



คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก

Faculty of Nursing
Praboromarajchanok Institute



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

พ.ศ. 2566-2570
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567)



งานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ
www.fon.pi.ac.th

คำนำ

ตามที่สถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2566-2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้สามารถดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนกให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกระดับ นั้น

คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล 2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ 3) บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน 4) บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง และ 5) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางและนโยบายการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีความชัดเจน สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขของสถาบันพระบรมราชชนก จึงได้ทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2566-2570 ฉบับปรับปรุงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ขึ้น ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์นำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนา และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืน ต่อไป

ทั้งนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ จะมีส่วนสำคัญในการนำพาคณะฯ ก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ และสามารถผลิตบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของประเทศอย่างยั่งยืน และนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและขับเคลื่อนภารกิจของคณะฯ ต่อไป

คณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก

พฤษภาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญรูป	ค
สารบัญตาราง	ง
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไป
ส่วนที่ 2	กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์
	สถาบันพระบรมราชชนก
ส่วนที่ 3	วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับคณะพยาบาลศาสตร์
	สถาบันพระบรมราชชนก
ส่วนที่ 4	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ส่วนที่ 5	การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
ส่วนที่ 6	การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

สารบัญญรูป

	หน้า
ภาพ 1.1 ทักษะสมรรถนะแห่งโลกอนาคต 5Cs3Ls ของนักศึกษา	10
ภาพ 1.2 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	11
ภาพ 1.3 โครงสร้างการบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	12
ภาพ 1.4 ที่ตั้งวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ในภูมิภาคต่าง ๆ	13
ภาพ 2.1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	32
ภาพ 4.1 แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	50

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1.1	อัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ตาราง 1.2	แผนการผลิตบัณฑิตในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ 5 ปี
ตาราง 3.1	ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดแข็ง โอกาส และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
ตาราง 3.2	ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน ภัยคุกคาม และความท้าทายเชิงกลยุทธ์
ตาราง 4.1	แสดงประเด็น นิยาม และตัวชี้วัดวิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์
ตาราง 4.2	รายละเอียดค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ตาราง 4.3	ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective KPI: SO-KPI) และตัวชี้วัด
ตาราง 4.4	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ และค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์ (Corporate KPI: C-KPI และ Strategic KPI: S-KPI)
ตาราง 4.5	แผนปฏิบัติการระยะยาวและระยะสั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ปรับปรุงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567)

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับปรับปรุง พฤษภาคม พ.ศ. 2567 วางแผนทบทวนทุกปี ระยะครึ่งแผน และระยะ 5 ปี โดยคำนึงถึงความจำเป็น การปรับเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อนำไปสู่การวางแผนและจัดสรรทรัพยากร ด้านการเงินและงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะฯ ดำเนินการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ฯ ตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อม ยกระดับ และพัฒนาองค์กรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ขององค์กร พร้อมทั้งกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรและการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2566-2570 ฉบับปรับปรุง พฤษภาคม พ.ศ. 2567 ฉบับนี้จะนำไปใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ 5 พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

วิสัยทัศน์

“เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
3. บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน
4. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง
5. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจดังกล่าว คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จระดับองค์กร (Corporated Key Performance Indicators: C-KPIs) จำนวน 5 ตัวชี้วัด เพื่อสะท้อนผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์และ พันธกิจที่สามารถวัดผลลัพธ์ได้ ดังนี้

ระยะที่ 1 ภายในปี 2570 ได้แก่ 1) จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับอาเซียน (EQA) 2) ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต (ระดับชาติ) ที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิต 3) ร้อยละของบัณฑิตที่ สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านในการสอบครั้งแรก 4) Citation per Faculty 5) ค่าเฉลี่ย H-Index 6) จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ 7) ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการ จัดการตนเองอย่างยั่งยืนในระดับดีขึ้น และ 8) การรับรองคุณภาพ EdPEX

ระยะที่ 2 ภายในปี 2572 ได้แก่ 1) QS World Ranking ลำดับที่ 1201-1400 2) จำนวนศูนย์บริการ วิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ 3) ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต (ระดับนานาชาติ) ที่มีความ พึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิต 4) การรับรองคุณภาพ TQC winner

- C-KPI1 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับอาเซียน (EQA)
- C-KPI2 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต (ระดับชาติ) ที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตในระดับดีขึ้น
- C-KPI3 สัดส่วนการอ้างอิงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ
(Citation per faculty)
- C-KPI4 ค่าเฉลี่ย H-Index ของอาจารย์
- C-KPI5 ร้อยละของผลงานวิจัยด้านการดูแลสุขภาพปทุมภูมิที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus
จากจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด
- C-KPI6 จำนวนสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Asset) ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/
เชิงนโยบาย/ เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์
- C-KPI7 จำนวนศูนย์บริการวิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ
- C-KPI8 ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนในระดับดีขึ้น

แผนยุทธศาสตร์ฯ ในการผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย คณะฯ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล
(Excellence in Nursing Education)

เป้าประสงค์ (Goal: G)

1. การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ผู้สำเร็จการศึกษามีความผูกพันต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะแห่งโลกอนาคต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SOs) จำนวน 2 SOs ดังนี้

SO1: เพื่อพลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรและจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาคมโลก

กลยุทธ์ที่ 2 ยกกระดับการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการศึกษายาบาลเชิงนวัตกรรมโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะแห่งโลกอนาคตและมีอัตลักษณ์ตามที่กำหนด

SO2: เพื่อเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรและการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 6 สร้างความผูกพันกับนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ
(Excellence in Health Research and Innovation)

เป้าประสงค์ (Goal: G):

1. การวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพและส่งผลกระทบสูง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (2 SOs)

SO3: เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง

กลยุทธ์ที่ 7 ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลและสุขภาพเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 8 ยกระดับระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาและการนำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์ที่ 9 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันการศึกษาหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

SO4: เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 10 ยกระดับสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคมสู่ความเข้มแข็งและสุขภาวะของชุมชน
(Excellence Academic Service in Strengthening Communities and Well-being)

เป้าประสงค์ (Goal: G):

1. ชุมชนเป้าหมายมีความเข้มแข็ง
2. เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการที่มีความเป็นเลิศร่วมกับเครือข่ายด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (2 SOs)

SO5: เพื่อยกระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมายแบบหันทวน

กลยุทธ์ที่ 11 ผลักดันระบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนเป้าหมายสู่ชุมชนเข้มแข็งและสุขภาวะ โดยชุมชนมีส่วนร่วม

SO6: เพื่อสร้างศูนย์ความเป็นเลิศในการบริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายในระดับชาติ/นานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนาศูนย์บริการวิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
(Excellence in Organizational Management)

เป้าประสงค์ (Goal: G):

1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล
2. เป็นองค์กรดิจิทัลอัจฉริยะ
3. การบริหารจัดการองค์กรมีความเป็นเลิศในระดับสากล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (2 SOs)

SO7: เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 13 ผลักดันระบบการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีศักยภาพสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 14 เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยระบบนิเวศที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน สู่การแข่งขันในระดับสากล

SO8: เพื่อพลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 15 ยกระดับการนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์

กลยุทธ์ที่ 16 ยกระดับการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 17 ยกระดับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและ มั่นคงปลอดภัยสูงสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 18 ยกระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 19 ยกระดับการบริหารจัดการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ในระดับชาติและนานาชาติ

การถ่ายทอดและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ให้กับหน่วยงานในสังกัดคณะฯ ประกอบด้วย สำนักงาน คณบดี และวิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2566-2570 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ตามกรอบการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จึงให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และแผนปฏิบัติการทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตผ่านการสื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อทำให้เกิดผลการดำเนินการ/ผลลัพธ์สำคัญขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



1

ข้อมูลทั่วไป

1. ประวัติความเป็นมา



คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ก่อตั้งภายใต้ พ.ร.บ. สบช. พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน 2562 โดยยึดตามพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ที่ว่า “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดจำนวน 30 แห่งกระจายอยู่ทุกภูมิภาค ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2485 เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศ และ กสธ. คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ก่อตั้งภายใต้ พ.ร.บ. สบช. พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน 2562 โดยยึดตามพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ที่ว่า “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2485 เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศ และ กระทรวงสาธารณสุข มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดจำนวน 30 แห่งกระจายอยู่ทุกภูมิภาค

เริ่มก่อตั้งโรงเรียนผดุงครรภ์ในสังกัดวัชรพยาบาล กรมสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2470 ซึ่งเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์แห่งแรกของกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วัชร และ ก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย สังกัดกรมการแพทย์ ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 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 พระราชทานนามสำหรับวิทยาลัยพยาบาล 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 เพื่อปรับหลักสูตรให้เป็น พยาบาลศาสตรบัณฑิต และเข้ารับปริญญาบัตรกับมหาวิทยาลัยที่รับเข้าสมทบ วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของ กระทรวงสาธารณสุข ปีละ 3,600-4,000 คน และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถาบันพระบรมราชชนกต้องการความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาและบริหารกิจการด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้น เรียกว่า "พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562" ซึ่งมี ผลบังคับใช้วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2562 ทำให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็น ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีกฎกระทรวงจัดตั้งส่วน ราชการในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 ให้ไว้ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2564 ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการเป็น 4 ส่วนได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ และสำนักวิชาการ

คณะพยาบาลศาสตร์ มีการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การแบ่งส่วน ราชการตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2565 โดย ในประกาศฯ ข้อ 3 ข ให้คณะพยาบาลศาสตร์ มี สำนักงานคณบดี และวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่ง ซึ่ง มีที่ตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ เขตภาคเหนือจำนวน 7 แห่ง ภาคกลางและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง รวมทั้งประกาศสถาบันพระ บรมราชชนก เรื่องการแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่างาน ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2565 โดยในประกาศฯ ข้อ 5 ให้แบ่งส่วนราชการของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังต่อไปนี้ 5.1 สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ (1) งานบริหารและยุทธศาสตร์ (2) งานวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา (3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และ สาธารณสุข (4) งานบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรนานาชาติ (5) งานกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม และ 5.2 วิทยาลัย ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ (1) งานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ (2) งาน วิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา (3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และ สาธารณสุข (4) งานกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์มีที่ตั้ง สำนักงานคณบดีอยู่ที่เลขที่ 60 อาคาร 7 ชั้น 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี และมีคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ตาม คำสั่งสถาบันพระบรมราชชนกที่ 3140/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายและการ

ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ คณะพยาบาลศาสตร์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน ระดับสากล และมีคณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ ให้สอดคล้องกับแผนนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ออกระเบียบและข้อบังคับของ คณะพยาบาลศาสตร์เฉพาะในกิจการที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการ ต่างๆ ของคณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งการวัดผล ประเมินผล และควบคุมมาตรฐานการศึกษาของคณะ พยาบาลศาสตร์ ตามคำสั่งสถาบันพระบรมราชชนกที่ 3139/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2566

2. ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ

2.1 ปรัชญา (Philosophy)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ยึดปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนกที่เชื่อว่าการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของ สมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” (True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind)

นอกจากนี้คณะพยาบาลศาสตร์ยังดำเนินงานตามปรัชญาการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก คือ “สถาบันพระบรมราชชนก จัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรมตามพระราชปณิธานของ สมเด็จพระบรมราชชนก "ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง" และมีอัตลักษณ์คุณธรรมตามที่สถาบัน กำหนด "วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที" มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพ และมี สมรรถนะ ที่จำเป็นที่จะนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและวิกฤตที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและ อนาคตด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน รวมทั้ง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้เรียน เป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบัณฑิต ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเป็นที่พึ่ง ด้านสุขภาพแก่ชุมชน”

2.2 ปณิธาน (Pledge)

ปัญญาของชุมชนเพื่อชุมชน
(Wisdom of Community for Community)

2.3 พันธกิจ (Mission)

พันธกิจหลัก

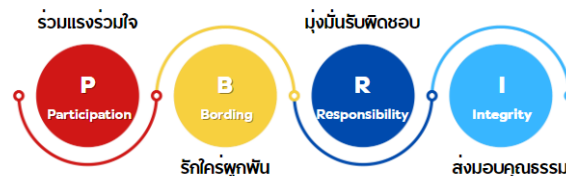
- 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
- 3) บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน

พันธกิจรอง

- 1) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
- 2) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันพระบรมราชชนกที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้คือ “PBRI” โดยมีความหมาย ดังนี้



4. ค่านิยมองค์กร

ค่านิยม: ACT:

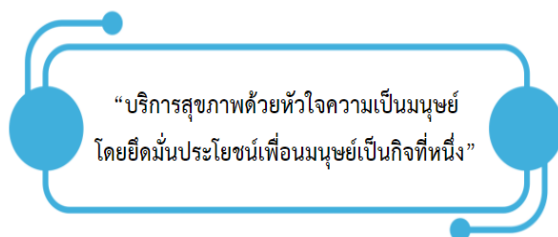
Agility (ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง)

Creativity (ริเริ่มสร้างสรรค์)

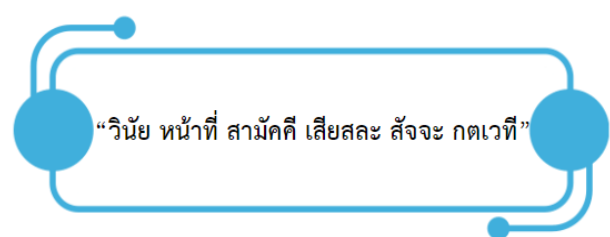
Transformation (พลิกโฉมทุกด้าน)

5. อัตลักษณ์ (Identity)

อัตลักษณ์บัณฑิต

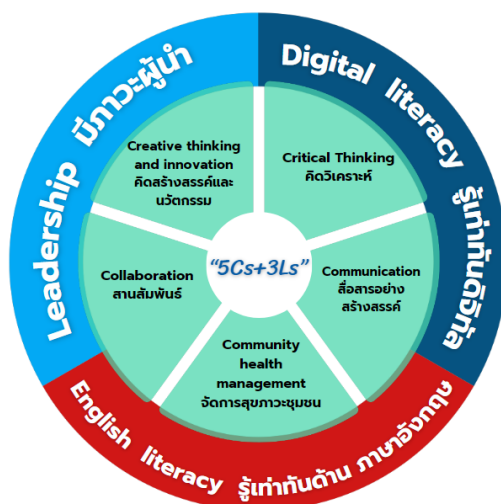


อัตลักษณ์คุณธรรม



6. สมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาล

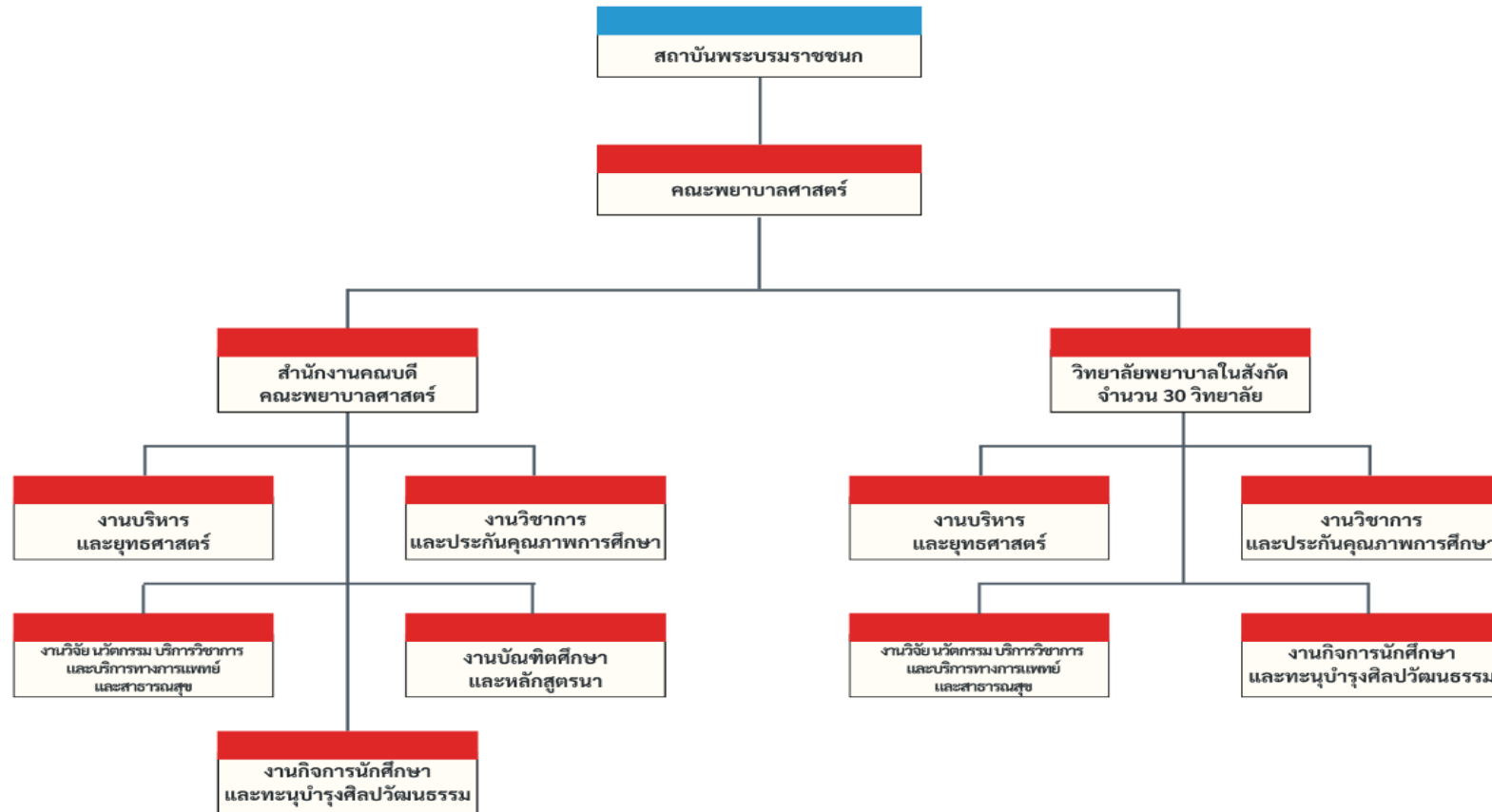
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการผลิตบัณฑิตพบว่าสมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 8 ประการ หรือเรียกย่อ ๆ ว่า สมรรถนะ “5Cs3Ls” ตามภาพ 1.1



ภาพ 1.1 ทักษะสมรรถนะแห่งโลกอนาคต 5Cs3Ls ของนักศึกษา

7. โครงสร้างองค์กร

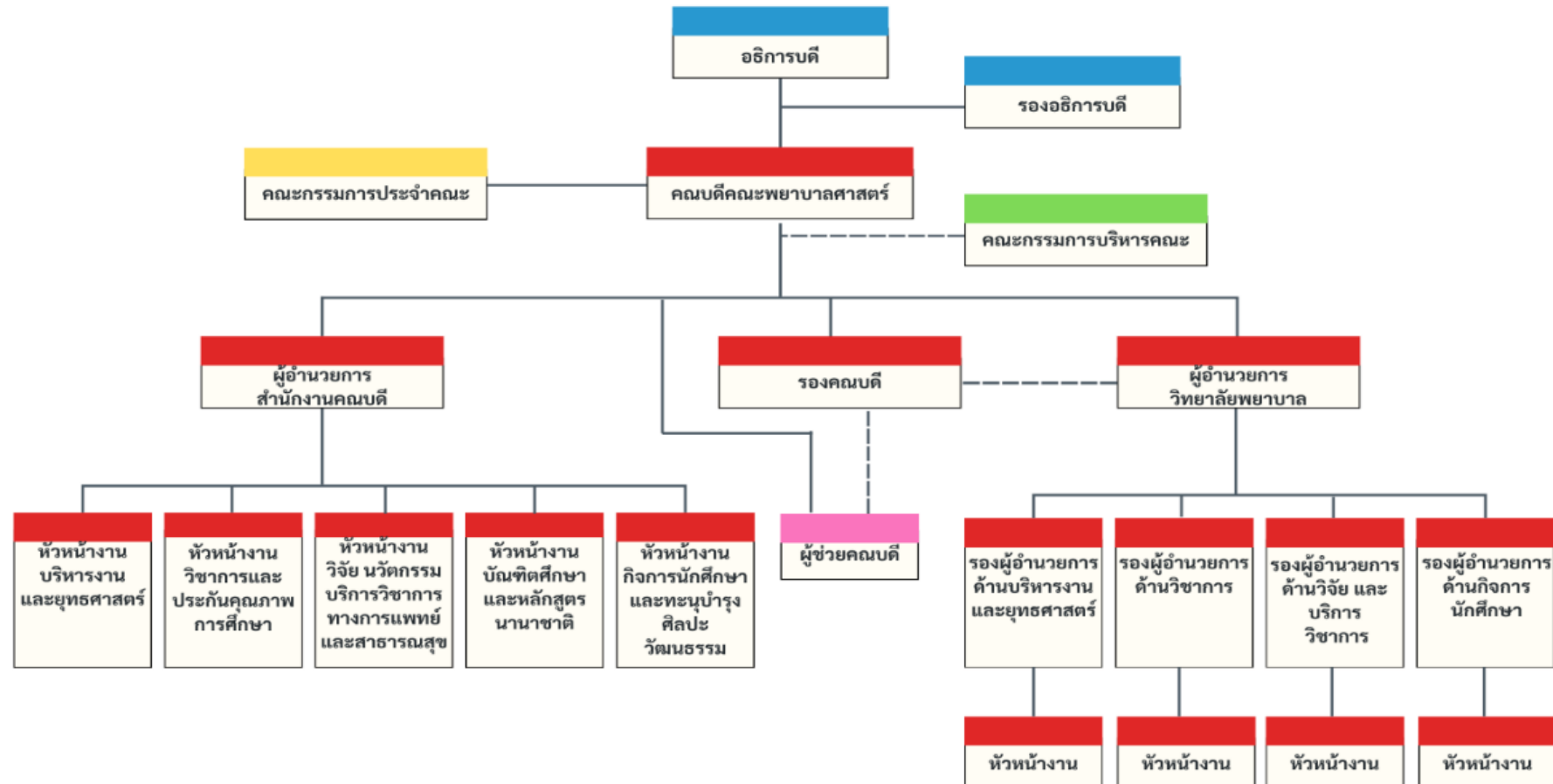
โครงสร้างองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



ภาพ 1.2 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

8. โครงสร้างการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์

โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



ภาพ 1.3 โครงสร้างการบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

8. ปณิธานในการบริหารงาน

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ “ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลรัตน์ เทอร์เนอร์” ได้ประกาศปณิธานในการบริหารงานในคราวเข้ารับตำแหน่งคณบดี ไว้ดังนี้

สานพลัง “สร้างองค์กร สร้างคน สร้างผลงาน สร้างสุข” เพื่อสืบสานพระปณิธาน พระบรมราชชนกที่ว่า “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

9. แผนภาพที่ตั้งวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



ภาพ 1.4 ที่ตั้งวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ในภูมิภาคต่าง ๆ

10. อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 2,873 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายบริหารวิชาการ จำนวน 172 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,037 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1,591 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568) มีอายุงานเฉลี่ยและตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดตามตาราง 1.1

ตาราง 1.1 อัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

วุฒิการศึกษา	สายบริหาร วิชาการ (คน)	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	ตำแหน่งทางวิชาการ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	653	ศาสตราจารย์ ไม่มี รองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 342 คน อาจารย์ 887 คน
ปริญญาตรี	-	-	863	
ปริญญาโท	55	821	74	
ปริญญาเอก	117	216	1	
รวม	172	1,037	1,591	
ช่วงอายุเฉลี่ย (ปี)	49.39	48.5	43.1	
ช่วงอายุงานเฉลี่ย (ปี)	26.89	19	9	

11. หลักสูตรการจัดการศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตร โดยปัจจุบันมีหลักสูตรที่เปิดสอน ดังนี้

11.2 หลักสูตรระดับปริญญาตรี ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับวิทยาลัย ได้แก่

- 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 30 หลักสูตร
วางแผนเปิดสอนเพิ่มเติม
- 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น

11.1 หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับคณะ ได้แก่

- 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
- 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชปฏิบัติชุมชน
วางแผนเปิดสอนเพิ่มเติมอีก 4 หลักสูตร ดังนี้
- 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
- 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต
- 3) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการผดุงครรภ์
- 4) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

11.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

12. นักศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีแผนการผลิตบัณฑิตในหลักสูตรต่างๆ ตามตาราง 1.2 ดังนี้

ตาราง 1.2 แผนการผลิตบัณฑิตในหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2565-2569)

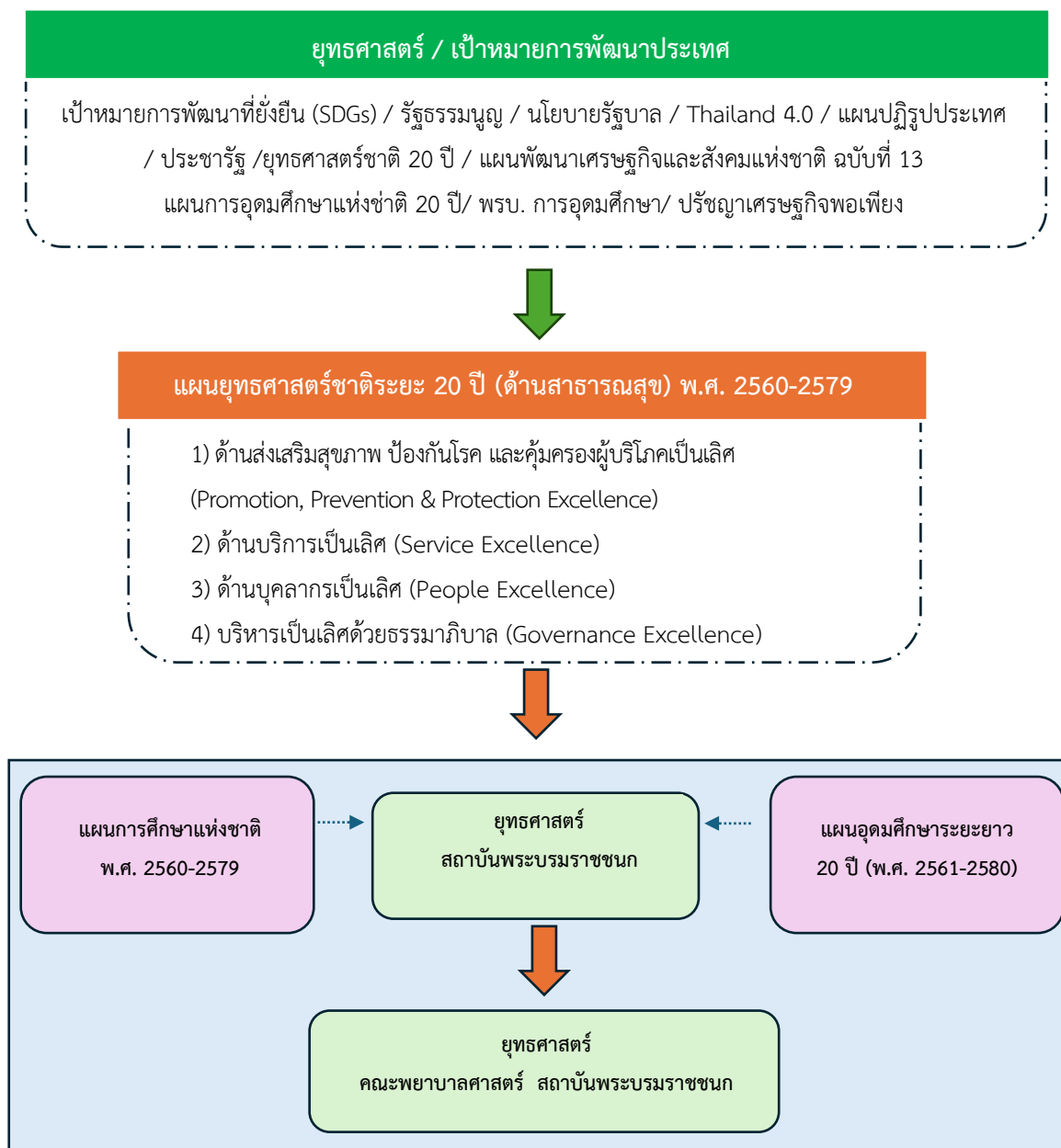
รายการ	ปีการศึกษา				
	2565	2566	2567	2568	2569
ระดับปริญญาตรี (คน)					
1.หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.)	4,220	4,220	4,215	4,220	4,100
2.หลักสูตร พย.บ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น	N/A	N/A	N/A	300	400
ระดับบัณฑิตศึกษา (คน)					
1.หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พย.ม.) สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	10	20	20	30	30
2.หลักสูตร พย.ม.สาขาวิชาเวชปฏิบัติชุมชน	10	20	20	20	20
3.หลักสูตร พย.ม.สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก	N/A	N/A	N/A	N/A	10
4.หลักสูตร พย.ม. สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวช และสุขภาพจิต	N/A	N/A	N/A	N/A	10
5. หลักสูตร พย.ม. สาขาวิชาการผดุงครรภ์	N/A	N/A	N/A	N/A	10
6.หลักสูตร พย.ม. สาขาวิชาการบริหารทางการ พยาบาล	N/A	N/A	N/A	N/A	10
7.หลักสูตร พย.ม. หลักสูตรนานาชาติ	N/A	N/A	N/A	N/A	5
ระดับประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (คน)					
1.หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	1,000	1,000	2,000	2,000	2,000
รวม	5,240	5,260	6,255	6,270	6,150



2

**กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

1. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2566-2570)



2. Sustainable Development Goals (SDGs)



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นชุดเป้าหมายการพัฒนาระดับโลกหลังปี 2015 ที่ได้รับการรับรองจาก 193 ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 25 กันยายน ค.ศ. 2015 ครอบคลุมช่วงระยะเวลาที่ต้องบรรลุภายใน 15 ปี ได้เป็นทิศทางการพัฒนาที่ทุก

ประเทศที่ต้องดำเนินการร่วมกันมาตั้งแต่ปีค.ศ. 2016 ไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมายหลัก (Goals) ที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2573 สำหรับการขับเคลื่อนของสถาบันการศึกษาสามารถดำเนินการตอบสนอง 3 เป้าหมายของ SDGs ได้แก่

- **เป้าหมายที่ 3** สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี 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** เสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobalการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Strengthen the means of implementation and revitalize the Global Partnership for Sustainable Development)

ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะแนวทางและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สำคัญ คือ มีสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี การศึกษาที่เท่าเทียม และความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวนโยบายแห่ง รัฐด้านการศึกษาไว้ในหมวดที่ 5 และสิทธิเสรีภาพด้านการศึกษาไว้ในหมวดที่ 3 ครอบคลุม สิทธิในการศึกษาให้ประชาชนมีสิทธิได้รับการศึกษาและฝึกอบรมตลอดชีวิตตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ ส่งเสริม โอกาสที่เท่าเทียมกัน ทางการศึกษา โดยเฉพาะ สำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีปัญหาทางสังคม การจัดการศึกษาต้องทำให้เกิด คุณภาพของการศึกษาโดยรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีระบบและกลไกประกันคุณภาพการศึกษาอย่าง ทัวถ่วงและต่อเนื่องสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีมาตรฐาน และได้รับ ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ความ รับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นพลเมือง และวิถีประชาธิปไตย



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



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นแผนระดับที่ 1 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์ของชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ทั้งนี้มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยาลัยจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปทบทวนแนวทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายรวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปรุงจูน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐาน ของการ ต่อยอดอดีตและปรับปรุงจูน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับ การยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึง การเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพอตามลวณัตของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน 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 หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับ วัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมี ลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความ ซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มี ประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

5. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)



แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็น แผนระดับที่ 2 ที่เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนแม่บท 23 ประเด็น ดังนี้ (1) ความ มั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่ อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทาง สังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา 3 ประเด็น ได้แก่

แผนแม่บทที่ 11 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อยที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ส่งเสริมให้ทุก ภาคส่วนเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม

แผนแม่บทที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

- แผนย่อยที่ 1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- แผนย่อยที่ 2 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

แผนแม่บทที่ 13 ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

แผนย่อยที่ 1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ พร้อมทั้งการใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี มีตัวชี้วัดประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ป้องกันและลดโรคที่ป้องกันได้

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)

เพื่อบูรณาการสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ "พลิกโฉม" ประเทศไทย สู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" กำหนดไว้ 13 หมายเหตุ ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา ได้แก่

1) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบด้วย 6 หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมายเหตุที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และหมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

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

3) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และ หมายเหตุที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

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

7. 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 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และคนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายคือ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน และการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล และครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียน ทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย 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 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศและระบบบริหารงานบุคคลของ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

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

แผนอุดมศึกษาระยะยาว คือ แผนกำหนดทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาในระยะยาวที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมองเห็นทิศทางในอนาคตร่วมกัน โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของประเทศในการคิด วิเคราะห์เชิงรุกมีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) กำหนดวิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน” โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้จัก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

9. แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ 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 มีเป้าหมายให้เกิดการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้อุดมศึกษาเป็นแหล่งความรู้มาใช้ในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

10. พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

กฎหมายการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2562 จำนวนรวม 80 มาตรา โดยเหตุผลและความสำคัญคือให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศ และการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามนโยบายของรัฐบาลอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศ มาตรา 5 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้

(2) พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็นเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาความรู้ จัดการเรียนการสอน การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่นให้สอดคล้องกับมาตรา 5

มาตรา 7 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา นอกจากงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามวรรคหนึ่ง สถาบันอุดมศึกษาพึงจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้นเพื่อการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของการผลิตบัณฑิตและการวิจัยและนวัตกรรม

มาตรา 9 การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักการ ดังต่อไปนี้

- (1) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม
- (2) หลักเสรีภาพทางวิชาการ
- (3) หลักความเป็นอิสระ

- (4) หลักความเสมอภาค
- (5) หลักธรรมาภิบาล
- (6) หลักการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

11. มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 2565

กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 2565 ครอบคลุมองค์ประกอบหลักในการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพตามแนวทางของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา การดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการตามมาตรฐานคุณวุฒิและออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าวและมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะ 3. ด้านจริยธรรม 4. ด้านลักษณะบุคคล

12. มาตรฐานการจัดการศึกษา 2565

มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 มีความสำคัญในการจัดการศึกษาทางการพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับชาติ บูรณาการการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ รวมถึงการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ในปัจจุบัน โดยเฉพาะความสำคัญของระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ

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

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

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

มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” มีเป้าหมาย คือ “ประชาชนสุขภาพ เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” มีค่านิยมองค์กร MOPH มียุทธศาสตร์ ความเป็นเลิศ 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

15. 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

16. แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2566-2570

ยุทธศาสตร์ของแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่นาคตโดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้าที่ก้าวหน้าล้ำยุค เพื่อสร้างโอกาสใหม่และความพร้อมของประเทศไทยในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนและสถาบันด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืนโดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

ผลกระทบในภาพรวมของแผนฯ มีดังนี้ 1) ประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้นำเทคโนโลยี (Front Runner) ในระดับสากลสำหรับสาขาเป้าหมายของประเทศ และในระดับอาเซียนสำหรับอุตสาหกรรมและบริการใหม่แห่งอนาคต 2) กำลังคนของประเทศมีผลิตภาพและศักยภาพสูงขึ้นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ 3) ปริมาณงบลงทุนด้านวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมของภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

อย่างมีนัยสำคัญ ด้วยการกระตุ้นของการลงทุนของรัฐ และนโยบาย/มาตรการด้าน อววน. 4) สังกมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนเป้าหมาย มีความตระหนักรู้ในความสำคัญ ประโยชน์ และคุณค่าจาก วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ 5) ประเทศไทยมีอันดับดัชนีนวัตกรรมโลก (Global Innovation Index) ที่สูงขึ้นอยู่ใน 35 อันดับแรก และ 6) ประเทศไทยมีอันดับดัชนีความยั่งยืน (SDG Index) ที่สูงขึ้นอยู่ใน 35 อันดับแรก

17. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

ปรัชญาการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก จัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรมตามพระราชปณิธาน ของสมเด็จพระบรมราชชนก “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” และมีอัตลักษณ์คุณธรรมตามที่ สถาบันกำหนด “วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที” มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพ และมีสมรรถนะที่จำเป็นที่จะนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและวิกฤตที่เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน รวมทั้งการ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้เรียน เป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบัณฑิต ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเป็นที่พึ่ง ด้านสุขภาพแก่ชุมชน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพด้วยความเสมอภาคให้ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีความสำนึกต่อสังคม มีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. สร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
3. บริการวิชาการแก่สังคมและบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
4. บูรณาการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม กับการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการเพื่อสุข ภาวะชุมชน

หน้าที่ตามพระราชบัญญัติของสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562

หน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก ตามมาตรา 8 พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ได้แก่

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และเพื่อให้มี ศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้ นั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

4. ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน
6. ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข
7. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก

“ปัญญาเพื่อชุมชน (Wisdom for Community)”

สมรรถนะหลักของสถาบันพระบรมราชชนก (Core Competency)

“การใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community Based Approach) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Engagement) และสร้างเครือข่ายกับชุมชน (Community Networking) โดยใช้แนวคิด สบช. โมเดล”

อัตลักษณ์บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก

“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยยึดมั่นประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

อัตลักษณ์คุณธรรมบัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที”

สมรรถนะหลักของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก คือ “4 Cs for C”

Critical Thinker	เป็นนักคิดวิเคราะห์
Creator	เป็นผู้สร้างสรรค์
Communicator	เป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์
Collaborator	เป็นนักสานสัมพันธ์
For Community Engagement เพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชน	

วิสัยทัศน์

“World-Class University for Primary Care”

ซึ่งการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์: เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกในการผลิตบุคลากรและสร้างองค์ความรู้เพื่อการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568 – 2570 ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 10 เป้าประสงค์ 14 กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1: การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ

Excellence in Primary Care Education

เป้าประสงค์ 1 การจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์ 1.1 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ 2 มุ่งสร้างผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: เพิ่มศักยภาพอาจารย์และนักศึกษาให้เป็นผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มีอาชีพในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิ

2.2 พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีสมรรถนะสู่การเป็นผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2: ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ

Excellence in Primary Care Research and Innovation

เป้าประสงค์ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: เพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยในการสร้างงานวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิที่มีผลกระทบสูง

กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความเป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ

เป้าประสงค์ 4 การเป็นผู้นำระดับโลกในการวิจัยด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: เพิ่มการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิที่ตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่ ภายใต้อาณาเขตทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ 2.1 ยกระดับการผลิตองค์ความรู้และผลงานวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ

2.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านผลงานวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3: เครือข่ายการบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นเลิศ

Excellence in Primary Care Services and network

เป้าประสงค์ 5 เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ตอบสนองระบบสุขภาพปฐมภูมิ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาระบบการให้บริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิแบบครบวงจร

กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา

1.2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/ภารกิจบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์ 6 การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับชาติและนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: ขยายเครือข่ายด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ 2.1 การสร้างภาคีเครือข่ายวิชาการความร่วมมือด้านสุขภาพปฐมภูมิตามความต้องการของชุมชนและนำไปสู่การใช้ประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4: การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

Excellence in Organizational Management

เป้าประสงค์ 7 เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ 1.1 พัฒนานองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง

1.2 พัฒนาการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office)

เป้าประสงค์ 8 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาทุนมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม “PBRI”

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Planning & Development)

เป้าประสงค์ 9 การบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และสร้างความมั่นคงทางการเงิน

กลยุทธ์ 3.1 มีระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management System)

เป้าประสงค์ 10 การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาระบบดิจิทัลสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้

กลยุทธ์ 4.1 การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยสูง (Technology System)

18. สถานการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและของโลก

1) การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Socio-demographic Changes) ที่มีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น จึงต้องเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา/ฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ และการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ (Pre-aging) ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี Gap generation และการดูแลสุขภาพที่ตอบสนองความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

2) โลกไร้พรมแดน (Globalization) ที่มีการเปิดกว้างทางการศึกษาและการทำงานระหว่างประเทศ อาจทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรม มาตรฐานวิชาชีพสากลที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตลอดจนการไหลออกของอาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพสูงไปยังต่างประเทศหรือสถาบันการศึกษาอื่น 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 ที่อาจมีผลต่อบรรยากาศทางการศึกษาพยาบาลและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษา

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

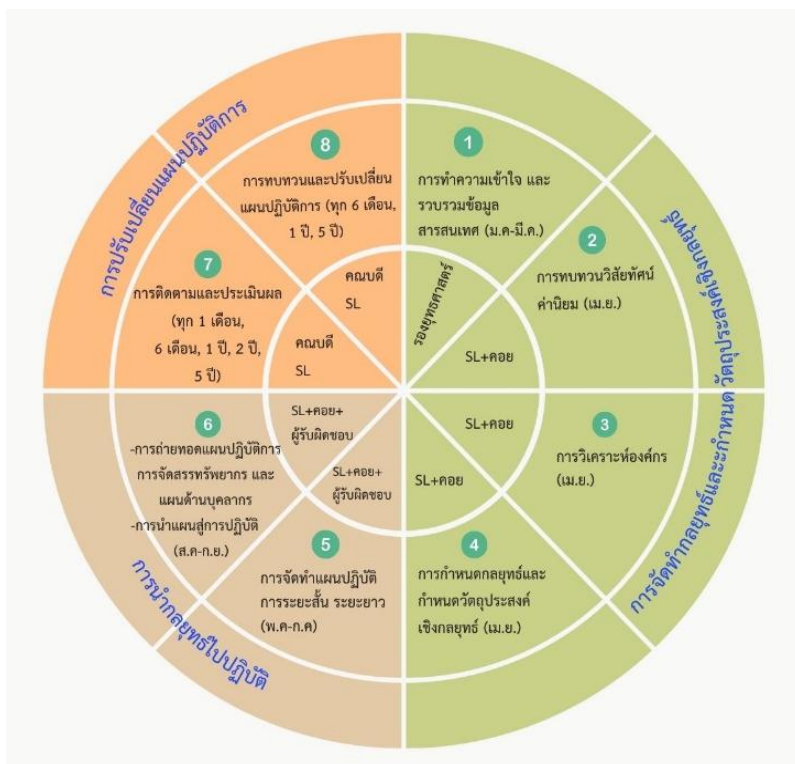
6) ยุคของการไม่มีตัวกลาง (Disintermediation) เป็นกระบวนการที่ลดหรือขจัดตัวกลาง (intermediaries) ในห่วงโซ่อุปทานหรือกระบวนการทางธุรกิจ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ทำให้การเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภคง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบในด้านบวก เช่น นักศึกษาพยาบาลสามารถเข้าถึงข้อมูลการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้โดยตรงผ่านแพลตฟอร์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

19. พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ศึกษากฎหมาย, ระเบียบ, ข้อบังคับ, หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของสภาการพยาบาล เช่น พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คำนึงถึงความครอบคลุมประเด็นการควบคุมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลให้ได้มาตรฐานในการผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการดูแลสุขภาพประชาชน และการผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลของสภาการพยาบาล

20. กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภายใต้กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แสดงดังภาพ 2.1



ภาพ 2.1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



3

**วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับ
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์เกิดจากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้แทนบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ทุกระดับโดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยปัจจัยภายในใช้ McKinsey 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการ ในการประเมินองค์กร คือจุดแข็ง (Strength: S) และจุดอ่อน (Weakness: W) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ใช้ PEST-MODEL เพื่อวิเคราะห์ โอกาส (Opportunity: O) และภาวะคุกคาม (Threat: T) จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม องค์กรทั้งภายในและภายนอกคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีสภาพแวดล้อมองค์กรโดยสรุป ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

คณะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้วยเครื่องมือ McKinsey ตาม 7-S framework สรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ได้ดังนี้

จุดแข็ง พบว่า เป็นสถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสู่ชุมชน มีทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดตั้งอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ สามารถสร้างโอกาสทางการศึกษาสู่ระดับชุมชน อาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ มากกว่า 300 คน มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา มีโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนและทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจของคณะ บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพสูงและรักองค์กร บุคลากรเข้าถึงชุมชนและมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน วิทยาลัยในสังกัดมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ประเทศ และอาเซียน คณะฯ มีวารสารของวิทยาลัยในสังกัดที่เป็นวารสารระดับชาติและปรากฏในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center: TCI) และวิทยาลัยในสังกัดของคณะฯ มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

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

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

คณะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วยเครื่องมือ PEST-MODEL สรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

โอกาส พบว่า นโยบายชาติ ประชาคมอาเซียน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานภายนอกมีความต้องการ บุคลากรด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพของประเทศ มีเครือข่ายกับสำนักวิชาการและหน่วยงานอื่นๆของกระทรวง สาธารณสุขรวมทั้งสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เกิดโอกาสพัฒนาทุกพันธกิจของสถาบัน วิชาชีพพยาบาลยังเป็นการต้องการสูงในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสร้างโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กร มีแหล่งทุนสนับสนุนนักศึกษาในการเรียนสาขาพยาบาลจากแหล่งทุนที่หลากหลาย

ภัยคุกคาม พบว่า มีการแข่งขันสูงในการผลิตบัณฑิตพยาบาล การเปิดหลักสูตรอบรม และการบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกันเพิ่มขึ้น หน่วยบริการมีสิทธิ์เลือกสนับสนุนทุนให้แก่ผู้เรียนพยาบาลมากขึ้น ค่านิยมในการเรียนพยาบาลลดลง โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ประชากรวัยเด็กลดลง ทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนลดลง

2. การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) รวมถึงโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity) ที่แสดงถึงผลการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ ของคณะพยาบาลศาสตร์ ตามตาราง 3.1 ถึง 3.3

ตาราง 3.1 ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดแข็ง โอกาส และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ประเด็น	จุดแข็งขององค์กร (S)	โอกาสขององค์กร (O)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)
พันธกิจ			
ด้านการศึกษา	S1: มีวิทยาลัยในสังกัด 30 แห่ง ได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล 5 ปี S2: คณะพยาบาลศาสตร์เป็นสถาบันหลักในผลิตและพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลรองรับระบบสุขภาพของประเทศ S3: เป็นคณะที่มีนักเรียน ต้องการเข้าศึกษามากที่สุดติดอันดับ Top 5 ของประเทศ (ข้อมูลมาจาก TTU) S4: ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตด้านการจัดการสุขภาพ ชุมชนในระดับดีถึงดีมาก	O1: นโยบายชาติ ประชาคมอาเซียน กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานภายนอกมีความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลและสุขภาพเพื่อตอบสนองสถานการณ์สุขภาพและระบบสุขภาพของประเทศ O2: มีกฎกระทรวงและ ประกาศอว. ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวในบริบทปัจจุบัน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง O3: มีนโยบายการถ่ายโอน สถานบริการด้านสุขภาพไปยัง อปท.ที่เพิ่มโอกาสใน การผลิตบัณฑิต O4: มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในและต่างประเทศที่พร้อมสร้างร่วมมือกับคณะพยาบาลศาสตร์ ทำให้เกิดโอกาสพัฒนาทุกพันธกิจของสถาบัน O5: วิชาชีพพยาบาลยังมีความต้องการสูงในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	SA1 เป็นสถาบันหลักผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในระดับชาติ SA2: ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการจัดการสุขภาพ ชุมชน รองรับนโยบายระบบสุขภาพของประเทศ
วิจัยและนวัตกรรม	S5: มีอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาทางการพยาบาล อย่างน้อย	O6: มีแหล่งทุนที่หลากหลาย	SA3: บุคลากรสายวิชาการกระจายอยู่ทั่วประเทศและมีศักยภาพในการทำวิจัย

ประเด็น	จุดแข็งขององค์กร (S)	โอกาสขององค์กร (O)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)
	5 สาขาหลักที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	O7: มีแหล่งทุนวิจัยภายนอก ที่หลากหลายที่สามารถสร้างความร่วมมือเพื่อรับการสนับสนุน O8: มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่มีความเข้มแข็งกับสถาบันการศึกษา/หน่วยงาน/ ภาคส่วนต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ	SA4: ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกอย่างต่อเนื่อง SA5: มีผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ
การบริการวิชาการ	S6: มีหลักสูตรบริการวิชาการครอบคลุมทุกสาขาวิชา S7: มีการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนเป้าหมายทั้งในคลินิกและชุมชน	O9: ความต้องการกำลังคนทางพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ในสาขาต่างๆ รองรับสถานการณ์ทางสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป	
การปฏิบัติการ	S8: มีวิทยาลัยในสังกัด 30 แห่ง มีที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศเป็นต้นทุนในการผลิต พัฒนาต่อยอดและสร้างผลกระทบจากการดำเนินงานตามพันธกิจหลักต่อระบบสุขภาพชุมชน สังคม และประเทศ S9: มีโครงสร้างพื้นฐานโครงสร้างทางกายภาพ ปัจจัยเกื้อหนุน สภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจทั้งในระดับคณะและวิทยาลัย S10: มีวารสารของวิทยาลัย ในสังกัดที่เป็นวารสารระดับ ชาติและปรากฏในฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center: TCI 1 และ TCI 2) ที่เป็นแหล่งพึ่งพิงทางวิชาการ และวิชาชีพเอื้อต่อการเผยแพร่ ผลงานวิชาการของคณะ S11: มีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในภายนอกในการผลักดัน/ขับเคลื่อนเชิงนโยบาย/การแก้ปัญหาและ พัฒนาในระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ	O10: ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลสร้างโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กร	SA6: ทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยในสังกัดคณะที่มีศักยภาพกระจายครอบคลุมพื้นที่ในทุกภูมิภาคของประเทศเอื้อต่อการเป็นศูนย์การเรียนรู้และแหล่งพึ่งพิงทางวิชาการให้กับชุมชน สังคมและประเทศ

ประเด็น	จุดแข็งขององค์กร (S)	โอกาสขององค์กร (O)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)
	S12: มีศูนย์/คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพทั้งในระดับชาติและสากล		
ด้านบุคลากร	S13: อาจารย์/บุคลากรสายวิชาการของวิทยาลัยในสังกัด 30 แห่งมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา S14: อาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งใน และต่างประเทศ	O11: ความต้องการกำลังคนทางการพยาบาลของภาคแรงงานในระบบสุขภาพทั้งในและต่างประเทศยังคงมีความต้องการสูงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	SA7: เป็นสถาบันหลักในการพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลตอบสนองความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ SA8: อาจารย์มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขาทางการพยาบาล
ด้านสังคม	S15: ชุมชนยอมรับ เชื่อมมั่น และร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ (Community Engagement)	O12: มีชุมชนที่พร้อมให้ ความร่วมมือการดำเนินการทุกพันธกิจอย่างต่อเนื่อง	SA9: เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ SA10: การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนที่หลากหลายสู่การสร้างสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

ตาราง 3.2 ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน ภัยคุกคาม และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ประเด็น	จุดอ่อนขององค์กร (W)	ภัยคุกคามขององค์กร (T)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
พันธกิจ			
ด้านการจัดการศึกษา	W1: การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาทั้ง Degree/Non Degree อาจไม่ตอบสนองและมีความทันสมัย และก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อความท้าทาย ปัญหาสุขภาพ และระบบสุขภาพที่ซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งความท้าทายในระบบการศึกษา W2: ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศ W3: การสูญเสียบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่มี	T1: มีการแข่งขันสูงในการผลิตบัณฑิตพยาบาลกับสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศ T2: Digital globalization in education อย่างรวดเร็ว T3: ความคาดหวังและความต้องการทางด้านการศึกษาของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	SC1: เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งกับสถาบันผู้ผลิต SC2: สร้างภาพลักษณ์องค์กรและ Branding ในการจัดการศึกษาพยาบาล SC3: พลิกโฉมการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation in education)

ประเด็น	จุดอ่อนขององค์กร (W)	ภัยคุกคามขององค์กร (T)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
	ศักยภาพให้กับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง W4: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษายังไม่รองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง		
ด้านวิจัยและนวัตกรรม	W5: การพัฒนาโครงการวิจัย/ชุดโครงการที่เสนอขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกยังมีปริมาณน้อย W6: ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติมีน้อย W7: ระบบนิเวศการวิจัย ไม่เอื้อต่อการผลิตและเผยแพร่ และการใช้ประโยชน์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ W8: ระบบและกลไกในการจัดทรัพยากรยังไม่มีประสิทธิภาพ W9: ผลงานตำรา/หนังสือทางการพยาบาลและสุขภาพที่มีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการของอาจารย์มีปริมาณน้อย W10: ศักยภาพ/ขีดความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา/หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศมีน้อย	T3: มีการแข่งขันสูงในการขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก T4: มีการแข่งขันสูงในการขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก T5: ความต้องการผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่มีผลกระทบสูงต่อระบบสุขภาพ ชุมชนและสังคม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ T6: ความต้องการกำลังคนทางการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเพื่อรองรับความก้าวหน้าวิทยาการ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของระบบบริการสุขภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต T7: แนวโน้มของการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทางการพยาบาล และสุขภาพลดลง และหน่วยบริการสุขภาพสามารถดำเนินการด้วยตนเอง	SC4: เพิ่มขีดความสามารถในการแสวงหาทุนวิจัยภายนอก SC5: พัฒนาคุณภาพผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ SC6: ยกระดับระบบบริหารจัดการในการส่งเสริมการผลิตผลงานนวัตกรรมเพื่อเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาและการนำไปใช้ประโยชน์ SC7: เร่งรัดการผลิตหนังสือและตำรา SC8: ยกระดับระบบการบริหารจัดการวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ SC9: ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ
ด้านบริการวิชาการ	W11: หลักสูตรบริการวิชาการยังไม่มี ความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต		SC10: เพิ่มขีดความสามารถด้านบริการวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
การปฏิบัติการ	W12: มีลำดับขั้นในการบริหารงานหลายขั้นตอน W13: ระบบสารสนเทศไม่เอื้อต่อการตัดสินใจทางการบริหารและการปฏิบัติงานทุกพันธกิจ	T2: Digital globalization in education อย่างรวดเร็ว	SC11: เพิ่มประสิทธิภาพในระบบปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแบบไร้รอยต่อลดขั้นตอนและมีประสิทธิภาพสูง

ประเด็น	จุดอ่อนขององค์กร (W)	ภัยคุกคามขององค์กร (T)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
	W14: การประชาสัมพันธ์และการตลาดของคณะฯ ยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		(รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก)
ด้านบุคลากร	W15:ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่รองรับการแข่งขันในระดับสากล W16: สัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาลและสาขาที่สัมพันธ์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด W17: อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นและความสามารถในการปรับตัวที่อาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพลิกโฉมอุดมศึกษาของประเทศ W18: มีแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร เช่น ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาให้มีสมรรถนะให้เชี่ยวชาญตรงกับงานที่รับผิดชอบ	T4: การขาดแคลนอจ.พยาบาลของประเทศทำให้เกิดการแย่งชิงอาจารย์พยาบาลระหว่างสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล	SC12: บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง รองรับการแข่งขันเคลื่อนยุทธศาสตร์ SC13: สร้างระบบ Employee Engagement เพื่อการส่งเสริมความก้าวหน้าบนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
สังคม	W19 ยังไม่ได้รวบรวมความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสียอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ	T12: ความคาดหวังและความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	SC14: พัฒนานวัตกรรมสังคมเพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพและความต้องการด้านสุขภาพของสังคม

ตาราง 3.3 ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่เป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์

ประเด็น	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOp)
ด้านผลิตบัณฑิต	SOp1: หลักสูตรพยาบาลที่มีความยืดหยุ่นและทันสมัยทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาที่ตอบสนองระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้ความร่วมมือกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ
ด้านวิจัยและนวัตกรรม	SOp2: สร้างวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูงร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศ
ด้านบริการวิชาการ	SOp3: หลักสูตรฝึกอบรมใหม่/Non-degree: New Skill/Reskill/Upskill ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและตอบสนองระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศ

ประเด็น	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOp)
ด้านการปฏิบัติการ	SOp4: พัฒนาและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในการขับเคลื่อนทุกพันธกิจ
ด้านบุคลากร	SOp5: บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถรองรับการแข่งขันระดับสากล
ด้านสังคม/ การให้ ประโยชน์กับสังคม (Society Contribution)	SOp6: สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการขับเคลื่อนผลลัพธ์การดำเนินงานทุกพันธกิจที่เป็นประโยชน์/ผลกระทบต่อสังคม Sop7: สร้างชื่อเสียง/ความเชื่อมั่น/การยอมรับในสังคม

4

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2566-2570 ฉบับทบทวนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้คณะฯ มีการทบทวนแผนฯ ทุกปี ระยะครึ่งแผน และระยะห้าปี โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อนำไปสู่การวางแผนและจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศคณะฯ ดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Process: SPP) เพื่อเตรียมความพร้อม ยุทธศาสตร์ และพัฒนางานองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ (Vision: V) พันธกิจ (Mission: M) และค่านิยม (Core Value: C) ขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) ตัวชี้วัด (KPI) และค่าเป้าหมาย (Target) เพื่อนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้น และระยะยาวให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรและการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน (Road Map) ให้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศนำทางสู่อนาคตเป็นการพัฒนาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหวังของระบบการศึกษาที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา และมีการทบทวนมาเป็นระยะ ๆ จึงขอทบทวนวิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2563-2567

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อชุมชน
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2566-2570

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับอาเซียนในการสร้างผู้นำนวัตกรรม
และองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาวะชุมชน”

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2567)

“เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม
เพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน”

โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Corporate KPI) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ภายในปี 2570 ได้แก่ 1) จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับสากล 2) ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิต 3) ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านการสอบครั้งแรก 4) Citation per Faculty 5) ค่าเฉลี่ย H-Index 6) จำนวนสิทธิประโยชน์ที่นำไปใช้ประโยชน์ 7) ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืน และ 8) การรับรองคุณภาพ EdPEX

ระยะที่ 2 ภายในปี 2572 ได้แก่ 1) QS World Ranking 2) จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ และ 3) การรับรองคุณภาพ TQC winner

โดยมีการกำหนดนิยามและตัวชี้วัด รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 แสดงประเด็น นิยาม และตัวชี้วัดวิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์
1. คณะพยาบาลศาสตร์ ชั้นนำระดับสากล	เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ ที่บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEX เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพโดยได้รับการจัดอันดับตามเกณฑ์ QS World Ranking by Subject (Nursing) (KPI ย่อย Academic and employer reputations)	ระยะที่ 1 (2566 - 2570) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX: 300) ระยะที่ 2 (2570 - 2572) QS World Ranking by Subject (Nursing) ลำดับที่ 1201-1400 (ปี พ.ศ. 2572)
2. ผลิตพยาบาล	ผลิตบัณฑิตพยาบาลตามมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ ด้วยการยกระดับมาตรฐานหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA บัณฑิตมีความโดดเด่นด้านการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และทักษะการจัดการสุขภาวะชุมชน พร้อมประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน	Academic reputations ระดับชาติ - ผลการประเมิน AUN-QA (ร้อยละของหลักสูตรที่มีคะแนนผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ Internal AUN QA Overall 4) - ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านการสอบครั้งแรก - ร้อยละของวิทยาลัยที่ได้รับการรับรองสถาบันการศึกษา พยาบาลจากสภาการพยาบาลเป็นเวลา 5 ปี - ร้อยละของบัณฑิตที่มีทักษะปฏิบัติทางการพยาบาลระดับดีมาก (Nursing Skill)

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์
		- ร้อยละของบัณฑิตที่มีทักษะการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (PHC) (2568) - ร้อยละของบัณฑิตที่มีทักษะการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ระดับดีมาก (2568) - ร้อยละของบัณฑิตที่ทักษะการพัฒนา/สร้างสรรค์นวัตกรรม (2568) <u>ระดับนานาชาติ</u> - จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองตามเกณฑ์ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (External AUN QA) Employer reputations <u>ระดับชาติ</u> 1. ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพระดับชาติในระดับดีมาก 2. ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการจัดการ สุขภาวะชุมชนในระดับดีขึ้น 3. ร้อยละของบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์หัวใจความเป็นมนุษย์ระดับดีขึ้น <u>ระดับนานาชาติ</u> 1. ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีคุณภาพระดับสากล ในระดับดีมาก 2. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับอาเซียน (EQA) 3. จำนวนผลงานวิชาการของนักศึกษาระดับนานาชาติ 4. สัดส่วนของนักศึกษาชาวต่างชาติ (ร้อยละ 5 ของจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาโท)

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้	เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ใหม่ โดยบูรณาการความรู้ การบริการวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม ทางสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริการสุขภาพและบริการวิชาชีพ พยาบาลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก งานสร้างสรรค์ การพัฒนาหรือการปรับปรุง ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ บริการ เทคโนโลยี หรือโมเดลองค์กรใหม่ ที่ก่อให้เกิดคุณค่า ทางวิชาการ เศรษฐกิจและสังคมอย่าง มีนัยสำคัญ	1. จำนวนสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Asset) ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/ เชิงพาณิชย์ (สะสม) 2. จำนวนผู้รับบริการจากนานาชาติที่ได้รับ บริการวิชาการที่เกิดจากความร่วมมือกับ เครือข่ายนานาชาติ 3. จำนวนศูนย์บริการวิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ (สะสม) 4. ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนในระดับดีขึ้นไป (สะสม)
4. นวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชน	งานสร้างสรรค์ การพัฒนาหรือการปรับปรุง ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ บริการ เทคโนโลยี หรือโมเดลเพื่อพัฒนาสุขภาวะชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ	1. ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้นจากการบริการสุขภาพ 2. ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนในระดับดีขึ้นไป (สะสม)
5. ความยั่งยืน	เป้าหมายของคณะฯ ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับสถานการณ์สุขภาพและความท้าทายในการดูแลสุขภาพ โดยคณะฯ เน้นความยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs 3 เป้าหมาย ได้แก่ SDG3 : ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี SDG4 : สร้างการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน SDG17: ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	Financial Sustainability 1. อัตราส่วนสภาพคล่องทางการเงินของคณะ (Current Ratio) Environmental Sustainability 2. ปริมาณก๊าซเรือนกระจก Health Sustainability 3. SROI จากการบริการสุขภาพในชุมชน

2. พันธกิจยุทธศาสตร์ (Strategic Mission)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลระดับอุดมศึกษาที่มีพันธกิจ ดังนี้

พันธกิจหลัก ได้แก่

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
3. บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน

พันธกิจรอง ได้แก่

4. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง
5. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

3. ค่านิยมขององค์กร (Core values)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดค่านิยมขององค์กร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้คำว่า ACT: Agility (ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง) Creativity (ริเริ่มสร้างสรรค์) Transformation (พลิกโฉมทุกด้าน)

ตาราง 4.2 รายละเอียดค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

คำสำคัญ	นิยาม	พฤติกรรม
Agility ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	หมายถึง ความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัว อย่างรวดเร็ว 1) ความคล่องตัว หมายถึง ชีตความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการ 2) ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์เตรียมรับมือและฟื้นตัวจากภัยพิบัติเหตุฉุกเฉินและการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม	1) องค์กรมีการปรับโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานให้ยืดหยุ่นและ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง 2) บุคลากรมีทักษะในการปรับตัวและเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ได้รวดเร็ว จัดการกับความไม่แน่นอน และทำงานกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ 3) ปรับเปลี่ยนแผนหรือวิธีการทำงานของตนเองและความสัมพันธ์ ตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์อย่างฉับไวและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
Creativity ริเริ่มสร้างสรรค์	หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร	1) การลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าร่วมกันของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษารวมทั้งเครือข่ายทั้งระดับพื้นที่/ท้องถิ่น ชาติและนานาชาติ
Transformation พลิกโฉมทุกด้าน	หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีมูลค่าส่งมอบคุณค่าและ ผลลัพธ์ให้กับลูกค้า	1) กระบวนการที่นำพาบุคลากร และองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน (1) ด้านชุดความคิด (2) ด้านผลิตภัณฑ์ (3) ด้านกระบวนการ (4) ด้านบริหารจัดการ (5) ด้านผลลัพธ์เพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

4. สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization core competency: CC)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกได้วิเคราะห์ขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้คณะบรรลุพันธกิจหรือสร้างความได้เปรียบในตลาดหรือสภาวะแวดล้อมของการบริการตามพันธกิจหลักทั้ง 3 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการตามแนวคิด VRIO ซึ่งพบว่าเป็นความชำนาญของคณะพยาบาลศาสตร์ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรในปัจจุบัน (Current Core Competency: CCC) คือ สร้างกำลังคนด้านการพยาบาลที่มีความโดดเด่นการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การจัดการสุขภาวะชุมชน และมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ

5. ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ คณะฯ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

(Excellence in Nursing Education)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ

(Excellence in Health Research and Innovation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคมสู่ความเข้มแข็งและสุขภาวะของชุมชน

(Excellence Academic Service in Strengthening Communities and Well-being)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

(Excellence in Organizational Management)

6. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objectives: SO)

จากการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้แก่ สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และประเด็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์จึงนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำนวน 8 SO ทั้งนี้ คณะฯ ได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic House) ประกอบด้วย วิทยาลัย C-KPI สมรรถนะหลัก ระบบงาน พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และค่านิยมขององค์กร

SO1: เพื่อพลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาสมรรถนะ แห่งโลกอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

SO2: เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพ

SO3: เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง

SO4: เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

SO5: เพื่อยกระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมายแบบหุ้นส่วน

SO6: เพื่อสร้างศูนย์ความเป็นเลิศในการบริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายในระดับชาติ/นานาชาติ

SO7: เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล

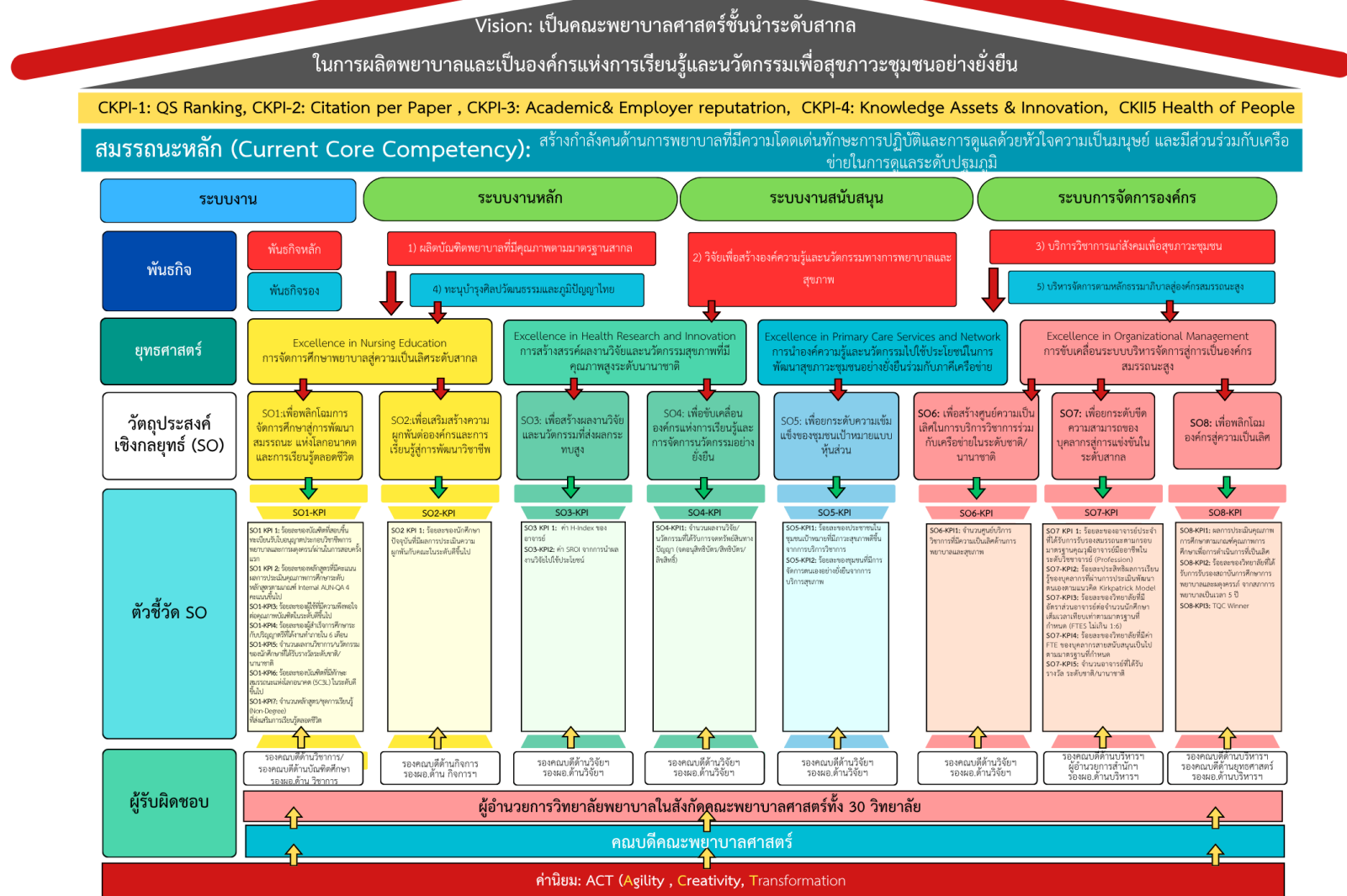
SO8: เพื่อพลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ตาราง 4.3 ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective KPI: SO-KPI) และตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	ตัวชี้วัด (SO-KPI)
SO1: เพื่อพลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาสมรรถนะแห่งโลกอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SO1-KPI1: ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในการสอบครั้งแรก SO1-KPI2: ร้อยละของหลักสูตรที่มีคะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ Internal AUN-QA 4 คะแนนขึ้นไป SO1-KPI3: ร้อยละของผู้ใช้ที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตในระดับดีขึ้นไป SO1-KPI4: ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 6 เดือน SO1-KPI5: จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรม ของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ SO1-KPI6: ร้อยละของบัณฑิตที่มีทักษะสมรรถนะแห่งโลกอนาคต (5C3L) ในระดับดีขึ้นไป SO1-KPI7: จำนวนหลักสูตร/ชุดการเรียนรู้ (Non-Degree) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
SO2: เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพ	SO2-KPI1: ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันที่มีผลการประเมินความผูกพันกับคณะในระดับดีขึ้นไป
SO3: เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง	SO3-KPI1: ค่า H-Index ของอาจารย์ SO3-KPI2: ค่า SROI จากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
SO4: เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน	SO4-KPI1: จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ได้รับการจดทรัพย์สินทางปัญญา (จดอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์)
SO5: เพื่อยกระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมายแบบหุ้นส่วน	SO5-KPI1: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้นจากการบริการวิชาการ SO5-KPI2: ร้อยละของชุมชนที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนจากการบริการสุขภาพ
SO6: เพื่อสร้างศูนย์ความเป็นเลิศในการบริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายในระดับชาติ/นานาชาติ	SO6-KPI1: จำนวนศูนย์บริการวิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	ตัวชี้วัด (SO-KPI)
SO7: เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล	SO7-KPI1: ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์มืออาชีพในระดับวิชาจารย์ (Profession) SO7-KPI2: ร้อยละประสิทธิผลการเรียนรู้ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินพัฒนาตนเองตามแนวคิด Kirkpatrick Model SO7-KPI3: ร้อยละของวิทยาลัยที่มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าตามมาตรฐานที่กำหนด (FTES ไม่เกิน 1:6) SO7-KPI4: ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด SO7-KPI5: จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ระดับชาติ/นานาชาติ
SO8: เพื่อพลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	SO8-KPI1: ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ SO8-KPI2: ร้อยละของวิทยาลัยที่ได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและผดุงครรภ์ จากสภาการพยาบาลเป็นเวลา 5 ปี SO8-KPI3: TQC Winner
รวม	8 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO); 22 ตัวชี้วัด (S-KPI)

FON House Strategy



ภาพ 4.1 แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน” แผนยุทธศาสตร์ฯ กำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Corporate KPIs) ตามตาราง 4.4 ทั้งนี้ คณะฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้การติดตามทบทวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งประเมินสภาพแวดล้อมทางกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา และปรับแผนงานให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รายละเอียดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงานแสดงตามตารางที่ 4.5

ตาราง 4.4 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ และค่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์ (Corporate KPI: C-KPI และ Strategic KPI: S-KPI)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	Baseline	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569	2570	
1	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEx (C-KPI)	N/A	N/A	N/A	200	250	300	รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ
2	ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านการสอบครั้งแรก (C-KPI)	56.41	70	75	80	85	90	รองคณบดีด้านวิชาการ
3	จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรมของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ (S-KPI)	98	100	120	150	180	210	รองคณบดีด้านกิจการฯ รองคณบดีด้านวิชาการ
4	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับอาชีวศึกษา (EQA) (C-KPI)							
	4.1 ระดับปริญญาตรี	N/A	(IQA 3 คะแนน) 30หลักสูตร	(IQA 4 คะแนน) 30หลักสูตร	(IQA 4คะแนน) 30หลักสูตร	(IQA 5 คะแนน) 15 หลักสูตร	(EQA 5 คะแนน) 4 หลักสูตร	รองคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์ฯ รองคณบดีด้านวิชาการ
	4.2 ระดับบัณฑิตศึกษา		2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	2 หลักสูตร	2 หลักสูตร (IQA)	รองคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์ฯ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	Baseline	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569	2570	
								รองคณบดีด้านบัณฑิตฯ
5	ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตในระดับดีขึ้นไป (มากกว่าหรือเท่ากับ 4.51) (C-KPI)							รองคณบดีด้านวิชาการ
	5.1 ระดับดีขึ้นไป (มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51)	91.97	90	90	90	95	95	
	5.2 ระดับดีมากขึ้นไป (มากกว่าหรือเท่ากับ 4.51)	N/A	N/A	N/A	N/A	60	70	
6	ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (S-KPI)							รองคณบดีด้านวิจัยฯ
	6.1 ระดับนานาชาติ Q1-Q2	N/A	5	10	15	20	25	
	6.2 ระดับนานาชาติ Q3-Q4	N/A	15	20	25	30	35	
	6.3 ระดับชาติ TCI1	N/A	N/A	N/A	45	45	30	
	6.4 ระดับชาติ TCI2	N/A	N/A	N/A	5	0	0	
7	ร้อยละของผลงานวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus จากจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด (S-KPI)	N/A	N/A	20	30	40	50	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
8	จำนวนผลงานทางวิชาการทางด้านสุขภาพปฐมภูมิของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ (สะสม) (S-KPI)	N/A	N/A	N/A	3	5	7	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
9	จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ร่วมกับเครือข่ายต่างประเทศในฐานข้อมูล Scopus (S-KPI)	N/A	N/A	N/A	2	3	4	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
10	สัดส่วนการอ้างอิงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด (Citation per paper) ไม่น้อยกว่า 5 ครั้งต่อเรื่อง (สะสม) (S-KPI)	N/A	2	3	4	5	6	รองคณบดีด้านวิจัยฯ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	Baseline	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569	2570	
11	สัดส่วนการอ้างอิงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ Citation per faculty (C-KPI)	N/A	N/A	1	1	2	2	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
12	ค่าเฉลี่ย H-Index ของอาจารย์ (C-KPI)	N/A	0.2	0.4	0.6	0.8	1	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
13	จำนวนสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Asset) ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/ เชิงสังคม (C-KPI)	N/A	60	60	60	60	60	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
14	จำนวนศูนย์บริการวิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการพยาบาลและสุขภาพ (สะสม) (C-KPI)	N/A	N/A	N/A	N/A	2	4	รองคณบดีด้านวิจัยฯ
15	ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนในระดับดีขึ้น (สะสม) (C-KPI)	20	30	40	50	60	70	รองคณบดีด้านวิจัยฯ

ตาราง 4.5 แผนปฏิบัติการระยะยาวและระยะสั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ปรับปรุง พฤษภาคม พ.ศ. 2567)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Excellence in Nursing Education)									
SO1: เพื่อพลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาสมรรถนะ แห่งโลกอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต									
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรและจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาคมโลก	C-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับอาเซียน (EQA)	N/A	N/A	N/A	N/A	4	L-AP1-1: แผนยกระดับคุณภาพหลักสูตรและการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล L-AP-KPI1-1.1: จำนวนหลักสูตรการศึกษาใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐาน -ระดับปริญญาตรี -ระดับบัณฑิตศึกษา L-AP-KPI1-1.2: ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ AUN-QA ในการประกันคุณภาพตามที่สถาบันกำหนด (IQA 4 คะแนน)	S-AP1-1.1: โครงการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรี มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่ได้มาตรฐานสากล S-AP1-1.1KPI: 1) จำนวนหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ได้รับการรับรองตามเกณฑ์ สป.อว. S-AP1-1.2: โครงการพัฒนาหลักสูตรระดับระดับบัณฑิตศึกษามุ่งเน้นการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่ได้มาตรฐานสากล	1. รองคณบดีด้านวิชาการ 2. รองคณบดีด้านบัณฑิตศึกษา 3.รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์
	C-KPI2: ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตในระดับดีมาก	N/A	N/A	40	50	60			
	C-KPI3: ร้อยละของบัณฑิตที่สอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในการสอบครั้งแรก	70	75	80	85	90			
	S-KPI 1-1: ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตในระดับดีขึ้น								
	-ระดับปริญญาตรี	91.97	90	90	90	90			
	-ระดับบัณฑิตศึกษา	N/A	N/A	N/A	90	90			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
	S-KPI 1-2: ร้อยละของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้ งานทำภายใน 6 เดือน	100	100	100	100	100	L-AP-KPI1-1.3 ร้อยละ ของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ที่สอบรวบยอดของ สบช. ที่ผ่านใน ครั้งแรก	S-AP1-1.2KPI: 1) จำนวนหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษาที่ได้รับการรับรอง ตามเกณฑ์ สป.อว. S-AP1-1.3: โครงการยกระดับ การจัดการศึกษาพยาบาลตาม มาตรฐานสากล S-AP1-1.3KPI: 1) คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิตต่อทักษะ ปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิต 2) ร้อยละของแต่ละรายวิชา ทางการพยาบาลในแต่ละ หลักสูตรที่มีการจัดเรียนการ สอนแบบ Active Learning 3) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อการบริหาร หลักสูตร S-AP 1-1.4: โครงการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA สู่การ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								ประเมินคุณภาพการศึกษา ภายนอกระดับอาเซียน S-AP1-1.4KPI: 1) จำนวนหลักสูตรที่มีคะแนน ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตร Intern AUN-QA Overall 4 คะแนนขึ้นไป -ระดับปริญญาตรี -ระดับบัณฑิตศึกษา S-AP 1-1.5: โครงการเตรียม ความพร้อมนักศึกษาเพื่อการ เรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ S-AP1-1.5KPI: 1) ร้อยละของนักศึกษาชั้นปี สุดท้ายที่สอบรวบยอดของ สบบช. ที่ผ่านก่อนสำเร็จ การศึกษา S-AP1-1.6: โครงการยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาใน ระดับหลักสูตรสู่มาตรฐาน	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								ระดับสากล: การรับรอง คุณภาพสู่ อาเซียน (EQA: ASEAN AUN-QA) S-AP1-1.6KPI: จำนวนหลักสูตรที่ขอรับการ ประเมินการรับรองมาตรฐาน คุณภาพ ตามเกณฑ์ (ASEAN AUN-QA)	
กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับ การจัดการศึกษาที่ มุ่งเน้นการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของ ประชาชนทุกช่วงวัย ของศึกษา	S-KPI1.2-1: จำนวนนวัตกรรม/ ชุดการเรียนรู้/รายวิชาเพื่อการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Non-Degree/Reskill/Upskill/ New Skill) (สะสม)	N/A	N/A	2	4	6	L-AP2-1: แผนพัฒนา การจัดการศึกษาที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต L-AP-KPI2-1.1 ร้อยละ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ มีทักษะการเรียนรู้ ตลอดชีวิตในระดับดีขึ้น ไป	S-AP 2-1: โครงการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ นักศึกษารองรับความ ต้องการและสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป S-AP-KPI1: จำนวนชุดการ เรียนรู้ใหม่เพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	1. รองคณบดี ด้านกิจการฯ 2. รองคณบดี ด้านวิชาการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนา การศึกษาพยาบาลเชิง นวัตกรรมโดยใช้ระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มี ประสิทธิภาพ ทันสมัย และรองรับ สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	S-KPI1.3-1: จำนวนนวัตกรรม การเรียนรู้โดยใช้ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Learning Platform) (สะสม)	N/A	N/A	5	10	15	L-AP 3-1: แผนพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ ทางการพยาบาล L-AP-KPI1: ร้อยละ ของรายวิชาทางการ พยาบาลที่ใช้รูปแบบ การจัดการเรียนรู้แบบ SBL ที่ส่งเสริมการดูแล ด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์	S-AP 3-1.1: โครงการ พัฒนารูปแบบ/นวัตกรรม/ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ด้วย ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มุ่ง สู่ความเป็นเลิศระดับสากล (FoN WOWs!) S-AP-3-1.1KPI: 1)จำนวนนวัตกรรม การศึกษา/นวัตกรรมการ เรียนรู้ทางการพยาบาลโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ร้อยละของรายวิชาการ ทางการพยาบาลในแต่ละ หลักสูตรที่มีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน -ระดับปริญญาตรี -ระดับบัณฑิตศึกษา 3) ระดับความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อสิ่งสนับสนุน	1. รองคณบดี ด้านวิชาการ 2. รองคณบดี ด้าน บัณฑิตศึกษา

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								การเรียนรู้ในยุค Digital Transformation	
กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	S-KPI1.4-1: จำนวนหลักสูตรที่เกิดจากความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ (สะสม)	N/A	N/A	N/A	1	2	L-AP 4-1: แผนการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ L-AP-KPI1: จำนวนหลักสูตรที่เกิดจากความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ L-AP-KPI2: จำนวน MOU/MOA ทางวิชาการในการผลิตบัณฑิต	S-AP 4-1.1: โครงการความร่วมมือในการเรียนการสอนทางกายภาพร่วมกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ S-AP- 4-1.1KPI: ร้อยละของรายวิชาทางการพยาบาลในแต่ละหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเครือข่ายในประเทศ/ต่างประเทศ S-AP 4-1.2: โครงการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติระดับบัณฑิตศึกษารองรับความต้องการด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป	1. รองคณบดีด้านบัณฑิตศึกษา 2. รองคณบดีด้านวิชาการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								S-AP-4-1.2KPI จำนวนหลักสูตรการศึกษา ใหม่ (หลักสูตรนานาชาติ ระดับปริญญาโท) ที่เกิดจาก ความร่วมมือกับเครือข่ายใน ต่างประเทศ	
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนา นักศึกษาให้มี สมรรถนะแห่งโลก อนาคตและมี อัตลักษณ์ตามที่ กำหนด	S-KPI1.4-1: ร้อยละของบัณฑิตที่มี มีอัตลักษณ์บริการด้วยหัวใจความ เป็นมนุษย์ระดับดีขึ้น	95	98	98	98	98	L-AP 5-1: แผน ยกระดับการพัฒนาน สมรรถนะและ อัตลักษณ์นักศึกษา L-AP-KPI1: จำนวน ผลงานวิชาการ/ นวัตกรรมของนักศึกษา ระดับชาติหรือน นานาชาติ	S-AP 5-1.1: โครงการ ยกระดับการพัฒนา นักศึกษาให้มีสมรรถนะ แห่งโลกอนาคต (5C3L) S-AP-5-1.1KPI: 1) ร้อยละของรายวิชาและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ ส่งเสริมสมรรถนะ 5C3L ของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี 2) ร้อยละของนักศึกษาที่มี สมรรถนะภาษาอังกฤษ	1.รองคณบดี ด้านกิจการฯ 2. รองคณบดี ด้าน บัณฑิตศึกษาฯ
	S-KPI1.4-2: ร้อยละของบัณฑิตที่มี สมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชน ในระดับดีขึ้น	N/A	95	95	95	95			
	S-KPI1.4-3: ร้อยละของบัณฑิตที่มี ทักษะสมรรถนะแห่งโลกอนาคต 5C3L ในระดับดีขึ้น	N/A	95	95	95	95			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								ตามที่สถาบันกำหนดในภาคการศึกษาที่ 1 ชั้นปีสุดท้าย 3) ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการประเมินตนเองด้านทักษะสมรรถนะแห่งโลกอนาคต 5C3L ในระดับดีขึ้นไป S-AP 5-1.2: โครงการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา ระดับปริญญาตรี เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน ด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร S-AP-5-1.2KPI: 1) จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรรายชั้นปีที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชน	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								2) ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีสมรรถนะการดูแลสุขภาพปฐมภูมิในระดับดีขึ้นไป S-AP 5-1.3: โครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสู่การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะแห่งโลกอนาคต S-AP-5-1.3KPI: ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลการประเมินสมรรถนะ 4Is ในระดับดีขึ้นไป S-AP 5-1.4: โครงการยกระดับผลงานวิทยานิพนธ์และนวัตกรรมนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								การตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับนานาชาติ S-AP-5-1.4KPI:จำนวนผลงานวิจัยของมหาบัณฑิตที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ S-AP 5-1.5: โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมของนักศึกษาพยาบาล S-AP 5-1.5KPI: 1) จำนวนผลงานวิจัยของนักศึกษาที่เผยแพร่/นำเสนอในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ 2) จำนวนผลงานนวัตกรรมของนักศึกษาที่เผยแพร่/	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								นำเสนอในเวทีระดับชาติ หรือนานาชาติ	
SO2: เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพ									
กลยุทธ์ที่ 6 สร้างความ ผูกพันกับนักศึกษา ปัจจุบันและศิษย์เก่า	S-KPI1.6-1: ร้อยละของนักศึกษา ปัจจุบันที่มีผลการประเมินความ ผูกพันกับคณะในระดับดีขึ้น S-KPI1.6-2: จำนวนเงินที่สนับสนุน ทุนการศึกษาและพัฒนาวิทยาลัย จากศิษย์เก่าที่ทำคุณประโยชน์ ให้กับคณะ (สะสม)	N/A N/A	90 3.6 ล้าน	90 3.6 ล้าน	90 3.6 ล้าน	90 3.6 ล้าน	L-AP 6-1: แผน ยกระดับความผูกพัน ของนักศึกษาต่อ คณะพยาบาลศาสตร์ L-AP-KPI6-1-1: จำนวน โครงการและกิจกรรมที่ เสริมสร้างความผูกพัน ของนักศึกษาต่อสถาบัน	S-AP 6-1.1: โครงการ เสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรและการเรียนรู้สู่การ พัฒนาวิชาชีพของนักศึกษา S-AP 6-1.1KPI: 1) จำนวนนักศึกษาที่มีส่วน ร่วมในกระบวนการหลักของ องค์กร 2) จำนวนโครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนานักศึกษาที่เกิด จากการมีริเริ่มของนักศึกษา แกนนำ S-AP 6-1.2: โครงการ ประชุมวิชาการประจำปี และคืนสู่เหย้า S-AP-6-1.2KPI:	1.รองคณบดี ด้านกิจการฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								1) จำนวนศิษย์เก่าที่ทำ คุณประโยชน์ให้กับวิทยาลัย 2) จำนวนศิษย์เก่าที่เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมของ คณะ/วิทยาลัย	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ (Excellence in Health Research and Innovation)									
SO3: เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง									
กลยุทธ์ที่ 7 ยกระดับ ศักยภาพด้านการวิจัย และนวัตกรรมทางการ พยาบาลและสุขภาพ เพื่อ การเผยแพร่ในระดับ นานาชาติ	C-KPI1: ร้อยละของผลงานที่ตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล Scopus						L-AP 7-1: แผนการ พัฒนาระบบสนับสนุน อาจารย์และนักวิจัยใน การผลิตและเผยแพร่ ผลงานวิจัยและ ผลงานวิชาการที่มี ผลกระทบสูง ใน ระดับชาติและ นานาชาติ ร่วมกับภาคี เครือข่าย L-AP-KPI1: ค่า SROI จากการนำผลงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์	S-AP 7-1.1: โครงการ พัฒนาระบบสนับสนุน อาจารย์และนักวิจัยในการ ผลิตและเผยแพร่ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม สุขภาพในระดับชาติและ นานาชาติ 1) การสร้างนักวิจัย กลุ่ม วิจัย และนวัตกรรมสุขภาพ สมรรถนะสูง (Research Talents)	1.รองคณบดีด้าน วิจัยฯ
	- Q1-Q2	3	5	10	15	20			
	- Q3-Q4	10	15	20	25	30			
	C-KPI2: ค่าเฉลี่ย H index ของ อาจารย์	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0			
	S-KPI7-1: ร้อยละของอาจารย์ที่มี ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	10	12.5	15	17.5	20			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							L-AP-KPI2: ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับชาติ L-AP-KPI3: สัดส่วนการอ้างอิงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด (Citation per Paper) L-AP-KPI4: ระดับความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัยภายนอกที่มีต่อคุณภาพผลงานวิจัย	2) การพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ 3) ผลักดันการเพิ่มการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการในระดับนานาชาติ เป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ ในฐานข้อมูล Scopus S-AP-7-1.1KPI: 1) ระดับความพึงพอใจของอาจารย์และนักวิจัยต่อระบบสนับสนุนในการส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 2) จำนวนนิพนธ์ต้นฉบับที่ส่งตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ 3) ร้อยละของผู้บริหารอาจารย์และนักวิจัยที่มี	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								ใบรับรอง จริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ S-AP 7-1.2: โครงการแสวงหาทุน สนับสนุนการวิจัยเชิงรุกจาก แหล่งทุนภายนอกทั้งจาก แหล่งทุนเดิมและแหล่งทุน ใหม่ S-AP-7-1.2KPI: 1) ร้อยละของโครงการวิจัยที่ ได้รับทุนจากแหล่งทุน ภายนอก 2) ร้อยละของโครงการวิจัยที่ ตอบโจทย์ปัญหา/การพัฒนา เชิงพื้นที่ 3) จำนวนเงินทุนสนับสนุน การวิจัยจากแหล่งทุน ภายนอก	
กลยุทธ์ที่ 8 ยกระดับ ระบบบริหารจัดการใน	C-KPI1: จำนวนสินทรัพย์ความรู้ (ผลงานวิจัย/นวัตกรรม) ที่นำไปใช้	3	60	60	60	60	L-AP 8-1.1: แผนหลัก ด้านการใช้ประโยชน์	S-AP 8-1.1: โครงการ ยกระดับระบบบริหารจัดการ	1.รองคณบดีด้าน วิจัยฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
การส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาและการนำไปใช้ประโยชน์	ประโยชน์เชิงวิชาการ/นโยบาย/เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์						จากทรัพย์สินทางปัญญา L-AP-KPI1: จำนวนองค์ความรู้จากการสังเคราะห์ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่พร้อมเผยแพร่และใช้ประโยชน์	การจดทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย นวัตกรรม และสินทรัพย์ความรู้สู่การนำไปใช้ประโยชน์ 1) การขับเคลื่อนการวิจัยและนวัตกรรมสู่ภาพเพื่อการใช้ประโยชน์ (Research and Innovation Impacts for Primary Health Care) 2) การยกระดับการระบบบริหารจัดการเชิงรุกในการส่งเสริมการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรเพื่อการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและการใช้ประโยชน์ S-AP-8-1.1KPI: 1) ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์	
	S-KPI8-1: จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร (สะสม)	10	15	20	25	30			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
กลยุทธ์ที่ 9 ยกระดับ เครือข่ายความร่วมมือ การวิจัยกับ สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานทั้งในและ ต่างประเทศ	S-KPI9-1 จำนวนผลงานวิจัยที่เกิด จากความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งใน และต่างประเทศ (สะสม)	130	130	130	130	130		S-AP 9-1.1: โครงการ ยกระดับเครือข่ายความ ร่วมมือการวิจัยและ นวัตกรรมทางการแพทย์ และสุขภาพระดับชาติ/ นานาชาติ S-AP-9-1.1KPI: จำนวน MOU/MOA ทางวิชาการ ดำเนินการร่วมกันในการ วิจัยและนวัตกรรม	1.รองคณบดีด้าน วิจัยฯ
SO4: เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน									
กลยุทธ์ที่ 10 ยกระดับ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการ นวัตกรรมอย่างยั่งยืน	C-KPI1: จำนวนสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Asset) ที่นำไปใช้ ประโยชน์เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/ เชิงสังคม	60	60	60	60	60	L-AP 10-1.1: แผน ยกระดับการจัดการ ความรู้สู่การจัดการ นวัตกรรม L-AP-KPI1: จำนวน แนวปฏิบัติที่ดี/แนว ปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่ต่อ ขยายผลสู่การ ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร	S-AP 10-1.1: โครงการ จัดการความรู้สู่การจัดการ นวัตกรรม (Knowledge Management to Innovation Management) S-AP-10-1.1KPI: 1) จำนวนความรู้/รูปแบบ ของกระบวนการทำงานตาม พันธกิจ (การจัดการศึกษา	1.รองคณบดีด้าน วิจัยฯ
	S-KPI สินทรัพย์ความรู้ขององค์กร จากกระบวนการหลัก	30	30	30	30	30			
	S-KPI สินทรัพย์ความรู้ขององค์กร ของกระบวนการสนับสนุน	30	30	30	30	30			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								วิจัยและนวัตกรรม บริการวิชาการ) 2) จำนวนความรู้/รูปแบบของกระบวนการสนับสนุนที่ลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนของการทำงาน/ลดระยะเวลาการทำงาน/ลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน 3) มีระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (KM Portal) ขององค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคมสู่ความเข้มแข็งและสุขภาวะของชุมชน (Excellence Academic Service in Strengthening Communities and Well-being)									
SO5: เพื่อยกระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมายแบบหุ้นส่วน									
กลยุทธ์ที่ 11 ผลักดันระบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนเป้าหมายสู่ชุมชนเข้มแข็ง และสุขภาวะโดยชุมชนมีส่วนร่วม	C-KPI11-1: ร้อยละของชุมชนเป้าหมายที่มีการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนในระดับดีขึ้น (สะสม)	30	40	50	60	70	L-AP 11-1.1: แผนยกระดับการพัฒนาชุมชนเป้าหมายเพื่อการจัดการตนเองอย่างยั่งยืน	S-AP 11-1.1: โครงการยกระดับการบริการวิชาการเชิงรุกสู่การพัฒนาชุมชนเป้าหมายให้มีจัดการตนเองอย่างยั่งยืน S-AP-11-1.1KPI:	1.รองคณบดีด้านวิจัยฯ
		1.	1.5	2	2.5	3			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
	S-KPI11-1: ค่าเฉลี่ยผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน SROI จากการบริการสุขภาพในชุมชน (Social Return on Investment)						L-AP-KPI1: จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่เกิดจากการบริการวิชาการโดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร (สะสม) L-AP-KPI2: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้นจากการบริการสุขภาพ	1) จำนวนชุมชนเป้าหมาย/หน่วยงานภายนอกที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ 2) จำนวนนวัตกรรม/การวิจัย/เทคโนโลยีไปนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนเป้าหมาย 3) ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health literacy) ในระดับดีขึ้น S-AP 11-1.2.: โครงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะผู้นำการจัดการสุขภาพชุมชน/ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพ ปฐมภูมิ S-AP-11-1.2KPI.:	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								1) ร้อยละของอาจารย์ที่มี สมรรถนะผู้นำการจัดการ สุขภาวะชุมชนด้านการดูแล สุขภาพปฐมภูมิในระดับดี มาก 2) จำนวนบุคลากรสุขภาพ กลุ่มเป้าหมายที่มีทัศนคติใน การดูแลสุขภาพปฐมภูมิ ด้วย สบช.โมเดล ในระดับดี ขึ้นไป 3) ร้อยละของอาจารย์/ บุคลากรสายสนับสนุน/ภาคี เครือข่าย ที่มีระดับความรู้ ทัศนคติและทักษะด้านการ ดูแลสุขภาพปฐมภูมิภายใต้ แนวคิด สบช.โมเดล	
							L-AP 11-1.2: แผน เพิ่มขีดความสามารถ การบริการวิชาการ ด้านการดูแลสุขภาพที่	S-AP 11-1.2: โครงการ บริการสุขภาพเพื่อ ตอบสนองความต้องการ ด้านสุขภาพของประชาชน	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							เพิ่มมูลค่าผลตอบแทนทางสังคม (SROI) L-AP-KPI1: ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายที่มีภาวะสุขภาพดีขึ้นจากการบริการสุขภาพ L-AP-KPI2: ร้อยละของปัญหาสุขภาพสำคัญในชุมชนที่มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	กลุ่มเป้าหมายเกิดผลกระทบทันทีสุขภาพด้วย สบช. โมเดล S-AP-11-1.2KPI: 1) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการสุขภาพภายใต้แนวคิด สบช. โมเดลที่มีภาวะสุขภาพอยู่ในระดับปกติ หรือ ดีขึ้น 2) ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านสุขภาพด้วย สบช. โมเดล 3) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการวิชาการ (การบริการสุขภาพ (คลินิกและชุมชน)) 4) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบูรณาการ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								บริการวิชาการกับพันธกิจ อื่น	
SO6: เพื่อสร้างศูนย์ความเป็นเลิศในการบริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายในระดับชาติ/นานาชาติ									
กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนา ศูนย์บริการวิชาการที่มี ความเป็นเลิศด้านการ พยาบาลและสุขภาพ	C-KPI12-1: จำนวนศูนย์บริการ วิชาการที่มีความเป็นเลิศด้านการ พยาบาลและสุขภาพ	N/A	N/A	N/A	2	4	L-AP 12-1.1: แผนเพิ่ม ขีดความสามารถ ศูนย์บริการวิชาการที่ มีความเป็นเลิศ ระดับชาติ/นานาชาติ L-AP-KPI1: ระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาศูนย์บริการ วิชาการที่มีความเป็นเลิศ ด้านการพยาบาลและ สุขภาพระดับชาติ/ นานาชาติ	S-AP 12-1.1: โครงการ เพิ่มขีดความสามารถ ศูนย์บริการวิชาการสู่ความ เป็นเลิศระดับชาติ/ นานาชาติ S-AP-12-1.1KPI: 1) จำนวนศูนย์บริการ วิชาการที่ได้รับการจัดตั้ง และพัฒนาตามเกณฑ์ มาตรฐาน 2) จำนวนผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่สอดคล้อง กับความเป็นเลิศของศูนย์ การเรียนรู้/บริการวิชาการ 3) มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การการบริหารงานศูนย์การ	1.รองคณบดีด้าน วิจัยฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								เรียนรู้/บริการวิชาการ ที่มี ความเป็นเลิศ S-AP 12-1.2: โครงการ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการบริการวิชาการ ทางการพยาบาลและสุขภาพ ปฐมภูมิ S-AP-12-1.2 KPI: จำนวนโครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตรบริการวิชาการที่ ร่วมมือกับเครือข่ายระดับ พื้นที่/ชาติ/นานาชาติ	
							L-AP 12-1.2: แผน เพิ่มรายได้และความ คุ้มค่าทางการเงินจาก การบริการวิชาการ L-AP- KPI1: ร้อยละของ เงินรายรับจากการ บริการวิชาการเทียบกับ ปีที่ผ่านมา	S-AP 12-1.2: โครงการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ใหม่ร่วมกับเครือข่ายใน ระดับชาติ/นานาชาติเพื่อ ตอบสนองความต้องการ ด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลง ไป S-AP-12-1.2KPI:	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							L-AP-KPI2: จำนวนหลักสูตรอบรม/หลักสูตรใหม่ทางการพยาบาลและสุขภาพ L-AP-KPI3: ระดับความผูกพันของผู้มารับการอบรม (Net Promoter Score: NPS) L-AP-KPI4: ROI จากการจัดการอบรม	1) จำนวนหลักสูตรใหม่ที่อบรมระยะสั้นทางการพยาบาลและสุขภาพพร้อมกับเครือข่ายนานาชาติ 2) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่หลักสูตร 3) จำนวนเรื่อง/ประเด็นที่หน่วยงาน/ชุมชนภายนอกที่ร้องขอการสนับสนุนการบริการวิชาการ/วิชาการ/วิชาชีพ S-AP 12-1.3: โครงการพัฒนาการบริการวิชาการเชิงธุรกิจ S-AP-21.3 KPI: 1) จำนวนรายได้ที่เกิดจากการบริการวิชาการ (การจัดการอบรม)	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								2) ร้อยละของผู้เข้าอบรมในหลักสูตรบริการวิชาการ (อบรม) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 3) จำนวนโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรบริการวิชาการที่ร่วมมือกับเครือข่ายระดับพื้นที่/ชาติ/นานาชาติ 4) จำนวนคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น/หน่วยบริการสุขภาพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Excellence in Organizational Management)									
SO7: เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสู่การแข่งขันในระดับสากล									
กลยุทธ์ที่ 13 ผลักดันระบบการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีศักยภาพ	S-KPI1: จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ	6	6	6	6	6	L-AP 13-1.1: แผนงานพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อการแข่งขันและรองรับการ	S-AP 13-1.1: โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ S-AP-13-1.1	1.รองคณบดีด้านบริหารฯ
	S-KPI2: ร้อยละของวิทยาลัยที่ค่า FTES เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	100	100	100	100	100			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
สูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	S-KPI3: ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession)	N/A	N/A	5	7.5	10	เปลี่ยนแปลง (HR Excellence) L-AP-KPI1 อาจารย์ที่มีศักยภาพและได้รับเชิญสอน/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการดูแลปฐมภูมิในระดับนานาชาติ L-AP-KPI2: ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนพัฒนาบุคลากร	1) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายวิชาการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด S-AP 13-1.2: โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ S-AP-13.1KPI: 1) ร้อยละประสิทธิผลการเรียนรู้ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินพัฒนาตนเองตามแนวคิด Kirkpatrick Model	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								2) ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหาร รุ่นใหม่ 3) ร้อยละของ บุคลากรสายวิชาการที่มี สมรรถนะตามที่กำหนด 4) ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีสมรรถนะตาม สายงานที่กำหนด	
กลยุทธ์ที่ 14 เสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรด้วยระบบ นิเวศน์ที่เอื้อต่อ ประสิทธิภาพการ ทำงาน สู่การแข่งขันใน ระดับสากล	S-KPI2: ร้อยละของบุคลากรที่มี ความผูกพันต่อคณะในระดับดีขึ้น เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	80	80	80	80	80	L-AP 14-1.1: แผน สร้างความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร ด้วยระบบนิเวศน์ที่เอื้อ ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานสู่การแข่งขันใน ระดับสากล L-AP-KPI1: อัตราการ คงอยู่ของบุคลากร	S-AP14-1.1: โครงการ ปลุกฝังค่านิยมและ เสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กร S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของ บุคลากรที่มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงานในระดับ มากขึ้นไป S-AP14-1.2: โครงการ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่ สมดุล	1.รองคณบดีด้าน บริหารฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								S-AP-14-1.2KPI: ร้อยละของบุคลากรสังกัดคณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67) S-AP14-1.3:โครงการพัฒนาระบบนิเวศน์/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร สำหรับผู้บริหารและบุคลากร S-AP-14-1.3KPI: 1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างกายภาพ และความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน 2) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ/	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								สิทธิประโยชน์/ค่าตอบแทน/ การลาศึกษาต่อ/การพัฒนา ศักยภาพ 3) ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการเข้าถึงระบบ สารสนเทศในการทำงานได้ สะดวกรวดเร็วและทุกที่ ตาม เกณฑ์ digital readiness	
SO8: เพื่อพลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ									
กลยุทธ์ที่ 15 ยกระดับ การนำองค์กรตาม หลักธรรมาภิบาลเพื่อ การบรรลุวิสัยทัศน์	S-KPI14-1: ร้อยละของตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ ที่บรรลุเป้าหมายตามแผน ที่กำหนด	60	70	80	90	100	L-AP 15-1.1: แผน ยกระดับ การบริหาร จัดการและกำกับดูแล องค์กรตามหลักธรร มาภิบาลสู่การสร้าง ประโยชน์ให้สังคม L-AP-KPI1: ร้อยละ ของตัวชี้วัดแผนระยะ ยาว (L-AP-KPI) ที่บรรลุ เป้าหมายตามแผนที่ กำหนด	S-AP 15-1.1: โครงการ ยกระดับการนำองค์กรและ การกำกับองค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาล S-AP-15-1.1KPI: 1) ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร 2) ร้อยละของนักศึกษาที่ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร S-AP 15-1.2: โครงการ ยกระดับการสื่อสาร	1.รองคณบดีด้าน บริหารฯ 2. รองคณบดี ด้านยุทธศาสตร์ฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							L-AP-KPI2: จำนวนข้อสังเกต/ประเด็นของการดำเนินงานด้านการเงินจากผลการตรวจสอบภายใน/ภายนอก L-AP-KPI3: ผลการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับสูง L-AP-KPI4: ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง L-AP-KPI5: จำนวนวิทยาลัยที่ได้รับ รางวัลด้านคุณธรรมจากหน่วยงานภายนอก L-AP-KPI6: ร้อยละของชุมชนที่มีการจัดการตนเองอย่าง	การตลาดและ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกสู่การสร้างความผูกพันและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร S-AP-15-1.2KPI: 1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารองค์กร 2) ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการสื่อสารองค์กร 3) ระดับคุณภาพของการสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร S-AP 15-1.3: โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							ยั่งยืนจากการบริการ สุขภาพ	ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) S-AP-15-1.3KPI: ร้อยละของหน่วยงานใน สังกัดที่ผ่านการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป S-AP 15-1.4: โครงการ บริหารจัดการความเสี่ยง รองรับการพัฒนาองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ : Smart risk management S-AP-15-1.4KPI: ร้อยละของความเสี่ยง ระดับสูงถึงสูงมากที่ได้รับการ จัดการให้ลดลงอยู่ในระดับ ปานกลางถึงต่ำ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								S-AP 15-1.5: โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม S-AP-15-1.5KPI: 1)จำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติตามจริยธรรมของผู้บริหารและการกำกับดูแลองค์กร 2)จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากร S-AP 15-1.6: โครงการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่การเป็นองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน S-AP-15-1.6KPI: ร้อยละวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียวระดับ B-ทอง	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							L-AP 15-1.2: แผน ยกระดับการนำกล ยุทธ์ไปปฏิบัติการ L-AP-KPI1: ร้อยละของ ตัวชี้กลยุทธ์ที่บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด L-AP-KPI2: ร้อยละของ การใช้จ่ายตามแผนการ จัดสรรเงินงบประมาณ L-AP-KPI3: ร้อยละ ของพันธกิจที่ใช้จ่าย ตามแผนการจัดเงิน งบประมาณ	S-AP 15-1.2: โครงการ ยกระดับศักยภาพองค์กรสู่ ความเป็นเลิศผ่าน กระบวนการขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ การสู่การปฏิบัติ S-AP-15-1.2KPI: 1) ร้อยละของตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการที่บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด 2) จำนวนผลลัพธ์ของการ สร้างนวัตกรรมจากโอกาส เชิงกลยุทธ์ 3) ร้อยละของการเบิกจ่ายใน แต่ละไตรมาสตามเป้าหมายที่ กำหนด	
กลยุทธ์ที่ 16 ยกระดับ การบริหารจัดการ งบประมาณ	S-KPI16-1: อัตราส่วนสภาพคล่อง ทางการเงิน (Current ratio) ของ คณะพยาบาลศาสตร์	20	20	20	20	20	L-AP 16-1: แผน ยกระดับการบริหาร จัดการด้าน งบประมาณ การเงิน	S-AP 16-1.1: โครงการ พัฒนาระบบบริหาร งบประมาณ การเงิน และ	1. รองคณบดี ด้านบริหารฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
การเงิน และทรัพย์สิน ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด							และสินทรัพย์ของ องค์กรให้คุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด L-AP-KPI1: จำนวน รายได้สะสมรายปี	ทรัพย์สินสู่การบริหารจัด องค์กรที่มีประสิทธิภาพ S-AP-KPI16-1.1: 1) จำนวนเงินรายได้สุทธิต่อ ปี 2) ร้อยละของหน่วยงานใน สังกัดที่มีการเบิกจ่ายเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด	
กลยุทธ์ที่ 17 ยกระดับ การบริหารจัดการระบบ สารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพและ มั่นคงปลอดภัยสูงสู่ มาตรฐานสากล	S-KPI17-1: ระดับความสำเร็จของ ระบบการบริหารจัดการองค์กรโดย ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	2	3	4	5	L-AP 17-1: แผนพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลระบบ ความมั่นคงปลอดภัย และสารสนเทศเพื่อ การบริหารและ ตัดสินใจ L-AP-KPI1: ระดับ ความสำเร็จของการ บริหารจัดการระบบ ความมั่นคงปลอดภัย	S-AP 17-1.1: โครงการพลิก โฉมองค์กรสู่การเป็นองค์กร ดิจิทัล S-AP-KPI17-1.1: 1) คะแนนผลการประเมิน Digital Readiness 2) ร้อยละของบุคลากรที่มีผล การประเมินทักษะด้านการ เข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับดีขึ้น 3) ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการเข้าถึงระบบ	1. คณะอนุกรรมการ ด้านสารสนเทศฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							สารสนเทศ (Cyber Security L-AP-KPI 17-2: จำนวนระบบ สารสนเทศ Digital Transformation ที่ สนับสนุนการบริหาร และการตัดสินใจในทุก พันธกิจ (ผลิตภัณฑ์ วิจัยและนวัตกรรม บริการวิชาการ และ บริหารองค์กร)	สารสนเทศในการทำงานได้ สะดวกรวดเร็วและทุกที่ ตาม เกณฑ์ Digital readiness S-AP 17-1.2: โครงการ พัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและ การบริหารจัดการระบบ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซ เบอร์ S-AP-KPI17-1.2: 1) ร้อยละความสำเร็จการ แก้ไขภัยคุกคามทางไซเบอร์	
กลยุทธ์ที่ 18 ยกระดับ การพัฒนางานองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ	C-KPI1: คะแนนผลการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	N/A	N/A	200	250	250	L-AP18-1.1: แผน ยกระดับการพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	S-AP18-1.1: โครงการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการ	1.รองคณบดีด้าน ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
	S-KPI1: ร้อยละของวิทยาลัยที่ได้รับ การรับรองสถาบันการศึกษา พยาบาลและผดุงครรภ์จาก สภาการพยาบาลเป็นเวลา 5 ปี	100	100	100	100	100	L-AP-KPI1: คะแนนผล การประเมินตนเองจาก SAR EdPEX ของคณะ บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนด	ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะพยาบาล ศาสตร์เพื่อมุ่งสู่การจัด อันดับโลก QS World Ranking S-AP-18-1.1KPI: 1) ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานตามเกณฑ์ คุณภาพ การศึกษา เพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 2) ร้อยละของบุคลากรที่มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ตามเกณฑ์ EdPEX S-AP18-1.2: โครงการ ผลักดันการขับเคลื่อนเชิงกล ยุทธ์เพื่อการรับรอง	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
								สถาบันการศึกษาจากสภา การพยาบาล S-AP-18-1.2KPI: คະแนน ผลการประเมินตนเองจาก SAR เพื่อการขอรับรอง สถาบันการศึกษาพยาบาล และผดุงครรภ์ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาลบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด	
กลยุทธ์ที่ 19 ยกระดับ การบริหารจัดการ เครือข่ายเชิงกลยุทธ์ใน ระดับชาติและ นานาชาติ	S-KPI19-1: จำนวนผลงานที่เกิด จากความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งใน และต่างประเทศ การจัดการศึกษา วิจัยและนวัตกรรม บริการวิชาการ	1 130 5	1 130 5	1 130 5	1 130 5	1 130 5	L-AP19-1.1: แผน สร้างพันธมิตรทาง ยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) กับเครือข่ายทั้งในและ ต่างประเทศ L-AP-KPI1: จำนวน เครือข่ายที่ร่วมมือกัน ดำเนินงานตามพันธกิจ หลัก (การจัดการศึกษา	S-AP19-1.1: โครงการ พัฒนาเครือข่ายความ ร่วมมือทางวิชาการเพื่อมุ่ง สู่การบรรลุวิสัยทัศน์และ เป้าหมายองค์กร S-AP-19-1.KPI: 1) จำนวน MOU/MOA ทาง วิชาการ ทั้งในและ ต่างประเทศ	1.รองคณบดีด้าน บัณฑิตศึกษาฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (C-KPI และ S-KPI)	ค่าเป้าหมาย					แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570			
							วิจัยและนวัตกรรม และบริการวิชาการ)	2) จำนวนแผนความร่วมมือ ทางด้านวิชาการ/วิจัยและ นวัตกรรม/บริการวิชาการ ใน ระดับชาติที่มีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง 3) จำนวนแผนความร่วมมือ ทางด้านวิชาการ/วิจัยและ นวัตกรรม/บริการวิชาการ ใน ระดับนานาชาติที่มีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	



5

**การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์
สู่การปฏิบัติ**

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีแผนปฏิบัติการทั้งระยะ 5 ปี และระยะ 1 ปี ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ได้กำหนดกระบวนการในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ผ่านการถ่ายทอด แผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ (Deployment) ให้กับหน่วยงานสังกัดประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง และสำนักงานคณบดี ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด ความสำเร็จที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปพร้อมการสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบ ทุกระดับ ผู้มีส่วนได้เสีย และเครือข่ายทุกภาคส่วนเข้าใจทิศทางและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมี กระบวนการดำเนินการดังนี้

1. การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การนำไปปฏิบัติ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ Senior Leaders (SL) และ คณะอนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์และพัฒนา คุณภาพ (คอย.) ได้คำนึงถึงความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า ความได้เปรียบ ความท้าทาย โอกาสเชิงกล ยุทธ์ สมรรถนะหลัก รวมทั้งการประเมินผลได้ผลเสียของความความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นของคณะพยาบาล ศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายที่วัดผลได้ รวมถึงการกำหนด ผู้รับผิดชอบและทรัพยากรที่ต้องใช้ เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

1.1 ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และ เป้าหมาย ไปยังผู้บริหารและบุคลากรผู้รับผิดชอบทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

1.2 ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่แสดงรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรม วัตถุประสงค์งบประมาณ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดโครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแต่ละปี

1.3 สร้างความเข้าใจและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและมอบหมายตัวชี้วัดให้กับผู้บริหารและ บุคลากร ผู้รับผิดชอบทุกระดับ

1.4 จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement: PA) รายบุคคลทั้งระดับ ผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ

1.5 กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนฯ รายไตรมาส ราย 6 เดือน และตลอดปีงบประมาณเพื่อนำไปปรับปรุงทบทวนแผนปฏิบัติการ/โครงการและเป้าหมายตามวงจร PDCA

1.6 ทบทวน ประเมิน และปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

2. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีการรับรู้และตอบสนองสถานการณ์บังคับให้ต้อง ปรับแผนปฏิบัติการ 2 รูปแบบ คือ 1) จากผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่ กำหนด และ 2) มีการสั่งการหรือขอความร่วมมือจากสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) คณบดีรับรู้จากข้อสั่งการ หนังสือราชการ รายงานการประชุม 2) รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์และพัฒนา

คุณภาพ รับรู้จากการติดตามแผนปฏิบัติการ หนังสือราชการ ข่าวสารต่างๆของ สบช และ สปอว. 3) รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ นำเสนอสถานการณ์การณ์บังคับทันทีที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ 4) คณบดีสั่งการให้รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ และ คอย. ดำเนินการปรับแผนปฏิบัติการ 5) คณบดีมอบหมายให้รองคณบดี และ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเร่งนำแผนปฏิบัติการใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วตามลำดับขั้น และรายงานผลการดำเนินงานหลังใช้แผนปฏิบัติการใหม่ให้คณบดีทราบ



6

**การกำกับติดตาม และประเมินผลการ
ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์**

การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดระบบกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบการประเมินผลจากเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เกณฑ์เปรียบเทียบมาตรฐาน โดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลจากผู้มีส่วนได้เสีย และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่แท้จริงของการดำเนินงานและตรวจสอบความสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ ระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการมีการประเมินการบรรลุตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และจำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. การกำกับติดตาม (Monitoring)

กำหนดแผนการกำกับดูแลเป็นขั้นตอนสำคัญในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการได้ทันทั่วทั้ง โดยแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ รองคณบดีด้านยุทธศาสตร์ฯ วางแผนการกำกับติดตามความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ใช้กระบวนการ Conversation Feedback Recognition (CFR) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและกำกับดูแลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการผ่านการประชุม Onsite และ Online กับผู้นำระดับสูงและรองผู้อำนวยการด้านบริหารและยุทธศาสตร์ของทุกวิทยาลัยทุกเดือนเพื่อส่งเสริมพัฒนา สร้างแรงจูงใจ และจัดการผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ใช้หลักการ 3S ในการให้ Feedback ประกอบด้วย 1) Start (เริ่มทำ) เสนอสิ่งใหม่ๆที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ ควรเริ่มต้นทำเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 2) Stay (ทำต่อไป) ระบุสิ่งดีที่กำลังทำอยู่และได้ผลดีควรทำต่อไปและรักษาไว้เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนา และ 3) Stop (หยุดทำ) ชี้แจงสิ่งที่ไม่ได้ผล หรือก่อให้เกิดผลเสียควรหยุดทำเพื่อไม่ให้เสียทรัพยากร หรือสร้างปัญหาให้กับงานหรือทีม.

การกำกับติดตามเป็นกระบวนการในการบริหารงานเพื่อกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานที่จะช่วยให้ระบบการวางแผนและการบริหารแผนงาน/โครงการมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยรวบรวมข้อมูล เช่น วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดโครงการ กิจกรรม/การดำเนินงาน ผลผลิต แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและเพื่อให้ได้ผลงานตามแผนฯเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการมีการดำเนินการทุกเดือน รายไตรมาส และราย 6 เดือน

2. การประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation)

การประเมินผลการดำเนินงานของแผนฯ มุ่งติดตามการบรรลุความสำเร็จของตัวชี้วัดทั้ง Leading Indicators และ Lagging Indicators เป็นรายไตรมาส ราย 6 เดือน และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการทบทวน/ปรับปรุง/ปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวางแผนการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในอนาคตให้มีการใช้ทรัพยากรเกิดความคุ้มค่าและมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก

Faculty of Nursing
Praboromarajchanok Institute

