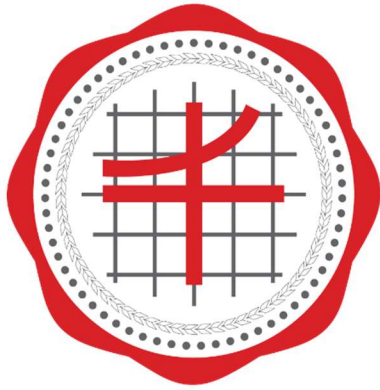




คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568-2571
ทบทวน 5-6 มิถุนายน พ.ศ. 2569

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2571

ปรัชญา (Philosophy)

ความรู้คู่คุณธรรม นำคุณภาพชีวิตสู่สังคม

ปณิธาน (Pledge)

มุ่งมั่นผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม ให้บริการชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision)

Empower the future nursing leaders to enhance sustainable health and wellbeing

(สร้างเสริมพลังให้กับผู้นำด้านการพยาบาลในอนาคต เพื่อยกระดับสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน)

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

- ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรด้านสุขภาพชั้นนำระดับประเทศ/ สากล ภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา
- จำนวนหรือร้อยละของงานวิจัย นวัตกรรม หรือบริการวิชาการที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม
- มูลค่าผลตอบแทนทางสังคม (SROI) จากนวัตกรรมสุขภาพและงานวิจัย เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามเป้าหมายความยั่งยืน (SDG) ไม่น้อยกว่า 2 เท่า

ตัวชี้วัดสนับสนุนความสำเร็จของการบรรลุวิสัยทัศน์ Enabler KPI

- ร้อยละดัชนีรวมความสำเร็จด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Success Index: HRDSI) มากกว่า 90 ภายในปี 2571 องค์ประกอบดัชนี ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ 30 2) คะแนนเฉลี่ยความผูกพันระดับ 4.00/5.00 ขึ้นไป 3) ร้อยละ 50 การคงอยู่ของอาจารย์ที่มีสมรรถนะสูง ร้อยละ 20

สมรรถนะหลัก (Core competency: CC)

- CC1: ความสามารถในการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอาชีวศึกษา
- CC2: ความสามารถในการสอนโดยใช้ Simulation-based learning
- FCC: การวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary research)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

Relentlessly dedicate to Nursing Excellence (ทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังเพื่อความเป็นเลิศทางการพยาบาล)

บริบทเชิงกลยุทธ์

Strategic challenges: SC	Strategic Advantages: SA	Strategic Threats: ST	Strategic Opportunities: SOp
ด้านการดำเนินการ (Business)			
SC1 ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาที่ลดลงทั้งระบบ ทำให้ต้องทบทวนและพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนไป	SA1 มี MOU กับ สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ SA2 พฤติกรรมผู้เรียน/ ผู้อบรม เน้น short-term focus	ST1 งบประมาณภาครัฐ ที่สนับสนุนลดลง ต้องหารายได้จากแหล่งอื่น	SOp1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้น medical hub เพิ่มความต้องการพยาบาลวิชาชีพ SOp2 มหาวิทยาลัย ต่างประเทศต้องการส่งผู้เรียนเข้ามาเรียนในไทยมากขึ้น
ด้านปฏิบัติการ (Operations)			
SC2 การปรับและพัฒนา หลักสูตรสู่มาตรฐานระดับโลก จึงจำเป็นต้องมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ให้ทันต่อมาตรฐานสากล	SA3 มี Learning Resource Center ที่ทันสมัย และเพียงพอ กับจำนวนผู้เรียน	ST2 มีกฎหมาย PDPA สิทธิผู้ป่วย เกิดการฟ้องร้องส่งผลกระทบต่อความสนใจนักเรียนมัธยมปลายต่อวิชาชีพพยาบาลลดลง	SOp3 เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ ส่งเสริมเรียนรู้แบบ anywhere, anytime และ lifelong learning
ด้านบุคลากร (Workforce)			
SC3 ยุคการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด บุคลากรต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว	SA4 มีอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญตรงและครบทุกภาควิชา	ST3 จำนวนสถาบันการศึกษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้นทำให้การรับอาจารย์ใหม่ที่มีความสามารถสูงไม่เพียงพอ	SOp4 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นโอกาสในการนำไปช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม/ ชื่อเสียง (Societal Contributions/ Reputations)			
SC4 ชุมชนที่กำหนดสามารถยกระดับความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ	SA5 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดกลุ่มเป็นกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น SA6 หลักสูตร พยบ. ได้รับรอง AUNQA และ QS STARS rating system (Program strength 5 stars	ST4 ชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัยยังไม่รับรู้ต่อประโยชน์ของกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมที่ชัดเจน	SOp5 สังคมตระหนักถึง UNSDGs ให้มีความสำคัญกับความยั่งยืนมากขึ้น เป็นโอกาสในการพัฒนางานวิจัยและการสร้างประโยชน์ต่อสังคม

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (key change: KC)

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	โอกาสในการสร้างความร่วมมือ	โอกาสในการสร้างนวัตกรรม
KC1 : แนวโน้มอัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนผู้เรียนในระบบลดลง	- สร้างความร่วมมือสถาบันอุดมศึกษาใน สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อรับผู้เรียนมา เพิ่มวุฒิ/เรียนต่อในระดับบัณฑิตศึกษา	- หลักสูตรออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เช่น ชะลอชรา, ใครๆ ก็เป็นฮีโร่ได้
KC2 : การเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุส่งผล ต่อความต้องการพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น	- การสร้างความร่วมมือกับศูนย์ดูแล ผู้สูงอายุ	- หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล - หลักสูตรผู้ดูแล
KC3 : การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่าง รวดเร็ว	- สร้างความร่วมมือกับคณะวิชา/ หน่วยงานในมศว พัฒนานวัตกรรม โดย การวิจัยบูรณาการข้ามศาสตร์	- นวัตกรรม Smart Aging Society เช่น Wristband, Elder-Guard System

ตารางการประเมิน SWOT analysis

Internal Factors External Factors	Strengths	Weaknesses
	S1 มีแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีมาตรฐานครบทุกสาขาวิชา และมีรพ. ของมหาวิทยาลัย	W1 ขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ไม่มี Best practices ในการด้านการเรียนการสอน และการจัดการ
	S2 มี Learning Resource Center เช่น ห้อง simulation ที่ทันสมัย	W2 สถานที่ตั้งคณะอยู่นอกเมือง ไม่สะดวกต่อการเดินทางของผู้เรียนและบุคลากร
	S3 มี MOU กับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	W3 งบประมาณมีจำกัด เนื่องจากเงินอุดหนุนภาครัฐลดลง
	S4 มีคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญตามสาขา	W4 ขาดบุคลากรที่จะมาทดแทนในอนาคต เป็นข้อจำกัดในการเพิ่มหลักสูตร รวมถึงขาดอาจารย์เฉพาะทาง (sub specialty) และสายปฏิบัติการด้านการพัฒนาสื่อการสอน
	S5 มหาวิทยาลัยและคณะมีชื่อเสียงด้านการศึกษาเป็นที่รู้จัก	W5 IT infrastructure มีข้อจำกัด ทั้งพื้นที่เก็บข้อมูลและความเสถียร
		W6 การใช้ประโยชน์จากเครือข่าย MOU ไม่เต็มที่
		W7 ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ทั้งผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นน้อย
Opportunities	Maxi-Maxi	Mini-Maxi
O1 เทคโนโลยีก้าวหน้า ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ anywhere anytime และ lifelong learning	S1O1 พัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบ VR เพื่อส่งเสริมการฝึกปฏิบัติ โดยจำลองจากพื้นที่จริง	W1O1 สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เช่น co-teaching, exchange students,
O2 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ความต้องการพยาบาลวิชาชีพสูงมากขึ้น	S4O4 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาลภาคตะวันออก	W2O2 พัฒนาหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง certificate program เช่น การพยาบาลผู้สูงอายุ ธุรกิจการดูแลผู้สูงอายุ
O3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เกิดโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อความต้องการพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น	S2O6 พัฒนา hybrid short course ฝึกปฏิบัติ LRC	W6O4 ร่วมมือกับรพ.เอกชน และรพ.ในเครือข่ายแหล่งฝึกในการเสริมทักษะอาชีพ

Opportunities	Maxi-Maxi	Mini-Maxi
O4 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้น medical hub เพิ่มความต้องการพยาบาลวิชาชีพ	S4O1 free online course สร้างการรับรู้	W6O5 พัฒนาเครือข่ายวิจัยร่วมกับคณะวิชา เพื่อขยายงานวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์
O5 อัตราการว่างงานสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อความมั่นคงในอาชีพ	S4O2 พัฒนา line official ให้ความรู้ health literacy สร้างการรับรู้	W7O1 พัฒนาการประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่าน social media เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยสร้างภาพลักษณ์เฉพาะด้าน
O6 พฤติกรรมผู้เรียนเน้น short-term focus เป็นโอกาสในการพัฒนา upskill, reskill	S3O6 ส่งเสริม Exchange faculty, exchange students	W1O1 outsource การจัดการเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ เพื่อเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร เช่น VR Sim,
O7 ความตระหนักถึง UNSDGs ของสังคมที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนมากขึ้น เป็นโอกาสในการพัฒนางานวิจัย	S5O7 พัฒนาศูนย์ academic service แบบบูรณาการร่วมกับคณะวิชาอื่น	W2O2 พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ร่วมกับเครือข่ายการท่องเที่ยวในภาคกลางตะวันออก
	S5O3 พัฒนาศูนย์ hotline ให้คำปรึกษาเรื่องโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ จิตเวช	W3O2 พัฒนาหัวข้อวิจัยด้านสังคมผู้สูงอายุ
	S2O1 ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก ทดแทนไฟฟ้าอย่างน้อย 30% ใน 3 ปี	W4O3 พัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่ให้มีความพร้อมด้านโรคอุบัติใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญพิเศษด้าน precaution โรคติดต่อ
	S2O1 ส่งเสริมการจัดการขยะรีไซเคิลแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าขยะรีไซเคิล	W3O6 พัฒนาโครงการอบรมระยะสั้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง coaching เช่น พัฒนาชิ้นงาน case study
		W5O1 outsource IT infrastructure เพื่อรองรับการระบบฐานข้อมูล
Threats	Maxi-Mini	Mini-Mini
T1 เศรษฐกิจของประเทศชะลอตัว ทำให้ผู้ปกครอง ผู้เรียนต้องกู้ยืมเพื่อการศึกษามากขึ้น	S2T2 พัฒนา course ระยะสั้นที่ใช้ห้อง LRC/ Simulation ให้กับคณะวิชาภายในและสถาบันการศึกษาภายนอก	W1T5 พัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้โดยค้นหา BP จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร
T2 งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐลดลง ทำให้ต้องหารายได้เพิ่มจากแหล่งอื่น	S2T3 พัฒนาระบบตรวจร่างกาย online ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	W2T3 พัฒนา online course (credit bank) เพื่อส่งเสริม LLL

Threats	Maxi-Mini	Mini-Mini
T3 พฤติกรรมผู้เรียนเป็น self-oriented ทำให้ตอบสนองความต้องการยากขึ้น	S3T5 พัฒนาหลักสูตร dual degree ร่วมกับสถาบันในต่างประเทศ	W2T1 ขยายเครือข่ายภาครัฐและเอกชนเพื่อแสวงหาทุนการศึกษาให้กับนิสิตปริญญาตรี
T4 อัตราการเกิดลดลง ทำให้ผู้สมัครเรียนลดลง	S4T6 เปิดคลินิกให้การรักษายาบาลเบื้องต้นครอบคลุมทุกช่วงวัย (ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)	W3T2 พัฒนา reskill/ upskill ด้านดูแลผู้สูงอายุ caregiver
T5 มาตรฐานหลักสูตรระดับประเทศและระดับสากล ส่งผลต่อระบบการจัดการเรียนการสอน	S5T1 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นแบบ hybrid/ part-time ด้าน caregivers (societal contribution)	W6T6 พัฒนา innovation หลักสูตรการดูแลสุขภาพ
T6 ภัยธรรมชาติจาก Climate change	S5T6 ลดการปลดปล่อย carbon โดยติดตาม carbon footprint	W1T3 พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ 21st century skills สำหรับบุคลากรและนิสิต
T7 กฎหมายด้านความคุ้มครองผู้บริโภค เช่น PDPA, สิทธิผู้ป่วย ทำให้เกิดการฟ้องร้องบุคลากร		W3T2 พัฒนาหลักสูตร upskill/ reskill ต่อยอดจากพยาบาล

พันธกิจ (Mission)

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

1. จำนวนผลงานของผู้เรียนหรือบัณฑิตที่ได้รับรางวัล/การเชิดชูเกียรติ หรือได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ
2. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านความรู้เพื่อขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพฯ ในรอบแรก
3. ร้อยละของบัณฑิตจบใหม่ที่ได้รับการประเมินสมรรถนะความพร้อมใช้ (Ready to use) ในระดับดีขึ้นไปจากผู้ใช้บัณฑิตภายใน 6 เดือนแรก

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

1. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเชิงบูรณาการที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพหรือ Sustainable Development Goals (SDGs)
2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
3. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงสังคม หรือเชิงพาณิชย์
4. มูลค่าทางเศรษฐกิจหรือมูลค่าผลกระทบทางสังคม (SROI) จากผลงานวิจัยและนวัตกรรม
5. จำนวนรางวัลผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

1. ระดับความรู้ด้านสุขภาพของประชากรทุกช่วงชีวิต (life course) สูงขึ้น
2. Quality of life index ของผู้ร่วมโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน
3. ผลตอบแทนทางสังคมของโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนมากกว่า 2 เท่า (SROI)
4. จำนวนเครือข่ายและกิจกรรมความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

SO4: EXPRESSING a high-performance, digitally-driven, and socially responsible organization (ขยายองค์กรให้มีความสามารถสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและรับผิดชอบต่อสังคม)

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามพันธกิจ

1. จำนวนสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและ BP ที่สนับสนุนภารกิจต่างๆ
2. ผลลัพธ์ด้านการดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ผลตอบแทนด้านการเงินสูงขึ้น
4. บุคลากรมีสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objective: SO)

SO1 : EXPAND lifelong learning programs to advance nursing professionals (พัฒนาความก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูง ผ่านระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต)

SO2 : EXPLORE research partnership to co-create solutions and innovations (ร่วมสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบปัญหาซับซ้อนด้านสุขภาพ ผ่านเครือข่ายความร่วมมือวิจัย เพื่อยกระดับความผาสุกของสังคม)

SO3 : EXTEND caring to diverse and inclusive communities (เสริมสร้างพลังใจและดูแลชุมชนที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน)

SO4 : EXPRESSING a high-performance, digitally-driven, and socially responsible organization (ขยายองค์กรให้มีความสามารถสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและรับผิดชอบต่อสังคม)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของค่านิยม

Collaboration	Level 1: Independent collaboration มีเป้าหมายเหมือนกัน มีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย รับผิดชอบต่อในงานของตน โดยมุ่งผลรวมของทีมที่เกิดจากการรวมผลลัพธ์ของแต่ละคน
	Level 2: Dependent collaboration มีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งงานกันทำ มีการส่งต่องานเป็นช่วงๆ เป็นการทำงานร่วมกันโดยกระจายงานให้แต่ละคนได้ทำงานที่ถนัด มีผู้นำทีม
	Level 3: Interdependent collaboration มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คิดร่วมกัน เชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม พึ่งพาอาศัยกัน ทำไปพร้อมๆ กันหรือสลับบทบาทได้ สื่อสารกันเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ นวัตกรรม
	Leaders' actions: 1) สร้างเป้าหมายที่มีคุณค่าอันยิ่งใหญ่ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อความร่วมมือในองค์กร 2) ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจกว้างเพื่อให้คนที่มีความแตกต่าง มีความหลากหลายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

- 3) สร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย มีความคิดเห็น ความรู้สึกที่เป็นปัจจุบัน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างชัดเจนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด
- 4) เปิดโอกาสบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาในเรื่องต่างๆ ตามศักยภาพของตนเอง เปลี่ยนจากการยืนในสิ่งที่องค์กรอยากให้บุคลากรรู้ เป็นการปรึกษาหารือเพื่อค้นหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน
- 5) แสวงหาพันธมิตรในทุกมิติ ทั้งจากหน่วยงานราชการ สถาบันวิจัย องค์กรธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ นำมาซึ่งองค์ความรู้ เทคโนโลยี เครือข่ายและโอกาสในการพัฒนาใหม่ๆ ที่สามารถต่อยอดและสร้างความแข็งแกร่งให้กับคณะฯ

Accountability	Level 1: ความรับผิดชอบระดับบุคคล (Individual accountability) กำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล ยอมรับข้อผิดพลาด และขอรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
	Level 2: ความรับผิดชอบระดับทีม (Team accountability) สื่อสารชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรคณะอย่างมีประสิทธิภาพ	
	Level 3: ความรับผิดชอบระดับองค์กร (Organization accountability) ดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของคณะ กำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตัดสินใจด้วยความโปร่งใส	
	Leaders' actions: กำหนดเป้าหมาย ยอมรับข้อผิดพลาด น้อมรับทุกข้อเสนอแนะ สื่อสารชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศความร่วมมือ สนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้า ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ประเมินติดตามความก้าวหน้าการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความโปร่งใสทุกขั้นตอน	

Respect & Result driven	Level 1: 1. แสดงให้เห็นถึงความสุภาพขั้นพื้นฐานและความสุภาพต่อผู้อื่น 2. แสดงให้เห็นถึงความพยายามขั้นพื้นฐานและความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	3. แสดงให้เห็นความเคารพอย่างสม่ำเสมอในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. รับฟังมุมมองของผู้อื่นอย่างกระตือรือร้นและให้คุณค่ากับมุมมองที่หลากหลาย
	Level 2: 1. เป็นแบบอย่างในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันด้วยความเคารพ 2. บูรณาการความเคารพเข้ากับการปฏิบัติและพฤติกรรมประจำวัน ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร	

3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Level 3:

1. กำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
2. ขับเคลื่อนนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุด
3. เป็นผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่าง แสดงให้เห็นถึงการผลักดันความสำเร็จอย่างไม่หยุดยั้งในขณะเดียวกันก็รักษาความซื่อสัตย์และมาตรฐานทางจริยธรรม

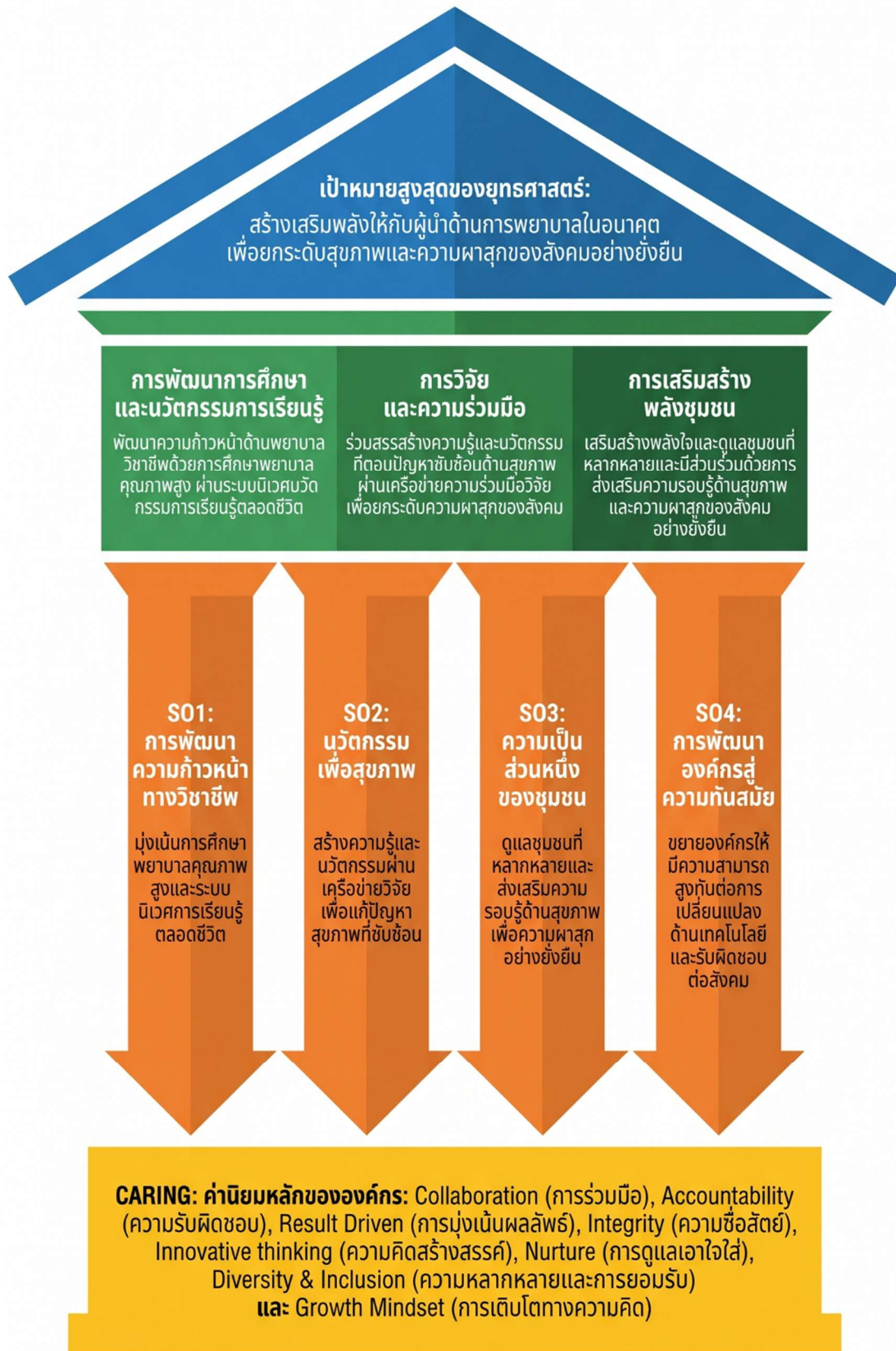
Leaders' actions:

1. การยกย่องชมเชยและรางวัล (Recognition and Rewards) : ผู้นำรับทราบและให้รางวัลแก่บุคคลที่บรรลุผลสำเร็จหรือเกินเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ เช่น ให้รางวัล
2. มอบโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement): มอบโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงประวัติของการบรรลุผลสำเร็จ อาจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เสนอขอตำแหน่งผู้นำ หรือมอบหมายให้ทำโครงการเชิงกลยุทธ์
3. การสร้างตัวอย่างที่ดี (Role Modeling): ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นแบบอย่างสำหรับพฤติกรรมที่ขับเคลื่อนผลลัพธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเลียนแบบพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน
4. การให้คำปรึกษาและการพัฒนา (Mentorship and Development): เสนอโอกาสการให้คำปรึกษาและการพัฒนาทางวิชาชีพแก่บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อช่วยให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถ อาจรวมถึงการเข้าถึงการฝึกอบรมเฉพาะทาง การฝึกสอน หรือการให้คำปรึกษาจากผู้นำระดับสูง
5. การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation): ผู้นำจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ กำลังคน และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนความคิดริเริ่มและโครงการที่นำโดยบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง ตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคคลเหล่านี้มีเครื่องมือที่จำเป็นและได้รับการสนับสนุนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในโครงการที่รับผิดชอบ
6. ให้ข้อเสนอแนะและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Feedback and Performance Evaluation): ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบและเสริมสร้างความสำเร็จของบุคคลที่ขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์ โดยเน้นย้ำถึงความสำเร็จและการมีส่วนร่วมที่เฉพาะเจาะจง รวมถึงประเด็นสำหรับการเติบโตและการพัฒนาต่อไป
7. ให้โอกาสในการเป็นผู้นำ (Opportunities for Leadership): ผู้นำเสนอโอกาสในการมีบทบาทและความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้กับบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์ที่แข็งแกร่ง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการนำทีม โครงการ หรือความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
8. การบูรณาการทางวัฒนธรรม (Cultural Integration): บูรณาการวัฒนธรรมการรับรู้และให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีพฤติกรรมขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์เป็นประเด็นหลักของวัฒนธรรมองค์กร

Integrity	Level 1: 1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงบนพื้นฐานกฎหมายและวิชาชีพ 2. ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ลำเอียง ให้ข้อมูลที่เป็นจริงไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ส่วนตน
	Level 2: ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สร้างบรรยากาศองค์กรที่มีความจริงใจ จัดการปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมอย่างเป็นระบบ โดยไม่ลำเอียงหรือบิดเบือนเพื่อประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
	Level 3: ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ในทุกเรื่องอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ยอมรับความเห็นที่แตกต่างโดยปราศจากอคติ ตัดสินใจบนความถูกต้องยุติธรรมโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง หรือ ความกดดันทางการเมือง หรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
	Leaders' actions: ปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรด้วยความยุติธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน แสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ มาตรฐานวิชาชีพในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและค้นหาวิธีป้องกันความเสี่ยงการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร
Innovative thinking	Level 1: กล้าคิด กล้าพูด กล้าเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่ หรือมีความยืดหยุ่น ในการแก้ปัญหา Flexibility or novelty in solving problems
	Level 2: การพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเสริมทักษะ การไปดูงาน การอบรมสัมมนาต่างๆ การทดลองทำสิ่งใหม่ๆ การไปร่วมมือกับสถาบันอื่น เป็นต้น ตัดสินใจอย่างคล่องแคล่ว ยืดหยุ่น และ ส่งเสริมทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา Fluency and Flexibility and novelty in solving problems
	Level 3: การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอย่างมีหลักการและเหตุผล ใช้ความคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ในการทำงาน หรือ มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา
	Leaders' actions: ผู้บริหารต้องรู้จักการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening with empathy) เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในความคิดนั้นๆ และ มีการซักถามอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถคิดคำตอบและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่น และสร้างแรงจูงใจและพลังในการทำงานที่มีสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ หน่วยงาน

Nature Diversity & Inclusion	Level 1: ไม่มีอคติ ไม่แบ่งแยก ยอมรับในความหลากหลายของความคิด ประสบการณ์ ความเชื่อ ความศรัทธา อย่างไม่คำนึงความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนาและเพศสภาพ
	Level 2: ให้คุณค่าความแตกต่างของบุคลากรในองค์กรมาลดช่องว่างในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างประโยชน์ส่วนรวมอย่างมีส่วนร่วมจากทุกคน
	Level 3: รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างรอบด้านเพื่อสนับสนุนความคิดและแนวทางปฏิบัติของตนพร้อมนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นต่างบนพื้นฐานความเป็นเหตุเป็นผลเพื่อสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆในองค์กร
	Leaders' actions: ลดช่องว่างความแตกต่างสร้างความเข้าใจสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเปิดโอกาสพร้อมรับฟังในความคิดที่หลากหลายของแต่ละบุคคลเพื่อจุดหมายเดียวกันในการสร้างผลลัพธ์ที่สอดคล้องตามพันธกิจ อย่างไม่มีอคติ ไม่แบ่งแยกกลุ่ม พร้อมสนับสนุนช่วยเหลือและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
Growth Mindset	Level 1: 1. ยอมรับข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดและใช้โอกาสนั้นในการปรับปรุงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม 2. รับฟังคำติชมเป็นมุมมองเชิงบวกและนำมาเป็นความพยายามในการพัฒนาตนเอง
	Level 2: 1. เรียนรู้งานใหม่เพื่อเพิ่มประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ และเลือกงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น 2. มุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อการทำงานด้วยการค้นหาแนวทางใหม่ๆ ที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้สำเร็จได้เร็วและสูงขึ้น
	Level 3: 1. กล้าทดลองแม้จะไม่เคยทำสิ่งนั้นมาก่อนและมุ่งมั่นที่จะลองใหม่เรื่อยๆ จนเกิดกระบวนการใหม่ที่เป็นระบบ 2. ยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้อื่นเติบโตและประสบความสำเร็จ
	Leaders' actions: ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่า 1. เคารพความสามารถของบุคลากรว่าไม่มีขีดจำกัด สามารถพัฒนาความสามารถและความฉลาดได้มากขึ้นเรื่อยๆ 2. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ฝึกคิด ฝึกทำอะไรใหม่ๆ ออกจากพื้นที่ comfort zone เพื่อเดินทางสู่พื้นที่ใหม่ 3. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ยอมรับความผิดพลาดแล้วใช้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ เติบโต พัฒนาจากเหตุการณ์นั้นๆ

แผนยุทธศาสตร์สู่การเป็นผู้นำด้านการพยาบาลและสุขภาวะสังคมที่ยั่งยืน (Strategic Roadmap for Nursing Leadership and Sustainable Social Well-being)



ภาพแสดงความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจและกลยุทธ์

15

ตารางวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2571

แผนยุทธศาสตร์ที่ 1

SO1 พัฒนาความก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูง
ผ่านระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แผนงานหลักสูตรระดับปริญญาตรี

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
			68	69	70	71		
SO1 พัฒนาความก้าวหน้าด้านพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลคุณภาพสูงผ่านระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (SC2/SA1,3,6/ST3/CC1-2/KC1/Sop1-4)	SG1.1: ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต อยู่ในระดับ 4.5/5 ภายในปี 2571	4/5	3.7/5	4/5	4.2/5	4.5/5		
	SG1.2: 80% ผู้เรียนปีสุดท้ายมีทักษะภาษาอังกฤษ B1 ขึ้นไป ภายในปี 2571	80%	60%	70%	75%	80%		
	SG1.3: ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนต่อบรรยากาศการเรียนรู้ 4.5/5 ภายในปี 2571	4.5/5	3.7/5	4/5	4.2/5	4.5/5		
	SG1.4: รายได้จากกลุ่ม lifelong learners > 9M ภายในปี 2571	9M	5M	7M	8.5M	9M		
Strategy1 พัฒนาการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการศึกษายาบาลคุณภาพ (SC2/ SA1, 2, 6/ CC1, 2/ KC1/ SOP1, 2)								
AP 1.1 พัฒนารายวิชาพร้อมสอนกับเครือข่ายสถาบันจากต่างประเทศ LTP	LD จำนวนรายวิชาต่อหลักสูตรที่มีการดำเนินการสอนร่วมกันจากต่างประเทศ	2	1	1	2	2	300K, ระบบ Conference	DDAC, DDSA
	LD % นิสิตที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ	10	10	10	15	15		
	LG % นิสิตมีระดับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural awareness) ระดับดี	80	50	60	80	80		
	LG จำนวนรางวัลของนิสิต/บัณฑิตทางด้านภาษา	1	0	0	1	1		
WFP 1 พัฒนาทักษะการสอนแบบ Active Learning ทางไกล	LD % อาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะการสอน Active Learning ทางไกล	95	90	95	98	98	500K	DDAC
	LG % อาจารย์ได้รับการประเมินทักษะการสอน Active Learning ระดับดีขึ้นไป	85	80	82	85	90		
AP 1.2 พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมนิสิตเพื่อสอบใบประกอบวิชาชีพให้ผ่านภายในรอบแรก LTP	LD % นิสิตปี 4 ที่เข้าระบบสารสนเทศทำข้อสอบออนไลน์ตามประสงค์	85	65	75	85	85	90K, Smart class room/ LRC	DDAC
	LD % นิสิตสอบผ่านสมรรถนะขั้นพื้นฐาน (รอบแรก)	95	90	90	95	95		
	LG % นิสิตสอบผ่านประมวลความรู้รอบยอดทุกรายวิชา (รอบแรก)	70	50	55	65	70		
AP 1.3 บูรณาการความรู้ในรายวิชากับ SDG BCG ESG STP เริ่มปี 2569	LD จำนวนรายวิชาที่สามารถบูรณาการความรู้กับ SDG BCG ESG	1		1	1	2	10k	DDSA
	LG % นิสิตมีคะแนน SDG awareness มากกว่า 50 (เต็ม 100 คะแนน)	80		80				
WFP 2 พัฒนาทักษะอาจารย์ด้าน Problem solving ใน Real situation	LD % อาจารย์ปฏิบัติ Faculty practice ตามความเชี่ยวชาญในสถานประกอบการ	90	90	95	98	99	ระบบการรายงานผลลัพธ์	DDAC
	LG % อาจารย์ที่รายงานผลลัพธ์การปฏิบัติ Faculty practice ที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนการวิจัย	90	90	95	98	99		
AP 1.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบ Blended learning LTP	LD จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนแบบ Blended learning	3	2	2	3	3	ระบบ Conference/ Smart class room	DDAC
	LG ระดับความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในรูปแบบ hybrid และ Blended Learning (7.2ก(1)029)	4	4	4	4	4		

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
			68	69	70	71		
Strategy2 สนับสนุนการแข่งขันทางด้านวิชาการ นวัตกรรม และการวิจัย (SC1/ SA3, 4/ ST2/ CC2/ KC3/ SOp4)								
AP 2.1 สนับสนุนเข้าแข่งขันในด้าน นวัตกรรม วิจัยในระดับชาติและนานาชาติ LTP	LD จำนวนรายวิชาที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างงานวิจัย/ นวัตกรรม	2	1	2	2	2	10K, e- library/ LRC	DDSA
	LG จำนวนรางวัลในการแข่งขันในด้านนวัตกรรม วิชาการและวิจัย	1	1	1	1	1		
AP 2.2 พัฒนาพื้นที่ co-working space ด้านการศึกษา วิจัย LTP	LD % ผู้เรียนที่เข้าใช้ พื้นที่ co-working space ด้านการศึกษา วิจัย	60	50	50	55	60	co-working Room	DDSA
	LG % ผู้เรียนในการใช้ co-working space ฟังพอใจระดับดีขึ้น	80	70	70	75	80		
Strategy3 พัฒนาทักษะ LLL, Soft skill และ communication ของบัณฑิต (SA1/ SA1, 6/ CC1, 2/ KC1/ SOp2, 3)								
AP 3.1 อบรมภาษาอังกฤษ จีน อาหรับ เบื้องต้น LTP	LD % ผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ภาษาลงทะเบียนในหลักสูตรเสริม	100	90	90	100	100	100K, เว็ป รายวิชา	DDSA
	LG คะแนนเฉลี่ยสมิทธิภาพทางภาษาของผู้เรียนปี 3	55	60	65	70	75		
WFP 3 พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและ ภาษาที่ 3	LD จำนวนอาจารย์ที่ไม่ผ่านภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาตามรอบเวลา	100	100	100	100	100	250K	DDAM
	LG % อาจารย์ใหม่วัดระดับภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์	90	95	95	95	95		
AP 3.2 พัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็น ทีม และจิตสำนึกสาธารณะ LTP	LD % นิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมด้านผู้นำ การทำงานเป็นทีม และจิตสำนึก	90	65	70	85	90	120K, Smart class	ADAC
	LG ระดับพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และจิตสำนึกสาธารณะ	4	3.7	3.7	3.8	4		
Strategy4 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น Re-skill Up-skill ด้านวิชาชีพพยาบาล (SC1/ SA2, 4/ ST1/ CC2/ KC2/ SOp1)								
AP 4.1 พัฒนาหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง certificate program โดยใช้พื้นที่เครือข่าย ความร่วมมือ LTP	LD จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	1	1	1	1	1	5k, ห้องอบรม	ADAC
	LD % หลักสูตรที่มีจำนวนผู้เรียนในหลักสูตรเฉพาะทางไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	80	75	75	80	80		
	LG ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร	4	3.7	3.7	3.8	4		
AP 4.2 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้าน LRC, Virtual sim ศูนย์การอบรม CPR แบบได้ certificate STP เริ่มปี 2570	LD ระดับความพึงพอใจต่อการใช้อห้อง LRC, Virtual simulation (2570)	4			4	4	5k, ห้องอบรม 5M, LRC	DDAC
	LG จำนวนผู้อบรมที่ได้ certificate ด้าน CPR (2570)	50			50	50		
WFP 4 ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิ/ ประกาศนียบัตรที่สามารถเป็นอาจารย์ รับผิดชอบหลักสูตรตามแผน เช่น NP, advanced CPR	LD % อาจารย์ที่ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตร	70.0	50.0	50.0	60.0	70.0	200k	DDAC
	LG % อาจารย์ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตร upskill เพื่อการรับผิดชอบหลักสูตรใหม่	70.0	50.0	50.0	60.0	70.0		

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
	LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator		68	69	70	71		
Strategy5 พัฒนากลยุทธ์ตามเกณฑ์ระดับนานาชาติรองรับผู้เรียนต่างประเทศ (SC1/ SA2, 4/ ST1/ CC2/ KC2/ SOp1) แผนงานกลยุทธ์ระดับปริญญาตรี								
AP 5.1 พัฒนากลยุทธ์ตามเกณฑ์คุณภาพระดับนานาชาติ LTP	LD % อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้าใจเกณฑ์สากลระดับดีขึ้นไป (ประเมินตนเอง)	90	90	90	90	90	500k	DDAC
	LD %ความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนการพัฒนากลยุทธ์ AUN-QA/ ACEN และ Gap analysis เป็นไปตามแผน	90	90	90	90	90		
	LG หลักสูตรผ่านการเยี่ยมจำลองหรือผ่านเกณฑ์รับรองขั้นต้น ภายในปี 2570	1	0	0	1	0		
	LG หลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ACEN ภายในปี 2571	1	0	0	0	1		

แผนงานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
			68	69	70	71		
Strategy1 ปรับปรุงหลักสูตรตามเกณฑ์ระดับนานาชาติรองรับผู้เรียนต่างประเทศ (SC2/ SA1,6/ ST1/ CC1/ KC1/ SOp2)								
AP 1.1 ปรับปรุงหลักสูตรบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์นานาชาติ STP	LD % อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้าใจเกณฑ์สากลระดับดีขึ้น (ประเมินตนเอง)	90	90	90	90	90	500k	DDGR
	LD %ความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนการพัฒนาหลักสูตร AUN-QA/ ACEN และ Gap analysis เป็นไปตามแผน	90	-	-	90	90		
	LG จำนวนหลักสูตรผ่านเกณฑ์รับรองขั้นต้น ภายในปี 2570	2	0	-	2	-		
	LG จำนวนหลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับนานาชาติ ภายในปี 2571	2	0	-	-	2		
Strategy2 พัฒนาศักยภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์ (SC1/ SA4/ ST1/ CC1/ KC3/ SOp1)								
AP 2.1 พัฒนาผู้เรียนตามเกณฑ์ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) LTP	LD % ผู้เรียนมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติเป็นไปตามแผน	90	90	90	90	90	500k ห้องเรียน/ ห้องวิจัย	DDGR
	LD % ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามแผนการเรียนของหลักสูตร	90	90	90	90	90		
	LG ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะบัณฑิต	4.5/5	4.5/5	4.5/5	4.5/5	4.5/5		
	LG % บัณฑิตที่เป็นผู้นำ/หัวหน้างานภายใน 5 ปีหลังสำเร็จการศึกษา	20	10	15	20	20		
Strategy3 ขยายตลาดใหม่ด้วยหลักสูตรเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพด้วยการศึกษาพยาบาลระดับสูง (SC1/ SA4/ ST1/ CC1/ KC3/ SOp1)								
AP 3.1 พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาใหม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน LTP	LD % อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรใหม่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพร่วมกับอาจารย์หลักสูตรเดิม	90	90	90	90	90	100k	DDGR
	LD % ความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามแผน	90	90	90	90	90		
	LG จำนวนหลักสูตรใหม่ได้รับการรับรองตามเกณฑ์เป็นไปตามแผน (ปกศ.70 สาขาวิชาผดุงครรภ์/ ปกศ.71 สาขาวิชาเด็ก)	2	0	0	1	2		
	LG % ผู้เรียนในทุกหลักสูตรที่รับได้ตามแผน	80	0	0	50	80		
WFP 5 พัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรให้มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	LD % อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับการอบรมด้านศักยภาพด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษาและงานวิจัยและนวัตกรรม	95.0	90.0	90.0	95.0	95.0	400k	DDGR
	LG % ภาควิชาที่มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบผ่านคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด (5 ภาค) (อาจารย์มีงานวิจัย 1 เรื่องใน 5 ปี)	80.0	40	60	80	80		

แผนยุทธศาสตร์ที่ 2

SO2 สร้างความรู้และนวัตกรรมที่ตอบปัญหาด้านสุขภาพ
ผ่านเครือข่ายความร่วมมือวิจัย เพื่อยกระดับความผาสุกของสังคม

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/Sop)	SG: ตัววัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
			68	69	70	71		
SO2 สร้างความรู้และนวัตกรรมที่ ตอบปัญหาด้านสุขภาพ ผ่านเครือข่าย ความร่วมมือวิจัย เพื่อยกระดับความ ผาสุกของสังคม (SC4/SA4/ST4/FCC/,KC3/Sop1,5)	SG2.1: % ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากปีเดิม ร้อยละ 30 ภายในปี 2571	25	15	18	25	30		
	SG2.2: % ผลงานวิจัยด้าน UNSDGs มากกว่าร้อยละ 95 ภายในปี 2571	95	100	100	100	100		
	SG2.3: % วิจัยเชิงบูรณาการข้ามศาสตร์ เมื่อเทียบกับงานวิจัยทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ภายใน ปี 2571	10	10	10	10	10		
Strategy1 พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมเชิงบูรณาการข้ามศาสตร์ (SC3/ SA4, 5/ ST3/ CC2, 3 FCC/ KC3/ Sop4, 5)								
AP 1.1 พัฒนาเครือข่ายร่วมกับคณะ วิชาและหน่วยงานภายใน/ภายนอก ประเทศ เพื่อขยายงานวิจัยแบบบูรณา การข้ามศาสตร์ LTP	LD จำนวนคณะ/หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่มาร่วมประชุม/เสวนา	2	1	1	2	2	500K, ห้อง วิจัย, SPSS	DDGR
	LD จำนวนอาจารย์ที่เป็นกรรมการด้านวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	2	1	1	2	2		
	LG จำนวนงานวิจัยข้ามศาสตร์ที่ได้เงินทุนวิจัยภายนอก	2	1	1	2	2		
	LG % ผลงานวิจัยที่เป็นเชิงบูรณาการข้ามศาสตร์ เมื่อเทียบกับงานวิจัยทั้งหมด	10	5	5	10	10		
WFP 6 พัฒนาศักยภาพการวิจัยแบบ บูรณาการข้ามศาสตร์	LD % อาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาด้านการวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์	10	5	5	10	10	งบพัฒนา วิชาการ	DDGR
	LG % อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์	10	5	5	10	10	งบวิจัย	
Strategy2 พัฒนาโจทย์วิจัย Research clusters ตามความต้องการของสังคม (SA4, 5/ ST4/ CC3/ FCC/ KC2/ Sop1, 5)								
AP 2.1 สร้างสรรค์ผลงานวิจัยด้าน UNSDGs (SDG 3, 4, 10) LTP	LD จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่บูรณาการกับการวิจัย	1	1	1	1	2	500K, ห้อง วิจัย SPSS	ADAC
	LG จำนวนผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ UNSDGs	1	1	1	1	1		
AP 2.2 พัฒนาหัวข้อวิจัยด้านสังคม ทุกช่วงวัย LTP	LD จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุน	2	1	1	2	2	500K, ห้อง วิจัย, SPSS	DDGR
	LG จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ	20	15	15	18	20		
	LG จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	5	4	4	5	5		

แผนยุทธศาสตร์ที่ 3

SO3 เสริมสร้างพลังใจและดูแลชุมชนที่หลากหลายและมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมความรู้
ด้านสุขภาพและความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
			68	69	70	71		
SO3 เสริมสร้างพลังใจและดูแล ชุมชนที่หลากหลายและมีส่วนร่วม ด้วยการส่งเสริมความรู้ด้าน สุขภาพและความผาสุกของสังคม อย่างยั่งยืน (SC4/SA4,5/ST4/CC2/KC2/Sop5)	SG3.1: 80% ของประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับดีขึ้นไป ภายในปี 2571	80	50	70	80	85		
	SG3.2: จำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพอยู่ในระดับอย่างน้อย 1 ชุมชน	1	1	1	1	1		
Strategy1 ส่งเสริมศักยภาพรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของชุมชนเพื่อเพิ่ม health literacy (SC4/ SA4, 5/ ST4/ CC1, 3/ KC2/ Sop5)								
AP 1.1 เพิ่มการใช้สื่อให้ความรู้ด้าน สุขภาพในโครงการบริการวิชาการแก่ ชุมชน LTP	LD ระดับความพึงพอใจของประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อการจัดให้ความรู้ด้านสุขภาพ	4.5	3.5	3.8	4.1	4.5	190K	ADAC
	LD % กลุ่มประชากรเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพต่อเนื่อง	100	80	85	90	100		
	LG % ตัวชี้วัดของโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนสำเร็จตามแผน	100	80	85	90	100		
AP 1.2 พัฒนา Nursing Unit ให้บริการด้านสุขภาพแก่กลุ่ม ประชากร LTP	LD % อาจารย์ให้บริการด้านการพยาบาลในพื้นที่บริการสุขภาพที่คณะฯ รับผิดชอบ	100	100	100	100	100	400K	ADAC
	LD % ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพต่อเนื่อง	95	85	90	95	95		
	LG % ผู้รับบริการมี Quality of life index มากกว่า 100 (คะแนนเต็ม 120)	80	65	70	75	80		

แผนยุทธศาสตร์ที่ 4
SO4 ขยายองค์กรให้มีความสามารถสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
และรับผิดชอบต่อสังคม

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
			68	69	70	71		
SO4 ขยายองค์กรให้มีความสามารถสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และรับผิดชอบต่อสังคม (SC3/SA4/ST1-3/CC1/KC3/Sop3-4)	SG4.1: จำนวน BP ที่สนับสนุนภารกิจต่างๆ > 3 เรื่องภายในปี 2571	2	1	2	3	3		
	SG4.2: ผลลัพธ์ด้านการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมบรรลุเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ภายในปี 2571	80	70	75	75	80		
	SG4.3 ประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์ไม่น้อยกว่า 1 เท่า ภายในปี 2571	1.0	0.7	0.8	1.0	1.0		
	SG4.4: % บุคลากรมีสมรรถนะเพื่อรองรับทักษะจำเป็นในอนาคตไม่น้อยกว่า 90 ภายในปี 2571	90	60	70	80	90		
Strategy1 พัฒนาศารสนเทศและจัดการความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินการทุกพันธกิจ (SC3/ SA4/ ST3/ CC2/ KC3/ SOP4)								
AP 1.1 IT infrastructure ระบบ ฐานข้อมูลพร้อมใช้ STP	LD % ข้อมูลสำคัญครอบคลุมทุกพันธกิจ	100	100	100	100	100	450K	OD
	LG % ข้อมูลและสารสนเทศมีความสมบูรณ์พร้อมใช้มากกว่าหรือเท่ากับ 90	80	80	85	85	90		
AP 1.2 พัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้ โดยค้นหา Best practice จากทั้งภายใน และภายนอก LTP	LD % ส่วนงานที่ส่งชุดความรู้เข้าสู่ระบบเผยแพร่	100	80	90	100	100	20k	ADAM
	LG จำนวน BP ที่นำมาใช้เป็นวิธีการปฏิบัติงาน	≥5	2	3	4	5		
Strategy2 มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (SC4/ SA5/ ST4/ CC2/ SOP5)								
AP 2.1 ส่งเสริมการจัดการขยะรีไซเคิล แบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าขยะรีไซเคิล LTP	LD % ประเภทขยะได้รับการคัดแยกประเภท	100	70	80	85	90	5k, ถังแยก ขยะ, สื่อ ปชส.	OD
	LD % บุคลากรและนิสิตที่ร่วมลดการสร้างขยะ	100	70	80	85	90		
	LG ค่า Carbon footprints ขององค์กร (ค่าคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี)	≤0.20	0.28	0.25	0.20	0.20		
Strategy3 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน (SA3/ ST1, 2/ CC2/ KC3/ SOP4)								
AP 3.1 ส่งเสริม LEAN management เพื่อลดต้นทุนดำเนินการ LTP	LD % หลักสูตรมีต้นทุนต่อหน่วยน้อยกว่ารายได้	100	80	80	90	95	ระบบ ERP	DDAM
	LD อัตราส่วนหมุนเวียนของสินทรัพย์	≥0.8	0.8	0.8	0.9	1.0		
	LG % ต้นทุนต่อหน่วยของหลักสูตรต่าง ๆ ลดลง	≥10	3	5	8	10		
	LG % เงินสะสมเพิ่มขึ้น	5	5	5	5	5		
Strategy4 องค์กรมีความคล่องตัวต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (SC3/ SA1, 4/ ST43/ CC2/ KC3/ SOP4)								
AP 4.1 พัฒนาทักษะภาษาที่ 2, 3 เพื่อรองรับการเป็นนานาชาติ LTP	LD จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ	2	1	1	1	2	300K	DDSA
	LG % เครือข่ายความร่วมมือที่มีกิจกรรมร่วมกัน	60	40	50	60	70		
AP 4.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อ	LD % ส่วนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ AI มาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงาน	≥5	3	3	4	5	ระบบSWUA	DDAM

SO-Strategic Objectives AP-Action Plans (Alignment SC/SA/ST/CC/KC/SOp)	SG: ตัววัดที่สำคัญ	Goal	ค่าคาดการณ์ FY				Resource Allocation	Res. By
	LD-Leading Indicator/ LG-Lagging Indicator		68	69	70	71		
รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต LTP	LG ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	90	80	80	90	90		
WFP 7 พัฒนาทักษะ AI ที่สอดคล้องกับ งานตามพันธกิจ	LD % บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ AI	90	40	60	80	90	25K	DDAM
	LG % บุคลากรมีทักษะด้าน AI มาดำเนินการตามพันธกิจ	90	40	60	80	90		
หมายเหตุ: SC-Strategic Challenge/ SA-Strategic Advantage/ CC-Core Competencies/ KC-Key Competitiveness Changes/ SOp-Strategic Opportunities/ LTP-Longer-term Action Plan/ STP-Short- term Action Plan/ WFP-Workforce Plan								