



แผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต

สถาบันพระบรมราชชนก

พ.ศ. 2568-2572

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570

จัดทำโดย คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อรัญญา เชาวลิต	รองอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลรัตน์ เทอร์เนอร์	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	นางสุพรรณ กาญจนเจตน์	ที่ปรึกษาคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
กองบรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารุณี มีเจริญ	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา นิมวัฒนากุล	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถัยรัตน์ ชิดมงคล	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อติญาณ์ ศรีเกษตรริน	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลพร ขำวงษ์	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ดร.วัลลภี นาคศรีสังข์	ผู้ช่วยคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผุสดี สระทอง	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จัดรูปเล่ม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารุณี มีเจริญ	รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ดร.วัลลภี นาคศรีสังข์	ผู้ช่วยคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผุสดี สระทอง	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
	นางสาวปวีณา สุขพรรณพิมพ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
	นายณัฐวุฒิ ต້องถื่อดี	นักจัดการงานทั่วไป คณะพยาบาลศาสตร์
	นายวีระพัฒน์ ยงโพธิ์	จ้างเหมาบริการงานวิชาการศึกษา งานที่ 3

คำนำ

ตามที่สถาบันพระบรมราชชนก สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. 2568 – 2570 เพื่อให้ทิศทางและนโยบายการพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก มีความชัดเจน สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนา เพื่อให้สถาบันพระบรมราชชนกสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนต่อไป

คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นส่วนราชการในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วยสำนักงานคณบดี และวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด 30 แห่ง กระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย มีภารกิจหลักที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ปีละมากกว่า 4,000 คน ที่ตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข มีความพร้อมในทุกด้าน สามารถจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชน ผลิตงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชน รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชน ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางและนโยบายการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีความชัดเจน สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก และตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านการศึกษาของประเทศไทย จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570 ขึ้น เพื่อถ่ายทอดสู่วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ และนำไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญแผนภาพ	จ
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ฉ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1
• ประวัติความเป็นมา	2
• ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ	3
• อัตลักษณ์ (Identity) สมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาล	4
• วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรมของผู้นำระดับสูงขององค์กร (Senior Leader)	5
• โครงสร้างองค์กร	6
• ปณิธานในการบริหารงาน	7
• อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์	7
• งบประมาณ	9
• หลักสูตรการจัดการศึกษา	10
• จำนวนนักศึกษา	10
ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	13
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง	28
• จุดยืนทางยุทธศาสตร์	29
• การประเมินศักยภาพเชิงยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพ	30
ตอนที่ 4 ยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	37
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลักขององค์กร	38
• ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives)	43
• แผนที่ยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์	49
• ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์ และความเชื่อมโยงกลยุทธ์และตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์	50
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล	50
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ	53
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา สุขภาวะชุมชน อย่างยั่งยืนร่วมกับภาคีเครือข่าย	55
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
● ความเชื่อมโยงกลยุทธ์และตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้สาระสำคัญแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570	60
ตอนที่ 5 การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ พยาบาลศาสตร์สู่ระดับวิทยาลัย	95
ตอนที่ 6 การกำกับติดตาม ประเมินผลความสำเร็จและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	98
● แผนการกำกับติดตาม และการประเมินความสำเร็จ	98
● การทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	99
● รายละเอียดขั้นตอนการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์	103
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	115
● ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
1	แสดงผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน ภัยคุกคาม และ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามประเด็นความท้าทายในแต่ละด้าน	31
2	แสดงผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดแข็ง โอกาสขององค์กร และความ ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ตามประเด็นความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน	34
3	แสดงผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : SOP)	36
4	แสดงประเด็น นิยาม และตัวชี้วัดวิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์	38
5	รายละเอียดค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	41
6	แสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) คำอธิบายรายละเอียด และ ตัวชี้วัด SO	44
7	แสดงความเชื่อมโยงกลยุทธ์และตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้สาระสำคัญแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570	61
8	แผนกำกับการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สู่ระดับ วิทยาลัย	96

สารบัญแนภาพ

แผนภาพ ที่	ชื่อแผนภาพ	หน้า
1	แสดงโครงสร้างองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	6
2	แสดงโครงสร้างการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	6
3	จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสายงาน	7
4	จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	7
5	จำนวนและร้อยละบุคลากรสายสอนจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	8
6	จำนวนและร้อยละบุคลากรสายสอนจำแนกตามสาขาวิชา	8
7	แสดงจำนวนและร้อยละของเงินงบประมาณจำแนกตามหมวดเงิน	9
8	แสดงจำนวนและร้อยละของเงินรายได้จำแนกตามหมวดเงิน	9
9	แสดงวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	11
10	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สถาบัน พระบรมราชชนก (พ.ศ. 2568-2570)	13
11	กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์	27
12	แผนที่ยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ (FON House Strategy)	49
13	แนวทางในการออกแบบกระบวนการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	100
14	ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	102

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกเป็นส่วนราชการภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2564 ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาทางการพยาบาลระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด จำนวน 30 แห่ง กระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางสุขภาพที่มุ่งเน้นระบบสุขภาพปฐมภูมิ และบริการวิชาการเพื่อสร้างสุขภาวะชุมชน ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีพันธกิจหลักได้แก่ 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล 2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ และ 3) บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน สำหรับพันธกิจรองได้แก่ ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย และบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทั้งนี้สถาบันพระบรมราชชนกมีการประกาศวิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกในการผลิตบุคลากรและสร้างองค์ความรู้เพื่อการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ” (World Class University for Primary Care) และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังกล่าวดังนั้นคณะพยาบาลศาสตร์จึงมีการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ฉบับใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางของสถาบันพระบรมราชชนก ตามกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategic plan system) ที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวดที่ 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์กร จากการศึกษาข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของคณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดคณะ พบว่าความต้องการทางยุทธศาสตร์ที่สามารถนำมากำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

1) Teaching learning excellent ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับนโยบาย: ต้องการให้คณะพยาบาลศาสตร์ 1) ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพอย่างมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ 2) บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

2) Research and innovation excellent ผลิตผล งานวิจัยและนวัตกรรมที่หน่วยบริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเพื่อตอบสนอง Prevention & Promotion Excellence, และ Service Excellence เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย และการขึ้นนำสังคมในด้านการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยในการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อการพัฒนาบัณฑิต สังคม และชุมชน

3) Academic services excellent การบริการวิชาการแก่สังคม โดยพัฒนาบุคลากร สาธารณสุขโดยพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ และหลักสูตรที่ขาดแคลน ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและระบบสุขภาพที่มีความต้องการสูง และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนอง ระบบสุขภาพตลอดจนจัดให้มีการกระจายแหล่งฝึกอบรมให้ครอบคลุมพื้นที่ในทุกภูมิภาคของประเทศ และจัดให้มีศูนย์ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ทางพยาบาล และการบริการสุขภาพ

4) Organizational management excellent followed Good governance การบริหาร สถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งผลลัพธ์ให้บัณฑิตมีความเป็นพลเมืองดี พลเมืองโลก มีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสุขภาพ บุคลากรของสถาบันมีความอิสระทางวิชาการ (Academic freedom) ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาและยกระดับการจัดการศึกษาของคณะ พยาบาลศาสตร์ถึงระดับบัณฑิตศึกษา ความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทั้งในด้านงบประมาณและ การบริหารบุคคล มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ (มีตำแหน่งทางวิชาการ) ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 - 2570 จัดทำขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็น คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อสุข ภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน” ซึ่งในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives: SO) จำนวน 8 ประการ และกล ยุทธ์จำนวน 18 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Excellence in Nursing Education)

SO1: พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาคม โลก

กลยุทธ์ที่ 1.2 ยกระดับการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาการศึกษายพยาบาลเชิงนวัตกรรมโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

SO2: เสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลก

อนาคต

กลยุทธ์ที่ 1.5 ผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันต่อการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะ แห่งโลกอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ (Excellence in Health Research and Innovation)

SO3: สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาคุณภาพผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 2.2 ยกกระตบระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงานนวัตกรรมเพื่อเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาและการนำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกกระตบเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ

SO4: ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2.4 ยกกระตบส่่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืนร่วมกับภาคีเครือข่าย (Excellence in Primary Care Services and network)

SO5: เสริมสร้างการเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาพชุมชนแบบหุ้นส่วน

กลยุทธ์ที่ 5.1 ยกกระตบ การบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการ

กลยุทธ์ที่ 5.2 สร้างภาคีเครือข่ายวิชาการความร่วมมือด้านสุขภาพพระตบชาติ/นานาชาติ ตามความต้องการของชุมชนและนำไปสู่การใช้ประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management)

SO6: พลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ

กลยุทธ์ที่ 6.1 การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง และปลอดภัยสูง

SO7: ยกกระตบขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 7.1 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 7.2 สร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อต่อการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 7.3 เสริมสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์

SO8: ยกกระตบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับประเทศและสากล

กลยุทธ์ที่ 8.1 การบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 8.2 ยกกระตบระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 8.3 พัฒนางค์กรตาม แนวทางการ บริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและ การบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง

3. การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ คือ การนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารเชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้มีการดำเนินการที่สำคัญคือ การจัดทำแผนปฏิบัติการของคณะฯ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถาบัน พระบรมราชชนก ซึ่ง

คณะฯ ได้กำหนด โครงการ กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ ระยะเวลา งบประมาณ ให้สอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของคณะฯ

4. การกำกับติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2568-2570 ยึดหลักการกระจายอำนาจ ด้วยการสนับสนุนให้ใช้ระบบและกลไกการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะฯ จำนวน 30 แห่ง ให้มีบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและรับผิดชอบติดตามการดำเนินงานตามประเด็น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ ที่ตนรับผิดชอบ ผ่านระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจของ คณะฯ รายวิทยาลัยและภาพรวมของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยทีมงานแผนและยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาล ศาสตร์ เป็นผู้วิเคราะห์สังเคราะห์และสรุปในภาพรวมของแผนเพื่อรายงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนกตามลำดับ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องรายเดือน และรายไตรมาส

1

ข้อมูลทั่วไป

1. ประวัติความเป็นมา



คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้วิวัฒนาการมา ยาวนานกว่า 90 ปี ที่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนผดุงครรภ์ในสังกัดวชิระพยาบาล กรมสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2470 ซึ่งเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์แห่งแรกของกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ และก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย สังกัดกรมการแพทย์ ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2489 นับจากนั้นมาได้มีการก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย เพื่อผลิตบุคลากรพยาบาล ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2517 มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของกรมต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขและจัดตั้งกองงานวิทยาลัยพยาบาล โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลซึ่งเคยสังกัดกองการศึกษา กรมการแพทย์และอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล และในปีพ.ศ. 2536 มีพระราชกฤษฎีกาให้รวมกองงานวิทยาลัยพยาบาลและกองฝึกอบรม สำนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานใหม่ชื่อว่า สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” ในปี พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ได้ขอพระราชทานนามวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม สำหรับวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” โดยมีชื่อเดิมต่อท้าย ยกเว้นวิทยาลัยพยาบาลที่เคยได้รับชื่อพระราชทานมาก่อน ยังคงชื่อเดิมไว้ มีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม และวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติงบประมาณการก่อสร้างวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ และอนุมัติจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ เป็นวิทยาลัยพยาบาลลำดับที่ 30 ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรกตั้งแต่ปีพ.ศ 2489 โดยผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง เทียบเท่าปริญญาตรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้เข้าสมทบกับคณะพยาบาลศาสตร์ ในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อปรับหลักสูตรให้เป็นพยาบาลศาสตรบัณฑิต และเข้ารับปริญญาบัตรกับมหาวิทยาลัยที่รับเข้าสมทบ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ปีละ 3,600-4,000 คน และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถาบันพระบรมราชชนกต้องการความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาและบริหารกิจการด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้น เรียกว่า "พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562" ซึ่งมีผลบังคับ

ใช้วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2562 ทำให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 ให้ไว้ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2564 ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการเป็น 4 ส่วนได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ และสำนักวิชาการ และประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการแบ่งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2565 โดยในประกาศฯ ข้อ 3 ข ให้คณะพยาบาลศาสตร์ มี สำนักงานคณบดี และวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่ง รวมทั้งประกาศสถาบันพระบรมราชชนก เรื่องการแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่างาน ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2565 โดยในประกาศฯ ข้อ 5 ให้แบ่งส่วนราชการของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังต่อไปนี้ 5.1 สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ (1) งานบริหารและยุทธศาสตร์ (2) งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา (3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (4) งานบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรนานาชาติ (5) งานกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5.2 วิทยาลัย ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ (1) งานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ (2) งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา (3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (4) งานกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ มีที่ตั้งสำนักงานคณบดีอยู่ที่เลขที่ 60 อาคาร 7 ชั้น 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี และมีคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ตามคำสั่งสถาบันพระบรมราชชนกที่ 3140/2566 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2566 เป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับวิทยาลัย 30 แห่งในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มีที่ตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ เขตภาคเหนือจำนวน 7 แห่ง ภาคกลางและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง

2. ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ

2.1 ปรัชญาของสถาบัน

สถาบันพระบรมราชชนกเชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” (True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind)

นอกจากนี้คณะพยาบาลศาสตร์ยังดำเนินงานตามปรัชญาการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก คือ “สถาบันพระบรมราชชนก จัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรมตามพระราชปณิธานของสมเด็จพระบรมราชชนก "ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง" และมีอัตลักษณ์คุณธรรมตามที่สถาบันกำหนด

"วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที" มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพ และมีสมรรถนะที่จำเป็นที่จะนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและวิกฤตที่เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน รวมทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบัณฑิต ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเป็นที่พึ่งด้านสุขภาพแก่ชุมชน”

2.2 ปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน
(Wisdom of Community for Community)

2.3 พันธกิจ

- 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
- 3) บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสุขภาวะชุมชน
- 4) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
- 5) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

3. อัตลักษณ์ (Identity)

อัตลักษณ์บัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์

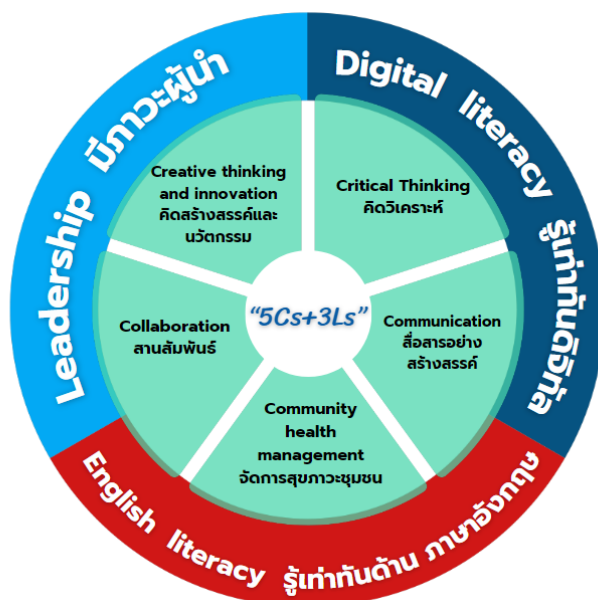
“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
โดยยึดมั่นประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

อัตลักษณ์คุณธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที”

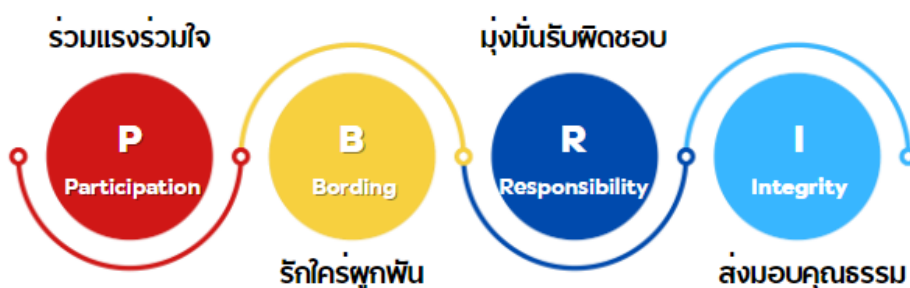
4. สมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการผลิตบัณฑิต พบว่าสมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 8 ประการ หรือเรียกย่อ ๆ ว่า สมรรถนะ “5C 3L” ดังนี้



5. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันพระบรมราชชนกที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้คือ “PBRI” โดยมีความหมาย ดังนี้



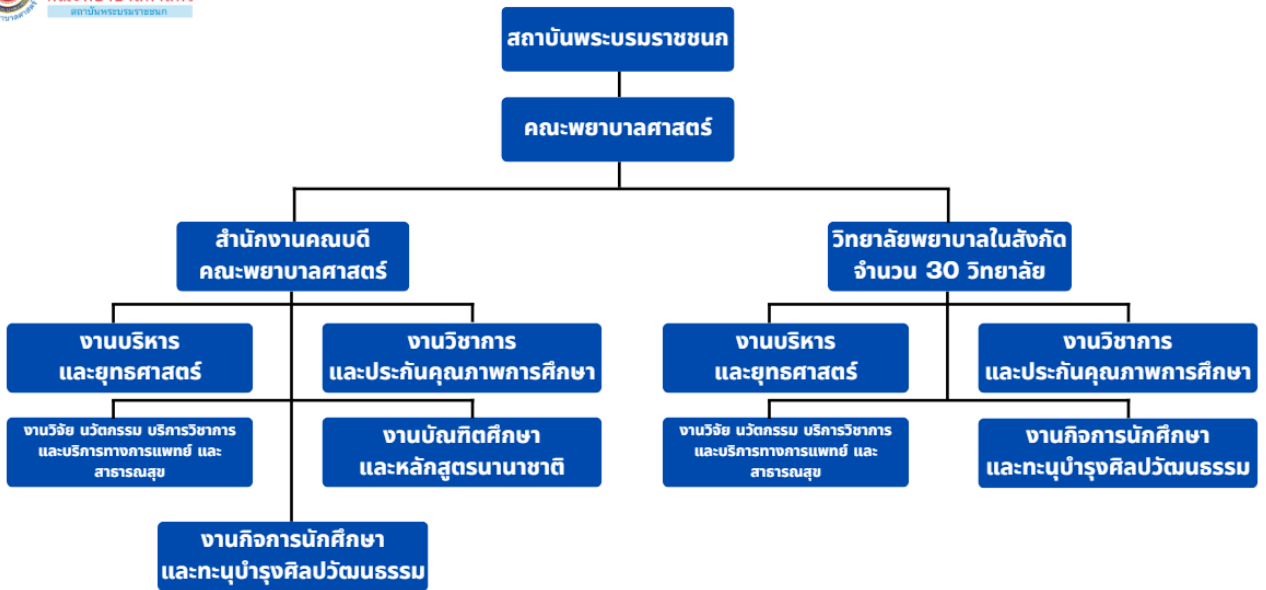
6. จริยธรรมของผู้นำระดับสูงขององค์กร (Senior Leader)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดจริยธรรมของผู้นำระดับสูงขององค์กร (Senior Leader) ไว้ 2 ประการ คือ วินัย และ ซื่อสัตย์

7. โครงสร้างองค์กร



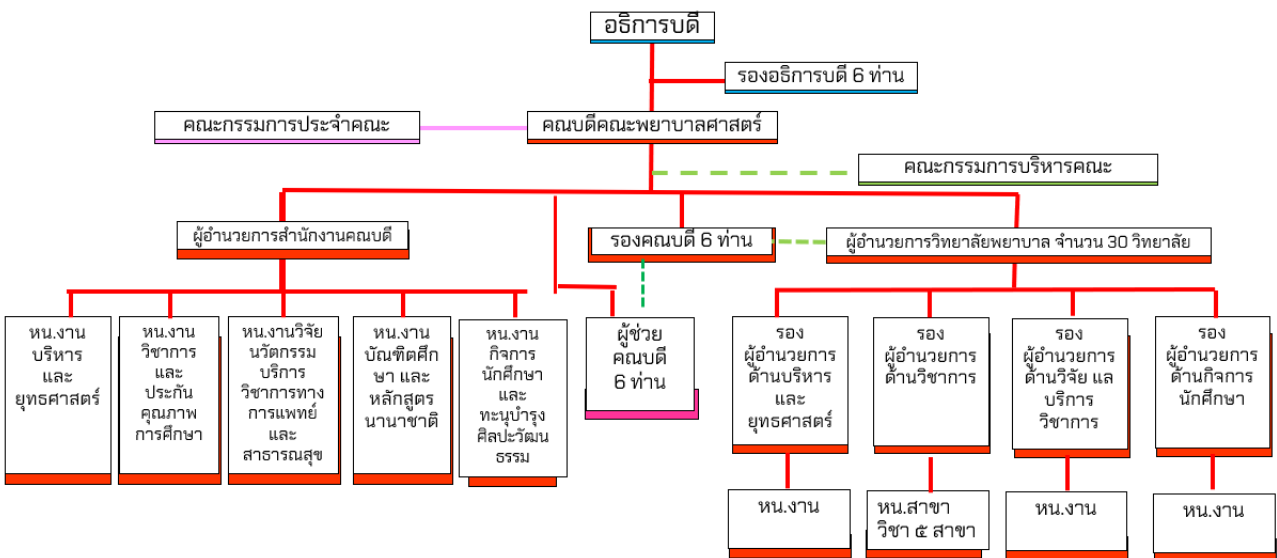
โครงสร้างองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



แผนภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



แผนภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

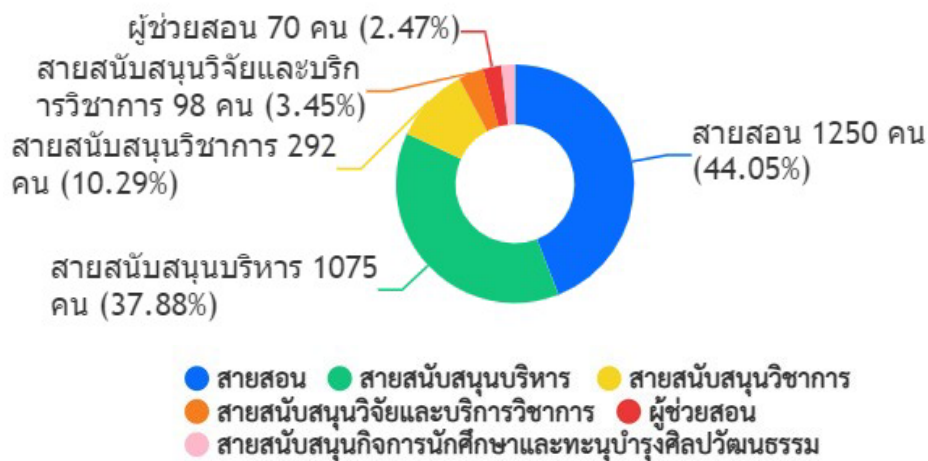
9. ปณิธานในการบริหารงาน

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ “ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลรัตน์ เทอร์เนอร์” ได้ประกาศปณิธานในการบริหารงานในคราวเข้ารับตำแหน่งคณบดี ไว้ดังนี้

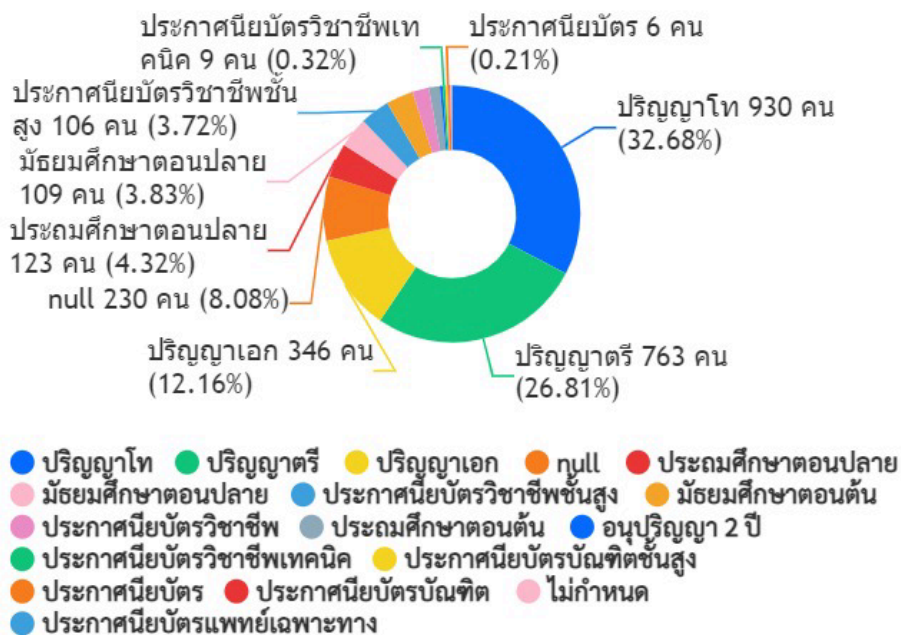
สานพลัง “สร้างองค์กร สร้างคน สร้างผลงาน สร้างสุข” เพื่อสืบสานพระปณิธาน พระบรมราชชนก ที่ว่า “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

10. อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์

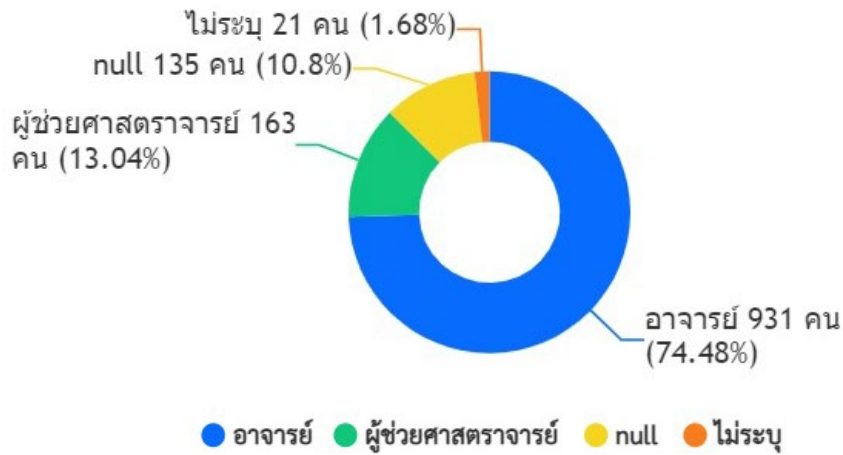
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีอัตรากำลังรวมทั้งหมดจำนวน 2,943 คน โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง 2,846 คน ลาศึกษาต่อ 86 คน ซึ่งแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 3-5



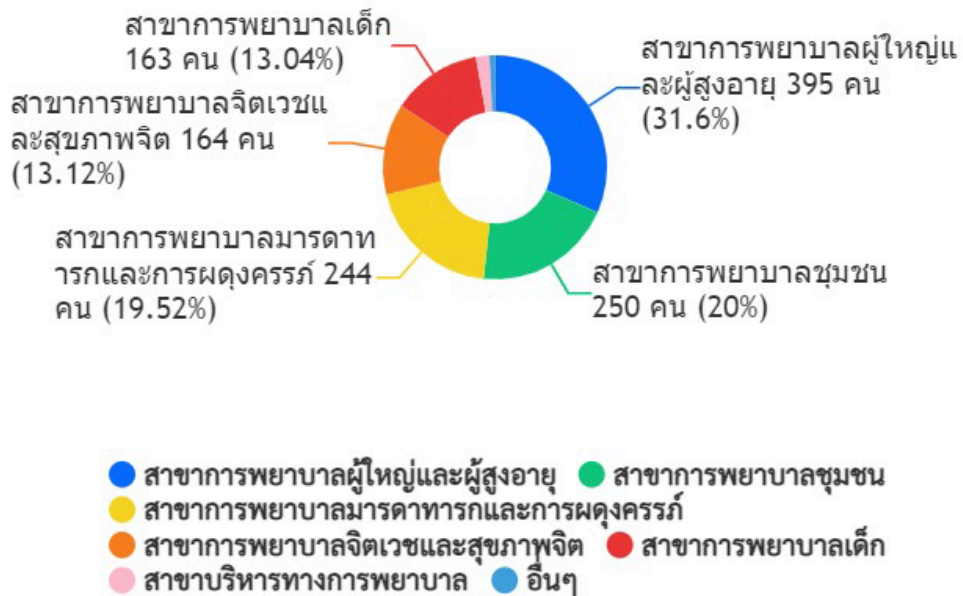
แผนภาพที่ 3 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสายงาน



แผนภาพที่ 4 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา



แผนภาพที่ 5 จำนวนและร้อยละบุคลากรสายสอนจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

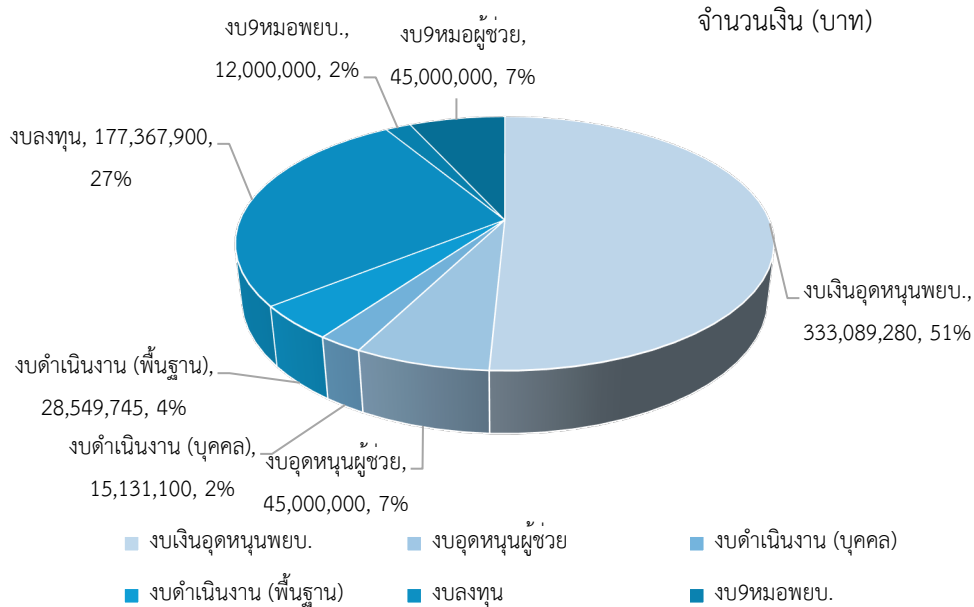


แผนภาพที่ 6 จำนวนและร้อยละบุคลากรสายสอนจำแนกตามสาขาวิชา

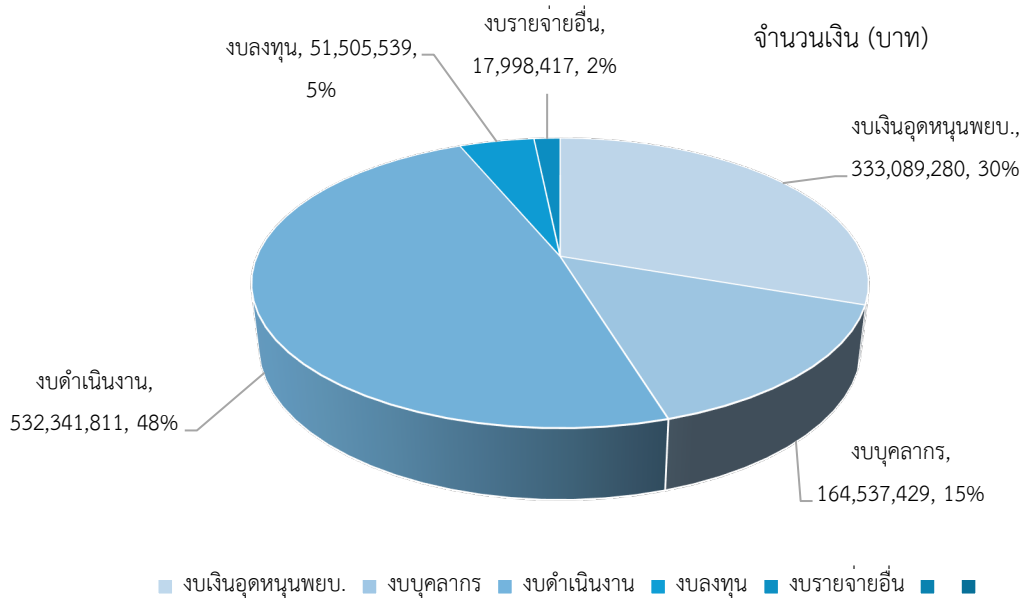
ที่มา: <https://mism.pbri.ac.th/FONMIS/dean/person> (รายงาน ณ 1 ตุลาคม 2567)

11. งบประมาณ

คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ได้รับจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมทั้งสิ้น 1,483,949,121 บาท จำแนกเป็นเงิน งบประมาณ 717,565,925 บาท เงินรายได้จำนวน 766,383,195.97 บาท โดยจำแนกตามหมวดรายจ่าย ดังนี้



แผนภาพที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของเงินงบประมาณจำแนกตามหมวดเงิน



แผนภาพที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของเงินรายได้จำแนกตามหมวดเงิน

12. หลักสูตรการจัดการศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาโท ปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตร โดยปัจจุบันมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2567 ดังนี้

12.1 ระดับปริญญาโท ได้แก่

- 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
- 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชปฏิบัติชุมชน
และวางแผนเปิดปีการศึกษา 2568 จำนวน 4 หลักสูตร ดังนี้
 - 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
 - 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต
 - 3) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการผดุงครรภ์
 - 4) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

12.2 ระดับปริญญาตรี ได้แก่

- 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 30 หลักสูตร
- 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพพระดัตถ์ปฐมนุญมิ

12.3 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

13. จำนวนนักศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ปีการศึกษา 2567) คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีจำนวนนักศึกษารวมทั้งสิ้น คน จำแนกตามหลักสูตร ดังนี้

- 12.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต รวมทั้งสิ้นจำนวน 87 คน
- 12.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต รวมทั้งสิ้นจำนวน 16,148 คน
- 12.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,000 คน

14. แผนภาพวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

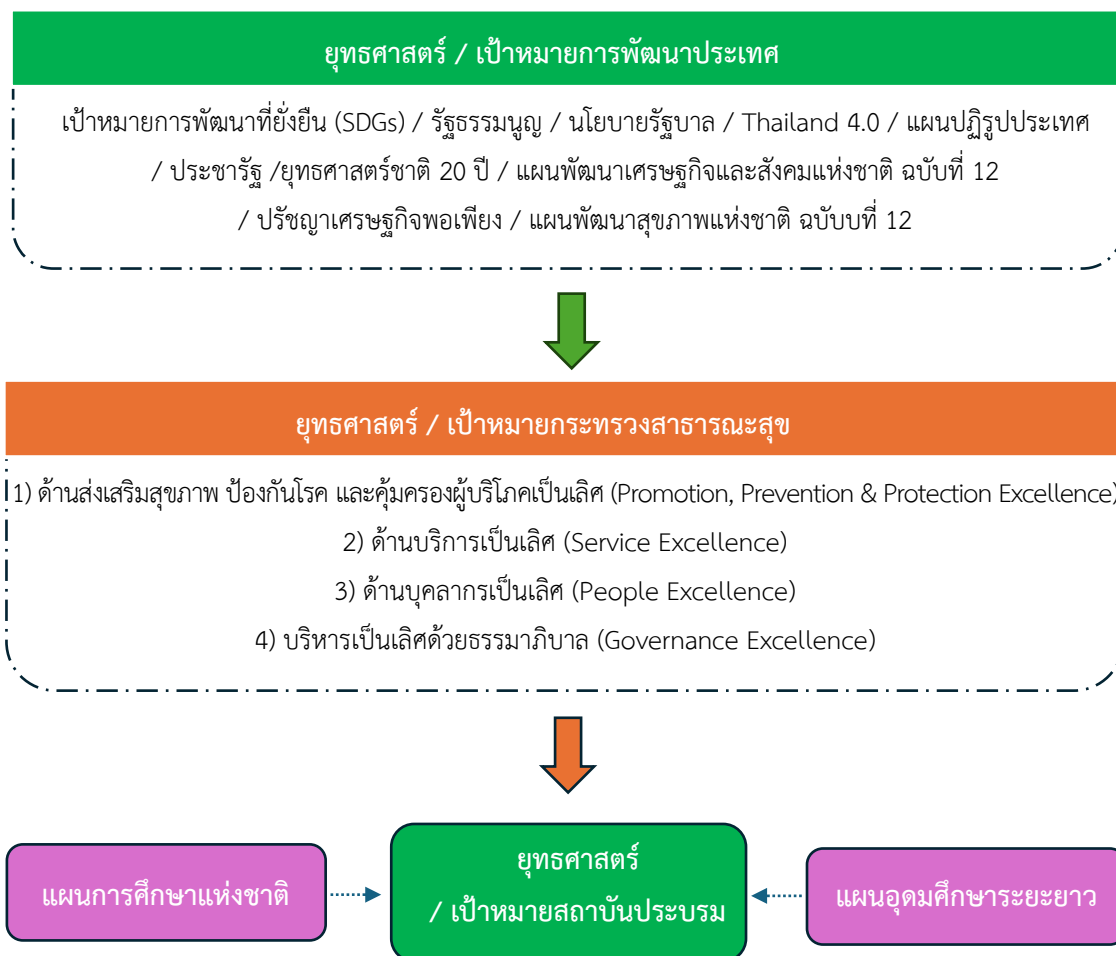


แผนภาพที่ 9 วิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

2

**กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

2.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2568-2570)



2.2 Sustainable Development Goals (SDGs)



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นชุดเป้าหมายการพัฒนาระดับโลกหลังปี 2015 ที่ได้รับการรับรองจาก 193 ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 25 กันยายน ค.ศ. 2015 ครอบคลุมช่วงระยะเวลาที่ต้องบรรลุภายใน 15 ปี ได้เป็นทิศทางการพัฒนาที่ทุกประเทศที่ต้องดำเนินการร่วมกันมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016 ไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมายหลัก (Goals) ที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2573 สำหรับการขับเคลื่อนของสถาบันการศึกษาสามารถดำเนินการตอบสนอง 3 เป้าหมายของ SDGs ได้แก่

- **เป้าหมายที่ 3** สร้างหลักประกันการมีสุขภาพะที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย (Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages)

➤ **เป้าหมายที่ 4** สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all)

➤ **เป้าหมายที่ 17** เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Strengthen the means of implementation and revitalize the Global Partnership for Sustainable Development)

ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ ชี้นำแนวทางและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สำคัญ คือ มีสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี การศึกษาที่เท่าเทียม และความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญฯ ม.258 ปรับระบบหลักประกันสุขภาพ ให้ประชาชน ได้รับสิทธิและ ประโยชน์จากการบริหาร จัดการและการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวก ทั่วถึงกัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ลดความเหลื่อมล้ำและ สร้างความเป็น ธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของคนไทย โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส



2.4 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นแผนระดับที่ 1 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทย บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา แล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุข ของคนไทยทุกคน และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์ของชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้าง รายได้ และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ทั้งนี้มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา วิทยาลัยจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้น การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากร ธรรมชาติที่หลากหลายรวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่าย ระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม

ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคมนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐาน ของการ ต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับ การยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึง การเพิ่มขึ้นของ คนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มีธรรมาภิบาล โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรัก การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วม ขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และ สังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการ กำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับ วัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมี ลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความ ซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นกฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

2.5 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)



แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็นแผนระดับที่ 2 ที่เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนแม่บท 23 ประเด็น ดังนี้ (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจ

พิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ทั้งนี้ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 3 ประเด็น ได้แก่

แผนแม่บทที่ 11 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อยที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม

แผนแม่บทที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

- แผนย่อยที่ 1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- แผนย่อยที่ 2 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

แผนแม่บทที่ 13 ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

แผนย่อยที่ 1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ พร้อมทั้งการใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี มีตัวชี้วัดประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ป้องกันและลดโรคที่ป้องกันได้

2.6 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนระดับที่ 2 ที่แปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ปี 2566-2570 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. แนวคิด Resilience
3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)
4. โมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy)

เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ "พลิกโฉม" ประเทศไทย สู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" กำหนดไว้ 13 หมุดหมาย ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา ได้แก่

1) **มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย** ประกอบด้วย 6 หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และหมุดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

2) **มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม** ประกอบด้วย 3 หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ 7 ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3) **มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วย 2 หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และ หมุดหมายที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) **มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ** ประกอบด้วย 2 หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

2.6 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) มีวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21” มี 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้



1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย คือ คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และคนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายคือ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน

และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ผลิตภัณฑ์ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน และการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพ และมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐาน ระดับสากลและครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียน ทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

5) การจัดการ ศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย คือ คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ และการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมาย คือ โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศและระบบบริหารงานบุคคลของ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

2.7 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนอุดมศึกษาระยะยาว คือ แผนกำหนดทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาในระยะยาวที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมองเห็นทิศทางในอนาคตร่วมกัน โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของประเทศในการคิดวิเคราะห์เชิงรุกมีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) กำหนดวิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรม

ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน” โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

2.8 แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570

กำหนดวิสัยทัศน์ คือ อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมไทยที่ยั่งยืน มี 3 ยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพกำลังคน มีเป้าหมายให้จัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กำลังคนได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะ และการเสริมเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา มีเป้าหมายให้เกิดการสร้างสรรคองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้อุดมศึกษาเป็นแหล่งความรู้มาใช้ในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2.9 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

กฎหมายการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2562 จำนวนรวม 80 มาตรา โดยเหตุผลและความสำคัญคือให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศ และการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามนโยบายของรัฐบาลอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานทัดเทียมนานาชาติ มาตรา 5 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้

(2) พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็นเป็นเป็น คนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับ สังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ร่วมกัน แก้ปัญหาสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาความรู้ จัดการเรียนการสอน การวิจัยและการ สร้างนวัตกรรม ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่นให้สอดคล้องกับมาตรา 5

มาตรา 7 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการ อุดมศึกษานอกจากงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามวรรคหนึ่ง สถาบันอุดมศึกษาพึงจัดสรร งบประมาณเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้นเพื่อการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของการผลิตบัณฑิตและการวิจัยและนวัตกรรม

มาตรา 9 การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักการ ดังต่อไปนี้

- (1) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม
- (2) หลักเสรีภาพทางวิชาการ
- (3) หลักความเป็นอิสระ
- (4) หลักความเสมอภาค
- (5) หลักธรรมาภิบาล
- (6) หลักการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

2.10 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) m

มียุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องคือยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึง เท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีเป้าหมายให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษา สาธารณสุข และบริการสาธารณผ่านระบบดิจิทัล และมีสร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เข้าถึงได้ สะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

2.11 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579)

มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” มีเป้าหมาย คือ “ประชาชนสุขภาพ เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” มีค่านิยมองค์กร MOPH มียุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellence) ดังนี้

1) ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย (ด้านสุขภาพ) ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ และบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) มีแผนพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ (Primary Care Cluster) พัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินครบวงจรและระบบการส่งต่อ พัฒนาคุณภาพหน่วยงานบริการด้านสุขภาพ พัฒนาตามโครงการพระราชดำริและพื้นที่เฉพาะ และประเทศไทย 4.0 ด้านสาธารณสุข

3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีแผนพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) มีแผนพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ บริหารจัดการด้านการเงิน การคลังสุขภาพ พัฒนางานวิจัยและองค์ความรู้ด้านสุขภาพ และปรับโครงสร้างและพัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ

2.12 แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)

ได้กำหนดประเด็นปฏิรูป 10 ประเด็น ได้แก่

- 1) ระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพ
- 2) ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสุขภาพ
- 3) กำลังคนสุขภาพ
- 4) ระบบบริการปฐมภูมิ
- 5) การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทยเพื่อเศรษฐกิจ
- 6) การแพทย์ฉุกเฉิน
- 7) การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
- 8) ความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- 9) การคุ้มครองผู้บริโภค
- 10) ประเด็นระบบหลักประกันสุขภาพ

2.13 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570)

นโยบายและแผนความมั่นคง แบ่งออกเป็น 2 หมวด 17 นโยบาย ดังนี้

1. หมวดประเด็นความมั่นคง เป็นประเด็นภัยคุกคามที่มีผลกระทบและแนวโน้มความเสี่ยงสูงต่อความมั่นคงแห่งชาติและผลประโยชน์แห่งชาติ รวม 13 นโยบายและแผนความมั่นคง ดังนี้

- 1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- 2) การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ และการพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
- 3) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ชายแดน
- 4) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
- 5) การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 6) การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ
- 7) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

- 8) การป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด
- 9) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 10) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์
- 11) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย
- 12) การสร้างคุณภาพระหว่างประเทศ
- 13) การบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขและโรคติดต่ออุบัติใหม่

2. หมวดประเด็นศักยภาพความมั่นคง เป็นประเด็นเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการป้องกันและแก้ไขประเด็นความมั่นคงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวม 4 นโยบายและแผนความมั่นคง ดังนี้

- 14) การพัฒนาศักยภาพการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และการบริหารจัดการวิกฤตการณ์ระดับชาติ
- 15) การพัฒนาระบบข่าวกรองแห่งชาติ
- 16) การบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคง
- 17) การเสริมสร้างความมั่นคงเชิงพื้นที่

2.14 นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข



นายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้มอบนโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2567 – 2568 แก่ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลางและภูมิภาค เมื่อวันที่ 27 พ.ค. 67 ณ ห้องประชุมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข “5+5” เร่งรัดให้เป็นรูปธรรม 5 ด้าน และสานต่อนโยบาย 5 ด้านของกระทรวง ประกอบด้วยนโยบายสำคัญ ดังนี้

นโยบายสำคัญที่ต้องเร่งรัดดำเนินการ ให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ยกระดับ 30 บาท รักษาทุกที่ด้วยบัตรประชาชนใบเดียว จะเดินหน้าเชื่อมโยงข้อมูลทั้งประวัติการรักษาทั่วประเทศ การเบิกจ่ายค่าบริการรักษาผ่านระบบ Financial Data Hub (FDH) เน้นบริการเจาะเลือดใกล้บ้าน นัดหมายออนไลน์ บริการส่งยาผ่าน Health Rider และทางไปรษณีย์ เพื่อลดความแออัดและลดการรอคอยรวมถึงการใช้ Thailand Health Atlas เข้าถึงกลุ่มเปราะบางในชุมชน
- 2) ยาเสพติด จะทบทวนกฎหมายกระทรวง ฯ กำหนดปริมาณยาเสพติดที่สันนิษฐานว่ามีไว้ในครอบครองเพื่อเสพ ดึงกฎหมายกลับไปเป็นยาเสพติดเพื่อการแพทย์ รวมถึงยกระดับการบำบัดรักษาฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติด และมีนิธิญญารักษา

3) การแพทย์ปฐมภูมิ เน้นบูรณาการภารกิจถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เดินหน้าออก พ.ร.บ.อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และ Smart อสม. กองทุนสุขภาพตำบล สนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขท้องถิ่น ควบคุมและป้องกันวัณโรคและไข้เลือดออกเชิงรุก

4) เศรษฐกิจสุขภาพ เน้นเสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมนโยบายอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสุขภาพ ยกระดับการขออนุมัติ/อนุญาตผ่าน E-Service การเป็นศูนย์กลางการแพทย์มูลค่าสูง (ATMPs) ยกระดับมาตรฐานการแพทย์แผนไทย ผลิตภัณฑ์สมุนไพร สร้างงานสร้างอาชีพ และจัดตั้งหน่วยงานขับเคลื่อนภารกิจ เศรษฐกิจสุขภาพ

5) เพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพ ทั้งการจัดตั้งโรงพยาบาล กทม. 50 เขต 50 โรงพยาบาลและ ปริณพทลสาธารณสุขชายแดนและพื้นที่เฉพาะ ปรับโฉมโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ มีระบบส่งต่อแบบไร้รอยต่อและรถโมบายโรคหลอดเลือดสมองตอนนโยบาย 5 ด้านของกระทรวง

นอกเหนือจากการเร่งรัดให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของนโยบายทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมาแล้ว ยังสานต่อการดำเนินงานสำคัญของกระทรวงสาธารณสุขอีก 5 ด้าน คือ

1) โครงการพระราชดำริ ฯ /เฉลิมพระเกียรติ ที่เกี่ยวเนื่องกับพระบรมวงศานุวงศ์ 4 โครงการ คือ

(1) โครงการพาหมอไปหาประชาชน ฯ

(2) โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ฯ

(3) โครงการยกระดับโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระ กนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลชัยพัฒนา และหน่วยบริการ ปฐมภูมิ 72 แห่ง

(4) โครงการดูแลสุขภาพพระภิกษุสงฆ์ ฯ

2) การสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร เน้นการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์บุคลากร ผู้ป่วยและญาติ ปรับปรุงบ้านพักบุคลากรสาธารณสุข ลดภาระงาน ลดภาระหนี้สินของบุคลากร และการนำกระทรวง สาธารณสุขออกจาก ก.พ.

3) ส่งเสริมสุขภาพกาย/สุขภาพจิต จะเชิญชวนประชาชนออกกำลังกายทุกวันจันทร์ การเข้าถึง จิตแพทย์และนักจิตวิทยาใกล้บ้าน /ตรวจรักษาจิตเวชทางไกล (Telepsychiatry) จัดตั้งหน่วยงานบูรณาการ ดูแลสุขภาพจิตและยาเสพติด และจัดตั้งกองทุนบำบัดผู้ป่วยจิตเวชและยาเสพติด

4) สถานชีวาภิบาล เดินหน้าผลิตผู้ดูแลผู้ป่วย (Caregiver) ดูแลผู้ป่วยติดเตียงและผู้ป่วยระยะสุดท้าย ที่บ้าน (Home Ward/Hospital at Home) และจัดตั้งภูมิชีวาภิบาลทุกอำเภอทั่วประเทศ

5) ทุกคนปลอดภัย จะยกระดับระบบดิจิทัลในการเฝ้าระวังและป้องกันโรค การจัดการภาวะฉุกเฉิน ทางสาธารณสุขทุกมิติ

2.15 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2572

ปรัชญาการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก จัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรมตามพระราชปณิธานของ สมเด็จพระบรมราชชนก “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” และมีอัตลักษณ์คุณธรรมตามที่สถาบัน กำหนด “วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที” มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพ และมี สมรรถนะที่จำเป็นที่จะนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและวิกฤตที่เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน รวมทั้งการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบัณฑิต ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเป็นที่พึ่งด้านสุขภาพแก่ ชุมชน

พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก

พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก ตามมาตรา 8 พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ได้แก่

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และเพื่อให้มีศักยภาพในการ เรียนรู้ด้วยตนเอง
2. จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไป ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับประเทศและนานาชาติ
4. ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน
6. ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข
7. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

โดยมีปณิธาน คือ

“ปัญญาเพื่อชุมชน (Wisdom for Community)”

สมรรถนะหลักของสถาบันพระบรมราชชนก (Core Competency) คือ “การใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนรู้ (Community Based Approach) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Engagement) และสร้างเครือข่ายกับชุมชน (Community Networking) โดยใช้แนวคิด สบช. โมเดล”

อัตลักษณ์บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก คือ

“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยยึดมั่นประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

อัตลักษณ์คุณธรรมบัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือ

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที”

สมรรถนะหลักของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก คือ “4 Cs for C”

วิสัยทัศน์ คือ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกในการผลิตบุคลากรและสร้างองค์ความรู้เพื่อการดูแล
สุขภาพพระดั่งปฐมภูมิ” (World Class University for Primary Care) มี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ (Excellence in
Primary Care Education)

- เป้าประสงค์ที่ 1: การจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- เป้าประสงค์ที่ 2: ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ
(Excellence in Primary Care Research and Innovation)

- เป้าประสงค์ที่ 1: พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ 2: การเป็นผู้นำระดับโลกในการวิจัยด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: เครือข่ายการบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นเลิศ (Excellence in
Primary Care Services and Network)

- เป้าประสงค์ที่ 1: เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการที่ตอบสนองระบบสุขภาพปฐมภูมิ
- เป้าประสงค์ที่ 2: มีศูนย์บริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา
- เป้าประสงค์ที่ 3: การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศด้านสุขภาพปฐมภูมิในระดับชาติ
และนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
(Excellence in Organizational Management)

- เป้าประสงค์ที่ 1: เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน
(Sustainable Development Goals: SDGs)
- เป้าประสงค์ที่ 2: พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource)
- เป้าประสงค์ที่ 3: การบริหารจัดการทางการเงิน
- เป้าประสงค์ที่ 4: การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University

2.16 สถานการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและของโลก

1) การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Socio-demographic Changes) ที่มีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น
จึงที่ต้องเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา/ฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ และการเตรียมความพร้อม
เพื่อเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ (Pre-aging) ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี Gap generation และการดูแล
สุขภาพที่ตอบสนองความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

2) โลกไร้พรมแดน (Globalization) ที่มีการเปิดกว้างทางการศึกษาและการทำงานระหว่างประเทศ
อาจทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรม มาตรฐานวิชาชีพสากลที่จำเป็นต้องมี
การปรับปรุงหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตลอดจนการไหลออก
ของอาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพสูงไปยังต่างประเทศหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า

3) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Digitalization) เป็นยุคแห่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และการบริการ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์และสุขภาพ ทำให้ต้องปรับปรุงหลักสูตรและการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ การเรียนรู้ทางไกล: การเรียนการสอนออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา การจัดการข้อมูล: ความสามารถในการจัดการข้อมูลสุขภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าสามารถสร้างคุณประโยชน์ด้วยราคาและต้นทุนที่เหมาะสมเพื่อสร้างโอกาสในตลาด New S Curve

4) ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitical conflicts) ความขัดแย้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ อาณาเขต หรือวัฒนธรรม ที่สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยและมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องที่นำไปสู่ความไม่มั่นคงที่จะส่งผลกระทบต่อนโยบายของภาครัฐหรือนโยบายสาธารณสุขทั่วโลก และอาจนำไปสู่ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเติบโตของตลาดงานแรงงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในอัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา ที่อาจมีผลกระทบต่อปริมาณทางการศึกษาพยาบาลและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษา

5) สภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Global warming & Climate change) ที่ทั่วโลกกำลังเผชิญและต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น พายุหรือน้ำท่วม และโรคอุบัติใหม่ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของประชากร และความปลอดภัยของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันการศึกษา ที่จำเป็นต้องมีการวางแผนตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉิน บริหารจัดการความเสี่ยง และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนแผนการบริหารทรัพยากรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน

6) ยุคของการไม่มีตัวกลาง (Disintermediation) เป็นกระบวนการที่ลดหรือขจัดตัวกลาง (intermediaries) ในห่วงโซ่อุปทานหรือกระบวนการทางธุรกิจ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ทำให้การเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภคง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบในด้านบวก เช่น นักศึกษาพยาบาลสามารถเข้าถึงข้อมูลการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้โดยตรงผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น คอร์สเรียนออนไลน์ (MOOCs) วิดีโอการสอน และแหล่งข้อมูลทางการแพทย์ต่าง ๆ ระบบการจัดการและการบริหารการศึกษาแบบออนไลน์ ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและประหยัดเวลาและทรัพยากร แต่ก็อาจเกิดผลกระทบด้านลบได้เช่น ความเสี่ยงในการรับข้อมูลที่ผิดพลาดหรือไม่ครบถ้วน การใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการข้อมูลนักศึกษาและการเรียนรู้อาจเสี่ยงต่อการถูกโจมตีทางไซเบอร์หรือการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งหน่วยงานควรวางแผนปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านการฝึกอบรมพนักงานและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

2.17 กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์



แผนภาพที่ 11 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์

3

**วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับ
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

3. การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จัดทำขึ้นมาภายใต้กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ห้องค์กร การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity: SOP) ดังรายละเอียดการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดขึ้นมาจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินการกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต

การศึกษาความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากการประชุม ระดมสมองโดยร่วมกันพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 20 ปี แผนการศึกษาชาติ 20 ปี พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พรบ. สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 และแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570 พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการทางยุทธศาสตร์สามารถมากำหนดจุดยืน ดังนี้

1. Teaching learning excellent ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับนโยบาย ต้องการให้คณะพยาบาลศาสตร์ 1) ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพอย่างมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ 2) พัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาคมโลก และยกระดับการจัดการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ถึงระดับบัณฑิตศึกษา 3) บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีทักษะแห่งโลกอนาคต สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

2. Research and innovation excellent ผลิตผล งานวิจัยและนวัตกรรมที่หน่วยบริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเพื่อตอบสนอง Prevention & Promotion Excellence, และ Service Excellence เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย ผ่านเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน รวมทั้งการขึ้นนำสังคมในด้านการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยในการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อการพัฒนาบัณฑิตสังคม และชุมชน

3. Academic services excellent การบริการวิชาการแก่สังคม โดยพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองระบบสุขภาพ ตลอดจนจัดให้มีการกระจายแหล่งฝึกอบรมให้ครอบคลุมพื้นที่ในทุกภูมิภาคของประเทศ และจัดให้มีศูนย์ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ทางพยาบาล และการบริการสุขภาพ เพื่อยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพ สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา

4.Organizational management excellent followed Good governance

การบริหารสถาบันอุดมศึกษามุ่งสู่การจัดการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่พัฒนาให้บัณฑิตมีความเป็นพลเมืองดี พลเมืองโลก มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสุขภาพ บุคลากรของสถาบันมีความอิสระทางวิชาการ (Academic freedom) มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทั้งในด้านงบประมาณ และการบริหารบุคคล มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ (มีตำแหน่งทางวิชาการ) ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

3.2. การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์

การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์เกิดจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ทุกระดับโดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยปัจจัยภายในใช้ McKinney 7 - S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการ ในการประเมินองค์กร คือจุดแข็ง (Strength: S) และจุดอ่อน (Weakness: W) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ใช้ PEST-MODEL เพื่อวิเคราะห์ โอกาส (Opportunity: O) และภาวะคุกคาม (Threat: T) จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีสภาพแวดล้อมองค์กรโดยสรุป ดังนี้

จุดแข็ง พบว่า เป็นสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสู่ชุมชน มีทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ตั้งอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ สามารถสร้างโอกาสทางการศึกษาสู่ระดับชุมชน อาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ มากกว่า 300 คน มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา มีโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนและทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจของคณะ บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพสูงและรักองค์กร บุคลากรเข้าถึงชุมชนและมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน วิทยาลัยในสังกัดมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ประเทศ และอาเซียน คณะฯ มีวารสารของวิทยาลัยในสังกัดที่เป็นวารสารระดับชาติและปรากฏในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center: TCI) และวิทยาลัยในสังกัดของคณะฯ มีประสบการณ์ในการจัดการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

จุดอ่อน พบว่า ไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและพันธกิจของสถาบัน สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือมีน้อย และผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติมีน้อย การสนับสนุนแหล่งเงินทุนวิจัยภายนอกยังไม่มีการระบบและกลไกที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์และการตลาดของคณะฯ ยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน แหล่งรายได้หลักของคณะฯ มาจากค่าลงทะเบียนของนักศึกษา การบริหารจัดการและการสื่อสารของคณะฯ ยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน

โอกาส พบว่า นโยบายชาติ ประชาคมอาเซียน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานภายนอกมีความต้องการ บุคลากรด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพของประเทศ มีเครือข่ายกับสำนักวิชาการและหน่วยงานอื่นๆของกระทรวง สาธารณสุขรวมทั้งสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เกิดโอกาสพัฒนาทุกพันธกิจของสถาบัน วิชาชีพพยาบาลยังเป็นความต้องการสูงในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสร้างโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กร มีแหล่งทุนสนับสนุนนักศึกษาในการเรียนสาขาพยาบาลจากแหล่งทุนที่หลากหลาย

ภัยคุกคาม พบว่า มีการแข่งขันสูงในการผลิตบัณฑิตพยาบาล การเปิดหลักสูตรอบรม และการบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกันเพิ่มขึ้น หน่วยบริการมีสิทธิเลือกสนับสนุนทุนให้แก่ผู้เรียนพยาบาลมากขึ้น ค่านิยมในการเรียนพยาบาลลดลง โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ประชากรวัยเด็กลดลง ทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนลดลง จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) ที่แสดงถึงผลการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน ภัยคุกคาม และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ตามประเด็นความท้าทายในแต่ละด้าน

ประเด็นความท้าทาย	จุดอ่อนขององค์กร (W)	ภัยคุกคามขององค์กร (T)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
ด้านการจัดการศึกษา	W1: ความรวดเร็วในการปรับหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว W2: การแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างสถาบันการศึกษาภายในและต่างประเทศน้อย W3: Scholarly branding ยังไม่ได้รับความนิยม W4: ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษายังไม่รองรับและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	T1: มีการแข่งขันสูงในการผลิตบัณฑิตพยาบาล/การเปิดหลักสูตรอบรมและการบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกันเพิ่มขึ้น T2: หน่วยบริการมีสิทธิเลือกสนับสนุนทุนให้นักศึกษาพยาบาลมากขึ้น T3: Digital globalization in education	SC1: เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งกับสถาบันผู้ผลิต (Business Model & Business Plan for Financial Sustainability) SC2: สร้างภาพลักษณ์องค์กร และ Branding ในการจัดการศึกษาพยาบาล SC3: Digital Transformation in education
ด้านวิจัยและนวัตกรรม	W5: การได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอกน้อย W6: งานวิจัยทางสุขภาพและการพยาบาลยังไม่สามารถตอบสนองต่อผลกระทบทางสังคมและการใช้ประโยชน์	T4: มีการแข่งขันสูงในการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอก T5: เกณฑ์มาตรฐานการตีพิมพ์เผยแพร่นานาชาติของ สกอ.และสภาการพยาบาล T6: มีการแข่งขันสูงในการผลิตนวัตกรรม	SC4: เพิ่มขีดความสามารถในการแสวงหาทุนวิจัยภายนอก SC5: การพัฒนาคุณภาพผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ

ประเด็น ความท้าทาย	จุดอ่อนขององค์กร (W)	ภัยคุกคามขององค์กร (T)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
	<p>W7: ผลงานวิจัยที่ได้รับ การเผยแพร่ในวารสารระดับ นานาชาติมีน้อย</p> <p>W8: จำนวนผลงานวิจัย ที่ได้รับการอ้างอิงของอาจารย์ (citation per faculty) น้อย</p> <p>W9: ผลงานนวัตกรรม จดสิทธิบัตรยังมีน้อย</p> <p>W10: ผลงานการผลิตตำรา หรือหนังสือมีน้อย</p> <p>W11: ระบบปฏิบัติการวิจัย ไม่เอื้อต่อการสนับสนุนการวิจัย</p> <p>W12: เครือข่ายวิจัยต่าง ประเทศ (International Research Network) มีน้อย</p>	<p>T7: เกณฑ์มาตรฐาน ผลงาน วิชาการประเภทหนังสือ ตำราตาม สกอ. และ สภาการพยาบาล</p> <p>T8: การมีศูนย์ปฏิบัติการ วิจัยที่เป็นเลิศของสถาบัน คู่แข่ง</p> <p>T9: การมีเครือข่ายความ ร่วมมือวิจัยที่เข้มแข็งของ สถาบันคู่แข่ง</p>	<p>SC6: ยกระดับระบบบริหาร จัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงาน นวัตกรรมเพื่อเป็นสินทรัพย์ ทางปัญญาและการนำไปใช้ ประโยชน์</p> <p>SC7: เร่งรัดการผลิตหนังสือ และตำรา</p> <p>SC8: ยกระดับระบบการบริหาร จัดการวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>SC9: ยกระดับเครือข่ายความ ร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งใน และต่างประเทศ</p>
ด้านการปฏิบัติ การ	<p>W13: มีลำดับขั้นในการ บริหารงานหลายขั้นตอน</p> <p>W14: ระบบสารสนเทศไม่เอื้อ ต่อการตัดสินใจทางการบริหาร</p> <p>W15: การประชาสัมพันธ์และ การตลาดของคณะฯ ยังไม่มี ระบบและกลไกที่ชัดเจน ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	T10: Digital globalization	<p>SC10: เพิ่มประสิทธิภาพใน ระบบปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศแบบไร้รอยต่อ ลดขั้นตอนและมีประสิทธิภาพสูง (รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก)</p>
ด้านบุคลากร	<p>W16: สัดส่วนอาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอกไม่เป็นไป ตามเกณฑ์</p> <p>W17: อาจารย์และบุคลากร มีทักษะปฏิบัติงานและการ บริหารจัดการเชิงรุกให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่เพียงพอ</p>	T11: การแย่งชิงอาจารย์ของ สถาบันคู่แข่ง	<p>SC11: บริหารและพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะสูง รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</p> <p>SC12: สร้างระบบ Employee engagement เพื่อการส่งเสริม ความก้าวหน้าบนเส้นทางอาชีพที่ชี้ ชัดเจนทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุน</p>

ประเด็น ความท้าทาย	จุดอ่อนขององค์กร (W)	ภัยคุกคามขององค์กร (T)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
	<p>W18: อาจารย์และบุคลากร มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ และสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ จำกัด</p> <p>W19: สมรรถนะของสาย สนับสนุนยังไม่เพียงพอต่อการ ขับเคลื่อนเป็นองค์กรสมรรถนะ สูง</p> <p>W20: มีแนวโน้มการสูญเสีย บุคลากรทุกระดับเพิ่มขึ้น</p> <p>W21: สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการไม่เป็นไปตาม เกณฑ์</p>		
ด้านสังคม	W22: ปัญหาสุขภาพของสังคม ที่มีความซับซ้อนและโรคอุบัติ ใหม่	<p>T12: โครงสร้างประชากร เปลี่ยนแปลงประชากร วัยเด็กลดลงทำให้จำนวน ผู้เข้าเรียนลดลง</p> <p>T13: ความเหลื่อมล้ำทาง สังคมสูงทำให้กลุ่มเปราะบาง เข้าไม่ถึงบริการสุขภาพ</p> <p>T14: ปัญหาสุขภาพของ สังคมที่เปลี่ยนแปลง ภัยพิบัติ โรคอุบัติใหม่</p>	SC13: พัฒนานวัตกรรมสังคม เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพ และความต้องการด้านสุขภาพ ของสังคม

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดแข็ง โอกาสขององค์กร และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ตามประเด็นความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

ประเด็นความได้เปรียบ	จุดแข็งขององค์กร (S)	โอกาสขององค์กร (O)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)
ด้านองค์กร	<p>S1: มีวิทยาลัยในสังกัด 30 แห่งได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล 5 ปี</p> <p>S2: คณะพยาบาลศาสตร์เป็นสถาบันหลักในผลิตและพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลรองรับระบบสุขภาพของประเทศ</p> <p>S3: เป็นคณะที่มีนักเรียนต้องการเข้าศึกษามากที่สุดติดอันดับ Top 5 ของประเทศ (ข้อมูลมาจาก TTU)</p>	<p>O1: นโยบายชาติประชาคมอาเซียนกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานภายนอกมีความต้องการบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพของประเทศ</p> <p>O2: มีกฎกระทรวงและประกาศอว.ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวในบริบทปัจจุบันและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>O3: มีนโยบายการถ่ายโอนสถานบริการด้านสุขภาพไปยังอปท.ที่เพิ่มโอกาสในการผลิตบัณฑิตวิจัยและบริการวิชาการเพื่อสุขภาวะชุมชน</p> <p>O4: มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในและต่างประเทศที่พร้อมสร้างร่วมมือกับคณะพยาบาลศาสตร์ ทำให้เกิดโอกาสพัฒนาทุกพันธกิจของสถาบัน</p> <p>O5: วิชาชีพพยาบาลยังเป็นที่ต้องการสูงในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>SA1: เป็นสถาบันหลักที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในระดับชาติในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงของประเทศ</p> <p>SA2: ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนรองรับนโยบายและระบบสุขภาพระดับปฐมภูมิของประเทศ</p>

ประเด็น ความได้เปรียบ	จุดแข็งขององค์กร (S)	โอกาสขององค์กร (O)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)
ด้านการปฏิบัติ การ	<p>S4: มีวิทยาลัยในสังกัด 30 แห่ง มีที่ตั้งกระจายทั่วประเทศ เป็นต้นทุนในการผลิตพัฒนาต่อยอดและสร้างผลกระทบต่อระบบสุขภาพ ชุมชน สังคม และประเทศ</p> <p>S5: มีโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยเกื้อหนุนสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจของคณะ</p> <p>S6: มีวารสารของวิทยาลัย ในสังกัดที่เป็นวารสารระดับชาติและปรากฏในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center: TCI) ที่เป็นแหล่งพึ่งพิงทางวิชาการ วิชาชีพเอื้อต่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณะ</p>	<p>O6: ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสร้างโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กร</p> <p>O7: มีแหล่งทุนที่หลากหลาย พร้อมสนับสนุนนักศึกษาในการเรียนสาขาพยาบาล</p> <p>O8: มีแหล่งทุนวิจัยภายนอกที่หลากหลายที่สามารถสร้างความร่วมมือเพื่อรับการสนับสนุน</p>	<p>SA3: ทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยในสังกัดคณะที่มีศักยภาพซึ่งกระจายครอบคลุมพื้นที่ในทุกภูมิภาคของประเทศเอื้อต่อการเป็นศูนย์การเรียนรู้และแหล่งพึ่งพิงทางวิชาการให้กับชุมชน สังคม และประเทศ</p>
ด้านบุคลากร	<p>S7: อาจารย์มีความพร้อมในการเรียนรู้พัฒนาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S8: อาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศมากกว่า 300 คน ที่มีความเชี่ยวชาญครอบคลุม ทั้ง 5 สาขาหลักทางการพยาบาลรองรับการพัฒนาระบบสุขภาพในปัจจุบันและอนาคต</p>		<p>SA4: เป็นสถาบันหลักในการพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลตอบสนองความต้องการกำลังคนทางการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลในสาขาต่างๆเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ</p> <p>SA5: อาจารย์มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขาทางการพยาบาลรองรับวิทยาการก้าวหน้าและการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคต</p>

ประเด็น ความได้เปรียบ	จุดแข็งขององค์กร (S)	โอกาสขององค์กร (O)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)
ด้านสังคม	S9: บุคลากรเข้าถึงชุมชนและมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน (community engagement) S10: เครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และภาคประชาสังคมทั้งในและต่างประเทศในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์คณะฯ S11: มีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน	O9: มีชุมชนที่พร้อมให้ความร่วมมือการดำเนินการทุกพันธกิจ	SA6: เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ SA7: การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนที่หลากหลายสู่การสร้างสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : SOP)

ประเด็นโอกาสเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOP)
ด้านผลิตบัณฑิต	SOP1: ผลิตพยาบาลด้วยหลักสูตรใหม่ทั้ง Degree & Non degree ตามความต้องการของลูกค้ำที่เกิดจากความร่วมมือกับสถาบัน/หน่วยงานทั้งในและนอกประเทศ
ด้านวิจัยและ นวัตกรรม	SOP2: การพัฒนาโครงสร้างงานวิจัยที่สนับสนุนและส่งเสริมงานวิจัยทางการแพทย์และการสร้างนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงในวงการศึกษา SOP3: การสร้างนวัตกรรมสังคมที่สามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพในสังคม เช่น โปรแกรมการป้องกันโรคไม่ติดต่อ หรือการสนับสนุนกิจกรรมสุขภาพในชุมชน
ด้านบริการวิชาการ	SOP4: พัฒนาคณาจารย์ด้วยหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ทั้ง Degree & Non degree ตามความต้องการของลูกค้ำที่เกิดจากความร่วมมือกับสถาบัน/หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
ด้านการปฏิบัติการ	SOP5: การพัฒนาและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการศึกษา
ด้านบุคลากร	SOP6: การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการขยายขนาดและพัฒนาองค์กร ได้อย่างยั่งยืน
ด้านสังคม/ การให้ประโยชน์กับสังคม (Society Contribution)	SOP7: การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพ SOP8: การพัฒนาภาพลักษณ์และการตลาดด้วยการสร้างและเสริมภาพลักษณ์บุคลากรและนักศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์และการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเป็นที่รู้จักและเลือกใช้บริการ

4

**ยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก**

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศนำทางสู่อนาคตเป็นการพัฒนาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหวังของระบบการศึกษาที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2563 เป็นต้นมา และมีการทบทวนมาเป็นระยะ ๆ จึงขอทบทวนวิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนกจากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2563-2567

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาล เพื่อชุมชน สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2566-2570

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับอาเซียนในการสร้างผู้นำนวัตกรรม และองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาวะชุมชน”

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2 เมษายน 2566)

“เป็นเสาหลักของประเทศในการสร้างผู้นำทางการพยาบาล สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ พ.ศ.2568-2570

“เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน”

โดยมีการกำหนดนิยามและตัวชี้วัด (Corporate KPI) รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงประเด็น นิยาม และตัวชี้วัดวิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์
1.คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับ สากล	เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพโดยได้รับการจัดอันดับตามเกณฑ์ QS ranking (Nursing Subject)	QS Ranking: ลำดับที่ 1201-1400 (ปี2570)
2. ผลิตพยาบาล	ผลิตบัณฑิตพยาบาลด้วยการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ พัฒนาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการ พยาบาล ทักษะทางคลินิกผ่านการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์	-ร้อยละ 80 ของบัณฑิตที่สอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการสอบครั้งแรก -สัดส่วนของนักศึกษาชาวต่างชาติ

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์
	<p>จำลอง และสถานการณ์จริง รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะหลักของบัณฑิต ด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การวิจัยและนวัตกรรม ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างเสริมจริยธรรม และความเป็นสากล เพื่อพร้อมประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน</p>	<p>(ร้อยละ 5 ของจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาโท)</p>
<p>3. องค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ใหม่ โดยบูรณาการความรู้ การบริการวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม ทางสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริการสุขภาพและบริการวิชาชีพ พยาบาลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก</p>	<p>-จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์ อย่างน้อย 10 ชื่อเรื่อง/ชิ้นงาน - สัดส่วนการอ้างอิงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่ออาจารย์ (20%)</p>
<p>4. นวัตกรรม</p>	<p>งานสร้างสรรค์ การพัฒนาหรือการปรับปรุง ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ บริการ เทคโนโลยี หรือโมเดลองค์กรใหม่ ที่ก่อให้เกิดคุณค่า ทางวิชาการ เศรษฐกิจและสังคมอย่าง มีนัยสำคัญ</p>	<p>-จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/ อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร อย่างน้อย 10 ชื่อเรื่อง/ชิ้นงาน</p>
<p>5. สุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน</p>	<p>-ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย ในชุมชนเป้าหมายทุกวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะ -การสร้างและขับเคลื่อนคณะให้เติบโต และพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืนในทุกพันธกิจ โดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่คำนึงถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสมดุลระหว่างความเจริญเติบโตและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว</p>	<p>-ร้อยละ 5 ของประชาชนในชุมชนเป้าหมาย ที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือ ปิงปองจรรยาชีวิต 7 สี) -ร้อยละ 80 ของวิทยาลัยที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Green office, green residence) ในระดับดีขึ้น</p>

พันธกิจยุทธศาสตร์ (Strategic Mission)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลระดับอุดมศึกษาที่มีพันธกิจ ดังนี้

พันธกิจหลัก ได้แก่

- 1 ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 2 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
- 3 บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน

พันธกิจรอง ได้แก่

- 1 ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
- 2 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ค่านิยมขององค์กร (Core values)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดค่านิยมขององค์กร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้คำว่า “I2-ACT” (อ่านว่า ไอ-ทู- แอค) ดังนี้

- I = Internationalization (ความเป็นสากล)
- I = Innovation leadership (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม)
- A = Agility (ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง)
- C = Co- Creation (การสร้างสรรค่นวัตกรรมร่วมกัน)
- T = Transformation process (การพลิกโฉมทุกด้าน)

ตารางที่ 5 รายละเอียดค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

Keywords	Definition	Desired behavior	Measure (KPI)
I: Internationalization	บุคลากร มีความรู้ เจตคติและทักษะความเป็นไทยและความเป็นสากลสามารถนำข้อดีของความเป็นสากลมาพัฒนางานตามพันธกิจ และสามารถเผยแพร่ความเป็นไทยสู่สากล	1.บุคลากรสื่อสารและทำงานร่วมกับองค์กรและสถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ 2.อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับชาติ และนานาชาติ 3.ให้บริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายนานาชาติ	1.ร้อยละของอาจารย์ที่มีคะแนนความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ในระดับ B1 ขึ้นไป (CEFR) 2.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีคะแนนความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษในระดับ B1 ขึ้นไป (CEFR) 3.จำนวนผลงานผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ 4.จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอนเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการองค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ 5.จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่ทำร่วมกับเครือข่ายนานาชาติ
I: Innovation ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะและบุคลิกภาพในการเข้าถึงปัญหาและริเริ่มแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการบริการอย่างสร้างสรรค์	1.นำความรู้สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของงาน (Mission Based: MB) 2.นำความรู้สู่การปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Problem Based: PB) 3.นำความรู้สู่การพัฒนางาน (Development Based:DB) 4.นำความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสิ่งใหม่ (Creative Based: CB) 5.นำความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อยก ระดับสู่ความเป็นเลิศ (Benchmark Based: BB) 6.นำความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อผลิต/พัฒนานวัตกรรม (Innovation Based: IB)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา (ระดับ 5)

Keywords	Definition	Desired behavior	Measure (KPI)
A: Agility ความคล่องตัว	1.ความคล่องตัวและ ความสามารถในการฟื้นตัว อย่างรวดเร็ว ความคล่องตัว หมายถึง ขีดความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับไว และความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ การความสามารถ 2.ฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความสามารถ ในการคาดการณ์เตรียมรับมือ และฟื้นตัวจาก ภัยพิบัติเหตุฉุกเฉินและ การเปลี่ยนแปลงอย่าง พลิกโฉม	1.องค์กรมีการปรับโครงสร้างหรือกระ บวนการทำงานให้ยืดหยุ่นและตอบสนอง ต่อความเปลี่ยนแปลง 2.บุคลากรมีทักษะในการปรับตัว และเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ได้รวดเร็ว จัดการกับความไม่แน่นอน และทำงานกับสถานการณ์ที่ ท้าทายได้ 3.ปรับเปลี่ยนแผนหรือวิธีการทำ งานของตนเอง และความสัมพันธ์ ตามการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์อย่างฉับไวและมีความยืด หยุ่นในการปฏิบัติงาน	1.มีแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน 2.มีแผนความต่อเนื่องทาง ธุรกิจ 3.ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ พลังสุขภาพจิต (RQ ระดับปกติ)
C: Creation การสร้างสรรค นวัตกรรมร่วมกัน	ความสามารถในการ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าร่วมกับ เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร	การลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าร่วม กันของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา รวมทั้งเครือข่ายทั้งระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการ จดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/ สิทธิบัตร
T: Transformation การพลิกโฉมทุก ด้าน	กระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรให้กลายเป็น ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีมูลค่า ส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ ให้กับลูกค้า	1.กระบวนการที่นำพาบุคลากร และองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน 1.1 ด้านชุดความคิด 1.2 ด้านผลิตภัณฑ์ 1.3 ด้านกระบวนการ 1.4 ด้านบริหารจัดการ 1.5 ด้านผลลัพธ์เพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	1.1ร้อยละของบุคลากร ที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth mindset) 1.2หลักสูตรการศึกษาที่ ปรับปรุงใหม่/หลักสูตรอบรม ระยะสั้น 1.3 จำนวนนวัตกรรมเชิง กระบวนการที่สามารถนำไป ใช้ในการดำเนินงานทุก พันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย 1.4 ระบบบริหารจัดการเชิง บูรณาการ 1.5 ระดับความสำเร็จของ ตัวชี้วัด C-KPI (10 ตัวชี้วัด)

สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization core competency: CC)

คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกได้วิเคราะห์ขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้คณะบรรลุพันธกิจหรือสร้างรายได้เปรียบในตลาดหรือสภาวะแวดล้อมของการบริการตามพันธกิจหลักทั้ง 3 ด้าน คือ การจัดการศึกษาพยาบาล การวิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม ตามแนวคิด VRAIO ซึ่งพบว่าเป็นความชำนาญของคณะพยาบาลศาสตร์ที่เป็นสมรรถนะหลักในอนาคต (Future Core Competency: FCC) ขององค์กรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ประการ ดังนี้

FCC1: พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก (Life Long Learning for all)

FCC2: สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง

FCC3: เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมรองรับสถานการณ์สุขภาพของประเทศและสังคมโลก
สู่การพัฒนาสุขภาวะอย่างยั่งยืน

FCC4: เป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบหุ้นส่วนอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก

FCC5: พลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่องค์กรอัจฉริยะ

FCC6: ยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การแข่งขันในระดับประเทศและสากล

FCC7: ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล

FCC8: เสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้ สถาบันและวิชาชีพของนักศึกษา

ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives)

พันธกิจยุทธศาสตร์

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล (Excellence in Nursing Education)
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลและสุขภาพ (Excellence in Health Research and Innovation)
3. การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน (Excellence in Academic Services and Network)
4. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Good Governance Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objectives: SO)

จากการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้แก่ สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และประเด็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์จึงนำมากำหนดเป็น วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic goals) จำนวน 8 ประการ ดังต่อไปนี้

- SO1: พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก
- SO2: เสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคต
- SO3: สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง
- SO4: ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
- SO5: เสริมสร้างการเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบหุ้นส่วน
- SO6: พลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ
- SO7: ยกกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล
- SO8: ยกกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับประเทศและสากล

โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) คำอธิบายรายละเอียด และ ตัวชี้วัด SO

Strategic Objectives: SO	คำอธิบายรายละเอียด	ตัวชี้วัด SO
SO1: พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก	พัฒนาหลักสูตรการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสอดคล้องกับอัตลักษณ์และเป้าหมายการศึกษาของสถาบัน	1. จำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา 2. จำนวนหลักสูตรการศึกษา/หลักสูตรรายวิชา (Non- degree/ Reskill /Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
SO2: เสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคต	พัฒนาความผูกพันของผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ เพื่อให้มีสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายของโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความผูกพันต่อการเรียนรู้นี้ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการเรียนรู้ ตลอดชีวิต สร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกแห่งการทำงานในอนาคต (สมรรถนะแห่งโลกอนาคตหรือ "Future Skills" มักหมายถึงทักษะและความสามารถที่	1. ร้อยละของนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา มีผลการประเมินสมรรถนะแห่งโลกอนาคตในระดับดีขึ้น (ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม collaboration การยืดหยุ่นและปรับตัว) 2. ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันที่มีผลการประเมินความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น 3. จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรมด้านสุขภาพของนักศึกษาที่เผยแพร่ระดับชาติ/นานาชาติ

Strategic Objectives: SO	คำอธิบายรายละเอียด	ตัวชี้วัด SO
	<p>จำเป็นในการปรับตัวและประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งรวมถึง:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะดิจิทัล: ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เครื่องมือดิจิทัล 2. การคิดเชิงวิพากษ์: ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาอย่างมีระบบ 3. การคิดสร้างสรรค์: ความสามารถในการคิดนอกกรอบและเสนอแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา 4. การทำงานเป็นทีม: การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต: ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 6. ความยืดหยุ่นและปรับตัว: ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง 7. ทักษะทางอารมณ์: ความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 8. ทักษะทางสังคม: ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญาตรี ระดับชาติ อย่างน้อย 10 เรื่อง ระดับนานาชาติ 2 เรื่อง - ปริญาโท ตีพิมพ์ในฐาน scopus 2 เรื่อง
<p>SO3: สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสูง</p>	<p>- การผลิตผลงานนวัตกรรม (Product, Process, Service, Business model Innovation) และพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดูแลสุขภาวะที่หลากหลายและครอบคลุมทุก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมด้าน Primary care - อาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับรางวัล ระดับชาติ/นานาชาติ

Strategic Objectives: SO	คำอธิบายรายละเอียด	ตัวชี้วัด SO
	<p>มิติ (การสร้าง เสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลงานได้รับสิทธิบัตร / อนุสิทธิบัตรด้าน Primary care - สัดส่วนของเงินทุนวิจัยด้าน Primary care จากหน่วยงานภายนอกต่ออาจารย์ประจำ
<p>SO4: ขับเคลื่อนองค์กร แห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและบริการวิชาการรวมทั้งด้านการ บริหาร จัดการองค์กร ผ่านการจัดการความรู้ และใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนา เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน ในระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่นำความรู้ใหม่จากการอบรม/คลังความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง - ร้อยละ 30 ของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ขององค์กร - จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย /เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์ อย่างน้อย 10 ชื่อเรื่อง/ชิ้นงาน
<p>SO5: เสริมสร้างการเป็น ผู้นำด้านการจัดการ สุขภาวะชุมชนแบบ หุ่นส่วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำที่สามารถทำงานร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในการดูแลและส่งเสริมสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน ที่มีการร่วมมือกันในการพัฒนา นวัตกรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการแก้ไขปัญหาสุขภาพและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยใช้ แนวทางหุ่นส่วนที่มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในรูปแบบการบริการวิชาการ ทั้งแบบให้เปล่าที่ส่งเสริมเพื่อสุขภาวะชุมชนให้ สามารถดูแลตนเองได้อย่างยั่งยืนและบริการ วิชาการเพื่อสร้างรายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ 5 ของประชาชนในชุมชน เป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกันปัจจัยเสี่ยง 7 สี) - จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่เกิดจากการบริการวิชาการโดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร อย่างน้อย 6 ชุมชน - ร้อยละ 70 ของประชาชนในชุมชน เป้าหมายที่มี Health literacy ในระดับดีขึ้น (จำแนกประชาชนแต่ละกลุ่มตาม จุดเน้นของแต่ละเขต)
<p>SO6: พลิกโฉมระบบการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กร อัจฉริยะ</p>	<p>เป็นองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ (Integrated Management System) ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (ถูกต้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับรางวัล TQC Award ด้านดิจิทัล/จำนวนรางวัล ระดับประเทศด้านนวัตกรรม - Digital Readiness > 3.5

Strategic Objectives: SO	คำอธิบายรายละเอียด	ตัวชี้วัด SO
	<p>รวดเร็ว ลดต้นทุน</p> <p>ตอบสนองความต้องการของลูกค้า)</p> <p>ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ให้เกิดนวัตกรรม (Product, Process, Service, Business model Innovation) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมการดูแลสุขภาพที่หลากหลาย และครอบคลุมทุกมิติเพื่อปรับปรุงคุณภาพการดูแลสุขภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านสุขภาพอย่างยั่งยืน</p>	<p>- ร้อยละ 60 ของวิทยาลัยที่ดำเนินการสำนักงานดิจิทัลได้ครบทุกพันธกิจ</p>
<p>SO7:</p> <p>ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล</p>	<p>บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างบุคลากรมืออาชีพตามมาตรฐานสากลสู่ยุค 5.0 โดยการผลักดันระบบและกลไกบริหารทรัพยากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามมาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเร่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันเพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร</p>	<p>- ร้อยละ 100 ของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากร เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด</p> <p>- ร้อยละ 50 ของอาจารย์ประจำหลักสูตรผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพอาจารย์ (Profession)</p> <p>- ร้อยละ 2.5 ของอาจารย์ประจำหลักสูตรผ่านการประเมินตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level</p> <p>- ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับมืออาชีพ</p> <p>- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน เป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือคณะกรรมการ องค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ 30 คน</p>

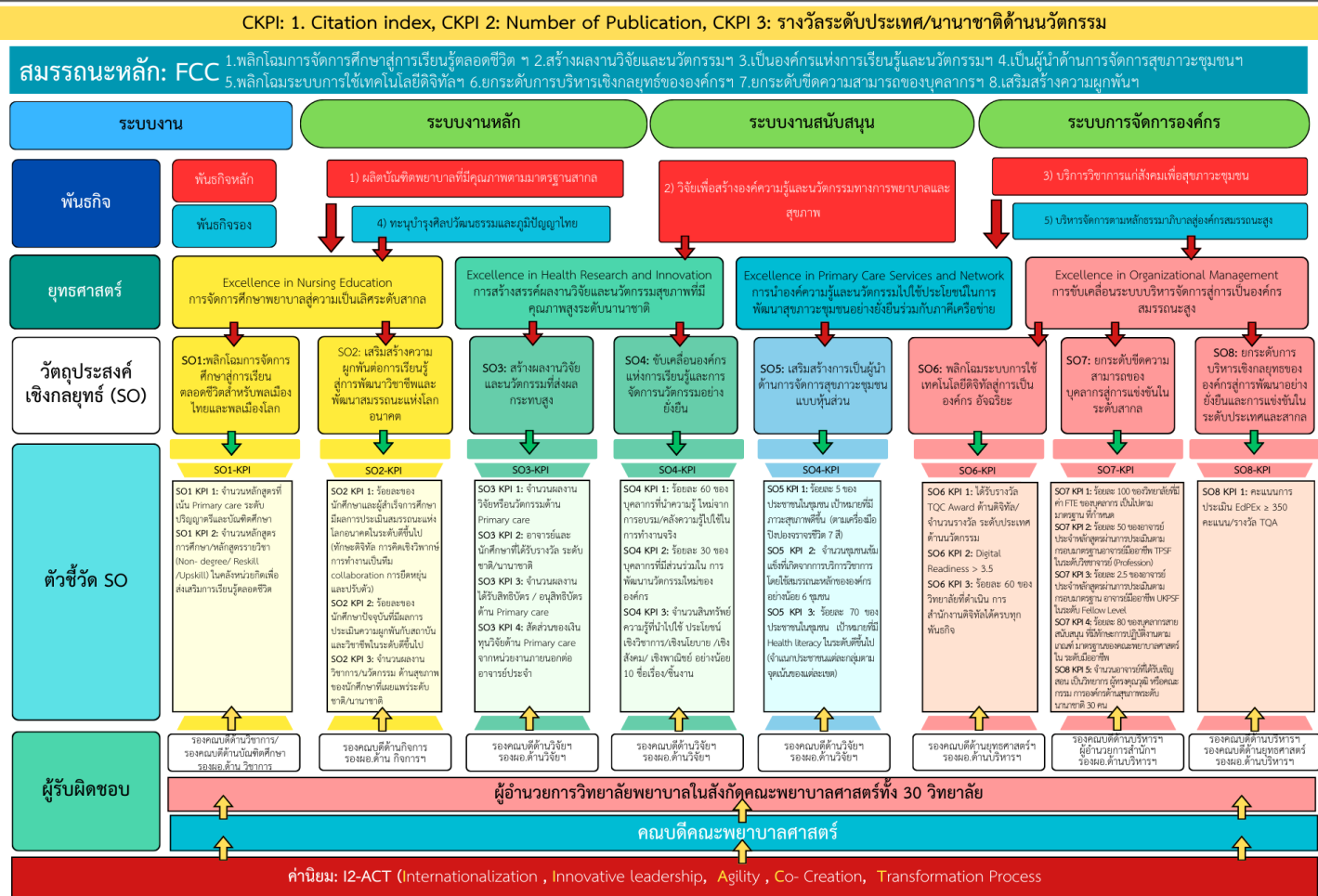
Strategic Objectives: SO	คำอธิบายรายละเอียด	ตัวชี้วัด SO
SO8: ยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับประเทศและสากล	- เป็นการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ตามเกณฑ์ EdPEX รวมทั้งจัดการสภาพแวดล้อมภายในคณะพยาบาลศาสตร์ให้ เป็น Learning space ที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นของบุคลากรทุกระดับรวมทั้งเป็นการดำเนินการที่มุ่งสู่ การเป็นสถาบันต้นแบบ (Best practice) ให้คณะพยาบาลศาสตร์ทั่วประเทศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการพัฒนากำลังคน และสร้างนวัตกรรม	- คะแนนการประเมิน EdPEX \geq 350 คะแนน/รางวัล TQA

FON House Strategy



Vision: เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ระดับสากล

ในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชน



แผนภาพที่ 12 แผนที่ยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ (FON House Strategy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Excellence in Nursing Education)

เป้าประสงค์ (Goal: G):

1. การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ผู้สำเร็จการศึกษามีความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลก

อนาคต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO):

1. เพื่อพลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก
2. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคต

กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นที่ยอมรับในระดับสากล			
SO1: พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก			
S1. พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการของสังคม และประชาคมโลก	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตตามผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับดีขึ้น 2. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการสอบครั้งแรก 3. ร้อยละของบทความวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับรองมาตรฐานระดับสากล (ASEAN AUN-QA) 2. จำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา 3. จำนวนหลักสูตรการศึกษา/หลักสูตรรายวิชา (Non-degree/ Reskill /Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. ร้อยละของนักศึกษาชาวต่างชาติหลักสูตรบัณฑิตศึกษา 5. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนในระดับดีขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพระดับปฐมภูมิ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ระดับอาเซียน 3. โครงการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ.

กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
<p>S2: ยกระดับการจัดการ ศึกษาที่มุ่งเน้น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ของประชาชนทุกช่วง วัย</p>	<p>1. ร้อยละของอาจารย์ ที่ผ่านการประเมินตามกร อบมาตรฐานอาจารย์มือ อาชีพ TPSF ในระดับวิชาจารย์ (Profession) 2. ร้อยละของอาจารย์ ที่ผ่านการประเมินตามกร อบมาตรฐานอาจารย์มือ อาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level</p>	<p>1. ร้อยละของอาจารย์ที่ ส่งผลงาน เพื่อขอรับรอง คุณภาพด้านการ จัดการเรียน การสอนตามเกณฑ์ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (TPSF/UK-PSF) 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ การจัดการเรียนการสอนตาม แนวทาง TPACK</p>	<p>1. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์เพื่อ ขอรับรองสมรรถนะ ตามมาตรฐานกรอบ วิชาชีพที่มุ่งเน้นความ เป็นเลิศและยกระดับ การสร้างสรรค์ นวัตกรรม 2. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ใน การจัดการเรียนการ สอนตามแนวทาง TPACK 3. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์เพื่อ ยกระดับคุณภาพการ จัดการศึกษา (Retreat รองวิชาการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร) 4. โครงการพัฒนา ศักยภาพด้านการจัด การศึกษาของอาจารย์ ประจำหลักสูตร ที่มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพปฐมภูมิ (9หมอ) 5. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษา</p>

กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
S3: พัฒนาการศึกษายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรมโดยใช้ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพทันสมัยและรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1.จำนวนนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับการเผยแพร่และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์	1.จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนที่ใช้ตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (SPOC, Sims, VR, BI, Platform)	1. โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล 2. โครงการพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในยุค Digital Transformation
S4: สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	1.จำนวนหลักสูตรที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบนิเวศน์เครือข่ายการศึกษาในระดับภูมิภาค ประเทศ และนานาชาติ	-โครงการความร่วมมือกับองค์กรและสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ
เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้สำเร็จการศึกษามีความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคต			
SO2: เสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคต			
S5: ผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคต	1. ร้อยละของนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา มีผลการประเมินสมรรถนะแห่งโลกอนาคตในระดับดีขึ้น 2. ร้อยละของผู้เข้าศึกษาสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 3. ร้อยละของนักศึกษา ที่มีสมรรถนะ5C3Lในระดับดีขึ้น 4. จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรมด้านสุขภาพของนักศึกษา	1. ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบัน มีผลการประเมินความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น 2. ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น 3. จำนวนศิษย์เก่าที่ร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัย/คณะฯ	1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาแกนนำเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล 2. โครงการพัฒนานักศึกษา (5C3L ภาษาอังกฤษ + อัตลักษณ์ สบช.) รวมพัฒนาสมรรถนะนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
	ระดับปริญญาตรีและ ระดับบัณฑิตศึกษา ที่ตีพิมพ์หรือนำเสนอใน เวทีระดับชาติ/นานาชาติ 5. จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับ รางวัล /ยกย่อง/ เชิดชูเกียรติในการพัฒนา งานด้านการพยาบาล /สุขภาพปฐมภูมิ จากองค์กรระดับชาติ/ นานาชาติ		3. โครงการพัฒนา อัตลักษณ์นักศึกษ บัณฑิตศึกษา 4. โครงการพัฒนา ศักยภาพศิษย์เก่าด้าน สุขภาพปฐมภูมิ (บริการวิชาการ) 5. โครงการศิษย์เก่า สัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ (Excellence in Health Research and Innovation)

เป้าประสงค์ (Goal: G):

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO):

1. เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง
2. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง			
SO1: เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง			
S1: พัฒนาคุณภาพ ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติ	1. จำนวนงานวิจัยที่ ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ บนฐานข้อมูล Scopus 2. จำนวนผลงานวิชาการ ด้านสุขภาพของอาจารย์ที่ ได้รับรางวัลระดับชาติ/	1. จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอ ขอรับทุนภายนอก	- โครงการสร้างนักวิจัย กลุ่มวิจัยและนวัตกรรม สุขภาพสมรรถนะสูง (Research Talents)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
	นานาชาติ		
S2: ยกระดับระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงานนวัตกรรมเพื่อเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาและการนำไปใช้ประโยชน์	1. จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์ 2. สัดส่วนจำนวนผลงานวิจัยที่ถูกอ้างอิงต่อจำนวนอาจารย์ประจำคณะ (Citations per faculty)	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย/นวัตกรรม	โครงการยกระดับแผนงานพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพแบบครบวงจร
S3:ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ	1. จำนวนผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านระบบสุขภาพและการพยาบาลที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ	1. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งเครือข่ายความเป็นเลิศด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	- โครงการสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยนวัตกรรมสุขภาพกับเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติ
เป้าประสงค์ที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน			
SO2: ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน			
S4: ยกระดับสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน	1.จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์ 2. จำนวนผลงานวิจัยนวัตกรรมและผลงานทางวิชาการที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร	1. ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ใหม่จากการอบรม/คลังความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ขององค์กร 3. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้นอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อไตรมาส	-โครงการการจัดการความรู้สู่การจัดการนวัตกรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน
อย่างยั่งยืนร่วมกับภาคีเครือข่าย (Excellence in Primary Care Services and network)**

เป้าประสงค์ (Goal: G):

การเสริมสร้างความเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบหุ้นส่วน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO):

เพื่อเสริมสร้างการเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบหุ้นส่วนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 1 การเสริมสร้างความเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบหุ้นส่วน			
SO: เพื่อเสริมสร้างการเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบหุ้นส่วนอย่างยั่งยืน			
S1: ยกระดับ การบริการวิชาการ ด้านการดูแลสุขภาพ สู่ความเป็นเลิศทาง วิชาการที่ บูรณาการ พันธกิจอุดมศึกษา	1. ร้อยละของประชาชน ในชุมชนเป้าหมายที่มี ภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกัน จรรยาชีวิต 7 สี) 2. จำนวนชุมชนเข้มแข็ง ที่เกิดจากการบริการ วิชาการโดยใช้สมรรถนะ หลักขององค์กร 3. ร้อยละของประชาชน ในชุมชนเป้าหมายที่มี Health literacy สูงกว่าระดับดี	1. ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ (Center of Excellence: CoE) 2. ร้อยละของอาจารย์ที่มี คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน สมรรถนะผู้นำการจัดการ สุขภาวะชุมชน/ผู้นำด้านดูแล สุขภาพปฐมภูมิในระดับ ดีมาก 3. จำนวนเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้น จากการบริการวิชาการเทียบกับ ปีงบประมาณที่ผ่านมา	- โครงการพัฒนา ระบบบริหารจัดการ บริการวิชาการสุขภาพ สู่ความเป็นเลิศ - โครงการจัดตั้ง ศูนย์ความเป็นเลิศทาง ด้านบริการวิชาการแก่ สังคม - โครงการบริการ วิชาการและบริการ สุขภาพแบบมีอาชีพ - โครงการยกระดับ สุขภาพชุมชนในการ จัดการระบบสุขภาพ ปฐมภูมิ (สุขภาพดี วิถี สุข.)
S2: สร้างภาคี เครือข่ายวิชาการ ความร่วมมือด้าน สุขภาพระดับชาติ/ นานาชาติ ตามความต้องการ	1. จำนวนหลักสูตรฝึก อบรมใหม่ด้านสุขภาพที่ เกิดจากความร่วมมือกับ สถาบัน/องค์กร ทั้งระดับชาติและระดับ นานาชาติ	1. จำนวนเครือข่ายที่ร่วมใน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ใหม่ด้านสุขภาพ 2. ระดับความสำเร็จของการ สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	- โครงการพัฒนา หลักสูตรด้านบริการ วิชาการแก่สังคม 1) Non degree 2) Credit bank)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
ของชุมชนและนำไปสู่ การใช้ประโยชน์	2. จำนวนหลักสูตร ฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพ ที่เป็นหลักสูตรนานาชาติ 3. จำนวนอาจารย์ที่ได้ รับเชิญสอน/วิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาพ ในระดับนานาชาติ	ด้านบริการวิชาการ/บริการ สุขภาพระดับชาติ/นานาชาติ	- โครงการพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือ ด้านการบริการ วิชาการทางการ พยาบาลและสุขภาพ ปทุมธานี - โครงการส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาและ พัฒนานักศึกษาด้าน สุขภาพปทุมธานีร่วมกับ สถาบันการศึกษาใน และต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management)

เป้าประสงค์ (Goal: G):

1. การพลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ
2. การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล
3. การยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับ

ประเทศและสากล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO):

1. เพื่อพลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ
2. เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล
3. เพื่อยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับ

ประเทศและสากล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 1 การพลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ			
SO1: เพื่อพลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ			
S1: การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง และปลอดภัยสูง	1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความครอบคลุมทุกพันธกิจของวิทยาลัยและเชื่อมโยงกับคณะพยาบาลศาสตร์ 2. ได้รับรางวัล TQC AWARD ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ปีที่ 2572)	1. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Cyber Security) 2. Digital readiness score >3.5	- โครงการยกระดับองค์กรอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - โครงการยกระดับระบบสารสนเทศของคณะให้เป็น Data Intelligence - โครงการยกระดับการสื่อสารองค์กรสู่ Smart Communication
เป้าประสงค์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล			
SO: เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล			
S2: พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน	1. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession) 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level 3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีทักษะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับมืออาชีพ 4. ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากร เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	1. ร้อยละบุคลากรสังกัดคณะที่ผ่านการประเมินการพัฒนาตนเองตามแนวคิด ของ Kirkpatrick Model (Behavior-Result) ในระดับ 3 ขึ้นไป 2. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร 3. ระดับความสำเร็จของการบริหารรอบอัตรา กำลัง	- โครงการบริหารจัดการขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรับมือเพื่าค่านิยมขององค์กร - โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (HRM)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
S3: สร้างระบบ นิเวศน์ที่เอื้อต่อการ ทำงานด้วยการสร้าง บรรยากาศความเป็นนา นาชาติ	1. ร้อยละของบุคลากรสังกัด คณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณ ภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67)	1. ร้อยละของวิทยาลัยที่ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม บรรยากาศความเป็น นานาชาติ	- โครงการส่งเสริม บรรยากาศการทำงาน เพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล - โครงการสร้าง สมดุลชีวิตกับการ ทำงาน
S4: เสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ากร คณะพยาบาลศาสตร์	1. ร้อยละของบุคลากรสังกัด คณะที่มีคะแนนประเมิน ความผูกพันต่อองค์กร ระดับดีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51) 2. ร้อยละการคงอยู่ของ บุคลากรสังกัดคณะ	1. ระดับความสำเร็จ การเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรคณะพ ยาบาลศาสตร์	- โครงการพัฒนา รูปแบบการสร้างความผูก พันองค์กรแบบ เป็นหุ้นส่วน (Model of Partnership Employee Engagement)
เป้าประสงค์ที่ 3 การยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันใน ระดับประเทศและสากล			
SO3: เพื่อยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับ ประเทศและสากล			
S5: การบริหาร จัดการองค์กรสู่การ เป็นเลิศอย่างยั่งยืน	1. คะแนนการประเมิน ตามเกณฑ์คุณภาพการ ศึกษาเพื่อการดำเนินการที่ เป็นเลิศ (EdPEX) มากกว่า หรือเท่ากับ 350 คะแนน 2. จำนวนวิทยาลัยที่ผ่าน การประเมินรับรองเป็น สำนักงานสีเขียว (Green Office) ครอบคลุมทุก อาคารสำนักงาน 3. ร้อยละของวิทยาลัยผ่านการประ เมินรับรองเป็น สำนักงานสีเขียว (Green Office)	1. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	- โครงการยกระดับ คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็น เลิศ (EdPEX) - โครงการพัฒนา องค์กรที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
S6: ยกระดับระบบ การบริหารจัดการระบบ ประมาณการเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management)	1. อัตราส่วนสภาพคล่องทาง การเงินของคณะ	1. ระดับความสำเร็จในการ บริหารการเงินการคลังและพัสด ุที่มีธรรมาภิบาล	- โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการการเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัด หารายได้: Financial management - โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator)	ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator)	แผนงานที่สำคัญ
			นของบุคลากรด้าน การเงิน การบัญชี และพัสดุ - โครงการยกระดับ สมรรถนะบุคลากรด้านกา รบริหารจัดการงบ ประมาณ และการเงิน อย่างมืออาชีพ
S7: พัฒนางองค์กร ตามแนวทางการ บริหารจัดการภายใต้องค์ กรคุณธรรมและ การบริหารความเสี่ยงใน การขับเคลื่อนสู่ องค์กรสมรรถนะสูง	1.จำนวนวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลด้า นคุณธรรมจากหน่วยงานภายนอก (เช่น สภาการพยาบาล)	1.ระดับคะแนน ITA > ร้อยละ 85	- โครงการขับเคลื่อน องค์กรสู่องค์กร คุณธรรมและ ความโปร่งใส - โครงการยกระดับ คณะพยาบาลศาสตร์สู่ Ethics Learning Center - โครงการขับเคลื่อน การบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน”

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด จึงมีการกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Corporate KPIs) ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Corporate KPIs)	Baseline	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงานกำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			2568	2569	2570		
1	คณะพยาบาลศาสตร์ สบช. ได้รับการจัดอันดับตามเกณฑ์ QS Ranking by Subject (Nursing)	N/A	-	-	ลำดับที่ 1201- 1400	-สนง.คณบดี	รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ
2	ร้อยละของบัณฑิตที่สอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการสอบครั้งแรก	7	75	80	85	-สนง.คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดีด้านวิชาการฯ และ ผอ.วิทยาลัย
3	ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชาวต่างชาติในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	N/A	-	-	5	-สนง.คณบดี	รองคณบดีด้านบัณฑิตศึกษาฯ
4	จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/ เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์ อย่างน้อย 10 ชื่อเรื่อง/ชิ้นงาน	N/A	6	8	10	-สนง.คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดีด้านวิจัยฯ และ ผอ.วิทยาลัย
5	สัดส่วนการอ้างอิงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ	N/A	0.5 : 10	1 : 10	2 : 10	-สนง.คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดีด้านวิจัยฯ และ ผอ.วิทยาลัย
6	-จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร	3	6	8	10	-สนง.คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดีด้านวิจัยฯ และ ผอ.วิทยาลัย
7	-ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกันจรรยาชีวิต 7 สี)	N/A	2	3	5	-สนง.คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดีด้านวิจัยฯ และ ผอ.วิทยาลัย
8	-ร้อยละ 80 ของวิทยาลัยที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Green office, green residence) ในระดับดีขึ้น	96.66	100	100	100	-สนง.คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดีด้านบริหารฯ และ ผอ.วิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงความเชื่อมโยงกลยุทธ์และตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้สาระสำคัญแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Excellence in Nursing Education)								
SO1: พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับพลเมืองไทยและพลเมืองโลก	SO1-KPI 1: จำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care 1) ระดับปริญญาตรี 2) บัณฑิตศึกษา	N/A	นับจำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา	- -	- -	- 1	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านวิชาการฯ
	SO1-KPI 2: จำนวนหลักสูตรการศึกษา/จำนวนรายวิชา (Non- degree/ Reskill /Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	N/A	นับจำนวนหลักสูตรการศึกษา/จำนวนรายวิชา (Non- degree/ Reskill /Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	3	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านวิชาการฯ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาคมโลก	Lagging Indicators:							
	S1-Lag-KPI1: ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตตามผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับดีขึ้นเรื่อยๆ	N/A	(จำนวนผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตตามผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับดีขึ้น/จำนวนผู้ใช้บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) x 100	70	75	80	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านกิจการ นักศึกษา -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
								-รอง ผู้อำนวยการ ด้านกิจการ
	S1-Lag-KPI2: ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้น ทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่าน ในการสอบครั้งแรก	74.56	(จำนวนบัณฑิตที่สอบขึ้น ทะเบียนรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการ สอบครั้งแรก/จำนวนบัณฑิตที่ สมัครเข้าสอบขึ้นทะเบียนรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ทั้งหมด) × 100	80	83	86	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านวิชาการฯ -ผู้อำนวยการ -รอง ผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ
	S1-Lag-KPI3: ร้อยละของบทความวิจัยใน ระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูล Scopus	N/A	(จำนวนบทความวิจัย ในระดับบัณฑิตศึกษา ที่ได้รับการตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูล Scopus/จำนวน บทความวิจัยใน ระดับบัณฑิตศึกษาที่ส่งตีพิมพ์ ทั้งหมด) × 100	2	5	10	-สนง. คณบดี	-รองคณบดี ด้านบัณฑิต ศึกษาฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
				Leading indicators:				
	S1-Led-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่ได้รับรองมาตรฐานระดับสากล (ASEAN AUN-QA)	NA	นับจำนวนหลักสูตรที่ได้รับรอง มาตรฐานระดับสากล (ASEAN AUN-QA)	-	-	2	-งานวิชาการ สนบ. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการฯ และด้าน บัณฑิตศึกษา -ผู้อำนวยการ รอง ผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ
	S1-Led-KPI2: จำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care (ไทย/นานาชาติ) - ระดับปริญญาตรี - ระดับบัณฑิตศึกษา	NA NA	นับจำนวนหลักสูตร ที่เน้น Primary care - ระดับปริญญาตรี - ระดับบัณฑิตศึกษา	1 -	- -	1 1	-งานวิชาการ สนบ. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการฯ -รองคณบดี ด้านบัณฑิตศึกษาฯ
	S1- Led-KPI3: จำนวนหลักสูตรการศึกษา/ จำนวนรายวิชา (Non- degree/ Reskill/ Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	0	นับจำนวนหลักสูตร การศึกษา/จำนวนรายวิชา (Non- degree/ Reskill/Upskill) ในคลัง หน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	1	2	3	-งานวิชาการ สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการฯ -ผู้อำนวยการ รอง ผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S1- Led-KPI4: ร้อยละของนักศึกษาชาวต่างชาติหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	N/A	(จำนวนนักศึกษาชาวต่างชาติหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา/จำนวนนักศึกษาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมด) x 100	3	5	10	-งานวิชาการ สน.'. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านบัณฑิตศึกษา
	S1- Led-KPI5: ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนในระดับดีขึ้นไป	N/A	(จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนในระดับดีขึ้นไป/จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด) x 100	100	100	100	-งานวิชาการ สนบ. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านกิจการ นักศึกษา -ผู้อำนวยการ -รอง ผู้อำนวยการ ด้านกิจการฯ
กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการจัดการ การศึกษาที่มุ่งเน้นการ เรียนรู้ตลอดชีวิตของ ประชาชน ทุกช่วงวัย	Lagging Indicators:							
	S2-Lag-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาจารย์ (Profession)	0.23 (3/ 1,296 คน)	(จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาจารย์/จำนวนอาจารย์ที่ส่งผลงานประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ทั้งหมด) x 100	3	5	10	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รอง ผู้อำนวยการ ด้านบริหารฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S2-Lag-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมิน ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level	N/A	(จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level/จำนวนอาจารย์ที่ส่งผลงานประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level) x100	0.5	1	1.5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ รอง ผู้อำนวยการ ด้านบริหารฯ
Leading indicators:								
	S2-Led-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ที่ส่งผลงานเพื่อขอรับรองคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (TPSF/UK-PSF)	2.6 (35/1345)	(จำนวนอาจารย์ที่ส่งผลงานเพื่อขอรับรองคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (TPSF/UK-PSF)/จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด) x100	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ รอง ผู้อำนวยการ ด้านบริหารฯ
	S2-Led-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนตามแนวทาง TPACK	NA	(จำนวนอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนตาม	5	10	15	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
			แนวทาง TPACK /จำนวน อาจารย์ประจำหลักสูตร ทั้งหมด) x100					-รอง ผู้อำนวยการ ด้านวิชาการฯ
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการศึกษ พยาบาลเชิงนวัตกรรม โดยใช้ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และรองรับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง	Lagging Indicators:							
	S3-Lag-KPI1: จำนวนนวัตกรรมด้านการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ ได้รับการเผยแพร่และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์	NA	นับจำนวนนวัตกรรมด้านการ จัดการเรียนการสอนโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับการ เผยแพร่และ/หรือนำไปใช้ ประโยชน์	6	8	10	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รอง คณบดี ด้านวิชาการฯ -ผู้อำนวยการ ด้านวิชาการฯ
	Leading indicators:							
S3-Led-KPI1: จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียน การสอนที่ใช้นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการ สอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (SPOC, Sims, VR, BI, Platform online)	NA	นับจำนวนรายวิชาที่จัดการ เรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (SPOC, Sims, VR, BI, Platform online)	6	12	18	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รอง คณบดี ด้านวิชาการฯ -ผู้อำนวยการ ด้านวิชาการฯ	

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 4 สร้าง เครือข่ายความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาที่ เข้มแข็งทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	Lagging Indicators:							
	S4-Lag-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่เกิดจากการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการจัดการศึกษาทั้งในและต่าง ประเทศ	NA	นับจำนวนหลักสูตรที่เกิดจาก การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการจัดการ ศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	1	1	1	-สนง. คณบดี	-รองคณบดี ด้านวิชาการฯ และด้าน บัณฑิตศึกษา
	Leading indicators:							
	S4-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบนิเวศน์เครือข่ายการศึกษาในระดับ ภูมิภาค ประเทศ และนานาชาติ	NA	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบนิเวศน์เครือข่าย การศึกษาในระดับภูมิภาค ประเทศ และนานาชาติ	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการฯ -รองคณบดี ด้านบัณฑิต ศึกษาฯ -รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน บริหารฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
SO2: เสริมสร้าง ความผูกพันต่อ การเรียนรู้สู่การ พัฒนาวิชาชีพและ พัฒนาสมรรถนะ แห่งโลกอนาคต	SO2-KPI 1: ร้อยละของนักศึกษาทุกชั้นปีที่มี ผลการประเมินสมรรถนะแห่งโลกอนาคตใน ระดับดีขึ้น (ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม collaboration การยืดหยุ่น และปรับตัว)	NA	(จำนวนนักศึกษาทุกชั้นปีที่มี ผลการประเมินสมรรถนะแห่ง โลกอนาคตในระดับดีขึ้น (ทักษะดิจิทัล การคิดเชิง วิพากษ์ การทำงานเป็นทีม collaboration การ ยืดหยุ่นและปรับตัว) /จำนวน นักศึกษาทั้งหมด) x100	60	70	80	สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน กิจการฯ
	SO2-KPI 2: ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันที่มี ผลการประเมินความผูกพันกับสถาบันและ วิชาชีพในระดับดีขึ้น	NA	(จำนวนนักศึกษาปัจจุบันที่มี ผลการประเมินความผูกพัน กับสถาบันและวิชาชีพใน ระดับดีขึ้น/จำนวน นักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด) x100	60	70	80	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน กิจการฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	SO2-KPI 3: จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรมด้านสุขภาพของนักศึกษาที่เผยแพร่ระดับชาติ/นานาชาติ	NA	นับจำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรม ด้านสุขภาพของนักศึกษาที่เผยแพร่ระดับชาติ/นานาชาติ				-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการ และด้าน บัณฑิตศึกษา -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน วิชาการฯ
	-ระดับปริญญาตรี ผลงานระดับชาติ			3	5	10		
	-ระดับปริญญาตรี ระดับนานาชาติ			-	1	2		
	-ระดับบัณฑิตศึกษา (ฐาน scopus)			1	3	5		
กลยุทธ์ที่ 5	Lagging Indicators:							
ผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนา	S5-Lag-KPI1: ร้อยละของนักศึกษาทุกชั้นปีที่มีผลการประเมินสมรรถนะแห่งโลกอนาคตในระดับดีขึ้น (ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างความร่วมมือและทำงานเป็นทีม network/Leader skill)	NA	(จำนวนนักศึกษาทุกชั้นปีที่มีผลการประเมินสมรรถนะแห่งโลกอนาคตในระดับดีขึ้น/จำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่เข้าร่วมประเมิน) x100	60	65	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -รองคณบดี ด้านบัณฑิตศึกษา -ผู้อำนวยการ
สมรรถนะแห่งโลกอนาคต								-รองผู้อำนวยการ การด้าน วิชาการฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S5-Lag-KPI2: ร้อยละของผู้เข้าศึกษาสำเร็จ การศึกษาตามเวลาที่กำหนด (ทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา)	95	(จำนวนผู้เข้าศึกษาสำเร็จ การศึกษาตามเวลาที่กำหนด / จำนวนผู้เข้าศึกษาทั้งหมดในปี การศึกษานั้น ๆ) x100	95	96	97	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการ และด้าน บัณฑิตศึกษา -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน วิชาการฯ
	S5-Lag-KPI3: ร้อยละของนักศึกษาที่มี สมรรถนะ 5C3L ในระดับดีขึ้นไป (ทั้งระดับ ปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา)	NA	(จำนวนนักศึกษาที่มี สมรรถนะ 5C3L ในระดับดี ขึ้นไป /จำนวนนักศึกษา ทั้งหมด) x100	60	70	80	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -รองคณบดี ด้านบัณฑิต ศึกษาฯ -ผู้อำนวยการ
	S5-Lag-KPI4: จำนวนผลงานวิชาการ/ นวัตกรรมด้านสุขภาพของนักศึกษาที่ตีพิมพ์ หรือนำเสนอในเวทีระดับชาติ/นานาชาติ ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ระดับนานาชาติ	NA NA	นับจำนวนผลงานวิชาการ/ นวัตกรรมด้านสุขภาพของ นักศึกษาที่ตีพิมพ์หรือนำเสนอ ในเวทีระดับชาติ/นานาชาติ ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ระดับนานาชาติ	3 -	5 1	10 2	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิชาการ และด้าน บัณฑิตศึกษาฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	ระดับบัณฑิตศึกษา ระดับนานาชาติ (ฐาน Scopus)	NA	ระดับบัณฑิตศึกษา ระดับนานาชาติ (ฐาน Scopus)	1	3	5		-รองผู้อำนวยการ การด้าน วิชาการฯ
	S5-Lag-KPI5: จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัล/ ยกย่อง/เชิดชูเกียรติ ในการพัฒนางาน ด้านการพยาบาล/สุขภาพปฐมภูมิจาก องค์กรระดับชาติ/นานาชาติ	NA	นับจำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับ รางวัล/ยกย่อง/เชิดชูเกียรติ ในการพัฒนางาน ด้านการ พยาบาล/สุขภาพปฐมภูมิจาก องค์กรระดับชาติ/นานาชาติ	5	7	10	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน กิจการฯ
Leading indicators:								
	S5-Led-KPI1: ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันที่มี ความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น ไป	NA	(จำนวนนักศึกษาปัจจุบันที่มี ความผูกพันกับสถาบันและ วิชาชีพในระดับดีขึ้น/ จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน ทั้งหมด) x100	60	65	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้าน กิจการฯ
	S5-Led-KPI2: ร้อยละของศิษย์เก่าที่มีค่าเฉลี่ย ความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น ไป (ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน)	NA	(จำนวนศิษย์เก่าที่มีค่าเฉลี่ย ความผูกพันกับสถาบันและ วิชาชีพในระดับดีขึ้น/ จำนวนศิษย์เก่าทั้งหมดที่ตอบ แบบสอบถาม) x100	60	65	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
								-รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน กิจการฯ
	S5-Led-KPI3: จำนวนศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสถาบัน และวิชาชีพ	NA	นับจำนวนศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสถาบัน และวิชาชีพ	30	35	40	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน กิจการฯ
	S5-Led-KPI4: จำนวนศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมในการบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของวิทยาลัย/คณะ	NA	นับจำนวนศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมในการบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของวิทยาลัย/คณะ	15	20	25	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน กิจการฯ
	S5-Led-KPI5: จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอน	1	นับจำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านกิจการฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน กิจการฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ (Excellence in Health Research and Innovation)								
SO3: สร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่ส่งผล กระทบสูง	SO3-KPI 1: จำนวนผลงานวิจัยหรือ นวัตกรรมด้าน Primary care	NA	นับจำนวนผลงานวิจัยหรือ นวัตกรรมด้าน Primary care	45	60	75	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	SO3-KPI 2: อาจารย์และนักศึกษาที่ ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ	NA	นับจำนวนอาจารย์และ นักศึกษาที่ได้รับรางวัล ระดับชาติ/นานาชาติ	30	45	60	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	SO3-KPI 3: จำนวนผลงานได้รับ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรด้าน Primary care	NA	นับจำนวนผลงานได้รับ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรด้าน Primary care	1	2	3	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	SO3-KPI 4: ค่าเฉลี่ยจำนวนเงินทุนวิจัยด้าน Primary care จากหน่วยงานภายนอก ต่ออาจารย์ประจำจำนวน 1 คน	NA	(จำนวนเงินทุนวิจัยด้าน Primary care จากหน่วยงานภายนอก	20,000	30,000	40,000	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
			ทั้งหมด) / (จำนวน อาจารย์ประจำทั้งหมด)					-รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนา คุณภาพผลงานวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ	Lagging Indicators:							
	S6-Lag-KPI1: จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติบนฐานข้อมูล Scopus	62	นับจำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติบน ฐานข้อมูล Scopus	70	80	90	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S6--Lag-KPI2: จำนวนผลงานวิชาการด้านสุขภาพ ของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ระดับชาติ	19	นับจำนวนผลงานวิชาการด้าน สุขภาพ ของอาจารย์ที่ได้รับ รางวัล ระดับชาติ	30	30	30	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	ระดับนานาชาติ	NA	ระดับนานาชาติ	1	2	3		
	Leading indicators:							
S6-Led-KPI1: จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนภายนอก	40	นับจำนวนโครงการวิจัยที่ เสนอขอรับทุนภายนอก	45	50	55	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ	

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 7 ยกระดับระบบ บริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิต งานนวัตกรรมเพื่อ เป็นสินทรัพย์ทาง ปัญญาและการนำไป ใช้ประโยชน์	Lagging Indicators:							
	S7-Lag-KPI1: จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์	39	นับจำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิง นโยบาย/เชิงสังคม/ เชิง พาณิชย์	45	60	75	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S7--Lag-KPI2: สัดส่วนจำนวนการอ้างอิงต่อ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่ออาจารย์ (Citations per faculty)	NA	(จำนวนการอ้างอิงต่อ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์	3	5	10	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	Leading indicators:							
	S7-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหาร จัดการในการส่งเสริมการผลิต ผลงานวิจัย/ นวัตกรรม	NA	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำระบบบริหารจัดการใน การส่งเสริมการผลิต ผลงานวิจัย/นวัตกรรม	3	4	5	-สนง. คณบดี	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ 8	Lagging Indicators:							

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
ยกระดับเครือข่าย ความร่วมมือการวิจัย กับสถาบันทั้งในและ ต่างประเทศ	S8-Lag-KPI1: จำนวนผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้าน ระบบสุขภาพและการพยาบาล ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทั้ง ในและต่างประเทศ	151 ชื่อเรื่อง	นับจำนวนผลงานวิจัยและ ผลงานทาง วิชาการด้าน ระบบสุขภาพและการ พยาบาล ที่เกิดจากเครือข่าย ความร่วมมือกับสถาบันทั้ง ใน และต่างประเทศ	160	170	180	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
Leading indicators:								
	S8-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการจัด ตั้งเครือข่ายความเป็นเลิศด้านงานวิจัยและ นวัตกรรม	NA	ระดับความสำเร็จของการจัด ตั้งเครือข่ายความเป็นเลิศด้าน งานวิจัยและ นวัตกรรม	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
SO4: ขับเคลื่อน องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการ นวัตกรรมอย่างยั่งยืน	SO4-Led-KPI 1 ร้อยละของบุคลากรที่นำ ความรู้ใหม่จากการอบรม/คลังความรู้ไปใช้ใน การทำงานจริง	NA	(จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ ใหม่จากการอบรม/คลัง ความรู้ไปใช้ใน การทำงาน จริง/จำนวนบุคลากรทั้งหมด) x100	40	50	60	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	SO4-Led-KPI 2: ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วน ร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ขององค์กร	NA	(บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ขององค์กร/จำนวนบุคลากร ทั้งหมด)x100)	20	25	30	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
								-รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	SO4-Led-KPI3: จำนวนสินทรัพย์ความรู้ ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/ เชิงนโยบาย /เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์	NA	นับจำนวนสินทรัพย์ความรู้ ที่นำไปใช้ ประโยชน์ เชิงวิชาการ/ เชิงนโยบาย / เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์	1	2	3	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ 9 ยกระดับสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้และ การจัดการนวัตกรรมอ ย่างยั่งยืน	Lagging Indicators:							
	S9-Lag-KPI1: จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ ประโยชน์เชิง วิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์	39	นับจำนวนสินทรัพย์ความรู้ ที่ นำไปใช้ ประโยชน์ เชิง วิชาการ/ เชิงนโยบาย /เชิง สังคม/ เชิงพาณิชย์	45	50	60	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S9-Lag-KPI2: จำนวนผลงานวิจัยนวัตกรรมและ ผลงานทาง วิชาการที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/ อนุสิทธิบัตร/ สิทธิบัตร	5	นับจำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรมและ ผลงานทาง วิชาการที่ได้รับการจดลิข สิทธิ์/ อนุสิทธิบัตร/ สิทธิบัตร	6	8	10	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
Leading indicators:								
	S9--Led-KPI1: ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ใหม่จาก การอบรม/คลังความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง	NA	(จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ ใหม่จากการอบรม/คลัง ความรู้ไปใช้ในการทำงาน จริง/จำนวนบุคลากร ทั้งหมด)x100	20	25	30	สนง. คณบดี	รองคณบดี ด้านบริหารฯ
	S9-Led-KPI2: ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วม ในการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ขององค์กร	NA	(จำนวนบุคลากรที่มีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ขององค์กร/จำนวนบุคลากร ทั้งหมด)x100	2	4	6	-งานวิจัยฯ	รองคณบดี ด้านวิจัยฯ
	S9--Led-KPI3: ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่องค์กร จัดขึ้นอย่างน้อย 1 ครั้งต่อไตรมาส	NA	บุคลากรที่เข้าร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้ที่องค์กร จัดขึ้นอย่างน้อย 1 ครั้งต่อไตรมาส/จำนวน บุคลากรทั้งหมด)x100	75	80	85	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพชุมชน								
SO5: เสริมสร้างการ เป็น ผู้นำด้านการ จัดการสุขภาพชุมชน แบบหุ้นส่วน	SO5-KPI 1: ร้อยละของประชาชน ในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกันจราจรชีวิต 7 สี)	NA	(จำนวนประชาชนในชุมชน เป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดี ขึ้นตามเครื่องมือป้องกัน จราจรชีวิต 7 สี)/จำนวน ประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่	30	49	50	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
			ได้รับการคัดกรองทั้งหมด) x 100					
	SO5-KPI 2: จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่เกิดจาก การบริการวิชาการโดยใช้สมรรถนะ หลักขององค์กร	NA	นับจำนวนชุมชนเข้มแข็งที่ เกิดจากการบริการวิชาการ โดยใช้สมรรถนะ หลักขององค์กร	2	4	6	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	SO5-KPI 3: ร้อยละของประชาชนใน ชุมชนเป้าหมายที่มี Health literacy ในระดับดีขึ้น		(จำนวนประชาชนใน ชุมชน เป้าหมายที่มี Health literacy ในระดับดีขึ้น/ จำนวนประชาชนในชุมชน เป้าหมายทั้งหมด)x100	50	60	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ 10	Lagging Indicators:							
ยกระดับการบริการ วิชาการด้านการดูแล สุขภาพสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการที่บูรณา การพันธกิจอุดมศึกษา	S10-Lag-KPI1: ร้อยละของประชาชนในชุมชน เป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกัน จราจรชีวิต 7 สี)	NA	(จำนวนประชาชนในชุมชน เป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดี ขึ้นตามเครื่องมือป้องกัน จราจรชีวิต 7 สี) /จำนวน ประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่ ได้รับการคัดกรองทั้งหมด) x 100	10	15	20	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S10-Lag-KPI2: จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่เกิดจากการ บริการวิชาการโดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร	NA	นับจำนวนชุมชนเข้มแข็ง ที่เกิดจากการบริการวิชาการ โดยใช้สมรรถนะหลักของ องค์กร	6	12	18	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S10-Lag-KPI3: ร้อยละของประชาชนในชุมชน เป้าหมาย ที่มี Health literacy สูงกว่าระดับดี	NA	(จำนวนประชาชนใน ชุมชน เป้าหมายที่มี Health literacy ในระดับดีขึ้นไป/ จำนวนประชาชนในชุมชน เป้าหมายทั้งหมด) $\times 100$	40	45	50	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
Leading indicators:								
	S10-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ความ เป็นเลิศทางวิชาการ (Center of Excellence: CoE)	NA	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนา ศูนย์ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ (Center of Excellence: CoE)	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S10-Led-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่มี คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินสมรรถนะผู้นำการ จัดการสุขภาวะชุมชน/ผู้นำด้านดูแลสุขภาพ ปฐมภูมิในระดับดีมาก	NA	(จำนวนอาจารย์ที่มีคะแนน เฉลี่ยผลการประเมิน สมรรถนะผู้นำการจัดการ	50	55	60	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
			สุขภาวะชุมชน/ผู้นำด้านดูแล สุขภาพปฐมภูมิในระดับดีมาก ขึ้นไป/จำนวนอาจารย์ที่ ทั้งหมด)×100					
	S10-Led-KPI3: ร้อยละของจำนวนเงินรายได้ ที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการเทียบกับปี งบประมาณที่ผ่านมา	< 5	(จำนวนเงินรายได้จากการบริ การวิชาการปีปัจจุบัน – จำนวนเงินรายได้จากปีที่ผ่านมา) /จำนวนเงินรายได้จาก การบริการวิชาการปีปัจจุบัน) × 100	5	5	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ และด้าน ยุทธศาสตร์ฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ 11	Lagging indicators:							
สร้างภาคี เครือข่ายวิชาการ ความร่วมมือด้าน สุขภาพระดับชาติ/ นานาชาติตามความ ต้องการของชุมชน และนำไปสู่การใช้ ประโยชน์	S11-Lag-KPI1: จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพ ที่เกิดจากความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กร ระดับชาติ	NA	นับจำนวนหลักสูตรฝึกอบรม ใหม่ด้านสุขภาพ ที่เกิดจาก ความร่วมมือกับสถาบัน/ องค์กร ระดับชาติ	2	3	4	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	ระดับนานาชาติ	NA	ระดับนานาชาติ	1	1	1		
	S11-Lag-KPI2: จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ ด้านสุขภาพที่เป็นหลักสูตรนานาชาติ	NA	นับจำนวนหลักสูตรฝึกอบรม ใหม่ ด้านสุขภาพ ที่เป็น หลักสูตรนานาชาติ	1	1	1	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
								-รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S11-Lag-KPI3: จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน/วิทยากร /ผู้ทรงคุณวุฒิ/คณะกรรมการองค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ	10	นับจำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน/วิทยากร /ผู้ทรงคุณวุฒิ/คณะกรรมการองค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ	15	20	30	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
Leading indicators:								
	S11-Led-KPI1: จำนวนเครือข่ายที่ร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพ	NA	นับจำนวนเครือข่ายที่ร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพ	1	2	2	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
	S11-Led-KPI2: ระดับความสำเร็จของการสร้างภาคีเครือข่าย ความร่วมมือด้านบริการวิชาการ/บริการสุขภาพ ระดับชาติ /นานาชาติ	NA	ระดับความสำเร็จของการสร้างภาคีเครือข่าย ความร่วมมือด้านบริการวิชาการ/บริการสุขภาพระดับชาติ /นานาชาติ	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management)								

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
SO6: พลิกโฉมระบบ การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลสู่การเป็น องค์กร อัจฉริยะ	SO6-KPI 1: จำนวนรางวัลด้านดิจิทัล/ รางวัลด้านนวัตกรรมที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ	NA	นับจำนวนรางวัล TQC Award ด้านดิจิทัล/รางวัล ด้านนวัตกรรมที่เกิดจากการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับ รางวัลระดับประเทศ	-	-	1	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านยุทธ ศาสตร์ฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ
	SO6-KPI 2: คะแนนการประเมิน Digital Readiness ของคณะ	2.3	คะแนนการประเมิน Digital Readiness ของคณะ	≥ 2.5	≥ 3	≥ 3.5	-สนง. คณบดี	รองคณบดี ด้านยุทธ ศาสตร์ฯ
	SO6-KPI 3: ร้อยละของวิทยาลัยที่ดำเนิน การสำนักงานดิจิทัลในกระบวนการหลักได้ อย่างน้อย 3 กระบวนการ	NA	(จำนวนวิทยาลัยที่ดำเนินการ สำนักงานดิจิทัลใน กระบวนการหลักได้น้อย 3 กระบวนการ/จำนวน วิทยาลัยที่ดำเนินการ สำนักงานดิจิทัลใน กระบวนการหลัก ทั้งหมด)×100	30	50	60	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านยุทธ ศาสตร์ฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ
	Lagging Indicators:							

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 12 การบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ มั่นคง และปลอดภัยสูง	S12-Lag-KPI1: มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีความครอบคลุมทุกพันธกิจของวิทยาลัยและ เชื่อมโยง กับคณะพยาบาลศาสตร์	4 พันธกิจ	นับจำนวนระบบสารสนเทศ ตามพันธกิจทุกด้าน	5	5	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านยุทธ ศาสตร์ฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	S12-Lag-KPI2: จำนวนรางวัลด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (เช่น TQC AWARD)	NA	นับจำนวนรางวัลด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	1	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านยุทธ ศาสตร์ฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
Leading indicators:								
	S12-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบ ความมั่นคง ปลอดภัยสารสนเทศ (Cyber Security)	NA	ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการระบบความ มั่นคง ปลอดภัยสารสนเทศ (Cyber Security)	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	รองคณบดี ด้านยุทธ ศาสตร์ฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S12-Led-KPI2: Digital readiness score >3.5	2.3	Digital readiness score >3.5	2.5	3.0	3.5	-สนง. คณบดี	-รองคณบดี ด้านยุทธศาสตร์ฯ
SO7: ยกระดับขีด ความสามารถของ บุคลากรสู่การแข่งขัน ในระดับสากล	SO7-KPI 1: ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	NA	(จำนวนวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด/จำนวน วิทยาลัยทั้งหมด) x100	85	90	95	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-ผอ.สนง. คณบดี -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ
	SO7-KPI 2: ร้อยละของอาจารย์ประจำ หลักสูตรผ่านการประเมินตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาจารย์ (Profession)	0.31 (4/1296)	(จำนวนอาจารย์ประจำ หลักสูตรผ่านการประเมินตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์ มืออาชีพ TPSF ในระดับ วิชาจารย์/จำนวนอาจารย์ ประจำหลักสูตรทั้งหมดที่ ส่งผลงานประเมินตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาจารย์) x100	25	30	35	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ
	SO7-KPI 3: ร้อยละของอาจารย์ประจำ หลักสูตรผ่านการประเมินตาม	NA	(จำนวนอาจารย์ประจำ หลักสูตรผ่านการประเมินตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์มือ	0.5	1	1.5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level		อาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level/จำนวน อาจารย์ประจำหลักสูตร ทั้งหมดที่ส่งผลงานประเมิน ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์ มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level /UK- PSF)x100					-รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	SO7-KPI 4: ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีทักษะการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะฯ ใน ระดับมืออาชีพ	NA	(จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีทักษะการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานของคณะฯ ใน ระดับมืออาชีพ/จำนวน บุคลากรสายสนับสนุนของ คณะฯ ทั้งหมด	70	75	80	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	SO7-KPI 5: จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน เป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการ องค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ	16 คน	นับจำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญ สอนเป็นวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือ คณะกรรมการองค์กรด้าน สุขภาพระดับนานาชาติ	20	25	30	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านวิจัยฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การด้านวิจัยฯ
Lagging Indicators:								

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
				กลยุทธ์ที่ 13 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร ด้านบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพอย่าง ยั่งยืน	S13-Lag-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการ ประเมินตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาจารย์ (Profession)	0.31 (4/1296 คน)	(จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการ ประเมินตามกรอบมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ TPSF ใน ระดับวิชาจารย์/จำนวน อาจารย์ทั้งหมดที่ส่งผลงาน ประเมินตามกรอบมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ TPSF ใน ระดับวิชาจารย์)x100	
S13-Lag-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมิน ตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level	NA	(จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการ ประเมินตามกรอบมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ UKPSF ใน ระดับ Fellow Level/จำนวน อาจารย์ทั้งหมดที่ส่งผลงาน ประเมินตามกรอบมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ UKPSF ใน ระดับ Fellow Level)x100	0.5		1	1.5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ
	S13-Lag-KPI3: ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีทักษะการปฏิบัติ งานตามเกณฑ์มาตรฐาน ของคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับมืออาชีพ	NA	(จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีทักษะการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานของคณะฯ ใน ระดับมืออาชีพ/จำนวน	50	60	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
			บุคลากรสายสนับสนุนของ คณะฯ ทั้งหมด					
	S13-Lag-KPI4: ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด	NA	(จำนวนวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด/จำนวน วิทยาลัยทั้งหมด)x100	85	90	90	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-ผอ.สนง. คณบดี -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
Leading indicators:								
	S13-Led-KPI1: ร้อยละบุคลากรสังกัดคณะที่ผ่าน การประเมินการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Kirkpatrick Model (Behavior-Result) ในระดับ 3 ขึ้นไป	NA	(จำนวนบุคลากรสังกัดคณะที่ ผ่านการประเมินการพัฒนา ตนเองตามแนวคิดของ Kirkpatrick Model (Behavior-Result) ในระดับ 3 ขึ้นไป/จำนวนบุคลากร สังกัดคณะทั้งหมดที่เข้ารับ การประเมินการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Kirkpatrick Model) x100	50	55	60	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	S13-Led-KPI2: ระดับความสำเร็จของแผน พัฒนาบุคลากร	2	ระดับความสำเร็จของแผน พัฒนาบุคลากร	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
								-รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	S13-Led-KPI3: ระดับความสำเร็จของ การบริหารกรอบอัตรากำลัง	1	ระดับความสำเร็จของการ บริหาร กรอบอัตรากำลัง	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 14 สร้างระบบนิเวศน์ที่ เอื้อต่อการทำงานด้วย การสร้างบรรยากาศ ความเป็นนานาชาติ	Lagging Indicators:							
	S14-Lag-KPI1: ร้อยละของบุคลากรสังกัด คณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิต ที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67)	NA	(จำนวนบุคลากรสังกัดคณะที่มี คะแนนประเมินระดับ คุณภาพชีวิตที่สมดุลระดับสูง ขึ้นไป (มากกว่า 3.67) / จำนวนบุคลากรสังกัดคณะที่ เข้ารับการประเมินระดับ คุณภาพชีวิตที่สมดุล)x100	60	65	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	Leading indicators:							
	S14--Led-KPI1: ร้อยละของวิทยาลัยที่ดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศความเป็นนานาชาติ	NA	(จำนวนวิทยาลัยที่ดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศ	50	60	70	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
			ความเป็นนานาชาติ/จำนวน วิทยาลัยทั้งหมด) x 100					-รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 15	Lagging Indicators:							
เสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์	S15-Lag-KPI1: ร้อยละของบุคลากรสังกัด คณะที่มีคะแนนประเมินความผูกพันต่อองค์กร ระดับดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.51)	NA	(จำนวนบุคลากรสังกัดคณะ ที่มีคะแนนประเมินความ ผูกพันต่อองค์กรระดับดีขึ้น ไป (ค่าเฉลี่ย 3.51) /จำนวน บุคลากรสังกัดคณะทั้งหมด ที่มีการประเมินความผูกพัน ต่อองค์กร)x100	60	65	70	-สนง. คนบดี -วิทยาลัย	-รองคนบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	S15-Lag-KPI2: ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร สังกัดคณะ	85	(จำนวนบุคลากรสังกัดคณะที่ มีอยู่ ณ สิ้นปีการศึกษา/ จำนวนบุคลากรสังกัดคณะ ทั้งหมด ณ ต้นปีการศึกษา) x100	90	95	95	-สนง. คนบดี -วิทยาลัย	-ผอ.สนง. คนบดี -ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	Leading indicators:							
	S15-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จการเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุก ระดับ	1	ระดับความสำเร็จการ เสริมสร้าง ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรทุกระดับ	3	4	5	-สนง. คนบดี -วิทยาลัย	-รองคนบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
								-รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
SO8: ยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับประเทศและสากล	SO8-KPI 1: คะแนนการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEX	N/A	คะแนนการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEX	155- 200	201- 250	251- 299	-สนง. คณบดี	-คณบดี -รองคณบดี -ผู้อำนวยการ -ผู้ช่วยคณบดี
กลยุทธ์ที่ 16	Lagging Indicators:							
การบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	S16-Lag-KPI1: คะแนนการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	NA	คะแนนการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	155- 200	201- 250	251- 299	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-คณบดี -รองคณบดี -ผู้อำนวยการ -ผู้ช่วยคณบดี
	S16-Lag-KPI2: จำนวนวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน	6	นับจำนวนวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน	12	18	24	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี -ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S16-Lag-KPI3: ร้อยละของวิทยาลัยผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงาน สีเขียว (Green Office) อย่างน้อย 1 อาคาร	70 (21 แห่ง)	(จำนวนวิทยาลัยผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) อย่างน้อย 1 อาคาร/จำนวนวิทยาลัยทั้งหมดที่เข้ารับการประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office))x100	80	90	100	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงานฯ
	Leading indicators:							
	S16-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	3	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	4	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-คณบดี -รองคณบดี -ผู้อำนวยการ -ผู้ช่วยคณบดี
กลยุทธ์ที่ 17	Lagging Indicators:							
ยกระดับระบบการบริหารจัดการงบประมาณการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ	S17-Lag-KPI1: อัตราส่วนสภาพคล่องทางการเงินของคณะ (financial liquidity ratio)	NA		>1	>1	>1	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-ผอ.สนง. คณบดี -รองคณบดี ด้านยุทธศาสตร์ฯ
	Leading indicators:							

เป้าประสงค์ (SO)/ กลยุทธ์ (S)	ตัวชี้วัด (KPIs)	Baseline	สูตรการคำนวณ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน กำกับ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
	S17-Led--KPI1: ระดับความสำเร็จในการบริหาร การเงิน การคลังและพัสดุที่มีธรรมาภิบาล	1	ระดับความสำเร็จในการบริหาร การเงิน การคลังและพัสดุที่มีธรรมาภิบาล	3	4	5	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-ผอ.สนง. คณบดี -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 18	Lagging Indicators:							
พัฒนาองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	S18-Lag-KPI1: จำนวนวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจากหน่วยงานภายนอก	11	นับจำนวนวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจากหน่วยงานภายนอก	15	20	7	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-ผอ.สนง. คณบดี -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน
	Leading indicators:							
	S18-Led-KPI1: คะแนน ITA ระดับคณะ	71.46	คะแนนการประเมิน ITA ระดับคณะ	≥85	≥90	≥90	-สนง. คณบดี -วิทยาลัย	-รองคณบดี ด้านบริหารฯ -ผอ.สนง. คณบดี -ผู้อำนวยการ -รองผู้อำนวยการ การดำเนินงาน

5

**การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
และการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะพยาบาลศาสตร์สู่ระดับวิทยาลัย**

5. การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่ระดับวิทยาลัย

การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่ระดับวิทยาลัย (Deployment) คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ โดยจัดประชุมชี้แจงให้กับวิทยาลัยในสังกัด และสื่อสารผ่านทุกช่องทาง และให้วิทยาลัยในสังกัดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

2. จัดทำแผนปฏิบัติการที่แสดงรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดโครงการ ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแต่ละ ประเด็นยุทธศาสตร์

3. จัดให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างคณะกับวิทยาลัย

4. กระจายเป้าหมายลงสู่ระดับวิทยาลัยและระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ตลอดจนใช้กลไกการบูรณาการและสร้างเครือข่าย การทำงาน ร่วมกัน เพื่อผลักดันการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ แผนงานโครงการ และนำแผนงานโครงการเข้าสู่ระบบการบริหารแผนงานโครงการและงบประมาณของคณะ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ปรับปรุง/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือปรับกลยุทธ์/กิจกรรม ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่ระดับวิทยาลัย รายละเอียดดังแสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 8 แผนกำกับกำกับการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่ระดับวิทยาลัย

กิจกรรม/ขั้นตอน	พ.ศ.2567					พ.ศ.2568									ผู้รับผิดชอบ
	ปีงบประมาณ 2567		ปีงบประมาณ 2568												
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ โดยจัดประชุมชี้แจงให้กับวิทยาลัยในสังกัด และสื่อสารผ่านทุกช่องทาง และให้วิทยาลัยในสังกัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ	✓	✓													-รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ -คณะอนุกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
2. จัดทำแผนปฏิบัติการที่แสดงรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดโครงการ ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	✓	✓													-ทีมผู้บริหารระดับสูง (Senior leader) -คณะอนุกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
3. จัดให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างคณะกับวิทยาลัย		✓													ผอ.สำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์

กิจกรรม/ขั้นตอน	พ.ศ.2567					พ.ศ.2568									ผู้รับผิดชอบ
	ปีงบฯ 2567		ปีงบประมาณ 2568												
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4. กระจายเป้าหมายลงสู่ระดับวิทยาลัยและระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ตลอดจนใช้กลไกการบูรณาการและสร้างเครือข่าย การทำงาน ร่วมกัน เพื่อผลักดันการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด		✓													-คณะพยาบาล ศาสตร์ สถาบันพระ บรมราชชนก
5. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ แผนงานโครงการ และนำแผนงานโครงการเข้าสู่ระบบ การบริหารแผนงานโครงการและงบประมาณของคณะ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				-สำนักงานคณบดี -วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัด จำนวน 30 แห่ง
6. ปรับปรุง/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือปรับกลยุทธ์/กิจกรรม ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง												✓	✓	✓	-ทีมผู้บริหาร ระดับสูง (Senior leader) -



6

**การกำกับติดตาม ประเมินผลความสำเร็จ
และพัฒนาแผนยุทธศาสตร์**

6. การกำกับติดตาม ประเมินผลความสำเร็จและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

6.1 แผนกำกับ ติดตาม

6.1.1 ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการโดย รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ ประกันคุณภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะพยาบาลศาสตร์ วางแผนการกำกับติดตามความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้กระบวนการ Communication Feedback Recognition (CFR) เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามผ่านการประชุม Online กับรองผู้อำนวยการด้านบริหารและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ทุกสัปดาห์ ที่ 2 ของเดือน โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) นำ KPI มา Break down ต้องการผลอะไรที่จะให้สำเร็จในแต่ละรายเดือน
- 2) กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้ Key Result ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) ประชุม Online กับรองผู้อำนวยการด้านบริหารและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

ทุกสัปดาห์ที่ 2 ของเดือน เพื่อติดตามและให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการโดยใช้ 3S

- 3.1) Start เริ่มต้นกิจกรรม
- 3.2) Stay อยู่ในระหว่างดำเนินการ
- 3.3) Stop ยุติการดำเนินกิจกรรม

6.1.2 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน โดยประยุกต์ใช้ LEAN Tool เพื่อยกระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

6.2 การประเมินผลความสำเร็จ

6.2.1 รองผู้อำนวยการด้านบริหารและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ส่งรายงานผลความก้าวหน้าความสำเร็จของตัวชี้วัดทั้ง Leading Indicators และ Lagging Indicators รายไตรมาส ทุก 3 เดือน ได้แก่ ธันวาคม มีนาคม มิถุนายน และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ มายังผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์

6.2.2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนของคณะ รวบรวมสรุปรายงานความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดทั้ง Leading Indicators และ Lagging Indicators เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ ส่งรองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ ประกันคุณภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะพยาบาลศาสตร์

6.2.3 รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ ประกันคุณภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะพยาบาลศาสตร์ รวบรวมสรุปรายงานความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดทั้ง Leading Indicators และ Lagging Indicators เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เพื่อรายงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ และรายงานคณะกรรมการประจำคณะตามลำดับ

6.3 การทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

6.3.1 แนวคิดในการออกแบบกระบวนการ (Flow Chart)

กระบวนการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์จะดำเนินการ 2 ครั้งได้แก่ครึ่งวงรอบ (2 ปี) และครบวงรอบ (5 ปี) เพื่อให้มีความเชื่อมโยงการวางแผนบุคลากรกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี 2567-2570 โดยใช้แนวคิดวงจรมีคุณภาพ (PDCA) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ด้านการวางแผน (P: Plan)

- คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ครึ่งวงรอบ (2 ปี) และครบวงรอบ (5 ปี)

- ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก และแผนยุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

- ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย พันธกิจ/ภารกิจที่ปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปของสถาบัน พระบรมราชชนก หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT analysis

- วิเคราะห์และประมวลผลกลยุทธ์ที่จะผลักดันให้เป้าหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

- จัดทำแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

ด้านการปฏิบัติตามแผน (D: Do)

- แปลงแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติราชการรายปี (Action plan) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

- ถ่ายทอดแผนเพื่อให้ทุกวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก รับทราบและเข้าถึงข้อมูล

- ดำเนินงานตามแผนที่ได้รับการพัฒนาและทบทวน ตามวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้

ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (C: Check)

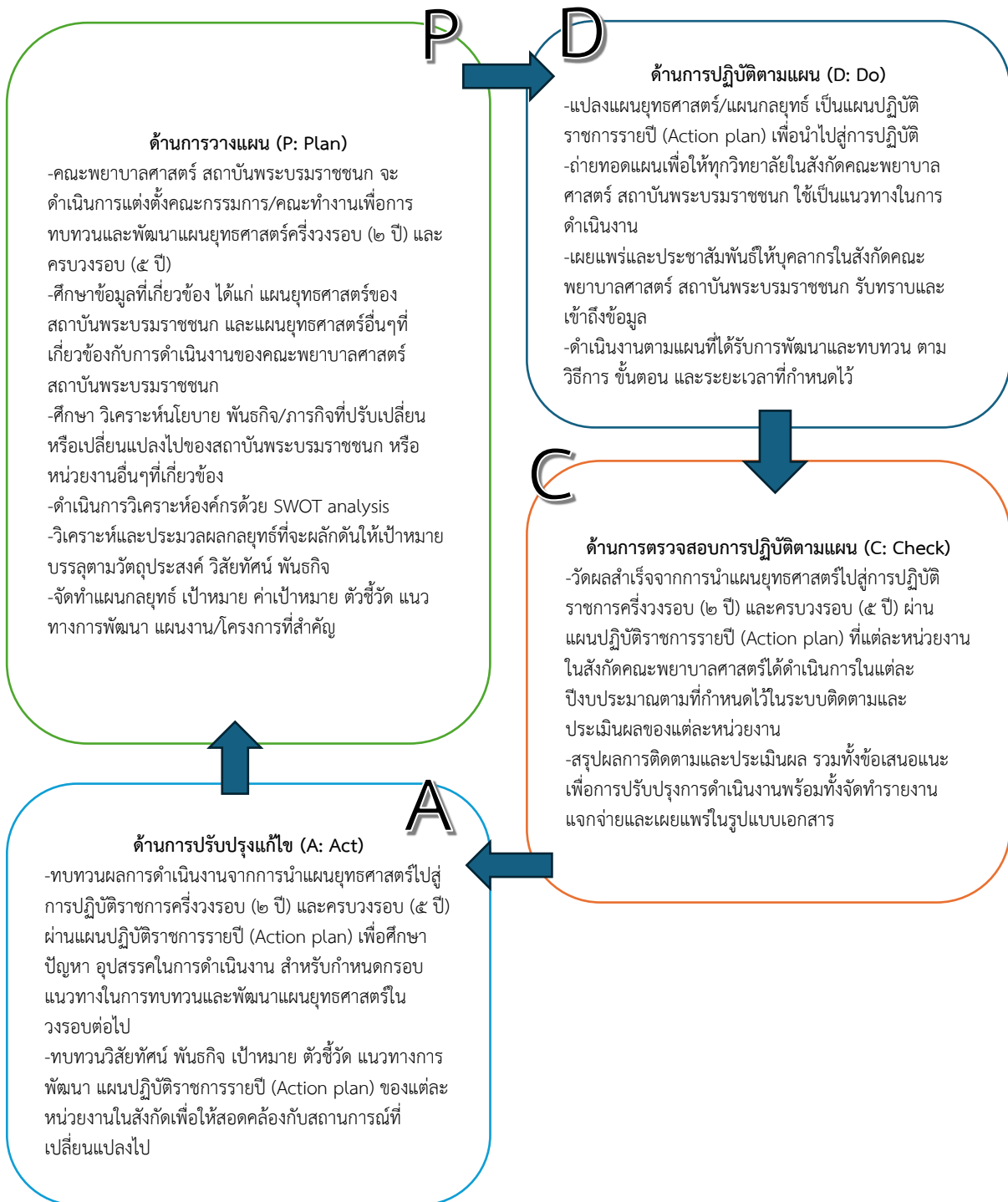
- วัดผลสำเร็จจากการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติราชการครึ่งวงรอบ (2 ปี) และครบวงรอบ (5 ปี) ผ่านแผนปฏิบัติราชการรายปี (Action plan) ที่แต่ละหน่วยงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณตามที่กำหนดไว้ในระบบติดตามและประเมินผลของแต่ละหน่วยงาน

- สรุปผลการติดตามและประเมินผล รวมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานพร้อมทั้งจัดทำรายงานแจกจ่ายและเผยแพร่ในรูปแบบเอกสาร

ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A: Act)

- ทบทวนผลการดำเนินงานจากการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติราชการครึ่งวงรอบ (2 ปี) และครบวงรอบ (5 ปี) ผ่านแผนปฏิบัติราชการรายปี (Action plan) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานสำหรับกำหนดกรอบ แนวทางการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ในวงรอบต่อไป

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนปฏิบัติการรายปี (Action plan) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



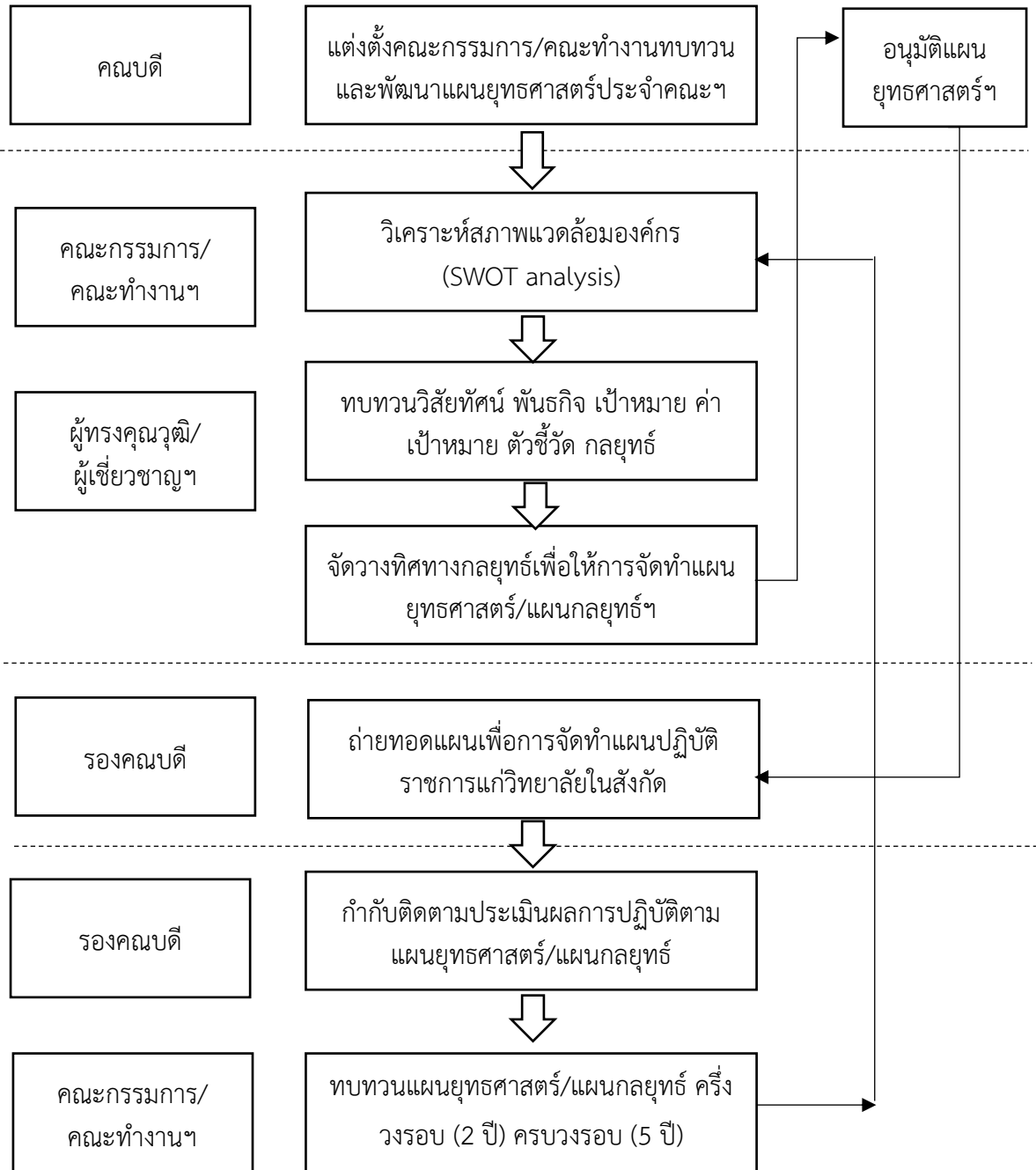
แผนภาพที่ 13 แนวทางการออกแบบกระบวนการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

6.3.2 ขั้นตอนการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดผู้รับผิดชอบและหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

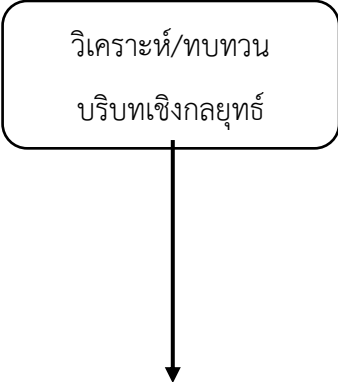
ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่รับผิดชอบ
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	ผู้นำสูงสุดในคณะพยาบาลศาสตร์ มีอำนาจในการตัดสินใจและให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
คณะกรรมการ/คณะทำงานทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	มีหน้าที่กำหนดกรอบแนวทางการทบทวนและ ศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกคณะพยาบาลศาสตร์ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา จัดวางทิศทางการพัฒนา เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์มีความครบถ้วน สมบูรณ์
รองคณบดีที่รับผิดชอบ	มีหน้าที่กำกับให้คำแนะนำ พิจารณาดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ/คณะทำงานในการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ อีกทั้งถ่ายทอดแผนฯ และกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ
ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญประจำคณะฯ	มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ ควบคุมการทบทวนและออกแบบการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก หรือแผนยุทธศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	มีหน้าที่ในการร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ตามที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง
คณาจารย์/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	มีหน้าที่ในการร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ตามที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง

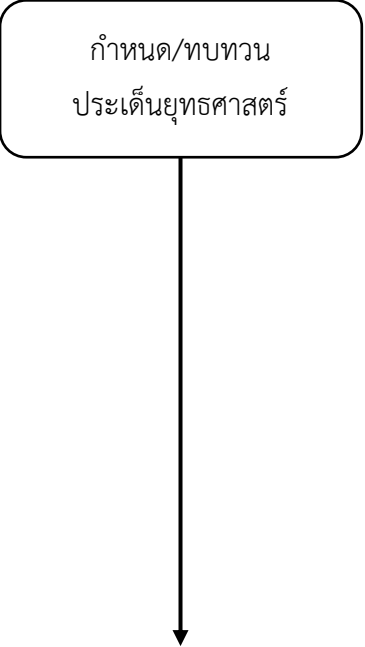
แผนภาพที่ 14 ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

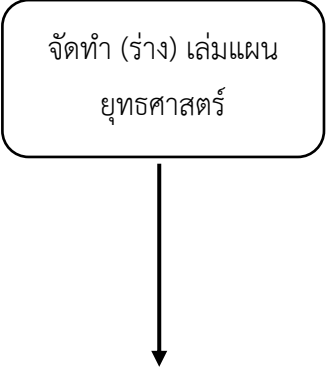
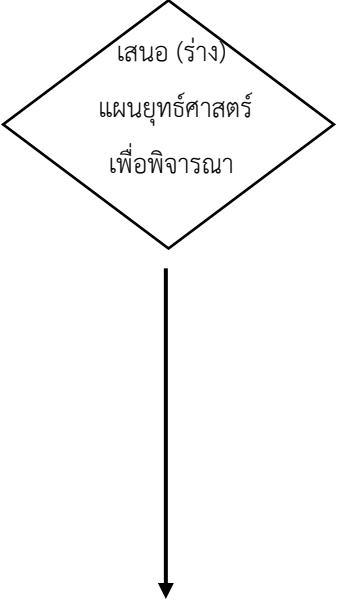




6.3.3 รายละเอียดขั้นตอนการทำงานและจัดทำแผนยุทธศาสตร์


ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
<p>1.</p>	<p>1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ประจำคณะฯ</p> <p>1.1 จัดทำร่างคำสั่ง</p> <p>1.2 เสนอคณบดีลงนามแต่งตั้ง</p> <p>1.3 เผยแพร่คำสั่ง และแจ้งคณะกรรมการรับทราบ</p>	รองคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์	ธันวาคม	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่เกี่ยวข้องของทุกกลุ่มได้รับการแต่งตั้งครบถ้วน - กำหนดหน้าที่ชัดเจน - คำสั่งเป็นปัจจุบัน 	-	- สำเนาคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ/ คณะทำงานทบทวนและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์
<p>2.</p>	<p>2. วิเคราะห์บริบทขององค์กร ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>2.1 รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการของลูกค้า - นโยบายที่เกี่ยวข้อง - ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - Trend ของประเทศ/ของโลก - คู่แข่ง <p>2.2 วิเคราะห์องค์กรปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร รวมทั้งประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ (Intelligent risk) เพื่อ</p> <p>1) วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Senior Leader - ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้อง - คณะกรรมการ/คณะทำงาน 	มกราคม - กุมภาพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินรอบด้านครอบคลุม Need assessment ด้านยุทธศาสตร์ 	- SL	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูล สารสนเทศทั้งภายในและภายนอก - ผลการ SWOT


ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
	2) วิเคราะห์ กำหนดจุดยืนการพัฒนา ยุทธศาสตร์ /ประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ 3) การกำหนดทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพ และสภาพแวดล้อมภายนอก					
3. 	3. ดำเนินการกำหนด/ทบทวนวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) อัตลักษณ์ขององค์กร (Identity) และค่านิยมขององค์กร (Core value) โดยนำข้อมูล และสารสนเทศจากการวิเคราะห์องค์กรเป็นข้อมูล นำใช้ในการทบทวนให้รอบด้าน	-Senior Leader -ผู้ทรงคุณวุฒิ	มีนาคม	- ทบทวนได้สอดคล้องกับบริบท ปัจจุบันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	- SL	-วิสัยทัศน์ (Vision) พันธ กิจ (Mission) อัตลักษณ์ ขององค์กร (Identity) และค่านิยมขององค์กร (Core value)
4. 	4.วิเคราะห์/ทบทวนบริบทเชิงกลยุทธ์ โดยการใช้ ข้อมูลสารสนเทศจากการวิเคราะห์บริบทของ องค์กรมาประกอบการพิจารณา ดังนี้ 4.1 วิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic challenge) 4.2 วิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic advantage) 4.3 ประเมินโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic opportunity)	-Senior Leader - คณะกรรมการ/ คณะ ทำงาน	มีนาคม	-วิเคราะห์ให้ สอดคล้องกับบริบท ปัจจุบันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	- SL	- (ร่าง) ความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ ความ ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของ องค์กร



ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
	4.4 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ((Strategic objective) 4.5 วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กรตามหลักการ VRIO					
5. 	5. ดำเนินการให้มีการกำหนดหรือทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ นิยาม เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนด ดังนี้ 5.1. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5.2 เป้าประสงค์ 5.3 กลยุทธ์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์ทั้ง Lagging & Leading indicators 5.4 จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ 5.5 จัดทำเชื่อมโยงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์	-Senior Leader -คณะกรรมการ/คณะทำงานด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน	เมษายน	- มีความทาทายและนำไปสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์	- SL	- ร่างแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
6. 	6. จัดวางทิศทางกลยุทธ์เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ฯ	-Senior Leader - คณะกรรมการ/คณะทำงาน	เมษายน	มีความทาทายและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์	-SL	- ร่างแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
<p>7.</p> 	<p>7. จัดทำ (ร่าง) เล่มแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก</p>	<p>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ - ผู้ช่วยคณบดีด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน</p>	<p>เมษายน</p>	<p>- จัดทำทำให้สำเร็จภายใน 1 สัปดาห์ - สาระถูกต้องครบถ้วน</p>	<p>-SL</p>	<p>- (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ฉบับสมบูรณ์</p>
<p>8.</p> 	<p>8. ดำเนินการเสนอ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์เพื่อพิจารณา ดังนี้</p> <p>8.1 กรณีจัดทำแผนฉบับใหม่</p> <p>1) จัดทำวาระเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อพิจารณากลับกรองและข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุง</p> <p>2) จัดทำวาระเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุง</p> <p>กรณีพบว่ามีข้อจำเป็นต้องทบทวน/ปรับแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการดังนี้</p>	<p>- รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ - ผู้ช่วยคณบดีด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน</p>	<p>พฤษภาคม</p>	<p>- นำเสนอได้ครบถ้วนตรงประเด็น</p>		<p>- (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ฉบับสมบูรณ์</p>

ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
	<p>8.2 กรณีทบทวน/ปรับแผนกลางปีตามความจำเป็น</p> <p>1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดเห็น รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความต้องการที่จำเป็นในการปรับแผน</p> <p>2) ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็น</p> <p>3) เสนอ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฉบับปรับปรุงให้ คณะกรรมการบริหารکلันกรอง และเสนอ กรรมการประจำคณะให้ความเห็นชอบตามลำดับ</p>					
<p>9.</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ</p> </div> 	<p>9. ถ่ายทอดแผนเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ แก้ววิทยาลัยในสังกัด ดังนี้</p> <p>9.1 จัดทำเล่มแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาล ศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ฉบับสมบูรณ์ และส่งไปเผยแพร่ในวิทยาลัยสังกัดคณะผ่านระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และเผยแพร่ผ่านช่องทาง การสื่อสารออนไลน์ของคณะ รวมทั้งเผยแพร่ผ่านเวทีการประชุม Meet the Dean</p>	<p>-รองคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์ฯ</p> <p>-ผู้ช่วยคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์และ แผนงาน</p> <p>-Senior Leader</p>	<p>มิถุนายน</p>	<p>นำเสนอสาระได้ ชัดเจน ครบถ้วนตรง ประเด็น</p> <p>-สื่อสารในทุก ของ ทางการสื่อสาร</p> <p>-มีการประเมินการ รับรู้สาระที่ต้องการ สื่อสาร</p>	<p>-SL</p>	<p>- แผนยุทธศาสตร์ คณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราช ชนก</p>

ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
	<p>9.2. หน่วยงานในสังกัดจัดทำแผนปฏิบัติการของวิทยาลัยโดยระบุเป้าหมาย กิจกรรม ทรัพยากรที่จำเป็น และกรอบเวลา แผนมีดังนี้</p> <p>9.2.1 ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ครอบคลุมแผนงบประมาณ และแผนการจัดสรรทรัพยากร แผนการบริหารความเสี่ยง และแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ</p> <p>9.2.2 เผยแพร่แผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนโดยใช้ระบบติดตามผล เช่น การประชุมรายเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้า</p> <p>9.2.3 วิเคราะห์ปัญหาและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>9.2.4 ประสานงานและเชื่อมโยงกิจกรรมในทุกหน่วยงานเพื่อให้แผนปฏิบัติการสอดคล้องกันและสนับสนุนกลยุทธ์หลัก</p>					

ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
<p>10.</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;">กำกับติดตามและประเมินผล</div> 	<p>10. กำกับติดตามการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>10.1 รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ตามวงรอบ 6 และ 12 เดือน</p> <p>10.2 จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน วงรอบ 6 เดือน เสนอต่อคณะ กรรมการบริหารคณะเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับแผน ยุทธศาสตร์กลางปี (ถ้ามี)</p> <p>10.3 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานวงรอบ 12 เดือน เสนอต่อคณะ กรรมการบริหารคณะ เพื่อพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะในการจัดทำหรือปรับแผน ยุทธศาสตร์ (ถ้ามี)</p>	<p>-รองคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์ฯ</p>	<p>มีนาคม. และ กันยายน</p>	<p>- มีการกำกับติดตาม ตามกรอบเวลาที่ กำหนด -มีแบบประเมิน/ เครื่องมือที่วัดตรง ประเด็นชัดเจน</p>	<p>-SL</p>	<p>-รายงานผลการ ดำเนินงาน วงรอบ 6 เดือน -รายงานผลการ ดำเนินงาน วงรอบ 12 เดือน</p>
<p>11.</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;">ทบทวนแผน</div>	<p>11.ทบทวนแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ ดังนี้</p> <p>11.1 กำหนดรอบการทบทวนกลยุทธ์ครั้งวงรอบ (2 ปี) ครบวงรอบ (5 ปี) ตามผลการประเมินหรือเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสำคัญ และเสนอให้ ผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นชอบตามขั้นตอน</p>	<p>- คณะกรรมการ/ คณะทำงานฯ</p>	<p>มีนาคม และ กันยายน</p>	<p>-ดำเนินการภายใน กรอบเวลาที่กำหนด</p>	<p>-SL</p>	<p>-แผนยุทธศาสตร์ฉบับ ปรับปรุง</p>

ขั้นตอนการทำงาน (Process Step)	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of Process Step)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จุดควบคุม/ความ เสี่ยง	ผู้มีส่วนร่วม (Participant)	ผลผลิต
	11.2 ดำเนินการประชุมทบทวนกลยุทธ์และวางแผนปรับเปลี่ยนตามบริบทใหม่หรือบทเรียนที่ได้เรียนรู้ 11.3 บันทึกและวิเคราะห์ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว 11.4 ผสานการทบทวนกลยุทธ์เข้ากับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในอนาคตเพื่อสร้างวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
12. <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">เผยแพร่ผลการดำเนินงาน</div>  <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">สิ้นสุด</div>	12. เผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของคณะ เช่น -รายงานประจำปี - VDO สรุปผลงาน - Slide ผลการดำเนินงาน - รายงานผลการประเมินยุทธศาสตร์	- นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	กันยายน/ ตุลาคม	สื่อสารในทุกช่องทาง ทางการสื่อสาร		-print ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). https://wise.co.th/wise/References/Digital_Economy/Digital_Master_Plan_2560-2579.pdf
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุพ.ศ. 2546. (1 ธันวาคม 2546). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120/ ตอนที่ 130 ก / หน้า 1/3 <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER23/DRAWER076/GENERAL/DATA0000/00000074.PDF>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579). https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/09/strategymoph61_v10.pdf
- กระทรวงสาธารณสุข, กลุ่มติดตามและประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2565). รายงานการประเมินแผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านสาธารณสุข ระยะแรก (พ.ศ. 2560-2564). <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2023/02/quickreport.pdf>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และแผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 https://www.dop.go.th/download/implementation/th1642664885-1403_1.pdf
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2580). https://www.dop.go.th/download/laws/th1653553501-843_0.pdf
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). แผนปฏิบัตินโยบายของกิจการผู้สูงอายุระยะ 5 ปี (พ.ศ 2566-2570). https://www.dop.go.th/download/laws/th1714457495-845_0.pdf
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: บริษัทอัมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์จำกัด (มหาชน). <https://thaitgri.org/?wpdmpo=รายงานสถานการณ์ประจำปี>
- กองบริหารการสาธารณสุข, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2565). แผนปฏิบัตินโยบายแผนการบูรณาการเพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ (พ.ศ. 2566 – 2570). <https://phdb.moph.go.th/main/editors/userfiles/files/รวมเล่มแผนผู้สูงอายุ%202566-2570.pdf>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). แผนปฏิบัตินโยบายรายปี พ.ศ. 2567 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. <https://www.mhesi.go.th/index.php/stg-policy/9842-2567.html>

- ดำรงศักดิ์ จันทโททัย. (2563). บทเรียนการจัดการสังคมผู้สูงอายุจากประเทศญี่ปุ่น Ageing Society Management: Lessons learned from Japan. วารสารนิติ รัฐกิจ และสังคมศาสตร์, 4, 1, 159-181. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawcru/article/view/224807/157501>
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). (7 มีนาคม 2566). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 140 ตอนพิเศษ 51 ง หน้า 4.
- แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). (1 พฤศจิกายน 2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 1 - 143.
- เพ็ญณี กันตวงษ์ แรอรท. (2562). การดูแลผู้สูงอายุ บทเรียนจากเมืองโกเบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น: พิมพ์ถูก ขอนแก่น.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580). (23 มิถุนายน 2566). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-71.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2567). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs. From <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/>
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และนโยบายสังคมแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ร่วมกับกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). รายงานผลการศึกษาโครงการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุระยะที่ 2 (พ.ศ. 2545-2565) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 พ.ศ. 2563 ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2560 - 2565). กรุงเทพฯ: ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และนโยบายสังคมแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1695790969-2519_0.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). สรุปสาระสำคัญแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580. <https://op.chandra.ac.th/plan/images/pdf/Master%20plan%20summary%20under%20the%20national%20strategy.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). ยุทธศาสตร์และแผนงานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ. 2566-2570). พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่นพีเรส จำกัด. https://pub.nstda.or.th/gov-dx/wp-content/uploads/2022/12/Thailand_SRI_Plan_5_Years_2023-2027_Complete_Edition.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570. <https://www.mhesi.go.th/index.php/news-and-announce-all/pr/announcement-news/8464-2564-2570-2566-2570.html>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579).

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.

<https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2024). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566-2580)

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2567 จาก <http://nscr.nesdc.go.th/master-plans/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประจำปี 2566. http://nscr.nesdc.go.th/nscr_report/



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การเปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนกและแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568-2570

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1: การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิ สู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education (2 เป้าประสงค์ 3 กลยุทธ์ 9 KPIs)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Excellence in Nursing Education) (2 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ , 3 กลยุทธ์ 18 KPIs)
เป้าประสงค์ 1 การจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิเป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล	เป้าประสงค์ที่ 1 พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพลเมืองไทยและ พลเมืองโลก
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : จำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care ระดับปริญญาตรีและ บัณฑิตศึกษา
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.2 : จำนวนหลักสูตรการศึกษา/หลักสูตรรายวิชา (Non- degree/ Reskill /Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
กลยุทธ์ 1.1 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิตาม มาตรฐานสากล	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรที่ได้ มาตรฐานสากล ตอบสนองความ ต้องการของสังคม และ ประชาคมโลก
ตัวชี้วัด 1.1.1 สัดส่วนของหลักสูตรระดับปริญญาตรีด้านสุขภาพปฐมภูมิ ที่ได้ คะแนนการประเมินคุณภาพหลักสูตร เกณฑ์ AUN-QA ระดับ 4 ขึ้นไป	ตัวชี้วัด S1-Led-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่ได้รับรองมาตรฐานระดับสากล (ASEAN AUN-QA) ระดับปริญญาตรี

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ตัวชี้วัด 1.1.2 สัดส่วนของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิที่ได้ คะแนนการประเมินคุณภาพหลักสูตร เกณฑ์ AUN-QA ระดับ 4 ขึ้นไป	ตัวชี้วัด S1-Led-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่ได้รับรอง มาตรฐานระดับสากล (ASEAN AUN-QA) ระดับบัณฑิตศึกษา
ตัวชี้วัด 1.1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติ ด้านสุขภาพ ปฐมภูมิ เพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติ	ตัวชี้วัด S1-Led-KPI2: จำนวนหลักสูตรที่เน้น Primary care (รวมหลักสูตรนานาชาติ) - ระดับปริญญาตรี - ระดับบัณฑิตศึกษา
	ตัวชี้วัด S1-Lag-KPI1: ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตตามผลลัพธ์ การเรียนรู้ในระดับดีขึ้นไป
	ตัวชี้วัด S1-Lag-KPI2: ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการสอบครั้งแรก
	ตัวชี้วัด S1-Lag-KPI3: ร้อยละของบทความวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา ที่ได้รับการตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูล Scopus
	ตัวชี้วัด S1-Led-KPI3: จำนวนหลักสูตรการศึกษา/หลักสูตรรายวิชา (Non- degree/ Reskil/Upskill) ในคลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	ตัวชี้วัด S1-Led-KPI4: ร้อยละของนักศึกษาชาวต่างชาติหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
	ตัวชี้วัด S1-Led-KPI5: ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสมรรถนะการ จัดการสุขภาวะชุมชนในระดับดีขึ้นไป
ตัวชี้วัด 1.1.4 จำนวนหน่วยงานที่ได้คะแนนการประเมินคุณภาพ ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 300 คะแนนขึ้นไป	ตัวชี้วัด S16-Lag-KPI1: คะแนนการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่ เป็นเลิศ (EdPEX)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก	แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
	ตัวชี้วัด S16-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการศึกษายาบาลเชิงนวัตกรรมโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	
	ตัวชี้วัด S3-Lag-KPI1: จำนวนนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ที่ได้รับการเผยแพร่และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์
	ตัวชี้วัด S3-Led-KPI1: จำนวนรายวิชาที่จัดการ เรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (SPOC, Sims, VR, BI, Platform online)
กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	
	ตัวชี้วัด S4-Lag-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
	ตัวชี้วัด S4-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบนิเวศน์เครือข่ายการศึกษาในระดับภูมิภาค ประเทศ และนานาชาติ
เป้าประสงค์ 2 มุ่งสร้างผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ และทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	เป้าประสงค์ที่ 2 เสริมสร้างความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนา สมรรถนะแห่งโลกอนาคต
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 ร้อยละของนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมิน สมรรถนะแห่งโลกอนาคตในระดับดีขึ้น (ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม collaboration การยืดหยุ่นและปรับตัว)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.2 ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันที่มีผลการประเมินความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.3 จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรม ด้านสุขภาพของนักศึกษาที่เผยแพร่ระดับชาติ/นานาชาติ
	-ระดับปริญาตรี ผลงานระดับชาติ
	-ระดับปริญาตรี ระดับนานาชาติ
	-ระดับบัณฑิตศึกษา (ฐาน scopus)
กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิ	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย
ตัวชี้วัด 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่ขอรับการประเมินสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษา (PSF) โดยเน้นเนื้อหาด้านสุขภาพปฐมภูมิ	ตัวชี้วัด S2-Lag-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession)
	ตัวชี้วัด S2-Lag-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมิน ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level
	ตัวชี้วัด S2-Led-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ที่ส่งผลงานเพื่อขอรับรองคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (TPSF/UK-PSF)
	ตัวชี้วัด S2-Led-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนตามแนวทาง TPACK
กลยุทธ์ 2.2 พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะสู่การเป็นผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ	กลยุทธ์ 5 ผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะ แห่งโลกอนาคต
ตัวชี้วัด 2.2.1 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมีสมรรถนะผู้นำและสมรรถนะ 4Cs for C ด้านสุขภาพปฐมภูมิในระดับดีขึ้น	ตัวชี้วัด S5-Lag-KPI3: ร้อยละของนักศึกษาที่มีสมรรถนะ 5C3L ในระดับดีขึ้น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก	แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ตัวชี้วัด 2.2.2 ร้อยละของการประเมินบัณฑิตจบใหม่ (ปีแรก) ในด้านการปฏิบัติงานด้านสุขภาพปฐมภูมิที่ประเมินโดยผู้ใช้บัณฑิตในระดับดีขึ้น	ตัวชี้วัด S5-Lag-KPI1: ร้อยละของนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา มีผลการประเมินสมรรถนะแห่งโลกอนาคตในระดับดีขึ้น (ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างความร่วมมือและทำงานเป็นทีม network/ Leader skill)
ตัวชี้วัด 2.2.3 จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัล/ยกย่อง/เชิดชูเกียรติ ในการพัฒนางานด้านสุขภาพปฐมภูมิจากองค์กรระดับชาติ/นานาชาติ	ตัวชี้วัด S5-Lag-KPI5: จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัล/ยกย่อง/เชิดชูเกียรติ ในการพัฒนางานด้านการพยาบาล/สุขภาพปฐมภูมิจากองค์กรระดับชาติ/นานาชาติ
ตัวชี้วัด 2.2.4 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอน	ตัวชี้วัด S5-Led-KPI5: จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอน
	ตัวชี้วัด S5-Lag-KPI2: ร้อยละของผู้เข้าศึกษาสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด
	ตัวชี้วัด S5-Led-KPI1: ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันที่มีความผูกพันกับสถาบันและวิชาชีพในระดับดีขึ้น
	ตัวชี้วัด S5-Led-KPI2: ระดับความผูกพันของศิษย์เก่ามีความผูกพันที่มีต่อสถาบันและวิชาชีพ
	ตัวชี้วัด S5-Led-KPI3: จำนวนศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสถาบัน และวิชาชีพ
	ตัวชี้วัด S5-Led-KPI4: จำนวนศิษย์เก่าที่มีส่วนร่วมในการบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของวิทยาลัย/คณะ

แผนยุทธศาสตร์สภ.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ 2: ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพ ปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Research and Innovation (2 เป้าประสงค์ 3 กลยุทธ์ 7 KPIs)</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ (Excellence in Health Research and Innovation) (2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ , 3 กลยุทธ์ 14 KPIs)</p>
<p>เป้าประสงค์ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 3 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง</p>
	<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 3.1 จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมด้าน Primary care</p> <p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 3.2 อาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับรางวัล ระดับชาติ/นานาชาติ</p> <p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 3.3 จำนวนผลงานได้รับ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรด้าน Primary care</p> <p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 3.4 สัดส่วนของเงินทุนวิจัยด้าน Primary care จากหน่วยงานภายนอก ต่ออาจารย์ประจำ</p>
<p>กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็น เครือข่ายความเป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 8 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือการวิจัย กับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ</p>
<p>ตัวชี้วัด 1.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งเครือข่ายความเป็นเลิศด้าน งานวิจัยและนวัตกรรม</p>	<p>ตัวชี้วัด S8-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งเครือข่ายความเป็นเลิศด้านงานวิจัย และ นวัตกรรม</p>
	<p>ตัวชี้วัด S8-Lag-KPI1: จำนวนผลงานวิจัยและผลงานทาง วิชาการด้าน ระบบสุขภาพและการ พยาบาล ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ</p>
<p>ตัวชี้วัด 1.1.2 ร้อยละผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ ปฐมภูมิที่มีการเผยแพร่เทียบกับจำนวนผลงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน</p>	<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 3.1 จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมด้าน Primary care</p>

แผนยุทธศาสตร์สภช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
	กลยุทธ์ 9 ยกระดับสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
ตัวชี้วัด 1.1.3 จำนวนผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสะสมที่ยื่นขอรับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	ตัวชี้วัด S9-Lag-KPI2: จำนวนผลงานวิจัยนวัตกรรมและผลงานทางวิชาการที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร
	ตัวชี้วัด S9-Lag-KPI1: จำนวนสิทธิทรัพย์สินความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์
	ตัวชี้วัด S9-Led-KPI1: ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ใหม่จากการอบรม/คลังความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง
	ตัวชี้วัด S9-Led-KPI2: ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ขององค์กร
	ตัวชี้วัด S9-Led-KPI3: ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้นอย่างน้อย 1 ครั้งต่อไตรมาส
เป้าประสงค์ที่ 2 การเป็นผู้นำระดับโลกในการวิจัยด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ	เป้าประสงค์ 4: ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4.1: ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ใหม่จากการอบรม/คลังความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4.2: ร้อยละ 30 ของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ขององค์กร
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4.3: จำนวนสิทธิทรัพย์สินความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย /เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์
กลยุทธ์ 2.1 ยกระดับการผลิตองค์ความรู้ และผลงานวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ	กลยุทธ์ที่ 7 ยกระดับระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงานนวัตกรรมเพื่อเป็นสิทธิทรัพย์สินทางปัญญาและการนำไป ใช้ประโยชน์

แผนยุทธศาสตร์สช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ตัวชี้วัด 2.1.1 จำนวนสะสมของการอ้างอิงรวมของผลงานวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับนานาชาติ	ตัวชี้วัด S7-Lag-KPI2: สัดส่วนจำนวนการอ้างอิงต่อผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่ออาจารย์ (Citations per faculty)
	ตัวชี้วัด S7-Lag-KPI1: จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์
	ตัวชี้วัด S7-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิต ผลงานวิจัย/นวัตกรรม
	กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาคุณภาพผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ
	ตัวชี้วัด S6-Lag-KPI1: จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติบน ฐานข้อมูล Scopus
ตัวชี้วัด 2.1.2 จำนวนผลงานวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ 1) ระดับชาติ 2) ระดับนานาชาติ	ตัวชี้วัด S6-Lag-KPI2: จำนวนผลงานวิชาการด้านสุขภาพของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล 1) ระดับชาติ 2) ระดับนานาชาติ
	ตัวชี้วัด S6-Led-KPI1: จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนภายนอก
	กลยุทธ์ที่ 5 ผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนา
ตัวชี้วัด 2.1.3 จำนวนผลงานวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิของนักศึกษาที่ได้นำเสนอระดับนานาชาติ	ตัวชี้วัด S5-Lag-KPI4: จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรมด้านสุขภาพของนักศึกษาที่ตีพิมพ์หรือนำเสนอในเวทีระดับชาติ/นานาชาติ ระดับปริญญาตรี (ระดับชาติ และระดับนานาชาติ) ระดับบัณฑิตศึกษา (ระดับนานาชาติ)
กลยุทธ์ 2.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านผลงานวิชาการ	กลยุทธ์ที่ 8 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ
ตัวชี้วัด 2.2.1 จำนวนผลงานวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ	ตัวชี้วัด S8-Lag-KPI1: จำนวนผลงานวิจัยและผลงานทาง วิชาการด้าน ระบบสุขภาพและการพยาบาล ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์สภช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ 3: เครือข่ายการบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นเลิศ Excellence in Primary Care Services and network (2 เป้าประสงค์ 3 กลยุทธ์ 6 KPIs)</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพชุมชน (3 เป้าประสงค์ , 4 กลยุทธ์ 7 KPIs)</p>
<p>เป้าประสงค์ 1 เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ตอบสนองระบบสุขภาพปฐมภูมิ</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 5: เสริมสร้างการเป็นผู้นำด้านการจัดการสุขภาพชุมชนแบบหุ้นส่วน</p>
	<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 5.1: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกันจรรยาชีวิต 7 สี)</p>
	<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 5.2: จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่เกิดจากการบริการวิชาการโดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร</p>
	<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 5.3: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มี Health literacy ในระดับดีขึ้น</p>
<p>กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 10 ยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา</p>
<p>ตัวชี้วัด 1.1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Center of Excellence: CoE)</p>	<p>ตัวชี้วัด S10-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Center of Excellence: CoE)</p>
	<p>ตัวชี้วัด S10-Led-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินสมรรถนะผู้นำการจัดการสุขภาพชุมชน/ผู้นำด้านดูแลสุขภาพ ปฐมภูมิในระดับดีมาก</p>
<p>ตัวชี้วัด 1.1.2 จำนวนเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา</p>	<p>ตัวชี้วัด S10-Led-KPI3: ร้อยละของจำนวนเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา</p>

แผนยุทธศาสตร์สช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
<p>ตัวชี้วัด 1.1.3 ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการดูแลสุขภาพด้วย สช. โมเดล เพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ S10-Lag-KPI1: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้น (ตามเครื่องมือป้องกัน จราจรชีวิต 7 สี)</p> <p>ตัวชี้วัด S10-Lag-KPI2: จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่เกิดจากการบริการวิชาการโดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร</p> <p>ตัวชี้วัด S10-Lag-KPI3: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมาย ที่มี Health literacy สูงกว่าระดับดี</p>
<p>กลยุทธ์ 1.2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/ภารกิจบริการวิชาการด้านสุขภาพ ปฐมภูมิระดับนานาชาติ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 11 สร้างภาคี เครือข่ายวิชาการ ความร่วมมือด้าน สุขภาพระดับชาติ/นานาชาติ ตามความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การใช้ ประโยชน์</p>
<p>ตัวชี้วัด 1.2.1 จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพปฐมภูมิหลักสูตรนานาชาติ</p>	<p>ตัวชี้วัด S11-Lag-KPI2: จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพที่เป็นหลักสูตรนานาชาติ</p> <p>ตัวชี้วัด S11-Led-KPI1: จำนวนเครือข่ายที่ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพ</p>
<p>เป้าประสงค์ 2 การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับชาติและนานาชาติ</p>	
<p>กลยุทธ์ 2.1 การสร้างภาคีเครือข่ายวิชาการความร่วมมือด้านสุขภาพ ปฐมภูมิตามความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การใช้ประโยชน์</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 11 สร้างภาคี เครือข่ายวิชาการ ความร่วมมือด้าน สุขภาพระดับชาติ/นานาชาติ ตามความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การใช้ ประโยชน์</p>
<p>ตัวชี้วัด 2.1.1 จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เกิดจากความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กร</p> <p>1) ระดับชาติ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ S11-Lag-KPI1: จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ด้านสุขภาพที่เกิดจากความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กร</p> <p>1) ระดับชาติ</p>

แผนยุทธศาสตร์สพช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
2) ระดับนานาชาติ	2) ระดับนานาชาติ
ตัวชี้วัด 2.1.2 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาพปฐมภูมิในระดับนานาชาติ	ตัวชี้วัด S11-Lag-KPI3: จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน/วิทยากร /ผู้ทรงคุณวุฒิ/ คณะกรรมการองค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ ตัวชี้วัด S11-Led-KPI2: ระดับความสำเร็จของการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือด้านบริการวิชาการ/บริการสุขภาพระดับชาติ /นานาชาติ
ประเด็นยุทธศาสตร์ 4: การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organizational Management (4 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 10 KPIs)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management) (4 เป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ , 8 กลยุทธ์ 18 KPIs)
เป้าประสงค์ 1 เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	เป้าประสงค์ 8: ยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการแข่งขันในระดับ ประเทศและสากล ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 8.1: คะแนนการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ EdPEX
กลยุทธ์ 1.1 พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	กลยุทธ์ 18 พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อน สู่องค์กรสมรรถนะสูง
ตัวชี้วัด 1.1.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ระดับสถาบัน	ตัวชี้วัด S18-Led-KPI1: คะแนน ITA ระดับคณะ ตัวชี้วัด S18-Lag-KPI1: จำนวนวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจากหน่วยงานภายนอก

แผนยุทธศาสตร์สภ.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ตัวชี้วัด 1.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA คะแนนรวม ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป	
กลยุทธ์ 1.2 พัฒนาการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office)	กลยุทธ์ที่ 16 การบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นเลิศอย่างยั่งยืน
ตัวชี้วัด 1.2.1 ร้อยละของวิทยาลัยผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) อย่างน้อย 1 อาคาร	ตัวชี้วัด S16-Lag-KPI3: ร้อยละของวิทยาลัยผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) อย่างน้อย 1 อาคาร
ตัวชี้วัด 1.2.2 จำนวนวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน	ตัวชี้วัด S16-Lag-KPI2: จำนวนวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน
เป้าประสงค์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	เป้าประสงค์ 7 ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7.1: ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7.2: ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรผ่านการประเมินตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession)
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7.3: ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรผ่านการประเมินตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7.4: ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีทักษะการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะฯ ใน ระดับมืออาชีพ

แผนยุทธศาสตร์สภช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7.5: จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอนเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการองค์กรด้านสุขภาพระดับนานาชาติ
กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Planning & Development)	กลยุทธ์ที่ 13 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
ตัวชี้วัด 2.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลัง	ตัวชี้วัด S13-Led-KPI3: ระดับความสำเร็จของการบริหาร กรอบอัตรากำลัง
ตัวชี้วัด 2.1.2 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด S13-Led-KPI2: ระดับความสำเร็จของแผน พัฒนาบุคลากร
ตัวชี้วัด 2.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2) รองศาสตราจารย์	ตัวชี้วัด S13-Lag-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession) ตัวชี้วัด S13-Lag-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UKPSF ในระดับ Fellow Level ตัวชี้วัด S13-Lag-KPI3: ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับมืออาชีพ ตัวชี้วัด S13-Lag-KPI4: ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ตัวชี้วัด S13-Led-KPI1: ร้อยละบุคลากรสังกัดคณะที่ผ่านการประเมินการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Kirkpatrick Model (Behavior-Result) ในระดับ 3 ขึ้นไป กลยุทธ์ที่ 14 สร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อต่อการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ

แผนยุทธศาสตร์สพช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
	ตัวชี้วัด S14-Lag-KPI1: ร้อยละของบุคลากรสังกัด คณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67)
	ตัวชี้วัด S14-Led-KPI1: ร้อยละของวิทยาลัยที่ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศความเป็นนานาชาติ
	กลยุทธ์ 15 เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์
	ตัวชี้วัด S15-Lag-KPI1: ร้อยละของบุคลากรสังกัดคณะ ที่มีคะแนนประเมินความผูกพันต่อองค์กรระดับดีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51)
	ตัวชี้วัด S15-Lag-KPI2: ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากรสังกัดคณะ
	ตัวชี้วัด S15-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกระดับ
เป้าประสงค์ที่ 3 การบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Management)	
กลยุทธ์ 3.1 มีระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management System)	กลยุทธ์ที่ 17 ยกระดับระบบการ บริหารจัดการงบประมาณการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด 3.1.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารการเงินการคลังและพัสดุที่มีธรรมาภิบาล	ตัวชี้วัด S17-Led--KPI1: ระดับความสำเร็จในการบริหาร การเงิน การคลังและพัสดุที่มีธรรมาภิบาล
	ตัวชี้วัด S17-Lag-KPI1: อัตราส่วนสภาพคล่องทางการเงินของคณะ (financial liquidity ratio)

แผนยุทธศาสตร์สภช.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
เป้าประสงค์ที่ 4 การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University	เป้าประสงค์ที่ 6: พลิกโฉมระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 6.1: จำนวนรางวัล TQC Award ด้านดิจิทัล/รางวัลด้านนวัตกรรมที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 6.2: คะแนนการประเมิน Digital Readiness ของคณะ
	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 6.3: ร้อยละของวิทยาลัยที่ดำเนินการสำนักงานดิจิทัลในกระบวนการหลักได้อย่างน้อย 3 กระบวนการ
กลยุทธ์ 4.1 การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยสูง (Technology System)	กลยุทธ์ที่ 12 การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง และปลอดภัยสูง
ตัวชี้วัด 4.1.1 จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ที่มีความครอบคลุมทั้งสถาบัน	ตัวชี้วัด S12-Lag-KPI1: มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความครอบคลุมทุกพันธกิจของวิทยาลัยและเชื่อมโยงกับคณะพยาบาลศาสตร์
ตัวชี้วัด 4.1.2 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Cyber Security)	ตัวชี้วัด S12-Led-KPI1: ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Cyber Security)
	ตัวชี้วัด S12-Lag-KPI2: ได้รับรางวัล TQC AWARD ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ปีที่ 2570)
	ตัวชี้วัด S12-Led-KPI2: Digital readiness score >3.5



FCN

คณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก