



**แผนยุทธศาสตร์**  
**พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑**  
**(ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘)**

**คณะพยาบาลศาสตร์**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**



## คำนำ

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๗๑) ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘ เป็นแผนที่ทำขึ้น เพื่อขับเคลื่อนคณะพยาบาลศาสตร์ และตอบสนองเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘ โดยจัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์จะเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ และให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน การติดตาม รวมถึงรายงานอุปสรรคและปัญหาให้คณะฯ ทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป

งานแผนและยุทธศาสตร์

๑ กันยายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน</b>	๑
๑. ประวัติความเป็นมา	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐาน	๒
๒.๑ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย	๒
๒.๒ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์	๒
๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๒.๔ โครงการองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์	๖
๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร	๙
<b>ส่วนที่ ๒ สถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี</b>	๑๑
๑. โครงสร้างองค์กร (Organization profile)	๑๑
๒. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๑๑
- จุดแข็ง Strengths (S)	๑๑
- จุดอ่อน Weaknesses (W)	๑๓
- โอกาส Opportunities (O)	๑๓
- อุปสรรค Threats (T)	๑๔
<b>ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดที่นำมาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>	๒๑
<b>ส่วนที่ ๔ วิสัยทัศน์ และแนวทางยุทธศาสตร์ในการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์</b>	๒๔
๑. วิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์	๒๔
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนา	๒๕
๓. Strategic House	๒๙
๔. แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)	๓๐
<b>ส่วนที่ ๕ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๕๖
<b>ข้อมูลบุคลากรและนักศึกษา</b>	
๑. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	๕๖
๒. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	๖๑
๓. ข้อมูลนักศึกษาปัจจุบัน	๖๓
๔. แผนการรับนักศึกษา ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑	๖๓
<b>ส่วนที่ ๖ การบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>	๖๔
<b>ส่วนที่ ๗ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑</b>	๗๓
<b>ส่วนที่ ๘ การวางแผนนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ</b>	๗๗
<b>บรรณานุกรม</b>	๗๘

## ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน

### ๑. ประวัติความเป็นมา

คณะพยาบาลศาสตร์ เดิมชื่อ “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” ได้ก่อตั้งขึ้นตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) และตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในการขยายการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงการตอบสนองนโยบายของรัฐที่มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางสุขภาพอย่างเสมอภาค ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จึงได้มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็นส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอนุมัติให้โครงการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็น “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “College of Nursing and Health” โดยเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่จัดการศึกษาทำนองเดียวกับคณะ มีการบริหารในลักษณะนอกระบบราชการ เพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด ภายใต้การกำกับ ควบคุม และดูแลของสภาวิชาการและสภามหาวิทยาลัย

วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ สภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อจาก “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ” เป็น “คณะพยาบาลศาสตร์” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Faculty of Nursing” ทั้งนี้เพื่อความเป็นเอกลักษณะ มีเป้าหมายในการบริหารที่ชัดเจน และเป็นการเปิดโอกาสให้กับมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะเปิดคณะใหม่สายวิทยาศาสตร์สุขภาพในอนาคต

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) ได้รับการเห็นชอบหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกปีการศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ จากสภาการพยาบาล ผลการพิจารณาการรับรองสถาบันฯ ทางคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้รับการรับรองเป็นระยะเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในวันที่ ๔-๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการพิจารณาสภาการพยาบาลรับรองสถาบันสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รองศาสตราจารย์ ดร. วราทิพย์ แก่นการ ขึ้นดำรงตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์จึงถึงปัจจุบัน

## ๒. ข้อมูลพื้นฐาน

### ๒.๑ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

#### ปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ปัญญาชีวิต ชีวิตมาหา เสถียรข้าง “ชีวิตของผู้ที่อยู่ด้วยปัญญานั้นประเสริฐ”

#### ปรัชญาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (UBRU Education Philosophy)

“จัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

#### อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ศึกษาดี มีจิตอาสา”

### ๒.๒ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์

#### ปรัชญา คณะพยาบาลศาสตร์

มุ่งเน้นผลิตพยาบาลให้เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หลักฐานเชิงประจักษ์ และนวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๕

“วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อดูแลสุขภาพของผู้ใช้บริการอย่างเป็นองค์รวม หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จึงมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ให้มีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดทางการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ พร้อมทั้งมีทักษะทางสังคม ทักษะดิจิทัล และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

#### ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๘

“การจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพพยาบาลบนพื้นฐานองค์ความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการพยาบาล ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บัณฑิตมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “ศึกษาดี มีจิตอาสา” มีความรักและภูมิใจในสถาบัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของชาติ ตลอดจนมี

สมรรถนะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทักษะตัดสินใจแก้ปัญหาทางการพยาบาล ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย นวัตกรรมและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางสุขภาพ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะผู้นำ ที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะชุมชน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสามารถ ดำเนินชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ฉับพลันทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีสมรรถนะที่จำเป็นที่ ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับ ปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่มุ่งให้บัณฑิตดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา”

### วิสัยทัศน์ (Vission)

เป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลชั้นนำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน

### พันธกิจ (Mission)

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชน
๓. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน
๕. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

### อัตลักษณ์ (Identity) คณะพยาบาลศาสตร์

ปัญญาดี มีจิตอาสา ผู้นำด้านสุขภาพ

### สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ	Value คุณค่า	Rareness หายาก	Imitability เลียนแบบยาก	Organization เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	ระดับ ความสามารถ ในการแข่งขัน
CC๑ เชี่ยวชาญด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๒ สร้างสรรค์และต่อยอดงานวิจัยในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๓ บริการวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage

## ค่านิยมองค์กร (Core value)

### NUUBRU

N Nursing excellence	ความเป็นเลิศทางการพยาบาล
U Unity & Collaboration	การทำงานเป็นทีม
U Uphold Morality	ยึดมั่นคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
B Belonging & Bond	ความผูกพันขององค์กร
R Relationship & Network	สร้างภาคีเครือข่าย
U Upbeat and professional work	สุขในงาน ทำงานอย่างมืออาชีพ

## วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

จิตอาสา สามัคคี รับผิดชอบ

### ๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

#### วัตถุประสงค์ของคณะพยาบาลศาสตร์

- ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิต มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทชุมชนท้องถิ่น
- ผลิตงานวิจัย สร้างนวัตกรรม ที่สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่ชุมชน
- ให้บริการวิชาการด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานและผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและสากลในการให้บริการด้านสุขภาพ
- ประสานเครือข่ายความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

#### เป้าหมายของคณะพยาบาลศาสตร์

##### ๑. ด้านการผลิตบัณฑิต

- บัณฑิตมีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานสภาการพยาบาล
- บัณฑิตมีทักษะชีวิต ความเป็นผู้นำ การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการปฏิบัติงานในชุมชนท้องถิ่น
- บัณฑิตมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- บัณฑิตมีอัตลักษณ์ (ปัญญาดี มีจิตอาสา จัดการสุขภาวะชุมชน) ได้

## ๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน

- ๑) หลักสูตรมีมาตรฐานสากล AUN-QA/TQF
- ๒) มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
- ๓) มีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา
- ๔) มีการสร้างเครือข่าย แหล่งฝึกปฏิบัติที่ได้มาตรฐานทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน
- ๕) อาจารย์มีศักยภาพ คุณวุฒิ และคุณลักษณะตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๘

## ๓. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

- ๑) ผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและประเทศ
- ๒) มีนวัตกรรมด้านการพยาบาล การดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเรื้อรังและการส่งเสริมสุขภาพ
- ๓) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ
- ๔) มีการสร้างเครือข่ายวิจัยร่วมกับหน่วยงานทางสุขภาพและสถาบันทางการศึกษา
- ๕) มีหนังสือและตำราทางการแพทย์ครอบคลุมทั้ง ๕ สาขาวิชาและมีคุณภาพ
- ๖) นวัตกรรมทางการแพทย์ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร
- ๗) วารสารของคณะ (วารสารทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ) ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ฐาน TCI และ SCOPUS

## ๔. ด้านการบริการวิชาการ

- ๑) บริการวิชาการที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น
  - ๒) หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ
  - ๓) อาจารย์พยาบาลมีความเชี่ยวชาญในการให้บริการทางสุขภาพ
- ## ๕. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๑) มีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ การจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ

๒) มีการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างสุขภาวะชุมชน

๓) คณะมีกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์

## ๖. ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

- ๑) คณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรคุณภาพ
- ๒) บุคลากรมีความก้าวหน้าและครอบคลุมสมรรถนะที่กำหนด
- ๓) ระบบบริหารจัดการมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

### นโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญควบคู่ไปกับการวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน ๕ ด้าน ซึ่งครอบคลุมทุกพันธกิจ ดังนี้

๑) ด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะและมีทักษะความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยพัฒนาอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) ด้านการวิจัย มุ่งพัฒนาและผลิตงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น และได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับบริการวิชาการ นวัตกรรมด้านการพยาบาล ให้ได้รับการจดสิทธิบัตร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

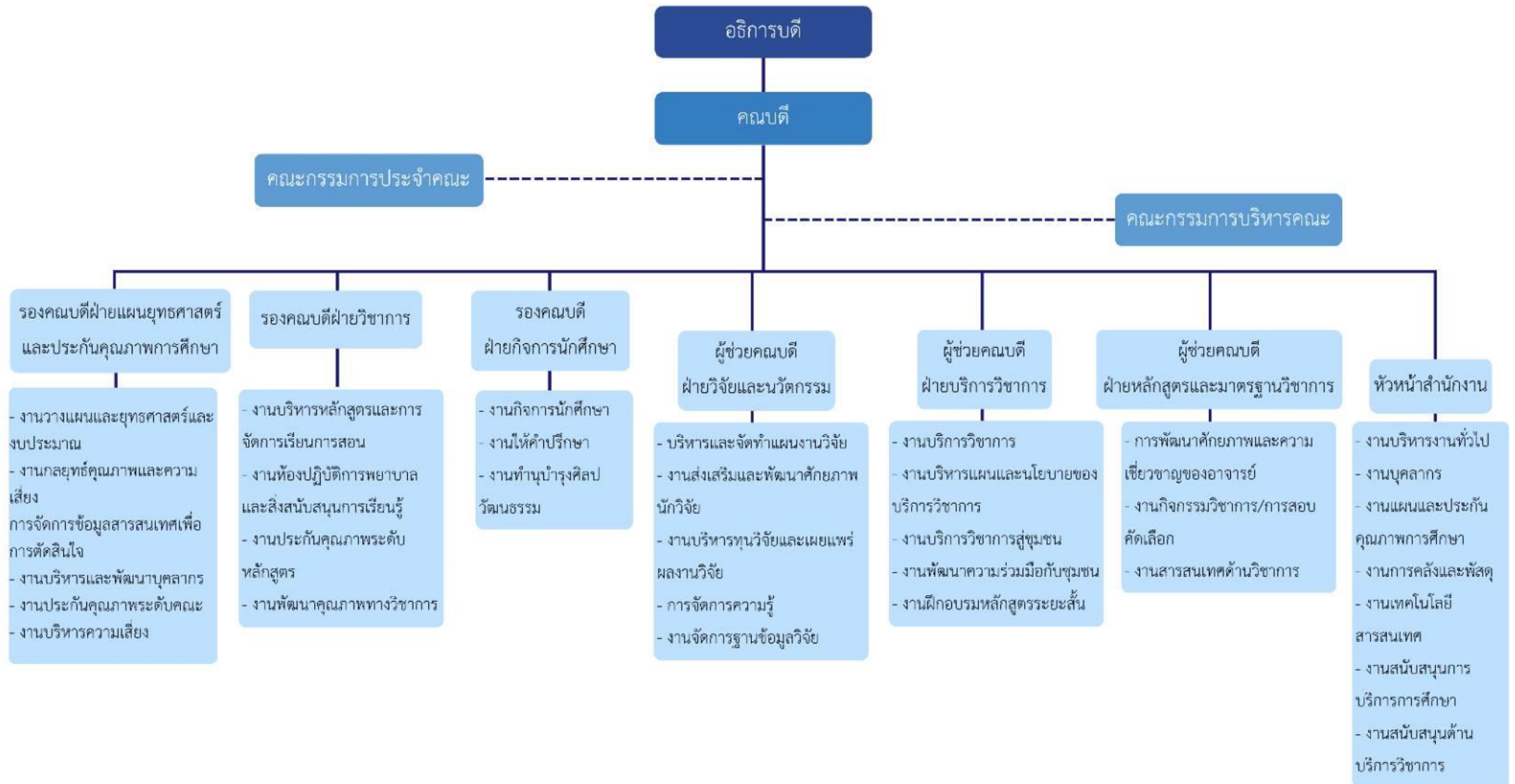
๓) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชน สังคมที่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของชุมชนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๔) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการสืบสาน อนุรักษ์ต่อยอดการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน เพื่อสร้างสุขภาวะให้แก่ชุมชน และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

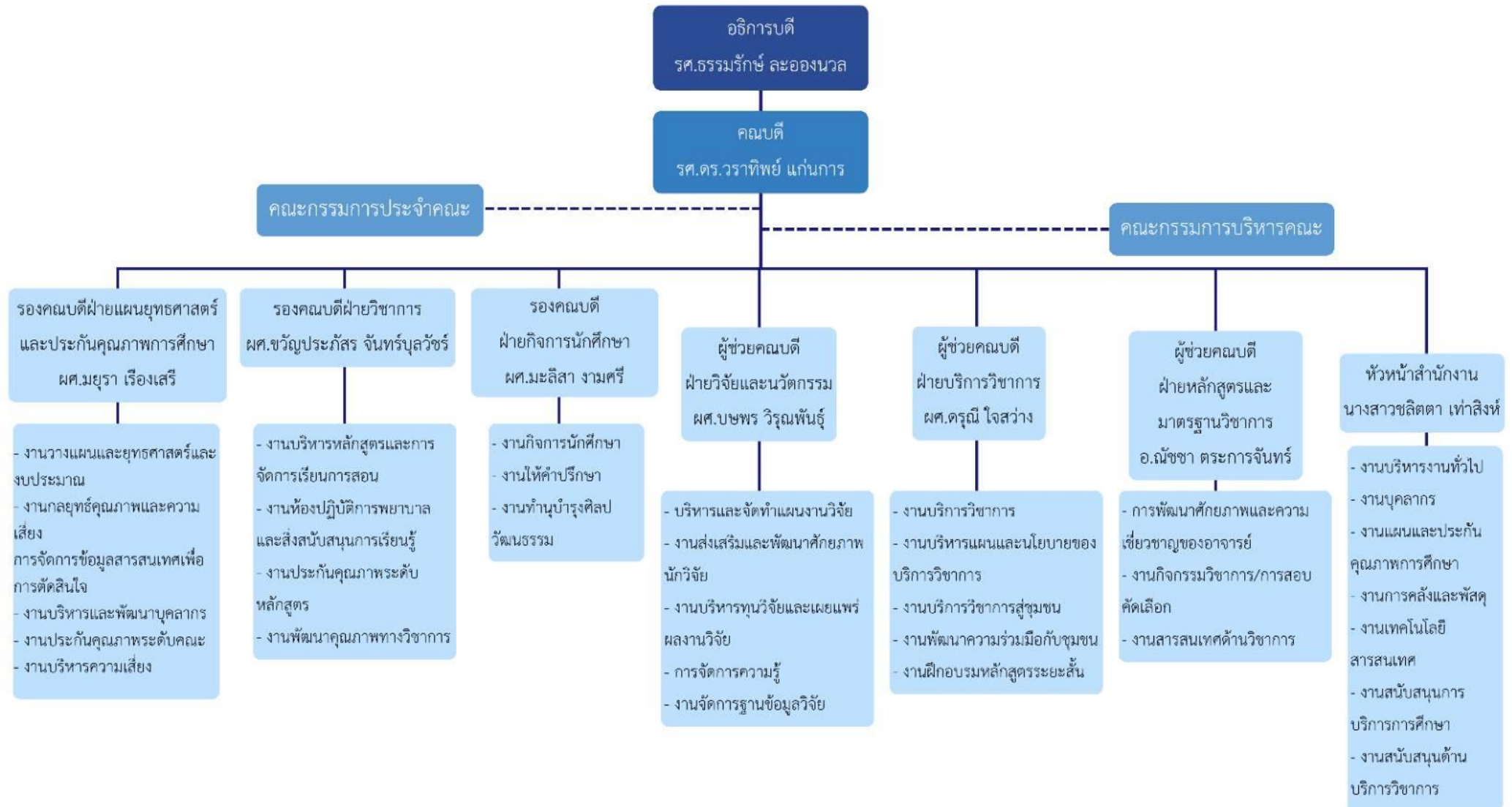
๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กรและรักษาสีสิ่งแวดลอม มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กรและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาสิ่งแวดลอมเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี

### ๒.๔ โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์

## โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



## โครงสร้างบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



## ๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร

### จำนวนอาจารย์ประจำและอาจารย์ประจำหลักสูตร

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน ๓๓ คน จากอาจารย์ประจำทั้งหมด ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๘ โดยเป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ โดยมีความเชี่ยวชาญครบ ๕ สาขา ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนอาจารย์ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จำแนกตามความเชี่ยวชาญ

สาขาความเชี่ยวชาญของอาจารย์	จำนวน (คน)
๑. สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๕
๒. สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๕
๓. สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๔
๔. สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๘
๕. สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๓

หมายเหตุ ลาศึกษาต่อ ๒ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

### จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีบุคลากรสายสนับสนุน รวมจำนวน ๑๑ คน ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทสายงาน

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)
๑. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑
๒. นักวิชาการเงินและการบัญชี (ระดับชำนาญการ)	๑
๓. เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการพยาบาล	๑
๔. นักวิชาการศึกษา	๒
๕. เจ้าหน้าที่โครงการ	๒
- เจ้าหน้าที่สารสนเทศ	
- พนักงานขับรถ	
๖. ลูกจ้างชั่วคราว	๔
- นักวิชาการศึกษา (คอมพิวเตอร์)	๑
- นักวิชาการศึกษา (หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง)	๑
- นักวิชาการศึกษา (ห้องสมุดและห้องปฏิบัติการเสมือนจริง)	๑
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑
<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

### จำนวนนักศึกษา

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เปิดสอน ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรฉบับ พ.ศ. ๒๕๖๕ และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘) และมีนักศึกษาจำนวน ๓๕๑ คน ดังแสดงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๘

ชั้นปี/รุ่น	จำนวนนักศึกษา (คน)	หมายเหตุ
ชั้นปีที่ ๑ รุ่น ๑๔	๗๓	
ชั้นปีที่ ๒ รุ่น ๑๓	๘๑	
ชั้นปีที่ ๓ รุ่น ๑๒	๑๒๕	
ชั้นปีที่ ๔ รุ่น ๑๑	๗๒	
รวม	๓๕๑	

## ส่วนที่ ๒

### สภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

#### ๑. โครงร่างองค์กร (Organization profile)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาและเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หลักการผลิตบัณฑิตคือ มุ่งผลิตพยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรี ซึ่งได้รับรองเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) จากสภาการพยาบาล โดยเริ่มรับนักเรียนรุ่นแรกในปีการศึกษา ๒๕๕๕ หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันมีเปิดสอน ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรฉบับ พ.ศ.๒๕๖๐ และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ซึ่งได้รับรองจากสภาการพยาบาล โดยมีแผนรับนักศึกษาปีละ ๘๐ คน

คณะพยาบาลศาสตร์ บริหารจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และสอดคล้องกับเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล (Accreditation) ของสภาการพยาบาล มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รับผิดชอบการบริหารงาน และมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีช่วยบริหารงาน มีคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทางและแผนงานของคณะ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ทำหน้าที่รับผิดชอบในกำหนดระบบและกลไกการดำเนินงานหลักสูตร การวางแผนและกำกับจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกคนและคณะกรรมการบริหารหลักสูตรจาก ๕ สาขาวิชา ทำหน้าที่บริหารจัดการในสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร นอกจากนั้นคณะได้แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ และสำนักงานคณบดีโดยแบ่งเป็นงานด้านต่าง ๆ มีหัวหน้าสำนักงานคณบดีทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานในสำนักคณบดี

คณะพยาบาลศาสตร์มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘) ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรทุกคน โดยร่วมวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ของบัณฑิตและจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ดังนี้

#### ๒. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

##### จุดแข็ง (S=Strengths)

S ๑. ที่ตั้งของคณะเชื่อมโยงกับแหล่งบริการสุขภาพในระดับทุติยภูมิ ตติยภูมิในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ทำให้สะดวก เหมาะกับการฝึกปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน

S ๒. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความชำนาญและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นและมีความส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะ

S ๓. เป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข Happiness University ทำให้มีกิจกรรมร่วมกันในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเชิงวิชาการ สังคม และวัฒนธรรม ทำเลที่ตั้งเหมาะแก่การติดต่อประสานงานกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง มีภาษาวัฒนธรรมที่เก่าแก่ สังคมชุมชนมีความปลอดภัยและมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการบริหารงานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และนโยบายของรัฐบาลที่ว่าด้วยการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาคีร์ติศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล มีศักยภาพ และความสามารถในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตอีสานตะวันออกเฉียงและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสืบสานและบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการเรียนการสอน และการวิจัยสร้างสรรค์ แสวงหาและพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์ (ยุทธศาสตร์ ๔G+P) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ ระดับมหาวิทยาลัย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์เป็นอย่างดี

S ๔. มีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

S ๕. ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาลระยะเวลา ๔ ปี ต่อเนื่อง ๒ ครั้ง

S ๖. สัดส่วนตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๑

S ๗. อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญครบทั้ง ๕ สาขา

S ๘. มีจำนวนนักศึกษาที่สนใจสมัครเข้าเรียนเป็นอันดับ ๒ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ

S ๙. บัณฑิตสอบผ่านความรู้ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ผ่านรอบแรก ร้อยละ ๗๐.๙๐ และเป็นอันดับ ๑ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ในปี พ.ศ.๒๕๖๗

S ๑๐. มีระบบทุนการศึกษาในการสนับสนุนในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องที่มุ่งการพัฒนาท้องถิ่น

S ๑๑. คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบในการพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมอัตลักษณ์อย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา ซึ่งช่วยสร้าง Soft skill และความเป็นผู้นำในวิชาชีพ

S ๑๒. หลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตเป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และผ่านการประเมินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA ภาพรวมอยู่ในระดับ ๓

S ๑๓. คณะมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนทุนวิจัยและการตีพิมพ์

S ๑๔. คณะมีวารสารราชภัฏการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม

S ๑๕. อาจารย์ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จำนวน ๕ โครงการ

S ๑๖. งานวิจัยได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน

S ๑๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้คณะสามารถออกแบบโครงการบริการวิชาการ นวัตกรรม ในการดูแลสุขภาพชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

S ๑๘. มีศักยภาพในการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมและระบบบริการสุขภาพชุมชน เข้ากับการจัดการเรียนการสอนและบริการวิชาการ

### จุดอ่อน (W=Weaknesses)

W ๑. องค์กรมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

W ๒. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ขาดความเชื่อมโยงและครบถ้วนทุกพันธกิจ

W ๓. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล

W ๔. ภาระงานสอนของอาจารย์ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยสร้างนวัตกรรม และการทำตำแหน่งทางวิชาการ

W ๕. อาจารย์มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษไม่ผ่านในระดับ B๒ ในสามปีแรกของการเป็นอาจารย์ใหม่

W ๖. อาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ไม่เป็นไปตามสัดส่วนภาระงาน

W ๗. จำนวนอาจารย์ประจำ และอัตราสัดส่วน FTES (๑:๖.๓๑) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

W ๘. นักศึกษาก่อนที่จะจบหลักสูตรมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและดิจิทัลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)

W ๙. ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือไม่ครบทุกสาขา

W ๑๐. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมีน้อยกว่าร้อยละ ๓๐

### โอกาส (O=Opportunity)

O ๑. เขตบริการสุขภาพที่ ๑๐ ประสบภาวะขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้คณะได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

O ๒. มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ทำให้คณะได้มีการพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง การสร้างงานวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

O ๓. มีเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิซึ่งผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล ซึ่งเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหลากหลายสาขาซึ่งสอดคล้องการความต้องการของหน่วยบริการ

O ๔. มีเทคโนโลยี Telehealth/Simulation ที่สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะการพยาบาลแบบใหม่

○ ๕. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีก่อตั้ง เพื่อผลิตบัณฑิตสายสุขภาพใน อนุภาคอีสานตอนล่าง ตามแผนการศึกษาระยะยาวและนโยบายภาครัฐในการเพิ่มการเข้าถึงบริการ สุขภาพของประชาชน

○ ๖. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในการจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ด้านการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ช่วยเสริมสมรรถนะด้านวิจัยและนวัตกรรม

○ ๗. มีความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางกับโรงพยาบาล ในเขตสุขภาพที่ ๑๐ จำนวน ๖ หลักสูตร

○ ๘. มีความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการสุขภาพชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

○ ๙. มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

### ภาวะคุกคาม

#### (T=Threat)

T ๑. มีสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลในพื้นที่จำนวน ๔ แห่ง ส่งผลกระทบต่อการฝึก ประสบการณ์ของนักศึกษา ทำให้ได้รับประสบการณ์ไม่เพียงพอ

T ๒. มีการแข่งขันเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของอาจารย์ ตามการปรับโครงสร้างการ บรรจุตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัย ส่งกระทบต่อรับอาจารย์เพิ่ม

T ๓. ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล

T ๔. คณะตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจากภัยสงคราม ภัยพิบัติ น้ำท่วม ส่งผลต่อความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินและการจัดการเรียนการสอน

จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกดังกล่าวสามารถนำข้อมูล มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Matrix โดยใช้ตาราง TOWS Matrix ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยนำจุด แข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อวิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์ สรุปลผลการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (S=Strengths)	จุดอ่อน (W=Weaknesses)
<p>S ๑. ที่ตั้งของคณะเชื่อมโยงกับแหล่งบริการสุขภาพในระดับ ทุตติยภูมิ ดติยภูมิในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ทำให้สะดวก เหมาะกับการฝึกปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน</p> <p>S ๒. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความชำนาญและ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาการดำเนินงานของคณะ</p> <p>S ๓. เป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข Happiness University ทำให้มีกิจกรรมร่วมกันในทุกมิติ</p> <p>S ๔. มีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้</p>	<p>W ๑. องค์กรมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างระบบ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี</p> <p>W ๒. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ ตัดสินใจของผู้บริหาร ขาดความเชื่อมโยงและ ครบถ้วนทุกพันธกิจ</p> <p>W ๓. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกทางการ พยาบาลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ของสภาการ พยาบาล</p> <p>W ๔. ภาระงานสอนของอาจารย์ส่งผล กระทบต่อการทำวิจัยสร้างนวัตกรรม และการ ทำตำแหน่งทางวิชาการ</p>

จุดแข็ง (S=Strengths)	จุดอ่อน (W=Weaknesses)
<p>S ๕. ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาล ระยะเวลา ๔ ปี ต่อเนื่อง ๒ ครั้ง</p> <p>S ๖. สัดส่วนตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๑</p> <p>S ๗. อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญครบทั้ง ๕ สาขา</p> <p>S ๘. มีจำนวนนักศึกษาที่สนใจสมัครเข้าเรียนเป็นอันดับ ๒ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ</p> <p>S ๙. บัณฑิตสอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ผ่านรอบแรก ร้อยละ ๗๐.๙๐ และเป็นอันดับ ๑ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัย ราชภัฏทั่วประเทศ ในปี พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>S ๑๐. มีระบบทุนการศึกษาในการสนับสนุนในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องที่มุ่งการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>S ๑๑. คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบในการพัฒนานักศึกษา ที่ส่งเสริมอัตลักษณ์อย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ซึ่งช่วยสร้าง Soft skill และความเป็นผู้นำ ในวิชาชีพ</p> <p>S ๑๒. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเป็นหลักสูตรที่เน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และผ่านการประเมินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA ภาพรวมอยู่ในระดับ ๓</p> <p>S ๑๓. คณะมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนทุน วิจัยและการตีพิมพ์</p> <p>S ๑๔. คณะมีวารสารราชภัฏการพยาบาลและวิทยาศาสตร์ สุขภาพ เป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานวิจัย วิชาการและ นวัตกรรม</p> <p>S ๑๕. อาจารย์ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก</p> <p>S ๑๖. งานวิจัยได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ชุมชน</p> <p>S ๑๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น ทำให้คณะสามารถออกแบบโครงการบริการ วิชาการ นวัตกรรม ในการดูแลสุขภาพชุมชนที่สอดคล้องกับ บริบทท้องถิ่น</p> <p>S ๑๘. มีศักยภาพในการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมและระบบบริการสุขภาพชุมชนเข้ากับการจัดการเรียน การสอนและบริการวิชาการ</p>	<p>W ๕. อาจารย์มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ไม่ผ่านในระดับ B๒ ในสามปีแรกของการเป็น อาจารย์ใหม่</p> <p>W ๖. อาจารย์สาขาการพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์ไม่เป็นไปตามสัดส่วน ภาระงาน</p> <p>W ๗. จำนวนอาจารย์ประจำ และอัตรา สัดส่วน FTES (๑:๖.๓๑) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์</p> <p>W ๘. นักศึกษาก่อนที่จะจบหลักสูตรมี สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและดิจิทัล ไม่เป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)</p> <p>W ๙. ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือไม่ ครบทุกสาขา</p> <p>W ๑๐. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมี น้อยกว่าร้อยละ ๓๐</p>

โอกาส (O=Opportunity)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (T=Threat)
<p>○ ๑. เขตบริการสุขภาพที่ ๑๐ ประสพภาวะขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้คณะได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์</p> <p>○ ๒. มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ทำให้คณะได้มีการพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง การสร้างงานวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>○ ๓. มีเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิซึ่งผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล ซึ่งเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหลากหลายสาขาซึ่งสอดคล้องความต้องการของหน่วยบริการ</p> <p>○ ๔. มีเทคโนโลยี Telehealth/Simulation ที่สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะการพยาบาลแบบใหม่</p> <p>○ ๕. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ก่อตั้งเพื่อผลิตบัณฑิตสายสุขภาพในอนาคตคือสานตอนล่าง ตามแผนการศึกษาระยะยาวและนโยบายภาครัฐในการเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชน</p> <p>○ ๖. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในการจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ด้านการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ช่วยเสริมสมรรถนะด้านวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>○ ๗. มีความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางกับโรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ ๑๐ จำนวน ๖ หลักสูตร</p> <p>○ ๘. มีความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการสุขภาพชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>○ ๙. มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>T ๑. มีสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลในพื้นที่จำนวน ๔ แห่ง ส่งผลกระทบต่อการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา ทำให้ได้รับประสบการณ์ไม่เพียงพอ</p> <p>T ๒. มีการแข่งขันเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของอาจารย์ ตามการปรับโครงสร้างการบรรจุตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัย ส่งผลกระทบต่อรับอาจารย์เพิ่ม</p> <p>T ๓. ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล</p> <p>T ๔. คณะตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจากภัยสงคราม ภัยพิบัติ น้ำท่วม ส่งผลต่อความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินและการจัดการเรียนการสอน</p>

**ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์**  
**(Internal Strategic Factors Summary: IFAS)**

Internal Factors		Weight (๐.๐-๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
S๑	ที่ตั้งของคณะเชื่อมโยงกับแหล่งบริการสุขภาพในระดับทุติยภูมิ ตติยภูมิในเขตสุขภาพทำให้สะดวก เหมาะกับการฝึกปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน	๑.๐	๕	๕.๐๐
S๒	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความชำนาญและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะ	๑.๐	๕	๕.๐๐
S๓	เป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข Happiness University ทำให้มีกิจกรรมร่วมกันในทุกมิติ	๐.๕๐	๕	๒.๕๐
S๔	มีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
S๕	ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาล ระยะเวลา ๔ ปี ต่อเนื่อง ๒ ครั้ง	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๖	สัดส่วนตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๑	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
S๗	อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญครบทั้ง ๕ สาขา	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๘	มีจำนวนนักศึกษาที่สนใจสมัครเข้าเรียนเป็นอันดับ ๒ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๙	บัณฑิตสอบผ่านความรู้ข้อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ผ่านรอบแรก ร้อยละ ๗๐.๙๐ และเป็นอันดับ ๑ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ในปี พ.ศ.๒๕๖๗	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๑๐	มีระบบทุนการศึกษาในการสนับสนุนในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๑๑	คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบในการพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมอัตลักษณ์อย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ซึ่งช่วยสร้าง Soft skill และความเป็นผู้นำในวิชาชีพ	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๑๒	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และผ่านการประเมินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA ภาพรวมอยู่ในระดับ ๓	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
S๑๓	คณะมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนทุนวิจัยและการตีพิมพ์	๑.๐๐	๕	๕.๐๐

Internal Factors		Weight (๐.๐-๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
S๑๔	คณะมีวารสารราชภัฏการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
S๑๕	อาจารย์ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายในและภายนอก	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
S๑๖	งานวิจัยได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน	๐.๕๐	๓	๑.๕
S๑๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้คณะสามารถออกแบบโครงการบริการวิชาการ นวัตกรรม ในการดูแลสุขภาพชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
S๑๘	มีศักยภาพในการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมและระบบบริการสุขภาพชุมชนเข้ากับการจัดการเรียนการสอนและบริการวิชาการ	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
<b>รวม Strengths</b>		<b>๑๖.๐๐</b>	<b>๗๙</b>	<b>๗๑.๐๐</b>

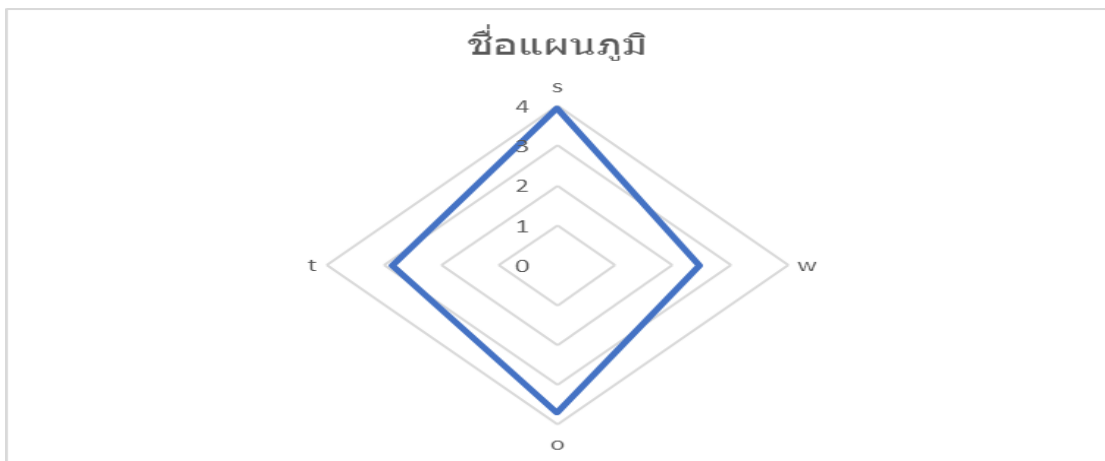
Internal Factors		Weight (๐.๐-๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
W๑	องค์กรมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
W๒	ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ขาดความเชื่อมโยงและครบถ้วนทุกพันธกิจ	๐.๐๕	๓	๐.๑๕
W๓	สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ของสภาการพยาบาล	๐.๐๑	๒	๐.๐๒
W๔	ภาระงานสอนของอาจารย์ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยสร้างนวัตกรรม และการทำตำแหน่งทางวิชาการ	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
W๕	อาจารย์มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษไม่ผ่านในระดับ B๒ ในสามปีแรกของการเป็นอาจารย์ใหม่	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
W๖	อาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ไม่เป็นไปตามสัดส่วนภาระงาน	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
W๗	จำนวนอาจารย์ประจำ และอัตราสัดส่วน FTES (๑:๖.๓๑) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
W๘	นักศึกษา ก่อนที่จะจบหลักสูตรมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ และดิจิทัล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
W๙	ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือไม่ครบทุกสาขา	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
W๑๐	ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมีน้อยกว่าร้อยละ ๓๐	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
<b>รวม Weakness</b>		<b>๕.๑๖</b>	<b>๔๒</b>	<b>๒๔.๖๒</b>

**ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์**  
(External Strategic Factors Summary: EFAS)

Internal Factors		Weight (๐.๐-๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
๐๑	เขตบริการสุขภาพที่ ๑๐ ประสบภาวะขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้คณะได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
๐๒	โครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนแปลง จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น มีโรคเรื้อรัง ทำให้คณะได้มีการพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง การสร้างงานวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
๐๓	มีเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิซึ่งผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล ซึ่งเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหลากหลายสาขาซึ่งสอดคล้องความต้องการของหน่วยบริการ	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
๐๔	มีเทคโนโลยี Telehealth/Simulation ที่สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะการพยาบาลแบบใหม่	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
๐๕	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ก่อตั้งเพื่อผลิตบัณฑิตสายสุขภาพในอนุภาคอีสานตอนล่าง ตามแผนการศึกษาระยะยาว และนโยบายภาครัฐในการเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชน	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
๐๖	มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในการจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ด้านการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ช่วยเสริมสมรรถนะด้านวิจัยและนวัตกรรม	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
๐๗	มีความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางกับโรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ ๑๐ จำนวน ๖ หลักสูตร	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
๐๘	มีความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการสุขภาพชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
๐๙	มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม	๑.๐๐	๔	๔.๐๐
<b>รวม Opportunities</b>		<b>๗.๐๕</b>	<b>๔๑</b>	<b>๓๓.๒๐</b>

Internal Factors		Weight (๐.๐-๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
T๑	มีสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลในพื้นที่ จำนวน ๔ แห่ง ส่งผลกระทบต่อการศึกษาฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
T๒	มีการแข่งขันเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของอาจารย์ ตามการปรับโครงสร้างการบรรจุตำแหน่งพนักงานของ มหาวิทยาลัย ส่งผลกระทบต่อรับอาจารย์เพิ่ม	๑.๐๐	๕	๕.๐๐
T๓	ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล	๐.๘๐	๕	๔.๐๐
T๔.	คณะตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจากภัยสงคราม ภัยพิบัติ น้ำท่วม ส่งผลต่อความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินและการจัดการเรียนการสอน	๐.๕๐	๔	๒.๐๐
<b>รวม Threats</b>		<b>๒.๔๐</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๑.๔๐</b>

๖. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ทั้งปัจจัยภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary : IFAS) และปัจจัยภายนอกองค์กร (External Strategic Factors Summary : EFAS) พบว่า อยู่ในตำแหน่ง “ภายนอกเอื้อและภายในเด่น ”(the star) คณะฯ สามารถใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยคะแนน

จุดแข็ง (S=Strengths) เท่ากับ ๓.๙๔

จุดอ่อน (W=Weakness) เท่ากับ ๒.๔๖

โอกาส (O=Opportunities) เท่ากับ ๓.๖๙

ภัยคุกคาม (T=Threats) เท่ากับ ๒.๘๕

## ส่วนที่ ๓

### กรอบแนวคิดที่นำมาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา

ในส่วนนี้เป็นการกล่าวถึงที่มาของกรอบแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยมีที่มาจากพระราชโองบายของรัชกาลที่ ๑๐ ด้านการศึกษา กรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชโองบายระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี แนวโน้มสถานการณ์ สภาพปัจจุบันและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมและประเด็นท้าทาย โดยมีสาระพอสังเขป ดังนี้

๑. คณะพยาบาลศาสตร์ ดำเนินพันธกิจตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการบนพื้นฐานของความเป็นหน่วยงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมวดที่ ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. ศึกษา เชื่อมโยงและนำสาระสำคัญจากพระราชโองบายของรัชกาลที่ ๑๐ ด้านการศึกษา มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง (๒) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม (๓) มีงานทำ มีอาชีพที่สุจริต และ (๔) เป็นพลเมืองดี

๓. จากการนำหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสมดุลของการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนาและให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

๔. ศึกษา เชื่อมโยงและนำสาระสำคัญจากกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ที่ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศไทยไว้จำนวน ๖ กรอบการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในสังคม (๕) การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (๖) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕. เชื่อมโยงและนำสาระสำคัญจากยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชโองบาย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ที่ได้กำหนดกรอบไว้ ๔ ประเด็น ได้แก่ (๑) การพัฒนาท้องถิ่น (๒) การผลิตและพัฒนาคู (๓) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และ (๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

๖. เชื่อมโยงกับแนวโน้มของสถานการณ์ สภาพปัจจุบันและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งประเด็นท้าทายที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย จากการวิเคราะห์ที่สามารถสรุปได้ดังนี้

๖.๑ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยในอนาคตประชากรไทยจะเพิ่มขึ้นและกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) กล่าวคือ ประชากรวัยเด็กจะลดลง ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายคุมกำเนิดและวิถีชีวิตของประชากรวัยเจริญพันธุ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานจะลดลง ส่วนประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง อันเป็นผลเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข และความเอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพของประชาชน จากปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความสามารถด้านการผลิตที่จะอาศัยแรงงานคนในวัยทำงาน และภาระที่เกิดจากการดูแลผู้สูงอายุ

๖.๒ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะการเกิดปรากฏการณ์ภาวะโลกร้อนอันเป็นผลมาจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพในทุกระบบของอวัยวะ (Organ systems) หรืออาจจะมีผลกระทบต่อตัวเชื้อโรคที่มีความสามารถในการก่อโรคมมากขึ้น

๖.๓ การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) มีผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งแง่บวกและแง่ลบ ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายประชากร โรคติดต่อ แรงงาน การค้า ตลอดจนความรู้ภาษาและวัฒนธรรม ดังนั้น การรู้เท่าทันและปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว

๖.๔ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางสังคมของคนไทย มีการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social network) ทำให้มีการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการที่สิ่งต่างๆ ถูกเชื่อมโยงด้วยอินเทอร์เน็ต (Internet of things) เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital economy) และมีการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาทดแทนแรงงานคน

๖.๕ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่จะไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based economy) เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง

๖.๖ นโยบายมหาวิทยาลัย ๔.๐ คือ การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ มหาวิทยาลัยจะปรับบทบาทตนเองอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย ดังนี้ (๑) ต้องปฏิรูประบบการเรียนการสอนทุกรายวิชาจากแบบเดิมเป็นเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการในระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษา (๒) ต้องปฏิรูประบบการวิจัยและสร้างนวัตกรรม โดยการวิจัยจะต้องตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และ (๓) มหาวิทยาลัยจะต้องทบทวนบทบาทตนเอง โดยจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ มหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง และมหาวิทยาลัยชุมชน ซึ่งแต่ละแห่งจะต้องหาจุดแข็งของตนเองและสร้างเครือข่ายร่วมกัน

๖.๗ Re-profiling ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากแนวคิดเรื่องมหาวิทยาลัย ๔.๐ และอุดมศึกษาที่เป็นเลิศ รวมทั้งสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในระบบอุดมศึกษาไทย เช่น สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตเกินความต้องการของพื้นที่และประเทศ เปิดหลักสูตรซ้ำซ้อนกัน ไม่ตรงตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของสถาบัน จึงเกิดแผนการจัดการอุดมศึกษาให้เป็นเลิศเฉพาะด้าน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ถูกกำหนดให้ผลิตบัณฑิต งานวิจัยและบริการวิชาการที่มีจุดเน้น เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง

๗. เชื่อมโยงกับกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) จากแนวคิดที่ว่า การจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs ๒๐๓๐) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้มีวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑”

๘. เชื่อมโยงกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๔) ซึ่งพิจารณาจาก ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) การเข้าถึงอุดมศึกษาของไทย (Accessibility) โดยการรับนักศึกษาทั้งกลุ่ม Age Group และ Non-Age Group (๒) ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา (Equity) โดยผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม (๓) คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Quality) พิจารณาจากสมรรถนะบัณฑิต ความสมดุลของ Soft Skill และ Hard Skill (๔) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (Efficiency) ที่เน้นตามหลักธรรมาภิบาลและการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และ (๕) การตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ซึ่งพิจารณาจากบัณฑิตและงานวิจัยตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

## ส่วนที่ ๔

### วิสัยทัศน์ และแนวทางยุทธศาสตร์ในการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์

#### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลชั้นนำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน

#### ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (CO KPI)

๑. สมรรถนะการจัดการของสุขภาวะชุมชนของบัณฑิต
๒. สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด
๓. จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ที่เกิดผลกระทบต่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร
๕. ระดับความเข้มแข็งของระบบสุขภาพชุมชน
๖. ระดับคุณภาพชีวิตระดับดีขึ้นไปของชุมชนต้นแบบ

การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดขึ้นโดยอิงวัตถุประสงค์หลักของแผน ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้มีชื่อเสียงโดดเด่น ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การบริการวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

## ๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

### เป้าประสงค์

๑. บัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๒. บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และมีอัตลักษณ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

### กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑.๑ เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

#### ตัวชี้วัด

#### **C-KPI-๑** สมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนของบัณฑิต

S-KPI-๑ จำนวนนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในครั้งแรก

S-KPI-๒ จำนวนนักศึกษาที่สอบผ่านในปีแรก

S-KPI-๓ อัตราการได้งานทำของบัณฑิต

S-KPI-๔ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

S-KPI-๕ คะแนนการประเมินการศึกษาภายในระดับหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์ IQA/AUN-QA

### กลยุทธ์ที่ ๒ เร่งรัดพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาสู่การเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ

และสร้างความผูกพันกับสถาบัน

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๒.๑ เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา

๒.๒ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แห่งโลกอนาคตของนักศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๓ เพื่อสร้างความผูกพันของนักศึกษาและศิษย์เก่า

#### ตัวชี้วัด

S-KPI-๖ ร้อยละของบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ตามที่คณะฯกำหนด

S-KPI-๗ ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical and Innovation) ระดับดีขึ้น

S-KPI-๘ ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and social Influence) ระดับดีขึ้น

S-KPI-๙ ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะการเปิดรับต่อความเปลี่ยนแปลง การควบคุมอารมณ์ และการฟื้นฟูในภาวะวิกฤต (Resilience, stress tolerance, and flexibility) ระดับดีขึ้น

S-KPI-๑๐ ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะในการให้นำหนักเหตุผลและการระดมความคิด (Reasoning, problem-solving, and ideation) ระดับดีขึ้น

S-KPI-๑๑ ร้อยละของนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันของนักศึกษากับคณะ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ**เป้าประสงค์**

๑. ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก้ปัญหาและพัฒนาสุขภาวะชุมชน  
ท้องถิ่น

๒. ผลงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ ของคณาจารย์มีคุณภาพได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่  
ปรากฏในฐานข้อมูลที่ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ

**กลยุทธ์ที่ ๓** ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

๓.๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่  
ระดับนานาชาติ

๓.๒ เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

**ตัวชี้วัด**

**C-KPI ๒** สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์  
ทั้งหมด

S-KPI-๑๒ จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

S-KPI-๑๓ ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ

S-KPI-๑๔ จำนวนงานวิจัยสุขภาวะชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ

S-KPI-๑๕ ร้อยละ ๗๐ ของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยภายใน/ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๔** ผลักดันการนำผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการ  
จัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

๔.๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่  
ระดับนานาชาติ

**ตัวชี้วัด**

**C-KPI ๓** จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน/สังคม

S-KPI-๑๖ จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน/สังคมที่ได้รับการตีพิมพ์  
ในระดับชาติและนานาชาติ

S-KPI-๑๗ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือที่ทำวิจัย/นวัตกรรมร่วมกัน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

๔.๒ เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

**C-KPI ๔** วิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

S-KPI-๑๘ จำนวนผลงานวิจัยผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนที่ได้รับ  
สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร

S-KPI-๑๙ จำนวนตำรา/หนังสือ ๕ สาขาวิชาภายใน ๕ ปี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การบริการวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน  
เป้าประสงค์

๑. ชุมชนท้องถิ่นได้รับการบริการวิชาการที่นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาและพัฒนาเชิงพื้นที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ

**กลยุทธ์ที่ ๕** ผลักดันการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการภาวะสุขภาวะอย่างยั่งยืนและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๕.๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งในการจัดการสุขภาพประชาชนในท้องถิ่น

๕.๒ เพื่อต่อยอดการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริการวิชาการสู่การจัดการสุขภาวะชุมชน

๕.๓ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง/ระยะสั้น/หลักสูตรประกาศนียบัตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัด

C-KPI-๕ ระดับความเข้มแข็งของระบบสุขภาพชุมชน

C-KPI-๖ ระดับคุณภาพชีวิตระดับดีขึ้นไปของชุมชน

S-KPI-๒๐ จำนวนหลักสูตรเฉพาะทาง/ระยะสั้น/ประกาศนียบัตรที่ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของสังคมและสร้างรายได้

S-KPI-๒๑ ระดับสมรรถนะของผู้อบรมหลังสำเร็จการอบรม ๑ ปี

S-KPI-๒๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าศึกษาอบรม/บังคับบัญชา (ระดับมาก-มากที่สุด)

S-KPI-๒๓ ร้อยละของรายได้จากการบริการวิชาการเพิ่มขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

เป้าประสงค์

๑. มีชุมชนเป้าหมายและจัดกิจกรรม เพื่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

๒. มีการศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม เพื่อใช้เป็นฐานในการเรียนการสอนและการวิจัย

๓. ส่งเสริมความรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาพื้นถิ่นเพื่อการรับรู้ ตระหนัก หวงแหนและเป็นข้อมูลเพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟู

๑. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับพื้นที่

**กลยุทธ์ที่ ๖** ขับเคลื่อนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับพันธกิจและพัฒนาสุขภาวะชุมชน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๖.๑. เพื่อบูรณาการการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพของประชาชน

๖.๒. เพื่อต่อยอดการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการบริการวิชาการ การวิจัย การจัดการเรียนการสอน

๖.๓. เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาเห็นคุณค่าและร่วมสืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด

S-KPI-๒๔ จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

S-KPI-๒๕ มีการบูรณาการงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้ากับพันธกิจอื่นของคณะ

S-KPI-๒๖ มีเครือข่ายในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและ  
รักษาสีงแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. คณะมีระบบการบริหารจัดการที่เกิดการมีส่วนร่วม มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพภายใต้  
หลักธรรมาภิบาล

๒. คณะมีระบบและกลไกการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๓. คณะมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เชื่อมโยงและครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อ  
สนับสนุนการบริหารจัดการ

๔. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียออกจากระบบ และ/หรือให้เกิดการ  
หมุนเวียนในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดการของเสีย และขยะ

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๗.๑ เพื่อยกระดับบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

S-KPI ๒๗ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

S-KPI-๒๘ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๒

S-KPI-๒๙ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๓

S-KPI-๓๐ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ

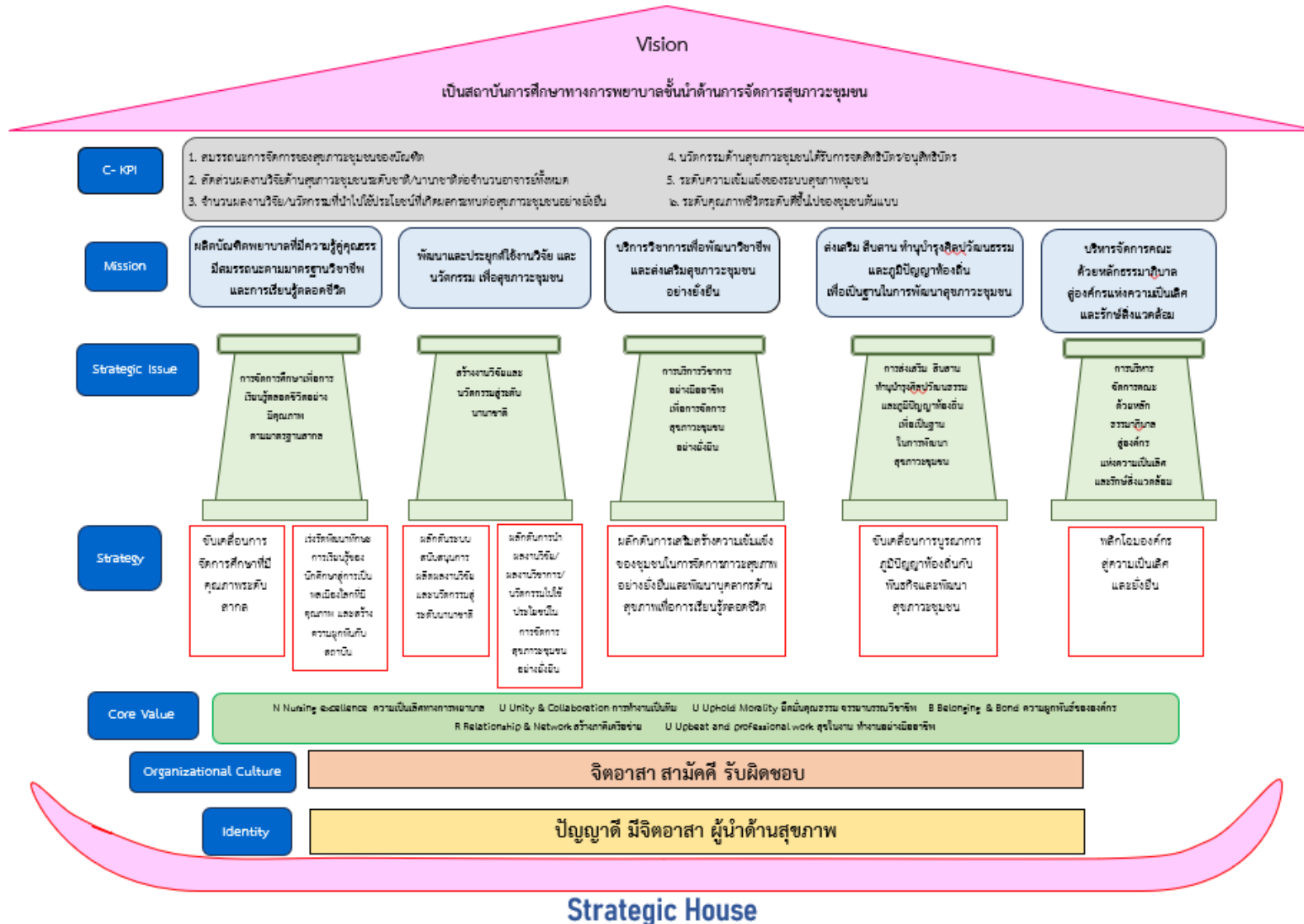
S-KPI-๓๑ อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

S-KPI-๓๒ รางวัลด้านสิ่งแวดล้อมสำนักงานสีเขียว

S-KPI-๓๓ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคณะ

S-KPI-๓๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ

ดังแสดงตามรูป Strategic House



## ๔. แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

Pillar: พลิกโฉมการผลิตบัณฑิตสู่สังคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๑.๑ เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ ระยะเวลา	กิจกรรม		
				คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการสุภาพ ชุมชนของบัณฑิต										
C-KPI-๑ สมรรถนะการ จัดการสุภาพ ชุมชนของบัณฑิต	-	-	-	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	L-AP-๑ แผนการจัดการเรียนการ สอนเพื่อการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาด้ การจัดการสุภาพชุมชน	S-AP-๑ โครงการจั ตการศึกษ าสู่ มาตรฐานส ากล	๑.กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ใน การจัดการเรียนการ สอนเพื่อพัฒนา นักศึกษาด้ จัดการสุ ภาพ ชุมชน	๑,๗๘๗,๐๕๘	-รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ -กรรมการ บริหาร หลักสูตร
S-KPI-๑ จำนวนนักศึกษาที่ สอบผ่านใบประกอบ วิชาชีพในครั้งแรก	-	-	-	ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	L-AP-C-KPI-๑ จำนวนความรู้ใหม่/ นวัตกรรมจัดการ เรียนการสอนด้ จัดการสุภาพชุมชนของ นักศึกษา	S-AP-KPI-๑ คะแนนความรู้ ของอาจารย์	นักศึกษาด้านการ จัดการสุ ภาพ		
S-KPI-๒ จำนวนนักศึกษาที่ สอบผ่านในปีแรก	-	-	-	ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	เรียนการสอนด้ จัดการสุภาพชุมชนของ นักศึกษา	S-AP-KPI-๒ จำนวนรูปแบบ ของการเรียนการ สอนที่พัฒนา สมรรถนะ นักศึกษา	๒.กิจกรรมพัฒนา รูปแบบการจัดการ เรียนการสอนที่ ส่งเสริมการจัดการ สุภาพชุมชน		
S-KPI-๓ อัตราการได้งานทำ ของบัณฑิต	-	-	-	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	L-AP-๒ แผนยกระดับการบริหาร คุณภาพหลักสูตรสู่ระดับ สากล	S-AP-KPI-๓ ระดับทักษะ ภาวะผู้นำการ	๓.กิจกรรมพัฒนา ภาวะผู้นำการ		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ ระยะเวลา	กิจกรรม		
				คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการสุขภาวะ ชุมชนของบัณฑิต										
S-KPI-๔ ความพึงพอใจของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	-	-	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	L-AP-KPI-๒ ๑.ผลลัพธ์การเรียนรู้ของ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายครบ ตามที่กำหนดในหลักสูตร ๒.หลักสูตรได้รับการ รับรองคุณภาพหลักสูตร ตามมาตรฐานสากล ๓.อัตราการสำเร็จ การศึกษา ๔.อัตราการคงอยู่ ๕.ระยะเวลาเฉลี่ยของการ สำเร็จการศึกษา ๖.อัตราการได้งานทำ ภายใน ๖ เดือน	ภาวะผู้นำของ นักศึกษา S-AP-KPI-๔ ระดับทักษะ ๕E ของนักศึกษา S-AP-KPI-๕ ความรู้ในการ จัดการสุขภาวะ ชุมชนของ นักศึกษา S-AP-KPI-๖ เจตคติในการ จัดการสุขภาวะ ชุมชนของ นักศึกษา S-AP-KPI-๗ ทักษะการจัดการ สุขภาวะชุมชน ของนักศึกษา S-AP-KPI-๘ จำนวนประเด็น ความรู้ด้านการ จัดการสุขภาวะ ชุมชนของ นักศึกษา	เปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการสุขภาวะ ชุมชนของนักศึกษา ๔.กิจกรรมการ จัดการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ แบบมี ส่วนร่วมด้านการ จัดการสุขภาวะ ชุมชนโดยใช้รูปแบบ ๕E ร่วมกับการ บริการวิชาการและ ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ๕.กิจกรรมการ จัดการความรู้ของ นักศึกษาด้านการ จัดการสุขภาวะ ชุมชน ๖.กิจกรรมการ พัฒนาการจัด กระบวนการเรียนรู้ ๗.กิจกรรมเร่งรัดการ พัฒนาคุณภาพ เครื่องมือการวัดและ การประเมินผล			

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ ระยะเวลา	กิจกรรม		
				คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการสุขภาวะ ชุมชนของบัณฑิต										
											<p>S-AP-KPI-๙ ผลการประเมิน การสอนของ อาจารย์โดย นักศึกษา</p> <p>S-AP-KPI-๑๐ จำนวนรูปแบบ การสอนของ อาจารย์ที่มี คุณภาพ</p> <p>S-AP-KPI-๑๑ จำนวนเครื่องมือ การวัดและ ประเมินผู้เรียน</p> <p>S-AP-KPI-๑๒ จำนวนนวัตกรรม ที่เกิดจากการ เรียนรู้</p> <p>S-AP-KPI-๑๓ ระดับคะแนนผล การประเมินการ ประกันคุณภาพ ภายในตามเกณฑ์ AUN-QA</p>	<p>ผู้เรียน</p> <p>๘.กิจกรรมผลักดัน การจัดการเรียนรู้สู่ นวัตกรรม</p> <p>๙.กิจกรรมเตรียม ความพร้อมเพื่อรับ การประเมินการ ประกันคุณภาพ การศึกษาภายในตาม เกณฑ์ AUNQA</p>		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ ระยะเวลา	กิจกรรม		
					คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการสุภาพ ชุมชนของบัณฑิต									
S-KPI-๑ คะแนนการประเมิน การศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรโดย ใช้เกณฑ์ IQA/AUN- QA	IQA ๔.๓	IQA ๔.๕	IQA ๔.๖๙	AUN- QA ๓	AUN- QA ๔	AUN- QA ๔	AUN- QA ๕	AUN- QA ๕		๒ .โ ค ร ง ก า ร พั ฒ น า ก า ร จั ด ก า ร เ ร ย น ก า ร ส อ น ท าว ง วิ ช า ซี พ (ง บ แ ผ น ดิน) S-AP-KPI-๑ ร ้อ ย ล ะ ข อ ง นั ก ศึ ก ข า ที่ ฝ ำ น ก า ร ป ะ เ ม ิ น ส ม ร ร ณะ ชั ้น ปี ร ้อ ย ล ะ ๑๐๐ S-AP-KPI-๒ อ า จ า ร ย ์ มี จ ำ น ว น เพ ็ ย ง พ อ ใน ก า ร ร ับ นั ก ศึ ก ข า F T E S ๑ : ๖ S-AP-KPI-๓ อ า จ า ร ย ์ พ ย า บ า ล ที่ เ ล ็ ย ัง ใน แ ห ล ้ง ฝึ ก ได้ รั บ ก า ร พั ฒ น า ส ม ร ร ณะ S-AP-KPI-๔ ค ว า ม ร ู้ แ ล ะ เ ซ ้ า ไ จ แ น ว คิ ด ข อ ง ก า ร จั ด ก า ร ศึ ก ข า	กิ จ ก ร ม ที่ ๑ อ บ ร ม พั ฒ น า ค ำ ก ย ภา พ พ ย า บ า ล ที่ เ ล ็ ย ัง กิ จ ก ร ม ที่ ๒ อ อ ก แ บ บ วิ ธี ก า ร จั ด ก า ร เ ร ย น ก า ร ส อ น แ ล ะ วิ ธี ก า ร ป ะ เ ม ิ น ได้ ย ำ ย ง เช ็ ม โย ง แ ล ะ ส อ ต ค ล ็ อ ง กั บ ผล ล ิ พ ธ์ ก า ร เ ร ย น ร ู้ ข อ ง ร า ย วิ ช า แ ล ะ ห ล ั ก สู ต ร กิ จ ก ร ม ที่ ๓ จั ด ก า ร เ ร ย น ร ู้ บู ร ณะ ก า ร ค ว า ม ร ู้ ภา ค ท ฤ ช ญ ี ส ู่ ก า ร ป ฏิ บั ติ ก า ร พ ย า บ า ล กิ จ ก ร ม ที่ ๔ ส ่ง เ ส ริ ม ท ัก ษ ะ ก า ร แ ส ว ง ทา ค ว า ม ร ู้ ด ้วย เ ต น เ อ ง ซึ ้ง น ำ ไป สู่ ก า ร ส ำ ร ำ ง วิ ฒ น ธรรม ก า ร เ ร ย น ร ู้ ต ล อ ด ชี วิ ต (lifelong learning) กิ จ ก ร ม ที่ ๕ พ ั ฒ น า ส ม ร ร ณะ อ า จ า ร ย ์	๑,๔๗๖,๐๐๐	ผศ.ส.อ.หญิง ณัฐยานี วิสารพันธ์ และทีม	

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ ระยะเวลา	กิจกรรม		
				คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการสุขภาพ ชุมชนของบัณฑิต										
											แบบมุ่งผลลัพธ์ การเรียนรู้ (Outcome Based Education) TQF กับเกณฑ์ AUN-QA <b>S-AP-KPI-๕</b> คณะผ่านรับรอง สถาบันการศึกษา วิชาการพยาบาล และการผดุง ครรภ์จากสภา การพยาบาล <b>S-AP-KPI-๖</b> นักศึกษาศึกษา พยาบาลสอบ ผ่านการสอบ ความรู้เพื่อขึ้น ทะเบียนรับ ใบอนุญาตฯ และ สอบประเมิน ความรู้ทางการ พยาบาล	ตามแนวทางการ พัฒนาคุณภาพ อาจารย์เพื่อส่งเสริม การบรรลุผลลัพธ์ <b>กิจกรรมที่ ๖</b> การ เตรียมตรวจประเมิน AUN-QA <b>กิจกรรมที่ ๗</b> เตรียมการตรวจ รับรองสถาบันจาก สภาการพยาบาล		

กลยุทธ์ที่ ๒ เร่งรัดพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาสู่การเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ และสร้างความผูกพันกับสถาบัน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๒.๑ เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา

๒.๒ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แห่งโลกอนาคตของนักศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๓ เพื่อสร้างความผูกพันของนักศึกษาและศิษย์เก่า

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา			กิจกรรม
S-KPI-๑ ร้อยละของบัณฑิตที่มี อัตลักษณ์ตามที่คณะฯ กำหนด	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-๑ แผนพัฒนา อัตลักษณ์และทักษะการ เรียนรู้แห่งโลกอนาคต L-AP-KPI-๑ คะแนนเฉลี่ยของ อัตลักษณ์นักศึกษา รายชั้นปี	๓. โครงการพัฒนา นักศึกษาตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาสู่ ความเป็นพลเมือง โลกและการสร้าง ความผูกพันใน องค์กร S-AP-KPI-๑ ระดับคะแนน mindset ด้าน อัตลักษณ์ของ นักศึกษา	กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนา อัตลักษณ์ นักศึกษา พยาบาล กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนา ทักษะการ เรียนรู้ตลอด ชีวิต กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรม “พลเมืองจิต อาสา ใส่ใจ ชุมชน”	๑๐๐,๐๐๐	-รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา -คณะกรรมการ พัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่า

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
S-KPI-๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มี ทักษะการคิดเชิง วิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical and Innovation) ระดับดี ขึ้นไป	-	-	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-KPI-๒ คะแนนเฉลี่ยทักษะการ คิดเชิงวิเคราะห์และ นวัตกรรม (Analytical and Innovation) ราย ชั้นปี	S-AP-KPI-๒ ระดับทักษะภาวะ ผู้นำ ของนักศึกษา S-AP-KPI-๓ ระดับทักษะ การ เรียนรู้ตลอดชีวิต			-รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา -คณะกรรมการ พัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่า
S-KPI-๓ ร้อยละของนักศึกษาที่มี ทักษะการเป็นผู้นำและ สร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and social Influence)ระดับ ดีขึ้นไป	-	-	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-KPI-๓ คะแนนเฉลี่ยทักษะการ เป็นผู้นำและสร้างแรง บันดาลใจ (Leadership and social Influence รายชั้นปี				-รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา -คณะกรรมการ พัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่า
S-KPI-๔ ร้อยละของนักศึกษาที่มี ทักษะการเปิดรับต่อ ความเปลี่ยนแปลง การ ควบคุมอารมณ์ และการ ฟื้นฟูในภาวะวิกฤต (Resilience, stress tolerance, and flexibility ระดับดีขึ้นไป	-	-	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-KPI-๔ คะแนนเฉลี่ยทักษะการ เปิดรับต่อความ เปลี่ยนแปลง การควบ คุมอารมณ์ และการ ฟื้นฟูในภาวะวิกฤต (Resilience, stress tolerance and flexibility รายชั้นปี				-รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา -คณะกรรมการ พัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่า
S-KPI-๕ ร้อยละของนักศึกษาที่มี ทักษะในการให้คำปรึกษา	-	-	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-KPI-๕ คะแนนเฉลี่ยทักษะใน การให้คำปรึกษาเหตุผล				-รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา -คณะกรรมการ

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
เหตุผลและการระดม ความคิด (Reasoning, problem-solving, and ideation ) ระดับดีขึ้นไป									และการระดมความคิด (Reasoning, problem- solving, and ideation) รายชั้นปี				พัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่า
S-KPI-๖ ร้อยละของนักศึกษาที่มี คะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ของนักศึกษากับคณะ	-	-	๘๐	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	- L-AP-๔ แผนจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่าง ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า และคณะ L-AP -KPI-๕ คะแนนเฉลี่ย ความสัมพันธ์ของศิษย์ ปัจจุบัน	S-AP-KPI-๔ คะแนนเฉลี่ยความ ผูกพันของนักศึกษา กับคณะ S-AP-KPI-๕ คะแนนเฉลี่ยความ ผูกพันของนักศึกษา กับคณะ	กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรม ต้อนรับ โอเวยเรศข้อ ใหม่ กิจกรรมที่ ๒ คืนสู่เหย้าชาว โอเวยเรศ สาน สายใย รักใคร่ ผูกพันศิษย์ ปัจจุบันและ ศิษย์เก่า		-รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา -คณะกรรมการ พัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่า
									L-AP-KPI-๖ จำนวนศิษย์เก่าที่เข้าร่วม กิจกรรมของคณะ				

Pillar: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๓.๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

๓.๒ เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานวิชาการ/ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๔.๑ เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๔.๒ เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

C-KPI ๒. สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

C-KPI ๓. จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ที่เกิดผลกระทบต่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

C-KPI ๔. นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ Strategic Objective: SO ๓.๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ ๓.๒ เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ													
C-KPI ๒ สัดส่วน ผลงานวิจัยด้าน สุขภาวะชุมชน ระดับชาติ/ นานาชาติต่อ จำนวนอาจารย์ ทั้งหมด	๑:๑๔	๑:๗	๑:๔	๑:๔	๑:๔	๑:๓	๑:๒	๑:๑	L-AP-๑ แผนยกระดับ ผลงานวิจัย/ วิชาการสู่ระดับ นานาชาติ	S-AP-๑ ๑. โครงการผลิตผล งานวิจัย/วิชาการ/ นวัตกรรมสู่ระดับ นานาชาติและการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม (๑	๑.๑ พัฒนาระบบและกลไก บริหารจัดการงานวิจัย ๑) ทบทวนและปรับปรุง ระบบงานกระบวนการทำงาน ด้านการวิจัย ๒) กำหนดทิศทางการวิจัย การนำวิจัยไปใช้ประโยชน์และ	๘๐๐,๐๐๐	-ผู้ช่วย คณบดีฝ่าย วิจัยและ นวัตกรรม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
<p><b>S-KPI ๑</b> -จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ</p> <p><b>S-KPI ๒</b> -ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ</p> <p><b>S-KPI ๓</b> -จำนวนงานวิจัยสุขภาพชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ</p> <p><b>S-KPI ๔</b> -ร้อยละ ๗๐ ของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยภายใน/ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ</p>	<p>๒ เรื่อง/ ๒๙ คน</p>	<p>๔ เรื่อง/ ๒๙ คน</p>	<p>๗ เรื่อง/ ๓๑ คน</p>	<p>๘ เรื่อง/ /๔๐ คน</p> <p>๖๐</p>	<p>๑๐ เรื่อง/ ๔๐ คน</p> <p>๗๐</p> <p>๗๐</p>	<p>๑๓ เรื่อง/ ๔๐ คน</p> <p>๘๐</p> <p>๗๐</p>	<p>๒๐ เรื่อง/ ๔๐ คน</p> <p>๙๐</p> <p>๖</p> <p>๗๐</p>	<p>๔๐ เรื่อง/ ๔๐ คน</p> <p>๑๐๐</p> <p>๗</p> <p>๗๐</p>	<p><b>L-AP-KPI-๑</b> ๑. คู่มือระบบการบริหารงานวิจัย ๒. ระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software) ๓. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ ๔. Proposal วิจัย ๕. ร้อยละผลงานวิจัย/บทความ วิชาการด้านสุขภาพชุมชน ๖. จำนวน Manuscript ที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์ ๗. ศูนย์พัฒนางานวิจัย/คลินิกวิจัย</p>	<p><b>โครงการใหญ่ ๓ กิจกรรมย่อย)</b> <b>S-AP-KPI-๑</b> ๑. จำนวนระบบและกลไกบริหารจัดการงานวิจัย ๒. ข้อมูลงานวิจัยใช้ในระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software) <b>S-AP-KPI-๒</b> ๑. จำนวนทุนวิจัย ภายนอก ๒. ระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ ๓. จำนวนเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ ๔. จำนวนงานวิจัยที่พร้อมตีพิมพ์นานาชาติ <b>S-AP-KPI-๓</b> ๑. จำนวน Manuscript สำหรับตีพิมพ์ และเผยแพร่ระดับนานาชาติ</p>	<p>แสวงหาทุนวิจัย ๓) รวบรวมข้อมูลความเชี่ยวชาญผลงานวิจัย การตีพิมพ์ (๔M) ๑.๒ <b>เร่งรัด การผลิต ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ</b> ๑) พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักศึกษาด้านการวิจัยสู่ระดับนานาชาติ ๒) สร้างเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ ๓) สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยโดยให้รางวัล และยกย่องนักวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและมีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติหรือสร้าง ชื่อเสียงในระดับนานาชาติ ๔) จัดให้มี Coaching Team ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อถ่ายทอด องค์ความรู้ให้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอก <b>๑.๓ เร่งรัดการตีพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ</b></p>		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
											๑) จัดอบรมเตรียมความพร้อมตีพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ๒) จัดหาแหล่งตีพิมพ์ ๓) พัฒนา Manuscripts จัดหาพี่เลี้ยง ๔) ทีมตรวจสอบงาน การตีพิมพ์ กำกับติดตามการส่งผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ๕) มอบทุนสนับสนุนตีพิมพ์ <b>๑.๔ พัฒนาระบบการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน</b> ๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน		
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน Strategic Objective: SO ๔.๑ เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร													
C-KPI๓ จำนวน ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมที่นำไป ใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชน/สังคม				๒	๒	๒	๒	๒	L-AP-๒ แผนการ นำงานวิจัย/ วิชาการ/นวัตกรรม สู่การพัฒนาสุข ภาวะชุมชน L-AP-KPI-๒ ๑. คู่มือการพัฒนา	S-AP-KPI-๑ ๑. ระบบกลไกการนำ ผลงาน วิจัยและ นวัตกรรมนำไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชน ๒. ประเมินผลกระทบ ของการนำผลงานวิจัย	๑.๖ พัฒนาระบบการนำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ๑.๗ ผลักดันให้เกิดการนำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม		-ผู้ช่วย คณบดีฝ่าย วิจัยและ นวัตกรรม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา			กิจกรรม
S-KPI ๑ -จำนวน ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมที่ นำไปใช้ประโยชน์ ต่อชุมชน/สังคมที่ ได้รับการตีพิมพ์ใน ระดับชาติและ นานาชาติ S-KPI ๒ -จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือที่ทำ วิจัย/นวัตกรรม ร่วมกัน $\geq ๓$ เครือข่าย				๒	๓	๓	๓	๓	สุขภาพชุมชน ๒. จำนวนโครงการ หรือผลงาน วิจัย และนวัตกรรมที่ นำไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม	ไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชนนำไปสู่การต่อ ยอดงานวิจัยต่อชุมชน				
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืน Strategic Objective: SO ๔.๒ เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน														
C-KPI ๔ วิจัยและ นวัตกรรมด้านสุข ภาวะชุมชนได้รับ การจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร									L-AP-๓ แผนการบริหาร จัดการงานวิจัยและ นวัตกรรม เพื่อ สุขภาพให้ได้รับ การจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร	S-AP-KPI-๑ ๑. ระดับคะแนน ความรู้ด้านการจด สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ๒. จำนวนนวัตกรรมที่ ยื่นขอจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร	๑.๕ พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์สู่การสร้างนวัตกรรม ให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร ๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านการจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร ๒) พัฒนางานวิจัยและ			

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
<p>S-KPI ๑ - จำนวน ผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ และ นวัตกรรมด้าน สุขภาวะชุมชนที่ ได้รับสิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร</p> <p>S-KPI ๒ - จำนวนตำรา/ หนังสือ ๕ สาขา วิชา ภายใน ๕ ปี</p>				๑	๑	๑	๑	๒	<p><u>L-AP-KPI-๑</u> ๑.จำนวนผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ และนวัตกรรมที่ ได้รับสิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร</p> <p><u>L-AP-KPI-๒</u> ๑.จำนวนตำรา/ หนังสือ อย่างน้อย สาขาละ ๑ เล่ม</p>	S-AP-KPI-๒ ๑.จำนวนตำราที่ได้รับ การเผยแพร่	<p>นวัตกรรมสู่การจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ๓) ประกาศยกย่องเชิดชู เกียรติ/ มอบรางวัล (มูลค่า ของรางวัลตามงบที่จัดสรรใน แต่ละปีงบประมาณ)</p> <p><b>๑.๖ พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์ในการผลิตตำรา/ หนังสือ</b> ๑. พัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านการผลิตตำรา/หนังสือ ๒.การจัดการความรู้ (KM) ด้านการผลิตตำรา/หนังสือ ๓.ประกาศยกย่องเชิดชู เกียรติ/ มอบรางวัล</p>		

Pillar: บริการวิชาการเพื่อความเลิศในการพัฒนาสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริการวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๕ ผลักดันการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการภาวะสุขภาพอย่างยั่งยืนและพัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๕.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งในการจัดการสุขภาพประชาชนในท้องถิ่น

๕.๒ เพื่อต่อยอดการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริการวิชาการสู่การจัดการสุขภาวะชุมชน

๕.๓ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง/ระยะสั้น/หลักสูตรประกาศนียบัตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
									L-AP-๑ แผนยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนทุก ช่วงวัยในชุมชน เป้าหมาย	S-AP-๑ โครงการบริการวิชาการ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการจัดการสุขภาวะ ชุมชนอย่างยั่งยืน S-AP-KPI-๑-๑ จำนวนประเด็นความ ต้องการของชุมชน	กิจกรรมที่ ๑ สำรวจและ วิเคราะห์ความ ต้องการของ ชุมชนในการ ยกระดับ คุณภาพชีวิต	๒๐๐,๐๐๐	- ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายบริการ วิชาการ - คณะกรรมการ บริการ วิชาการ
C-KPI-๑ ระดับ ความเข้มแข็ง ของระบบ สุขภาพชุมชน	-	-	-	๓ จาก ๕ ระดับ	๓ จาก ๕ ระดับ	๓ จาก ๕ ระดับ	๔ จาก ๕ ระดับ	๕ จาก ๕ ระดับ	L-AP-๑.๑ แผนพัฒนาความ เข้มแข็งการจัดการ ระบบสุขภาพของ ชุมชนเป้าหมาย	S-KPI-๒-๑ มีคู่มือในการพัฒนา ศักยภาพของผู้นำชุมชน S-KPI-๒-๒ ระดับศักยภาพ ของผู้นำอยู่ในระดับดี ร้อย ละ ๖๐, ๗๐, ๘๐, ๙๐, ๙๐ (ปี ๖๘-๗๒) S-KPI-๒-๓ มีแผนบริหาร จัดการระบบสุขภาพชุมชน	กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชนทุก ระดับให้เกิด ความเข้มแข็ง		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ระยะเวลา	กิจกรรม		
C-KPI-๒ ระดับคุณภาพ ชีวิตระดับดีขึ้น ไปของชุมชน				ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	L-AP ๑.๒ ยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชนทุกช่วง วัยในมิติการส่งเสริม และป้องกันปัญหา สุขภาพ (๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) L-AP-KPI -๑ - อัตราผู้ป่วยรายใหม่ ด้วยโรคเรื้อรัง (NCDs) จากปีที่ผ่านมาลดลง L-AP๑.๓ ยกระดับ คุณภาพ ชีวิตของ ประชาชนทุกช่วงวัย ในมิติการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟันฟู สุขภาพ (๒๕๗๑ - ๒๕๗๒) L-AP-KPI-๒ -ร้อยละของผู้ป่วยโรค เรื้อรัง (NCDs) ที่มี ภาวะ แทรกซ้อนลดลง -ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ ในระดับดี	S-AP-KPI-๓-๑ คะแนนพฤติกรรมสุขภาพ S-AP-KPI-๓-๒ พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิด โรค NCDs ลดลง S-AP-KPI-๓-๓ พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิด ภาวะแทรกซ้อนจากโรค NCDsลดลง S-AP-KPI-๔-๑ จำนวนความรู้/รูปแบบ/ วิธีการยกระดับคุณภาพ ชีวิต S-AP-KPI-๔-๒ -ระดับภาวะสุขภาพของ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายอยู่ ในระดับดีจากการใช้ความ เชี่ยวชาญในการให้บริการ ด้านสุขภาพ	กิจกรรมที่ ๓. ยกระดับ คุณภาพชีวิต ของประชาชน ทุกช่วงวัยใน ชุมชน			

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
S-KPI-๑ จำนวน หลักสูตรเฉพาะ ทาง/ระยะสั้น/ ประกาศนียบัตร ที่ได้รับการ พัฒนาตรงตาม ความต้องการของ สังคมและ สร้างรายได้ S-KPI-๒ ระดับ สมรรถนะของผู้ อบรมหลังสำเร็จ การอบรม ๑ ปี S-KPI-๓ ร้อยละ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าศึกษา อบรม/บังคับ บัญชา (ระดับ มาก-มากที่สุด) S-KPI-๔ ร้อยละ ของรายได้จาก การบริการ วิชาการเพิ่มขึ้น	-	-	๕	๗	๗	๗	๗	๗		S-KPI-๕-๑จำนวน หลักสูตรเฉพาะทาง/ระยะ สั้น/ประกาศนียบัตรที่ ได้รับการพัฒนาตรงตาม ความต้องการของสังคม และสร้างรายได้ S-KPI-๕-๒ ร้อยละของ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มี สมรรถนะสูงขึ้น KPI-๕-๓ ร้อยละความพึง พอใจของผู้เข้ารับการ อบรมต่อหลักสูตร S-KPI-๕-๔ ร้อยละของ ผู้สำเร็จการศึกษิตาม เกณฑ์ของหลักสูตร	กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาหลักสูตร เฉพาะทาง/ ระยะสั้น/ หลักสูตร ประกาศนียบัตร ร่วมกับ เครือข่าย กิจกรรมที่ ๕ การจัดอบรม หลักสูตรเฉพาะ ทาง/ระยะสั้น/ หลักสูตร ประกาศนียบัตร ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรฯ		
	-	-	>๓.๕๑	> ๓.๕๑	> ๔.๐	> ๔.๐	> ๔.๒๕	> ๔.๕					
	-	-	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๙๐	๙๐					
			-	๑	๒	๒.๕	๒.๗๕	๓					

Pillar: บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสุขภาวะชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๖ ขับเคลื่อนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับพันธกิจและพัฒนาสุขภาวะชุมชน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๖.๑ เพื่อบูรณาการการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพของประชาชน

๖.๒ เพื่อต่อยอดการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการบริการวิชาการ การวิจัย การจัดการเรียนการสอน

๖.๓ เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาเห็นคุณค่าและร่วมสืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
S-KPI-๑ จำนวนชุมชนที่ ได้รับการส่งเสริม สุขภาพด้วย ภูมิปัญญาท้องถิ่น	-	-	-	๑	๑	๒	๒	๓	L-AP-๑ แผนทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการ บูรณาการภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	S-AP-๑ โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและ บูรณาการภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนา สุขภาวะชุมชน	กิจกรรม ๑ การเข้าร่วมกิจกรรม สืบสานประเพณี วันสำคัญของชาติ และพระพุทธศาสนา	๒๐๐,๐๐๐	-รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา -ผู้รับผิดชอบ งานทำนุ บำรุง ศิลปวัฒนธ รม
S-KPI-๒ มีการบูรณาการงาน ด้านการทำงานบำรุง ศิลปวัฒนธรรมเข้า กับ พันธกิจอื่นของ คณะ	-	-	-	๔ พันธกิจ	๔ พันธกิจ	๔ พันธกิจ	๔ พันธกิจ	๔ พันธกิจ	L-AP-KPI ๑ แผนการเผยแพร่ กิจกรรมหรือการ บริการด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมสู่ บริการด้านทำนุ บำรุง	S-AP-KPI-๑ มีการเผยแพร่ กิจกรรมหรือการ บริการด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมสู่ สาธารณชนอย่างน้อย ๒ กิจกรรม	กิจกรรม ๒ การประยุกต์องค์ ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการดูแลสุขภาพ		
S-KPI-๓ มีเครือข่ายในการ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	๒ เครือข่าย	๒ เครือข่าย	๓ เครือข่าย	๓ เครือข่าย	๔ เครือข่าย	L-AP-KPI ๒	S-AP-KPI-๒ มีการบูรณา การงาน ด้านการทำงานบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับ การเรียนการสอน	กิจกรรมที่ ๓ การบูรณาการงาน ด้านการทำงานบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับ การเรียนการสอน		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา			กิจกรรม
										แผนการบูรณา การงานด้านการ ทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรมเข้ากับ พันธกิจอื่นของ คณะ L-AP-KPI ๓ แผนการสร้าง มาตรฐานด้าน ศิลปะและ วัฒนธรรม ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นใน การดูแลสุขภาพ ให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติ L-AP-KPI ๔ แผนการสร้าง เครือข่ายในการ ส่งเสริมศิลป วัฒนธรรมทั้ง ภายในและ ภายนอกสถาบัน	ศิลปวัฒนธรรมเข้ากับ พันธกิจอื่นของคณะ S-AP-KPI-๓ มีกิจกรรมดูแล สุขภาพโดยใช้ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น S-AP-KPI-๔ มี เครือข่ายในการ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมทั้ง ภายในและภายนอก สถาบัน	การวิจัย และการ บริการวิชาการ กิจกรรมที่ ๔ การสร้างเครือข่ายใน การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมทั้ง ภายในและภายนอก สถาบัน		

## Pillar: การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีเขียว

## กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

## วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๗.๑ เพื่อยกระดับบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
S-KPI-๑ ร้อยละของ ความสำเร็จของ แผนพัฒนา องค์กรตาม เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่ เป็นเลิศ	-	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-๑ แผนยกระดับระบบงาน ขององค์กรสู่ความเป็น เลิศและยั่งยืน L-AP-KPI-๑ ๑.ระดับความสำเร็จ ของผลงานในระบบการ จัดการ ระบบหลัก และ ระบบสนับสนุน อยู่ใน ระดับดีขึ้น	S-AP-๑ โครงการ ยกระดับ กระบวนการทำงาน ของระบบการจัดการ ระบบหลัก และ ระบบสนับสนุน S-AP-KPI-๑ ๑) จำนวน กระบวนการที่เป็น ระบบของระบบการ จัดการ ระบบหลัก และระบบสนับสนุน อย่างน้อย ๓ ระบบ ๒) ร้อยละของผลการ ดำเนินงานแต่ละ ระบบอยู่ในระดับดี ขึ้นไป	กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการจัดทำโครงร่าง องค์กร ( OP ) และแผนพัฒนา คุณภาพคณะ โดยมี ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ ๑. ทบทวนและพัฒนา กระบวนการทำงานของ ระบบการจัดการ ระบบ หลัก และระบบสนับสนุน ๒.ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ กระบวนการทำงานของ ระบบการจัดการ ระบบ หลัก และระบบสนับสนุน ๓. กำกับติดตามดูแลช่วย เหลือให้ผู้ที่ได้รับ	๗๖๐,๕๘๗	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์ฯ -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ -รองคณบดี ฝ่ายกิจการ นักศึกษา

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
											มอบหมายดำเนินการตาม กระบวนการที่เป็นระบบจน เกิดผลงานที่ดี		
										S-AP-KPI-๒ ๑.๑ จำนวนแนว ปฏิบัติที่ดี	<b>กิจกรรมที่ ๒</b> <b>พัฒนาการจัดการความรู้</b> <b>เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่</b> <b>นำสู่องค์กรแห่งการ</b> <b>เรียนรู้</b> มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ ๑. ทบทวนและพัฒนา กระบวนการจัดการ ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ตามแนวทางจัดการ ความรู้ของ สป.อว. ๒. นำแนวปฏิบัติที่ได้ไปใช้ และปรับปรุงเป็นแนว ปฏิบัติที่ดี และเผยแพร่ ๓. ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กระบวน การจัดการความรู้และ แนวปฏิบัติที่ดี ๔. ประกาศเป็นนโยบาย		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
										S-AP-KPI-๓ ๑.๑ มีระบบ สารสนเทศที่ใช้ เพื่อการตัดสินใจ ทุกพันธกิจ	กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการ บริหาร วิธีการขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. ประชุมเพื่อสำรวจ ความต้องการและร่วม กำหนดกระบวนการของ ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหาร การสื่อสารและ การตัดสินใจ ๒. ออกแบบพัฒนาระบบ สารสนเทศ เพื่อการ บริหาร การสื่อสารและ การตัดสินใจให้มีคุณภาพ พร้อมใช้ และมีความ ปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และมีการจัดลำดับชั้นการ เข้าถึงข้อมูล ๓. ทดลองใช้ระบบ สารสนเทศ ตรวจสอบ คุณภาพของข้อมูล สารสนเทศที่จัดเก็บอย่าง สม่ำเสมอเพื่อให้ข้อมูลที่ เผยแพร่มีความถูกต้อง		-คนบดี -รองคนบดี ฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์ฯ -งานระบบ สารสนเทศเพื่อ การบริหาร และการ ตัดสินใจ

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
											เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการใช้งาน เพื่อการตัดสินใจและสื่อสารถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ ๕. ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนา		
										S-AP-KPI-๔ ๑) มีแผนบริหารความเสี่ยง และรายงานการดำเนินการจัดการความเสี่ยง	กิจกรรม ๔ บริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของคณะกรรมการที่เป็นปัญหาทางสุขภาพและสถานการณ์ฉุกเฉินและคุกคามความปลอดภัย		- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
S-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ			๖๐	๖๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	L-AP-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ L-AP-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนใน	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น S-AP-KPI-๕ สายวิชาการ ๑. จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทาง	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเอง และจัดทำแผนพัฒนา	๒๐๐,๐๐๐	น.ส.ชลิตตา เท่าสิงห์และ ทิม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
S-KPI-๒ ร้อยละของ อาจารย์ที่ได้ผ่าน เกณฑ์คุณภาพ การจัดการเรียน การสอนในระดับ ๒ (PSF) S-KPI-๓ ร้อยละของ อาจารย์ที่ได้ผ่าน เกณฑ์คุณภาพ การจัดการเรียน การสอนในระดับ ๓ (PSF) S-KPI-๔ จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่มีตำแหน่ง ชำนาญการ			-	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	ระดับที่ (PSF) ๒ L-AP-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ ผ่านเกณฑ์คุณภาพการ จัดการเรียนการสอนใน ระดับที่ (PSF) ๓ L-AP-KPI-๔ ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสาย งาน	วิชาการ ๒. ร้อยละของ อาจารย์ที่ผ่านการ อบรม PSF สายสนับสนุน ๑. จำนวนบุคลากรที่ ยื่นขอตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพ เฉพาะที่สูงขึ้น	รายบุคคล (ID plan) ๒. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓. กำกับติดตามและดูแล ช่วยเหลือให้เป็นบุคลากร ดำเนินการตามแผนจน เกิดผลงานที่ดี ๔. ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการ พัฒนาตามแผนของ บุคลากร		
S-KPI- ๑ อัตราการคงอยู่ ของอาจารย์	๑๐๐	๗๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-๑ แผนพัฒนาความผูกพัน ภายในองค์กร L-AP-KPI-๑ - คะแนนความผูกพัน องค์กรของบุคลากร -อัตราการคงอยู่ของ	โครงการสร้างความ ผูกพันและมีส่วนร่วม ของบุคลากรใน หน่วยงาน S-AP-KPI-๑ - ร้อยละของระดับ ความสุขของบุคลากร	กิจกรรมส่งเสริมและ สร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร วิธีการขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สสำรวจและวิเคราะห์	๑๐๐,๐๐๐	ผศ.สิบเอก หญิง ณัฐยานัน วิสาร พันธ์และทีม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
									อาจารย์	ในองค์กรที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป - ร้อยละของระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป	ระดับความผูกพันของบุคลากร ๒. ส่งเสริมและสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร ๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้สามารถเพิ่มระดับความผูกพัน ๔. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างความผูกพัน		
S-KPI- ๑ รางวัลด้าน สิ่งแวดล้อม สำนักงานสีเขียว	-	-	-	-	ดี	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม	L-AP-๑ แผนสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานเพิ่ม พื้นที่สีเขียว	โครงการสิ่งแวดล้อม ลดการใช้พลังงาน เพิ่มพื้นที่สีเขียว S-AP-KPI-๑ ๑. บุคลากรและ นักศึกษาคณะ พยาบาลศาสตร์ มี จิตสำนึกในการ อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ร้อย ละ ๑๐๐ ๒. บุคลากรและ นักศึกษาคณะ พยาบาลศาสตร์ มี พฤติกรรมที่	กิจกรรมสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานเพิ่มพื้นที่ สีเขียว วิธีการขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. กิจกรรมเพิ่มพื้นที่สี เขียว ปรับปรุงสภาพ แวดล้อม ปลูกต้นไม้ บริเวณ คณะพยาบาล ศาสตร์ ๒. กิจกรรมการรณรงค์ การคัดแยกขยะ ๓. กิจกรรมลดการใช้ พลังงานและลดคาร์บอน ภายในคณะ	๕๐,๐๐๐	อ.นันทพัชร เนลสันและทีม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
										แสดงออกถึงความ รับผิดชอบต่อการ อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มากกว่าร้อยละ ๘๐ ๓.บุคลากรและ นักศึกษาคณะ พยาบาลศาสตร์ มี การใช้พลังงานลดลง ร้อยละ ๕๐	และใช้ทรัพยากรอย่างรู้ คุณค่า		
S-KPI-๑ จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือใน การพัฒนาคณะ				๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	L-AP-๑ มีแผนสร้างและ ขับเคลื่อนความ ร่วมมือกับเครือข่ายทั้ง ในระดับชาติและ นานาชาติ L-AP-KPI-๑ จำนวนแผนพัฒนา ความร่วมมือกับ เครือข่ายในระดับ ท้องถิ่น ชาติ และ นานาชาติที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธ กิจของคณะฯ L-AP-KPI-๒ จำนวนเครือข่ายความ	โครงการสร้างและ พัฒนาความเข้มแข็ง กับเครือข่ายร่วมมือ ตามพันธกิจในระดับ ท้องถิ่น ชาติและ นานาชาติ S-AP-KPI-๑ จำนวนเครือข่ายใหม่ ที่ดำเนินการ S-AP-KPI-๒ จำนวนเครือข่ายเดิม ที่ร่วมดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง	กิจกรรมสร้างและพัฒนา เครือข่ายร่วมมือในการ พัฒนาคณะในระดับ ท้องถิ่น ชาติและ นานาชาติ วิธีการขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สร้างความร่วมมือกับ เครือข่ายใหม่ที่ช่วย ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒. ดำเนินงานตามแผน ความร่วมมือกับเครือ ข่าย ทั้งใหม่และเก่า ๓. ติดตามผลการ ดำเนินงาน	๒๐๐,๐๐๐	ผศ.ดร.กชพงศ์ สารการ และ ทีม

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
									ร่วมมือใหม่ในระดับ ชาติและนานาชาติ				
S-KPI-๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ สร้างเสริม สุขภาวะ				๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐		โครงการสร้างสุข ภาวะและความสุข ของบุคลากรและ นักศึกษา S-AP-KPI-๑ อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ได้รับ การส่งเสริมสุขภาวะ ทั้งทางด้านที่ร่างกาย และจิตใจ มากกว่า ร้อยละ ๘๐ S-AP-KPI-๒ ชมรมศิษย์เก่า และ ภาคีเครือข่ายเข้าร่วม กิจกรรมเดิน-วิ่ง ไม่ น้อยกว่า ๒๐๐ คน	กิจกรรมสร้างสุขภาวะ ของบุคลากรและ นักศึกษา มีขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิง ปฏิบัติการสร้างสุขภาวะ ให้กับคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา กิจกรรมที่ ๒ เดิน-วิ่งสานสัมพันธ์ศิษย์ เก่า “รวมใจขอไอยเรศ ครั้งที่ ๒”	๗๐,๐๐๐	อ.จารวี คณิตาภักษ์ และทีม

**ส่วนที่ ๕**  
**สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ข้อมูลบุคลากรและนักศึกษา**

**๑. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน**

**ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ**

คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น ๔๖ คน อาจารย์ จำนวน ๓๕ คน และฝ่ายสนับสนุน จำนวน ๑๑ คน (ข้อมูลวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษาสูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๑	รศ.ดร.วราทิพย์ แก่นการ	๖๐	คณบดี	๑ ต.ค.๕๕			✓			✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๒	ผศ.ขวัญประภัสร์ จันทร์บุลวัชร	๕๐	รองคณบดี	๑ ก.ย.๕๖		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๓	ผศ.มยุรา เรืองเสรี	๔๘	รองคณบดี	๓๑ ต.ค.๕๗		✓			✓		การพยาบาลเด็กฯ	
๔	ผศ.มะลิสางามศรี	๔๘	รองคณบดี	๑๓ มี.ย.๕๙		✓			✓		การพยาบาลจิตเวชฯ	
๕	ผศ.ดร.ชลลดา ไชยกุลวัฒนา	๕๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๕ มี.ค.๖๔		✓				✓	การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๖	ผศ.ดร.ปาริชาติ รัตนราช	๕๔	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ พ.ย.๕๑		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๗	ผศ.วิลาวัลย์ อาธิเวช	๖๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ก.ค.๕๒		✓			✓		การพยาบาลมารดาฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษาสูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๘	ผศ.ดร.ไพรวลัย โคตรระตะ	๕๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ก.พ.๕๔		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๙	ผศ.ประกายรุ่ง จวนสง	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๔		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๑๐	ผศ.ดร.ปิยะนันท์ นามกุล	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มิ.ย.๕๔		✓				✓	การพยาบาลเด็กฯ	
๑๑	ผศ.ดรุณี ใจสว่าง	๕๒	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มิ.ย.๕๔		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๑๒	ผศ.ดร.กชพงศ์ สารการ	๕๘	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓ ก.ย.๕๕		✓				✓	การพยาบาลจิตเวชฯ	
๑๓	ผศ.บษพร วิรุณพันธ์ุ	๔๒	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๑๔	ผศ.หงษ์ บรรเทิงสุข	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลจิตเวชฯ	
๑๕	ผศ.เสาวนีย์ โสบุญ	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๑๖	ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์	๕๔	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๒ พ.ย.๕๘		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษาสูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๑๗	ผศ.ส.อ.หญิงณัฐธยาน์ วิจารณ์พันธ์	๔๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลมารดาฯ	
๑๘	อาจารย์อภิญา เยาวบุตร	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ธ.ค.๕๙	✓				✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	ลา ศึกษา ต่อ
๑๙	ผศ.โชติกา สมสุวรรณ	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓๐ ส.ค.๖๐		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	ลา ศึกษา ต่อ
๒๐	ผศ.แพรวทิพย์ สุธีระประเสริฐ	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๒๐ ต.ค.๖๐		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๒๑	อาจารย์คมกริช สุทศศรี	๓๗	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ธ.ค.๖๓	✓				✓		การพยาบาลผู้สูงอายุ	
๒๒	ผศ.เดือนเพ็ญ บุญมาชู	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มี.ค.๖๔		✓			✓		การพยาบาลเด็กฯ	
๒๓	ผศ.ลลิตา ปักเขมาลัย	๔๘	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓ ม.ค.๖๖		✓			✓		การพยาบาลผู้สูงอายุ	
๒๔	ผศ.ดร.อุไรวรรณ เทียงสมบูรณ์	๔๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มิ.ย.๖๖		✓			✓		การพยาบาลเด็กฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษาสูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๒๕	ผศ.พรรณงาม วรณพุกษ์	๔๗	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๐ ก.ค.๖๖		✓			✓		การพยาบาลผู้สูงอายุ	
๒๖	อาจารย์เสาวนีย์ กิตติพิทยานนท์	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๑ ก.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๒๗	อาจารย์นันทชัยพร เนลสัน	๕๓	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลมารดาฯ	
๒๘	อาจารย์จารวี คณิตาภิลักษณ์	๕๔	พนักงานฯ	๑ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๒๙	อาจารย์ณัชชา ตระการจันทร์	๔๒	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๓ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๓๐	อาจารย์ปิยะวดี ทองโปร่ง	๔๙	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๐ เม.ย.๖๗	✓				✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๓๑	อาจารย์จิรวัดน์ ประคองพันธ์	๓๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๗ พ.ค.๖๗	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๓๒	ผศ.ดร.ปัทมา ล้อพงศ์พานิชย์	๕๘	พนักงานฯ สายวิชาการ	๒ ก.ย.๖๗		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๓๓	อาจารย์ธิดารัตน์ ทองหนู	๕๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ต.ค.๖๗	✓				✓		การพยาบาลเด็กฯ	



### หมายเหตุ

๑. ผศ.ภัชราภรณ์ วงษ์อาสา เริ่มงาน ๙ ต.ค.๕๘/ ลาออกมีผล ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗
๒. อ.วนิดา สายทอง เริ่มงาน ๘ พ.ค.๖๗ / ลาออกมีผล ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗
๓. ผศ.สุมาลี ถาใจ เริ่มงาน ๓ ก.ย.๖๑ / ลาออกมีผล ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๔. ผศ.ยุทธชัย ไชยสิทธิ์ เริ่มงาน ๑ มี.ค.๖๒ /ลาออกมีผล ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๕. ผศ.จิรนนท์ จินดาชาติ เริ่มงาน ๙ ต.ค.๕๘/ลาออกมีผล ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

### ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน ๑๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษาระดับ			หมายเหตุ
				ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	
๑	นางสาวพิชยา ศิลาวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	๑๑ ต.ค.๕๔			✓	
๒	นางสาวสุณิสา บุญศักดิ์	เจ้าหน้าที่การเงิน	๑๙ ส.ค. ๕๔			✓	
๓	นางสาวสิริมาดา โมราชชาติ	เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ	๑ ต.ค. ๕๕		✓		
๔	นางสาวพิชชาภรณ์ ยืนยง	นักวิชาการศึกษา	๑ ก.ค.๕๗			✓	
๕	นางสาวชลิตตา เท่าสิงห์	นักวิชาการศึกษา	๑ พ.ค.๖๐			✓	
๖	นางสาวกมล คุณมี	ลูกจ้างชั่วคราว	๑ ธ.ค.๖๖			✓	
๗	นางสาวมนทิรา คำแสน	ลูกจ้างชั่วคราว	๑ พ.ค.๖๗			✓	
๘	นางสาวสุนัญญา มุสิกสาร	ลูกจ้างชั่วคราว	๑ เม.ย.๖๘			✓	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษาระดับ			หมายเหตุ
				ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	
๙	นางสาวอรพรรณ สุขเทศ	ลูกจ้างชั่วคราว	๑ เม.ย.๖๘			✓	
๑๐	นายสุทธิพงษ์ แก้วทอง	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ เม.ย.๖๘	✓			
๑๑	นายปुरुชัย สาร	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ ก.ย.๖๘			✓	
	<b>รวม</b>			<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๒</b>	

#### หมายเหตุ

- ๑.นายปรัชญา เภาสุวรรณค์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เริ่มทำงาน ๓ ส.ค.๖๓/ ลาออก ๑๖ ส.ค.๖๗
- ๒.นายศรายุทธ จำปี ตำแหน่งพนักงานขับรถ เริ่มทำงาน ๑ ต.ค.๖๑/ โอนย้าย ๑ ก.ย.๖๗
- ๓.นางสาวรัตนากร จันทร์พวง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่โครงการ เริ่มทำงาน ๑ พ.ค.๖๖/ ลาออก ๑ พ.ค.๖๗

## ๒. ข้อมูลนักศึกษาปัจจุบัน

## ๑) จำนวนนักศึกษาแต่ละชั้นปี

จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๘ มีดังนี้

ชั้นปีที่	จำนวน (คน)
๑	๗๓
๒	๘๑
๓	๑๒๕
๔	๗๒
รวม	๓๕๑

## ๒) แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

จำนวนการรับนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นไปตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ

รายการ	ปีการศึกษา ๒๕๖๗	ปีการศึกษา ๒๕๖๘	ปีการศึกษา ๒๕๖๙	ปีการศึกษา ๒๕๗๐	ปีการศึกษา ๒๕๗๑
นักศึกษาปัจจุบัน	๒๘๕	๒๘๕	๒๙๐	๒๔๐	๒๔๐
แผนการรับ นักศึกษา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
นักศึกษาสำเร็จ การศึกษา	๘๐	๗๕	๑๓๐	๘๐	๘๐
รวม	๓๖๕	๓๖๕	๓๗๐	๓๒๐	๓๒๐
จำนวนอาจารย์ ปฏิบัติงานจริง	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓
FTES	๑: ๖.๑๓	๑: ๖.๐๗	๑: ๕.๘๐	๑: ๕.๒๕	๑: ๕.๒๕

## ส่วนที่ ๖ การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของคณะฯ ดังนั้นจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเสริมค่านิยมร่วมในองค์กร การธำรงรักษาบุคลากร และการสร้างความผูกพันในองค์กร ดังนี้

### ๑. วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีคุณภาพ ให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของคณะฯ
๒. เพื่อวางแผนบริหารอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ
๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์
๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล
๕. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๖. เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กร

### ๒. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร โดยการทำ SWOT analysis ได้ผลดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของคณะพยาบาลศาสตร์ ที่มีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านบุคคล ดังนี้

#### จุดแข็ง (S=Strengths)

- S ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความชำนาญและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะ
- S ๒. สัดส่วนตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๑
- S ๓. อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญครบทั้ง ๕ สาขา
- S ๔. อาจารย์ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก

### จุดอ่อน (W=Weaknesses)

- W ๑. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล
- W ๒. ภาระงานสอนของอาจารย์ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยสร้างนวัตกรรม และการทำตำแหน่งทางวิชาการ
- W ๓. อาจารย์มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษไม่ผ่านในระดับ B๒ ในสามปีแรกของการเป็นอาจารย์ใหม่
- W ๔. อาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ไม่เป็นไปตามสัดส่วนภาระงาน
- W ๕. จำนวนอาจารย์ประจำ และอัตราสัดส่วน FTES (๑:๖.๓๑) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
- W ๖. ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือไม่ครบทุกสาขา
- W ๗. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมีน้อยกว่าร้อยละ ๓๐

### โอกาส (O=Opportunity)

- O ๑. คณะได้มีการพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง การสร้างงานวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทำให้อาจารย์ได้ใช้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนเอง
- O ๒. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในการจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ด้านการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ช่วยเสริมสมรรถนะด้านวิจัยและนวัตกรรม

### ภาวะคุกคาม (T=Threat)

- T ๑. ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล
- T ๒. มีการแข่งขันเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของอาจารย์ ตามการปรับโครงสร้างการบรรจุตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัย ส่งผลกระทบต่อรับอาจารย์เพิ่ม

### ๓. คุณสมบัติของบุคลากร

#### ๓.๑ คุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ

คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาล ตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์พ.ศ. ๒๕๖๒ คุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

๑. มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น ๑ ที่เป็นปัจจุบัน
  ๒. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
  ๓. ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
  ๔. ไม่เป็นโรคต้องห้ามตามข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยสมาชิกสามัญ พ.ศ. ๒๕๔๒
- ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นสมาชิก ข้อ ๕ (๖)
๕. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
  ๖. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

๗. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

**๑) ผู้บริหารสถาบันการศึกษา** หมายความว่า คนบดี้ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะและประสบการณ์ ดังนี้

๑. เป็นอาจารย์ประจำ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการพยาบาล วิทยาศาสตร์ สุขภาพ การบริหารการศึกษา ในกรณีที่ไม่สำเร็จการศึกษาตามวรรค ๑ ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ สาขาพยาบาลศาสตร์

๒. มีประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบันศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๓. ดำรงตำแหน่งบริหารในสถาบันศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๔. เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาของสถาบันศึกษานั้น

**๒) ผู้บริหารสถาบันศึกษาระดับรอง** หมายความว่า อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองคนบดี้ ผู้ช่วยคนบดี้ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ที่ทำหน้าที่ช่วยการบริหารสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถาบันศึกษาระดับรอง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะและประสบการณ์ ดังนี้

๑. เป็นอาจารย์ประจำ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการพยาบาลวิทยาศาสตร์ สุขภาพ การบริหารการศึกษาในกรณีที่ไม่สำเร็จการศึกษาตามวรรค ๑ ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาพยาบาลศาสตร์

๒. มีประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบันศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

**๓) อาจารย์ประจำ** หมายความว่า อาจารย์พยาบาลประจำ ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ให้รวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของ การอุดมศึกษา และปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา อาจารย์ประจำ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น๑ หรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ชั้น๑ ที่ไม่หมดอายุ สำหรับอาจารย์ที่สอนด้านการพยาบาลมารดา และทารก และการผดุงครรภ์จะต้องมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น ๑

๒. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสาขาอื่น โดยต้อง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้งนี้ ถ้าสำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่สาขา พยาบาลศาสตร์ต้องมีจำนวนรวมไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

๓. มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปีและมีประสบการณ์การ สอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีกรณีอาจารย์ประจำไม่มี ประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาต้องผ่านการอบรมโครงการ preceptorship อย่างน้อย ๖ เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือ

หลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ และสภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ

๔. สำหรับอาจารย์ประจำที่สถาบันอุดมศึกษารับเข้าใหม่ ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่องมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ

**๔) อาจารย์ประจำหลักสูตร** อาจารย์ประจำหลักสูตร ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. คุณสมบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำ
๒. มีคุณวุฒิตรง หรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอน ในกรณีที่มีคุณวุฒิไม่ตรงหรือไม่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอน ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการสาขาพยาบาลศาสตร์ หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติหรือสอนในสาขาวิชานั้นอย่างน้อย ๒ ปี
๓. ต้องมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาและเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ๑ รายการในรอบ ๕ ปีย้อนหลัง

**๕) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร** หมายความว่า อาจารย์ประจำหลักสูตร ที่มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในกรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสำเร็จปริญญาโทสาขาอื่น ต้องมีประสบการณ์การสอนในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปีมีภาระหน้าที่ในการบริหาร และพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การควบคุมคุณภาพ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาที่รับผิดชอบ และต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้นตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. คุณสมบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร
๒. มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
๓. ในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปี

**๓.๒ ระบบการรับอาจารย์และการพัฒนาอาจารย์**

**๓.๒.๑ ระบบการรับอาจารย์**

คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบและกลไกในการรับอาจารย์พยาบาล โดยการกำหนดคุณสมบัติการรับอาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรประเมินสภาพปัจจุบัน ได้แก่ ภาระงานสอนของ อาจารย์ประจำและอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา การลาศึกษาต่อ การลาออกหรือ เกษียณอายุราชการของอาจารย์ประจำ

๒. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ประจำคณะ โดยมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรตรงตามตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา รวมถึง คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรอง สถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโท ทางการพยาบาลได้แก่การพยาบาลเด็กการพยาบาลผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุการพยาบาลจิตเวชและ สุขภาพจิตการพยาบาลชุมชนและการพยาบาลมารดาและทารกหรือการผดุงครรภ์ และมี ประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปีนำเสนอคุณสมบัติต่อคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการบริหารคณะ

๓. คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ พิจารณาความจำเป็นในการรับอาจารย์ใหม่ และเสนอ ต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อพิจารณาความจำเป็นและงบประมาณในการจ้างอาจารย์

๔. เมื่อคณะกรรมการบริหารคณะเห็นชอบในการจ้างอาจารย์แล้วจึงดำเนินการจ้างงาน พัฒนาบุคลากรเพื่อทำการรับสมัครและสอบคัดเลือกอาจารย์ตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่อไป

### ๓.๒.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

๑) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรที่มีสิทธิ์ขอรับทุนสนับสนุน กรณีเพื่อ การศึกษาต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ภาคผนวกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การอนุมัติเงินสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕.๒) ดังนี้

๑.๑) ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีหรือยี่สิบสี่เดือน

๑.๒) มีอายุไม่เกินสามสิบห้าปี สำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และไม่เกินสี่สิบห้าปีสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

๑.๓) สาขาวิชาที่ศึกษาต่อต้องตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงานและตรงกับนโยบายและ แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๑.๔) มีผลการสอบภาษาอังกฤษที่ไม่น้อยกว่า IELTS ระดับ ๖ หรือ TOEFL Paper-based Test (PBT) ๕๐๐ คะแนน หรือ TOEFL อินโดที่เทียบเคียง TOEFL Paper-based Test (PBT) ๕๐๐ คะแนน โดยที่ผลคะแนนดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน

๑.๕) มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติเรียบร้อย และไม่อยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖) มีสุขภาพพลานามัยที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อและการปฏิบัติงาน

๑.๗) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนการศึกษาอื่นจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน

๑.๘) ไปศึกษาต่อจะต้องเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่ได้รับการรับรองจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และควรเป็นสถาบันการศึกษาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับที่คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชากำลังศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาแล้วในระดับเดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป

๑.๙) กรณีขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีคณาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือกำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชา รวมกับผู้ขอรับทุนแล้วไม่เกิน ๓ คน เว้นแต่กรณีที่บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาที่มีอายุตั้งแต่ ๕๓ ปีขึ้นไป คณะกรรมการอาจพิจารณาให้ทุนเพื่อเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนบุคคลดังกล่าว

**๒) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ** อาจารย์ประจำผู้ที่ขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีคุณสมบัติ (ภาคผนวก ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕) ดังนี้

๒.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

๑) ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒) ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓) ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีและพ้นระยะทดลองการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยสถาบันนั้น ๆ

๔) ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยกิตระบบทวิภาค หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนหรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมารวมคำนวณเวลาในการสอนให้ ๓ ใน ๔ ส่วนของเวลาที่ทำการสอน

๕) ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่ม ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๒.๒) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์  
ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

### ๓.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้ความก้าวหน้าในอาชีพ คณะพยาบาล  
ศาสตร์ได้ทำการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองและเข้าสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น  
ในระดับชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับ  
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

#### แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรสายสนับสนุน มีแนวทางและแผนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่  
สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๒) วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อความ  
ก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน, การปรับ  
ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น, การฝึกอบรมเฉพาะด้านต่าง ๆ

ดังนั้น ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามแนวทางข้างต้น จึงได้กำหนดแนว  
ทางการพัฒนา โดยแบ่งเป็น

๑) Training Roadmap จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ ๑)

๒) Training Roadmap จำแนกตามหัวข้อและปีงบประมาณ (ตารางที่ ๒)

๓) ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็น/สมรรถนะเพิ่มเติม จำแนกตามตำแหน่ง (ตารางที่ ๓)

คณะกรรมการบริหารบุคลากรดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในคณะฯ  
เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการ จัดหา/ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับ  
ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในปีงบประมาณนั้น ๆ ต่อไป

#### วัตถุประสงค์การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๑. บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วมอบรม/ประชุม/สัมมนาให้เกิดความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่  
รับผิดชอบ

๒. บุคลากรสายสนับสนุนเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพ

๓. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

๔. บุคลากรสายสนับสนุนการมีศึกษาต่อในระดับที่สูง

## ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

### เชิงปริมาณ

๑. บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๘ คน เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุม ด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ (Job description) อย่างน้อยคนละ ๓ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ
๒. บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญตามสาขาและชำนาญการ จำนวน ๑ ราย
๓. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น
๔. บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย

### เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ความชำนาญในด้านวิชาการและสาขาที่เกี่ยวข้องมากขึ้น สามารถนำมาพัฒนาการทำงานและหน่วยงานได้
๒. บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการบริหารบุคลากร ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๗๑ ดังนี้

### ตาราง Training Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕	หมายเหตุ
-พัฒนา สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน พื้นฐาน เช่น การใช้งาน คอมพิวเตอร์ ระบบงาน ธุรการ - พัฒนาทักษะ การทำงานเป็น ทีม - พัฒนาทักษะ เฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ	-พัฒนา ศักยภาพการ ให้บริการ - พัฒนา สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน พื้นฐาน เช่น การใช้งาน คอมพิวเตอร์ ระบบงาน ธุรการ - พัฒนาทักษะ การทำงาน เป็นทีม - พัฒนาทักษะ เฉพาะด้าน	-ส่งเสริมความ สามารถในการ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ - พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ - พัฒนาทักษะ เฉพาะด้าน เช่น ด้าน บุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขา ประกัน คุณภาพ IT ฯลฯ - พัฒนาทักษะ	-ส่งเสริมความ สามารถใน การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการ ปฏิบัติงาน - พัฒนา ทักษะ ภาษาอังกฤษ - พัฒนา ทักษะการทำ วิจัย - พัฒนา ทักษะเฉพาะ ด้าน เช่น ด้าน	-ส่งเสริม ความสามารถ ในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงาน - พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ - พัฒนาทักษะ การทำวิจัย - พัฒนาทักษะ เฉพาะด้าน เช่น ด้าน บุคคล การเงิน บัญชี พสดุ ธุรการ เลขา	-คณะฯ สนับสนุนให้ บุคลากรสาย สนับสนุน พัฒนาตนเอง เข้าสู่ความ เชี่ยวชาญตาม สาขาต่าง ๆ เช่น การเงิน บัญชี พัสดุ บุคคล IT แผนยุทธศาสตร์ ฯลฯ - พัฒนาตนเอง อย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมงต่อปี การศึกษา

ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕	หมายเหตุ
เลขา ประกัน คุณภาพ IT ฯลฯ - พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ	เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ชุรการ เลขา ประกัน คุณภาพ IT ฯลฯ - พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ	การทำวิจัย	บุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ชุรการ เลขา ประกัน คุณภาพ IT ฯลฯ - เตรียมความ พร้อมในการ ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	ประกัน คุณภาพ IT ฯลฯ - เตรียมความ พร้อมใน การศึกษาต่อ ในระดับที่ สูงขึ้น	

**ส่วนที่ ๗**  
**แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร**  
**ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๗๑**

**๓.๑ การสำรวจความต้องการการพัฒนาอาจารย์**

งานพัฒนาบุคลากร ได้ทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

**๑. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม**

**๑.๑ เพศ**

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑) ชาย	๓	๘.๕๗
๒) หญิง	๓๒	๙๑.๔๓
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

**๑.๒ ช่วงอายุของอาจารย์**

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑) น้อยกว่า ๓๖ ปี	๓	๘.๕๗
๒) ๓๖ - ๔๐ ปี	๔	๑๑.๔๓
๓) ๔๑ - ๔๕ ปี	๔	๑๑.๔๓
๔) ๔๖ - ๕๐ ปี	๙	๒๕.๗๑
๕) ๕๑ - ๕๕ ปี	๙	๒๕.๗๑
๖) ๕๖ - ๖๐ ปี	๓	๘.๕๗
๗) มากกว่า ๖๐ ปี	๓	๘.๕๗
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

**๑.๓ ระยะเวลาทำงานของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์**

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑) น้อยกว่า ๒ ปี	๖	๑๗.๑๔
๒) ๒ - ๔ ปี	๘	๒๒.๘๖
๓) ๕ - ๖ ปี	๑	๒.๘๖
๔) ๗ ปี ขึ้นไป	๒๐	๕๗.๑๔
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

## ๒. ความต้องการการพัฒนาตนเอง

### ๒.๑ ความต้องการการพัฒนาตนเอง

ความต้องการ	ปีการศึกษา				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑) การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	๕	๒	๒	๒	๒
๒) การศึกษาต่อหลังปริญญาเอก				๑	
๓) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์)	๔	๔	๓	๓	๓
๔) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (รองศาสตราจารย์)		๑	๒	๒	๒
๕) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ศาสตราจารย์)		๑			
๕) การอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง/ระยะสั้น	๔	๔	๓	๒	๒
๖) การเข้าร่วมอบรม/ประชุม/สัมมนาทาง วิชาการ(วิชาการและวิชาชีพ)	๓๓	๓๕	๓๗	๓๗	๓๗
๗) การเขียนตำรา		๒	๒	๒	๒

### ๒.๒ หลักสูตรเฉพาะทางหรือระยะสั้นที่ต้องการพัฒนา

- CBT
- ICN Nursing leadership and health system
- การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย
- การดูแลและให้การพยาบาลทารกแรกเกิด หรือการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
- การดูแลสตรีตั้งครรภ์ที่มีภาวะเสี่ยง
- การบริหารทางการพยาบาล
- การพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- การพยาบาลด้านผู้สูงอายุ
- การพยาบาลเด็ก/บริหารทางการพยาบาล
- การพยาบาลเด็กที่มีปัญหาพัฒนาการและพฤติกรรม
- การพยาบาลผู้ป่วยทางอายุรศาสตร์การพยาบาลผู้ป่วยด้วยเครื่องไตเทียมฟอกเลือดด้วยเครื่อง
- การพยาบาลผู้ป่วยระบบประสาท
- การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต
- การพยาบาลภาวะฉุกเฉินในระยะคลอด
- การพยาบาลเด็กวิกฤต
- การพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราชมงคลธัญบุรี

- การพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- การให้คำปรึกษา
- การพยาบาลผดุงครรภ์
- ศาสตร์เกี่ยวกับการชะลอวัย
- อบรมระยะสั้นในต่างประเทศแถบเอเชีย

### ๒.๓ ประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการไปอบรม/ประชุม/สัมมนา

- Nursing administration and leadership
- Pediatric nursing or Neonate nursing care
- update adult and gerontological nursing
- การเขียนตำราและบทความวิชาการ
- การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด
- การใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์
- การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย
- การดูแลผู้สูงอายุ / การวิจัย
- การบริหารทางการพยาบาล
- การบริหารทางการพยาบาล/การพยาบาลเด็ก/การพัฒนางานวิจัย
- การประชุมทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวชและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- การพยาบาลครอบครัวไทย
- การพยาบาลด้านผู้สูงอายุ
- การพยาบาลทารกแรกเกิดที่มีภาวะแทรกซ้อนรุนแรง
- การพยาบาลผู้ใหญ่ระบบประสาท
- การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน และการใช้ยาอย่างสมเหตุผล
- การพยาบาลสุขภาพจิต
- การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้สถิติในการเลือกตัวอย่างและการวิจัย
- ข้อกฎหมายที่พยาบาลควรรู้
- โรคไต (การบำบัดชะลอไต)
- วิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล
- สถิติทางการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน  
ด้านพยาบาล
- เสริมทักษะภาษาอังกฤษที่ต่างประเทศ
- หลักการกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- อบรมเวชปฏิบัติชุมชน

## ๓.๒ อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการแยกตามสาขาวิชา ปีการศึกษา ๒๕๖๗-๒๕๗๑

สาขา/ปี การศึกษา	จำนวน นักศึกษา	อัตรากำลังอาจารย์พยาบาล														
		การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ			การพยาบาล เด็กและวัยรุ่น			การพยาบาล สุขภาพจิตและ จิตเวช			การพยาบาล อนามัยชุมชน			การพยาบาล มารดาและ ทารก		
		เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา
๒๕๖๗	๓๖๕	๘	๑๕	-	๖	๙	๑	๙	๙	-	๘	๘	-	๙	๓	๑
๒๕๖๘	๓๖๕	๘	๑๗	-	๖	๙	๑	๙	๙	-	๘	๘	-	๖	๓	๓
๒๕๖๙	๓๗๐	๘	๑๖	-	๖	๙	๑	๙	๙	๑	๘	๘	-	๗	๒	๙
๒๕๗๐	๓๒๐	๘	๑๕	๑	๖	๙	๑	๙	๓	๒	๘	๘	-	๗	๒	๙
๒๕๗๑	๓๒๐	๘	๑๖	-	๖	๙	๑	๙	๓	๒	๘	๘	-	๗	๒	๙

## ส่วนที่ ๘

### การวางแผนนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

การวางแผนนำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย คณะพยาบาลศาสตร์ จะดำเนินการตามหลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

#### ๑. การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์

การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ให้คณาจารย์ทราบในการประชุมคณะ และมีการจัดทำโครงการ จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณทุกปี เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติราชการ

#### ๒. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

การนำแผนยุทธศาสตร์แปลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยกำหนดความรับผิดชอบลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลอย่างชัดเจน โดยมอบหมายกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และบุคคล

#### ๓. การกำกับติดตามประเมินผล

คณะพยาบาลศาสตร์ จัดให้มีระบบและกลไกการกำกับและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการ การกำกับและติดตามงานอาจใช้วิธีการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตรวจสอบการทำงาน หรือการให้รายงานเป็นเอกสารราย ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน การเร่งรัดการใช้งบประมาณตามรอบไตรมาสแล้วแต่กรณี

#### ๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คณะพยาบาลศาสตร์ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์ บุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียในระดับสาขาวิชาและหน่วยงานในสังกัด โดยการจัดโครงการ จัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ

#### ๕. การทบทวนและพัฒนาแผน

นำผลการปฏิบัติงานมาทบทวนหาจุดอ่อน จุดแข็งในการดำเนินงาน และวางแผนแนวทางในการนำไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

## บรรณานุกรม

- คณะทำงานจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุบลราชธานี. (๒๕๖๖). **แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง)**  
**ปีงบประมาณ ๒๕๖๖**. อุบลราชธานี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- คณะพยาบาลศาสตร์. (๒๕๖๖). **แผนปฏิบัติการคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**.  
อุบลราชธานี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- งานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (๒๕๖๕).  
**ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙)**. อุบลราชธานี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (๒๕๖๑). **ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ**  
**การพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙** กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (๒๕๖๘). **เกณฑ์คุณภาพเพื่อความเป็นเลิศกลุ่ม**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (๒๕๕๗). **แผน**  
**ยุทธศาสตร์เพื่อการยกคุณภาพมาตรฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสู่คุณภาพที่เป็นเลิศระยะ ๑๐**  
**ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๗**. กรุงเทพมหานคร.