



**การทบทวนแผนกลยุทธ์
คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี
(ปี 2568 – 2570)**

ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์
เมษายน 2568

สารบัญ

คำนำ.....	ข
ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์.....	1
ส่วนที่ 2 กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี.....	8
ส่วนที่ 3 การทบทวนบริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและทิศทางในปี พ.ศ. 2568 - 2570	9
ส่วนที่ 4 การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะและค่านิยมหลัก	12
ส่วนที่ 5 การทบทวนผลการดำเนินงาน ปี 2565-2567.....	14
ส่วนที่ 6 ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดสำคัญ.....	20
ส่วนที่ 7 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568-2570	27

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี มีกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์เป็นประจำทุกปี (Rolling strategic plan) เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากบริบทต่างๆ และสภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ดังนั้น กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุทิศทาง เป้าหมาย มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่หน่วยงานทุกระดับได้อย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี จึงจัดทำเอกสาร “การทบทวนแผนกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี (2568-2570)” เพื่อเชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงานและงบประมาณประจำปี เอกสารนี้เป็นเอกสารสรุปสาระสำคัญที่ได้จากกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ที่มีการแก้ไขหรือปรับปรุงเพิ่มเติมจากแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ฉบับที่ 2 ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) ปรับปรุงครั้งที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2567 ซึ่งนอกจากการทบทวนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปแล้ว ในกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปีนี้ ยังมีการทบทวนทิศทางการดำเนินงานภายใต้บริบทยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ที่ปรับเปลี่ยนไป และระบุกลยุทธ์เพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ในการประชุมครั้งที่ 6/2568 วันที่ 2 เมษายน 2568

คณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์ งบประมาณ
บริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 2 ระยะเวลา 6 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) และเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 ซึ่งช่วงระยะเวลาของแผนสอดคล้องกับระยะเวลาของกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 และในปีงบประมาณ 2568 ได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ.2568-2570) สรุปสาระสำคัญที่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมจากแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 2 ระยะเวลา 6 ปี (พ.ศ. 2565– 2570) ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“สร้างสภาวะที่ดีและเท่าเทียมเพื่อทุกชีวิตด้วยวิทยาการขั้นสูง นวัตกรรมและความเป็นเลิศ”

1.2 ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ปีงบประมาณ 2568 ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้มีการปรับยุทธศาสตร์จาก 4 ยุทธศาสตร์ เป็น 5 ยุทธศาสตร์ โดยเพิ่มยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ (Excellent Healthcare Services) เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจด้านการบริการสุขภาพ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ปรับครั้งแผน (พ.ศ. 2565 – 2570)

1.3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Corporate KPIs)

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Corporate KPIs) ระดับองค์กร ปีงบประมาณ 2568 – 2570 ในแต่ละยุทธศาสตร์ รวม 35 ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs)	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
1. การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	S1.1 จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโท/ปริญญาเอก) ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (หลักสูตร)	18	20	22
	S1.2 ร้อยละของความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ระดับ มาก-มากที่สุด (ร้อยละ)	85	90	90
	S1.3 ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างต่อคุณภาพบัณฑิตที่ตอบระดับมาก-มากที่สุด (ร้อยละ)	85	85	85
	S1.4 หลักสูตรตรี โท เอก ระยะสั้น และ Credit Bank บูรณาการ Flexible Time Fixed Competency ด้าน HC เรียนรู้ Anytime Anywhere ท่ามกลางการทำงานตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ			
	- จำนวนรายวิชา MOOC (สะสม)	2	4	8
	- จำนวนหลักสูตร Non-Degree (สะสม)	4	6	8
	S1.5 จำนวนบัณฑิตที่มี K S E C (บรรลุลearning Outcomes ของแต่ละหลักสูตร)	>85	>90	>90

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs)	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
	S1.6 ระดับความสำเร็จ Innovation Education Platform - จำนวนนวัตกรรมสนับสนุนการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษา (สะสม) - ร้อยละผลการประเมินประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในระดับมาก-มากที่สุด	2 ≥80	4 ≥85	6 ≥85
2. การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน	S2.1 จำนวนผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม การศึกษา ประเทศชาติ เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย ที่อยู่ในระดับ TRL/SRL 4-9 (สะสม) (เรื่อง)	35	40	45
	S2.2 สัดส่วนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q1 ต่อผลงานวิจัยตีพิมพ์ทั้งหมด (ร้อยละ)	53	56	59
	S2.3 จำนวนนวัตกรรมบริการสุขภาพ (สะสม)	35	37	39
	S2.4 จำนวนนักวิจัยที่ได้รับทุนภายนอกมากกว่า 3 ล้านบาท (โครงการ)	14	16	18
	S2.5 จำนวนโครงการวิจัย R2R	15	20	25
3. การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ	S3.1-1 จำนวนกระบวนการบริการสุขภาพที่ได้รับรางวัลรองมาตรฐานสากล (สะสม)	4	6	8
	S3.1-2 จำนวนระบบงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล (สะสม)	4	8	12

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs)	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
	S3.2 จำนวนกระบวนการบริการสุขภาพ ที่มีผลลัพธ์การดูแลรักษาเทียบเท่าสากล (สะสม)	5	7	9
	S3.3 จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (สะสม)	1	2	3
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ	S4.1-1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล	100 แผนปฏิบัติการดิจิทัล	100 ทบทวน แผนฯ	100 ทบทวน แผนฯ
	S4.1-2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล (สะสม)	30	60	100
	S4.1-3 ร้อยละความพร้อมใช้โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure; Hardware, Network, Cloud-based etc.)	99.99	99.999	99.9999
	S4.2-1 ร้อยละความสำเร็จของระบบสนับสนุนด้านการศึกษาและวิจัย			
	- Education Information System (ระบบใหม่) (ร้อยละ)	60	100	100
	- โครงการสนับสนุนด้านการศึกษาและวิจัย (สะสม) สนับสนุนระบบงานตามยุทธศาสตร์ของการศึกษาและวิจัย	1	3	4

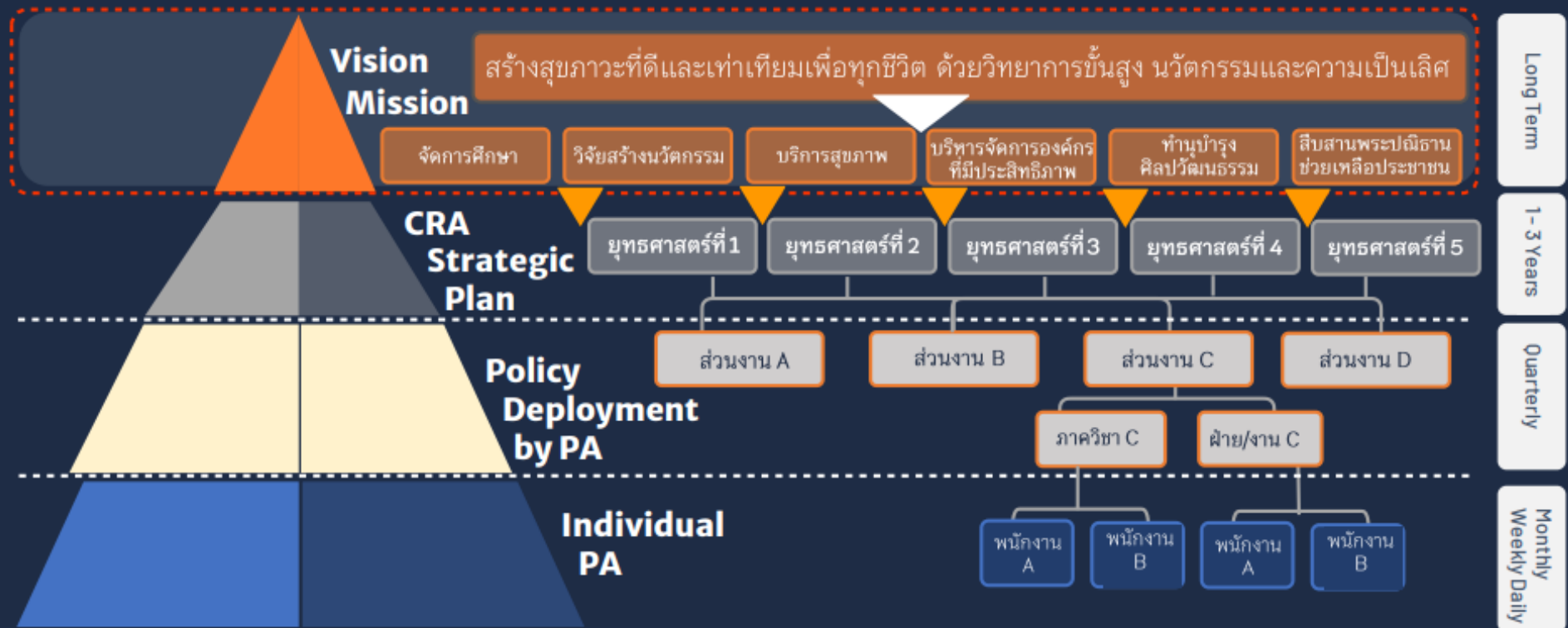
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs)	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
	S4.2-2 ร้อยละความสำเร็จของระบบสนับสนุนด้านการบริการสุขภาพ - โครงการระบบสารสนเทศโรงพยาบาล (ระบบใหม่) (ร้อยละ) - โครงการสนับสนุนด้านการบริการสุขภาพ (สะสม)	60 2	90 3	100 4
	S4.2-3 ร้อยละความสำเร็จของระบบสนับสนุนงานด้านการบริหาร - โครงการระบบ Executive Information System : EIS (ร้อยละ) - โครงการสนับสนุนด้านการบริหาร (สะสม)	25 2	50 5	100 6
	S4-3 การได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ (ISO/IEC 27001:2022) ครบคลุม (ร้อยละ) 1. Data Center 2. ระบบ Enterprise Resource Planning	60	90	100
5. องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	S5.1 การบรรลุเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) (คะแนน)	200	225	250
	S5.2 ผลการประเมิน ITA ประจำปี (คะแนน)	> 87	> 89	> 90
	S5.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ที่	80	85	90

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs)	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
	มีคะแนนความผูกพันในระดับที่สูงและสูงมาก (ร้อยละ)			
	S5.4 EBITDA/รายได้ (ร้อยละ)	12	12	12
	S5.5 จำนวนระบบงานสอดคล้อง ESG, Green University และ Net Zero Emission ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ระบบ)	1	1	1
	S5.6 บุคลากรระดับบังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการที่รองรับการปรับโครงสร้างองค์กร (ร้อยละ)	80	85	90
	S5.7 ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณภาพรวม (แผ่นดิน/รายได้) (ร้อยละ)			
	- การใช้งบประมาณแผ่นดิน (รวม)	> 90	> 95	> 95
	- การใช้งบประมาณเงินรายได้ (รวม)	> 80	> 80	> 80

1.4 การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs) ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ปีงบประมาณ 2568 ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs :CKPI) สู่เป้าหมายส่วนงานตามพันธกิจทั่วทั้งองค์กร และเชื่อมโยง CKPIs กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและติดตามความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด (KPI Performance Agreement & KPI follow up) ในระดับส่วนงานและระดับบุคคล ดังแผนภาพที่ 2

Strategic Deployment via Performance Agreement (PA) Process



แผนภาพที่ 2 ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs :CKPI) ปีงบประมาณ 2568 สู่เป้าหมายส่วนงานตามพันธกิจทั่วทั้งองค์กร และเชื่อมโยง CKPIs กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ส่วนที่ 2 กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี มีกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี 2568-2570 เริ่มตั้งแต่การทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บริบทต่างๆ และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการประชุมทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางเป้าหมาย และผลการดำเนินงาน เพื่อระดมสมองผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีที่ควรมุ่งเน้นในปี 2568-2570 แต่เมื่อเดือนมกราคม 2568 ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีการปรับแผนยุทธศาสตร์และกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Corporate KPIs) รวมทั้งมีการปรับโครงสร้างใหม่ทั้งระดับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และภายในคณะฯ จึงมีกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์อีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ปรับเปลี่ยนไปและนำไปใช้ในการดำเนินงานรอบ 6 เดือนหลัง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์

ลำดับ	กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	ช่วงเวลา
1	ทบทวนสภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์ความท้าทายและโอกาสของคณะฯ จุดแข็ง จุดอ่อน และทบทวน SWOT	- ผู้บริหารทุกระดับ - งานนโยบาย ยุทธศาสตร์	มกราคม-กุมภาพันธ์ 2568
2	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม	คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	มีนาคม 2568
3	ระดมความเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในปี 2568-2570	คณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์งบประมาณ ฯ	มีนาคม 2568
4	ทบทวนผลการดำเนินงานของคณะฯตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 2 ปรับปรุงครั้งที่ 2 และกิจกรรมที่ต้องมุ่งเน้นในปี 2568-2570	คณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์งบประมาณ ฯ	มีนาคม 2568
5	สรุปกลยุทธ์ปี 2568 และจัดทำเอกสารทบทวนแผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี เพื่อเสนอผู้บริหาร	-รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนา - หัวหน้างานนโยบาย ยุทธศาสตร์	มีนาคม 2568

ส่วนที่ 3 การทบทวนบริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและทิศทางในปี พ.ศ. 2568 - 2570

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี มีการทบทวนบริบทต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกของคณะฯ ความท้าทายและโอกาสของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีในอีก 3 ปี ข้างหน้า เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยใช้การรวบรวมความคิดเห็นจากผู้บริหารทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผลการทบทวนดังกล่าวได้นำไปพิจารณาในการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2568

ผลการทบทวนทิศทางข้างต้น พบว่ายังคงมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ในปี 2567 คือการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งระดับ Degree และ Non-Degree การมุ่งเน้นงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้ดำเนินงานสนับสนุนทิศทางที่มุ่งเน้นของคณะฯ และการลดขั้นตอนดำเนินงานในการสนับสนุนพันธกิจหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ภายใต้ค่านิยมหลักด้านคุณธรรม MORAL WISH โดยสามารถสรุปเป็น SWOT และผลการทบทวนความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ในปี 2568-2570 ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการทบทวน SWOT

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	S1: เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักขององค์กรภายนอก S2: มีการทำข้อตกลงกับคู่ความร่วมมือ (MOA) ทั้งในระดับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และระดับคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี กับสถาบันในประเทศและต่างประเทศที่สามารถส่งเสริมพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายได้ S3: สวัสดิการของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงครอบครัว มีเงิน top up ค่ารักษาพยาบาล และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ S4: มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการปฏิบัติจริง S5: มีศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่เขตหลักสี่ (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น) เพื่อบูรณาการพันธกิจในการพัฒนาสุขภาพประชาชนและสปสข. ได้นำไปเป็นนโยบายสนับสนุนสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ S6: ทีมอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ได้แก่ การพยาบาลบำบัดทดแทนไต การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต และฉุกเฉิน S7: เป็นสถาบันใหม่ที่ได้รับรองคุณภาพการจัดการศึกษาจากสภาการพยาบาล เป็นระยะเวลาสูงสุด 5 ปีในการประเมินครั้งแรก	W1: ระบบการพัฒนาศักยภาพการทำงานของทุกฝ่ายยังไม่ชัดเจน W2: การสร้างความผูกพันในองค์กรยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน W3: ระบบการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ชัดเจน W4: ใช้ VR, AR, AI, Telemedicine และเครื่องมือแพทย์อัจฉริยะ ในการฝึกทักษะการปฏิบัติพยาบาลน้อย W5: กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานยังมีหลายขั้นตอน W6: หลักสูตรยังมีแนวทางไม่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะเผยแพร่ผลงานในเวทีระดับชาติและนานาชาติ
โอกาส (Opportunities)	SO strategies	WO strategies
O1: การเปลี่ยนแปลงของตลาดและระบบสาธารณสุข ที่ต้องการบุคลากรพยาบาลที่มีความสามารถ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลายสาขาและมากขึ้น O2: การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทยทำให้ต้องการงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกรวมไปถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น O3: การส่งต่อผู้รับบริการของคลินิกชุมชนอบอุ่นไปรักษาต่อเนื่องในโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ หรือโรงพยาบาลต้นสังกัด	1. การผลิตกำลังคนด้านการพยาบาลที่ตอบโจทย์การขาดแคลนกำลังคนในวิชาชีพการพยาบาล ปัญหาการว่างงาน และสังคมผู้สูงอายุ 2. คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นให้บริการทางสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยเข้าถึงสิทธิบัตรทองในระบบหลักประกันสุขภาพ (UC) และทำให้เกิดการส่งต่อผู้ป่วยไปยังหน่วยรับบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	1. พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่าย เพื่อผลิตหลักสูตรใหม่ที่ได้มาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของการเปลี่ยนแปลง 2. ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น VR, AR และ AI เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด 3. ปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความกระชับรวดเร็ว และถูกต้อง
ภัยคุกคาม อุปสรรค (Threats)	ST strategies	WT strategies
T1: ความก้าวหน้าด้านการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศยังมีน้อย T2: การเข้าถึงบริการสุขภาพและการใช้ทรัพยากรด้านสุขภาพ ปัจจุบันเน้นการรักษามากกว่าการป้องกัน และมีการคุกคามของโรคไม่ติดต่อ T3: อัตราการแข่งขันในการรับนักศึกษาพยาบาลสูง T4: ความผันผวนทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	1. นำความเชี่ยวชาญของอาจารย์มาพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และมีผลงานวิจัยขึ้นนำสังคมด้านสุขภาพ 2. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคลากรและครอบครัวในช่วงเศรษฐกิจผันผวน เป็นปัจจัยที่ทำให้มีคนมาสมัครทำงานสูง และเป็นปัจจัยเพิ่มความผูกพันในองค์กร	1. พัฒนาระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าที่ชัดเจน เพื่อจะได้สร้างสร้างหลักสูตร งานวิจัย และบริการวิชาการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า 2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มจุดเด่นของหลักสูตร และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

ตารางที่ 3 ผลการทบทวนความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ที่สำคัญ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages) ที่สำคัญ	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)	สมรรถนะหลัก (Core competency)
ด้าน พันธกิจ	SC1 มีหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากล SC 2 มีหลักสูตรใหม่ (ระดับบัณฑิตศึกษา) ที่ ตอบสนองความต้องการของตลาดและการ เปลี่ยนแปลง SC3 พัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ SC4การเพิ่มความผูกพันนักศึกษา/ศิษย์เก่า ของคณะ พยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน SA2 เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางกายภาพ และมีผลงานวิจัยชั้นนำสังคมด้านสุขภาพ	SOp1: การผลิตกำลังคนด้านการ พยาบาลที่ตอบโจทย์การขาด แคลนกำลังคนในวิชาชีพการ พยาบาล ปัญหาการว่างงาน และ สังคมผู้สูงอายุ SOp2: คลินิกพยาบาลชุมชน อบอุ่นให้บริการทางสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยเข้าถึงสิทธิบัตรทอง ในระบบหลักประกันสุขภาพ (UC) และทำให้เกิดการส่งต่อ ผู้ป่วยไปยังหน่วยรับบริการทุติย ภูมิและตติยภูมิ	CC1: การวิจัยแบบบูรณาการ ข้ามศาสตร์เพื่อพัฒนาระบบ สุขภาพ (Transdisciplinary Healthcare System Research)
ด้าน ปฏิบัติการ	SC5 ประยุกต์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ AI มาใช้ใน กระบวนการทำงาน SC6 ปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ มีความกระชับ รวดเร็ว และถูกต้อง	SA3 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการ ประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ทั้ง online และ offline		
ด้าน บุคลากร	SC7 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อ ตอบสนองต่อทิศทางของคณะฯ SC8การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ พยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	SA4 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาการ พยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมี คุณภาพสูง SA5 สวัสดิการของบุคลากรที่ครอบคลุมถึง ครอบครัว มีเงิน top up ค่ารักษาพยาบาล และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
ด้านสังคม	SC9 Green Faculty	SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ การบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ		

ส่วนที่ 4 การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะและค่านิยมหลัก

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารียังคงวิสัยทัศน์เดิมของ ปี 2565-2570 ที่สะท้อนสิ่งที่คณะฯ ต้องการมุ่งเน้น ส่วนค่านิยมหลักคือ MORAL WISH ได้มีการปรับให้เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. พันธกิจ (Mission)

- ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล มีความเป็นผู้นำและความเป็นมนุษย์
- วิจัยสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการพยาบาล และหรือสุขภาพที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพ และเป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่องในสาขาพยาบาลศาสตร์และด้านสุขภาพของประเทศ
- บูรณาการการทำงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
- บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างผู้นำทางการพยาบาล เสริมสร้างสุขภาวะประชาชน ด้วยการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมบริการสุขภาพเพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต”

มิติแห่งความสำเร็จ (Success Dimension)	คำนิยามความสำเร็จ (Definition of Success)
สร้างผู้นำ ทางการพยาบาล	- เป็นที่ยอมรับระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน องค์กร วิชาชีพ สมาคม และระดับชาติ - ผลงานทางด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมปฏิบัติการทางการพยาบาล - Ethic a moral (คุณธรรม จริยธรรม) - พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม

มิติแห่งความสำเร็จ (Success Dimension)	คำนิยามความสำเร็จ (Definition of Success)
เสริมสร้างสุขภาพประชาชน	ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต เพื่อเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพประชาชนหรือนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม การศึกษา ประเทศชาติ
เพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต	- มีการบริหารงานด้วยระบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ - มีการสร้างและรักษาความร่วมมือกับหน่วยงานระดับชาติและนานาชาติที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านวิชาการ นวัตกรรม การวิจัย หรือการบริการวิชาการ ที่ยกระดับคุณภาพและศักยภาพขององค์กรสู่มาตรฐานสากล และมีผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียน บุคลากร และสังคมโดยรวม - อาจารย์มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ (Thailand PFS) - อาจารย์มีศักยภาพสูงและสามารถผลิตผู้นำทางการพยาบาลได้

และมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (VKPIs) จำนวน 15 ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในช่วงปี 2568-2570 ดังนี้

VISION	รายการตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
VKPIs 1	ร้อยละบัณฑิตที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำภายใน 1 ปี (ผู้ใช้บัณฑิต) (Output)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80
VKPIs 2	ร้อยละของบัณฑิตที่เป็นหัวหน้าทีมทางการพยาบาล (หน่วยงาน) ภายใน 3 ปี หลังจบการศึกษา	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5
VKPIs 3	ร้อยละของบัณฑิตที่ก้าวสู่หัวหน้าหอผู้ป่วยภายใน 5 ปี	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5
VKPIs 4	ร้อยละบัณฑิตที่มีผลงานนวัตกรรม/วิชาการภายใน 3 ปี	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20

VISION	รายการตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2568	2569	2570
VKPIs 5	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80
VKPIs 6	ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80
VKPIs 7	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น/ศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	≥ 4.25	≥ 4.25	≥ 4.25
VKPIs 8	จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (สะสม)	-	-	1 กระบวนการ การบริการ สุขภาพ
VKPIs 9	ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ Q1 ต่อจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติทั้งหมด	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50
VKPIs 10	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม การศึกษา ประเทศชาติ เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย ที่อยู่ในระดับ TRL/SRL 7-9	≥ 1	≥ 1	≥ 1
VKPIs 11	สัดส่วนผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ/จำนวนอาจารย์	0.4	0.4	0.4
VKPIs 12	ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class: TQC)	-	300 คะแนน	350 คะแนน
VKPIs 13	จำนวนโครงการความร่วมมือกับองค์กรระดับชาติหรือนานาชาติ	1 โครงการ	2 โครงการ	2 โครงการ
VKPIs 14	ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ Thailand PSF (ได้รับรองในระดับ 3 ครูที่เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	ร้อยละ 5	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20
VKPIs 15	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5

3. สมรรถนะหลัก (Core competency)

CC1 การวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ (Transdisciplinary Healthcare System Research)

4. ค่านิยมหลัก (Core value)

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี กำหนดค่านิยมหลักด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร คือ **MORAL WISH** เพื่อการพัฒนาสู่องค์กรคุณธรรม และสามารถนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน โดยยังคงสะท้อนวัฒนธรรมของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจากการทบทวนกลยุทธ์ ได้มีการปรับค่านิยมเพิ่มเติมให้เหมาะสมในเรื่องการสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม (Innovation) ดังนี้

วัฒนธรรมราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ CHULABHORN	ค่านิยมหลักคณะพยาบาลศาสตร์ อัครราชกุมารี MORAL WISH
Commitment มุ่งมั่น พากเพียร ไม่เลือกงาน	Moral Wisdom and Integrity: มีภูมิปัญญาธรรมและยึดมั่นความดี หมายถึง การมีสมรรถนะทางจริยธรรม (Moral Competency) ได้แก่ ความตระหนักทางจริยธรรม มีทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม มีความปรารถนาในการทำสิ่งที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต มีเมตตาธรรม มีความกล้าหาญในการลงมือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage)
Honesty ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม	
Unity สามัคคี มีวินัย เปิดใจกว้าง	
Loyalty มีศรัทธา จงรักภักดี รู้คุณแผ่นดิน	
Altruism เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เลียสละ เป็นผู้ให้	
Benevolence เมตตา กรุณา กตัญญูรู้คุณ	
Happiness นำพาความสุข พอเพียง พอใจ	Innovation: สร้างสรรค์สิ่งดีมีประโยชน์ต่อส่วนรวม หมายถึง การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ที่มีประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการดำเนินงานได้
Opportunity แสวงหาโอกาส แสวงหาเวลา แสวงหาจังหวะในการทำ ประโยชน์ให้ส่วนรวมก่อนตนเอง	
Research Excellence And Innovation สู่ความเป็นเลิศด้าน การวิจัย สร้างองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม อันเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม	Social Accountability: จิตอาสา หมายถึง การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีใช้หน้าที่ของตนด้วยความรัก ความสามัคคีเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นของสังคม ของประเทศชาติ โดยมีได้หวัง
Networking สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ความเป็นเลิศสู่ระดับสากล	

ส่วนที่ 5 การทบทวนผลการดำเนินงาน ปี 2565-2567

การทบทวนผลการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและทิศทางการพัฒนาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พบว่าแผนที่กลยุทธ์ปี 2565-2567 ยังคงมีความสอดคล้องกับผลการทบทวนเป้าหมายของคณะ ฯ แต่ผลการดำเนินงานยังไม่บรรลุบางตัวชี้วัด จึงได้นำผลการดำเนินงานของคณะ ฯ ในปี 2565-2567 มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่ต้องมุ่งเน้นใน ปี 2568-2570 ดังนี้

SO1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)	
ตัวชี้วัด : 1.1 จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโทที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (S1.1) 1.2 จำนวนนวัตกรรมการศึกษา (สะสม) 1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (S1.2) 1.4 ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างต่อคุณภาพบัณฑิต (S1.3) 1.5 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก	
ผลการดำเนินงาน 2565-2567 1.1 จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโทที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (S1.1) คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีดำเนินการเปิดหลักสูตรปริญญาตรี 3 หลักสูตร ได้แก่ • พ.ศ. 2560 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต • พ.ศ. 2564 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (สำหรับผู้สำเร็จปริญญาตรีสาขาอื่น) เพื่อรองรับบัณฑิตที่สำเร็จปริญญาตรีสาขาอื่น เข้าเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยการเทียบโอนหน่วยกิต หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ดังนั้นจะใช้เวลาในการเรียนเพียง 2 ปี กับอีกหนึ่งภาคการศึกษาเท่านั้น • พ.ศ. 2565 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) • ปีงบประมาณ 2567 คณะฯ วางแผนการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรพยาบาลเฉพาะทางรองรับความต้องการของระบบสุขภาพในอนาคต	แผนการพัฒนปรับปรุงผลการดำเนินงาน 1. วางแผนเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 3 หลักสูตร • หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ มุ่งเน้นผลิตพยาบาลผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้การพยาบาลขั้นสูงแก่ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในหลากหลายบริบท รองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างมีคุณภาพ • หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับยาระดับความรู้ลึก (วิสัญญีพยาบาล) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้และทักษะเฉพาะทางด้านวิสัญญี รองรับความต้องการในสถานพยาบาลระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ • หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

SO1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)	
1.2 จำนวนนวัตกรรมการศึกษา (สะสม) จำนวนนวัตกรรมการศึกษา (สะสม) จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ Self-Evaluation และ Team-based learning 1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (S1.2) ปีงบประมาณ 2567 จากผลการสำรวจความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พบว่ามีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับดี-ดีมาก ร้อยละ 92.2 1.4 ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างต่อคุณภาพบัณฑิต (S1.3) ปีงบประมาณ 2567 พบว่านายจ้างมีความพึงพอใจต่อคุณภาพบัณฑิตอยู่ในระดับดี-ดีมาก ร้อยละ 82.6 สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะและความพร้อมของบัณฑิตในการปฏิบัติงานตามความต้องการของสถานประกอบการ 1.5 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีบัณฑิตรุ่นที่ 1 ในปีการศึกษา 2564 จากผลการสอบพบว่าปีการศึกษา 2564 – 2565 บัณฑิตสอบเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในรอบแรก มากกว่า ร้อยละ 80 แต่ในปีการศึกษา 2566 พบว่าบัณฑิตสอบผ่านใบประกอบวิชา น้อยกว่าร้อยละ 80 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (สำหรับผู้สำเร็จปริญญาตรีสาขาอื่น) มีบัณฑิตรุ่นที่ 1 ในปีการศึกษา 2566 และสอบขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 ได้มากกว่าร้อยละ 80	สำหรับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 16 สัปดาห์ เพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 4 เดือน โดยสามารถเทียบโอนหน่วยกิต และเป็นแผนการวิจัย สำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี 2. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้จัดทำ e-Learning ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา และส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Simulation-Based Learning (SBL) ในแต่ละภาควิชา โดยจัดอบรมรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ SBL เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองของวิทยาลัย ฯ 3. จัดกิจกรรมค่ายเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ระบุไว้ในแผนการปิดช่องว่าง (Gap Closing Plan) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของนักศึกษา

SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม (Research and Innovation to Improve Well-being of Society)	
ตัวชี้วัด : 2.1 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ให้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ ลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย (สะสม) 2.2 จำนวนผลงานวิจัย ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติใน Q1- Q2 2.3 ทุนวิจัยขนาดใหญ่ (>3 ล้านบาท) จากแหล่งทุนภายนอก	
ผลการดำเนินงาน 2565-2567 2.1 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ให้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ ลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย (สะสม) ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ให้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ จำนวน 2 ผลงาน ได้แก่ เรือฉุกเฉินต้นแบบในระบบการดูแลและส่งต่อผู้ป่วยในพื้นที่ทุรกันดาร ฯ และโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย ผลการผลิตที่ยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร การออกแบบผลิตภัณฑ์ บรรลุเป้าหมาย จำนวน 3 ชิ้น ได้แก่ ของเล่น (การ์ดโดมิโน) บอร์ดเกมส่งเสริมความรู้การป้องกันโรคที่พบบ่อยในเด็กวัยเรียน และเรือฉุกเฉิน ผลงานวิจัยเรื่อง “CRA ambulance boat: For emergency services in remote areas of Thailand” เพื่อพัฒนาไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม การศึกษา ประเทศชาติ เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย สามารถคว้ารางวัลจากเวทีประกวดระดับโลก ในงานประกวดผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ระดับนานาชาติ “The 49th International Exhibition of Inventions Geneva” ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส ระหว่างวันที่ 17 – 21 เมษายน พ.ศ. 2567 ซึ่งความสำเร็จข้างต้น ถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ของความมุ่งมั่นและศักยภาพของนักวิจัยในการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับโลก 2.2 จำนวนผลงานวิจัย ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติใน Q1- Q2 ปีงบประมาณ 2567 พบว่ามีจำนวนผลงานวิจัย 7 เรื่องที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ ใน Q1 และ Q2 2.3 ทุนวิจัยขนาดใหญ่ (>3 ล้านบาท) จากแหล่งทุนภายนอก งานวิจัยจำนวน 2 โครงการที่ได้รับทุนวิจัยจากภายนอก (>3 ล้านบาท)	แผนการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงาน 1. มุ่งเน้นการพัฒนาและต่อยอดผลงานวิจัยของอาจารย์ให้สามารถนำไปใช้จริงได้ สร้างองค์ความรู้และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบ สุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรพัฒนา โครงการ “ต่อยอดนวัตกรรมสุขภาพสู่การพาณิชย์” ให้เป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถนำไปใช้ได้ 2. ส่งเสริมการสร้างทรัพย์สินใหม่ ด้วยการผลักดันให้เกิดการยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญประกอบด้วย ลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร เพื่อเป็นช่องทางในการหารายได้และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ 3. ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้นักวิจัยได้แสดงความเชี่ยวชาญ นำเสนอแนวคิดการวิจัย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับเพื่อนนักวิจัยและผู้มีประสบการณ์ ทั้งในรูปแบบของกลุ่มย่อยและเวทีเสวนา อีกทั้งยังสนับสนุนให้นักวิจัยรุ่นใหม่มีความพร้อมในการขอรับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก และยังเป็นการสร้างเครือข่ายนักวิจัยที่เข้มแข็ง พร้อมขับเคลื่อนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับที่กว้างขวางได้ในอนาคต

SO3: บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

ตัวชี้วัด : จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (สะสม)

ผลการดำเนินงาน 2565-2567

จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (สะสม)

มีการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นต้นแบบของสถาบันการศึกษาพยาบาลในการศึกษา เรียนรู้และนำไปต่อยอด ได้แก่

1. **ศูนย์การเรียนรู้และบริการสุขภาพชุมชนเขตหลักสี่ : คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เขตหลักสี่** พัฒนากายใต้การดำเนินงานวิจัยในช่วงปี 2564 - 2566 โดยมีการจัดตั้งคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยนวัตกรรมบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นแห่งแรก ดำเนินงานโดยสถาบันการศึกษาพยาบาล และเป็นต้นแบบศูนย์การเรียนรู้และการบริการสุขภาพในชุมชน ซึ่งยังคงดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เปิดให้บริการตามขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาลครอบคลุมการพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การรักษาโรคเบื้องต้น การดูแลต่อเนื่องที่บ้าน และยังเป็นแหล่งการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่ในการตอบสนองความต้องการการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เกิดการรวมตัวจัดตั้งเป็นชมรมผู้สูงอายุรักสุขภาพและมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อการป้องกัน ส่งเสริม ดูแลสุขภาพ โดยคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี และ โรงเรียนวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ อย่างต่อเนื่องทุกเดือน

2. **ศูนย์ให้คำปรึกษา “Happy Place for Happy Mind”** เป็นศูนย์บริการให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจิตครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพจิต การป้องกันปัญหาทางจิตและการให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต แก่นักศึกษาทุกชั้นปี ทุกคณะ บุคลากรภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และประชาชนทั่วไป ครอบคลุมการเข้ามารับบริการในคลินิกโดยไม่ต้องนัด (Walk-in) บริการให้คำปรึกษาตามนัด รวมทั้งการให้คำปรึกษาทางไกล (Tele – Nursing)

แผนการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงาน

1. วางแผนการขยายผลกิจกรรมบริการสุขภาพร่วมกับองค์กรภายในและภายนอก โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสุขภาพของชุมชน
2. จัดทำโครงการพัฒนาให้ทั้ง 2 ศูนย์เป็น Excellence center โดยปีงบประมาณ 2568 ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้ประกาศโครงสร้างภายในให้ทั้ง 2 ศูนย์เป็นหน่วยงานระดับภาควิชา ดังนั้นจึงต้องวางแผนทั้งการจัดหาอัตรากำลัง งบประมาณ และแผนการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

SO4 ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย (Advanced Technology for EDU & Research)	
ตัวชี้วัด : 4.1 ภาควิชามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน 4.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล	
ผลการดำเนินงาน 2565-2567 4.1 ภาควิชามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2566 พบว่ามี 3 ภาควิชา ที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งยังไม่บรรลุตามค่าเป้าหมาย 4.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล ปีงบประมาณ 2567 พบว่ามีบุคลากร ร้อยละ 89.8 ที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลและข้อมูล	แผนการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงาน 1. ภาควิชาดำเนินการส่งเสริมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยใช้เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการบทเรียน เช่น Microsoft Teams พร้อมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตสื่อการสอนในรูปแบบดิจิทัล อาทิ วิดีโอประกอบการสอน อินโฟกราฟิก เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนรู้ 2. กำหนดเป็นนโยบาย และสนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์ทุกภาควิชาให้นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอน 3. พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและการใช้ข้อมูลให้กับบุคลากรสายสนับสนุน โดยการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและสนับสนุนการตัดสินใจ (The DB) ในทุกพันธกิจของคณะฯ และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนด้วยแนวคิด Digital Transformation มุ่งยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้มีมาตรฐาน สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็น Digital Faculty ในอนาคต

SO5 พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)	
ตัวชี้วัด : 5.1 การบรรลุเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 5.2 ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ที่มีคะแนนความผูกพันในระดับที่สูงและสูงมาก 5.3 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 5.4 EBITDA/รายได้ 5.5 ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณภาพรวม (แผ่นดิน/รายได้)	
ผลการดำเนินงาน 2565-2567 5.1 การบรรลุเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะฯ ได้รับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบันตามเกณฑ์ EdPEX ผลการประเมิน 3 ปีที่ผ่านมาสูงขึ้นตามลำดับ 5.2 ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ที่มีคะแนนความผูกพันในระดับที่สูงและสูงมาก ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) พบว่าบุคลากรในคณะฯ ความผูกพันในทิศทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข การมีส่วนร่วม และการเติบโตไปพร้อมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยพบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) อยู่ที่ร้อยละ 75.4 5.3 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2567 พบว่าบุคลากรร้อยละ 100 ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 5.4 EBITDA/รายได้ ปีงบประมาณ 2567 พบว่า EBITDA มีค่าติดลบ ซึ่งแสดงถึงรายจ่ายสูงกว่ารายได้ 5.5 ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณภาพรวม (แผ่นดิน/รายได้) ปีงบประมาณ 2567 พบว่า ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและรายได้ อยู่ที่ร้อยละ 78.35 ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดไว้	แผนการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงาน 1. ปรับปรุงระบบการทำงาน ให้มีการทำงานประสานกัน และลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน โดยจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Lean process ให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน 2. วางแผนการพัฒนาระบบงาน โดยนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบันตามเกณฑ์ EdPEX มาทำแผน Improvement plan และมีการกำกับ ติดตาม โดยคณะกรรมการประจำคณะ 3. วิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และวางแผนในการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรที่มากขึ้น 4. วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การศึกษา Training need ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการ Faculty practice โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF) (Flagship) 5. ฝายแผน ยุทธศาสตร์ และงบประมาณกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามการใช้งบประมาณ และ EBITDA ทุกเดือน และรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ 6. วางแผนเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งการบริหารที่สูงขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการยุคใหม่ การคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการนำพาองค์กรสู่อนาคต

ส่วนที่ 6 ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดสำคัญ

แผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ปี 2568-2570 ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ 14 เป้าประสงค์ โดยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ ฯ ดังแสดงในตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objectives)	เป้าประสงค์ (Goals)
1. การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคน ที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	SO1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)	G1: พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม
		G2: พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากล
2. การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน	SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม (Research and Innovation to Improve Well-being of Society)	G3: สร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ขึ้นนำสังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของสังคม
		G4: เพิ่มคุณภาพงานวิจัย
3. การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services	SO3 บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (Delivering academic and professional services in response to societal needs)	G5: ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิและคลินิกชุมชนอบอุ่น
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ	SO4 ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษา และการวิจัย (Advanced Technology for EDU & Research)	G6: ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
		G7: นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objectives)	เป้าประสงค์ (Goals)
5. องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	SO5 พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)	G 8: พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ
		G9: สร้างความผูกพันของบุคลากร/นักศึกษา/ศิษย์เก่ากับองค์กร
		G10: พัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ทันต่อความต้องการของคณะฯ
		G11: สร้างคนดี คนเก่ง เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์
		G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการในด้านการศึกษาและวิจัยกับต่างประเทศ
		G13: Green Faculty
		G 1 4 : ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการส่วนงาน

ตารางที่ 5 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ ฯ รวมทั้งตัวชี้วัดสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	SC1, SC2	SA1, SA4, SA6	SOp1	-	SO1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม	G1: พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	1. จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโทที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (S1.1)
							2. จำนวนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร - จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (เฉพาะทาง)
	SC1, SC2	SA1, SA4, SA6	SOp1	-		G2: พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากล	3. หลักสูตรผ่านการรับรองในระดับนานาชาติ (AUN-QA)
							4. จำนวนนวัตกรรมการศึกษา (สะสม)
							5. ร้อยละความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (S1.2)
							6. ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างต่อคุณภาพบัณฑิต (S1.3)
							7. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก
							8. หลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หลักสูตรระยะสั้น และ Credit Bank บูรณาการ Flexible Time Fixed Competency ด้าน HC เรียนรู้ Anytime Anywhere ท่ามกลางการ

ส่วนที่ 6 ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดสำคัญ / 23

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
							ทำงานตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ - จำนวนรายวิชา MOOC สะสม (S1.4) - จำนวนหลักสูตร Non-degree สะสม) 10. จำนวนบัณฑิตที่มี K S E C (บรรลู่ Learning Outcomes ของแต่ละหลักสูตร) (S1.5)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน	SC3	SA2, SA4, SA6	-	CC1	SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาพของสังคม	G3: สร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ขึ้นำสังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพะของสังคม	11. จำนวนนวัตกรรมบริการสุขภาพ (สะสม) (S2.3)
							12. ทุนวิจัยขนาดใหญ่ (>3 ล้านบาท) จากแหล่งทุนภายนอก (โครงการ) (S2.4)
							13. จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ให้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ ลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย (นับสะสม) (S2.1)
	SC3	SA2, SA4, SA6	-	CC1		G4: เพิ่มคุณภาพงานวิจัย	14. จำนวนผลงานวิจัย ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติใน Q1- Q2 (S2.2 นับเฉพาะ Q1)
							15. ค่า H-index รวมของคณะพยาบาลศาสตร์ อัครราชกุมารี
							16. จำนวนโครงการวิจัย R2R ที่เพิ่มประสิทธิภาพงานประจำ (S2.5)

ส่วนที่ 6 ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดสำคัญ / 24

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services	SC7	SA1, SA3, SA4, SA6	SO p2	-	SO3 บริการวิชาการ และ วิ ช า ซี พ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	G5: ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และ ศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	17. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น/ศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต
							18. จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (สะสม) (S3.3)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ	SC5, SC6	SA6	-	-	SO4ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย	G 6 : ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียน การ สอน ให้ มี ประสิทธิภาพ (Advance Technology for Nursing Education)	19. ภาควิชามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน
	SC5, SC6	SA6	-	-		G7: นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (Digital Nursing & Information system Management)	20. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล
							21. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ Dashboard ในระดับมาก-มากที่สุด

ส่วนที่ 6 ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดสำคัญ / 25

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 :องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	SC5, SC6	SA1, SA3, SA6	-	-	SO 5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)	G8: พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	22. คะแนนการประเมิน EdPEx (S5.1)
							23. จำนวนกระบวนการงานหลัก (Work process) ที่ได้รับการออกแบบเพื่อพัฒนางานของทุกฝ่ายงาน
							24. จำนวนกระบวนการงานที่ลดขั้นตอนการดำเนินงาน (Lean Process)
	SC4, SC8	SA1, SA5, SA6	-	-		G9: สร้างความผูกพันของบุคลากร/นักศึกษา/ศิษย์เก่ากับองค์กร	25. ระดับ ความ ผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากร/นักศึกษา/ศิษย์เก่าในองค์กร (S5.3 เฉพาะบุคลากร)
							26. ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร
	SC7	SA2, SA4, SA6	-	-		G10: พัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ทัน ต่อ ความต้องการของคณะฯ	27. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (S5.6)
	SC4, SC7	SA1, SA3	-	-		G11: สร้างคนดี คนเก่ง เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์	28. จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์
	SC3, SC7	SA1, SA2, SA3	-	CC1		G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการใน ด้าน	29. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ
							30. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการวิจัยระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
						การศึกษาและวิจัยกับต่างประเทศ	
	SC9	SA1, SA3	-	-		G13: Green Faculty	31. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ Green Faculty (S5.5)
	SC6, SC7	SA1, SA3, SA6	-	-		G14: ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการส่วนงาน	32. ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (S5.7)
							- การใช้งบประมาณแผ่นดิน
							- การใช้งบประมาณเงินรายได้
							33. EBITDA/รายได้ (S5.4)

ส่วนที่ 7 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568-2570

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี จัดทำแผนระยะสั้นซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568-2570 ที่สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ													
SO1 : พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)													
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก				กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรม/โครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70	68				69	70		
G 1: พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	1. จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโทที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (S1.1)	3หลักสูตร	3	4	5	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (Flagship)	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนการจัดทำหลักสูตรใหม่	ห้ ว ห น้ า ส ำ น้ ก ข ำ น บัณฑิตศึกษา	1	1	2	รอง คณบดีฝ่ายการศึกษา	
	2. จำนวนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร - จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (เฉพาะทาง)	2	1	1	-	2. โครงการพัฒนาหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรหลักสูตรระยะสั้น (เฉพาะทาง) : การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการ	ได้รับการรับรองหลักสูตรจากสภาการพยาบาลและเปิดอบรมตามแผน	ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	1	1	-	รอง คณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ												
SO1 : พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
						พ ย า บ า ล เ ว ช ปฏิบัติฉุกเฉิน						
G 2: พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากล	3. หลักสูตรผ่านการรับรองในระดับนานาชาติ (AUN-QA)	N/A	≥4 (จาก internal assessment)	N/A	N/A	3. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (A U N - Q A Version 4.0)	1. ร้อยละ ของ คณะ กรรมการ ดำเนินงานหลักสูตร เข้าใจ OBE ในระดับ มาก-มากที่สุด 2. ระดับการรับรองของหลักสูตร	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร	80	85	90	รอง คณบดี ฝ่ายการศึกษา
									4	4	4	
	4. จำนวนนวัตกรรมการศึกษา (สะสม)	2	3	4	5	4. โครงการ นวัตกรรมทางการศึกษา	ความพึงพอใจของ อ า จ า ร ย์ แ ละ นั ก ศิ ก ข า ที่ เ ข้ า ร ว ม ใช้ นวัตกรรมการศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา	80	82	85	รอง คณบดี ฝ่ายการศึกษา
	5. ร้อยละความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (S1.2)	ร้อยละ 92.2	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	≥ ร้อยละ 90	5. กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อการศึกษามีต่อหลักสูตร พยาบาลศาสตร์	ร้อยละความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทั้ง 3	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	≥ ร้อยละ 90	รอง คณบดี ฝ่ายการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ												
SO1 : พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
						บัณฑิตทั้ง 3 หลักสูตร	หลักสูตรในระดับดี-ดีมาก					
	6. ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างต่อคุณภาพบัณฑิต (S1.3)	ร้อยละ 82.6	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 85	6. โครงการติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 7. กิจกรรมค่ายเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Gap closing plan)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณภาพบัณฑิตทั้ง 3 หลักสูตรในระดับดี-ดีมาก	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 85	- รองคณบดีฝ่ายการศึกษา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
	7. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก	-	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 81	≥ ร้อยละ 82	8. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งเชิงวิชาการสู่การปฏิบัติ	ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านการสอบรวมยอดทุกรายวิชา	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร และหัวหน้าภาคฯ ทุกภาควิชา	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 81	≥ ร้อยละ 82	- รองคณบดีฝ่ายการศึกษา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
	8. หลักสูตรตรีโท เอก ระยะสั้น และ Credit Bank บูรณาการ	-	1 รายวิชา MOOC (สะสม)	1 รายวิชา MOOC (สะสม)	1 รายวิชา	9.โครงการพัฒนาอาจารย์ในการ	จำนวนรายวิชา MOOC สะสม (S1.4)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา	1 รายวิชา MOOC (สะสม)	1 รายวิชา MOOC (สะสม)	1 รายวิชา MOOC (สะสม)	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ												
SO1 : พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรม/โครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
	Flexible Time Fixed Competency ด้าน HC เรียนรู้ Anytime Anywhere ท่ามกลางการทำงานตามความต้องการของสังคม และประเทศไทย (S1.4)	-	2 หลักสูตร Non-Degree (สะสม)	1 หลักสูตร Non-Degree (สะสม)	1 หลักสูตร Non-Degree (สะสม)	จัดการเรียนการสอนด้วย MOOC - หลักสูตรระยะสั้น เพื่อฟื้นฟูความรู้การรักษารอคเบื้องต้น - หลักสูตรการพัฒนาทักษะการคัดกรองสุขภาพจิต	จำนวนหลักสูตร non-degree (สะสม)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	2 หลักสูตร Non-Degree (สะสม)	1 หลักสูตร Non-Degree (สะสม)	1 หลักสูตร Non-Degree (สะสม)	รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
	9. จำนวนบัณฑิตที่มี K S E C (บรรลุ Learning Outcomes ของแต่ละหลักสูตร) (S1.5)		> ร้อยละ 85	> ร้อยละ 90	> ร้อยละ 90	10. โครงการติดตามบัณฑิต	ร้อยละบัณฑิตที่มี K S E C (บรรลุ Learning Outcomes ของแต่ละหลักสูตร)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษาและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	> ร้อยละ 85	> ร้อยละ 90	> ร้อยละ 90	- รองคณบดีฝ่ายการศึกษา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา

หมายเหตุ: ยุทธศาสตร์ที่ 1 ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2 เป้าประสงค์ 9 ตัวชี้วัดหลัก 10 กิจกรรม/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน												
SO2: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม (Research and Innovation to Improve Well-being of Society)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
G 3: สร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ขึ้นำสังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของสังคม	10. จำนวนนวัตกรรมบริการสุขภาพ (สะสม) (S2.3)	3 ชิ้นงาน	4	5	6	11. โครงการสร้างและพัฒนาอัจฉริยภาพบุคคลทางด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศระดับสากล	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ในโครงการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและหัวหน้างานนวัตกรรม	4	5	6	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	11. ทุนวิจัยขนาดใหญ่ (>3 ล้านบาท) จากแหล่งทุนภายนอก (โครงการ) (S2.4)	2 โครงการ	3	3	3		ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ในโครงการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและหัวหน้างานวิจัยและหัวหน้างานนวัตกรรม	3	3	3	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	12. จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ให้ประโยชน์ต่อชุมชนสังคม ประเทศชาติ สิทธิประโยชน์บัตร สิทธิบัตร เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย (นับสะสม) (S2.1)	3 เรื่อง	4	5	6	12. โครงการต่อยอดนวัตกรรมสุขภาพสู่การพาณิชย์ (Flagship)	1. จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ให้ประโยชน์ต่อชุมชนสังคม ประเทศชาติ สิทธิประโยชน์บัตร สิทธิบัตร เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย (นับสะสม)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย/หัวหน้างานวิจัยและหัวหน้างานนวัตกรรม	4	5	6	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน												
SO2: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม (Research and Innovation to Improve Well-being of Society)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
							2. แผนธุรกิจที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ในการต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพที่มีศักยภาพสู่การพาณิชย์		1	1	1	
							3. ร้อยละของอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในการยื่นขอสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย		85	85	85	
G 4 : เพิ่มคุณภาพงานวิจัย	13. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติใน Q1- Q2 (S2.2)	9 เรื่อง	> จากปี 2567 ร้อยละ10	> จากปี 2568 ร้อยละ10	> จากปี 2569 ร้อยละ10	13. โครงการ Manuscript writing development for international publication	1. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย หัวหน้างานวิจัย	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
							2. จำนวน Manuscript ที่พร้อมจะตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลนานาชาติใน Q1-Q2		> จากปี 2567 ร้อยละ 10	> จากปี 2568 ร้อยละ 10	> จากปี 2569 ร้อยละ 10	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน												
SO2: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม (Research and Innovation to Improve Well-being of Society)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
	14. ค่า H-index รวมของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	7	7	8	9	14. กิจกรรมติดตามผลการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี จากฐานข้อมูลวิจัยนานาชาติ	รายงานผล H-index ทุกไตรมาส	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยรักษาการหัวหน้างานวิจัย และรักษาการหัวหน้างานนวัตกรรม	7	8	9	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	15. จำนวนโครงการวิจัย R2R ที่เพิ่มประสิทธิภาพงานประจำ (S2.5)	12โครงการ	2	2	2	15. โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านการวิจัยจากงานประจำ (R2R)	1.ร้อยละของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการมีแผนการดำเนินงานวิจัย R2R	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย และรักษาการหัวหน้างานนวัตกรรม	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
							2.ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย และรักษาการหัวหน้างานนวัตกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	

หมายเหตุ: ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัดหลัก 5 กิจกรรม/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ												
SO3: บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
G 5 : ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	16.จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (สะสม) (S3.3)	-	-	-	1	16. โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และบริการสุขภาพในชุมชน (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น) สู่ความเป็นเลิศ	1. จำนวนเครือข่ายที่สร้างความร่วมมือ	ร ัก ข า ก า ร ผู้ อ ำ น ว ย ก า ร ศูน ย์ ก า ร เร ย น ร ู้ และ บ ริ ก า ร ส υ ข ภ า พ ใน ช υ ม ช น (ค ล น อ ก พ ย า บ า ล ช υ ม ช น อ บ ุ อ ุ่น)	-	-	1	ค ณ บ ดี ค ณ ะ พ ย า บ า ล ศ า ส ต ร์ / ร อ ง ค ณ บ ดี ฝ าย บ ริ ก า ร วิ ช า ก า ร และ ห ลั ก สู ต ร ก า ร พ ย า บ า ล เ ฉ พ า ะ ท า ง
						17. โครงการพัฒนาศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิตสู่ความเป็นเลิศ	1. จำนวนเครือข่ายที่สร้างความร่วมมือ	ร ัก ข า ก า ร ผู้ อ ำ น ว ย ก า ร ศูน ย์ บ ริ ก า ร ให้ คำ ป ร อ ษ า ท า ง ส υ ข ภ า พ จ อ ด	-	-	1	ค ณ บ ดี ค ณ ะ พ ย า บ า ล ศ า ส ต ร์ / ร อ ง ค ณ บ ดี ฝ าย บ ริ ก า ร วิ ช า ก า ร และ ห ลั ก สู ต ร ก า ร พ ย า บ า ล เ ฉ พ า ะ ท า ง
	17. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น/ศูนย์บริการให้	-	≥ 4	≥ 4.25	≥ 4.25	18. โครงการให้บริการคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นครบวงจร	1.ระดับความพึงพอใจ ของ ผู้รับบริการอยู่ในระดับ ดี-ดีมาก	ร ัก ข า ก า ร ผู้ อ ำ น ว ย ก า ร ศูน ย์ ก า ร เร ย น ร ู้ และ บ ริ ก า ร	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	ค ณ บ ดี ค ณ ะ พ ย า บ า ล ศ า ส ต ร์ / ร อ ง ค ณ บ ดี ฝ าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ												
SO3: บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
	คำปรึกษาทางสุขภาพจิต						2.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับดี-ดีมาก	สุขภาพในชุมชน (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น)				บริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
						19. โครงการให้บริการศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	1.ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการรับคำปรึกษาทางสุขภาพจิตอยู่ในระดับดี-ดีมาก	รักษาการผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้และบริการสุขภาพในชุมชน (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น)	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	รับผิดชอบศาสตร์/รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
							2.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับดี-ดีมาก					

หมายเหตุ: ยุทธศาสตร์ที่ 3 ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัดหลัก 4 กิจกรรม/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ												
SO4: ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย (Advanced Technology for EDU & Research)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
G6: ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีความมีประสิทธิภาพ (Advance Technology for Nursing Education)	18. ภาควิชามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	3 ภาควิชา	ภาควิชาละ 1 เรื่อง	ภาควิชาละ 1 เรื่อง	ภาควิชาละ 1 เรื่อง	20. โครงการประยุกต์ใช้ AI กับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย	1. ทีมบุคลากรในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (สะสม)	รองประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ที่ 4	1 ทีม	1 ทีม	1 ทีม	หัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชา
							2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย		> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	
							3. คู่มือการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (สะสม)		1 เล่ม	1 เล่ม	1 เล่ม	
	19. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมแล้วมีสมรรถนะ	ร้อยละ 89.8	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	21. โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมแล้วมีความรู้ความเข้าใจ	รองประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ที่ 4	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ												
SO4: ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย (Advanced Technology for EDU & Research)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
	บุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล					22. โครงการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาทางด้านดิจิทัล	ด้านดิจิทัลและข้อมูลในระดับดี-ดีมาก					
G7: นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (Digital Nursing & Information system Management)	20. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ Dashboard ในระดับมาก-มากที่สุด	ร้อยละ 78.4	≥ ร้อยละ 70	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 90	23. โครงการพัฒนาและบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อเอื้อต่อการตัดสินใจ	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระบบสารสนเทศต่อผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจทุกเดือน	รักษาการหัวหน้างานคอมพิวเตอร์	12 ครั้ง/ปี	12 ครั้ง/ปี	12 ครั้ง/ปี	รักษาการคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

หมายเหตุ: ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2 เป้าประสงค์ 3 ตัวชี้วัดหลัก 4 กิจกรรม/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน												
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
G 8 : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ	21. คะแนนการประเมิน EdPEx (S5.1)	207.50 คะแนน	200	225	250	24. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)	1. ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ในโครงการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และรักษาการหัวหน้างานแผนฯ	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
							2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาองค์กร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และรักษาการหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
						25. โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงภายใต้ภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP) (Gap closing plan)	แผนบริหารความเสี่ยงภายใต้ภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ และรักษาการหัวหน้างานฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน												
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
	22. จำนวนกระบวนการงานหลัก (work process) ที่ได้รับการออกแบบเพื่อพัฒนางานของทุกฝ่ายงาน	3 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	26. โครงการ Process Excellence Project	จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) (สะสม)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	13	15	17	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	23. จำนวนกระบวนการงานที่ลดขั้นตอนการดำเนินงาน (Lean Process)	-	1	1	1	27. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบงาน (Lean Process)	ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบงาน/กระบวนการทำงาน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
G9: สร้างความผูกพันของบุคลากร/นักศึกษา/ศิษย์เก่ากับองค์กร	24. ระดับความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากร/นักศึกษา/ศิษย์เก่าในองค์กร (S5.3)	ร้อยละ 75.4	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	28. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร (Faculty Engagement)	1.จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	25. ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร	-	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80		2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพัน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน													
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)													
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ	
		67	68	69	70				68	69	70		
							3.ความพึงพอใจของบุคลากรในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก – มากที่สุด	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯและหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90		
						29. โครงการสร้างความผูกพันของนักศึกษา	1. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ(ทุกโครงการ)	ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 85		รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
							2.จำนวนกิจกรรมที่ศิษย์เก่าเข้าร่วมโครงการ		3	4	4		
							3.ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาและศิษย์เก่าต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับดี-ดีมาก		≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80		

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน												
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
G10: พัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้ทันต่อความต้องการของคณะฯ	26. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	-	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	30. โครงการเพิ่มสมรรถนะอาจารย์ - โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF) (Flagship) - โครงการ Faculty practice	- ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐาน PSF - ร้อยละของอาจารย์ที่นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอย่างน้อย 80 ชั่วโมง/ปีการศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
									≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน												
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
						32. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
						33. โครงการพัฒนาสมรรถนะสายบริหาร	ร้อยละของบุคลากรระดับบังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการที่รองรับการปรับโครงสร้างองค์กร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
G11: สร้างคนดีคนเก่ง เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์	27. จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์	-	2 Talent group	2 Talent group	2 Talent group	34. โครงการเพชรจุฬาภรณ์ต้นแบบ	จำนวนผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ (Talent group)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาฯ และหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	2 Talent group	2 Talent group	2 Talent group	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการในด้านการศึกษาและ	28. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ	1 เครือข่าย	2 เครือข่าย	3 เครือข่าย	4 เครือข่าย	35. โครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (Global	1.จำนวนอาจารย์/นักศึกษาที่ Exchange กับสถาบันต่างประเทศ (MOU)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและ วิ เ ท ศ สัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน												
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
วิจัยกับต่างประเทศ						R e s e a r c h Collaborations)	2.จำนวนโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันต่างประเทศ		2	2	2	
	29. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการวิจัยระดับนานาชาติ	4 คน	2 คน	2 คน	2 คน	36. โครงการสร้างและพัฒนาอัจฉริยภาพบุคคลทางด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศระดับสากล	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการวิจัยระดับนานาชาติ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และ วิเทศสัมพันธ์
G13: Green Faculty	30. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ Green Faculty (S5.5)	-	1 ระบบ Zero waste zone	1 ระบบ	1 ระบบ	37. โครงการ Green Faculty	1. ร้อยละของภาควิชา/สำนักงานคณบดี ที่เข้าร่วมโครงการเพื่อส่งเสริม Green faculty	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	100	100	100	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
							2. สัดส่วนการใช้กระดาษต่องาน/กิจกรรม		ลดลง ร้อยละ 10	ลดลง ร้อยละ 10	ลดลง ร้อยละ 10	
							3. การใช้ไฟฟ้าและน้ำประปา (ค่าน้ำ ค่าไฟ)		ลดลง ร้อยละ 10	ลดลง ร้อยละ 10	ลดลง ร้อยละ 10	
G 1 4 : ประสิทธิภาพการ	31. ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (S5.7)					38. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้	รายงานผลการวิเคราะห์ผลการใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์				

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์การสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน												
SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)												
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการ (Lagging indicator)	ผลลัพธ์ในอดีต	เป้าหมายตัวชี้วัดหลัก			กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดกิจกรรมโครงการ (Leading indicator)	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายระดับกิจกรรม/โครงการ			ผู้กำกับแผนปฏิบัติการ
		67	68	69	70				68	69	70	
ใช้งบประมาณในการบริหารจัดการส่วนงาน	- การใช้งบประมาณแผ่นดิน	ร้อยละ 83.9	> ร้อยละ 90	> ร้อยละ 95	> ร้อยละ 95	งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ	ตามแผนรายไตรมาสและปัญหาอุปสรรคต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อสิ้นสุดไตรมาส	และงบประมาณและรักษาการหัวหน้างานฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ	> ร้อยละ 90	> ร้อยละ 90	> ร้อยละ 95	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	- การใช้งบประมาณเงินรายได้	ร้อยละ 72.8	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 80				> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 80	
	32. EBITDA/รายได้ (S5.4)	-49.85	ร้อยละ 12	ร้อยละ 12	ร้อยละ 12	39. กิจกรรมรวบรวมรายการแสดงสถานะการเงินและ คำนวณ EBITDA/รายได้	รายงานสถานะการเงินของวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีทุกเดือน		ร้อยละ 12	ร้อยละ 12	ร้อยละ 12	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

หมายเหตุ: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 7 เป้าประสงค์ 12 ตัวชี้วัดหลัก 15 กิจกรรม/โครงการ