนการสอน	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	1. บัณฑิตมีงานทำ 2. ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิต 3. บัณฑิตมีคุณลักษณะเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 4. ผู้เรียนในพื้นที่ภาคเหนือมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น	บูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการบรรยาย การเรียนแบบทดลองในห้องปฏิบัติการพยาบาลและห้องฝึกปฏิบัติการเสมือนจริง การฝึกงานประสบการณ์จริงในแหล่งฝึกทั้งชุมชนและโรงพยาบาล โดยพัฒนาสมรรถนะนิสิตทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้นิสิตได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเองจัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน
	หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (แผน ก 2 และ ข) (แบบ 1.1 และ 2.1)	ผู้เรียนสามารถนำความรู้องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิต ศึกษาหรือสูงกว่า มีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพ	จัดการเรียนการสอนเน้นการเรียนรู้แบบ active learning และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านการดูแลสุขภาพบุคคลทั้ง ในสถานพยาบาล ในชุมชน และในครอบครัว เพื่อพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ในอนาคต
2. การบริการทางการวิจัย	การวิจัยมุ่งพัฒนาให้พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ ผลิตงานวิจัยและองค์ความรู้ที่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ นวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพชุมชนและสังคมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน	1. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติและ นานาชาติ 2. การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพชุมชน 3. ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (H-Index)	ดำเนินการวิจัยและการนำเสนองานวิจัยสู่เวทีระดับชาติและนานาชาติ โดยมีการทำงานวิจัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature มีการบูรณาการวิจัยร่วมกับเครือข่ายการวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. การดำเนินงานบริการวิชาการ	การบริการวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่พึ่งให้ชุมชนและสังคม ยกระดับการศึกษาและส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของชุมชนและสังคม	1. จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการที่ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของชุมชนและสังคม 2. จำนวนเครือข่ายการบริการวิชาการที่ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของชุมชนและสังคม	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้ด้านสุขภาพสู่การพัฒนาชุมชนตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีของชุมชน การจัดประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร/บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
4 การดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรม	อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้มี Cultural Enterprise เพื่อการพัฒนาเชิงพาณิชย์	1. มีกิจกรรมหรือโครงการในการดูแลสุขภาพโดยใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. มีงานวิจัยหรือนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ต่อยอดมาจากศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	สร้างผลงานผ่านการลงชุมชน การวิจัย นวัตกรรมทางด้านสุขภาพที่ต่อยอดมาจากศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ชุมชนเกิดความตระหนักรู้ และเกิดการสร้างรายได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (University engagement) และสร้างความภาคภูมิใจให้กับท้องถิ่น บุคลากร และนิสิตเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร (Thainess)

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้บูรณาการบริการทางวิชาการให้เข้ากับการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของนิสิต สร้างความเชี่ยวชาญ เข้าถึงชุมชน มีจิตอาสา อีกทั้งยังตอบสนองต่อความต้องการการเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีมาตรฐานของประชาชน นิสิตและบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ผ่านหน่วยงานบริการ ดังนี้

ตารางที่ 2 หน่วยงานบริการและลักษณะการให้บริการ

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	สังกัด	ลักษณะการให้บริการ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คณะพยาบาลศาสตร์	ให้บริการดูแลเด็กตามช่วงอายุ แบ่งตามการเจริญเติบโต พัฒนาการและความต้องการการดูแลที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

1.4 กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

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

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

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

กระบวนการที่ 2 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านการประชุมร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของคณะฯ ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน 3) การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 4) การ

ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ และ 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญามหาวิทยาลัยพะเยา (Philosophy)	ปรัชญา (ร่วม): ปญฺญาชีวี เสฏฺฐชีวี นาม (ปัญญาชีวี เสฏฐะชีวี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"
ปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา (Determination)	ปณิธาน (ร่วม): ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
วิสัยทัศน์ (Vision)	คณะพยาบาลศาสตร์ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างคุณค่างานวิจัยและนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล
พันธกิจหลัก (Mission)	1. ผลิตกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2. สร้างความเข้มแข็งการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลในระดับชาติและนานาชาติ 3. นำความรู้ไปขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)
พันธกิจรอง:	1. บูรณาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการเพื่อสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
อัตลักษณ์บัณฑิต	**อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ:** มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพและทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) **อัตลักษณ์ทั่วไป;** มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี
ค่านิยมองค์กร (Core Value)	**R-E-A-D-Y** **R = Respect** มีความเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจและเชื่อใจกัน **E = Equity** มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเที่ยงตรง **A = Accountability** มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมอย่างเกื้อกูลกัน **D = Development** มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างความเชี่ยวชาญในงานของตน **Y= Yield** มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์
สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)	1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต 2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง 3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคม 4. บริการวิขาการแก่ชุมชนและสังคมด้วยองค์ความรู้ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกกลักษณ์ความเป็นไทย 6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมมาภิบาล
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	ซื่อสัตย์จริงใจ พร้อมให้โอกาส พัฒนาความสามารถ และรักองค์กร **H** = Honesty มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันและกัน **O** = Open-mind เปิดใจกว้าง พร้อมให้โอกาส และพร้อมให้อภัยเสมอ **P** = Performance พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง **E** = Engagement รักและผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

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

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

1.5.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก และอัตลักษณ์บัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567 - 2587) ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (2560-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนสำหรับประชาคมโลก

คณะพยาบาลศาสตร์ จึงได้กำหนดพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-based and Community) มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคม พัฒนาระบบการเรียนการสอนของคณะฯ ระบบวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะฯ ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะและจริยธรรม พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ แก้ไขข้อจำกัด และมุ่งเน้นบริหารงานแบบธรรมาภิบาลเพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ประเทศชาติ

1.5.2 บุคลากร (Workforce Profile)

(1) พนักงานสายวิชาการ

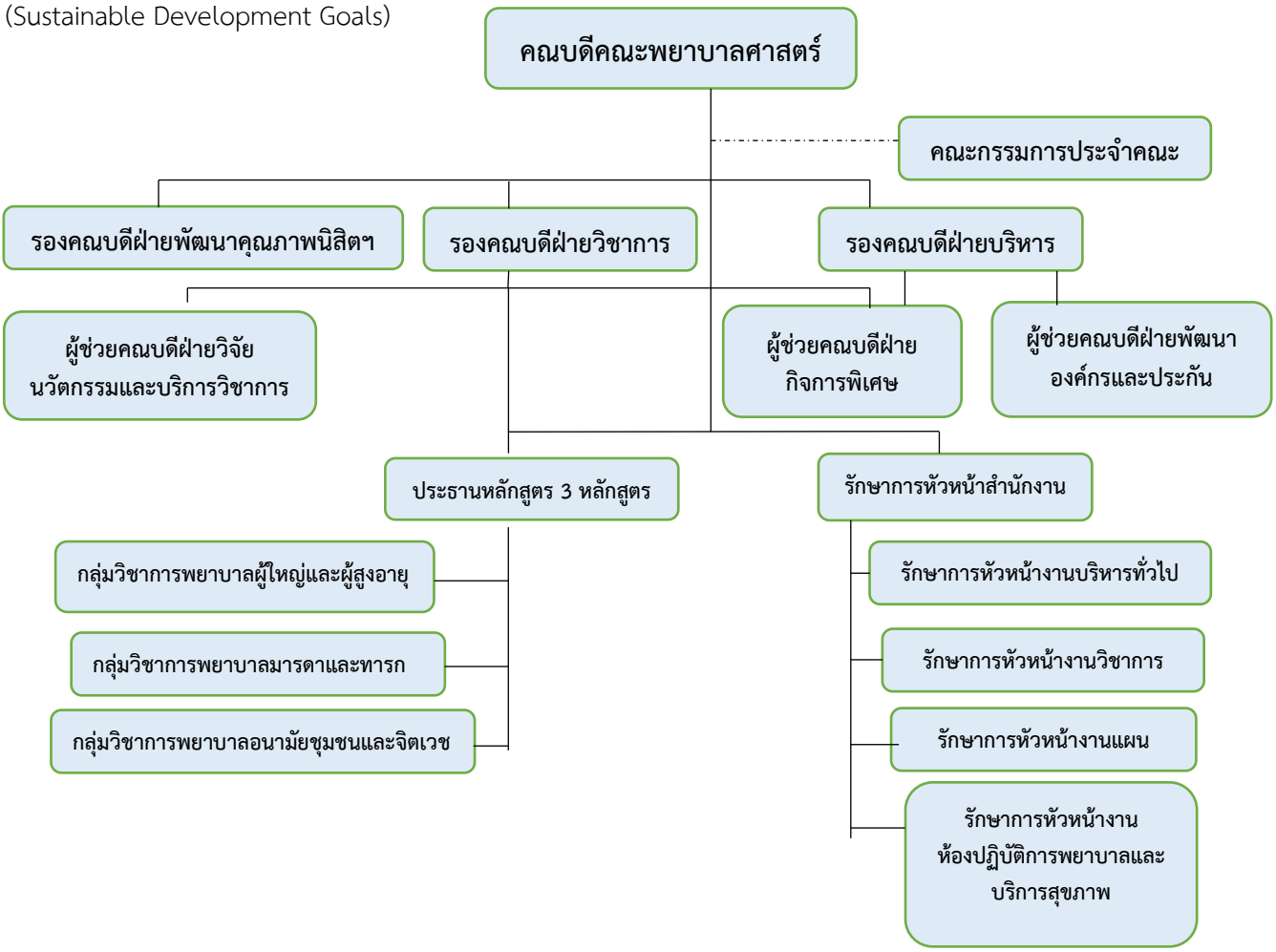
คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 40 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 27 คน (67.5%) และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (32.5%) คณะฯ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนากรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยได้นำแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning education) มาสร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เกิดความต่อเนื่องและมีการสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ที่จะพัฒนาตนเองให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 16 คน คณะฯ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

1.5.3 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ มีโครงสร้างการบริหารงานและการกำกับดูแลคณะฯ โดยมีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองคณบดี 3 ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร 2 หลักสูตร และตัวแทนคณาจารย์ 1 คน เป็นกรรมการประจำคณะฯ โดยมีผู้ช่วยคณบดีร่วมรับผิดชอบการบริหาร กำกับ สนับสนุน และประเมินผลตามตัวชี้วัดและมาตรฐานต่าง ๆ ตามพันธกิจ และมีรักษาการหัวหน้างานร่วมกำกับดูแลการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals)



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหารงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1.5.4 ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
การจัดการศึกษา	
ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี	1. จบการศึกษาตามกำหนดเวลา 2. มีงานทำหลังสำเร็จการศึกษาและมีเงินเดือนที่เหมาะสม 3. มีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่และเรียนอย่างมีความสุข
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	1. จบการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 2. ต่อยอดองค์ความรู้สู่การทำงานทางวิชาการและวิชาชีพ 3. มีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่และเรียนอย่างมีความสุข
ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น	1. เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
ผู้ปกครอง	1. บุตร/ธิดามีความรู้ สำเร็จการศึกษาและสามารถประกอบอาชีพได้ 2. บุตร/ธิดามีทักษะการอยู่ร่วมกันและการปรับตัว 3. บุตร/ธิดาได้เรียนได้รับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการอยู่ในมหาวิทยาลัยที่ดี
โรงเรียน	1. ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา 2. นักเรียนได้อยู่และเรียนในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข มีวุฒิการศึกษา
ผู้ใช้บัณฑิต	1. ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีทั้งความรู้และทักษะทางปฏิบัติ 2. บัณฑิตมีทักษะทั้ง hard skills และ soft skills ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ศิษย์เก่า	1. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 2. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6	1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรอย่างทั่วถึง 2. ได้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
ด้านการวิจัย	
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัดได้ตามค่าเป้าหมาย
ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานวิจัยตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน ผู้ประกอบการ เพิ่มรายได้และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับชุมชนหรือผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ	
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	1. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการวิชาการ
ผู้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานบริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. สัมพันธภาพที่ต่อเนื่องระหว่างคณะฯ กับชุมชนหรือผู้ประกอบการ
ผู้รับบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การดูแลที่มีมาตรฐาน
ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
ผู้รับบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	1. ร่วมอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น 2. สร้างคุณค่า/รายได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตารางที่ 4 คู่ความร่วมมือ บทบาท และข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
โรงเรียนมัธยมศึกษา	คัดเลือกนักเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด	การรับสมัครนักเรียนเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ระดับปริญญาตรี	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/กิจกรรม
แหล่งฝึกงานของนิสิต	ร่วมฝึกประสบการณ์ตามข้อกำหนดของหลักสูตรและร่วมประเมินผล	มาตรฐานและการประกันคุณภาพและการฝึกงาน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล์ โครงการ/กิจกรรม
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	ร่วมสนับสนุนทุนวิจัย	สัญญารับทุน	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม			
แหล่งทุน	แหล่งทุน	แหล่งทุน	แหล่งทุน
ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 2
การประเมินสภาพแวดล้อม และวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะพยาบาลศาสตร์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของคณะพยาบาลศาสตร์และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEx) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวการณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

สมรรถนะหลักคณะพยาบาลศาสตร์

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency) ที่เป็นจุดเด่นและจุดแข็งของคณะพยาบาลศาสตร์ คือ การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งมีผลเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับ โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน	1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต	- พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent หรือ 5C+ - ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในสมรรถนะของบัณฑิตระดับ 3.50 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5) - ผลการประเมินระดับความสุข (Happinometer) ของนิสิตอยู่ในระดับมาก
	2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง	- อาจารย์ผู้สอนผ่านการประเมิน UP PSF และได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ต้นแบบ - นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน
การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย	3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน	- พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของคณะฯ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ - Best practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being) - งานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ - การยกระดับผลิตภัณฑ์จากผลงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนหรือใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)
การบริการวิชาการแก่ชุมชน	4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	- นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-Being) - การพัฒนาและขับเคลื่อนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP learning Space)
	5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกกลักษณ์ความเป็นไทย	- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่นวัตกรรมท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)

		- Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)
	6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมมาภิบาล	ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพและพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร 4. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 5. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและ ความปลอดภัย (security)

2) บริบทเชิงกลยุทธ์

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ 5 ปี คณะฯ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพัฒนาสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ โดยคณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่มวิชา อาจารย์ และสายสนับสนุนร่วมประชุมเพื่อกำหนดประเด็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะฯ โดยได้ข้อสรุปว่าคณะจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบด้วย

1. แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา 20 ปี และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. นโยบายการบริหารงานของอธิการบดีในการแถลงต่อสภามหาวิทยาลัย
3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ฯ
5. สถานการณ์และสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และ โลก

เพื่อกำหนดประเด็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ฯ คณะฯ พร้อมร่วมกันสรุปผล รองคณบดีฝ่ายบริหารได้วางแผนเก็บข้อมูลตามประเด็นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ และดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนที่กำหนดไว้ จากนั้นได้จัดการประชุมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องมือ SWOT, PESTEL, 7S ร่วมกับการเปรียบเทียบผลการดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา และจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจวางแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ข้อมูลสถานการณ์การแข่งขัน สภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก

3) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินการที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

3.1) ผู้บริหาร คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ร่วมกำหนดตัววัดที่มีผลต่อการตัดสินใจขององค์กร ตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาถึงตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์หรือตัวชี้วัดที่ต้องเฝ้าระวังความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบการการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของสถาบัน โดยพิจารณาร่วมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการแข่งขัน และส่วนการตลาด พร้อมกันนี้ยังได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการประเมินความเสี่ยง และติดตามความเสี่ยงผ่านระบบระบบสารสนเทศวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงาน

3.2) รองคณบดีฝ่ายบริหาร รับหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบและมอบหมายให้รักษาการหัวหน้าสำนักงาน ดำเนินการติดตามผลการดำเนินบริหารความเสี่ยง โดยประสานงานกับงานแผนและงานการเงิน ซึ่งจะพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การดำเนินการล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติการที่กำหนด การใช้จ่ายงบประมาณคลาดเคลื่อนจากแผนการใช้จ่าย

งบประมาณที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการ

3.3) รักษาการหัวหน้าสำนักงาน จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงผ่านรองคณบดีฝ่ายบริหาร และเสนอคณบดีเพื่อพิจารณาและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 และ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการ โดยหากผลการดำเนินการมีแนวโน้มไม่สอดคล้องกับเป้าหมายตัวชี้วัด ผู้บริหารจะทบทวนกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดดังกล่าว เพื่อการตัดสินใจในการทบทวนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

(1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. Structure	**โครงสร้างบริหารองค์กรที่ชัดเจน ครอบคลุม เอื้อต่อการดำเนินงาน** - โครงสร้างบริหารมีความชัดเจนเป็นแนวดิ่งสามารถถ่ายโอนการทำงานจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนอย่างเป็นระบบชัดเจน **(ซ้ำ 9 คน)** - โครงสร้างการบริหารงานที่เข้าถึงได้ง่าย **(ซ้ำ 3 คน)** - โครงสร้างบริหารองค์กร (แตกมาให้ support กับงานให้ครอบคลุม) - โครงสร้างการบริหารองค์กรเหมาะสมต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน - มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน - โครงสร้างองค์กร (แตกมาให้ครอบคลุมเยอะขึ้น แต่ดี) - โครงสร้างบริหารมีความชัดเจนทำให้บุคลากรสับสนน้อยลง - โครงสร้างบริหารเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรมากขึ้นจากต้นปี - มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล - มีโครงสร้างการบริหารมีความโปร่งใสมีธรรมาภิบาล **มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐานและสร้างรายได้** - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ 1 ใน 10 ของประเทศที่ดูแลเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี - พัฒนาระบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดรายได้ - มีการหารายได้จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยพยาบาล ประชุมวิชาการ **สิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในบริบทที่เอื้อต่อการเรียนรู้และดำเนินงานตามพันธกิจ** - สภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามและเอื้อในการจัดการเรียนการสอน	**ประสิทธิภาพของระบบงานสายสนับสนุนที่ไม่สอดรับกับพันธกิจคณะฯ** - การจัดโครงสร้างการบริหารงานยังไม่ค่อยชัดเจน ทำให้การประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ - งานในบางหน้าที่ ไม่มีคนแทนโดยเฉพาะสายสนับสนุนทำให้การประสานงานล่าช้า - โครงสร้างบริหารองค์กรยังไม่ support การทำงานได้ง่าย - โครงสร้างแนวดิ่งเข้าถึงยาก - การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของคณะ

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	- สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยและชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม - บรรยากาศในการทำงานดี	
2. System	**มหาวิทยาลัยมีระบบเครือข่ายดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานทุกพันธกิจ** - มีอุปกรณ์ทันสมัยช่วยในการทำงาน - มีระบบรองรับการทำงานของพัสดุ การเงินบัญชี (ซ้ำ 4 คน) - มีระบบการจัดการที่สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN QA **มหาวิทยาลัยสนับสนุนระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต และอุปกรณ์ที่เพียงพอ** - มหาวิทยาลัยสนับสนุนระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต และอุปกรณ์ที่เพียงพอ **มีสิ่งสนับสนุนการเรียนพร้อมและทันสมัย** - มีเทคโนโลยี ความรู้ วิจัยใหม่ๆ - มีการใช้ simulation ในการเรียนการสอน - มีระบบ IT ห้องสมุด support การเรียนการสอน - สิ่งสนับสนุนการสอนที่ทันสมัย Sim **มีระบบพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าของบุคลากร** - มีการจัดคนให้เข้ากับงาน (ซ้ำ 3 คน) - มีทุนเรียนต่อ - ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น - มีอะไรใหม่ ๆ มา เราก็เรียนรู้ - มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน - องค์กรมีความสามารถและมีความร่วมมือกับเครือข่าย **มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน** - มีการจัดการเรียนการสอนในชุมชนเป็นประจำ - เป็นการเรียนการสอนที่เน้นลงชุมชน - มีหลักสูตรทั้งทฤษฎีและปฏิบัติที่ชัดเจน - มีการเรียนการสอนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติจริงในชุมชนโดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย	**คณะยังมีข้อจำกัดในการจัดหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง** - ด้านงบประมาณยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ - งบประมาณยังไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ - งบประมาณมีแหล่งเดียว - ขาดการหารายได้ในการเลี้ยงตนเอง - ทรัพยากรบางอย่างมีอยู่อย่างจำกัดตามงบประมาณขององค์กร - ขาดการจัดหลักสูตรเฉพาะทางเพื่อหารายได้ - ขาดการสำรวจความต้องการของตลาด **ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศยังไม่เอื้อในการตัดสินใจของผู้บริหาร** - ระบบบันทึกภาระงานและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย บางหัวข้อไม่สอดคล้องกับคณะทำให้มีการบันทึก/ประเมินหลายครั้ง - ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศยังไม่เอื้อในการตัดสินใจ - ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศยังไม่เอื้อต่อการตัดสินใจ - ขาดระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในคณะ **ความไม่เพียงพอของเทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน** - เทคโนโลยีเพื่อการสอนและการปฏิบัติงานยังมีน้อย - อุปกรณ์/สถานที่ ห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัยเมื่อเทียบกับในโรงพยาบาล - มีเทคโนโลยีและความรู้ การวิจัย สาขาที่เกี่ยวข้อง - ความเร็วของสื่อ social media ข่าวแพร่กระจายเร็ว **การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ** - ขาดการสื่อสารในองค์กร - ระบบการสื่อสารภายในองค์กร - การสื่อสารในองค์กร - กระบวนการสื่อสารในองค์กรพร่องประสิทธิภาพ - ระบบการสื่อสารมีหลายช่องทาง เช่น line, E-mail, DMS website ทำให้ต้องติดตามหลายช่องทาง อาจสื่อสารคลาดเคลื่อนหรือขาดการติดตาม - ขาดกระบวนการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ - ขาดการสื่อสารในองค์กร - ยังขาดการสื่อสารถึง SHS ภายนอกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอก - ระบบการสื่อสารน้อย

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
		ระบบการกำกับติดตามงานไม่มีประสิทธิภาพ - โครงการบางโครงการไม่สำเร็จตามแผน - บางงานมีกระบวนการไม่ชัดเจนและล่าช้า - กระบวนการลำดับขั้นการปฏิบัติงานยังขาดการติดตามประเมินผล - ระบบมีแต่แนวปฏิบัติไม่คงที่ **การพัฒนาคุณภาพนิสิตทางด้านวิชาการและทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพยังไม่เพียงพอ** - คุณภาพนิสิตรับเข้า - ความรู้พื้นฐานนิสิตไม่แน่น - นิสิตยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดคำนวณ - ผลการสอบขอรับใบอนุญาตสภาของบัณฑิตในครั้งแรกยัง < 50% - การให้นิสิตฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยจริงมีโอกาสถูกร้องเรียน - นิสิตยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เช่น ถ่ายรูปผู้ป่วย/ ผู้ให้บริการ post ลง social - ไม่มีแหล่งฝึกปฏิบัติงานให้กับนิสิตเป็นของ system การวิเคราะห์หลักสูตรที่ต่างจากสถาบันอื่น เช่น เน้นแพทย์แผนไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาในหลักสูตร อาจเป็นจุดเด่นกว่าคู่เทียบ **ระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรยังไม่ชัดเจน** - อาจารย์บางคน workload มากเกินไป ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน - บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ - อัตราความคงอยู่ของบุคลากร - คุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการน้อย - แผนในการรองรับและพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน - ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งการเรียนต่อ และการอบรมระยะสั้น (diploma) รวมทั้งทักษะด้านภาษา - ระบบการสนับสนุน ที่พัก การเดินทางในการฝึกงานของนิสิตน้อยกว่าสถาบันใกล้เคียง
3. Strategy	**การดำเนินงานของคณะสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย** - มีแผนกลยุทธ์ชัดเจน - มีการกำหนดกลยุทธ์ของคณะตามแนวของมหาวิทยาลัย - มีประเด็นด้านยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย - องค์กรมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดรับกับนโยบายของมหาวิทยาลัย - มหาวิทยาลัยมีช่องทางสนับสนุนด้านวิจัย - มีกลยุทธ์ร่วมและสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	**ความไม่ชัดเจนของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของคณะ** - คณะยังไม่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน - วิสัยทัศน์/ กลยุทธ์ศาสตร์ไม่ชัดเจน มองไม่เห็นภาพว่าจะบรรลุได้อย่างไร ยังมีภาพเป็น abstract - ยังขาดจุดเด่นของกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสะท้อนถึงอัตลักษณ์ขององค์กร - กลยุทธ์ขาดอัตลักษณ์และจุดเด่นที่ชัดเจน - โครงการในคณะไม่ตอบโจทย์และเป้าหมายขององค์กร

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	- กลยุทธ์มีจุดร่วมกับของมอที่ชัดเจน - มีการแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ - นโยบายมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	- Vision/Strategies ไม่ชัดเจน - ยังไม่ลงรายละเอียดเกี่ยวกับการหารายได้ แต่ไม่ใช่ปัญหาใหญ่ - นโยบายมหาวิทยาลัย (แผน) ยังไม่นิ่ง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในระดับคณะ **การสื่อสารในองค์กรเพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์ยังไม่ทั่วถึง** - กลยุทธ์มีรายละเอียดมาก สื่อสารไม่ทั่วถึง - กลยุทธ์มี แต่ขาดการสื่อสารเผยแพร่ให้ประชาคมรับรู้ - การวางกลยุทธ์ไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ ร่วมกันทั้งองค์กร ส่วนใหญ่มาจากผู้บริหาร - การแปลงแผนสู่การปฏิบัติไม่ทั่วทั้งองค์กร
4. Skill	**บุคลากรมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพเฉพาะสาขา** - อาจารย์มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ครบสาขา ครบตามสาขาที่สภาการพยาบาล **(ซ้ำ 16 คน)** - มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายสาขา **(ซ้ำ 8 คน)** - มีทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีความรู้ที่มีความรู้ ความสามารถ - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่หลากหลาย - บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน/ตัว/ เชิงวิชาชีพ - อาจารย์/จนท. มีความชำนาญในการเรียนการสอน - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถหลากหลายด้าน มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย - คนในองค์กรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ - คนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ **ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน** - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูงเป็นที่ต้องการของชุมชน **(ซ้ำ 6 คน)** - บัณฑิตเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน **(ซ้ำ 3 คน)** - นิสิตมีงานทำ - เป็นที่ยอมรับ	**ผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติของบุคลากรมีน้อย** - ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติมีน้อย - การวิจัยที่เป็นชุดโครงการและนักวิจัยที่ทำงานเป็นทีมน้อย - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการตีพิมพ์ระดับนานาชาติน้อย - อาจารย์มีตีพิมพ์นานาชาติน้อย จากการขาดทักษะด้านภาษา - การพัฒนาทักษะการตีพิมพ์สู่ระดับนานาชาติ - ขาดผลงานวิจัยที่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาหลักจะรวมถึงการวิจัยและตีพิมพ์ **สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ** - บุคลากรสายสนับสนุนขาดสมรรถนะ และความรับผิดชอบในหน้าที่ (บางตำแหน่ง) - ทักษะเชิงวิชาชีพมากแต่ด้านอื่นอาจจะน้อย - ขาดคนที่สามารถเป็น Mentor ให้แก่ผู้มีประสบการณ์น้อย - ทักษะทางภาษายังไม่โดดเด่น ควรมีการส่งเสริม - ความสามารถของคนในองค์กรไม่เด่นชัด - การเรียนเฉพาะทางที่ไม่ต่อเนื่อง - ขาดความร่วมมือต่างสหสาขาวิชาชีพ
5. Staff	**บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง** - สายวิชาการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง - พัฒนาตนเองก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีความตั้งใจทำงาน มีพลังในการทำงาน - มีความกระตือรือร้น **(ซ้ำ 6 คน)** - บุคลากรพร้อมปรับเปลี่ยนในทางที่ดี - มีการฝึกอบรมเพิ่มความเชี่ยวชาญและเพิ่มทักษะ - มีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน	**ภาระงานสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์มีมากทำให้ไม่สามารถทำงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง** - อาจารย์มีภาระงานสอนมาก ไม่ได้ทำวิจัย - การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยยังมีน้อย - อาจารย์ต้องออกนิเทศ ทำให้งานด้านการวิจัยไม่ต่อเนื่อง - อาจารย์ลาออกมาก ทำให้ภาระงานในบางช่วงขาดคน - บุคลากรน้อย มีภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ทุกพันธกิจได้ - ขาดแคลนอาจารย์ในบางกลุ่ม เช่น จิตเวช

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและอนาคต และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ - อายุอยู่ในวัยทำงาน **(ซ้ำ 6 คน)** - อายุน้อย - ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ อายุไม่มาก - มีความหลากหลายของช่วงอายุ	- ภาระงานที่มาก work load ไม่ balance ทำให้ไม่สามารถทำพันธกิจต่างๆ ได้ครบถ้วน – อาจารย์พยาบาลมีอัตรากำลังจำกัด - บุคลากรบางส่วนไม่เพียงพอ - ใช้เวลานิเทศมากกว่า 4 เดือน - นิเทศเยอะ การพัฒนาด้านอื่นๆ ลดลง - อาจารย์นิเทศมาก **บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการทำวิจัยและบริการวิชาการไม่เป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วย** - บุคลากรมีความโดดเด่นเฉพาะตัวน้อย อยากให้มีการพัฒนาบุคลากรในคณะ เช่น การจัดอบรมต่าง ๆ ที่ทาง ม. ต้องการให้เกิด - บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการอบรมจากภาคชุมชน - สมรรถนะของบุคลากรและความรับผิดชอบตามหน้าที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ - มีทีมในการทำงานวิจัยที่มี impact น้อย ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยส่วนตัว - อาจารย์ควรมีเวทีในการออกไปทำงานกับหน่วยงานอื่นข้างนอกหลายๆ ระดับ - บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อการเรียนการสอนและสื่อออนไลน์อื่น ๆ - บุคลากรยังไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่โดดเด่น - ขาดหลักสูตรการอบรมเฉพาะทางระยะสั้น - การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติที่ดีต่องาน
6. Style	**มีรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมเน้นการมีส่วนร่วม** - ระบบงานมีการทำงานเป็นทีม - ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน - มีการวางแผน ประเมินผลการทำงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ - มีระเบียบแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน - การบริหารที่หลากหลายเข้าถึงง่าย - โครงการที่สร้างแรงจูงใจของบุคลากรในที่ทำงาน - สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันรับฟังความคิดเห็นองค์กรมีความร่วมมือของอาจารย์ในคณะและมีเครือข่ายในการทำงานระหว่างองค์กรทั้งภายในภายนอก **มีการวางระบบการทำงานของสายสนับสนุนให้ตรงกับสายงานมากขึ้น** - ระบบส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตาม ID plan **(ซ้ำ 3 คน)** - บางงานมีกระบวนการที่ชัดเจนและมีพัฒนาการ **(ซ้ำ 3 คน)**	**การปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคลากรมีน้อย** - ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีน้อย - ความเป็น Unity และการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในคณะมีน้อย - ขาดการสื่อสารในองค์กรยังไม่ชัดเจนและทั่วถึง - การสื่อสารของผู้บริหารในการถ่ายทอดนโยบายยังไม่ทั่วถึง - การสื่อสารในองค์กรไม่เป็นลายลักษณ์อักษร/ ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ - ขาดการสื่อสารและมีขอบเขตการทำงานของตนเอง (Safe zone)

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	- จัดระบบระเบียบให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ - มอบหมายคนให้ตรงกับงาน - มีกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง - สายสนับสนุนเริ่มมีการทำงานได้ตรง Job มากขึ้นจากเดิมนับตั้งแต่ต้นปีนี้ - การจัดสรรทรัพยากรบุคคล - การคัดเลือกและการจัดวางมีความเหมาะสม	
7. Shared Value	**ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริหารแบบธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของบุคลากร** **ทีมบริหาร** - มีการให้รางวัลและค่าตอบแทน **(ซ้ำ 4 คน)** - มีความคิดความเชื่อในทิศทางเดียวกัน **(ซ้ำ 4 คน)** - ทีมบริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ซ้ำ 2 คน) - เริ่มมองเห็นความเสียสละของทีมบริหาร - ผู้นำองค์กรมีความเป็นกันเอง - มีผู้นำที่มีธรรมาภิบาล - มีความเป็นผู้นำ - มีความเป็นธรรมในการให้สิ่งตอบแทนไม่ว่าจะเป็น ทางใจ รางวัล ล้วนมีคุณค่า - ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน **การมีส่วนร่วม** - มีการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนที่มาจากการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของบุคลากร **(ซ้ำ 8 คน)** - ใช้ค่านิยมตามแบบมหาวิทยาลัย **(ซ้ำ 5 คน)** - เริ่มมองเห็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ - ค่านิยมของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ - ภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในคณะในการร่วมสร้างให้องค์กรที่ดี - จัดให้มีการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมองค์กร - จัดให้มีการมีส่วนร่วมในการกำหนดร่วมกัน - ค่านิยมองค์กรชัดเจนตรงกับวิชาชีพ - ค่านิยมในองค์กรชัดเจน - มีวัฒนธรรมองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร** - เปิดใจและให้โอกาสกันและกัน **(ซ้ำ 5 คน)** - ความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งกำลังมา เริ่มมีความสุขในการทำงาน **(ซ้ำ 4 คน)**	**บุคลากรบางส่วนยังไม่ตระหนักถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร** - มีความหลากหลายแบ่งเป็นกลุ่ม ยังไม่ผูกพันกับองค์กร - ค่านิยมยังเป็นนามธรรม เอามาใช้จริงได้น้อย - ยังไม่มีค่านิยมร่วมในการทำงานของบุคลากรในคณะที่ชัดเจน - ภาพของวัฒนธรรมองค์กรในบางระดับไม่ชัดเจน และขาดการต่อเนื่องในความร่วมมือ - วัฒนธรรมองค์กร ยังมีความเป็นกลุ่มก้อนอยู่บ้าง - แนวทางไม่ชัดเจน - การนำค่านิยมทางวิชาชีพไปใช้จริงค่อนข้างน้อย - บุคลากรยังไม่ตระหนักในค่านิยม - ยังไม่ได้กำหนดค่านิยมของศาสตร์ที่ชัดเจน - การทำงานที่แยกเป็นกลุ่มๆ (คนทำได้อยู่ด้วยกัน คนทำไม่ได้ก็อยู่ด้วยกัน

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	- มีความรักความผูกพันในองค์กร - การกำหนดค่านิยมร่วม เริ่มดีแล้วแต่ต้องละลายพฤติกรรมความเป็นกลุ่มก้อนซึ่งน้อยลงแล้ว - บุคลากรส่วนใหญ่มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน **สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน** - มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามและเอื้อในการจัดการเรียนการสอน - สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยและชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม - บรรยากาศในการทำงานดี - บุคลากรได้รับแจ้งค่านิยมไปในทางเดียวกันและมีความภาคภูมิใจในงาน - ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย (Political)	**มีนโยบายของภาครัฐสนับสนุนการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล** - ยุทธศาสตร์ของประเทศยังเป็นการผลิตพยาบาล - มีนโยบายผลิตพยาบาลเพิ่ม - ได้รับสนับสนุนงบประมาณการผลิตพยาบาลเพิ่มจากรัฐบาล/ - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพจากงบประมาณแผ่นดิน (ผลิตพยาบาลเพิ่ม) - มีงบประมาณสนับสนุนการผลิตเพิ่ม - ได้รับงบผลิตเพิ่มจากสภาการพยาบาล - การสนับสนุนงบประมาณจากทางมหาวิทยาลัยและงบผลิตพยาบาลเพิ่ม - รัฐบาลมีงบประมาณในการสนับสนุนทั้งในด้านการเรียนและการวิจัยของอาจารย์ - นโยบายรัฐบาลผลิตพยาบาลเพิ่ม - มีการสนับสนุนทุนการพยาบาลและทุนผลิตเพิ่มจากรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขเอื้อให้ใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาลในการดูแลสุขภาพของประชาชน - ระบบโครงสร้างด้านสุขภาพของประเทศ พยาบาลยังมีบทบาทสำคัญของระบบสาธารณสุข - การเมือง รัฐบาลและการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านและก่อตั้ง	**นโยบายการบรรจุข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อวิชาชีพ** - นโยบายการบรรจุข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อวิชาชีพ - Corruption มากทุกระดับ การเมืองไม่นิ่ง

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Economic and Environment)	**วิชาพยาบาลเป็นความต้องการของตลาดแรงงาน** - ตลาดแรงงานรองรับจบได้งานทำ 100% - ความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลในตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น - ตลาดแรงงานต้องการพยาบาลจำนวนมาก - นิสิตจบใหม่ มีโอกาสมีรายได้สูงจากการทำงาน **มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณวิจัยจากหลายหลายหน่วยงาน** - มีแหล่งทุนภายนอกในการสนับสนุนการทำวิจัยและนวัตกรรม - มีนโยบายการศึกษาสนับสนุน โดยใช้แนวคิด SDGs และ BCG model - มหาวิทยาลัยสนับสนุนวิจัยเชิงพื้นที่ - การสนับสนุนงานวิจัยเชิงพื้นที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา	**วิชาชีพพยาบาลได้รับค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า** - ค่าตอบแทนในการทำงานมีความเหลื่อมล้ำ - ไม่มีช่องทางในการหารายได้จากหลายวิธี - ค่าตอบแทนใบประกอบน้อยกว่า (มาก) สถาบันใกล้เคียง - งานหนัก เงินน้อย ความปลอดภัยต่ำ (แต่วิชาชีพก็ยังอยู่ได้) **ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำจากสถานการณ์โรคระบาด** - รายได้ครอบครัวนิสิตลดลง ภาวะเศรษฐกิจยังไม่เพิ่มจาก Covid - ค่าเทอมสายสุขภาพสูงกว่าบางที่/ บางสาขา - ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเรียนการสอนค่อนข้างสูง
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultural)	**วิชาพยาบาลเป็นความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน** - เป็นวิชาชีพที่มีความต้องการสูงทั้งระดับประเทศและภูมิภาคอาเซียน - หลักสูตรพยาบาลเป็นที่ต้องการของสังคม/ - วิชาชีพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน - หลักสูตรผลิตบัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาด - คณะพยาบาลเป็นที่ต้องการของสังคม - ได้รับการยอมรับในสังคม - มีนักเรียนที่สนใจในการสมัครเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ - เป็นคณะที่มีคนต้องการเข้าเรียนมาก - เศรษฐกิจยิ่งแย่ วิชาชีพยิ่งรุ่ง **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพยาบาล** - โครงสร้างประชากรวัยผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการความต้องความรู้และทักษะในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น - โครงสร้างทางสังคมผู้สูงอายุต้องการบริการทางสุขภาพ - สังคมผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ต้องการการดูแลที่ซับซ้อนและเรื้อรังเพิ่ม	**การแข่งขันของสถาบันการศึกษาพยาบาลในการรับผู้เรียนเข้าศึกษา** - อัตราการแข่งขันการรับเข้าผู้เรียนสูง - มีการแข่งขันหลายสถาบัน - ผู้เรียนมีโอกาสในการเลือกสถานที่เรียนมากขึ้น - จำนวนประชากรวัยเรียนลดลง - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ลดลง ส่งผลกระทบต่อจำนวนนิสิตของคณะฯ - มีสถาบันศึกษาใหม่เกิดขึ้นอีกมากมาย - มีการเปิดสอนหลักสูตร พยบ. เพิ่มอีกหลายสถาบัน - การเพิ่มสถาบันพยาบาลทั้งภาครัฐ เอกชน - มีสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลเปิดใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคู่แข่งทางการตลาดมากขึ้น - สถาบันการศึกษาพยาบาลเปิดเพิ่มขึ้น - ในอนาคตมีความไม่แน่นอนของการให้ทุนสนับสนุนการผลิตพยาบาลเพิ่มจากภาครัฐ - เจาะชุมชน ซึ่งจะคล้ายๆ กับคู่แข่ง (ค่าเทอมเป็นปัจจัยสำคัญ และประเด็นเรื่องคะแนนสอบที่ไม่สูงเกินไป) **ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อคุณค่าวิชาชีพพยาบาลลดลง** - พยาบาล life style แตกต่างจากวิชาชีพอื่น - มีแรงกดดันจากผู้รับบริการมาก - ค่านิยมสังคมที่กดดันอาชีพสายสุขภาพ - ปัจจัยเกื้อหนุนในการคงอยู่ในหน่วยงานน้อยกว่าสถาบันอื่น - มีผลกระทบจากผู้บริโภคบ้าง ฟ้องร้องบ้าง แต่ก็ถือว่าน้อย แต่ก็อยู่ได้

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
		การแข่งขันของสถาบันการศึกษาพยาบาลในการรับอาจารย์พยาบาล - มีสถาบันการศึกษาพยาบาลเปิดแข่งขันกันหลายสถาบัน อาจารย์ขาดแคลน ค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น - มีสถาบันการศึกษาพยาบาลเปิดใหม่หลายที่ - มี (คู่แข่ง) ตลาดคู่แข่งเปิดเพิ่ม มีการเปิดสถาบันการศึกษาเพิ่ม ทั้งภาครัฐและเอกชนหลายสถาบัน - มีสถาบันการศึกษาที่มีการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์จำนวนมากขึ้น - มี ม.ราชภัฏ เปิดใหม่เป็นคู่แข่ง - นโยบาย สบช ม.ราชภัฏ ผลิตพยาบาลเพิ่ม - มีสถาบันการพยาบาลเปิดเพิ่มขึ้น - จำนวนคู่แข่งที่เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว - หลักสูตรพยาบาลเกิดการผลิตมากขึ้นมีสถาบันใหม่มากขึ้น - มีสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลเปิดใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคู่แข่งทางการตลาดมากขึ้น
4. เทคโนโลยี (Technol-ogy)	**ความพร้อมของเครือข่ายและทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม** - ความครอบคลุมของระบบอินเตอร์เน็ตและสัญญาณโทรศัพท์ในทุกพื้นที่ - โซเชียลมีเดีย (social media) มีหลายรูปแบบ เข้าถึงได้ง่าย เช่น Line, Tiktok. Youtube - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความทันสมัยของอุปกรณ์การสื่อสาร	**การแข่งขันด้านเทคโนโลยีขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถาบัน** - สถาบันอื่นที่เป็นคู่แข่งมีการใช้ระบบเทคโนโลยีขั้นสูง - สถาบันเทียบเคียงในระดับสากลมีอุปกรณ์/ สื่อสนับสนุนที่ทันสมัย เช่น virtual simulation
5. สิ่งแวดล้อม (Environ-ment)	**มีแหล่งฝึกปฏิบัติงานและบริบทของชุมชนเอื้อต่อการเรียนรู้ของนิสิต** - แหล่งฝึกปฏิบัติงานและบริบทของชุมชนเอื้อต่อการเรียนรู้ของนิสิต - มีแหล่งฝึกปฏิบัติงานที่หลากหลาย - มีแหล่งฝึกที่เอื้อต่อการฝึกประสบการณ์จริงของผู้เรียนทั้งด้านคลินิกและชุมชน - ชุมชนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมให้นิสิตฝึกปฏิบัติ **บริบทองค์กรสามารถสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานได้มากขึ้น** - สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง อายุการทำงานสั้น แต่การผลิตยังอยู่ได้ - บริบทองค์กรสามารถสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานได้มากขึ้น - มีแหล่งเรียนรู้ภายนอกมหาวิทยาลัยที่หลากหลาย - มีเครือข่ายภายนอกให้ความร่วมมือ - ชุมชนให้ความร่วมมือและเป็นเครือข่ายที่ดี (มิตรไมตรีจิต)	**การเปลี่ยนแปลงทางสถานการณ์สิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร** - การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม ตามฤดูกาล เช่น PM 2.5 - โรคระบาด - ปัญหา PM 2.5 - ปัญหาภัยแล้ง (ขาดน้ำ)

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งอยู่ในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 1. มีกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมกำกับการทำงาน 2. กระแสและแนวโน้มการรักษ์สิ่งแวดล้อมทำให้บุคลากรมีความตระหนัก	
6. กฎหมาย (Legal)	**มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก (ITA, Green office)** - กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน - มาตรการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) **มีกฎหมายวิชาชีพช่วยในการควบคุมการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพได้ตามมาตรฐาน** - เป็นคณะที่มีสภาวิชาชีพรับรอง - การรับรองสถาบันของสภาการพยาบาล (4 ปี มา 20 ปี) - มีกฎหมายวิชาชีพรองรับโดยสภาวิชาชีพ - มีกฎหมายวิชาชีพและพรบ.วิชาชีพ - มี พรบ. วิชาชีพ - มีสภาวิชาชีพและมีเกณฑ์ที่ชัดเจน - เกณฑ์สภาการพยาบาลฉบับใหม่ 2566 เกณฑ์ใหม่ของสภาการพยาบาล - สภาวิชาชีพออกกฎเกณฑ์ใหม่ส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาตนเอง	**การปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและกฎหมาย** - ต้องระมัดระวัง PDPA สุ่มเสี่ยงโดนฟ้อง

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
S1 บุคลากรมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพเฉพาะสาขา สามารถเข้าถึงชุมชน และมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน **S2** ผลิตกำลังคนตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning) และส่งเสริมให้มีทักษะ 21st Century skills ให้เป็นที่ต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน **S3** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ **S4** ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริหารแบบธรรมาภิบาล ทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานคณะ **S5** การดำเนินงานของคณะสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	**W1** บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน **W2** การพัฒนาคุณภาพนิสิตด้านวิชาการ ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพยังไม่เพียงพอ **W3** ภาระงานสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์มีมากทำให้ไม่สามารถทำงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง **W4** ผลงานการผลิตตำราและหนังสือมีน้อย และผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติมีน้อย **W5** ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศยังไม่เอื้อในการตัดสินใจของผู้บริหารและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนยังมีไม่เพียงพอ **W6** แหล่งรายได้หลักของคณะฯ มาจากค่าลงทะเบียนของนิสิต และยังมีข้อจำกัดในการจัดหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง **W7** บุคลากรบางส่วนยังไม่ตระหนักถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ขาดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
S6 มีโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนและทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจของคณะ **S7** โครงสร้างการบริหารองค์กรที่ชัดเจน มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร **S8** มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning) **S9** มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐานและสร้างรายได้	**W8** ระบบการกำกับติดตามงานให้บรรลุตามพันธกิจยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน **W9** การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการตลาดของคณะฯ ยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน **W10** สมรรถนะและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
O1 นโยบายชาติ กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานภายนอกมีความต้องการวิชาพยาบาล และสนับสนุนการผลิตพยาบาลเพิ่ม เพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพของประเทศ **O2** วิชาชีพพยาบาลและกำลังคนด้านสุขภาพยังเป็นความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในระดับสูง **O3** มีสภาวิชาชีพที่ช่วยในการควบคุมการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานและส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีการพัฒนาตนเอง **O4** บริบทองค์กรสามารถสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานได้มากขึ้น **O5** มีแหล่งฝึกปฏิบัติงานและบริบทของชุมชนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน **O6** มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณวิจัยจากหลากหลายหน่วยงาน **O7** ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสร้างโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กร **O8** มีการควบคุม กำกับองค์กรจากหน่วยงานภายนอก (ITA, EdPEx, Green office) **O9** จังหวัดพะเยาได้รับเลือกจากยูเนสโก (UNESCO) ให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้	**T1** มีการแข่งขันสูงในการรับเข้า กำลังคนด้านสุขภาพ การเปิดหลักสูตรอบรม และการบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกันเพิ่มขึ้น **T2** มีการแข่งขันของสถาบันการศึกษาพยาบาลในการรับอาจารย์พยาบาลส่งผลให้อาจารย์พยาบาลขาดแคลน **T3** มีการแข่งขันด้านเทคโนโลยีขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถาบัน **T4** ค่านิยมในการเรียนพยาบาลและค่านิยมทางสังคมที่มีต่อคุณค่าวิชาชีพพยาบาลลดลง **T5** วิชาชีพพยาบาลได้รับค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า ส่งผลแรงจูงใจในการประกอบอาชีพต่ำ **T6** นโยบายการบรรจุข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการของวิชาชีพ **T7** ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำจากสถานการณ์โรคระบาด **T8** การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร **T9** การปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและกฎหมาย

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่าคณะพยาบาลศาสตร์มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ตารางที่ 8 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
SA	**SA1** บุคลากรมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพเฉพาะสาขาที่สามารถพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงาน **SA2** บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง **SA3** อาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในชุมชนที่มีบริบทของแหล่งฝึกและชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ **SA4** มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่สนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **SA5** มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก **SA6** มีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในการผลิตพยาบาลและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน **SA7** มีห้องปฏิบัติการพยาบาลที่มีความพร้อมสำหรับการเรียนสอน **SA8** มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณและการดำเนินงานในทุกพันธกิจ **SA9** นำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารคณะ **SA10** นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEx) เป็นกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ **SA11** มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นแหล่งสร้างรายได้ **SA12** ได้รับการรับรองเป็นองค์กรสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมระดับทอง	SC	**SC1** ออกแบบการเรียนการสอนแบบ Transformative learning education ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (experiential learning) และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) **SC2** พัฒนาหลักสูตร pre degree, non-degree และหลักสูตรอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน **SC3** พัฒนาสมรรถนะอาจารย์เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพและเป็นต้นแบบด้านการสอน **SC4** ส่งเสริมบุคลากรให้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยและการขอทุนวิจัยภายนอกเพื่อสร้างรายรับให้กับคณะ **SC5** การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพในระดับชาติ/นานาชาติ และการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมและต่อยอดเชิงพาณิชย์ **SC6** การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปจัดบริการวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของชุมชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (societal well-being) **SC7** การบูรณาการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม **SC8** วางระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและการพัฒนาองค์กรทุกพันธกิจ **SC9** วางระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการนำสื่อเทคโนโลยีไปใช้การพัฒนาการปฏิบัติ **SC10** การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เกิดการปรับตัวและสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ (multi – function) **SC11** พัฒนามาตรฐานศูนย์เด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ให้เป็นต้นแบบและสร้างรายได้ **SC12** การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล **SC13** พัฒนาคณะฯ สู่การเป็นองค์กรสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

SA หมายถึง Strategic Advantages: ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

SC หมายถึง Strategic Challenges: ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ส่วนที่ 3
แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567 - 2571) จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมฐานการวิจัยไปสู่ฐานนวัตกรรม บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อสานความคิดสร้างจิตใจให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติ และนานาชาติ

คณะพยาบาลศาสตร์ ดำเนินงานวางแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า โดยปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยผลการประเมินตนเอง วิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะหลักขององค์กร แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ความต้องการความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้า และรายงานผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาสถานการณ์ สภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก โดยนำมาประมวลผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามเพื่อกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยเครื่องมือที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ SWOT, TOWS, PESTEL, และ 7S และรวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยง จากนั้นมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามพันธกิจหลักที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมจากการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์เป็น 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์: คณะพยาบาลศาสตร์ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างคุณค่างานวิจัยและนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล					
ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ 5 ด้าน (5 Excellent)					
ยุทธศาสตร์	**กลยุทธ์ที่ 1 (Transformative learning education) การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต**	**กลยุทธ์ที่ 2 (Excellent research and innovation) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน**	**กลยุทธ์ที่ 3 (Advanced academic service) การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม**	**กลยุทธ์ที่ 4 (Maintained art and culture) การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ ของชาติ**	**กลยุทธ์ที่ 5 (Systematic management) การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล**
เป้าหมาย	ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะและทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน	สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพจากรากฐานชุมชน เพื่อยกระดับภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในสังคม	นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาสุขภาพชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืนของชุมชน	พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียว
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพจากรากฐานชุมชน	นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นวัตกรรมศิลปวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (social well-being))	ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน
ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	1. มีการพัฒนาศักยภาพคนควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากร ธรรมชาติและ	1. มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อยกระดับการถ่ายทอดนวัตกรรมให้เกิดการพัฒนาสุขภาพชุมชน 2. เป็นคณะที่ใช้งานวิจัยและ	1. มีเครือยข่ายความร่วมมือในการดูแลสุขภาพเพื่อยกระดับสุขภาวะของคนในชุมชน 2. ประชาชนในชุมชนมีสุขภาวะที่ดี	1. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อความยั่งยืน 2. มีการอนุรักษ์ ปกปักษ์	1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯประกอบด้วย ระบบธรรมมาภิบาล การจัดการคุณภาพและรูปแบบการทำงาน

	สิ่งแวดล้อม 2. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต 3. มีการใช้ digital learning platform ในการจัดการศึกษา 4. มีการใช้ digital support and service platform รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิต	นวัตกรรมในการพัฒนาสุขภาพชุมชนที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ		และใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน	ร่วมมือกัน 2. มีระบบนิเวศน์การดำเนินงานของคณะในรูปแบบดิจิทัล 3. บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพและพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 4. เป็นคณะสีเขียวในระดับทอง 5. มี learning space ในการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2567 – 2571

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงที่ 2 ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และตามแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 - 2570 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning for all) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human development) ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Ecological footprint) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (transversal skills) พร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนให้ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตาม BCG Model ทั้งในรูปแบบ degree และ non-degree ผ่านการเรียนรู้แบบสะสมประสบการณ์ (experiential education) และการบูรณาการกับการทำงาน (work based learning) รวมทั้งเสริมสร้างบุคลากรคุณภาพสูงให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและผลักดันให้เกิดการยกระดับชุมชนวิชาการ (academic community)

เป้าประสงค์

ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะและทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการพัฒนาศักยภาพคน
2. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
3. มีการใช้ Digital Learning Platform ในการจัดการศึกษา
4. มีการใช้ Digital Support and Service Platform รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิต
5. มีการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต: ผลิตกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต **เป้าประสงค์ (Ultimate Goal):** ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะและทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	**SC**	**SA**	**กลยุทธ์ (Strategy)**	**ผลลัพธ์ (Output)**	**ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)**
พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สู่อนาคต	**SC1** ออกแบบการเรียนการสอนแบบ Transformative learning education ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning) และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) **SC2** พัฒนาหลักสูตร pre degree, non-degree และหลักสูตรอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน **SC3** พัฒนาสมรรถนะอาจารย์เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพและเป็นต้นแบบด้านการสอน	**SA1** บุคลากรมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพเฉพาะสาขาที่สามารถพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงาน **SA2** บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง SA3 อาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในชุมชนที่มีบริบทของแหล่งฝึกและชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ	1. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและทักษะแห่งอนาคต และทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน 2. พัฒนาศักยภาพกำลังคน (Capacity building) ให้มีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต Transversal skills) 3. พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ UP Identity 4. การยกระดับด้านวิชาการสู่สากล	1. การจัดการศึกษาตอบสนองต่อภาคการผลิตและการบริการชุมชนและสังคม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ 2. ผู้เรียนอยู่และเรียนอย่างมีความสุข (Happiness & Wellness)	1. กำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ มีความสามารถด้าน Community change agent และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	1. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและทักษะแห่งอนาคต และทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน	การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	1.1 ผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	1.1.1 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำภายในระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา	100	100	100	100	100	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
				1.1.2 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	95	95	100	100	100	
				1.1.3 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ ผ่านในครั้งแรก	75	80	85	90	90	
				1.1.4 ร้อยละของคะแนนการประเมินความพึงใจของผู้ใช้บัณฑิตตามทักษะ 6 ด้าน (global citizens)	80	80	85	85	90	
				1.1.5 จำนวนรายวิชาที่ได้รับการปรับปรุงตามแนวทาง Innovative community change agent	1	2	2	2	3	
				1.1.6 จำนวนห้องปฏิบัติการพยาบาลเสมือนจริง	1	2	3	3	3	
				1.1.7 ร้อยละของคะแนนการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent หรือ 5C+	-	-	70	80	80	
			1.2 การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ เป็นต้นแบบด้านการสอน	1.2.1 จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน UP- PSF/Thailand PSF/UK PSF	3	3	4	4	4	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
			1.3 พัฒนาอาจารย์มืออาชีพต้นแบบด้านการสอน	1.3.1 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์มืออาชีพต้นแบบระดับมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	2. พัฒนาศักยภาพกำลังคน (Capacity building) ให้มีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต Trans-versal skills)		2.1 พัฒนาศักยภาพกำลังคน (Capacity building) ด้านสุขภาพให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะศตวรรษที่ 21 และมีองค์ความรู้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต Transversal skills) เพื่อรองรับการเป็นพลเมืองโลก	2.1.1 ร้อยละของนิสิตชั้นปีสุดท้ายที่สอบผ่านการวัดระดับภาษาอังกฤษ ระดับ B1 ขึ้นไป	100	100	100	100	100	
				2.1.2 จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการทุกช่วงวัย (life-span education) (non-degree/ pre-degree etc.)	1	1	2	3	3	
				2.1.3 คะแนนความพึงใจของผู้ใช้บัณฑิตตามทักษะ 6 ด้าน	1	1	2	3	3	
				2.1.4 ร้อยละของนิสิตที่มีผลการสอบวัดระดับทักษะดิจิทัลตามประกาศมหาวิทยาลัย	25	50	75	100	100	
				2.1.5 จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม	1	1	2	2	3	
				2.1.6 จำนวนสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	2	2	3	
			2.2 มีการใช้ Digital support and service platform รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข (wellness & happi-ness)	2.2.1 ระบบการดูแลนิสิตด้านสวัสดิการและบริการ	1	1	2	2	3	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตฯ
				2.2.2 Nurse UP recreation space สนับสนุนการจัดพื้นที่เพื่อการนันทนาการของนิสิต เพื่อคุณภาพชีวิตของนิสิตทั้งกายและจิตใจ	0	0	1	1	1	
				2.2.3 ระบบการดูแลกลุ่มผู้เรียนที่ (student service) ที่ครอบคลุมหลักสูตรทุก ๆ รูปแบบที่เอื้อให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	2	2	3	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
	3. พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ UP Identity		3.1 มีการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP identity) เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน	3.1.1 จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์ทั่วไป	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตฯ
				3.1.2 จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพ	1	1	1	1	1	
				3.1.3 ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ UP Identity และ Thainess	70	70	70	70	70	
				3.1.4 จำนวนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของ Alumni เพื่อการพัฒนาอัตลักษณนิสิต	1	1	1	1	1	
	4. การยกระดับด้านวิชาการสู่สากล		4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรและสถาบันในต่างประเทศ	4.1.1 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรและสถาบันในต่างประเทศ	2	2	2	2		รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
			4.2 ส่งเสริมกิจกรรมความเป็นสากลทางวิชาการ	4.2.1 มีนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นสากล (Internationalization)	มี	มี	มี	มี	มี	
				4.2.2 จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับสากล (International Conference)	2	5	5	10	10	
				4.3.3 จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/จำนวนนิสิตต่างชาติแลกเปลี่ยนขาเข้าหรือขาออก	-	1	1	2	2	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

ตามแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูประบบวิจัยแบบบูรณาการของประเทศ และกรอบยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ 20 ปี ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านหน่วยวิจัยที่มีมาตรฐาน (Quality infrastructure) และผลักดันให้เกิดวิจัยขั้นพื้นฐาน (Blue skies research) ค้นพบองค์ความรู้ (Scientific discovery) และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต (Frontier research) ตามอัตลักษณ์ (Uniqueness) และศักยภาพ (Potential) ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยที่ยั่งยืน เกิดความร่วมมือวิจัยกับทั้งรัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Corporate university) ในการบริการวิชาการแก่สังคม (Social engagement & enterprise) ตลอดจนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community enterprise) ระบบเศรษฐกิจฐานราก (SMEs) Technology based Startup เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (IDEs) และ Deep technology และการพัฒนาทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial thinking) การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ

เป้าประสงค์

สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมจากรากฐานชุมชนเพื่อยกระดับภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในสังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพจากรากฐานชุมชน

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อยกระดับการถ่ายทอดนวัตกรรมให้เกิดการพัฒนาสุขภาพชุมชน
2. เป็นคณะฯ ที่ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาสุขภาพชุมชนที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ

พันธกิจที่ 2 ด้านวิจัยและนวัตกรรม:					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน **เป้าประสงค์ (Ultimate Goal):** สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพจากรากฐานชุมชน เพื่อยกระดับภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในสังคม					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	**SC**	**SA**	**กลยุทธ์ (Strategy)**	**ผลลัพธ์ (Output)**	**ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)**
พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพจากรากฐานชุมชน	**SC4** ส่งเสริมบุคลากรให้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยและการขอทุนวิจัยภายนอกเพื่อสร้างรายรับให้กับคณะ **SC5** การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพในระดับชาติ/นานาชาติ และการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมและต่อยอดเชิงพาณิชย์ **SC6** การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปจัดบริการวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของชุมชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	**SA4** มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่สนับ สนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **SA5** มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก **SA8** มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณและการดำเนินงานในทุกพันธกิจ	1. ส่งเสริมพัฒนางาน วิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัย แนวหน้าเพื่อพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Frontier Area-based University) เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม 2. พัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม ที่ยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและก่อให้เกิดรายได้ 3. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ที่ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1. ผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ 2. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ 3. เครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ที่ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1. การเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัย (World ranking) 2. การเป็นมหาวิทยาลัยแนวหน้าเพื่อพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Frontier Area-based Universi-ty)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
สร้างสรรค์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพจากรากฐานชุมชน	1. ส่งเสริมพัฒนางาน วิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแนวหน้าเพื่อพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Frontier Area-based University) เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม	**สร้างความเข้มแข็งการวิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพในระดับชาติและนานาชาติ**	1.1 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น	80	80	90	90	100	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
				1.1.2 จำนวนนักวิจัยที่ได้รับการพัฒนาเสริมศักยภาพด้านวิจัยสู่การผลิตผลงานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	2	3	3	4	4	
				1.1.3 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ	10	10	15	15	15	
				1.1.4 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ **[Super KPI]**	15	15	20	20	20	
	2. พัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม ที่ยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและก่อให้เกิดรายได้		2.2 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสิทธิบัตรและอนุสิทธิ บัตร ที่ก่อให้เกิดรายได้	2.2.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้ [EdPEx 6.1]	มี	มี	มี	มี	มี	
				2.2.2 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการรับรอง 1. จำนวนสิทธิบัตร 2. จำนวนอนุสิทธิบัตร **[Super KPI]**	1	1	1	1	1	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
	3. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ที่ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น		3.1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระบบทรัพยากรการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม **[EdPEx 6.1]**						
			3.2 เครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ที่ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.2.1 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับพื้นที่ชุมชน	1	1	2	2	3	
				3.2.3 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน	1	1	2	2	3	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (2561 – 2580) และแผนการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษา ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ การพัฒนามหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 พัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-base and community) มุ่งพัฒนาสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และการให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นความมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชน การจัดหลักสูตร Non-degree เพื่อพัฒนาประชาชนในชุมชนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนท้องถิ่น (Societal well-being) อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาสุขภาพชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการพัฒนาการบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม
2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการดูแลสุขภาพเพื่อยกระดับสุขภาวะของคนในชุมชน

พันธกิจที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม **เป้าประสงค์ (Ultimate Goal):** นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาสุขภาพชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน					
วัตถุประสงค์ เชิง กลยุทธ์	**SC**	**SA**	**กลยุทธ์ (Strategy)**	**ผลลัพธ์ (Output)**	**ผลสัมฤทธิ์ (Out-come)**
นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม	**SC5** การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพในระดับชาติ/นานาชาติและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมและต่อยอดเชิงพาณิชย์ **SC6** การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปจัดบริการวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของชุมชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (So-cietal Well-being) **SC7** การบูรณาการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม	**SA3** อาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในชุมชนที่มีบริบทของแหล่งฝึกและชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ **SA4** มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่สนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **SA5** มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก	1. การพัฒนาระบบนิเวศ ของการบริการวิชาการด้านสุขภาพ 2. มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย	1. มีการบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการดูแลสุขภาพเพื่อยกระดับสุขภาวะของคนในชุมชน	1. ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)

.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
นำองค์ความรู้ผลการวิจัยและนวัตกรรมไปพัฒนาสุขภาพชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	1. การพัฒนาระบบนิเวศ ของการบริการวิชาการด้านสุขภาพ	การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการด้านสุขภาพ	1.1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงานบริการวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน [EdPEx 6.1]	มี	มี	มี	มี	มี	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
				1.1.2 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการด้านสุขภาพ	2	3	3	4	4	
				1.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านงานบริการวิชาการ	80	80	90	100	100	
				1.1.4 จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม (Engagement)	1	1	2	2	2	
				1.1.5 จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชนหรือท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย	2	2	2	2	2	
				1.1.6 จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไป ขยายผลหรือนำไปใช้งานในพื้นที่ใหม่ หรือชุมชนแห่งใหม่	1	1	1	1	1	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
	2. มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของ สังคมและชุมชนทุกช่วงวัย		2.1 สร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชน	2.1.1 จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	1	1	2	2	2	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
			2.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space)	2.2.1 จำนวนศูนย์การเรียนรู้หรือแหล่งการ เรียนรู้ใหม่ที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space) [Reinventing University]	1	1	2	2	2	
			2.3 การพัฒนาชุมชนผ่านกระบวนการส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการสู่เชิงพาณิชย์	จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	
				จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพื่อนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้	1	1	1	1	1	
				จำนวนผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่นำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้ **[Super KPI]**	1	1	1	1	1	
	3. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ให้ได้มาตรฐาน		3.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ที่ได้มาตรฐาน	3.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี	มี	มี	มี	มี	มี	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
				3.1 ผ่านการประเมินมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	-	-	เข้ารับการประเมิน	ผ่าน	ผ่าน	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน โดยการสงวนรักษา อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรมอัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนในการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อภาวะสุขภาพ เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของประชาชน รวมถึงการฟื้นฟูระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และส่งเสริมกลไกคาร์บอนเครดิต และกลไกค่าตอบแทนการให้บริการของระบบนิเวศ และการสงวนรักษาอนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งโบราณคดี มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืนของชุมชน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นวัตกรรมศิลปวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Socieal well-being)

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืน
2. มีการอนุรักษ์ ปกปักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ 4 บูรณาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ **เป้าประสงค์ (Ultimate Goal):** อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืนของชุมชน					
วัตถุประสงค์เชิง กลยุทธ์	**SC**	**SA**	**กลยุทธ์ (Strategy)**	**ผลลัพธ์ (Output)**	**ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)**
อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นวัตกรรมศิลปวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)	**SC6** การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปจัดบริการวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของชุมชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) **SC7** การบูรณาการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม	**SA3** อาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในชุมชนที่มีบริบทของแหล่งฝึกและชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ **SA4** มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่สนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **SA5** มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก	1. เสริมสร้างสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน โดยใช้ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้ได้รับการยอมรับ	1. เครือข่ายการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะวัฒน ธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ 2. ชุมชนได้รับการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ	1. ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Social well-being)	1. เสริมสร้าง สุขภาวะและความเป็นอยู่ ที่ดีของชุมชนโดยใช้ศิลปวัฒน ธรรม ท้องถิ่น ภูมปัญญาท้องถิ่นและเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้ได้รับการยอมรับ	การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	1.1 มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม	1.1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ [EdPEx 6.1]	มี	มี	มี	มี	มี	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตฯ
				1.1.2 จำนวนเครือข่ายการสร้างความเข้มแข็ง ด้านด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ จากทุนทางวัฒนธรรมไปสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน **(นับซ้ำ)**	1	1	1	1	1	
				1.1.3 จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาโดยการบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมกับงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	
				1.1.4 จำนวนกิจกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพที่ได้รับการฟื้นฟูอนุรักษ์	1	1	2	3	3	

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คณะพยาบาลศาสตร์มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะฯ และมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน บริหารจัดการงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในทุกกระบวนการมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข ด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมาคณะฯ ได้รับการประเมิน ITA ในระดับ B เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดสรุปได้ว่า จุดแข็งที่ได้คะแนนสูงสุด 100 คะแนน คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ส่วนจุดที่ควรพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด 78.83 คะแนน คือ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ดังนั้นแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ยังควรต้องพัฒนาเพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนในการมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์คณะฯ บนพื้นฐานแห่งความร่วมมือกันระหว่างคณะฯ มหาวิทยาลัย ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียว

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ ประกอบด้วยระบบธรรมมาภิบาล การจัดการคุณภาพและรูปแบบการทำงานร่วมมือกัน
2. มีระบบนิเวศน์การดำเนินงานของคณะในรูปแบบดิจิทัล
3. บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพและพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข
4. เป็นคณะสีเขียวในระดับทอง
5. มี Learning Space ในการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย

พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล:					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล **เป้าประสงค์ (Ultimate Goal):** พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียว					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	**SC**	**SA**	**ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**	**ผลลัพธ์ (Output)**	**ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)**
ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน	**SC1** ออกแบบการเรียนการสอนแบบ Transformative learning education ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) **SC2** พัฒนาหลักสูตร pre degree, non-degree และหลักสูตรอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน **SC3** พัฒนาสมรรถนะอาจารย์เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพและเป็นต้นแบบด้านการสอน **SC8** วางระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและการพัฒนาองค์กรทุกพันธกิจ **SC9** วางระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	**SA1** บุคลากรมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพเฉพาะสาขาที่สามารถพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงาน **SA2** บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง **SA3** อาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในชุมชนที่มีบริบทของแหล่งฝึกและชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ **SA4** มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่สนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **SA5** มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากมหาวิทยา	1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ ประกอบด้วยระบบธรรมมาภิบาล การจัดการคุณภาพและรูปแบบการทำงานร่วมมือกัน 2. มีระบบนิเวศน์การดำเนินงานของคณะในรูปแบบดิจิทัล 3. บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพและพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 4. เป็นคณะสีเขียวในระดับทอง 5. มี Learning space ในการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. การดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2. บุคลากรมีสมรรถนะตามสายงานและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ 3. การดำเนินงานภายในคณะใช้รูปแบบระบบนิเวศน์ดิจิทัล 4. การดำเนินงานในคณะเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	1. เป็นคณะฯ ที่ผ่านการประเมิน EdPEx ระดับ 300 2. ผ่านการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตร ระดับ 4 3. ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล 5 ปี 4. ผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับ A 5. คณะฯ ใช้ระบบนิเวศน์ดิจิทัลในการดำเนินงาน 6. เป็นคณะสีเขียวในระดับทอง

พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล:					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล **เป้าประสงค์ (Ultimate Goal):** พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียว					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	**SC**	**SA**	**ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**	**ผลลัพธ์ (Output)**	**ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)**
	และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการนำสื่อเทคโนโลยีไปใช้การพัฒนาการปฏิบัติ SC10 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เกิดการปรับตัวและสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ (Multi – Function) SC12 การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล SC13 พัฒนาสู่การเป็นองค์กรสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ลับและหน่วยงานภายนอก SA6 มีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในการผลิตพยาบาลและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน SA7 มีห้องปฏิบัติการพยาบาลที่มีความพร้อมสำหรับการเรียนสอน SA8 มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณและการดำเนินงานในทุกพันธกิจ SA9 นำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารคณะ SA10 นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEx) เป็นกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ SA12 ได้รับการรับรองเป็นองค์กร สีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมระดับทอง			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน	1. พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ		1.1 คณะผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ	1.1.1 มีการนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร **[Super KPI]**	มี	มี	มี	มี	มี	ผู้ช่วยคณบดีพัฒนาองค์กรและประกันคุณภาพ
				1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ผ่านการอบรมหลักสูตร EdPEx และ AUN ระดับมหาวิทยาลัย	50	60	80	100	100	
				1.1.3 ผลการประเมินการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์มาตรฐาน EdPEx **[Super KPI]**	เข้าสู่กระบวนการ screening	เข้าสู่กระบวนการ screening	200	200	300	
				1.1.4 ระดับการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตร (AUN QA)	3	3	4	4	4	
				1.1.5 จำนวนปีของการรับรองสถาบัน การศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาล	4	4	5	5	5	
	2. พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ		2.1 มีระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ ประกอบด้วยระบบธรรมมาภิบาล การจัดการคุณภาพงาน	2.1.1 จำนวนระบบนิเวศน์สนับสนุนการส่งเสริมธรรมาภิบาลในคณะฯ	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
				2.1.2 จำนวนระบบปฏิบัติการตามกระบวน การคุณภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	> 2	> 2	> 2	> 2	> 2	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
	3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร		3.1 พัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร	3.1.1 จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร (นับซ้ำ)	**1**	**1**	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	4. บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและโปร่งใสอย่างยั่งยืน		4.1 มีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร	4.1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร **[EdPEx 6.1], [EdPEx 1]** 1) แหล่งทุน/แหล่งงบประมาณ 2) บุคลากร 3) โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 4). กฎระเบียบข้อบังคับ 6). ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best practices ฯลฯ	มี	มี	มี	มี	มี	
				4.1.2 ระดับการประเมิน ITA ของระดับหน่วยงาน	A	A	A	A	AA	
				4.1.3 จำนวนเรื่องหรือจำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่เข้าสู่กระบวนการรับเรื่องที่ได้รับการแก้ไขและส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ร้องเรียน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	
	5. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้พร้อมต่อ		5.1 พัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง	5.1.1 ระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Sup-ply network) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ	มี	มี	มี	มี	มี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
	การเปลี่ยนแปลงมีความความก้าวหน้าตามสายงานและทำงานเพื่อ องค์กรด้วยความสุข		บุคลากรเป็นไปตามความต้องการของคณะฯ	ของบุคลากร **[EdPEx 6.1], [EdPEx 5]** 1) ระบบประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 2) วิธีการประเมินทักษะและสมรรถนะบุคลากร 3) ระบบให้การรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 4) ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่าง ๆ (staffing levels) 5) ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) 6) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SMART)						
			5.2 ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพและนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	5.2.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1) การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย 2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) การยอมรับความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน 4) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	มี	มี	มี	มี	มี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				ของบุคลากรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 5) การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 6) การเรียนรู้และสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 7) การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านความปรารถนาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร 8) ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน 9) การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านการสนับสนุนจริยธรรม และวิธีปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม						
			5.3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางตามสายงาน	5.3.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาและความก้าวหน้าตามสายงาน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1) จำนวนอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมการเป็นผู้นำและการบริหาร	มี	มี	มี	มี	มี	
			5.4 มีกิจกรรมและนโยบายการส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อบุคลากร	5.4.1 มีมาตรการในการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	มี	มี	มี	มี	มี	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
			5.5 บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ	5.5.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	40	40	45	50	50	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
				5.5.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	
				5.5.3 จำนวนบุคลากรทำตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	1	1	1	1	1	
				5.5.4 จำนวนอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	1	1	1	1	1	
				5.5.5 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	35	40	45	50	60	
				5.5.6 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน (ได้รับ UP-PSF/Thailand-PSF/ UK-PSF)	3	3	4	4	4	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
			5.6 บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข	5.6.1 ร้อยละของบุคลากรมีค่านิยมร่วมและมีความสุขในการทำงาน	70	75	80	80	80	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
				5.6.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนาคณะฯ การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร	70	75	80	80	80	
				5.6.3 ร้อยละของบุคลากรผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	30	40	50	60	60	
	6. สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร		6.1 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	6.1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1) คะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะฯ	มี	มี	มี	มี	มี	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				มีระบบการประเมินความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี	
			6.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน	6.2.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1) มีระบบและกลไกการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 2) มีวัฒนธรรมการสื่อสารองค์กรที่เปิดกว้าง 3) วัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ	มี	มี	มี	มี	มี	
	7. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office พัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและความปลอดภัย (security)		7.1 สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย (security) และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร	7.1.1 มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
			7.2 เป็นองค์กรสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับดีเยี่ยม (รางวัลเหรียญทอง)	7.2.1 การดำเนินการโครงการองค์กร สีเขียวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาระดับ	ระดับทอง	ระดับทอง	ระดับทอง	ระดับทอง	ระดับทอง	
				7.2.2 ร้อยละของการพัฒนาพื้นที่คณะฯ ที่ได้รับการอนุรักษ์ ปกปักษ์ ปลูกรักษา และใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมตาม Master Plan มหาวิทยาลัย	30	40	50	80	100	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย (Target)	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ (ค่าเป้าหมาย)	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				7.2.3 คะแนนความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของคณะ (นักศึกษา/อาจารย์/บุคลากร/ผู้รับบริการ)	>3.5	>3.5	>3.5	4	4	
			7.3 มี Learning Space ในการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย	7.3.1 จำนวน Learning Space เพื่อสนับสนุนพันธกิจของคณะฯ	-	1	1	1	1	

ส่วนที่ 4
การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

คณะพยาบาลศาสตร์มีแผนระยะยาวคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี และแผนระยะสั้น คือ แผนปฏิบัติการประจำปี คณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ โดยคณบดีมอบรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีข้อมูลครอบคลุมกำลังคน งบประมาณ สิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมส่งมายังกองแผนงาน เพื่อดำเนินการตรวจสอบให้ถูกต้องตามนโยบายการจัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ 3 ปี ย้อนหลัง ประกอบกับข้อมูลคาดการณ์รายรับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้น เพื่อกำหนดงบประมาณ ครุภัณฑ์ อัตรากำลัง สนับสนุนกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการที่เปลี่ยนแปลง จากนั้น กองแผนงานรวบรวมและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีในระดับมหาวิทยาลัยที่ผ่านการพิจารณาตามขั้นตอนข้างต้นแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพิจารณากลั่นกรองเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้การอนุมัติ กองแผนงานแจ้งมติการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อส่วนงาน/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะพยาบาลศาสตร์

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1) คณบดีแถลงนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2567 - 2571 ต่อประชาคมคณะพยาบาลศาสตร์

2) รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่าย สั่งการมอบหมายหน้าที่ให้กับประธานหลักสูตรและรักษาการหัวหน้าส่วนงาน รักษาการหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามพันธกิจ และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์

3) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่มวิชา รักษาการหัวหน้าสำนักงาน รักษาการหัวหน้างาน ไปจนถึงระดับบุคคล

2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นคณะกรรมการ

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผน

คณบดีมอบหมายรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี ติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ ผ่านระบบ e-Budget รายเดือน โดยพิจารณาการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเทียบเคียงกับแผนปฏิบัติการที่วางแผนไว้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งจะพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1) มีการดำเนินการล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติการที่กำหนด

2) การใช้จ่ายงบประมาณคลาดเคลื่อนจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้

3) ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

4) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองอยู่

เจ้าหน้าที่งานแผนจัดทำรายงานสรุปผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เสนอคณบดีเพื่อพิจารณาและถ่ายทอดผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแก่รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และรักษาการหัวหน้าส่วนงาน ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ พร้อมมอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและมุ่งเน้นความสำเร็จของการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่งานแผนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 6 เดือน เสนอต่อคณบดีนำเข้าที่ประชุมประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่งานแผนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุมประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในรอบปีถัดไป

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่น งบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมิน ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 2 ระดับ ได้แก่

1. ระดับคณะ
2. ระดับโครงการ

โดยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีจะติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของทุกงาน ภายในคณะพยาบาลศาสตร์ ผ่านระบบ e-Budget รายเดือน โดยพิจารณาจากการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งระบบ e-Budget เป็นระบบสารสนเทศที่ถูกนำมาใช้เป็นกลไกในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ข้อมูลการรายงานผลของทุกโครงการและกิจกรรมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการรายงานผลในรูปแบบรายเดือน รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ ตลอดจนถึงผู้บริหารคณะฯ สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และนำไปใช้ข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ทบทวน ติดตามผลได้

และจากรายงานฯ ดังกล่าว จะถูกรวบรวมขึ้นเพื่อนำไปใช้วัด ในตัวชี้วัดของระดับคณะฯ ตลอดจนถึงการรายงานแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยเจ้าหน้าที่งานแผนจะทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้ประโยชน์ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานและแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมถึงรวบรวมรายงานต่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนภาคประชาชน เพื่อแสดงถึงความมีธรรมาภิบาล

4.2.2 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)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

คณะพยาบาลศาสตร์ จะลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ จากผลการวิเคราะห์ และทบทวน ผลการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลจากกระบวนการ การติดตาม ประเมินผล กระบวนการคาดเดาผลการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาจาก

1) ระดับความรุนแรงและผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

2) โอกาสและความเป็นไปได้ในการไม่บรรลุเป้าหมาย

3) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

4) โอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงผลของการนำสารสนเทศด้านความต้องการ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ มีทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและบริการใหม่ ๆ ที่สำคัญ

จากการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร บริการที่สำคัญ และกระบวนการ รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รวบรวมผลการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้ ซึ่งในระดับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด จะดำเนินการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการและปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน จากกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารจะร่วมกับพิจารณาประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน จากระดับตวามเสี่ยงของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูงและสูงมากก่อนเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับการคัดเลือกประเด็นที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาดำเนินการพัฒนาเป็นนวัตกรรมต้นแบบเพื่อใช้ในการดำเนินการในประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ทั้งนี้ประเด็นที่ได้จากการพิจารณาดังกล่าว จะถูกเรียนในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อให้เกิดการสื่อสารตามลำดับขั้นลงสู่บุคคลากรในคณะฯ และคู่ส่งมอบที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการคณะฯ

2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าของคณะฯ

3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ

4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล

5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน

6) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด