



คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2568-2571

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2571

ปรัชญา (Philosophy)

ความรู้คู่คุณธรรม นำคุณภาพชีวิตสู่สังคม

ปณิธาน (Pledge)

มุ่งมั่นผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม ให้บริการชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างเสริมพลังให้กับผู้นำด้านการพยาบาลในอนาคต เพื่อยกระดับสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน
(Empower the future nursing leaders to enhance sustainable health and wellbeing)

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

- ร้อยละของบัณฑิตที่ไ้ทำงานทำภายใน 6 เดือนหลังจบการศึกษา
- ร้อยละของผู้เรียน/บัณฑิตที่นำความรู้ไปส่งเสริมสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืนในเชิงแนวคิด SDG หรือ well being
- ผลประโยชน์ของสังคม (SROI) ที่ได้จากการสร้างชิ้นงานทางสุขภาพของผู้เรียน/บัณฑิต/บุคลากร

สมรรถนะหลัก (Core competency : CC, Future CC : FCC)

- CC1 : เชี่ยวชาญด้านการรักษาโรคเบื้องต้น ready-to-use nurse practitioner
- CC2 : การสอนแบบ coaching
- CC3 : Experiential learning/ Scenario-based learning
- FCC : Interdisciplinary research

พันธกิจ (Mission)

MISSION 1 : พัฒนาความก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูง ผ่านระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Advance nursing professionals with high-quality healthcare education through innovative lifelong learning ecosystem)

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

- จำนวนรางวัลของผู้เรียน/บัณฑิต (ด้านพยาบาลวิชาชีพ/วิจัย/นวัตกรรม/พฤติกรรม)
- ร้อยละการสอบผ่านขอรับใบประกอบวิชาชีพครั้งแรก
- ร้อยละบัณฑิตที่มีความพร้อมใช้ในระดับดีขึ้นไปหลังสำเร็จการศึกษา 6 เดือนแรก (ready to use)

MISSION 2 : ร่วมสรรสร้างความรู้และนวัตกรรมที่ตอบปัญหาซับซ้อนด้านสุขภาพ ผ่านเครือข่ายความร่วมมือวิจัย เพื่อยกระดับความผาสุกของสังคม (Co-create solutions and innovations to address complex health issues that leverage societal wellbeing through collaborative research network)

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

1. จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมเชิงบูรณาการ
2. มูลค่าเชิงพาณิชย์จากผลงานวิจัย/นวัตกรรม
3. รางวัลผลงานวิจัยด้าน UNSDGs

MISSION 3 : เสริมสร้างพลังใจและดูแลชุมชนที่หลากหลายและมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน (Inspire and nurture diverse and inclusive communities by promoting health literacy and sustainable wellbeing)

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

1. ระดับความรู้ด้านสุขภาพของประชากรทุกช่วงชีวิต (life course) สูงขึ้น
2. Quality of life index
3. ผลตอบแทนทางสังคมมากกว่า 2 เท่า (SROI)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objective: SO)

SO1: พัฒนาก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูง ผ่านระบบนิเวศนวัตกรรม การเรียนเรียนรู้ตลอดชีวิต (EXPAND lifelong learning programs to advance nursing professionals)

SO2: ร่วมสรรสร้างความรู้และนวัตกรรมที่ตอบปัญหาซับซ้อนด้านสุขภาพ ผ่านเครือข่ายความร่วมมือวิจัย เพื่อ ยกระดับความผาสุกของสังคม (EXPLORE research partnership to co-create solutions and innovations)

SO3: เสริมสร้างพลังใจและดูแลชุมชนที่หลากหลายและมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพและ ความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน (EXTEND caring to diverse and inclusive communities)

SO4: ร่วมสร้างองค์กรให้ขยายขีดความสามารถและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (EXPRESS organization capability and resilience)

ค่านิยม (Core Value)

CARIING :

C – Collaboration

A – Accountability

R – Result Driven

I – Integrity

I – Innovative thinking

N – Nurture Diversity & Inclusion

G – Growth Mindset

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของค่านิยม

Collaboration ร่วมกันทำงาน	Level 1: มีส่วนร่วมในการอภิปรายของทีมและแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของทีม ให้ความเคารพต่อมุมมองที่แตกต่าง
	Level 2: ส่งเสริมการโต้ตอบของทีม ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน จัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งในองค์กร
	Level 3: เป็นผู้นำโครงการความร่วมมือที่ซับซ้อน ส่งเสริมการสร้างสรรค์ นำวัฒนธรรมความร่วมมือไปทั่วทั้งองค์กร และให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นได้
	Leaders' actions: กำหนดและสื่อสารเรื่องความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันข้ามฟังก์ชัน นำเสนอวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือในระดับองค์กร และเป็นตัวแทนในการจัดตั้งมาตรฐานการทำงานเป็นทีมทุกงาน
Accountability รับผิดชอบหน้าที่	Level 1: รับผิดชอบต่อภารกิจและกำหนดเวลา รายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และยอมรับความผิดพลาดพร้อมกับพยายามหาทางแก้ไข
	Level 2 : รับผิดชอบผลลัพธ์ของโครงการทั้งที่บรรลุและไม่บรรลุเป้าหมาย รับผิดชอบต่อโปร่งใสในกระบวนการทำงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างเชิงรุก และทำให้สมาชิกในทีมรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์
	Level 3 : ขับเคลื่อนความรับผิดชอบในระดับองค์กรโดยการตั้งมาตรฐานการแสดงผลที่ชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมที่ไว้วางใจและซื่อสัตย์ และการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
	Leaders' actions : กำหนดกรอบความรับผิดชอบเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการปฏิบัติที่สร้างความรับผิดชอบในบุคลากรทุกระดับ จัดการกับปัญหาระบบ และขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
Result driven มุ่งเน้นเป้าหมาย	Level 1 : มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของตนเองและทีม โดยการปฏิบัติตามกำหนดเวลา การส่งมอบงานที่มีคุณภาพ และใช้ข้อเสนอแนะแต่ละข้อในการปรับปรุงผลลัพธ์
	Level 2 : ขับเคลื่อนประสิทธิภาพโดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดได้ จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง
	Level 3 : เป็นผู้นำในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยการตั้งเป้าหมายที่ทะเยอทะยาน จัดตำแหน่งทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ครอบคลุม และนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม
	Leaders' actions : เป็นแบบอย่างการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ส่งเสริมความเป็นเลิศในด้านประสิทธิภาพขององค์กร และมีอิทธิพลต่อมาตรฐานการมุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ที่มีผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์
Integrity ซื่อสัตย์ โปร่งใส	Level 1 : ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยการซื่อสัตย์ โปร่งใสในการสื่อสาร และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
	Level 2 : แสดงความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมด้วยการตัดสินใจที่มีหลักการ สร้างสรรค์ทางออกในกรณีที่มีปัญหาด้านจริยธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมของความซื่อถือได้และความซื่อสัตย์ในทีม
	Level 3 : เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดในการรักษามาตรฐานความซื่อสัตย์ด้วยการปฏิบัติอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอในทุกการกระทำ การตั้งนโยบายจริยธรรม และการให้คำปรึกษาผู้อื่นเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณภาพสูง
	Leaders' actions : กำหนดและส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมในองค์กร นำเสนอการริเริ่มเชิงกลยุทธ์ด้วยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ และมีอิทธิพลต่อแนวทางปฏิบัติเพื่อรักษาค่านิยมทางจริยธรรมสูงสุด

<p>Innovative thinking ใช้นวัตกรรมเป็นวิถีการปฏิบัติงาน</p>	<p>Level 1 : สร้างแนวคิดและวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ ทดลองแนวทางใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการระดมสมองเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่</p> <p>Level 2 : ขับเคลื่อนนวัตกรรมโดยการระบุโอกาสในการพัฒนาอย่างเชิงรุก ใช้ความรู้ใหม่ ๆ และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทดลองและการเรียนรู้ภายในทีม</p> <p>Level 3 : เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้วยการสนับสนุนแนวคิดที่สร้างสรรค์ รวมแนวทางปฏิบัติที่ล้ำสมัยไปทั่วทั้งองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมที่นวัตกรรมเจริญเติบโต</p> <p>Leaders' actions : กำหนดและส่งเสริมนวัตกรรม ขับเคลื่อนทิศทางเชิงกลยุทธ์ผ่านการริเริ่มที่ก้าวหน้า และวางตำแหน่งองค์กรให้เป็นผู้นำในความก้าวหน้าและการปฏิบัติที่ก้าวหน้าในวิชาชีพ</p>
<p>Nurture Diversity & Inclusion เคารพความหลากหลายและอยู่รวมกัน</p>	<p>Level 1: เคารพและให้คุณค่าต่อมุมมองที่หลากหลายโดยการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มาจากภูมิหลังที่แตกต่าง และสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม</p> <p>Level 2: ส่งเสริมความหลากหลายและการรวมกลุ่มโดยการสร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นธรรม แก้ไขอคติ และสนับสนุนโครงการที่เพิ่มความหลากหลายและการรวมกลุ่มในทีม</p> <p>Level 3: นำความพยายามในการฝังความหลากหลายและการรวมกลุ่มเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยการดำเนินกลยุทธ์ที่ครอบคลุม การวัดผลกระทบ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ความสามารถที่หลากหลายเจริญเติบโต</p> <p>Leaders' actions: ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาจากผู้นำระดับสูงเพื่อค้นหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันที่สร้างผลลัพธ์ให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์</p>
<p>Growth Mindset พัฒนาตนเองให้เติบโตขึ้นไป</p>	<p>Level 1: ยอมรับข้อเสนอแนะ ข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดและค้นหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม</p> <p>Level 2: แสวงหาการพัฒนาส่วนบุคคลและวิชาชีพอย่างเชิงรุก สนับสนุนผู้อื่นให้ใช้แนวทางการเรียนรู้ และนำความเข้าใจที่ได้มาปรับปรุงผลลัพธ์ของทีมและองค์กร</p> <p>Level 3: นำความพยายามในการฝังความหลากหลายและการรวมกลุ่มเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยการดำเนินกลยุทธ์ที่ครอบคลุม การวัดผลกระทบ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ความสามารถที่หลากหลายเจริญเติบโต</p> <p>Leaders' actions: รับผิดชอบต่อข้อบกพร่องและข้อผิดพลาด เปิดกว้างรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องาน ยอมรับผลการประเมินและแสวงหาแนวทางเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปฏิบัติงาน</p>

วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

ทุ่มเทอย่างเต็มกำลังเพื่อความเป็เลิศทางการพยาบาล (Relentlessly dedicate to Nursing Excellence)

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

Key Changes	Opportunities for Innovation
KC1: แนวโน้มอัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนผู้เรียนในระบบลดลง	SOp1 สร้างหลักสูตรที่ตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการ reskill, upskill, หรือ newskill
KC2: การเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุส่งผลต่อความต้องการพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น	SOp2 เพิ่มตลาดใหม่ของผู้เรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

บริบทเชิงกลยุทธ์

Strategic challenges : SC	Strategic Advantages : SA	Strategic Threats : ST	Strategic Opportunities : SOp
ด้านการดำเนินการ (Business)			
SC1 ขาดฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ส่งผลต่อการวิเคราะห์ต้นทุน และการประสิทธิผลของการดำเนินการด้านต่าง ๆ	SA1 มี MOU กับ สถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ SA2 พฤติกรรมผู้เรียน/ ผู้อบรมเน้น short-term focus	ST1 งบประมาณ ภาครัฐที่สนับสนุนลดลง ต้องการรายได้จากแหล่งอื่น	SOp1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้น medical hub เพิ่มความต้องการพยาบาลวิชาชีพ SOp2 มหาวิทยาลัย ต่างประเทศต้องการส่งผู้เรียน เข้ามาเรียนในประเทศไทย มากขึ้น
ด้านปฏิบัติการ (operations)			
SC2 IT infrastructure มี ข้อจำกัด เช่น ความแรง ของ WIFI	SA3 มี Learning Resource Center ที่ ทันสมัย และเพียงพอกับ จำนวนผู้เรียน	ST2 มีกฎหมาย PDPA สิทธิผู้ป่วย ทำให้เกิด การฟ้องร้อง ส่งผลต่อ ความสนใจนักเรียน มัธยมปลายต่อวิชาชีพ พยาบาลลดลง	SOp3 เทคโนโลยีด้านการ สื่อสารและการเรียนรู้ ส่งเสริม เรียนรู้แบบ anywhere, anytime และ lifelong learning
ด้านบุคลากร (workforce)			
SC3 ยุคการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบ ก้าวกระโดด บุคลากรต้อง มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว	SA4 มีอาจารย์ที่มีความ เชี่ยวชาญตรงและครบ ทุกสาขาวิชา	ST3 จำนวน สถาบันการศึกษา พยาบาลเพิ่มมากขึ้นทำให้ การรับอาจารย์ใหม่ที่มีความสามารถสูงไม่ เพียงพอ	SOp4 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยบริหารงานบุคคล

Strategic challenges : SC	Strategic Advantages : SA	Strategic Threats : ST	Strategic Opportunities : SOp
ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม/ ชื่อเสียง (societal contributions/ Reputations)			
SC4 คณะอยู่นอกเมือง ผู้เรียน/ ผู้อบรม ไม่เลือก มาเรียนเพราะการเดินทาง ไม่สะดวก	SA5 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดกลุ่มเป็นกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนอื่น SA6 หลักสูตร พยบ. ได้รับรองระดับนานาชาติ AUNQA และ QS STARS rating system (Program strength ระดับ 5 stars	ST4 ชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัยยังไม่รับรู้ต่อประโยชน์ของกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมที่ชัดเจน	SOp5 สังคมตระหนักถึง UNSDGs ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนมากขึ้น เป็นโอกาสในการพัฒนางานวิจัยและการสร้างประโยชน์ต่อสังคม



ภาพแสดงความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจและกลยุทธ์

แผนยุทธศาสตร์ที่ 1

SO1. พัฒนาความก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูง
ผ่านระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By
				68	69	70	71		
SO1. พัฒนาก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูง ผ่านระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์: 1.1: ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตอยู่ในระดับ 4/5 ภายในปี 2568 7.1ข(1) 1.2: 80% ของบัณฑิตมีทักษะภาษาอังกฤษ B1 ขึ้นไป ภายในปี 2569 7.1ข(1) 1.3: ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนในบรรยากาศการเรียนรู้ 4/5 ภายในปี 2568 7.1ข(1) 1.4: รายได้เพิ่มขึ้นจากกลุ่ม lifelong learners > 5.5M ภายในปี 2570 7.5-3	Strategy1 พัฒนาการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการศึกษาพยาบาลคุณภาพ (SC1,SA1,ST6,CC3,KC2,SOp2)								
	AP1.1: พัฒนารายวิชาพร้อมสอนกับเครือข่ายสถาบันจากต่างประเทศ LTP	LD จำนวนรายวิชาต่อหลักสูตรที่มีการดำเนินการสอนร่วมกันจากต่างประเทศ 7.1ค.27	2	1	1	2	2	300K ระบบ Con.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ
		LD จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ 7.1ค.33-35	50	50	80	80	80		
		LG ร้อยละนิสิตมีความสามารถทางภาษาอยู่ในระดับ B17.2ก(2)	80	60	70	80	80		
		LG ร้อยละนิสิตมีระดับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural awareness) ระดับดี	80	50	60	80	80		
	HR Plan1 พัฒนาทักษะด้านการสอนเพื่อให้ได้รับรอง UKPSF – รองวิชาการฯ								
	AP1.2: พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมนิสิตเพื่อสอบใบประกอบวิชาชีพให้ผ่านภายในรอบแรก LTP	LD ร้อยละนิสิตที่เข้าระบบสารสนเทศทำข้อสอบที่เข้าได้ตลอดชีพ 1 ระบบ	85	65	75	85	85	Smart class room/ LRC	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ
		LD ร้อยละรายวิชาทางการพยาบาลที่ต้องการจัดการเรียนการสอน Active learning/ Simulation	95	90	90	95	95		
		LG ร้อยละนิสิตสอบผ่านประมวลความรู้รอบยอดทุกรายวิชา (รอบแรก)	95	75	75	85	90		
	AP1.3: บูรณาการความรู้ในรายวิชากับ SDG BCG ESG STP	LD จำนวนรายวิชาที่สามารถบูรณาการความรู้กับ SDG BCG ESG	2			2		ระบบ Con.	
LG ร้อยละนิสิตมีคะแนน SDG awareness มากกว่า 50 (เต็ม 100 คะแนน)		80				80			
AP1.3: บูรณาการความรู้ในรายวิชากับ SDG BCG ESG STP	LD จำนวนรายวิชาที่สามารถบูรณาการความรู้กับ SDG BCG ESG	2			2		ระบบ Con.		
HR Plan2 พัฒนาทักษะความรู้อาจารย์ด้าน SDG BCG ESG – รองวิชาการฯ									
AP 1.4: พัฒนาหลักสูตร ป.ตรี 2.5 ปี STP	LD จำนวนหลักสูตรได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ	1			1		5K		

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By	
				68	69	70	71			
		LD ร้อยละของหลักสูตรที่พัฒนาได้ตามแผน	100			100			รองคณบดีฝ่าย วิชาการและบริการ วิชาการ	
		LG จำนวนผู้เรียนในหลักสูตรได้ตามเป้าหมาย	40				40			
	AP1.5: ส่งเสริมการเรียนในรูปแบบ Blended learning STP	LD จำนวนรายวิชาที่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบ Blended learning	3			3		ระบบ Con.		
		LG ความพึงพอใจต่อการเรียนในรูปแบบ hybrid และ Blended Learning	4			4				
	Strategy2 สนับสนุนการแข่งขันทางด้านวิชาการ นวัตกรรม และการวิจัย (SC2,SA4,ST2,CC2,KC1)									
	AP 2.1 สนับสนุนเข้าแข่งขันในด้าน นวัตกรรม วิจัยในระดับชาติและนานาชาติ LTP	LD จำนวนรายวิชาที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม การสร้างงานวิจัย/ นวัตกรรม7.1ค.43	5	2	3	4	5	25K e- library	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและบริการ วิชาการ	
		LG จำนวนรางวัลในการแข่งขันในด้าน นวัตกรรม วิชาการและวิจัย7.2ก.95	1	1	1	1	1			
	AP 2.1 พัฒนาพื้นที่ co-working space ด้านการศึกษา วิจัย LTP	LD ร้อยละนิสิตที่เข้าใช้ พื้นที่ co-working space ด้านการศึกษา วิจัย	60	50	50	55	60	none	รองคณบดีฝ่าย ศักยภาพนิสิตฯ	
		LG ร้อยละนิสิตในการใช้ co-working space พึ่งพอใจระดับดีขึ้น	80	70	70	75	80			
	Strategy3 พัฒนาทักษะ LLL, Soft skill และ communication ของบัณฑิต (SC1,SA6,ST4,CC1,KC1,SOp1)									
AP 3.1 อบรมภาษาอังกฤษ จีน อาหรับ เบื้องต้น LTP	LD ร้อยละของนิสิตที่ไม่ผ่านเกณฑ์ภาษา ลงทะเบียนในหลักสูตรเสริม7.1ค.43	95	70	75	90	95	100K	รองคณบดีฝ่าย ศักยภาพนิสิตฯ		
	LG ร้อยละนิสิต Post test มีระดับคะแนน ภาษาที่ 2, 3 ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70 7.2ก.95	70	65	65	70	70				
HR Plan3 พัฒนาทักษะความรู้อาจารย์ด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 – รองบริหารฯ										
AP3.2: พัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็น ทีม และจิตสำนึกสาธารณะ LTP	LD ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมด้าน ผู้นำ การทำงานเป็นทีม และจิตสำนึก	90	65	70	85	90	100K			
	LD ร้อยละของนิสิตที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรม เสริมหลักสูตรระดับดีขึ้น7.1ก.50	80	70	75	80	80				

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By
				68	69	70	71		
		LG ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และจิตสำนึกสาธารณะ 7.1ก.1	4	3.7	3.7	3.8	4		รองคณบดีฝ่าย ศักยภาพนิสิตฯ
Strategy4 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น Re-skill Up-skill ด้านวิชาชีพพยาบาล(SC5,SA2,ST1,CC1,KC2,SOp1)									
AP4.1: พัฒนาหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง certificate program โดยใช้พื้นที่เครือข่ายความร่วมมือ LTP	LD จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ	7.1ก.51	1	1	1	1	1	ห้อง อบรม	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิชาการและบริการ วิชาการ
	LG ร้อยละของหลักสูตรที่มีจำนวนผู้เรียนในหลักสูตรเฉพาะทางไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย		80	75	75	80	80		
	LG ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร		4	3.7	3.7	3.8	4		
AP4.2: พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้าน LRC, Virtual sim ศูนย์การอบรม CPR แบบได้ certificate STP	LD ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการอบรม		4				4	LRC	
	LD ความพึงพอใจต่อการใช้ห้อง LRC, Virtual sim		4				4		
	LG จำนวนผู้อบรมที่ได้ certificate ด้าน CPR		500				500		
HR Plan4 พัฒนาทักษะด้าน advanced CPR – รองวิชาการฯ									

แผนยุทธศาสตร์ที่ 2

SO2. สร้างความรู้และนวัตกรรมที่ตอบปัญหาด้านสุขภาพ
ผ่านเครือข่ายความร่วมมือวิจัย เพื่อยกระดับความผาสุกของสังคม

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By
				68	69	70	71		
SO2. สร้างความรู้และนวัตกรรมที่ ตอบปัญหาด้านสุขภาพ ผ่าน เครือข่ายความร่วมมือวิจัย เพื่อ ยกระดับความผาสุกของสังคม เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์: 1.1: ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากปีเดิม ร้อยละ 30 ภายในปี 2570.1ข(1) 1.2: ผลงานวิจัยด้าน UNSDGs อย่าง น้อย 2 เรื่องภายในปี 2569 1.3: ร้อยละวิจัยเชิงบูรณาการข้าม ศาสตร์ เมื่อเทียบกับงานวิจัยทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ภายในปี 2569.1ข(1)	Strategy1 พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมเชิงบูรณาการข้ามศาสตร์ (SC2,SA1,ST6,FCC,SOp4)								
	AP1.1: พัฒนาเครือข่ายร่วมกับคณะวิชา และหน่วยงานภายใน/ภายนอกประเทศ เพื่อขยายงานวิจัยแบบบูรณาการข้าม ศาสตร์ STP	LD จำนวนคณะ/หน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย ที่มาประชุม/เสวนา	2					ห้องวิจัย	รองคณบดีฝ่าย บัณฑิตศึกษาและวิจัย
		LD จำนวนอาจารย์ที่เป็นกรรมการด้านวิจัย กับในหน่วยงานภายนอก			2				
		LG จำนวนงานวิจัยข้ามศาสตร์ที่ได้เงินทุนวิจัย ภายนอก	2			2			
		LG ร้อยละของผลงานวิจัยที่เป็นเชิงบูรณาการ ข้ามศาสตร์ เมื่อเทียบกับงานวิจัยทั้งหมด	10				10		
	HR Plan5 พัฒนาทักษะการวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ – รองบัณฑิตศึกษาและวิจัย								
	Strategy2 พัฒนาโจทย์วิจัย Research clusters ตามความต้องการของสังคม (SC2,SA4,ST6,CC3,KC2,SOp4)								
	AP 2.1: สร้างสรรค์ผลงานวิจัยด้าน UNSDGs (SDG 3, 4, 10) STP	LD จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่ บูรณาการกับการวิจัย	1	1				ห้องวิจัย	รองคณบดีฝ่าย บัณฑิตศึกษาและวิจัย
		LG จำนวนผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ UNSDGs	1	1					
		AP 2.2: พัฒนาหัวข้อวิจัยด้านสังคมทุกช่วง วย LTP	LD จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุน	20	15	15	20		
LG จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับชาติ			20	15	15	18	20		
LG จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับ นานาชาติ	5	4	4	5	5				

แผนยุทธศาสตร์ที่ 3

SO3. เสริมสร้างพลังใจและดูแลชุมชนที่หลากหลายและมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By
				68	69	70	71		
SO3. เสริมสร้างพลังใจและดูแลชุมชนที่หลากหลายและมีส่วนร่วม ร่วมด้วยการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์: 1.1: ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับดีร้อยละ 80 ภายในปี 2570 7.1(1)	Strategy1 ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ด้วยตนเองของชุมชนเพื่อเพิ่ม health literacy (SC5,SA5,ST6,CC1,KC2,SOp4)								
	AP1.1: เพิ่มการใช้สื่อให้ความรู้ด้านสุขภาพในโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน LTP	LD ความพึงพอใจของประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อสื่อที่ใช้สื่อสารให้ความรู้ด้านสุขภาพ	4	3.5	3.8	3.9	4	400 K	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ
		LD ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ UNSDGs-3	100	80	85	90	100		
		LG ร้อยละตัวชี้วัดของโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนสำเร็จตามแผน	100	80	85	90	100		
	AP1.2 พัฒนา Nursing unit ให้บริการด้านสุขภาพแก่กลุ่มเปราะบาง STP	LD ร้อยละอาจารย์มีชั่วโมง faculty practice ใน unit 80 ชั่วโมงขึ้นไป	100				100	100 K	
		LD ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพ	100				100		
		LG ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มี Quality of life index มากกว่า 100	80				80		

แผนยุทธศาสตร์ที่ 4

SO4. ร่วมสร้างองค์กรให้ขยายขีดความสามารถและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By	
				68	69	70	71			
SO4. ร่วมสร้างองค์กรให้ขยายขีดความสามารถและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์: 1.1: จำนวน BP ที่สนับสนุนภารกิจต่างๆ ครบถ้วน ภายในปี 2570 1.2: ผลลัพธ์ด้านการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมบรรลุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ภายในปี 2569 1.3 ประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์ ไม่น้อยกว่า 1 เท่า ภายในปี 2570 1.4: ร้อยละบุคลากรมีสมรรถนะเพื่อรองรับทักษะจำเป็นในอนาคต ไม่น้อยกว่า 70 ภายในปี 2568 7.1(1)	Strategy1 พัฒนาสารสนเทศและจัดการความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินการทุกพันธกิจ (SC3,SA4,ST3,CC1,KC2)									
	AP 1.1 outsource IT infrastructure ระบบฐานข้อมูล และส่งเสริมการใช้ระบบฐานข้อมูล STP	LD ร้อยละข้อมูลสำคัญครอบคลุมทุกพันธกิจ	100		100				450K	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี
		LG ร้อยละของข้อมูลและสารสนเทศมีความสมบูรณ์พร้อมใช้มากกว่าหรือเท่ากับ 80	80		80					
	AP 1.2 พัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้โดยค้นหา Best practice จากทั้งภายในและภายนอก LTP	LD ร้อยละของหน่วยงานที่ได้ชุดความรู้	100	80	90	100	100	ระบบ con ^a	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ	
		LG จำนวน BP ที่นำมาใช้เป็นวิธีการปฏิบัติงาน	≥5	3	3	4	5			
	Strategy2 มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (SC5,SA5,ST6,CC1,SOp4)									
	AP 2.1 ส่งเสริมการจัดการขยะรีไซเคิลแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าขยะรีไซเคิล LTP	LD ร้อยละประเภทขยะได้รับการคัดแยกประเภท	100	70	80	90	100	ถังแยกขยะ	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี	
		LD ร้อยละของบุคลากรและนิสิตที่ร่วมลดการสร้างขยะ	100	70	80	90	100			
		LG ร้อยละปริมาณของเสียที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์	100	70	80	90	100			
		LG ร้อยละปริมาณ carbon footprint ลดลง	≥5	3	3	4	5			
Strategy3 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน (SC3,SA3,ST1,KC2,)										
AP 3.1 ส่งเสริม LEAN management เพื่อลดต้นทุนดำเนินการ LTP	LD ร้อยละของหลักสูตรมีต้นทุนต่อหน่วยน้อยกว่ารายได้	100	80	80	90	100	none			
	LD ร้อยละของสินทรัพย์ที่นำมาเพิ่มมูลค่า	100	80	80	90	100				
	LG อัตราค่าความคุ้มทุนของสินทรัพย์	≥1	0.7	0.9	1	1				

Strategic Objectives	Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ AY				Res. Allo.	Resp.By
				68	69	70	71		
		LG ร้อยละต้นทุนต่อหน่วยของหลักสูตรต่างๆ ลดลง	≥10	3	5	8	10		รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
Strategy4 บุคลากรมีสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (SC4,SA4,ST4,CC1,KC1,SOp2)									
	AP 4.1: พัฒนาทักษะภาษาที่ 3 เพื่อรองรับการเป็นนานาชาติ	LD จำนวนเครือข่ายต่างประเทศที่ใช้ภาษาที่ 3	2	1	1	1	2	none	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
		LG ร้อยละบุคลากรมีทักษะภาษาที่ 3	≥5	3	3	4	5		
	AP 4.2: พัฒนาทักษะด้าน AI เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในอนาคต	LD ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้าน AI	70	40	50	60	70	none	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
		LG ร้อยละของบุคลากรที่ใช้ทักษะด้าน AI มาดำเนินการตามพันธกิจ	70	40	50	60	70		
HR Plan6 พัฒนาทักษะ AI ที่สอดคล้องกับงานตามพันธกิจ – รองบริหารฯ									