Chernchok Soankwan

กรณีศึกษาสำหรับใช้ในการฝึกอบรมการเขียนรายงานการประเมินตนเองตามแนวเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารประกอบการฝึกอบรมการเขียน SAR

**หมวด 1.**

ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทุกสายงาน ร่วมกันทบทวน กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะยาวทุก 4 ปี และระยะสั้นเป็นประจำทุกปี ล่าสุดคณะฯ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ฉบับปี พ.ศ. 2552-2555 [เอกสารหมายเลข 1.1.1 (1)] โดยมีคณะกรรมการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารทุกระดับ คณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และบุคลากรทุกสายงาน [เอกสารหมายเลข 1.1.1 (2)] ร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทาง และแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนั้นและผลการทำประชาพิจารณ์จากบุคลากรทั้งคณะ ซึ่งสรุปว่าให้คงวิสัยทัศน์เดิมและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552 [เอกสารหมายเลข 1.1.1 (3)]

นอกจากนี้คณบดีได้มองเห็นการณ์ไกลที่จะทำให้ทุกคนมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงได้เป็นผู้นำในการกำหนดค่านิยมองค์กร (Core value) ซึ่งมาจากการระดมความคิดจากบุคลากรทุกสายงาน ตั้งแต่ปี 2551 และในปี 2552 ได้ดำเนินการปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้อยู่ในการปฏิบัติงานทุกภารกิจ

ในการถ่ายทอดทิศทาง เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ไปสู่บุคลากร ได้ปรับกลวิธีการถ่ายทอด โดยนำข้อเสนอแนะของบุคลากรจากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานด้านการถ่ายทอดข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ [เอกสารหมายเลข 1.1.1 (4)] และการประเมินผลการสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ฉบับ พ.ศ. 2552-2555 ซึ่งมีบุคลากรได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้ผู้นำควรใช้กลวิธีในการถ่ายทอดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจนโยบายแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีมากขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาบุคลากรรับทราบข้อมูลน้อย [เอกสารหมายเลข 1.1.1(5)] ดังนั้นในการถ่ายทอดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552 ผู้นำจึงใช้หลายกลวิธีดังนี้

1. ถ่ายทอดในการประชุมผู้บริหารพบบุคลากร ครั้งที่ 2/2551

2. ถ่ายทอดผ่านหัวหน้าภาควิชาและกรรมการประจำคณะฯ ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ไปสู่บุคลากรของภาควิชาในการประชุมภาควิชา

3. ถ่ายทอดผ่านทาง Intranet คณะพยาบาลศาสตร์

4. จัดทำสมุด Year Plan ให้แก่บุคลากรทุกคนซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ

แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555 และค่านิยมองค์กร

คณะฯ โดยหน่วยประสานนโยบายและแผน ดำเนินการติดตามผลสำเร็จของการถ่ายทอดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรสู่บุคลากร โดยการประเมินการรับรู้ทิศทางของบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ ความพึงพอใจในวิธีการถ่ายทอดซึ่งสรุปผล และนำผลการประเมินมาปรับวิธีการถ่ายทอดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง [เอกสารหมายเลข 1.1.1 (5)(6)]

ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการบริหารงาน โดยมีระบบการบริหารงานที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในทุกพันธกิจ โครงการ/กิจกรรม ในทุกพันธกิจจะต้องผ่านการอนุมัติใช้งบประมาณจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ โดยมีรองคณบดี แต่ละฝ่ายกำกับดูแลและกลั่นกรองก่อนนำเข้าขออนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ โดยมีกำหนดการประชุม เดือนละ 2 ครั้ง [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (1)]

มีการประชุมคณบดีพบบุคลากรทั้งคณะฯ ปีละ 2 ครั้ง และคณบดีพบภาควิชาต่างๆ ปีละ 1 ครั้ง มีสภาอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นหน่วยงานอิสระที่เปิดโอกาสให้อาจารย์ ได้นำเสนอปัญหาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (2)] นอกจากนี้ อาจารย์และบุคลากรทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารทุกระดับทาง Web board หรือกล่องรับความคิดเห็น

ผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในความตรงต่อเวลาในการเข้าประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ และกิจกรรมทุกอย่างของคณะฯ

หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานกำกับดูแลบุคลากรทุกสายงานให้ปฏิบัติตามระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมขององค์กร (Core Value) [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (3)]

มีการกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ โดยอาจารย์ทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งมีการประเมินจริยธรรม/จรรยาบรรณ เพื่อประกอบการเลื่อนขั้น/ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (3)(4)(5)(6)] และมีคณะกรรมการกลั่นกรองจริยธรรมวิจัยในคนตามมาตรฐานสากลกำกับดูแลจริยธรรมในการทำวิจัยของอาจารย์ [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (7)]

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการดำเนินการสอบข้อเท็จจริง กรณีปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบฯ และรายงานผลการสอบสวนให้คณะฯ/มหาวิทยาลัยทราบฯ [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (8)]

คณะฯ มีระบบให้บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับโดยมีแบบประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารตั้งแต่คณบดี รองคณบดี โดยประเมินแบบ 360 องศาและมีการแจ้งผลการประเมินในที่ประชุมทีมบริหารและที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (9)(10)] รวมทั้งแจ้งผลประเมินให้ผู้บริหารเพื่อนำผลไปปรับปรุงตนเอง ในส่วนของหัวหน้าภาควิชาแต่ละภาควิชาให้บุคลากรประเมินการบริหารงานของหัวหน้าภาควิชาและได้นำผลการประเมินแจ้งในที่ประชุมภาควิชาทราบ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหารงานต่อไป [เอกสารหมายเลข 1.1.3 (11)]

ิิ

**หมวด 2**

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดโครงการสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555 ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551-2552 [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (1)] โดยมีคณะกรรมการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารทุกระดับเป็นกรรมการและมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นที่ปรึกษา และคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555 ซึ่งประกอบด้วยรองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน รองหัวหน้าภาควิชา และเจ้าหน้าที่ประสานงานนโยบายและแผนเป็นกรรมการ [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (2)] ระดมความคิดจากผู้บริหารทุกระดับ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เพื่อทบทวน/ประเมินแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ ฉบับ พ.ศ. 2548-2551 ศึกษาข้อมูลปัจจัยภายนอกและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และยุทธศาสตร์ชาติ วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและภาวะคุกคาม [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (3)] เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล และยุทธศาสตร์ชาติ [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (4)] วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บนหลักการของ Balanced Scorecard [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (5)] และร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์และเป้าหมายของตัวชี้วัด [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (6)] มีการทำประชาพิจารณ์แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555 โดยบุคลากรทั้งคณะฯ และคณบดีถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายสู่บุคลากรทุกระดับ โดยปรับวิธีการถ่ายทอดตามผลการประเมินการรับรู้และความพึงพอใจของบุคลากรของปีที่ผ่านมาโดยใช้กลวิธีถ่ายทอดหลายๆ วิธีเช่น จัดประชุมผู้บริหารพบบุคลากร (เอกสารหมายเลข 1.2.1 (7)] และถ่ายทอดผ่าน website ของคณะฯ (รายละเอียดดูในตารางที่ 1.2.1)

**ตารางที่ 1.2.1 กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555**

|  |  |
| --- | --- |
| **กิจกรรม** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| ระยะเตรียมการก่อนสัมมนา  1. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555  2. สรุปผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551 และสรุปการประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2548-2552 (ฉบับปรับปรุง 1 ตุลาคม 2550) [เอกสารหมายเลข 1.2.1 (8)]  ระยะสัมมนาระดมความคิดจากผู้บริหารและบุคลากรทุกสายงาน  ครั้งที่ 1 ทบทวนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2548-2552 (ฉบับปรับปรุง 1 ต.ค. 2550)  ครั้งที่ 2 วิเคราะห์ SWOT, กำหนดเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์  ครั้งที่ 3 จัดทำกลยุทธ์/ตัวชี้วัดความสำเร็จ  ครั้งที่ 4 Strategic Map/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม  ครั้งที่ 5 ประชาพิจารณ์แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555  การถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่บุคลากร  1. จัดประชุมผู้บริหารพบบุคลากร  2. ผ่าน Website คณะพยาบาลศาสตร์  3. คณบดีหมุนเวียนพบภาควิชา  4. จัดทำเอกสาร strategies Plan แจกบุคลากรและนักศึกษาทุกคน | 1 กันยายน 2551 ถึง  เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2551  สิงหาคม-กันยายน 2551  วันที่ 22 กันยายน 2551  วันที่ 1-3 ตุลาคม 2551  วันที่ 27-29 ตุลาคม 2551  วันที่ 10-11 พฤศจิกายน 2551  วันที่ 19 พฤศจิกายน 2551  วันที่ 5 พฤศจิกายน 2551 , 9 กันยายน 2552  ตลอดปี  วันที่ 21 ม.ค. 52,11 มี.ค. 52,10 มิ.ย. 52, 11 ก.ค. 52  ตลอดปี |

**หมวด 3**

คณะฯ มีนโยบาย ให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตร บริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ มหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ดังนั้นเมื่อสิ้นสุดการจัดการศึกษาในแต่ละปี ทุกหลักสูตรได้จัดสัมมนาหลักสูตร เพื่อวิเคราะห์ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในปีที่ผ่านมา มีรองคณบดีฝ่ายการศึกษากำกับดูแลและวางแผนร่วมกับอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี และรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิเทศสัมพันธ์กำกับดูแลและวางแผนร่วมกับอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบโดยเน้นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง เช่น การบรรยาย ร่วมอภิปราย การเรียนกลุ่มย่อย การให้โจทย์สถานการณ์ การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นหลัก เน้นให้ผู้เรียนฝึกการค้นคว้าด้วยตนเอง

ส่วนในวิชาภาคปฏิบัติ จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการทางการพยาบาล ก่อนขึ้นปฏิบัติจริงบนหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นแหล่งฝึกที่หลากหลาย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ มีการทำ pre-post conference จากข้อมูลผู้ป่วยในสถานการณ์จริงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมีโอกาสเลือกแหล่งฝึกเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ก่อนสำเร็จการศึกษา มีการประเมินการเรียนรู้จากการสอบข้อเขียน/การปฏิบัติ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน กิจกรรมกลุ่ม รายงาน และโครงงานนวัตกรรม ฯลฯ ในกรณีที่การประเมินผลพบว่าผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดจะให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ของผู้เรียนโดยอาจารย์ประจำวิชาเป็นผู้ดูแล

ในการจัดการเรียนการสอน คณะฯ มีกระบวนการ/ขั้นตอนช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาในการเรียน โดยหัวหน้าวิชาที่รับผิดชอบวิชานั้นจะเป็นผู้ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือเบื้องต้น และรวบรวมข้อมูลเสนอผ่านหัวหน้าภาควิชาฯ เพื่อเสนอเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ และดำเนินการแจ้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อติดตามให้คำแนะนำและดูแลต่อไป

ส่วนของการเรียนการสอนในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา เน้นการต่อยอด เชื่อมโยงประสบการณ์การทำงาน และความเชี่ยวชาญทางคลินิกของนักศึกษาเข้ากับการเรียนการสอนในหลักสูตร ในรายวิชาต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ได้จัดประสบการณ์การเรียนการสอนเป็นไปตามความสนใจและความเชี่ยวชาญของนักศึกษา ในการพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่ม เฉพาะโรค นักศึกษาสามารถเลือกศึกษาประเด็นที่สนใจ และมีความเชี่ยวชาญทางคลินิก โดยจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาตรงกับความเชี่ยวชาญของนักศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบทบาทการเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง นอกจากนั้นวิธีการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ใช้วิธีการสัมมนาเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำเสนอแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ความคิดเห็นทางวิชาการ และข้อเสนอแนะ นำไปสู่การพัฒนาผู้นำทางวิชาการด้านการพยาบาล นอกจากนั้นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้นักศึกษาเรียนรู้จากการพัฒนาโครงการ/นวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล โดยเน้นให้นักศึกษาฝึกคิดวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้และงานที่พัฒนาจากการเรียนการสอนในหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ได้จริงภายหลังสำเร็จการศึกษา ในบางรายวิชา จัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษา ร่วมพิจารณาและปรับแผนการสอนให้ใกล้เคียงกับความคาดหวังความสนใจ และการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การกำหนดหัวข้อการสัมมนา การเลือกสถานที่ปฏิบัติการพยาบาล และสถานที่ศึกษาดูงานตามความสนใจ นอกจากนั้นมีกระบวนการให้ผู้เรียนเลือกหัวข้อวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาตามความต้องการและความถนัดของนักศึกษา

ในการประเมินผลนักศึกษา ทุกรายวิชาต้องกำหนดรายละเอียดวิธีการประเมินผล การวัดผลสัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน ให้นักศึกษาทราบ ซึ่งวิธีการประเมินผลนักเรียนมีหลากหลาย เช่น การสอบข้อเขียน พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกลุ่ม กิจกรรมกลุ่ม รายงาน โครงงานนวัตกรรม รวมทั้งการสอบภาคปฏิบัติ การสอบ OSCE ในกรณีที่ผลการศึกษาของนักศึกษาไม่ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด จะให้โอกาสนักศึกษาได้พัฒนาความรู้ โดยอาจารย์ประจำวิชาเป็นผู้ดูแล [เอกสารหมายเลข 2.3.1(1) (2)]

คณะฯ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านคุณธรรม-จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีวิชาเลือกในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คือ วิชา พยคร 101 การพัฒนาตนตามหลักศาสนา สำหรับนักศึกษาที่สนใจเกี่ยวกับพุทธศาสนา การปฏิบัติธรรม รับนักศึกษาจำนวน 50 คน โดยมีการประเมินผล และการปรับเปลี่ยนแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง นักศึกษาจะลงทะเบียนเพิ่มขึ้นทุกปี ปี 2552 นี้ มีนักศึกษาลงทะเบียนเพิ่มเป็น 68 คน [(เอกสารหมายเลข 2.3.1(3)]

นอกเหนือจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรแล้ว คณะฯ ยังให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของนักศึกษา โดยฝ่ายพัฒนานักศึกษาได้จัดโครงการเชิงรุก ดังนี้

**โครงการพัฒนานักศึกษา ให้มีคุณภาพคู่คุณธรรม [เอกสารหมายเลข** 2.3.1 (4)**]**

คณะพยาบาลศาสตร์ จัดกิจกรรมพัฒนาให้นักศึกษามีคุณธรรม-จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นพลเมืองดีของสังคม อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษามีความรู้คู่คุณธรรมตามปณิธานของมหาวิทยาลัยกิจกรรมที่ดำเนินการ จัดค่ายกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและมีบุคลิกภาพที่ดี

1. ค่ายศึกษาอบรมและปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี พัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย วันที่ 14-21 มีนาคม 2552 และ 12-19 พฤษภาคม 2552

2. ค่ายพุทธบุตร : สู่อ้อมอกพระธรรม ณ วัดปัญญานันทาราม จ. ปทุมธานี นักศึกษาชั้นปีที่ 2 วันที่ 28-30 กันยายน 2552

3. ค่ายส่งเสริมจริยธรรม/จรรยาบรรณวิชาชีพและบุคลิกภาพ ณ วัดป่าศรีถาวรนิมิต จ. นครนายกนักศึกษาชั้นปีที่ 4 วันที่ 5-7 มีนาคม 2552

4. กิจกรรมส่งเสริมการนำธรรมะไปใช้ในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติธรรม เช่น การตักบาตร สวดมนต์ ทำสมาธิ ในวันหยุด ที่หอพัก ปฏิบัติศาสนกิจ ตามกาลในวันสำคัญทางพุทธศาสนา

- มีการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม และนำผลการประเมินไปปรับปรุง เพื่อพัฒนาการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดสัมมนากรรมการพัฒนานักศึกษาในวันที่ 23 เมษายน 2552 [เอกสารหมายเลข 2.3.1 (5)] เมื่อวิเคราะห์ปัญหาในปี 2551 พบว่า ควรจัดให้มีการพัฒนาคุณธรรม-จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายพัฒนานักศึกษาจึงจัดให้มีการอบรม ค่ายส่งเสริมจริยธรรม/จรรยาบรรณวิชาชีพและบุคลิกภาพ สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ก่อนจบการศึกษา ในวันที่ 5-7 มีนาคม 2552 ณ วัดป่าศรีถาวรนิมิต จ. นครนายก

**หมวด 4**

คณะพยาบาลศาสตร์ได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ [เอกสารหมายเลข 1.4.1 (1)] และได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ภายในคณะฯ ซึ่งคณะฯ ได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นมา 2 ชุด เพื่อดำเนินการในเรื่องของการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของคณะฯ โดยคณะกรรมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ ผู้ช่วยคณบดี รองหัวหน้าภาควิชา 7 ภาควิชา หัวหน้าสำนักพัฒนานวัตกรรมฯ และหัวหน้างาน เข้ามาเป็นแกนนำในการดำเนินการ และคณะกรรมการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ประกอบด้วยหัวหน้าสำนักพัฒนานวัตกรรมฯ ตัวแทนอาจารย์ 7 ภาควิชา และตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน [เอกสารหมายเลข 1.4.1(2)] โดยคณะกรรมการทั้ง 2 ชุดนี้จะประสานงานและทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมฟื้นฟูความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ [เอกสารหมายเลข 1.4.1 (3)] ซึ่งได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จของการจัดการความรู้ภายในภาควิชา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการนำแนวคิดการจัดการความรู้เข้าไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศเฉพาะสาขาของภาควิชาต่างๆ รวมทั้งต้องการให้เกิดการจัดการความรู้ในงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถเป็นจำนวนมาก ซึ่งในแต่ละปีจะมีผู้เกษียณอายุราชการจำนวนหลายท่าน ดังนั้น คณะฯ จึงมีนโยบายที่จะพยายามให้เกิดการถ่ายโอนความรู้จากผู้เกษียณฯ เหล่านี้ จึงได้มีการจัดกิจกรรมส่งต่อองค์ความรู้ของผู้เกษียณฯ [เอกสารหมายเลข 1.4.1(4)] โดยจะให้ผู้เกษียณฯ มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่างๆ และมีการบันทึกประสบการณ์เหล่านั้นและนำไปเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์การจัดการความรู้ [เอกสารหมายเลข 1.4.1 (5)] เพื่อให้บุคลากรที่ไม่มีโอกาสได้เข้าฟังสามารถเข้าไปดูได้

คณะพยาบาลศาสตร์ได้มีการจัดทำเว็บไซด์การจัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในคณะฯ และภายนอกคณะฯ มีเว็บบอร์ดที่บุคลากรสามารถเข้าไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังใช้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆของคณะฯไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ที่มาจากการจัดประชุมวิชาการต่างๆ ของคณะฯ ความรู้ที่ได้มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะสาขาของภาควิชา ความรู้ด้านการวิจัย ความรู้ด้านการเรียนการสอน และประสบการณ์การดูงาน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ผ่านทาง <http://www.ns.mahidol.ac.th>

ในด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมดำเนินการด้านการจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกนั้น คณะพยาบาลศาสตร์ได้เริ่มมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ ได้จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงพักกลางวันกับอาจารย์ทั้งภายในและภายนอกภาควิชาฯ และร่วมมือกับหัวหน้างานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหัวหน้าหอผู้ป่วยงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราชในเรื่องเกี่ยวกับการขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ได้มีการติดตามประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการมา [เอกสารหมายเลข 1.4.1(6)] และได้นำข้อมูลการติดตามประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาแผนการปฏิบัติงานของปีงบประมาณ 2553 เพื่อสนับสนุนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ [เอกสารหมายเลข 1.4.1(7)]

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้มีนโยบายในการสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการบริการจัดการทุกพันธกิจ โดยมีการจัดทำแผนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 5 [เอกสารหมายเลข 1.6.1 (1)] และมีโครงสร้างการดำเนินการด้านสารสนเทศ โดยมีสำนักพัฒนานวัตกรรมฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการในเรื่องนี้ และมีการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และข้อมูลสารสนเทศ [เอกสารหมายเลข 1.6.1 (2)] ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา และบุคลากรจากสำนักพัฒนานวัตกรรมฯ เข้ามาดำเนินการ โดยได้มีการวางแผนในการสำรวจความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารปีละ 2 ครั้ง

**แผนการสำรวจความต้องการและการจัดซื้อครุภัณฑ์ประจำปี**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ช่วงเวลาการสำรวจ** | **ช่วงเวลาการจัดซื้อ** | **หมายเหตุ** |
| รอบที่ 1  เดือนสิงหาคม-กันยายน | รอบที่ 1  เดือนตุลาคม-พฤศจิกายน | การจัดซื้อครุภัณฑ์ ถ้าไม่สามารถจัดซื้อได้ทั้งหมดในคราวเดียว จะนำไปจัดซื้อในรอบที่ 2 |
| รอบที่ 2  เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม | รอบที่ 2  เดือนเมษายน-พฤษภาคม |  |

ซึ่งได้เริ่มดำเนินการในช่วงปลายปีงบประมาณ 2552 โดยทำการสำรวจรอบที่ 1 ไปเรียนร้อยแล้วและจะนำผลที่ได้จากการสำรวจมาวางแผนในการจัดหา/ทดแทน ระบบคอมพิวเตอร์ และโสตทัศนูปกรณ์ต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ มีนโยบายในการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรสายวิชาการ ในอัตราส่วน 1:1 โดยได้วางแผนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เป็น 2 รอบ โดยในรอบแรกได้ดำเนินการจัดซื้อเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 100 เครื่อง และคาดว่าจะจัดสรรได้ครบทุกคนในปีงบประมาณถัดไป และมีการจัดสรร/ทดแทนเครื่องพิมพ์ผลเพิ่มเติมให้แก่ภาควิชาและหน่วยงาน เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งในขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้วในระดับหนึ่ง และคาดว่าจะจัดทำได้เสร็จสิ้นภายในปีงบประมาณถัดไปเช่นกัน และมีการจัดทำแผนการบำรุงรักษาโสตทัศนูปกรณ์ ระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล [เอกสารหมายเลข 1.6.1(3)]

**หมวด 5**

คณะฯ มีระบบกลไกการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยมีหน่วยการเจ้าหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (1)] เป็นผู้ดำเนินการ

มีการประชุมผู้บริหารโดยรองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผนและหัวหน้าภาควิชาฯ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของภาควิชาทั้ง 7 ภาควิชา และได้จัดทำแผนอัตรากำลังของภาควิชาปีงบประมาณ 2549-2555 [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (2)] และในส่วนของสายสนับสนุน คณะฯได้กำหนดและดำเนินการกิจกรรม “กำหนดสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน” ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และทำการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของสายสนับสนุนในแต่ละงาน และนำมากำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของแต่ละงาน [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (3)]

ในระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คณะฯ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นบุคลากรของคณะฯ ตามลักษณะงานและความเชี่ยวชาญแต่ละสาขา และมีวิธีการ ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการประกาศรับสมัครผ่านสื่อต่างๆ หลายช่องทาง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรแต่ละตำแหน่ง [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (4)(5)] เป็นผู้สัมภาษณ์และทดสอบสมรรถนะเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานและทดสอบด้าน IT ในปีงบประมาณ 2552 ได้ดำเนินการคัดเลือกอาจารย์รวมทั้งสิ้น 8 ตำแหน่ง สายสนับสนุนจำนวน 7 ตำแหน่ง

บุคลากรใหม่ทุกคนต้องมีการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน โดยมีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ และถ้าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานภายใน 3-6 เดือน ถ้ายังปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ก็จะไม่ต่อสัญญาจ้างงาน [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (6)]

มีระบบการประเมินผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก โดยให้ผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่คณบดี รองและผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน ทำแบบประเมินความพึงพอใจระบบสรรหาคัดเลือกที่ใช้ [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (7)] และได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาใช้ดำเนินการพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพซึ่งกำหนดเป็นโครงการ “พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ” ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552 โดยมีการประชุมเชิงปฏิบัติการในช่วงเดือนมิถุนายน-สิงหาคม 2552 เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะฯ จึงได้ระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการสร้างเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อสอบวิชาความรู้ทั่วไป ข้อสอบความรู้เฉพาะ และแบบสอบวัดคุณลักษณะ) [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (8)] และเริ่มนำมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโครงการนี้เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2552 พบว่าการดำเนินงานของโครงการ “พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ” บรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดของโครงการ [เอกสารหมายเลข 1.3.1 (9)]

คณะฯ มีแผนการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารในระดับต่างๆ โดยการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ดังนี้

1. การดำเนินการจัดส่งรองคณบดีและหัวหน้าภาควิชาเข้าอบรมในหลักสูตร Executive Development Program (EDP) ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยมหิดล [(เอกสารหมายเลข 1.3.3(1)]

2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Problem Solving and Decision Making Analysis สำหรับทีมบริหารและหัวหน้าภาควิชา เมื่อวันที่ 14-15 พฤษภาคม 2552 [เอกสารหมายเลข 1.3.3(2)]

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารยุคใหม่: การบูรณาการแนวคิดสู่การปฏิบัติ” เมื่อวันที่ 21-23 กันยายน 2552 สำหรับผู้บริหารปัจจุบันและเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ของคณะฯ [เอกสารหมายเลข 1.3.3(3)]

ทั้งนี้ คณะฯ มีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารโดยทำการประเมินผลของการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ดังนี้

1. การประเมินผลผลิต (Out come) ของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง Problem Solving and Decision Making Analysis สำหรับทีมบริหารและหัวหน้าภาควิชา โดยทำการประเมินจากการที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาประเมินตนเองภายหลังการสัมมนาแล้ว 6 เดือน ผลการประเมินพบว่า ภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้นำความรู้/วิธีการที่ได้จากการสัมมนาไปใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานและในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 87.5 รวมทั้งได้ทำการเสนอแนะเพิ่มเติมว่าอยากที่จะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำและการสื่อสารเพื่อการบริหารด้วย เพื่อจะได้ช่วยพัฒนาศักยภาพในการบริหารและพัฒนาการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติได้มากขึ้น [เอกสารหมายเลข 1.3.3(4)]

2. การประเมินผลของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารยุคใหม่: การบูรณาการแนวคิดสู่การปฏิบัติ” เมื่อวันที่ 21-23 กันยายน 2552 สำหรับผู้บริหารปัจจุบันและเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ของคณะฯ พบว่าการจัดกิจกรรมนี้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของกิจกรรม อาจารย์ที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการบริหารยุคใหม่และการบูรณาการแนวคิดสู่การปฏิบัติ ในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 87.5 มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 85 และอาจารย์ทุกคนมีโอกาสร่วมวิเคราะห์และจัดทำโครงการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ร่วมกันอย่างน้อย 5 โครงการ รวมทั้งเสนอแนะว่าควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง [เอกสารหมายเลข 1.3.3(5)]

ด้วยผลจากการประเมินดังกล่าวข้างต้น คณะฯ จึงวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ฯ อย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2553 ดังต่อไปนี้

* 1. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership development) เพื่อพัฒนาภาวะ

ผู้นำ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสำหรับทีมบริหารและหัวหน้าภาควิชา ในวันเสาร์ที่ 30 มกราคม 2553 ถึงวันอังคารที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 ซึ่งอยู่ในปีงบประมาณ 2553 ต่อไป โดยวิทยากรที่ดำเนินการจัดกิจกรรมนี้ เป็นวิทยากรที่เคยดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Problem Solving and Decision Making Analysis ให้ทีมบริหารและหัวหน้าภาควิชาไปแล้วเมื่อวันที่ 14-15 พฤษภาคม 2552 [เอกสารหมายเลข 1.3.3 (6)]

2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารและการสื่อสาร วันที่ 22 เมษายน 2553 ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งอยู่ในปีงบประมาณ 2553 ต่อไป[เอกสารหมายเลข 1.3.3 (7)]

3. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อทำการพัฒนา Managerial Competency ให้กับ

ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง วันที่ 17-19 พฤษภาคม 2553และสัปดาห์ละ 1 วันเป็นเวลา 10 สัปดาห์ ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล ซึ่งอยู่ในปีงบประมาณ 2553 ต่อไป โดยวิทยากรที่ดำเนินการจัดกิจกรรมนี้ เป็นวิทยากรที่เคยดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การบริหารยุคใหม่: การบูรณาการแนวคิดสู่การปฏิบัติ” สำหรับผู้บริหารคณะฯ ไปแล้วเมื่อวันที่ 21-23 กันยายน 2552 [เอกสารหมายเลข 1.3.3 (8)

คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ทุกสายงาน เสนอปัญหา ข้อขัดข้อง ร้องทุกข์ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร ได้หลายช่องทาง คือ

1) Web Board “คุยกับผู้บริหาร” ทาง Intranet ของคณะฯ โดยมอบหมายให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่าย รับผิดชอบดำเนินการตอบข้อคำถาม และแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอแนะที่ผ่าน Web Board ของทีมบริหารแต่ละฝ่าย [เอกสารหมายเลข 1.3.5 (1)] สำหรับคณบดีมี Web Board “คุยกับคณบดี” ทั้งทาง Internet และ Intranet

2) ผ่านทางสภาอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการสภาประเภททั่วไป ซึ่งมาจากการเลือกตั้งและกรรมการประเภทผู้แทนภาควิชา ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนคณาจารย์ในการในการนำเสนอปัญหา/ข้อขัดข้อง/ความคิดเห็นต่างๆ ของคณาจารย์ [เอกสารหมายเลข 1.3.5 (2)] โดยกรรมการสภาอาจารย์รับผิดชอบรวบรวมปัญหาต่างๆของคณาจารย์เสนอให้คณบดีทราบ และมีการจัดประชุมคณบดีและทีมบริหารพบบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารนำเสนอนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี และตอบปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ

3) คณบดีพบคณาจารย์ในการประชุมภาควิชา เพื่อรับฟังปัญหาโดยตรงจากอาจารย์ โดยกำหนดการพบการคณาจารย์ภาควิชาปีละ 1 ครั้ง/ปี [เอกสารหมายเลข 1.3.5 (3)]

4) ผ่านทางคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีอาจารย์ของคณะฯ เป็นกรรมการด้วย [เอกสารหมายเลข 1.3.5 (4)]

คณะฯ ได้ติดตาม ประเมินผลระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของคณะฯ โดยได้ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน/เพิ่ม ช่องทางในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในปีถัดไป ในปีงบประมาณถัดไป [เอกสารหมายเลข 1.3.5 (5)]

**หมวด 6**

**6.1 การออกแบบระบบงาน**

**ก. การออกแบบระบบงาน**

**(1) วิธีการกำหนดกระบวนการทำงานหลักและสร้างนวัตกรรมในระบบงานโดยรวม**

กองกิจการนักศึกษา กำหนดกระบวนการทำงานหลักโดยพิจารณาจากพันธกิจของกองฯ คือส่งเสริมสนับสนุนนักศึกษาดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข พัฒนานักศึกษาให้เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละพันธกิจมีกระบวนการสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้บรรลุพันธกิจ พร้อมกับมีข้อมูลและสารสนเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ ในการสนับสนุนและการตัดสินใจ โดยกระบวนการทำงานหลัก โดยคำนึงถึงพันธกิจของกองฯ ในการบริการ การพัฒนานักศึกษา ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดกระบวนการด้านการบริการนักศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ด้านพัฒนานักศึกษา คือ กระบวนการขออนุมัติจัดโครงการ/กิจกรรมของนักศึกษา ตลอดทั้งยังมีกระบวนงานอื่น ๆ ที่สำคัญเพื่อตอบสนองต่อการให้บริการนักศึกษา/พัฒนานักศึกษา อีกมากมาย

**(2) การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของกองฯ เพื่อระบบงานและกระบวนการทำงานหลัก**

ระบบงานและกระบวนการทำงานหลักของกองฯ มีความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของกองฯ โดยกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่ออกแบบไว้สามารถให้เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา / พัฒนานักศึกษา ของคณะต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันได้ ภายใต้ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัย

**ข. กระบวนการทำงานหลัก**

**(1) กระบวนการทำงานหลักของกองกิจการนักศึกษา**

กระบวนการทำงานหลักของกองฯ แยกตามพันธกิจได้ดังนี้

| พันธกิจ | ชื่อกระบวนงาน |
| --- | --- |
| ด้านการส่งเสริมสนับสนุนนักศึกษา | - ขอรับทุนการศึกษา |
| ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข | - รับสมัครนักศึกษาใหม่เข้าอยู่หอพัก |
|  | - การคัดเลือกและจัดนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ขี้นไปเข้าพักในหอพัก |
|  | - การดำเนินการเบิกจ่ายค่าประกันหอพักนักศึกษา |
|  | - การบริการย้ายทะเบียนบ้านออกจากทะเบียนของมหาวิทยาลัยให้แก่นักศึกษา |
|  | - การบริการย้ายทะเบียนบ้านเข้าในทะเบียนของมหาวิทยาลัยให้แก่นักศึกษา |
|  | - บริการให้คำปรึกษา |
|  | - บริการแบบทดสอบจิตวิทยา |
|  | - การเยี่ยมนักศึกษาที่เจ็บป่วย |
|  | - การรับบริการทำงานพิเศษ |
| ด้านการพัฒนานักศึกษาให้เป็นที่พึง | - การขออนุมัติจัดกิจกรรมขององค์กรนักศึกษา |
| ประสงค์ | - การอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษา |
| ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ | - การกู้ยืมเงินฉุกเฉินนักศึกษา |
|  | - การคืนเงินยืมฉุกเฉินนักศึกษา |
|  | - การตรวจสอบหนี้สินนักศึกษา |

**(2) วิธีการในการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานหลักของกองกิจการนักศึกษา**

กองกิจการนักศึกษา มีวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานหลัก โดยผู้บริหารกองฯ จะพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ คือ นักศึกษา จากระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้อง จากความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อมากำหนดกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของนักศึกษา

**ค. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน**

การเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน

กองกิจการนักศึกษา มีโครงการป้องกันและระงับอัคคีภัย โดยจัดโครงการอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัย โดยจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่งานหอพักนักศึกษา กรรมการหอพักนักศึกษาทุกหอ อาจารย์ที่ปรึกษาหอพัก เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติ และมีแผนซ้อมจริงเมื่อเกิดอัคคีภัยในหอพักนักศึกษา

- มีการติดตั้งเครื่องสัญญาณเตือนภัย เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในหอพักนักศึกษา โดยติดตั้งทุกชั้น ทุกหอพักที่มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซม

- มีการสำรองไฟฉุกเฉินเพื่อความปลอดภัยของนักศึกษา เมื่อเกิดเหตุไฟฟ้าดับในหอพักนักศึกษาทุกหอ

- มีป้ายบอกทางหนีไฟในหอพักที่มีการปรับปรุงซ่อมแซม

- มีเครื่องดับเพลิงติดตั้งทุกหอพัก ทุกชั้น