

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ปรัชญาคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สร้างสติและปัญญาแก่สังคมด้านการพยาบาลและสุขภาพ บนพื้นฐานความพอเพียง

๑.๒ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และปณิธาน

วิสัยทัศน์

เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำแห่งการเรียนรู้ด้านการพยาบาลในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

อัตลักษณ์

“สร้างสรรค์ สามัคคี สำนึกดีต่อสังคม”

สร้างสรรค์ (Knowledge Creation) หมายถึง เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความขวนขวายแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าและคุณค่าจากความรู้ มีการสร้างนวัตกรรม

สามัคคี (Unity) หมายถึง มีความร่วมมือร่วมใจ รู้จักประนีประนอม สามารถทำงานเป็นทีม และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

สำนึกดี (Integrity) หมายถึง มีจิตใจที่เที่ยง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม

เอกลักษณ์

“ภูมิปัญญาแห่งภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

ภูมิปัญญา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของมนุษย์

ปณิธาน

เป็นสถาบันผลิตพยาบาลที่ได้มาตรฐานชั้นนำเพื่อรับใช้ชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมสุขภาพพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนา ประสานความร่วมมือทางการพยาบาลและการสาธารณสุขในท้องถิ่น

๑.๓ วัตถุประสงค์

๑. สร้างบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อท้องถิ่น สามารถทำงานเป็นทีม และมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ สามารถทำงานและดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อนำไปสู่การดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องในชุมชน ลุ่มน้ำโขงและอาเซียน

๓. บริการวิชาการที่เข้าถึงและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาสุขภาพของบุคคลและชุมชนและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๔. อนุรักษ์ สืบสาน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ และปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคคลและชุมชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๕. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีคุณภาพและมีความสุข

๑.๔ พันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์

๑. สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ

๒. สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตอบสนองความต้องการของชุมชน ในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

๓. บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ด้านการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๔. อนุรักษ์ สืบสาน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๑.๕ ค่านิยมองค์กรวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร

NURSE UBU

N	= Nurturing	: ใส่ใจดูแล
U	= Understanding	: เข้าใจ
R	= Responsibility	: รับผิดชอบ
S	= Smart Society	: สร้างสังคมอุดมปัญญา
E	= Encouragement	: สร้างการริเริ่ม เสริมพลังผลักดัน
U	= Unity	: สามัคคี
B	= Building Learning Organization	: สร้างสรรค์องค์กรการเรียนรู้
U	= Universal	: สู่สากล

วัฒนธรรมองค์กร

ดูแลด้วยใจ ใฝ่สามัคคี มีความรับผิดชอบ กอรปด้วยปัญญา พัฒนาการเรียนรู้ มุ่งสู่สากล

ส่วนที่ ๒

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT

๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT)

คณะพยาบาลศาสตร์ได้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙ โดยได้มีการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรร่วมกัน ในระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมแซนด์แอนด์ซีริสอร์ท จังหวัดจันทบุรี โดยมีบุคลากรเข้าร่วมจำนวน ๒๔ คน

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรอยู่ในวัยทำงานที่มีความเข้มแข็งและมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) มีความรักและสามัคคีกัน
- มีเครือข่ายในการประสานงานทั้งภายในและภายนอก
- หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและผ่านการรับรองจากองค์กรวิชาชีพ
- นักศึกษาสามารถสอบผ่านเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในปีการศึกษา 2557 ร้อยละ 97
- บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง
- จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่องบประมาณที่เพิ่มขึ้น
- มีการก่อสร้างอาคารของคณะ
- คณะฯ มีกิจกรรม/โครงการที่สร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ของบุคลากร
- บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร
- บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ที่มีความสำนึกรักในท้องถิ่น
- มีงบประมาณเพียงพอ
- นักศึกษาสามารถกู้ยืม (กยศ.) ได้
- บุคลากรมีอายุยังน้อยสามารถพัฒนาตนเองได้
- ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล
- เป็นองค์กรขนาดเล็กง่ายต่อการพัฒนา

จุดอ่อน (Weaknesses)

- สิ่งสนับสนุนในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการพยาบาล
- การอัตรากำลังของบุคลากรน้อย
- อาจารย์และบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย
- งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
- ระบบการจัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอ
- การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ชัดเจนและยังไม่ทั่วถึง

- จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอ
- สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่เพียงพอ เช่น ที่อยู่อาศัย กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย
- ระบบการทำงานยังไม่ชัดเจน
- ระบบและกลไกในการบริหารของการเป็นคณะในกำกับยังไม่ชัดเจน
- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริหารภายในบ่อยครั้งทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง
- การบริหารจัดการงบประมาณและการดำเนินกิจกรรม/โครงการยังไม่เป็นไปตามแผน
- แผนพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน
- ค่าเรียนแพง
- จำนวนนักศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
- คุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์
- ห้องเรียนไม่มีบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
- อาจารย์ต้องออกนิเทศทำให้การทำงานด้านงานวิจัยและการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
- ไม่มีรถของคณะฯ ในการรับ – ส่งนักศึกษาเพื่อฝึกภาคปฏิบัติ
- บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์

โอกาส (Opportunities)

- ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายภายนอก
- วิชาชีพพยาบาลเป็นความต้องการของสังคม
- ชุมชน องค์กรเครือข่ายให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของคณะ
- มหาวิทยาลัยในการสนับสนุน
- เป็นคณะในกำกับของมหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยจะมีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
- มีสภาวิชาชีพรองรับ
- มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนโดยมีการทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- เป็นคณะฯ ที่อยู่ในสถาบันการศึกษาของรัฐที่มีสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ปัญหา/อุปสรรค (Threat)

- มีสถาบันการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลในพื้นที่เพิ่มขึ้น
- การใช้ทรัพยากรแหล่งฝึกร่วมกันกับสถาบันการศึกษาอื่นหลายสถาบัน เป็นคณะภายในกำกับของมหาวิทยาลัย

๒.๒ กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) โดยการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อประกอบการทบทวนวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
๒. ทบทวนวิสัยทัศน์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในระยะ ๑ ปีข้างหน้า

๓. กำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดเป้าประสงค์โดยปรับให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย
๔. กำหนดมาตรการเพื่อผลักดันกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์
๕. ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ให้กับบุคลากรทุกหน่วยงานภายในคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและร่วมกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๖. คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ รับรองแผนกลยุทธ์
๗. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙

ส่วนที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และมาตรการ

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำแห่งการเรียนรู้ด้านการพยาบาลในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

พันธกิจ

๑. สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ
๒. สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตอบสนองความต้องการของชุมชน ในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน
๓. บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ด้านการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
๔. อนุรักษ์ สืบสาน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

วัตถุประสงค์

๑. สร้างบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อท้องถิ่น สามารถทำงานเป็นทีม และมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ สามารถทำงานและดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อนำไปสู่การดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องในชุมชนลุ่มน้ำโขงและอาเซียน
๓. บริการวิชาการที่เข้าถึงและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาสุขภาวะของบุคคลและชุมชนและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
๔. อนุรักษ์ สืบสาน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคคลและชุมชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
๕. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีคุณภาพและมีความสุข

๓.๒ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด มาตรการ และโครงการ/กิจกรรมคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์ ๗ กลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑

สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและสมรรถนะตามมาตรฐานสากล สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ ความพอเพียง จิตสำนึกที่ดี และมีความพร้อมเพรียงเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดให้มีทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บัณฑิตมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ใฝ่รู้ และมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในครั้งแรก*	ร้อยละ	แผน	-	-	๗๕	๗๕	๙๘	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล	-	-	๑๘.๑๕	๙๒.๓๑		
๒. ร้อยละของผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร	ร้อยละ	แผน	-	-	๗๕	๗๕	๘๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล	-	-	๙๔.๘	๗๖.๔๑		
๓. ร้อยละของผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะพิเศษ	ร้อยละ	แผน	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ
		ผล	-	-	-	๑๐๐		
๔. ร้อยละของผู้เรียนมีคะแนนวิชาปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒.๕ จาก ๔	ร้อยละ	แผน	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล	-	-	-	๙๖.๘๕		
๕. ร้อยละของผู้เรียนที่เรียนในรายวิชาฝึกปฏิบัติได้รับการฝึกทักษะและประสบการณ์การทำงานจากหน่วยงานของรัฐ*	ร้อยละ	แผน	-	-	-	๘๕	๙๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล	-	-	-	๑๐๐		
๖. จำนวนกิจกรรม/โครงการของศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาคณะ	โครงการ/ กิจกรรม	แผน	-	-	-	๑	๒	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ
		ผล	-	-	-	-		
๗. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ	แผน	-	-	-	๓.๕๑	๓.๕๑	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล	-	-	-	๓.๕๐		
๘. ร้อยละของรายวิชามิงานวิจัยและโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการในชุมชน	ร้อยละ	แผน	-	-	-	๒๐	๒๐	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ
		ผล	-	-	-	๙.๕๒		

มาตรการ

๑.๑.๑ พัฒนาระบบการรับนักศึกษา

๑.๑.๒ พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลาย มีมาตรฐานระดับสากล สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทิศทางการพัฒนาประเทศและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑

- ๑.๑.๓ จัดระบบและกลไกการบริหารหลักสูตรทุกระดับให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ
- ๑.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ครบถ้วนทุกรายวิชา ให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- ๑.๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การหาประสบการณ์จากการทำจริง การเรียนรู้ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ
- ๑.๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ให้แก่ศึกษาอย่างพอเพียงและทั่วถึง
- ๑.๑.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน และมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความพอเพียง ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกที่รักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ๑.๑.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและการสร้างสวัสดิภาพแก่นักศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยและมีความสุข
- ๑.๑.๙ มีการส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา
- ๑.๑.๑๐ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อลดจำนวนการต้อออกการคงจำนวนนักศึกษาและให้นักศึกษาสามารถจบได้ตามระยะเวลาในหลักสูตร
- ๑.๑.๑๑ สร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ 2 : นักศึกษามีความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน*	ร้อยละ	แผน	-	-	-	-	๘๕	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล						

มาตรการ

- ๑.๒.๑ พัฒนาความรู้และทักษะของนักศึกษาและบัณฑิตเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 2

พัฒนาอาจารย์ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองให้พร้อมทันต่อพลวัตของสังคม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการในระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ ๒ : อาจารย์สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองให้พร้อมทันต่อพลวัตของสังคม

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพไม่น้อยกว่าคนละ 40 ชั่วโมง/ปีการศึกษา	จำนวน ชม./ปี	แผน	-	-	๑๕	๑๕	๔๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล	-	-	>๑๕	>๑๕		
๒. ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	ระดับ	แผน	๓.๕๑	๔.๕๐	๔.๐๐	๔.๓๐	๔.๕๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		ผล			>๓.๕๑	๔.๔๒		
๓. ระดับคะแนนค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์ : การพัฒนาอาจารย์	ระดับ	แผน	-	-	-	-	๒.๘๐	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		ผล	-	-	-	๒.๓๑		

มาตรการ

- ๒.๑.๑ พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ๒.๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ผลิตสื่อการศึกษา ตำรา และผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ อย่างมีคุณภาพ
- ๒.๑.๓ ส่งเสริมและกำกับให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ (Faculty Practice) และมีจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
- ๒.๑.๔ จัดระบบและกลไก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้อาจารย์มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนที่เหมาะสมตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
- ๒.๑.๕ พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านวิชาการในระดับสากลรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียนและการพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์ที่ ๓

พัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์ โดยการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสุขภาพและชุมชนท้องถิ่น โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการวิจัยและแสวงหาทุน ทรัพยากรจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การดูแลสุขภาพของชุมชนลุ่มน้ำโขงและอาเซียน

เป้าประสงค์ : องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์ เพื่อนำไปสู่การดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องในชุมชนลุ่มน้ำโขงและอาเซียน

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ระดับคะแนนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	ระดับ	แผน	๓.๐๐	๓.๐๐	๓.๓๐	๓.๕๑	๓.๕๑	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ผล	-	-	-	๓.๕๑		
๒. ระดับคะแนนของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์	ระดับ	แผน	๓.๕๑	๔.๕๐	๔.๐๐	๔.๓๐	๔.๕๐	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ผล			>๓.๕๑	๐		
๓. ระดับคะแนนผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	ระดับ	แผน	-	-	-	-	๒.๘๐	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ผล				๐		

มาตรการ

๓.๑.๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัยให้สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๑.๒ ส่งเสริม และสนับสนุนงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมเพื่อการดูแลสุขภาพของชุมชนในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๓.๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัยและสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่

๓.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานระดับประเทศหรือต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุนวิจัย

๓.๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ การประยุกต์ใช้ การจัดการความรู้ การบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอน และบริการวิชาการ

๓.๑.๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔

ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

เป้าประสงค์ : คณะพยาบาลศาสตร์มีระบบและกลไกการบริหารงานบริการวิชาการที่สนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาวะแก่บุคคลและชุมชน สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอีสาน
ใต้และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ระดับคะแนนผลการเรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนและองค์กรภายนอก	ระดับ	แผน	-	-	-	๕.๐๐	๕.๐๐	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ผล	-	-	-	๕		
๒. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ/หน่วยงาน/องค์กรที่ รับบริการวิชาการและวิชาชีพต่อ ประโยชน์จากบริการ	ร้อยละ	แผน	-	-	-	๘๐	๘๕	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ผล	-	-	-	๘๐		

มาตรการ

๔.๑.๑ กำหนดกรอบและทิศทางงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
และสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย

๔.๑.๒ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการ
บูรณาการกับการวิจัยและการเรียนการสอน

๔.๑.๓ ถ่ายทอดความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและเทคโนโลยีที่เหมาะสมบนฐานวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดี
งาม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการพึ่งพาตนเองของชุมชนท้องถิ่น

๔.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะและบริการสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ
ประชาชนในเขตอีสานใต้และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

กลยุทธ์ที่ ๕

สืบสาน เผยแพร่ ฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งเรียนรู้ วัฒนธรรมของประเทศในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

เป้าประสงค์ : เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมของประเทศในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง และอาเซียนรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการดูแลสุขภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ระดับความสำเร็จของคณะในการเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมกลุ่มน้ำโขงและอาเซียน (ม.อบ.๑)	ระดับ	แผน	-	-	-	๔.๐๐	๔.๐๐	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
		ผล	-	-	-	๔.๐๐		

มาตรการ

๕.๑.๑ กำหนดกรอบและนโยบายการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาด้านการดูแลสุขภาพแห่งกลุ่มน้ำโขงและอาเซียน

๕.๑.๒ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการบูรณาการกับการวิจัย การเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา

๕.๑.๓ อนุรักษ์ สืบสาน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๕.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณีสุนทรียภาพทางศิลปะ และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๖

พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลใช้ข้อมูลเป็นฐานการตัดสินใจ โดยพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ ๑ : ระบบบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ระดับความสำเร็จของระบบบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล (ม.อบ.๒)	ระดับ	แผน	-	-	-	๕.๐๐	๕.๐๐	รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายแผนฯ
		ผล	-	-	-	๕.๐๐		

มาตรการ

- ๖.๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล
 - ๖.๑.๑.๑ กำหนดนโยบายในการนำจุดแข็งของคณะไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของคณะอย่างเป็นรูปธรรม
 - ๖.๑.๑.๒ กระจายอำนาจบริหาร และจัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม
 - ๖.๑.๑.๓ การบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ๖.๑.๑.๔ ปรับปรุงและจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนที่สอดคล้องกับระบบของมหาวิทยาลัย
 - ๖.๑.๑.๕ ปรับปรุงระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
 - ๖.๑.๑.๖ มีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้
- ๖.๑.๒ ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของคณะให้เหมาะสม
- ๖.๑.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการกำกับติดตามและประเมินการดำเนินงานของคณะ
 - ๖.๑.๓.๑ ปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ
 - ๖.๑.๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
 - ๖.๑.๓.๓ กำกับติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ
 - ๖.๑.๓.๔ พัฒนาระบบและกลไกการกำกับ ติดตาม การประกันคุณภาพภายใน ภายนอกและที่เกี่ยวข้อง
 - ๖.๑.๓.๕ พัฒนาระบบและกลไกการกำกับติดตามประเมินผลที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งการให้บริการด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพ
- ๖.๑.๔ พัฒนาระบบสื่อสาร จัดทำแผนกลยุทธ์ และการประชาสัมพันธ์เพื่อถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๖.๑.๕ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บูรณาการสู่การปฏิบัติงานประจำ โดยปรับปรุงระบบการรวบรวม และจัดเก็บข้อมูลให้สามารถเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัย
- ๖.๑.๖ จัดทำแผนกลยุทธ์การเงินโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในคณะ

๖.๑.๗ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๖.๑.๘ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๙ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกคณะที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ การถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ

๖.๑.๑๐ ปรับปรุงกายภาพและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของนักศึกษาและ บุคลากร

๖.๑.๑๑ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน รวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวและลดภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์ที่ ๗

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้บุคลากรมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการทำงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีความสุข โดยพัฒนาระบบสมรรถนะของบุคลากรและผู้บริหารทุก ระดับ สร้างเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพให้บุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร และการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่มี สมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่ มหาวิทยาลัยกำหนด (ม.อบ.๔)	ร้อยละ	แผน	-	-	-	๘๕.๐๐	๙๐.๐๐	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		ผล	-	-	-			

มาตรการ

๗.๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการ ประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบให้เป็นมาตรฐานและ นำมาใช้ในหน่วยงาน

๗.๑.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร จัดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดขององค์กรสู่ระดับบุคคล และระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๗.๑.๓ พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

๗.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน โดยการเพิ่มพูนคุณวุฒิศักยภาพ และประสบการณ์

๗.๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	แผน/ ผล	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ร้อยละของบุคลากรที่มี ความสุขในการปฏิบัติงาน (ม.อบ.๓)	ร้อยละ	แผน	-	-	-	๗๕.๐๐	๘๐.๐๐	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		ผล	-	-	-			

มาตรการ

- ๗.๒.๑ สร้างเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อให้บุคลากรทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข
- ๗.๒.๒ ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่อง เชิดชูเกียรติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

คำอธิบายตัวชี้วัด ม.อบ.

ตัวชี้วัด ม.อบ ๑ : ระดับความสำเร็จในการเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดความสำเร็จในการพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

เกณฑ์มาตรฐาน

- ระดับที่ ๑ มีแผนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
- ระดับที่ ๒ บรรลุเป้าหมายตามแผน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ระดับที่ ๓ นักศึกษา บุคลากร ประชาชน ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย
- ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่ดำเนินงานต่อสาธารณชน
- ระดับที่ ๕ มีประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสถาบันและผู้ร่วมโครงการ

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ ข้อ	มีการดำเนินการ ๓ ข้อ	มีการดำเนินการ ๔ ข้อ	มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

ตัวชี้วัด ม.อบ.๒ : ระดับความสำเร็จของระบบบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับระบบธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่ง ธรรมาภิบาลคือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน

เกณฑ์มาตรฐาน

- ระดับที่ ๑ มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ระดับที่ ๒ มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
- ระดับที่ ๓ มีการประเมินผลการดำเนินงานตามการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร
- ระดับที่ ๔ มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะ
- ระดับที่ ๕ มีการนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ ข้อ	มีการดำเนินการ ๓ ข้อ	มีการดำเนินการ ๔ ข้อ	มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

ตัวชี้วัด ม.อบ. ๓ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานด้วย ซึ่งความสุขประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานด้านต่างๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

วิธีคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน}}{\text{บุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม}} \times 100$$

เกณฑ์วัดความสุข

๕	หมายถึง	มีความสุขมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความสุข
๓	หมายถึง	ไม่มีความสุข
๒	หมายถึง	ไม่มีความสุขเลย
๑	หมายถึง	-

เกณฑ์การคิดคะแนน

ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	คิดเป็น ๕ คะแนน
ร้อยละ ๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙	คิดเป็น ๔ คะแนน
ร้อยละ ๒๕.๐๐ – ๒๔.๙๙	คิดเป็น ๓ คะแนน
ร้อยละ ๐.๐๐ – ๒๔.๙๙	คิดเป็น ๒ คะแนน
ร้อยละ -	คิดเป็น ๑ คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : แบบสำรวจความพึงพอใจ

ม.อบ. ๔ : ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการระดับสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสมรรถนะประกอบด้วย

๑) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร

๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดสำหรับ หน่วยงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

๓) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

วิธีคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ}} \times 100$$

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินและเก็บข้อมูล : ผู้บริหารหน่วยงานประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล ตามระดับ ความคาดหวังสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยของบุคลากร โดยผู้ที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐาน คือผู้ที่มีค่าระดับผลการประเมินมากกว่า หรือเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทและระดับของตำแหน่งนั้นๆ ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้ข้อมูลผลการ ประเมินสมรรถนะบุคลากรผู้บริหารหน่วยงาน รอบที่ ๒ (รอบเดือน มีนาคมของทุกปี)