

แผนกลยุทธ์
คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี
(ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2570)

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

สิงหาคม 2569

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์ อัครราชกุมารีและราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กร คณะฯ จึงได้ดำเนินการทบทวน ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการทบทวนแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2568–2570 โดยมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ **การทบทวนครั้งนี้ดำเนินการภายใต้ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System: SMS) โดยใช้แนวคิด Backcasting Model ในการทบทวนทิศทางและภาพความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และนำกรอบแนวคิด ACCESS ประกอบด้วย Aspiration, Contribution, Continue, Enhance, Start และ Stop มาใช้ประกอบการทบทวนผลการดำเนินงานและแนวทางปรับปรุงแผนปฏิบัติการ** โดยระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์ งบประมาณ บริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างวันที่ 6–7 สิงหาคม พ.ศ. 2569 เพื่อทบทวนเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากความท้าทาย สมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และผลการวิเคราะห์ SWOT **ซึ่งผลการทบทวนมีข้อสรุปให้คงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เดิมไว้** ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ฉบับทบทวนได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ครั้งที่ 16/2569 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2569

แผนยุทธศาสตร์ฉบับทบทวนนี้จะเป็นกรอบและแนวทางให้แก่ภาควิชา งาน และหน่วยต่าง ๆ ภายในคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ได้ยึดถือและปฏิบัติในการจัดทำแผนและโครงการต่อไป ขอขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนคณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์ งบประมาณ บริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ที่ร่วมดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ให้เป็นผลสำเร็จ

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 2570)	15
ส่วนที่ 6 ตัวชี้วัดระดับองค์กร	18
ส่วนที่ 7 แผนที่กลยุทธ์	27
ภาคผนวก	
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์	29

ส่วนที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2570

คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารีดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ภายใต้ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System: SMS) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 ประกอบด้วย 2 กระบวนการหลัก ได้แก่ SMS1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) และ SMS2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) โดยเชื่อมโยงกระบวนการผ่านการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลป้อนกลับ (Feedback Loop) มาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง ในการทบทวนแผนกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 คณะฯ ยังคงใช้**กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SMS) และแนวคิด Backcasting Model ในการทบทวนทิศทางและภาพความสำเร็จตามวิสัยทัศน์** โดยนำ**กรอบ ACCESS ประกอบด้วย Aspiration, Contribution, Continue, Enhance, Start และ Stop มาใช้ประกอบการทบทวนผลการดำเนินงานและกำหนดแนวทางปรับปรุงแผนปฏิบัติการ** เพื่อพิจารณาแผนงานและโครงการที่ควรดำเนินการต่อ ยกระดับ ริเริ่ม หรือยุติให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

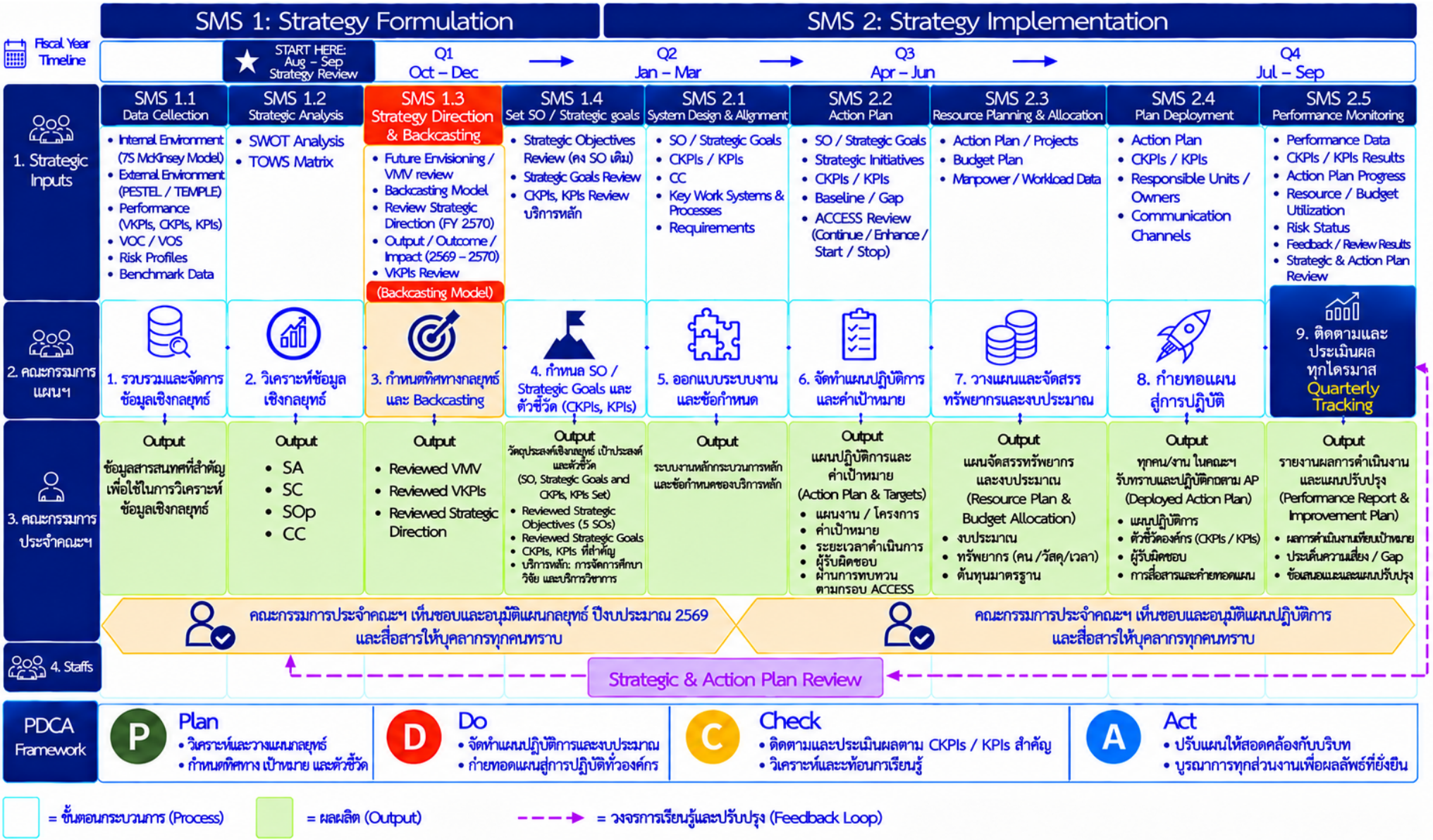
กระบวนการทบทวนใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) ตัวชี้วัดระดับวิสัยทัศน์ (VKPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ (CKPIs/KPIs) ร่วมกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และผลการวิเคราะห์ SWOT เพื่อประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของคณะฯ โดยคณะฯ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนกลยุทธ์ระหว่างวันที่ 6–7 สิงหาคม พ.ศ. 2569 โดยคณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์ งบประมาณ บริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ร่วมทบทวนผลการดำเนินงานและแนวทางปรับปรุงแผนปฏิบัติการภายใต้กรอบ ACCESS **ผลการทบทวนมีข้อสรุปให้คงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เดิมไว้ และนำผลการพิจารณามาประกอบการกำหนดแนวทางดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570** ทั้งนี้ คณะฯ กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตาม VKPIs, CKPIs และ KPIs รายไตรมาส (Quarterly Tracking) และทบทวนแผนรอบ 6 เดือน ผ่านคณะกรรมการดำเนินงานยุทธศาสตร์ งบประมาณ บริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน และคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติการและการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์

ลำดับ	SMS Process	ชื่อกระบวนการ	กระบวนการดำเนินการ / ผลของกระบวนการ	ผู้มีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
1	SMS 1.1	การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	รวบรวมข้อมูลจากบริบทภายในตามกรอบ 7S McKinsey ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตาม CKPIs KPIs ข้อมูลการเปรียบเทียบจากคู่เทียบ VOC/VOS Risk Profile และข้อมูลผลการดำเนินงานย้อนหลัง และข้อมูลจากบริบทภายนอก (PESTEL / TEMPLE) เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ผลของกระบวนการ • ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกลยุทธ์	งานนโยบายฯ, คณะกรรมการแผนฯ	ให้ข้อมูลนำเข้ามีความครบถ้วน ถูกต้อง และพร้อมสำหรับการกำหนดกลยุทธ์
2	SMS 1.2	การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis)	วิเคราะห์บริบทและปัจจัยเชิงกลยุทธ์โดยใช้ SWOT Analysis และ TOWS matrix เพื่อนำไปกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผลของกระบวนการ • SC, SA, SOp และ CC	คณะกรรมการประจำคณะฯ คณะกรรมการแผนฯ และบุคลากรทุกคนในคณะฯ	วิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่จะมุ่งสู่ภาพความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
3	SMS 1.3	การทบทวนและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Strategic Direction & Backcasting)	ทบทวนภาพความสำเร็จในปี พ.ศ. 2570 วิสัยทัศน์ และ VKPIs ภายใต้แนวคิด Backcasting Model โดยพิจารณาผลการดำเนินงานและความเหมาะสมของทิศทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อยืนยันหรือปรับทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภาพความสำเร็จที่กำหนด ผลของกระบวนการ • วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม • ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (VKPIs 13 ตัวชี้วัด) • ทิศทางกลยุทธ์ ที่ผ่านการทบทวน	คณะกรรมการประจำคณะฯ คณะกรรมการแผนฯ	กำหนดทิศทางกลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
4	SMS 1.4	กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด (Set SO / Strategic goals & CKPIs/KPIs)	กำหนดและทบทวน SO, Strategic Goals, CKPIs และ KPIs ที่สำคัญ รวมถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการหลัก โดยในการทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 คณะฯ คง	คณะกรรมการประจำคณะฯ คณะกรรมการแผนฯ	จัดทำแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงผลลัพธ์ทุกระดับ

ลำดับ	SMS Process	ชื่อกระบวนการ	กระบวนการดำเนินการ / ผลของกระบวนการ	ผู้มีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
			วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เดิมตามผลการทบทวน ผลของกระบวนการ • แผนกลยุทธ์ฉบับทบทวนที่มี 5 SO strategic goals แผนงานเชิงกลยุทธ์ CKPIs และ KPIs ที่สำคัญ • บริการหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ		
5	SMS 2.1	การออกแบบระบบงานและข้อกำหนด (System Design & Alignment)	ออกแบบระบบงานหลัก กระบวนการหลัก และข้อกำหนดของบริการหลัก โดยมีความเชื่อมโยงกับ SO strategic goals CKPIs/KPIs และ CC ผลของกระบวนการ • ระบบงานหลัก กระบวนการหลัก และข้อกำหนดของบริการหลัก	คณะกรรมการประจำคณะฯ คณะกรรมการแผนฯ	กำหนดระบบงานและกระบวนการหลักให้สนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและกำหนดข้อกำหนดของบริการ
6	SMS 2.2	การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Development)	ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยถ่ายทอด SO, Strategic Goals, Strategic Initiatives, CKPIs/KPIs และค่าเป้าหมาย สู่การกำหนดโครงการ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินงาน และตัวชี้วัดที่จะผลักดันให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 นำกรอบ ACCESS มาใช้ประกอบการทบทวนแผนงานและโครงการ เพื่อพิจารณาการดำเนินงานต่อ (Continue) การยกระดับ (Enhance) การริเริ่ม (Start) หรือการยุติ (Stop) โดยคำนึงถึงภาพความสำเร็จ (Aspiration) และผลการดำเนินงานที่สนับสนุนเป้าหมาย (Contribution) ส่วนภารกิจประจำบริหารภายใต้ระบบงานตามพันธกิจผลของกระบวนการ • แผนปฏิบัติการประจำปี ที่ผ่านการทบทวนตามกรอบ ACCESS ประกอบด้วย แผนงาน โครงการ ค่าเป้าหมาย	คณะกรรมการประจำคณะฯ คณะกรรมการแผนฯ และผู้รับผิดชอบโครงการ	จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

ลำดับ	SMS Process	ชื่อกระบวนการ	กระบวนการดำเนินการ / ผลของกระบวนการ	ผู้มีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
			ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ		
7	SMS 2.3	การวางแผนและจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณ (Resource Planning & Allocation)	จัดสรรทรัพยากร เพื่อให้ทรัพยากรด้านงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับ Strategic Initiatives และ AP พร้อมกำหนด cost driver และงบประมาณที่เหมาะสม ผลของกระบวนการ • แผนจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ	คณะกรรมการประจำคณะฯ คณะกรรมการแผนฯ	จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
8	SMS 2.4	การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ (Plan Deployment)	ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการผ่าน CKPIs/KPIs, Performance Agreement และการสื่อสารองค์กร โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละ Strategic initiatives ถ่ายทอดสู่หน่วยงานและบุคลากร พร้อมกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผลของกระบวนการ • ทุกคน/งานในคณะฯรับทราบและปฏิบัติการตาม AP	คณบดี, รองคณบดี, หัวหน้าหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ	ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงและสร้างความเข้าใจร่วมกัน
9	SMS 2.5	การติดตามผลการดำเนินงาน (Performance Monitoring)	กำกับติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาส (Quarterly Tracking) โดยติดตาม Leading KPIs ความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ ผลการใช้ทรัพยากร และ Risk Triggers พร้อมรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องทุกไตรมาส รวมถึงประเมินผลรอบ 6 เดือน เพื่อนำผลการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่กระบวนการทบทวนกลยุทธ์ การปรับแผนปฏิบัติการ และการจัดสรรทรัพยากรในรอบถัดไป ผลของกระบวนการ • รายงานผลการดำเนินงานและแผนปรับปรุง (performance report & improvement plan) ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ประเด็นความเสี่ยง และข้อเสนอแนะและแผนปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด, คณะกรรมการแผนฯ, คณะกรรมการประจำคณะฯ	กำกับติดตามประเมินผล และปรับปรุงระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง



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	คำนิยามความสำเร็จ	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (VKPIs)
สร้างผู้นำทางการพยาบาล	- เป็นที่ยอมรับระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน องค์กร วิชาชีพ สมาคม และระดับชาติ - ผลงานทางด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมปฏิบัติการทางการพยาบาล - 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	คำนิยามความสำเร็จ	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 - อาจารย์มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย 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	การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มิใช่หน้าที่ของตน ด้วยความรัก ความสามัคคีเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม ของประเทศชาติ โดยมิได้หวังผลตอบแทน ทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคม ทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย
H: Harmony มีความสามัคคี	การแสดงออกซึ่งการร่วมแรงร่วมใจ ความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

ค่านิยมหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม MORAL WISH	ความหมาย
	ร่วมกัน ไม่คิดเอาดีเด่นแต่ตัวเอง ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

2.4 สมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency)

CC การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (Area-based research)

สมรรถนะหลักดังกล่าวเป็นศักยภาพสำคัญของคณะฯ ที่มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับสมาชิกในชุมชน ในการสร้างผลลัพธ์งานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปปฏิบัติจริง เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะของชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่นการพัฒนาชุมชน สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา เป็นต้น อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ในปี 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 เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินพันธกิจของคณะฯ 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)
ด้านพันธกิจ	SC1 มีหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากล SC2 มีหลักสูตรใหม่ (ระดับบัณฑิตศึกษา) ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลง SC3 พัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ SC4การเพิ่มความผูกพันนักศึกษา/ศิษย์เก่า ของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน SA2 เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยชี้นำสังคมด้านสุขภาพ	SOp1: การผลิตกำลังคนด้านการพยาบาลที่ตอบโจทย์การขาดแคลนกำลังคนในวิชาชีพการพยาบาล ปัญหาการว่างงาน และสังคมผู้สูงอายุ SOp2: คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นให้บริการทางสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยเข้าถึงสิทธิบัตรทองในระบบหลักประกันสุขภาพ (UC) และทำให้เกิดการส่งต่อผู้ป่วยไปยังหน่วยรับบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	CC: การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (Area-based research)
ด้านปฏิบัติการ	SC5 ประยุกต์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ AI มาใช้ในกระบวนการทำงาน SC6 ปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความกระชับ รวดเร็ว และถูกต้อง	SA3 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพทั้ง online และ offline		
ด้านบุคลากร	SC7 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อทิศทางของคณะฯ SC8การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี SC 9 Generation gap	SA4 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง SA5 สวัสดิการของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงครอบครัว มีเงิน top up ค่ารักษาพยาบาล และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
ด้านสังคม	SC10 Green Faculty	SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ 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 ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยชี้นำสังคมด้านสุขภาพ - SA4 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง - SA6 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ/วิชาชีพ **สมรรถนะหลัก (CC)** - CC: 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 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อทิศทางของคณะฯ - SC8 การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี - SC9 Generation gap - SC10 Green Faculty **ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)** - SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน - SA2 เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยชี้นำสังคมด้านสุขภาพ - 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	-	SO1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม	G1: พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
	SC1	SA3, SA4	SOp1	-		G2: พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากล	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน	SC3, SC7	SA2, SA3	-	CC	SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม	G3: สร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ชี้นำสังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของสังคม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	SC3, SC7	SA2, SA3	-	CC		G4: เพิ่มคุณภาพงานวิจัย	รองคณบดีฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services	-	SA1, SA3, SA4	SOp2	-	SO3 บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	G5: ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	- ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ฯ - ผู้อำนวยการศูนย์บริการให้คำปรึกษาสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ	SC5, SC6	SA6	-	-	SO4 ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย	G6: ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (Advance Technology for Nursing Education)	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
	SC5, SC6	SA6	-	-		G7: นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (Digital Nursing & Information system Management)	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 :องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	SC6, SC7	SA4, SA6	-	-	SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)	G8: พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	SC4, SC8	SA1, SA5	-	-		G9: สร้างความผูกพันของบุคลากร/นักศึกษา/ศิษย์เก่ากับองค์กร	- รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา - รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
	SC7, SC9	SA2, SA4, SA6	-	-		G10: พัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ทันต่อความต้องการของคณะฯ	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	SC4, SC7	SA1, SA4, SA5	-	-		G11: สร้างคนดี คนเก่ง เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
	SC3	SA1, SA2, SA3	-	CC		G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการในด้านการศึกษาและวิจัยกับต่างประเทศ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
	SC10	SA6	-	-		G13: Green Faculty	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
	SC6	SA6	-	-		G14: ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการส่วนงาน	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ส่วนที่ 6 ตัวชี้วัดระดับองค์กร

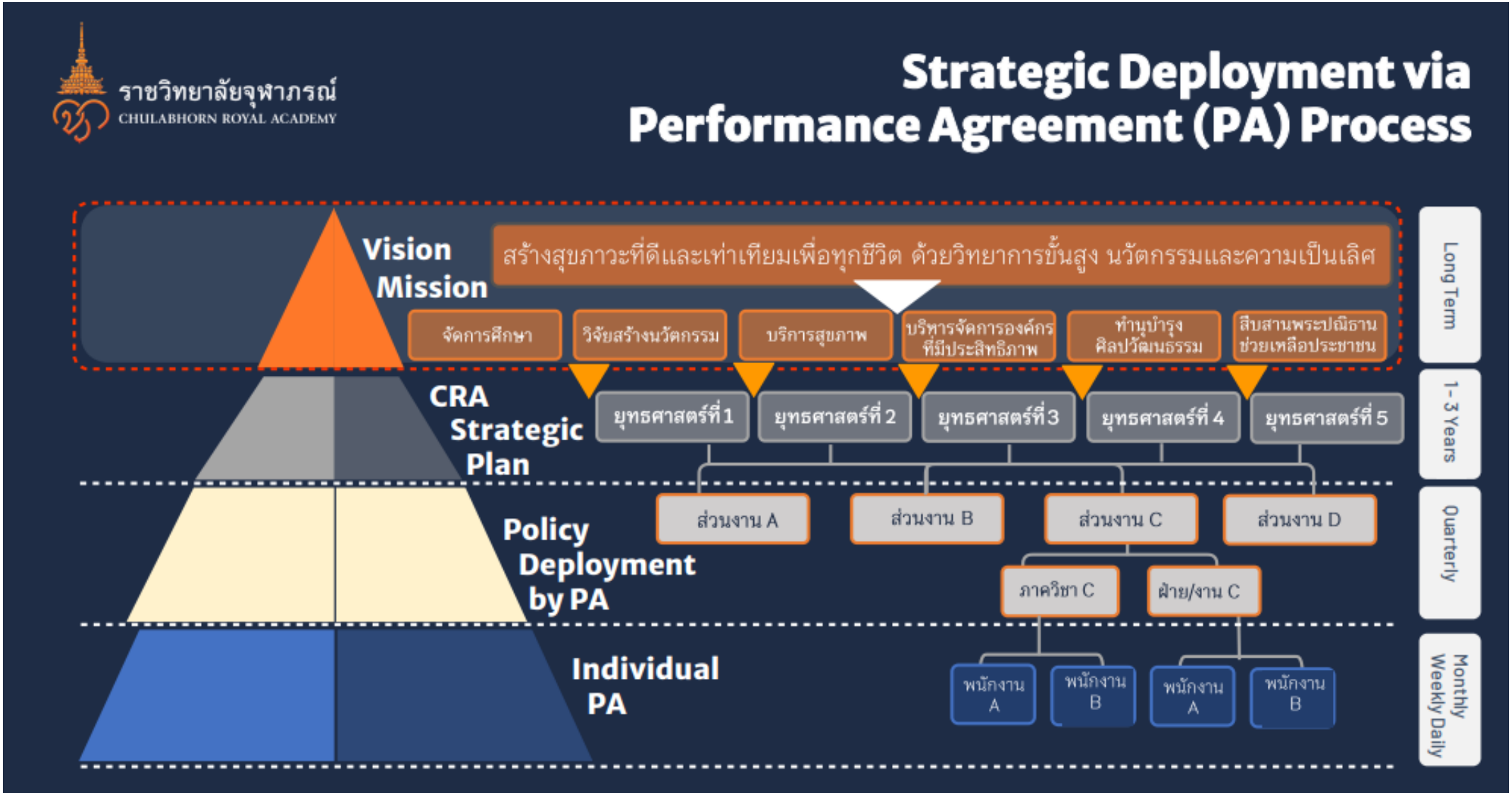
6.1 การถ่ายทอด Corporate KPIs จากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

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 และถ่ายทอดสู่ตัวชี้วัดระดับหน่วยงานและระดับบุคคลผ่านระบบ PA ของคณะ ทั้งนี้ คณะฯ ใช้กลไก Quarterly Tracking และการทบทวนผลการดำเนินงานตามรอบเวลาในการกำกับติดตามความก้าวหน้าของตัวชี้วัด และนำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง



แผนภาพที่ 2 Strategic Deployment via Performance Agreement (PA) Process

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดระดับองค์กรและตัวชี้วัดสำคัญในแผนกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	SO1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากลและตรงตามความต้องการของสังคม	G1: พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	1. จำนวนหลักสูตรใหม่สะสม (ระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโทที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (S1.1)	หลักสูตร	3 (4)	5	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			2. จำนวนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร - จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (เฉพาะทาง)	หลักสูตร	1 (1)	-	รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
		G2: พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานระดับสากล	3. หลักสูตรผ่านการรับรองในระดับนานาชาติ (AUN-QA)	คะแนน	ยังไม่ได้การรับรอง (จะรับรองในระดับนานาชาติ)	จะรับรองในระดับนานาชาติ	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			4. จำนวนนวัตกรรมการศึกษา	นวัตกรรมสะสม)	4 (4)	4	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			5. ความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ระดับ มาก-มากที่สุด (คะแนน 4 ขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 5) (S1.2)	ร้อยละ	82.87 (≥ ร้อยละ 90)	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
			6. ความพึงพอใจของนายจ้างต่อคุณภาพบัณฑิตที่ตอบระดับ มาก-มากที่สุด (คะแนน 4 ขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 5) (S1.3)	ร้อยละ	72.4 (≥ ร้อยละ 85)	≥ ร้อยละ 85	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			7. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก	ร้อยละ	79.27 (≥ ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ80	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			8. หลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หลักสูตรระยะสั้น และ Credit Bank บูรณาการ Flexible Time Fixed Competency ด้าน HC เรียนรู้ Anytime Anywhere ท่ามกลางการทำงานตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (S1.4)				รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			8.1 จำนวนรายวิชา MOOC	รายวิชา MOOC (สะสม)	4 (2)	4	
			8.2 จำนวนหลักสูตร Non-degree	หลักสูตร (สะสม)	4 (2)	4	รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
			9. จำนวนบัณฑิตที่มี K S E C (บรรลุ Learning Outcomes ของแต่ละหลักสูตร) (S1.5)	ร้อยละ	100 (> ร้อยละ 90)	> ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน	SO2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสุขภาวะของสังคม	G3: สร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ชี้นำสังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของสังคม	10. จำนวนนวัตกรรมบริการสุขภาพ (สะสม) (S2.3)	นวัตกรรม	5 (5)	7	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
			11. จำนวนโครงการที่ได้รับทุนภายนอกมากกว่า 3 ล้านบาท (S2.4)	โครงการวิจัย	0 (3)	3	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
			12. จำนวนผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม การศึกษา ประเทศชาติเชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย ที่อยู่ในระดับ TRL/SRL 4-9 (S2.1) (VKPI 8)	ผลงานวิจัย (สะสม)	7 (5)	11	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
		G4: เพิ่มคุณภาพงานวิจัย	13. ร้อยละผลงานวิจัยตีพิมพ์ Q1 (S2.2)	ร้อยละ	85.71 (80)	80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
			14. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติใน Q2	ผลงานวิจัย	3 (6)	7	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
			15. ค่า H-index รวมของคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	ค่า H-index	10 (8)	9	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์
			16. จำนวนโครงการวิจัย R2R (S2.5)	โครงการ	2 (2)	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ Excellent Healthcare Services	SO3 บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	G5: ขยายศักยภาพการบริการสุขภาพปฐมภูมิ คลินิกชุมชนอบอุ่น และศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต	17. จำนวนการบริการสุขภาพ ที่ร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก ที่มีผลการดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และเป็นหนึ่งในต้นแบบของประเทศ (S3.3) (VKPI 6)	กระบวนการ (สะสม)	- (-)	1	ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ฯ และ ผู้อำนวยการศูนย์บริการให้คำปรึกษาสุขภาพจิต
			18. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพ (VKPI 5) - ศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต - คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	คะแนน	 4.72 (≥ 4.25) 5.00 (≥ 4.25)	 ≥ 4.25 ≥ 4.25	 ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ฯ ผู้อำนวยการศูนย์บริการให้คำปรึกษาสุขภาพจิต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ	SO4ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการศึกษาและการวิจัย	G6: ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (Advance Technology for Nursing Education)	19. ภาควิชามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	จำนวน	ทุกภาควิชา (1 เรื่อง/ภาควิชา)	(1 เรื่อง/ภาควิชา)	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา
			20. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัลและข้อมูล	ร้อยละ	90.09 (>ร้อยละ 90)	ร้อยละ 100	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
		G 7 : นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (Digital Nursing & Information system Management)	21. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ Dashboard ในระดับมาก-มากที่สุด	ร้อยละ	80.60 (≥ ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน	SO5: พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Faculty of Nursing)	G 8 : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	22. การบรรลุเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) (S5.1)	คะแนน	รับการประเมิน 12 พ.ย. 69 (225)	250	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			23. จำนวนกระบวนงานหลัก (Work process) ที่ได้รับการออกแบบเพื่อพัฒนางานของทุกฝ่ายงาน	ระบบกระบวนงานหลัก	46 (2)	2	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			24. จำนวนกระบวนงานที่ลดขั้นตอนการดำเนินงาน (Lean Process)	ระบบกระบวนงาน	13 (1)	1	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G9: สร้างความผูกพันของบุคลากร /	25. ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) (S5.3 เฉพาะบุคลากร)	ร้อยละ	85 (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
		นักศึกษา/ศิษย์เก่ากับองค์กร	26. ระดับความผูกพันของนักศึกษา/ศิษย์เก่าในองค์กร	ร้อยละ	85 (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 90	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
			27. ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ	91.39 (≥ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ80	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G10: พัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ทันต่อความต้องการของคณะฯ	28. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตามสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (S5.6)	ร้อยละ	100 (≥ ร้อยละ 80)	≥ ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G11: สร้างคนดีคนเก่ง เพื่อพัฒนาเป็นอาจารย์	29. จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์	คน (Talent group)	0 (2)	2	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G12: สร้างความร่วมมือทางวิชาการในด้าน	30. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรระดับชาติหรือนานาชาติ (VKPIs 11)	เครือข่าย	9 (3)	4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดสำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2569 (ค่าเป้าหมาย)	เป้าหมาย ปี 2570	ผู้รับผิดชอบ
		การศึกษาและวิจัยกับต่างประเทศ	31. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการวิจัยระดับนานาชาติ	คน	16 (2)	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และวิเทศสัมพันธ์
		G13: Green Faculty	32. จำนวนระบบงานสอดคล้อง ESG, Green University และ Net Zero Emission ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (S5.5)	ระบบ Zero waste zone	8 (1)	1	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
		G14: ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการส่วนงาน	33. ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณภาพรวม (แผ่นดิน/รายได้) (S5.7)				รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา
			33.1 งบประมาณแผ่นดิน (รวม)	ร้อยละ	82.47 (> ร้อยละ 95)	> ร้อยละ 95	
			33.2 งบประมาณเงินรายได้ (รวม)	ร้อยละ	82.37 (> ร้อยละ 80)	> ร้อยละ 80	
			34. EBITDA/รายได้ (S5.4)	ร้อยละ	35.59 (12)	12	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา

ส่วนที่ 7 แผนที่กลยุทธ์



แผนภาพที่ 3 Strategic map คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี

ภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis and TOWS matrix)

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	S1: เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักขององค์กรภายนอก S2: มีการทำข้อตกลกับคู่ความร่วมมือ (MOA) ทั้งในระดับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และระดับคณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี กับสถาบันในประเทศและต่างประเทศที่สามารถส่งเสริมพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายได้ S3: สวัสดิการของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงครอบครัว มีเงิน top up ค่ารักษาพยาบาลและมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ S4: มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการปฏิบัติจริง S5: มีศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่เขตหลักสี่ (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น) เพื่อบูรณาการพันธกิจในการพัฒนาสุขภาวะประชาชนและสปสช. 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 ปัจจุบันเน้นการรักษามากกว่าการป้องกัน และมีการคุกคามของโรคไม่ติดต่อ T3: อัตราการแข่งขันในการรับนักศึกษาพยาบาลสูง T4: ความผันผวนทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	1. นำความเชี่ยวชาญของอาจารย์มาพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และมีผลงานวิจัยชี้นำสังคมด้านสุขภาพ 2. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคลากรและครอบครัว ในช่วงเศรษฐกิจผันผวน เป็นปัจจัยที่ทำให้มีคนมาสมัครทำงานสูง และเป็นปัจจัยเพิ่มความผูกพันในองค์กร	1. พัฒนาระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าที่ชัดเจน เพื่อจะได้สร้างสร้างหลักสูตร งานวิจัย และบริการวิชาการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า 2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มจุดเด่นของหลักสูตร และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน