



แผนกลยุทธ์
คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี
(ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2569)

ราชวิทยาลัยจุฬารัง
กันยายน 2568

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ปีงบประมาณ 2569 โดยใช้การประชุมแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และบุคลากร เมื่อวันที่ 6-7 กันยายน 2568 กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ใช้แนวทาง Backcasting Model เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ ผลการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และตัวชี้วัด (CKPIs) ผลการทบทวนดังกล่าว ได้นำมาพิจารณาและปรับปรุงเป็นแผนกลยุทธ์ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2569

แผนกลยุทธ์ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2569 ฉบับนี้ จึงจัดทำขึ้นเพื่อสรุปสาระสำคัญที่ได้จากกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ ดังกล่าว เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีส่วนได้เสียให้ทราบถึงทิศทางการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี และใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา บุญทอง
รักษาการคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2569	1
ส่วนที่ 2 ทิศทางองค์กร	6
ส่วนที่ 3 บริบทเชิงกลยุทธ์	10
ส่วนที่ 4 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	12
ส่วนที่ 5 แผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2569)	15
ส่วนที่ 6 ตัวชี้วัดระดับองค์กร	18
ส่วนที่ 7 แผนที่กลยุทธ์	27
ภาคผนวก	
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์	29

ส่วนที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2569

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีกำหนดกระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของ ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System: SMS) แสดงในแผนภาพที่ 1 ประกอบด้วย SMS1 Strategy Formulation และ SMS2 Strategy Implementation ซึ่งเชื่อมโยงกัน ผ่านกลไกการติดตามผลและการเรียนรู้ (Feedback loop) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2569 คณะฯ ใช้แนวคิด Backcasting Model เป็นกรอบในการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งเริ่มจากการกำหนดภาพความสำเร็จขององค์กรในปี 2570 (Future State) และตัวชี้วัดระดับวิสัยทัศน์ (Vision Key Performance Indicators: VKPIs) ก่อนย้อนกลับมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ผ่านมา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการในระยะยาว

กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมการทบทวนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) ในช่วงปีงบประมาณ 2565–2568 โดยจำแนกผลการดำเนินงานเป็น บรรลุ (Achieved) อยู่ระหว่างดำเนินงาน (Ongoing) และ ยุติ (Terminate) พร้อมวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างผลการดำเนินงานปัจจุบันกับภาพความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้ คณะฯ ยังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการดำเนินงานย้อนหลัง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) และการประเมินศักยภาพภายใน (Internal Assessment) ร่วมกับการกำหนดค่าเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของแผนงานเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนกำหนดกลไกการกำกับติดตามทั้ง Leading KPIs และ Lagging KPIs ผ่าน VKPIs, CKPIs และ KPIs โดยใช้ Quarterly Tracking ในการติดตามผลการดำเนินงานรายเดือน รายไตรมาส และการทบทวนผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือนโดยคณะกรรมการคณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์ งบประมาณ บริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน และคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้สามารถปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทองค์กร ดังตารางที่ 1

ส่วนที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2569 / 2

ตารางที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์

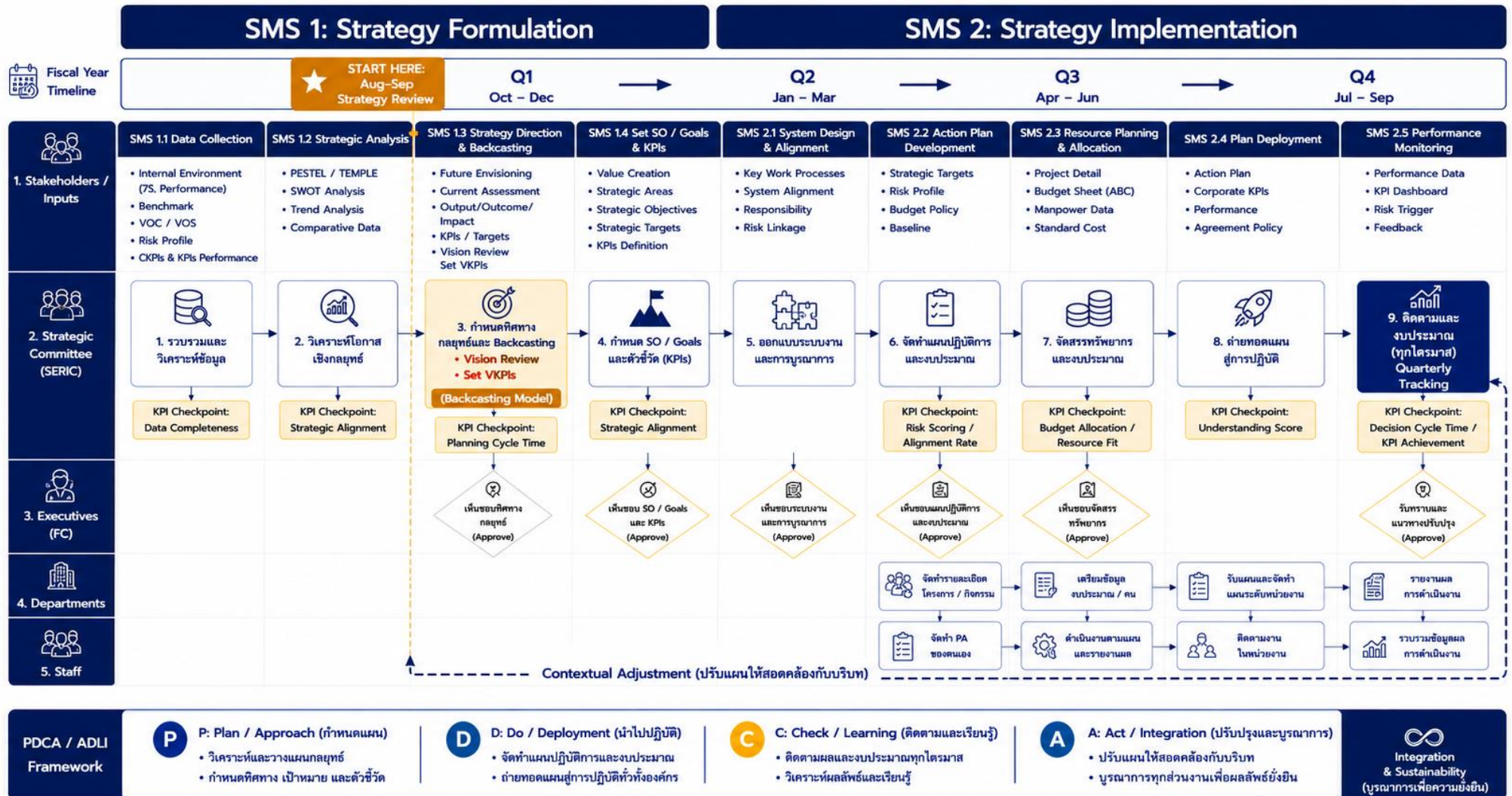
ลำดับ	SMS Process	ชื่อกระบวนการ	กระบวนการดำเนินการ / ผลของกระบวนการ	ผู้มีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
1	SMS 1.1	การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	รวบรวมข้อมูลจากบริบทภายในและภายนอกตามกรอบ 7S McKinsey ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตาม CKPIs KPIs ข้อมูลการเปรียบเทียบจาก คู่เทียบ VOC/VOS Risk Profile และ ข้อมูลผลการดำเนินงานย้อนหลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ผลของกระบวนการ ชุดข้อมูลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Information) สำหรับการทบทวนแผนกลยุทธ์	งานนโยบายฯ, SERIC, FC KPI Checkpoint: Data Completeness	ให้ข้อมูลนำเข้ามีความครบถ้วนถูกต้อง และพร้อมสำหรับการกำหนดกลยุทธ์
2	SMS 1.2	การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis)	วิเคราะห์บริบทและปัจจัยเชิงกลยุทธ์โดยใช้ PESTEL/TEMPLE, SWOT Analysis, Trend Analysis และ Comparative Data เพื่อระบุและทบทวน CC, SA, SC และ SOp รวมทั้งทบทวนผลการดำเนินงานตาม SO ในช่วงปี 2565–2568 และวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างผลการดำเนินงานปัจจุบันกับเป้าหมายปี 2570 เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าสู่การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผลของกระบวนการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (SC, SA, SOp และ CC) และผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)	SERIC, FC และบุคลากรทุกคนในคณะฯ KPI Checkpoint: Strategic Alignment (ผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์)	วิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์และกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ภาพความสำเร็จปี 2570
3	SMS 1.3	กำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Strategy Direction & Backcasting)	ทบทวนวิสัยทัศน์ กำหนดภาพความสำเร็จในปี 2570 และกำหนด VKPIs ร่วมกับพิจารณาความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะฯ และ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ภายใต้แนวคิด Backcasting model เพื่อกำหนด Future State และ Transformation Pathway ขององค์กร ผลของกระบวนการ วิสัยทัศน์ ภาพความสำเร็จ (Future State) และ VKPIs 13 ตัวชี้วัด	SERIC, FC KPI Checkpoint: Planning Cycle Time Decision Point: เห็นชอบทิศทางกลยุทธ์	กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรและผลลัพธ์ปลายทางร่วมกัน

ส่วนที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2569 / 3

ลำดับ	SMS Process	ชื่อกระบวนการ	กระบวนการดำเนินการ / ผลของกระบวนการ	ผู้มีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
4	SMS 1.4	กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Set SO / Goals & KPIs)	กำหนดและทบทวน SO, Goals, แผนงานเชิงกลยุทธ์ และ Milestones โดยใช้ข้อมูลจาก Historical Data, Environmental Scanning และ Internal Assessment เพื่อกำหนดเป้าหมายในรูปแบบ Baseline, Optimistic และ Pessimistic พร้อมกำหนดตัวชี้วัดทั้ง Lagging KPIs และ Leading KPIs ให้เชื่อมโยงกับ Vision KPIs และ Corporate KPIs ผลของกระบวนการ แผนกลยุทธ์ฉบับทบทวน SO แผนงานเชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญ	SERIC, FC KPI Checkpoint: Strategic Alignment (SO / Goals & KPIs) Decision Point: เห็นชอบ SO / Goals & KPIs	จัดทำแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงผลลัพธ์ทุกระดับ
5	SMS 2.1	การออกแบบระบบงานและการเชื่อมโยง (System Design & Alignment)	ออกแบบระบบงาน (Key Work Processes) และเชื่อมโยง SO, CKPIs และ Strategic Initiatives กับกระบวนการหลัก ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้ทุกระบบสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ผลของกระบวนการ ระบบงานและความเชื่อมโยงของกระบวนการหลัก	SERIC, FC และรองคณบดีทุกฝ่าย Decision Point: เห็นชอบระบบงานและการบูรณาการ	บูรณาการระบบงานให้สนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ
6	SMS 2.2	การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Development)	ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยถ่ายทอด Strategic Initiatives และ Strategic Targets สู่การกำหนดโครงการ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินงาน และตัวชี้วัด โดยพิจารณา Risk Profile, Baseline และกรอบนโยบายงบประมาณ พร้อมกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับ VKPIs, CKPIs และ SO ส่วนการกิจประจำ (Routine) บริหารภายใต้ระบบงานตามพันธกิจ ผลของกระบวนการ กรอบแผนปฏิบัติการประจำปี	SL, FC, SERIC และผู้รับผิดชอบโครงการ KPI Checkpoint: Risk Scoring / Alignment Rate Decision Point: เห็นชอบแผนปฏิบัติการและงบประมาณ	จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์
7	SMS 2.3	การวางแผนและจัดสรรทรัพยากร	จัดสรรทรัพยากรโดยใช้ข้อมูล Budget Sheet (ABC), Manpower Data, Standard Cost และข้อมูลอัตราค่าจ้าง	FC, SERIC, รองคณบดีฝ่ายแผนฯ	จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับ

ส่วนที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2569 / 4

ลำดับ	SMS Process	ชื่อกระบวนการ	กระบวนการดำเนินการ / ผลของกระบวนการ	ผู้มีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
		(Resource Planning & Allocation)	เพื่อให้ทรัพยากรด้านงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับ Strategic Initiatives และ AP พร้อมกำหนด Cost Driver และงบประมาณที่เหมาะสม ผลของกระบวนการ แผนจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ	KPI Checkpoint: Budget Allocation / Resource Fit Decision Point: เห็นชอบจัดสรรทรัพยากร	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
8	SMS 2.4	การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ (Plan Deployment)	ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการผ่าน Corporate KPIs, Performance Agreement และการสื่อสารองค์กรโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละ Strategic Initiatives ถ่ายทอดสู่หน่วยงานและบุคลากร พร้อมกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผลของกระบวนการ การถ่ายทอด AP และ Corporate KPIs สู่ทุกหน่วยงาน	คณบดี, รองคณบดี, หัวหน้าหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ KPI Checkpoint: Understanding Score	ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงและสร้างความเข้าใจร่วมกัน
9	SMS 2.5	การติดตามผลการดำเนินงาน (Performance Monitoring)	กำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยติดตาม Leading KPIs, ความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ ผลการใช้ทรัพยากร และ Risk Triggers ผ่าน KPI Dashboard และ Quarterly Tracking พร้อมรายงานต่อ FC และ SERIC ทุกไตรมาส รวมถึงประเมินผลรอบ 6 เดือน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และการจัดสรรทรัพยากร (Continuous Improvement) ผลของกระบวนการ รายงานผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร และแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ ฉบับปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด, SERIC, FC KPI Checkpoint: Decision Cycle Time / KPI Achievement Decision Point: รับทราบและนำผลไปปรับปรุง Feedback Loop / Quarterly Tracking	กำกับติดตามประเมินผล และปรับปรุงระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง



□ = ขั้นตอนกระบวนการ (Process) ◇ = จุดตัดสินใจ (Decision Point) □ = จุดตรวจตัวชี้วัด (KPI Checkpoint) ■ = จุดติดตาม/ควบคุม (Control / Review Point) - - -> = วงจรการเรียนรู้และปรับปรุง (Feedback Loop)

แผนภาพที่ 1 ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System: SMS)

ส่วนที่ 2 ทิศทางองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีกำหนดและทบทวนทิศทางองค์กรภายใต้ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System: SMS) ให้สอดคล้องกับทิศทางของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ บริบทการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมด้านการอุดมศึกษา สุขภาพ และเทคโนโลยี โดยยังคงวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก และค่านิยมหลักขององค์กร พร้อมกำหนด มิติแห่งความสำเร็จ (Success Dimensions) และ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Vision Key Performance Indicators: VKPIs) เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ SMS1 (Strategic Formulation) และ SMS2 (Strategic implementation) ให้เกิดความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดระดับองค์กร แผนกลยุทธ์ จนถึงแผนปฏิบัติการประจำปี

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างผู้นำทางการพยาบาล เสริมสร้างสุขภาวะประชาชน ด้วยการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมบริการสุขภาพเพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต”

การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

มิติแห่งความสำเร็จ	ค่านิยมความสำเร็จ	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (VKPIs)
สร้างผู้นำทางการพยาบาล	- เป็นที่ยอมรับระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน องค์กร วิชาชีพ สมาคม และระดับชาติ - ผลงานทางด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติการทางการพยาบาล - Ethic, Moral (คุณธรรม จริยธรรม) - พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม	• VKPI 1 ร้อยละของบัณฑิตที่ก้าวสู่หัวหน้าหอผู้ป่วยภายใน 5 ปี • VKPI 2 ร้อยละบัณฑิตที่มีผลงานนวัตกรรม/วิชาการ ภายใน 5 ปี • VKPI 3 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน • VKPI 4 ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
เสริมสร้างสุขภาวะประชาชน	ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และศูนย์บริการ	• VKPI 5 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น/ศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต

มิติแห่งความสำเร็จ	ค่านิยมความสำเร็จ	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (VKPIs)
	ให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะประชาชน	• VKPI 6 จำนวนการบริการสุขภาพที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอกที่เป็นต้นแบบของประเทศ
พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เสริมสร้างสุขภาวะประชาชนหรือ นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม การศึกษา ประเทศชาติ	• VKPI 7 ร้อยละของผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ Q1 ต่อจำนวนผลงานตีพิมพ์ทั้งหมด • VKPI 8 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในระดับ TRL/SRL 7–9 • VKPI 9 สัดส่วนผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์
เพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต	- มีการบริหารงานด้วยระบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ - มีการสร้างและรักษาความร่วมมือกับหน่วยงานระดับชาติและนานาชาติที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านวิชาการ นวัตกรรม การวิจัย หรือการบริการวิชาการ ที่ยกระดับคุณภาพและศักยภาพขององค์กรสู่มาตรฐานสากล และมีผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียน บุคลากร และสังคมโดยรวม - อาจารย์มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ (Thailand PFS) - อาจารย์มีศักยภาพสูงและสามารถผลิตผู้นำทางการพยาบาลได้	• VKPI 10 ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ Thailand Quality Award มากกว่า 300 คะแนน ขึ้นไป • VKPI 11 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรระดับชาติหรือนานาชาติ • VKPI 12 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ Thailand PSF ระดับ 2 ขึ้นไป • VKPI 13 จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

2.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล มีความเป็นผู้นำและความเป็นมนุษย์
2. วิจัยสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการพยาบาล และหรือสุขภาพที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพ และเป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่องในสาขาพยาบาลศาสตร์และด้านสุขภาพของประเทศ
4. บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
5. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

2.3 ค่านิยมหลัก (Core values)

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี กำหนด MORAL WISH เป็นค่านิยมหลักด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร และมีความหมาย ดังนี้

ค่านิยมหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม MORAL WISH	ความหมาย
M: Moral Wisdom and Integrity มีภูมิปัญญาธรรมและยึดมั่นความดี	การมีสมรรถนะทางจริยธรรม (Moral Competency) ได้แก่ ความตระหนักทางจริยธรรม มีทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม มีความปรารถนาในการทำสิ่งที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต มีเมตตาธรรม มีความกล้าหาญในการลงมือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage)
I: Innovation สร้างสรรค์สิ่งดีมีประโยชน์ต่อส่วนรวม	การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ที่มีประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการดำเนินงานได้
S: Social Accountability จิตอาสา	การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีใช้หน้าที่ของตน ด้วยความรัก ความสามัคคีเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม ของประเทศชาติ โดยมีได้หวังผลตอบแทน ทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคม ทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย
H: Harmony มีความสามัคคี	การแสดงออกซึ่งการร่วมแรงร่วมใจ ความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

ค่านิยมหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม MORAL WISH	ความหมาย
	ร่วมกัน ไม่คิดเอาดีเด่นแต่ตัวเอง ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก ในหมู่คณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว

2.4 สมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency)

CC1 การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (Area-based research)

สมรรถนะหลักดังกล่าวเป็นศักยภาพสำคัญของคณะฯ ในวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ อัน
เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ในปี 2570

ส่วนที่ 3 บริบทเชิงกลยุทธ์

3.1 การทบทวนบริบทเชิงกลยุทธ์

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีได้ดำเนินการทบทวนบริบทเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2568–2570 ภายใต้กระบวนการ SMS 1.1 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Collection) และ SMS 1.2 การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจากข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT การรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Voice of Customer: VOC) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาพยาบาล ระบบสุขภาพ และนโยบายระดับประเทศ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินพันธกิจของคณะฯ ในระยะปี พ.ศ. 2568–2570 สอดคล้องกับระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System: SMS) ของคณะฯ

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนำไปสู่การกำหนด ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SOp) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ วัตถุประสงค์กลยุทธ์ (SO) และตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (VKPIs)

3.2 บริบทเชิงกลยุทธ์

บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context) ของคณะฯ ถูกจัดกลุ่มเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA) โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SOp) และสมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ซึ่งใช้เป็นข้อมูลนำเข้าสู่กระบวนการ SMS 1.2 การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ และ SMS 1.3 การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Backcasting) สำหรับการกำหนด SO และ VKPIs ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 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 ตอบสนองความต้องการของตลาด และการ เปลี่ยนแปลง SC3 พัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ SC4การเพิ่มความผูกพันนักศึกษา/ศิษย์เก่า ของคณะ พยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน SA2 เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยขึ้นนำสังคมด้านสุขภาพ	SOp1: การผลิตกำลังคนด้านการ พยาบาลที่ตอบโจทย์การขาด แคลนกำลังคนในวิชาชีพการ พยาบาล ปัญหาการว่างงาน และ สังคมผู้สูงอายุ SOp2: คลินิกพยาบาลชุมชน อบอุ่นให้บริการทางสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยเข้าถึงสิทธิบัตรทอง ในระบบหลักประกันสุขภาพ (UC) และทำให้เกิดการส่งต่อ ผู้ป่วยไปยังหน่วยรับบริการทุติย ภูมิและตติยภูมิ	C C1: การวิจัยเพื่อแก้ไข ปัญหาในพื้นที่ (Area-based 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 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีใช้ยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นกรอบในการทบทวนบริบทเชิงกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) และจัดทำแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2568–2570 เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง (Alignment) ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ระดับคณะ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ตารางที่ 3 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ปีงบประมาณ 2568 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และสมรรถนะหลัก (CC)	ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1 (SO1) พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม (Social and learner Demand Driven Curriculum) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) - SC1 มีหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากล - SC2 มีหลักสูตรใหม่ (ระดับบัณฑิตศึกษา) ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลง ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) - SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน - SA4 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง - SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2 (SO2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม (Research and Innovation to Improve Well-being of Society) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) - SC3 พัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความ ยั่งยืน	

ประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และสมรรถนะหลัก (CC)	ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) - SA2 เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทาง การพยาบาล และมีผลงานวิจัยชั้นนำสังคมด้านสุขภาพ - SA4 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง - SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ สมรรถนะหลัก (CC) - CC1: การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (Area-based research)		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 (SO3) SO3 บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (Delivering academic and professional services in response to societal needs) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) - SC7 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อทิศทางของคณะฯ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) - SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน - SA3 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ทั้ง online และ offline - SA4 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง - SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ		ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 (SO4) ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย (Advanced Technology for EDU & Research) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) - SC5 ประยุกต์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ AI มาใช้ในกระบวนการทำงาน - SC6 ปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความกระชับ รวดเร็ว และถูกต้อง ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ

ประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และสมรรถนะหลัก (CC)	ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 (SO5) พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) - SC4การเพิ่มความผูกพันนักศึกษา/ศิษย์เก่า ของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี - SC6 ปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความกระชับ รวดเร็ว และถูกต้อง - SC7 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อทิศทางของคณะ - SC8การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี - SC9 Green Faculty ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) - SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน - SA2 เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางพยาบาล และมีผลงานวิจัยชั้นนำสังคมด้านสุขภาพ - SA3 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ทั้ง online และ offline - SA5 สวัสดิการของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงครอบครัว มีเงิน top up ค่ารักษาพยาบาล และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ		ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน

ส่วนที่ 5 แผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

(ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2569)

ตารางที่ 4 แผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2569)

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	SC1, SC2	SA1, SA4	SOp1	-	SO 1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรง	G 1 : พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
	SC1	SA3, SA4	SOp1	-	ตามความต้องการของสังคม	G 2 : พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากล	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน	SC3, SC7	SA2, SA3	-	CC1	SO 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาพของสังคม	G3: สร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ขึ้นำสังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของสังคม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	SC3, SC7	SA2, SA3	-	CC1		G4: เพิ่มคุณภาพงานวิจัย	รองคณบดีฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services	-	SA1, SA3, SA4	SOp2	-	SO 3 บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	G5: ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	- ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ - ผู้อำนวยการศูนย์บริการให้คำปรึกษาสุขภาพจิต

ส่วนที่ 5 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ / 16

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเติบโตในสถาบันการศึกษาชั้นนำ	SC5, SC6	SA6	-	-	S O 4 ใช้ เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน การศึกษาและการวิจัย	G6: ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ให้ มี ประสิทธิภาพ (Advance Technology for Nursing Education)	รอง คณบดี ฝ่าย การศึกษา
	SC5, SC6	SA6	-	-		G7: นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (Digital Nursing & Information s y s t e m Management)	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 :องค์กรรมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	SC6, SC7	SA4, SA6	-	-	SO5: พัฒนา คณะพยาบาล ศาสตร์ให้เป็น องค์ กร ที่มี สมรรถนะสูง (H i g h Performance Faculty of Nursing)	G 8 : พั ฒ น า คุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	SC4, SC8	SA1, SA5	-	-		G9: สร้างความ ผูก พัน ข อง บุ ค ล า กร / นักศึกษา/ศิษย์เก่า กับองค์กร	- รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
	SC7	SA2, SA4, SA6	-	-		G 10 : พั ฒ น า คี ก ข า พ การทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ ทัน ต่ อ ความ ต้องการของคณะฯ	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	SC4, SC7	SA1, SA4, SA5	-	-		G11: สร้างคนดี คน เก่ง เพื่อพัฒนาเป็น อาจารย์	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
	SC3	SA1, SA2, SA3	-	CC1		G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการในการศึกษาและวิจัยกับต่างประเทศ	รองคณบดีฝ่ายวิจยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	SC9	SA6	-	-		G13: Green Faculty	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	SC6	SA6	-	-		G14: ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการส่วนงาน	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ส่วนที่ 6 ตัวชี้วัดระดับองค์กร

6.1 การถ่ายทอด Corporate KPIs จากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กร (Corporate Key Performance Indicators: CKPIs) จากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ภายใต้ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผ่านกระบวนการ Strategic Deployment via Performance Agreement (PA) เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์สู่การดำเนินงานของส่วนงานอย่างเป็นระบบ

ปีงบประมาณ 2569 ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้กำหนด Corporate KPIs และถ่ายทอดสู่ทุกส่วนงานผ่านระบบ Performance Agreement (PA) โดยเชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับองค์กรกับตัวชี้วัดระดับส่วนงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (KPI Performance Agreement & KPI Follow-up) เพื่อให้การดำเนินงานของทุกส่วนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ดังแผนภาพที่ 2

6.2 Corporate KPIs คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีได้นำ Corporate KPIs ที่ได้รับการถ่ายทอดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กรของคณะ โดยเชื่อมโยงกับบริบทเชิงกลยุทธ์ของคณะ ได้แก่ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) และตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Vision Key Performance Indicators: VKPIs) เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และถ่ายทอดสู่ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลผ่านระบบ PA ของคณะ ทั้งนี้ คณะฯ ใช้กลไก Quarterly Tracking และการทบทวนผลการดำเนินงานตามรอบเวลาในการกำกับติดตามความก้าวหน้าของตัวชี้วัด และนำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

Strategic Deployment via Performance Agreement (PA) Process



แผนภาพที่ 2 Strategic Deployment via Performance Agreement (PA) Process

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดระดับองค์กรและตัวชี้วัดสำคัญในแผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2568 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
						ปี 2569	ปี 2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษา เพื่อผลิต กำลังคน ที่ ตอบสนองความ ต้องการของ ประเทศ	S O 1 พัฒนา หลักสูตรให้ได้ มาตรฐานระดับ สากลและตรงตาม ความต้องการของ สังคม	G 1: พัฒนา หลักสูตรที่ ตอบสนองต่อ ความต้องการ ของสังคม	1. จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับ อนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโทที่ ตอบสนองความต้องการของสังคม (S1.1)	หลักสูตร	3 (3)	4	5	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			2. จำนวนหลักสูตรระดับ ประกาศนียบัตร - จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (เฉพาะ ทาง)	หลักสูตร	1 (1)	1	-	รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และหลักสูตรการพยาบาล เฉพาะทาง
		G 2: พัฒนา หลักสูตรให้ได้ มาตรฐานระดับ สากล	3. หลักสูตรผ่านการรับรองในระดับ นานาชาติ (AUN-QA)	คะแนน	N/A (จาก internal assessment)	จะรับรอง ในระดับ นานาชาติ	จะรับรองใน ระดับ นานาชาติ	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			4. จำนวนนวัตกรรมการศึกษา	นวัตกรรม สะสม)	3 (3)	4	5	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			5. ความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อ หลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ระดับ มาก-มากที่สุด (คะแนน 4 ขึ้นไป จากคะแนนเต็ม 5) (S1.2)	ร้อยละ	93.85 (≥ ร้อยละ 85)	≥ ร้อยละ 90	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			6. ความพึงพอใจของนายจ้างต่อ คุณภาพบัณฑิตที่ตอบระดับ มาก-มาก	ร้อยละ	87.8 (≥ ร้อยละ 85)	≥ ร้อยละ 85	≥ ร้อยละ 85	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2568 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
						ปี 2569	ปี 2570	
			ที่สุด (คะแนน 4 ขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 5) (S1.3)					
			7. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก	ร้อยละ	81.61 (≥ ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ 81	≥ ร้อยละ 82	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			8. หลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หลักสูตรระยะสั้น และ Credit Bank บัณฑิตการ Flexible Time Fixed Competency ด้าน HC เรียนรู้ Anytime Anywhere ท่ามกลางการทำงานตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (S1.4)	รายวิชา MOOC (สะสม)				รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			8.1 จำนวนรายวิชา MOOC		4 (1)	2	1	
			8.2 จำนวนหลักสูตร Non-degree	หลักสูตร (สะสม)	3 (2)	2	1	รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
ยุทธศาสตร์ที่ 2	SO2 สร้างงานวิจัย และนวัตกรรมที่เอื้อ	G 3 : ส ร ำ ง งาน วิ จัย หรือ	9. จำนวนบัณฑิตที่มี K S E C (บรรลุลearning Outcomes ของแต่ละหลักสูตร) (S1.5)	ร้อยละ	91.08 (≥ ร้อยละ 85)	> ร้อยละ 90	> ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			10. จำนวนนวัตกรรมบริการสุขภาพ (สะสม) (S2.3)	นวัตกรรม	3 (4)	5	6	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2568 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
						ปี 2569	ปี 2570	
Healthcare Services		และศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	18. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพ (VKPI 5) - ศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต - คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	คะแนน	4.81 (≥ 4.00) 4.64 (≥ 4.00)	≥ 4.25 ≥ 4.25	≥ 4.25 ≥ 4.25	ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ ผู้อำนวยการศูนย์บริการให้คำปรึกษาสุขภาพจิต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิจัย เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ	SO4ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย	G 6 : ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีความมีประสิทธิภาพ (Advance Technology for Nursing Education)	19. ภาควิชามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	จำนวน	3 ภาควิชา	ภาค วิชาระ 1 เรื่อง	ภาค วิชาระ 1 เรื่อง	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			20. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล	ร้อยละ	94.58 (>ร้อยละ 80)	> ร้อยละ90	ร้อยละ100	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G 7 : นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (Digital	21. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ Dashboard ในระดับมาก-มากที่สุด	ร้อยละ	79.20 (≥ ร้อยละ 70)	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2568 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
						ปี 2569	ปี 2570	
		Nursing & Information system Management)						
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)	G 8 : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	22. การบรรลุเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) (S5.1)	คะแนน	245 (200)	225	250	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			23. จำนวนกระบวนการงานหลัก (Work process) ที่ได้รับการออกแบบเพื่อพัฒนางานของทุกฝ่ายงาน	ระบบกระบวนการหลัก	4 (2)	2	2	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			24. จำนวนกระบวนการงานที่ลดขั้นตอนการดำเนินงาน (Lean Process)	ระบบกระบวนการ	4 (1)	1	1	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G9: สร้างความผูกพันของบุคลากร / นักศึกษา/ศิษย์เก่ากับองค์กร	25. ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) (S5.3 เฉพาะบุคลากร)	ร้อยละ	84.14 (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			26. ระดับความผูกพันของนักศึกษา/ศิษย์เก่าในองค์กร	ร้อยละ	94 (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
			27. ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ	95.99 (≥ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ80	≥ ร้อยละ80	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2568 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
						ปี 2569	ปี 2570	
		G10: พัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ทันต่อความต้องการของคณะฯ	28. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (S5.6)	ร้อยละ	100 (≥ ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ 80	≥ ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G11: สร้างคนดีคนเก่ง เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์	29. จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์	คน (Talent group)	N/A (2)	2	2	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการในด้านการศึกษาและการวิจัยกับต่างประเทศ	30. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรระดับชาติหรือนานาชาติ (VKPIs 11)	เครือข่าย	1 (2)	3	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์
			31. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการวิจัยระดับนานาชาติ	คน	1 (2)	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์
		G13: Green Faculty	32. จำนวนระบบงานสอดคล้อง ESG, Green University และ Net Zero	ระบบ Zero waste zone	1 (1)	1	1	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2568 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
						ปี 2569	ปี 2570	
			Emission ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (S5.5)					
		G 1 4 : ประสิทธิภาพการใช้ งบประมาณในการบริหาร จัดการส่วนงาน	33. ประสิทธิภาพการใช้จ่าย งบประมาณภาพรวม (แผ่นดิน/รายได้) (S5.7)					ร อ ง ค ณ บ ดี ฝ า ย แ ผ น ยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			33.1 งบประมาณแผ่นดิน (รวม)	ร้อยละ	57.70 (> ร้อยละ 90)	> ร้อยละ 95	> ร้อยละ 95	
			33.2 งบประมาณเงินรายได้ (รวม)	ร้อยละ	47.62 (> ร้อยละ 80)	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 80	
			34. EBITDA/รายได้ (S5.4)	ร้อยละ	ร้อยละ 12	ร้อยละ 12	ร้อยละ 12	ร อ ง ค ณ บ ดี ฝ า ย แ ผ น ยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ส่วนที่ 7 แผนที่กลยุทธ์



แผนภาพที่ 3 Strategic map คณะพยาบาลศาสตราจารย์อัครราชกุมารี

ภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis and TOWS matrix)

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	S1: เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักขององค์กรภายนอก S2: มีการทำข้อตกลงกับคู่ความร่วมมือ (MOA) ทั้งในระดับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และระดับคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี กับสถาบันในประเทศและต่างประเทศที่สามารถส่งเสริมพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายได้ S3: สวัสดิการของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงครอบครัว มีเงิน top up ค่ารักษาพยาบาล และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ S4: มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการปฏิบัติจริง S5: มีศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่เขตหลักสี่ (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น) เพื่อบูรณาการพันธกิจในการพัฒนาสุขภาพประชาชนและสสข. 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 ให้มีความกระชับ รวดเร็ว และถูกต้อง
ภัยคุกคาม อุปสรรค (Threats)	ST strategies	WT strategies
T1: ความก้าวหน้าด้านการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศยังมีน้อย T2: การเข้าถึงบริการสุขภาพและการใช้ทรัพยากรด้านสุขภาพ ปัจจุบันเน้นการรักษา มากกว่าการป้องกัน และมีการคุกคามของโรคไม่ติดต่อ T3: อัตราการแข่งขันในการรับนักศึกษาพยาบาลสูง T4: ความผันผวนทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	1. นำความเชี่ยวชาญของอาจารย์มาพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และมีผลงานวิจัยขึ้นนำสังคมด้านสุขภาพ 2. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคลากรและครอบครัว ในช่วงเศรษฐกิจผันผวน เป็นปัจจัยที่ทำให้มีคนมาสมัครทำงานสูง และเป็นปัจจัยเพิ่มความผูกพันในองค์กร	1. พัฒนาระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าที่ชัดเจน เพื่อจะได้สร้างสร้างหลักสูตรงานวิจัย และบริการวิชาการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า 2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มจุดเด่นของหลักสูตร และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

