



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569)

ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้ขานรับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สพ.อว.) โดยกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยการจัดทำเป็นการบูรณาการการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเป็นเลิศในการผลิตกำลังคนในพื้นที่มาจัดทำร่วมกับการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยตามภารกิจปกติที่กำหนดในมาตรา 7 และ 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การยกระดับคุณภาพการศึกษา (2) การผลิตและพัฒนาคู (3) การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ (4) การพัฒนาท้องถิ่น และ (5) การพัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย ได้เห็นความสำคัญของการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาคณะฯ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมหนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนดไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ ของคณะพยาบาลศาสตร์ “เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือ” (ชั้นนำ หมายความว่า ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารนานาชาติ การอ้างอิง ผลงานวิจัย และจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน) มีพันธกิจหลักในการดำเนินงาน 5 ประการ ได้แก่ 1) ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่เป็นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสุขภาพของท้องถิ่น และสังคมอย่างยั่งยืน 2) ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ 3) ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาวิชาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน 4) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมล้านนา และวัฒนธรรมไทย 5) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์บัณฑิต (Identity) ของคณะพยาบาลศาสตร์ “เป็นนวัตกรรมทางการพยาบาล และสุขภาพ”

เอกลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ “คณะพยาบาลศาสตร์แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น”

วัฒนธรรมองค์กร “ร่วมสร้างสรรค์ ทนสมัยและใฝ่พัฒนา รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เอื้ออาทรและให้คุณค่าคน นำการเปลี่ยนแปลง มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส”

เป้าหมายความสำเร็จ ในระยะ 5 ปี ของแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ 5 ประการ ผ่านการดำเนินงานใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

เป้าหมายที่ 1 : บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถที่โดดเด่นด้านการเป็น นวัตกรรมทางพยาบาล/ สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จไว้ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมความสำเร็จของคณะพยาบาลศาสตร์ ตามเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผน ได้แก่

1. หลักสูตรดำเนินการตามเกณฑ์ AUN-QA (เกณฑ์ 7)
2. มีการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ Active learning ทุกรายวิชา (ร้อยละ 100)
3. นักศึกษาทุกคนมีทักษะศตวรรษที่ 21 (ร้อยละ 100)
4. ร้อยละการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักรนวัตกรรมทางสุขภาพ (ร้อยละ 100)

5. ร้อยละของนักศึกษานำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/ นานาชาติ (ร้อยละ 100)
 6. นักศึกษาสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในรอบที่ 1 (ร้อยละ 80)
 7. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายหรือบัณฑิตใหม่ต่อคุณภาพหลักสูตร (คะแนนเฉลี่ย 3.51)
 8. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้ (คะแนนเฉลี่ย 3.54)
 9. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้ (คะแนนเฉลี่ย 3.54)
 10. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในชุมชนต่อการให้บริการหรือการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น (คะแนนเฉลี่ย 3.51)
 11. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตใหม่ (คะแนนเฉลี่ย 3.51)
- โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนี้
1. โครงการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA
 2. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรด้านการพัฒนาหลักสูตรสู่มาตรฐาน AUN-QA
 3. โครงการ SMART Nurse
 4. โครงการสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ
 5. โครงการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับสอบใบประกอบวิชาชีพ
 6. โครงการเพิ่มทักษะนักศึกษาด้านภาษาอังกฤษและนำเสนอผลงานวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ
 7. โครงการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา
 8. โครงการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักนวัตกรรมทางสุขภาพ
 9. โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับนานาชาติ
 10. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (แบบ Active Learning การพัฒนานวัตกรรม และการสอน โดยใช้ Simulation lab)
 11. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 12. โครงการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของอาจารย์
 13. โครงการผลิตตำราทางการพยาบาล
 14. โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่
 15. โครงการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
 16. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน
 17. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และ/หรือคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมายที่ 2 : สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และใช้ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และสังคมอย่างยั่งยืน

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จไว้ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ โดยภาพรวมความสำเร็จของคณะพยาบาลศาสตร์ ตามเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผน ได้แก่

1. ร้อยละของอาจารย์ดำเนินการวิจัย (ร้อยละ 100)
2. มีร้อยละของจำนวนผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และสังคม (ร้อยละ 80)
3. ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่มีการเผยแพร่ในระดับชาตินานาชาติ หรือถ่ายทอดสู่ท้องถิ่น/ ชุมชน(ร้อยละ 100)
4. ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐาน SCOPUS (จำนวนเรื่อง 14)
5. ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือนานาชาติ (ร้อยละ 100)
6. ได้รับจำนวนเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และ/ หรือสร้างนวัตกรรม (200,000 บาท)

โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ด้านการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาโครงสร้างวิจัย/นวัตกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุน
2. โครงการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติโครงการจัดตั้งกลุ่มวิจัย/พัฒนานวัตกรรม

เป้าหมายที่ 3 : เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านนวัตกรรมทางการพยาบาล/สุขภาพ และการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จไว้ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวมความสำเร็จของคณะพยาบาลศาสตร์ ตามเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผน ได้แก่

1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการเป็นที่ปรึกษา/ วิทยากร/ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ (ร้อยละ 95)
2. ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการวิชาการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (ร้อยละ 95)
3. มีชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพต้นแบบ (ระดับ 6)
4. ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการวิชาการหรือโครงการที่ตอบสนองต่อ Area Based (ร้อยละ 90)

โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ด้านเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

1. โครงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพ
2. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับคนในท้องถิ่น
3. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
4. โครงการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมล้านนาและไทย
5. โครงการการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ของอาจารย์/นักศึกษาไปใช้ในชุมชน/สังคม

เป้าหมายที่ 4 : เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จไว้ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่สร้างสุข และพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น โดยภาพรวมความสำเร็จของคณะพยาบาลศาสตร์ ตามเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผน ได้แก่

1. จำนวนการดำเนินการจัดการความรู้ (จำนวนครั้ง 5)
2. ร้อยละของบุคลากรนำผลจากการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ (ร้อยละ 90)
3. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (จำนวน 1)
4. จำนวนกิจกรรม Happy University (2 โครงการ)
5. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.75)
6. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (คะแนนเฉลี่ย 3.75)
7. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารองค์กร (คะแนนเฉลี่ย 3.75)
8. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (จำนวนคน 2)
9. จำนวนอาจารย์ที่ได้เรียนต่อปริญญาเอก (จำนวนคน 3)
10. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (คะแนน 95)
11. จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ ต่างประเทศ (จำนวน 4)
12. จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ ระดับชาติและท้องถิ่น (จำนวน 6)
13. ร้อยละของอาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้/ สมรรถนะ (ร้อยละ 100)
14. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 100)
15. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่ (จำนวนคน 1)
16. จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (จำนวนครั้ง 0)
17. ผู้บริหารถูกร้องเรียน (จำนวนครั้ง 0)
18. อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ถูกร้องเรียน (จำนวนครั้ง 0)
19. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ (ร้อยละ 90)
20. อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา (ร้อยละ 98)
21. ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ (ร้อยละ 95)
22. ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา (จำนวนครั้ง 0)
23. ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยไม่มีข้อบกพร่อง (ร้อยละ 0)

24. องค์กรมีการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (คะแนนเฉลี่ย 250)

25. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบข้อร้องเรียน (คะแนนเฉลี่ย 3.75)

26. ร้อยละของโครงการ/ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการมีความคุ้มค่าคุ้มทุนและได้ผลตามตัวชี้วัดของโครงการ (ร้อยละ 100)

27. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.75)

28. รายได้ที่บริหารจัดการโดยคณะฯ เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 30)

29. มีหลักสูตร Non-degree (จำนวน 2)

30. ผู้ร้อยละของจำนวนหลักสูตร Non-degree ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 100)

31. ร้อยละจำนวนเงินทุน เงินบริจาค จากภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาชุมชน และสังคมพื้นที่ (ร้อยละ 100)

โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่สร้างสุข และพัฒนาสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. โครงการจัดการความรู้
2. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา AUN-QA
4. โครงการบริหารองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีส่วนร่วม
5. โครงการสรรหาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ (การประกาศรางวัล สวัสดิการ เยี่ยมป่วย ชื่นชมยินดี)
6. โครงการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้อต่อการบริหารงานทันยุค
7. โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการเงิน งบประมาณ การคลัง และพัสดุ การปฏิบัติงานของบุคลากร การร้องเรียนและชื่อเสียงของคณะพยาบาลศาสตร์
8. โครงการสร้างเสริมความสุขและความผูกพันในองค์กร
9. โครงการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและทรัพย์สินของบุคลากร
10. โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการจัดบริการทางการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และการจัดหลักสูตรข้ามศาสตร์ระดับปริญญาตรี
11. โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการวิจัย และการบริการวิชาการ เช่น แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล
12. โครงการชำระหนี้ที่ยืมเงินคคลังมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการของคณะพยาบาลศาสตร์
13. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

โครงการจุดเน้นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566

1. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

- 1) โครงการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA
- 2) โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับนานาชาติ
- 3) โครงการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา

2. การพัฒนางานวิจัย และ/ หรือนวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ

- 1) โครงการพัฒนาโครงร่างวิจัย/นวัตกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุน
- 2) โครงการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการใน

ระดับชาติ/นานาชาติ

3. พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมที่

คำนึงถึงวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1) โครงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพ
- 2) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับคนในท้องถิ่น
- 3) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- 4) โครงการการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ของอาจารย์/นักศึกษาไปใช้ในชุมชน/สังคม

4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ

พัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น

- 1) โครงการจัดการความรู้
- 2) โครงการบริหารองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีส่วนร่วม
- 3) โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการจัดบริการทางการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตร

ระดับปริญญาตรี และการจัดหลักสูตรข้ามศาสตร์ระดับปริญญาตรี

- 4) โครงการชำระหนี้ที่ยืมเงินคลังมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการของคณะพยาบาล

ศาสตร์

- 5) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ

การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566

ปรัชญา (Philosophy) : คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการพัฒนาสุขภาพะท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือ

อัตลักษณ์บัณฑิต (Identity): เป็นบัณฑิตทางการพยาบาล และสุขภาพ

พันธกิจ (Mission)	<p>พันธกิจที่ 1 ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่เป็น นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสุขภาพของ ท้องถิ่นและสังคมอย่างยั่งยืน</p>	<p>พันธกิจที่ 2 ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพ</p>	<p>พันธกิจที่ 3 ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาวิชาชีพและ ยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชน</p>	<p>พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ล้านนา และวัฒนธรรม ไทย</p>	<p>พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p>
เป้าหมาย (Goals)	<p>เป้าหมายที่ 1 บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถ ที่โดดเด่นด้านการเป็น นวัตกรรมทาง พยาบาล/ สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน</p>	<p>เป้าหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติและนานาชาติ และใช้ ในการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น และสังคมอย่างยั่งยืน</p>	<p>เป้าหมายที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านนวัตกรรม ทางการพยาบาล/สุขภาพ และการพัฒนาสุขภาพ ท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>		<p>เป้าหมายที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข ธรรมาภิบาล และมีระบบการบริหารจัดการ ที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น</p>

เป้าหมาย (Goals/Issues)	เป้าหมายที่ 1 บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถที่ โดดเด่นด้านการเป็น นวัตกรรมทาง พยาบาล/ สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	เป้าหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติและนานาชาติ และใช้ ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และ สังคมอย่างยั่งยืน	เป้าหมายที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้าน นวัตกรรมทางการแพทย์/สุขภาพ และการ พัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เป้าหมายที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขธรรมาภิ บาล และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น
ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator)	<p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรต้องผ่านการประเมิน AUN-QA ร้อยละของการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ Active learning ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะศตวรรษที่ 21 ร้อยละการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักนวัตกรรมทางสุขภาพ (ร้อยละ 100) ร้อยละของนักศึกษานำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/ นานาชาติ ร้อยละของนักศึกษาสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในรอบที่ 1 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายหรือบัณฑิตใหม่ต่อคุณภาพหลักสูตร คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในชุมชนต่อการให้บริการหรือการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตใหม่ 	<p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI 2)</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของอาจารย์ดำเนินการวิจัย ร้อยละของจำนวนผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และสังคม ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่มีการเผยแพร่ในระดับชาตินานาชาติ หรือถ่ายทอดสู่ท้องถิ่น/ ชุมชน ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐาน SCOPUS ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือนานาชาติ ได้รับจำนวนเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และ/ หรือสร้างนวัตกรรม 	<p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI 3)</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นที่ปรึกษา/ วิทยากร/ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการวิชาการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพต้นแบบ ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการวิชาการหรือโครงการที่ตอบสนองต่อ Area Based 	<p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI 4)</p> <ol style="list-style-type: none"> จำนวนการดำเนินการจัดการความรู้ ร้อยละของบุคลากรนำผลจากการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ จำนวนกิจกรรม Happy University ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารองค์กร จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จำนวนอาจารย์ที่ได้เรียนต่อปริญญาเอก ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ ต่างประเทศ จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ ระดับชาติและท้องถิ่น ร้อยละของอาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้/สมรรถนะ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่

เป้าหมาย (Goals/Issues)	เป้าหมายที่ 1 บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถที่ โดดเด่นด้านการเป็น นวัตกรรมทาง พยาบาล/ สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	เป้าหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติและนานาชาติ และใช้ ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และ สังคมอย่างยั่งยืน	เป้าหมายที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้าน นวัตกรรมทางการแพทย์/สุขภาพ และการ พัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เป้าหมายที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขธรรมาภิ บาล และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น
				<ol style="list-style-type: none"> 16. จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ 17. ผู้บริหารถูกร้องเรียน 18. อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ถูกร้องเรียน 19. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ 20. อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา 21. ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตาม เกณฑ์ 22. ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา 23. ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดินโดยไม่มีข้อบกพร่อง 24. องค์กรมีการประเมินตนเองตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 25. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบข้อร้องเรียน 26. ร้อยละของโครงการ/ หรือกิจกรรมที่ ดำเนินการมีความคุ้มค่าคุ้มทุนและได้ผลตามตัวชี้ วัดของโครงการ 27. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน 28. รายได้ที่บริหารจัดการโดยคณะฯ เพิ่มขึ้น 29. มีหลักสูตร Non-degree 30. . ร้อยละของจำนวนหลักสูตร Non-degree ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ 31. ร้อยละจำนวนเงินทุน เงินบริจาค จากภาครัฐ และเอกชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการ พัฒนาชุมชน และสังคมพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (SI1) การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (SI2) การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมทาง พยาบาล/สุขภาพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 (SI3) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาลการใช้ เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 (SI4) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ พัฒนาสุขภาพท้องถิ่น
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	SDGs 4 : การศึกษาที่มีคุณภาพ SDGs 8 : การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	SDGs 3 : สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี SDGs 4 : การศึกษาที่มีคุณภาพ SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	SDGs 3 : สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี SDGs 4 : การศึกษาที่มีคุณภาพ SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
กลยุทธ์และแผนงาน /โครงการ (Strategic/Project)	กลยุทธ์และแผนงาน /โครงการ (S/P) S1.1: การพัฒนาคุณภาพการศึกษา S1.2: การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อก้าวสู่วิชาชีพ S1.3: การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาสู่สากลและทักษะศตวรรษที่ 21 S1.4: การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน	กลยุทธ์และแผนงาน /โครงการ (S/P) S2.1: การสนับสนุนการดำเนินการวิจัยและ/ หรือนวัตกรรม และการเผยแพร่ผลงาน	กลยุทธ์และแผนงาน /โครงการ (S/P) S3.1: การบริการวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรและท้องถิ่น S3.2 : พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมที่คำนึงถึงวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กลยุทธ์และแผนงาน /โครงการ (S/P) S4.1: การจัดการความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ S4.2: การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา S4.3: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทันยุค S4.4: การสร้างองค์กรแห่งความสุข S4.5: การสร้างรายได้และการชำระหนี้ S4.6: การเตรียมความพร้อมองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ค่านิยมองค์กร: NUCRRU

N = Nurturing (เอื้ออาทร และดูแลใส่ใจบุคลากร) U = Unity (รวมเป็นหนึ่งเดียว) C = Creation (สร้างสรรค์ผลงาน)

R = Responsible to Community and Society (รับผิดชอบต่อท้องถิ่นและสังคม) R = Resourcefulness (ใฝ่รู้ตลอดชีวิต) U = Up to date situation (ทันเหตุการณ์)

วัฒนธรรมองค์กร:

ร่วมสร้างสรรค์ ทันสมัยและใฝ่พัฒนา รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เอื้ออาทรและให้คุณค่าคน นำการเปลี่ยนแปลง มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566	
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 การแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569) ไปสู่การปฏิบัติในปี พ.ศ. 2565 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)	2
1.3 แนวคิดในการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต	4
1.4 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	5
บทที่ 2 การทบทวนบริบทของคณะพยาบาลศาสตร์	6
2.1 บริบทภายนอกประเทศ	6
2.2 บริบทภายในประเทศ	6
2.3 บริบทภายในของหน่วยงาน	9
▪ ภาพรวมผลการดำเนินงานตามภารกิจหน่วยงาน	9
▪ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร	10
▪ ศักยภาพของหน่วยงาน	13
บทที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง ปี พ.ศ. 2566	20
3.1 ปรัชญา	20
3.2 วิสัยทัศน์	20
3.3 พันธกิจ	20
3.4 เป้าหมายความสำเร็จ	20
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์	20
3.6 กลยุทธ์หลักเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์	21
3.7 อัตลักษณ์บัณฑิต	21
3.8 เอกลักษณ์หน่วยงาน	21
3.9 ค่านิยมองค์กร	21
3.10 วัฒนธรรมองค์กร	22

3.11 ตัวชี้วัดความสำเร็จ	22
3.12 กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ	24
■ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	24
■ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัย และ/ หรือนวัตกรรมทางพยาบาล/ สุขภาพ	25
■ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาลการใช้เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	26
■ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่สร้างสุข และ พัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น	27
บทที่ 4 แผนการดำเนินงาน (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาล ศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566	31
4.1 โครงการจุดเน้น (Flagship Projects)	31
4.2 รายละเอียดแผนปฏิบัติการ (Action Plan)	32
บทที่ 5 รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566	39
5.1 หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน และการปรับปรุงหลักสูตร	39
5.2 แผนการพัฒนาหลักสูตรใหม่	39
5.3 แผนการผลิตบัณฑิต (ผู้สำเร็จการศึกษา)	40
5.4 แผนความต้องการครุภัณฑ์	41
5.5 แผนความต้องการปรับปรุง/ก่อสร้างอาคาร และสิ่งก่อสร้าง	41
5.6 แผนพัฒนาบุคลากร	42
บทที่ 6 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566	45
6.1 การกำกับ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	45
6.2 การติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์	45
ภาพผนวก	46

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

1.1.1 ความสำคัญ

การกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการที่ใช้ในการดำเนินงาน ช่วยในการตัดสินใจเลือกกิจกรรม ที่จะดำเนินการ ทิศทาง และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น ในการดำเนินงานของหลายหน่วยงานจึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน เช่น ในระดับประเทศ รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี พร้อมทั้งปฏิรูปและพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดิน ให้เกิดการพัฒนาในยุคที่มีความผันผวน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดปัญหาสังคมอย่างมากมาย สำหรับด้านการศึกษา กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สพ.อว.) มีจุดเน้นให้มีการยกเครื่องมหาวิทยาลัย (Reinvent) มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นหลักในการกำหนดทิศทาง และยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมของประเทศ (Future Setting) มีการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและเติมเต็มศักยภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สามารถตอบโจทย์ประเทศและประชาชน (Future Changer) รวมทั้ง ทบทวนกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) และปรับวิธีการขอตำแหน่งวิชาการให้เหมาะสม โดยจะแบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยที่สร้างองค์ความรู้แห่งอนาคต (2) มหาวิทยาลัยที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม และนวัตกรรม (3) มหาวิทยาลัยที่ตอบโจทย์พื้นที่ในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น (Area Based Development) ใน 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ (ล้านนา 4.0) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน 4.0) ภาคใต้ (ด้ามขวาน 4.0) และภาคกลาง (เจ้าพระยา 4.0) ซึ่งการสร้างและพัฒนาคน องค์ความรู้ และนวัตกรรมจะต้องมีเครื่องมือทางนโยบายและโครงสร้างพื้นฐานสำคัญที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมวิจัยและพัฒนาเพื่อขยายผลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอุทยานวิทยาศาสตร์ ต้องแข็งแกร่งเพื่อเป็นศูนย์กลาง ให้แต่ละภูมิภาคเสมือนหนึ่งเป็นแขนขาให้กระทรวง รวมทั้ง Food Innopolis, Medico polis, Creative District, Creative Economy Agency เป็นต้น โดยเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ศตวรรษที่ 21 มีงานทำในสาขาอาชีพใหม่ ๆ หรือเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของคนวัยทำงาน (Skill for the future) ทั้ง Upskill และ Reskill และการศึกษาสำหรับคนสูงวัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้ขานรับนโยบายของ สพ.อว. โดยกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) โดยการจัดทำเป็นการบูรณาการการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเป็นเลิศในการผลิตกำลังคนในพื้นที่มาจัดทำร่วมกับการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยตามภารกิจปกติที่กำหนดในมาตรา 7 และ 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การยกระดับคุณภาพการศึกษา (2) การผลิตและพัฒนาครู (3) การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ (4) การพัฒนาท้องถิ่น และ (5) การพัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้เห็นความสำคัญของการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาคณะฯ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งในการจัดทำแผน

ยุทธศาสตร์ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมหนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ ตามกำหนดไว้

1.1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์การคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการทำงานของคณะพยาบาลศาสตร์ ในระยะ 5 ปี ข้างหน้า
- 2) เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของคณะพยาบาลศาสตร์สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเป็นการทำงานเชิงรุกที่มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

1.2 การแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ไปสู่การปฏิบัติในปี พ.ศ. 2565 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้ดำเนินการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ไปสู่การปฏิบัติในปี พ.ศ. 2565 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) โดยการนำโครงการที่บรรจุไว้ในแผนการดำเนินงาน (Action Plan) ไปกำหนดเป็นแนวทางการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ...4... เป้าหมายความสำเร็จ32..... ตัวชี้วัด4.....ประเด็นยุทธศาสตร์13..... กลยุทธ์ และ ...27.....โครงการ ซึ่งปัจจุบันการอยู่ระหว่างดำเนินงานโครงการเข้าสู่ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ โดยสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ก่อนการทบทวนและปรับปรุง เนื่องจากคณะพยาบาลศาสตร์ เริ่มดำเนินการยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ภาพรวมของการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ประจำปี พ.ศ. 2565 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

รายการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4		รวม	
	แผนการดำเนินงาน	การนำไปสู่การปฏิบัติ	แผนการดำเนินงาน	การนำไปสู่การปฏิบัติ	แผนการดำเนินงาน	การนำไปสู่การปฏิบัติ	แผนการดำเนินงาน	การนำไปสู่การปฏิบัติ	แผนการดำเนินงาน	การนำไปสู่การปฏิบัติ
เป้าหมายความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	5	5	1	1	2	2	24	24	32	32
กลยุทธ์	4	4	1	1	2	2	6	6	13	13
โครงการ	14	14	1	1	1	1	11	11	27	27

1.3 แนวคิดในการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

กรอบแนวคิด

ใช้แนวคิดการวิเคราะห์ ของ PESTEL และ 5 Forces Analysis ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการแข่งขัน โดยรายละเอียด ดังนี้

Political (P) : ปัจจัยด้านการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น นโยบายของภาครัฐ ความมั่นคงทางการเมือง การคอร์รัปชันทางการเมือง นโยบายการค้าระหว่างประเทศ นโยบายภาษีต่างๆ กฎหมายแรงงาน ข้อจำกัดทางการค้า เป็นต้น Economic (E) : ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน เป็นต้น Social (S) : ปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น อัตราการเติบโตของประชากร อายุเฉลี่ยของประชากร ทักษะคนดีต่อการทำงาน การใส่ใจในสุขภาพ ทักษะคนดีต่อการใช้ชีวิต วัฒนธรรม เป็นต้น Technology (T) : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น นวัตกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น การวิจัยและพัฒนาต่างๆ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การรับรู้ในเทคโนโลยี ระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติ การเข้ามาของดิจิทัลและ AI เป็นต้น Environment (E) : ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น สภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล สภาวะของโลก ภาวะเป็ยบและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่ม NGO ต่างๆ เป็นต้น Legal (L) : ปัจจัยด้านกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายลิขสิทธิ์ กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

Five Forces Analysis จะประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งจะสามารถส่งผลดี หรือผลเสียต่อธุรกิจก็ได้ โดยประกอบไปด้วย 1) การแข่งขันกันภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน (Industry rivalry) 2) ภัยคุกคามจากผู้แข่งขันรายใหม่ (Threat of New Entrants) 3) อำนาจต่อรองของลูกค้า (Bargaining Power of Customers) 4) อำนาจต่อรองของซัพพลายเออร์ (Bargaining Power of Suppliers) 5) ภัยคุกคามจากสินค้าทดแทน (Threat of Substitute Products or Services)

หลักจากวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกแล้วจึงทำการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threat) ในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

หลักจากการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยใช้ SWOT Analysis แล้วจึงทำการวิเคราะห์ โดยใช้ TOWS Matrix ซึ่งเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่ช่วยให้กำหนดกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยให้เราสามารถวางกลยุทธ์ได้ครบทุกมิติ จึงได้แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569)

1.4 กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์

จากแนวคิดได้นำมาสู่กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566 ดังนี้

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1 มิถุนายน 2565	มอบหมายให้บุคลากร ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ คณะ และสภาพแวดล้อม ที่ทำให้เกิดการแข่งขัน	คณบดี
15 มิถุนายน 2565	ประชุมอาจารย์ให้นำเสนอสาระสำคัญของนโยบายและสภาพแวดล้อม ที่ทำให้เกิดการแข่งขัน	คณบดี
20 มิถุนายน 2565	ประชุมบุคลากรเพื่อจัดทำ SWOT ของคณะพยาบาลศาสตร์	คณบดี
25 มิถุนายน 2565	ทำ TOWS Matrix	คณบดี/รอง คณบดีฝ่ายบริหาร แผน และนโยบาย
1-15 กรกฎาคม 2565	จัดทำแผนกลยุทธ์	คณะกรรมการ บริหารคณะ
20 กรกฎาคม 2565	ประชุมบุคลากรของคณะเพื่อวิพากษ์แผนกลยุทธ์	รองคณบดีฝ่าย บริหารแผน และ นโยบาย
25-30 กรกฎาคม 2565	ปรับปรุงแผนกลยุทธ์	รองคณบดีฝ่าย บริหารแผน และ นโยบาย
10 สิงหาคม 2565	จัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์	รองคณบดีฝ่าย บริหารแผน และ นโยบาย
มีนาคม 2566	ทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566	รองคณบดีฝ่าย บริหารแผน และ นโยบาย
เมษายน 2566	ส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566	

บทที่ 2

การทบทวนบริบทของคณะพยาบาลศาสตร์

2.1 บริบทภายนอกประเทศ

เนื่องจากโครงสร้างประชากรโลกมีการเปลี่ยนแปลง เป็นสังคมผู้สูงอายุมากขึ้นมีจำนวนเด็กแรกเกิดลดลง จึงทำให้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา และคุณภาพ ทำให้มีการแข่งขันที่สูง

2.2 บริบทภายในประเทศ

1) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

สถานการณ์ของโลกปัจจุบันอยู่ในยุค “VUCA World” (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ซึ่งเป็นยุคแห่งความผันผวน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยุ่งยากและซับซ้อนและคาดการณ์ไม่ได้ ประกอบกับมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 2019 (โรคโควิด-19) ทำให้นานาประเทศประสบกับปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาเงินเฟ้อ ซึ่งทุกภูมิภาคของประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบ รวมถึงจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ได้มีการส่งเสริมการลงทุนที่สำคัญ เช่น ด้านอุตสาหกรรมเกษตร และกิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว เป็นต้น จังหวัดเชียงรายยังเป็นจังหวัดที่มีการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งได้มีการทำแผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่ด้วยสถานการณ์ที่มีความผันผวน ทำให้การประกอบกิจการที่สำคัญ เช่น การท่องเที่ยว การค้าทางการเกษตร และการค้าระหว่างประเทศ แบบดั้งเดิมหยุดชะงักหรือชะลอตัวลง ส่งผลให้ลดหรือเลิกจ้างแรงงานทำให้ผลผลิตลดลง เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้รายได้ของจังหวัดและประเทศลดลง สถานการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และทำให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตใหม่ (New normal) การเปลี่ยนผ่านการดำเนินธุรกิจแบบใหม่ และการก้าวสู่สังคมไร้เงินสด

2) สถานการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรม

นานาประเทศรวมถึงประเทศไทยประสบกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมืองและสังคมดิจิทัล (Digital society) สำหรับประเทศไทยนอกจากเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังมีการเปลี่ยนแปลงของระบบครอบครัว จากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น เด็กและวัยรุ่นอยู่ใน Gen-Z มีความเป็นอิสระในตัวเอง ต้องการโลกส่วนตัวและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวตามวิถีชีวิตใหม่ ขณะที่ประชากรวัยทำงานมุ่งเน้นการหารายได้ ทำให้มีศักยภาพและความพร้อมในการดูแลครอบครัวลดลง ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมในกลุ่มเด็กและวัยรุ่น ดังนั้นการเป็นพลเมืองโลกในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาตนเองและดูแลช่วยเหลือส่งเสริมให้การดำรงชีวิตวิถีใหม่ในสังคมอย่างมีคุณภาพ จังหวัดเชียงรายประสบกับการเปลี่ยนแปลงคล้ายกับของประเทศ นอกจากนี้จังหวัดเชียงรายยังเป็นจังหวัดตามแนวชายแดนที่มีบริบทเฉพาะ ที่มีสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีทั้งกลุ่มชนชาติพันธุ์ แรงงานข้ามชาติ และสังคมของประชาชนที่อาศัยอยู่ตามแนวชายแดน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้มีอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสุขภาพและการปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพด้วยข้อจำกัดด้านการศึกษา วัฒนธรรมที่แตกต่างและการสื่อสาร ดังนั้นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาและการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

3) สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดโรคเรื้อรัง เช่น โรคหลอดเลือดและสมอง โรคเบาหวาน และภาวะพึ่งพิงเพิ่มขึ้นขณะที่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้ประชากรวัยแรงงานทำงานหนักเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว เกิดภาวะเครียดและซึมเศร้า ประกอบกับยุคปัจจุบันโลกมีความผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่นั่นอน และเป็นสังคมไร้พรมแดน ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น การตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ พฤติกรรมก้าวร้าว และการใช้สารเสพติด โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน นอกจากนี้จังหวัดเชียงรายยังเป็นเมืองเกษตรกรรมมีการใช้สารเคมีทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตทำให้ประชากรกลุ่มนี้มีความเสี่ยง/เจ็บป่วยด้วยพิษของสารเคมีทางการเกษตร และยังเป็นจังหวัดชายแดนที่มีโรคติดต่อตามแนวชายแดน เช่น วัณโรค ไข้เลือดออก และมาลาเรีย และโรคอุบัติการณ์ใหม่ เช่น โรคโควิด-19

4) นโยบายที่เกี่ยวข้อง

4.1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 มีจุดหมายทั้งหมด 13 จุดหมาย ดังนี้

- จุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- จุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- จุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- จุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- จุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- จุดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
- จุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- จุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- จุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม
- จุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- จุดหมายที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- จุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- จุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

4.2) นโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)

จากทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนด ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบ อววน. โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ระยะยาว รวมทั้งโจทย์ท้าทายที่สำคัญของประเทศ อาทิ 1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งประกอบด้วย 1.1 ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง 1.2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 1.4 ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 1.5 ยุทธศาสตร์ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 1.6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ฉบับ ประกอบด้วย 2.1 ความมั่นคง 2.2 การต่างประเทศ 2.3 การเกษตร 2.4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต 2.5 การท่องเที่ยว 2.6 พื้นที่และเมือง นวัตกรรม 2.7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล 2.8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ 2.9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ 2.10 การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม 2.11 ศักยภาพคนตลอดช่วง ชีวิต 2.12 การพัฒนาการเรียนรู้ 2.13 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี 2.14 ศักยภาพการกีฬา 2.15 พลัง ทางสังคม 2.16 เศรษฐกิจฐานราก 2.17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม 2.18 การเติบโตอย่างยั่งยืน 2.19 การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ 2.20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ 2.21 การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ 2.22 กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ 2.23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม 3. ประเด็นเร่งด่วน 5 ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ 15 ประเด็น ประกอบด้วย 3.1 ตำบลมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 3.2 ปัญหาความมั่นคงเร่งด่วน 3.3 ทุจริต คอร์รัปชัน 3.4 จัดการมลพิษทั้งระบบ 3.5 การทำงาน 7 ของภาครัฐ 3.6 สภาพแวดล้อมของรัฐ 3.7 สังคมสูงวัย 3.8 คนและการศึกษา 3.9 เศรษฐกิจฐานราก 3.10 ยกระดับ บริการสาธารณสุข 3.11 กระจายศูนย์กลางความเจริญ 3.12 เขตเศรษฐกิจพิเศษ 3.13 ระบบโลจิสติกส์ 3.14 การท่องเที่ยว และ 3.15 พัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ 4. นโยบายอื่น ๆ ที่สำคัญของรัฐบาล อาทิ การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนา นวัตกรรม การวางรากฐานระบบ เศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก การแก้ไขปัญหาทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้ง และอุทกภัย และการสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไข เพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

จากโจทย์สำคัญข้างต้น สามารถสรุปประเด็นการพัฒนาที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมจะมีบทบาทสำคัญเพื่อสนับสนุนให้โจทย์ท้าทายสำคัญของประเทศบรรลุ เป้าหมายได้ ดังนี้ 1. การสร้างคน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอด ชีวิต และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2. การสร้างองค์ความรู้มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อ สละสลวย เพื่อเป็นการวางรากฐานสำหรับ อนาคต และการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่ขีดความสามารถและ ความเข้มแข็งของประเทศในด้านต่าง ๆ 3. การสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นการบ่มเพาะและพัฒนาขีดความสามารถ

ผู้ประกอบการ นวัตกรรม การพัฒนาระบบนิเวศทางนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการสร้างและแปลง นวัตกรรมสู่มูลค่าทาง เศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคม 4. การปรับบทบาทมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ มหาวิทยาลัยเป็นฟันเฟืองสำคัญ สำหรับการสร้างคน สร้างองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ ผ่านการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจกลุ่มมหาวิทยาลัย เปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบและการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ได้เสนอแนะกระบวนการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมแบบใหม่ ที่มุ่งเน้น เป้าหมายเพื่อตอบโจทย์ประเทศ และเกิดผลกระทบสูง ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนจากการวิจัยและนวัตกรรมที่มาจากอุปทาน (Supply side) ที่ตอบโจทย์ของ ผู้วิจัยไปสู่การ วิจัยและนวัตกรรมที่มาจากอุปสงค์ (Demand side) เพื่อตอบโจทย์ประเทศ ภาคเศรษฐกิจ และภาคสังคม 2) ปรับแนวทางการจัดสรรทุนวิจัยจากหัวข้อวิจัยรายโครงการ เป็นวาระการวิจัยที่เป็น โครงการขนาดใหญ่ มี เป้าหมายชัดเจนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ 3) ปรับแนวทางการวิจัยและพัฒนาที่กระจายไปทุกสาขา เป็นการ วิจัยและพัฒนาที่มีจุดเน้น เพื่อสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ 4) ต้องมีการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความเป็น เลิศทางเทคโนโลยี การพัฒนาและการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับประเทศ 5) ปรับกระบวนการดำเนินงานจาก หน่วยงานเดียวซึ่งทำให้เกิดการทับซ้อนระหว่างหน่วยงาน เป็นการดำเนินงานในรูปแบบที่เกิดการสร้างเครือข่าย การพัฒนานวัตกรรมและการวิจัยอย่างเป็นระบบ

4.3) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่มีความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริม สุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2) Service Excellence (บริการเป็นเลิศ) 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) และ 4) Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ)

4.4) นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล

กำหนดให้ผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาล ศาสตร์ พ.ศ. 2560 ให้จัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ และมี 8 สมรรถนะที่สภาการพยาบาลกำหนด และเป็นไปตามความต้องการของสังคมและ นโยบายของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2563-2570) กำหนดให้มุ่งผลิตบัณฑิตมีทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้ ตลอดจนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อนำมาพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.5) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่เกี่ยวข้องกับคณะพยาบาลศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และการบริหารจัดการ

2.3 บริบทภายในของหน่วยงาน

เป็นคณะใหม่ที่จะเปิดรับนักศึกษา จำนวน 80 คน และเปิดสอน ในเดือนมิถุนายน 2566 มีจำนวนอาจารย์ ทั้งหมด 10 คน มีเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 คน

2.3.1 ภาพรวมผลการดำเนินงานตามภารกิจหน่วยงาน

ในช่วงปี พ.ศ.2564-2565 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้อนุมัติให้ดำเนินการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 18/2564 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2564 หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งสถาบันและเปิดสอนสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างต่อเนื่อง โดยมีนายแพทย์ปลื้ม ศุภปัญญา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัย ศาตราจารย์เกียรติคุณ ดร.มนัส สุวรรณ อุปนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย มุ่งไธสง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ต้วงนคร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และรองอธิการบดีฝ่ายต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย รวมถึงกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ได้แก่ ศาตราจารย์เกียรติคุณ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดรุณี รุจกรกานต์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลศาสตร์และการศึกษา พร้อมด้วยศาสตราจารย์ ดร.เกษราวัลณ์ นิลวางกูร ผู้รับผิดชอบโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ (มร.ชร.) ร่วมการประชุมเพื่อพิจารณารายละเอียดและกระบวนการขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์และพัฒนาร่างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2566 กรรมการชุดนี้ได้มีมติรับรองหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและโครงการเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งและเปิดสอนคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565 และได้เสนอต่อสภาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย สภากาพยาบาล และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตามลำดับ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้รับรองหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและการจัดตั้งส่วนงานภายใน ในการประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2565 และสภากาพยาบาลได้รับรองหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2565 และรับรองสถาบันเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565 ซึ่งจะเปิดการเรียนการสอนในปี พ.ศ.2566

2.3.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis

1) จุดแข็ง (Strength)

- 1.บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความทุ่มเทการทำงาน
- 2.อาจารย์มีประสบการณ์ และมีคุณวุฒิตรงสาขา
- 3.มีสิ่งสนับสนุนและงบประมาณที่เพียงพอ
- 4.มีการสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยการแพทย์พื้นบ้าน และคณะพยาบาลศาสตร์
- 5.มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายท้องถิ่น และนานาชาติ
- 6.มหาวิทยาลัยมีนโยบายเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 7.มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายภายในที่หลากหลายมีความร่วมมือกัน
- 8.ผู้นำมีศักยภาพทางวิชาการมีการยอมรับจากภายนอกและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 9.เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีชื่อเสียงระดับต้นในเขตภาคเหนือตอนบน
- 10.เครือข่ายด้านสุขภาพที่สนับสนุนการจัดตั้งคณะ
- 11.มหาวิทยาลัยสนับสนุนความเป็นนานาชาติของทุกหน่วยงาน

2) จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรมีข้อจำกัดด้านการใช้ภาษาอังกฤษ (สอบภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากลแต่ผ่านเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย)
2. บุคลากรมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี (ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงได้จำกัด)
3. บุคลากรสายวิชาการปริญญาเอกยังมีน้อย
4. บุคลากรสายวิชาการตำแหน่งทางวิชาการยังมีน้อย
5. บุคลากรสายวิชาการขาดการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน
6. บุคลากรขาดความรู้ด้านการค้นคว้าวิจัย
7. บุคลากรสายวิชาการขาดการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง
8. ระบบการปฏิบัติงานบริการวิชาการยังไม่เข้มแข็ง

3) โอกาส (Opportunities)

1. ท่าเลที่ตั้ง (เป็นเมืองชายแดนที่มีปัญหาสุขภาพหลากหลายเหมาะกับการเรียนรู้)
2. นโยบายของรัฐบาลทางด้านสาธารณสุข medical hub
3. โครงสร้างประชากรสูงอายุ aging society ที่ต้องการกำลังคนด้านการพยาบาล
4. นโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม
5. หน่วยงานภายในที่มีใช้ส่วนราชการ ทำให้เกิดการบริหารด้วยตนเอง เกิดการพัฒนาตนเอง

4) อุปสรรค (Threat)

1. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีคู่แข่งจำนวนมาก
2. เศรษฐกิจถดถอย (ส่งผลต่ออัตราค่าธรรมเนียบการศึกษา)
3. โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป ประชากรเกิดน้อยลง
4. ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการ
5. แนวโน้มต้นทุนการผลิตพยาบาลมีสูงขึ้น
6. การเกิดโรคระบาด
7. ทักษะทางด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของคนไทยมีแนวโน้มลดลง ผลสัมฤทธิ์การศึกษาของคนไทยอยู่ในระดับต่ำ
8. การใช้ทรัพยากรแหล่งฝึกร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่นหลายสถาบัน
9. ความคาดหวังต่อสังคมต่อคุณภาพ
10. บัณฑิตที่ต้องพร้อมปฏิบัติงานทันทีที่จบการศึกษา

(2) การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p>	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความทุ่มเทการทำงาน 2.อาจารย์มีประสบการณ์ และมีคุณวุฒิตรงสาขา 3.มีสิ่งสนับสนุนและงบประมาณที่เพียงพอ 4.มีการสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างคณะ วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยการแพทย์พื้นบ้าน และคณะพยาบาลศาสตร์ 5.มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายท้องถิ่น และนานาชาติ 6.มหาวิทยาลัยมีนโยบายเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 7.มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายภายในที่หลากหลายมีความร่วมมือกัน 8.ผู้นำมีศักยภาพทางวิชาการมีการยอมรับจากภายนอกและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 9.เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีชื่อเสียงระดับต้นในเขตภาคเหนือตอนบน 10.เครือข่ายด้านสุขภาพที่สนับสนุนการจัดตั้งคณะ 11.มหาวิทยาลัยสนับสนุนความเป็นนานาชาติของทุกหน่วยงาน 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.บุคลากรมีข้อจำกัดด้านการใช้ภาษาอังกฤษ 2.บุคลากรมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี 3.บุคลากรสายวิชาการปริญญาเอกยังน้อย 4.บุคลากรสายวิชาการตำแหน่งทางวิชาการยังน้อย 5.บุคลากรสายวิชาการขาดการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน 6.บุคลากรขาดความรู้ด้านการค้นคว้าวิจัย 7.บุคลากรสายวิชาการขาดการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง 8.ระบบการปฏิบัติงานบริการวิชาการยังไม่เข้มแข็ง
<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสู่มาตรฐาน AUN-QA 2.การสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม และการเผยแพร่ผลงาน 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน/ภาษาอังกฤษ/วิจัย 2.พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3.การบริการวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรและท้องถิ่น
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ทำเลที่ตั้ง 2.นโยบายของรัฐบาลทางด้านสาธารณสุข medical hub 3.โครงสร้างประชากรสูงอายุ aging society ที่ต้องการกำลังคนด้านการพยาบาล 4. นโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม 5.หน่วยงานภายในที่มีใช้ส่วนราชการ ทำให้เกิดการบริหารด้วยตนเองเกิดการพัฒนาด้านตนเอง 		

อุปสรรค (Threat)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
1.หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของคณะมีคู่แข่งจำนวนมาก 2.เศรษฐกิจถดถอย 3. โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ไป ประชากรเกิดน้อยลง 4. ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการ 5. แนวโน้มต้นทุนการผลิตพยาบาล มีสูงขึ้น 6. การเกิดโรคระบาด 7. ทักษะทางด้านการอ่านหรือ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของคน ไทยมีแนวโน้มลดลง ผลสัมฤทธิ์ การศึกษาของคนไทยอยู่ในระดับต่ำ 8. การใช้ทรัพยากรแหล่งฝึกร่วมกับ สถาบันการศึกษาอื่นหลายสถาบัน 9. ความคาดหวังต่อสังคมต่อ คุณภาพ 10. บัณฑิตที่ต้องพร้อมปฏิบัติงาน ทันทีที่จบการศึกษา	1.การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาสู่สากล และ ทักษะศตวรรษที่ 21 2. การสร้างเครือข่ายระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ	1. การพัฒนาศักยภาพนักศึกษา เพื่อก้าวสู่วิชาชีพ 2. การจัดการความรู้และพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ

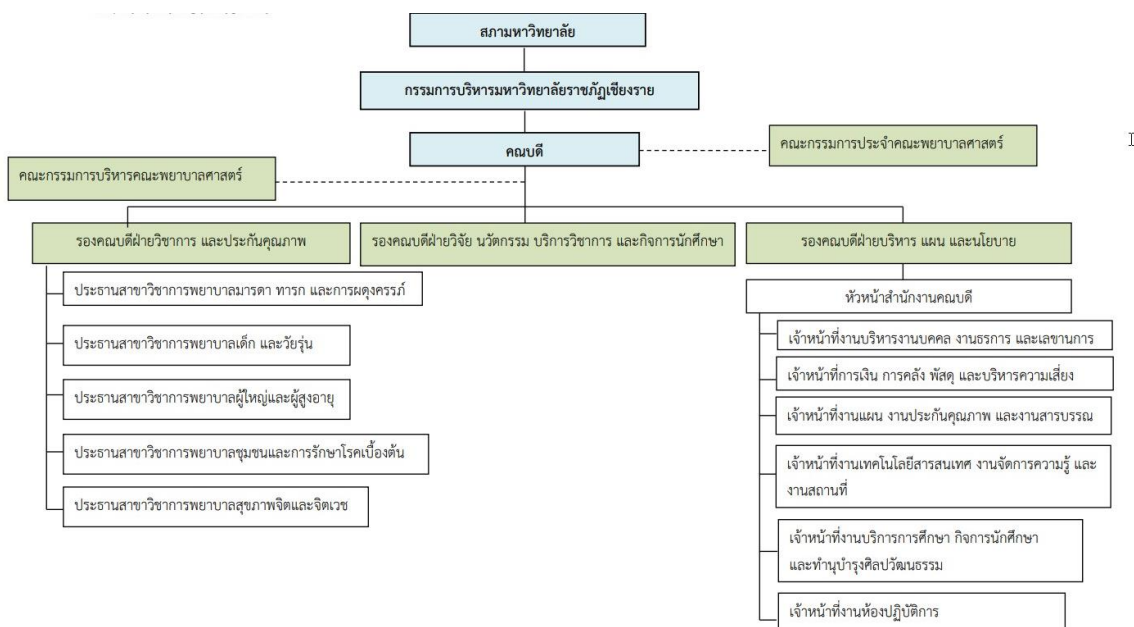
2.3.3 ศักยภาพของหน่วยงาน

(1) ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

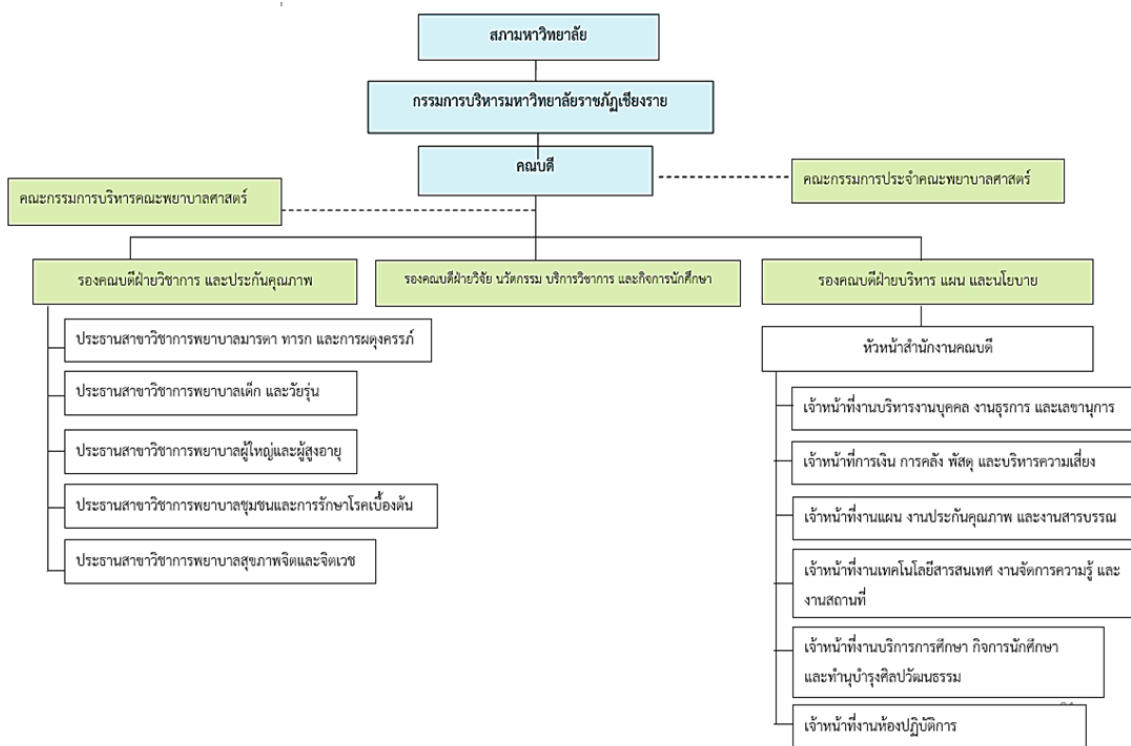
คณะพยาบาลศาสตร์ จัดตั้งเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณธรรมและความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลแบบองค์รวม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและชุมชนตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศชัยภูมิ ที่ผลิตบัณฑิตให้มีจิตสำนึกในการขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เกษราวัลณ์ นิลวรังกูร เป็นผู้ออกตั้งตามนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัชัย มุ่งไธสง อธิการบดี และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ด้วงนคร รองอธิการบดี เป็นหัวหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ซึ่งหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและคณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลในปี พ.ศ.2565 โดยจะเปิดรับนักศึกษารุ่นแรก จำนวน 80 คน ในปีการศึกษา 2566

(2) โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างหน่วยงาน



โครงสร้างการบริหาร



(3) คณะกรรมการประจำหน่วยงาน

1. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร แผน และนโยบาย	รองประธานกรรมการ
3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ	กรรมการ
4. รองคณบดีวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการ และกิจการนักศึกษา	กรรมการ
5. ประธานสาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	กรรมการ
6. ประธานสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	กรรมการ
7. ประธานสาขาวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	กรรมการ
8. ประธานสาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพและจิตเวช	กรรมการ
9. ประธานสาขาวิชาการพยาบาลชุมชนและการรักษาโรคเบื้องต้น	กรรมการและเลขานุการ

(4) หลักสูตรที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2566

(4.1) จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วย : สาขาวิชา

ระดับการศึกษา	จำนวน
ปริญญาตรี	1 หลักสูตร

(4.2) รายชื่อหลักสูตรที่เปิดสอน จำแนกตามรายชื่อหลักสูตร

ชื่อหลักสูตร	สาขาวิชา
ปริญญาตรี	
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

(5) นักศึกษา ปีการศึกษา 2566

(5.1) จำนวนนักศึกษาใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วย : คน

ระดับการศึกษา	จำนวน
ปริญญาตรี	80 คน

(5.2) จำนวนนักศึกษาใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา หลักสูตร และสาขาวิชา

หน่วย : คน

ชื่อหลักสูตร	สาขาวิชา	จำนวน
ระดับปริญญาตรี		
หลักสูตร	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	80 คน

(5.3) จำนวนนักศึกษาทั้งหมด จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วย : คน

ระดับการศึกษา	จำนวน
ปริญญาตรี	80 น

(5.4) จำนวนนักศึกษาทั้งหมด จำแนกตามระดับการศึกษา หลักสูตร และสาขาวิชา

หน่วย : คน

ชื่อหลักสูตร	สาขาวิชา	จำนวน
ระดับปริญญาตรี		
หลักสูตร	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	80 คน

(6) บุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(6.1) จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามสายงาน

หน่วย : คน

สายงาน	จำนวน
1.สายผู้บริหาร	4
2. สายวิชาการ	6
3.สายสนับสนุนวิชาการ	5
รวม	15

(6.2) จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภท

หน่วย : คน

สายงาน	จำนวน
1.ข้าราชการพลเรือน	-
2. ลูกจ้างประจำ	-
3.พนักงานราชการ	-
4.พนักงานมหาวิทยาลัย	15
รวม	15

(6.3) จำนวนบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

วุฒิการศึกษา	จำนวน
1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	-
2. ปริญญาตรี	5
3.ปริญญาโท	7
4.ปริญญาเอก	3
รวม	15

(6.4) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

หน่วย : คน

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
1.ศาสตราจารย์	1
2.รองศาสตราจารย์	-
3.ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2
4.อาจารย์	7
รวม	10

(6.5) รายชื่อบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน จำแนกตามสายงาน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	ประเภทบุคลากร
สายผู้บริหาร				
1	ศาสตราจารย์ ดร. เกษราวัลณ์ นิลรวงกูร	ศาสตราจารย์	- วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพยาบาลและผดุงครรภ์) - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลชุมชน) - Doctor of Philosophy (Nursing)	พนักงาน มหาวิทยาลัย
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัยย์ซาร์ สุขเกษม	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการผดุงครรภ์ขั้นสูง)	
3	อาจารย์ ดร.พิมพิมล วงศ์ไชยา	อาจารย์	- วิทยาศาสตร์บัณฑิต(การพยาบาลและการผดุงครรภ์) - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การให้คำปรึกษา) - M.Sc. (Advanced Nursing Practice) - Doctor of Philosophy (Nursing)	
4	อาจารย์มนิรัตน์ พันธุ์สวัสดิ์	อาจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช)	
สายวิชาการ				
1	อาจารย์พลอยพัชชา แก้ววิเศษ	อาจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์)	พนักงาน มหาวิทยาลัย
2	อาจารย์จักรกฤษณ์ ผูกจิตร	อาจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลอาชีวอนามัย)	
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยวีชยา เห็นแก้ว	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้สูงอายุ)	
4	อาจารย์สุทธดา ตั้งอยู่ดี	อาจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก)	
5	อาจารย์กัญญาณัฐ สิทธิภา	อาจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์)	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	ประเภทบุคลากร
6	อาจารย์ อาณัติ วรรณะ	อาจารย์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	
สายสนับสนุนวิชาการ				
1	นางสาวสุดาพร ชัยนชาย	เจ้าหน้าที่	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	พนักงานมหาวิทยาลัย
2	นางสาวพิชญานิน อินมณเฑียร	บริหารงานทั่วไป	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	
3	นายวิทวัส เปียงใส	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	
4	นางสาวทินมณี คุรุบา	นักวิชาการเงินและบัญชี	บัญชีบัณฑิต	
5	นางสาวเขาวรา สุวรรณเจริญ	นักวิชาการศึกษา	การจัดการโลจิสติกส์	

(7) งบประมาณ ปีการศึกษา 2566

(7.1) จำนวนงบประมาณ จำแนกตามประเภทงบประมาณ

หน่วย : บาท

ประเภทงบประมาณ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
1. งบประมาณแผ่นดิน	-	-
2. เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	153,315,400	100
3. งบอื่นๆ (โปรดระบุ.....)	-	-
รวม	153,315,400	100

(7.2) จำนวนงบประมาณ จำแนกตามงบรายจ่าย

หน่วย : บาท

ประเภทงบรายจ่าย	จำนวนเงิน
1. งบบุคลากร	98,530,400
2. งบดำเนินงาน	17,186,300
3. งบลงทุน	37,598,700
4. งบเงินอุดหนุน	-
5. งบรายจ่ายอื่น	-
รวม	153,315,400

(8) ความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรในประเทศและต่างประเทศที่มีความร่วมมือในทางปฏิบัติ ณ ปัจจุบัน

(8.1) ความร่วมมือกับหน่วยงาน/ องค์กรในประเทศ

หน่วยงาน/องค์กร	จังหวัด	ขอบข่ายความร่วมมือ	วันที่ลงนามความร่วมมือ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	กรุงเทพมหานคร	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (สถาบันพี่เลี้ยง)	6 พฤษภาคม พ.ศ. 2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กับ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย	เชียงราย	บันทึกข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์	12 พฤษภาคม พ.ศ. 2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กับ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย	เชียงราย	บันทึกข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์	18 พฤษภาคม พ.ศ.2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์	เชียงราย	บันทึกข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์	17 พฤษภาคม พ.ศ.2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กับ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา	พะเยา	บันทึกข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์	20 เมษายน พ.ศ. 2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กับ โรงพยาบาลน่าน	น่าน	บันทึกข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์	17 พฤษภาคม พ.ศ. 2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กับ โรงพยาบาลสวนปรุง	เชียงใหม่	บันทึกข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์	10 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

บทที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง ปี พ.ศ. 2566

3.1 ปรัชญา

คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.2 วิสัยทัศน์

เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือ

3.3 พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่เป็นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสุขภาวะของท้องถิ่นและสังคมอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 2 ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ

พันธกิจที่ 3 ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาวิชาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมล้านนา และวัฒนธรรมไทย

พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.4 เป้าหมายความสำเร็จ

เป้าหมายที่ 1 บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถที่โดดเด่นด้านการเป็น นวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และใช้ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านนวัตกรรมทางการพยาบาล/สุขภาพ และการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมายที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข ธรรมาภิบาล และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น

3.6 กลยุทธ์หลักเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์

3.6.1 ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา

- 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อก้าวสู่วิชาชีพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาสู่สากล และทักษะศตวรรษที่ 21
- 4) การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน

3.6.2 ด้านการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ

- 1) การสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และ/ หรือ นวัตกรรม และการเผยแพร่ผลงาน

3.6.3 ด้านการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1) การบริการวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรและท้องถิ่น
- 2) พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมที่คำนึงถึงวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.6.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น

- 1) การจัดการความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทันยุค
- 4) การสร้างองค์กรแห่งความสุข
- 5) การสร้างรายได้และการชำระหนี้
- 6) การเตรียมความพร้อมองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

3.7 อัตลักษณ์บัณฑิต

เป็นนวัตกรรมทางการพยาบาล และสุขภาพ

3.8 เอกลักษณ์ของหน่วยงาน

คณะพยาบาลศาสตร์แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น

3.9 ค่านิยมองค์กร

NUCRRU

N = Nurturing (เอื้ออาทร และดูแลใส่ใจบุคลากร)

U = Unity (รวมเป็นหนึ่งเดียว)

C = Creation (สร้างสรรค์ผลงาน)

R = Responsible to Community and Society (รับผิดชอบต่อท้องถิ่นและสังคม)

R = Resourcefulness (ใฝ่รู้ตลอดชีวิต)

U = Up to date situation (ทันเหตุการณ์)

3.10 วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมสร้างสรรค์ ทักษะและใฝ่พัฒนา รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เอื้ออาทรและให้คุณค่า
คน นำการเปลี่ยนแปลง มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส

3.11 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เมื่อสิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)
1. บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถที่โดดเด่นด้านการเป็น นวัตกรรมทางพยาบาล/ สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	1.1 หลักสูตรดำเนินการตามเกณฑ์ AUN-QA (เกณฑ์ 7) 1.2 มีการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ Active learning ทุกรายวิชา (ร้อยละ 100) 1.3 นักศึกษาทุกคนมีทักษะศตวรรษที่ 21 (ร้อยละ 100) 1.4 ร้อยละการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักรวมการทางสุขภาพ (ร้อยละ 100) 1.5 ร้อยละของนักศึกษานำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/ นานาชาติ (ร้อยละ 100) 1.6 นักศึกษาสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในรอบที่ 1 (ร้อยละ 80) 1.7 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายหรือบัณฑิตใหม่ต่อคุณภาพหลักสูตร (คะแนนเฉลี่ย 3.51) 1.8 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้ (คะแนนเฉลี่ย 3.54) 1.9 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้ (คะแนนเฉลี่ย 3.54) 1.10 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในชุมชนต่อการให้บริการหรือการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น (คะแนนเฉลี่ย 3.51) 1.11 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตใหม่ (คะแนนเฉลี่ย 3.51)
2. สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับชาตินานาชาติ และใช้ในการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น และสังคมอย่างยั่งยืน	2.2 ร้อยละของอาจารย์ดำเนินการวิจัย (ร้อยละ 100) 2.3 มีร้อยละของจำนวนผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น และสังคม (ร้อยละ 80) 2.4 ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่มีการเผยแพร่ในระดับชาตินานาชาติ หรือถ่ายทอดสู่ท้องถิ่น/ ชุมชน (ร้อยละ 100) 2.5 ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐาน SCOPUS (จำนวนเรื่อง 14) 2.6 ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือนานาชาติ (ร้อยละ 100) 2.7 ได้รับจำนวนเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และ/หรือสร้างนวัตกรรม (200,000 บาท)
3. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านนวัตกรรมทางการพยาบาล/สุขภาพ และการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการเป็นที่ปรึกษา/ วิทยากร/ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ (ร้อยละ 95) 3.2 ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการวิชาการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (ร้อยละ 95) 3.3 มีชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพต้นแบบ (ระดับ 6) 3.4 ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการวิชาการหรือโครงการที่ตอบสนองต่อ Area Based (ร้อยละ 90)

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เมื่อสิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)
4.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข ธรรมชาติ และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาสภาวะท้องถิ่น	4.1 จำนวนการดำเนินการจัดการความรู้ (จำนวนครั้ง 5) 4.2 ร้อยละของบุคลากรนำผลจากการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ (ร้อยละ 90) 4.3 มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (จำนวน 1) 4.4 จำนวนกิจกรรม Happy University (2 โครงการ) 4.5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.75) 4.6 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (คะแนนเฉลี่ย 3.75) 4.7 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารองค์กร (คะแนนเฉลี่ย 3.75) 4.8 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (จำนวนคน 2) 4.9 จำนวนอาจารย์ที่ได้เรียนต่อปริญญาเอก (จำนวนคน 3) 4.10 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (คะแนน 95) 4.11 จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ ต่างประเทศ (จำนวน 4) 4.12 จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ ระดับชาติและท้องถิ่น (จำนวน 6) 4.13 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้/ สมรรถนะ (ร้อยละ 100) 4.14 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 100) 4.15 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่ (จำนวนคน 1) 4.16 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (จำนวนครั้ง 0) 4.17 ผู้บริหารถูกร้องเรียน (จำนวนครั้ง 0) 4.18 อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ถูกร้องเรียน (จำนวนครั้ง 0) 4.19 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ (ร้อยละ 90) 4.20 อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา (ร้อยละ 98) 4.21 ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ (ร้อยละ 95) 4.22 ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา (จำนวนครั้ง 0) 4.23 ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยไม่มีข้อบกพร่อง (ร้อยละ 0) 4.24 องค์กรมีการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (คะแนนเฉลี่ย 250) 4.25 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบข้อร้องเรียน (คะแนนเฉลี่ย 3.75) 4.26 ร้อยละของโครงการ/ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการมีความคุ้มค่าคุ้มทุนและได้ผลตามตัวชี้วัดของโครงการ (ร้อยละ 100) 4.27 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.75) 4.28 รายได้ที่บริหารจัดการโดยคณะฯ เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 30) 4.29 มีหลักสูตร Non-degree (จำนวน 2)

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เมื่อสิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)
	4.30 ผู้ร้อยละของจำนวนหลักสูตร Non-degree ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 100) 4.31 ร้อยละจำนวนเงินทุน เงินบริจาค จากภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาชุมชน และสังคมพื้นที่ (ร้อยละ 100)

3.12 กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ

3.13.1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

■ เชื่อมโยงกับพันธกิจที่ 1 ผลผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่เป็นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสุขภาพของท้องถิ่นและสังคมอย่างยั่งยืน

■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ 1 บัณฑิตพยาบาล มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถที่โดดเด่นด้านการเป็นนวัตกรรมทางพยาบาล/ สุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

SDGs 4 : การศึกษาที่มีคุณภาพ

SDGs 8 : การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

■ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. หลักสูตรต้องผ่านการประเมิน AUN-QA	7	เกณฑ์	3	5	6	7	7
2. ร้อยละของการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ Active learning	100	ร้อยละ	60	90	100	100	100
3. ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะศตวรรษที่ 21	100	ร้อยละ	80	90	100	100	100
4. ร้อยละการผลิตบัณฑิตให้เป็นนวัตกรทางสุขภาพ	100	ร้อยละ	-	-	-	-	100
5. ร้อยละของนักศึกษานำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/ นานาชาติ	100	ร้อยละ	-	-	50	100	100
6. ร้อยละของนักศึกษาสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในรอบที่ 1	80	ร้อยละ	-	-	-	80	80
7. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายหรือบัณฑิตใหม่ต่อคุณภาพหลักสูตร	3.51	คะแนนเฉลี่ย	-	-	-	3.51	3.51
8. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้	3.54	คะแนนเฉลี่ย	3.50	3.51	3.52	3.53	3.54
9. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนต่อการเรียนรู้	3.54	คะแนนเฉลี่ย	3.50	3.51	3.52	3.53	3.54

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
10. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการใน ชุมชนต่อการให้บริการหรือการพัฒนาสุขภาพ ท้องถิ่น	3.51	คะแนน เฉลี่ย	-	-	-	3.51	3.51
11. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มี ต่อบัณฑิตใหม่	3.51	คะแนน เฉลี่ย	-	-	-	3.51	3.51

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ
1.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	- โครงการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA - โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรด้านการพัฒนาหลักสูตรสู่มาตรฐาน AUN-QA
1.2 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อก้าวสู่ วิชาชีพ	- โครงการ SMART Nurse - โครงการสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ - โครงการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับสอบใบประกอบวิชาชีพ
1.3 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาสู่สากล และ ทักษะศตวรรษที่ 21	- โครงการเพิ่มทักษะนักศึกษาด้านภาษาอังกฤษและนำเสนอผลงานวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ - โครงการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา - โครงการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักนวัตกรรมทางสุขภาพ - โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับนานาชาติ
1.4 การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์/บุคลากร สายสนับสนุน	- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (แบบ Active Learning การพัฒนานวัตกรรม และการสอน โดยใช้ Simulation lab) - โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง - โครงการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของอาจารย์ - โครงการผลิตตำราทางการพยาบาล - โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ - โครงการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน - โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และ/หรือ คุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

3.13.2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัย และ/ หรือนวัตกรรมทางพยาบาล/

สุขภาพ

- เชื่อมโยงกับพันธกิจที่ 2 ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้าน

สุขภาพ

- เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และใช้ในการพัฒนาสุขภาพท้องถิ่น และสังคมอย่างยั่งยืน

■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

SDGs 3 : สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

SDGs 4 : การศึกษาที่มีคุณภาพ

SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

■ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. ร้อยละของอาจารย์ดำเนินการวิจัย	100	ร้อยละ	100	100	100	100	100
2. ร้อยละของจำนวนผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น และสังคม	80	ร้อยละ	-	-	70	80	80
3. ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่มีการเผยแพร่ในระดับชาตินานาชาติ หรือถ่ายทอดสู่ท้องถิ่น/ ชุมชน	100	ร้อยละ	-	70	80	100	100
4. ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐาน SCOPUS	14	จำนวน เรื่อง	-	6	10	14	14
5. ร้อยละของผลงานวิจัย และนวัตกรรม ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือนานาชาติ	100	ร้อยละ	-	60	80	100	100
6. ได้รับจำนวนเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอก เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และ/ หรือสร้างนวัตกรรม	200,000	บาท	-	100,000	150,000	200,000	200,000

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ
2.1 การสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม และการเผยแพร่ผลงาน	- โครงการพัฒนาโครงสร้างวิจัย/นวัตกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุน - โครงการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ

3.13.3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

■ เชื่อมโยงกับพันธกิจที่ 3 ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาวิชาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และ เชื่อมโยงกับพันธกิจที่ 4 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมล้านนา และวัฒนธรรมไทย

■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านนวัตกรรมทางการพยาบาล/สุขภาพ และการพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น/ สังคม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

SDGs 3 : สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

SDGs 4 : การศึกษาที่มีคุณภาพ

SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

■ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการเป็นที่ ปรึกษา/ วิทยากร/ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ	95	ร้อยละ	70	80	90	95	95
2. ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการ วิชาการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	95	ร้อยละ	70	80	90	95	95
3. มีชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพต้นแบบ	6	ระดับ	-	-	4	5	6
4. ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการบริการ วิชาการหรือโครงการที่ตอบสนองต่อ Area Based	90	ร้อยละ	-	70	80	90	90

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
3.1 การบริการวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรและท้องถิ่น	- โครงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพ - โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับคนในท้องถิ่น - โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
3.2 พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมที่ คำนึงถึงวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- โครงการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ล้านนาและไทย - โครงการการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ของอาจารย์/นักศึกษาไปใช้ในชุมชน/ สังคม

4.13.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาสุขภาพะท้องถิ่น

■ เชื่อมโยงกับพันธกิจที่ 5 บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข ธรรมาภิบาล
และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาสุขภาพะท้องถิ่น

■ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

SDGs 17 : ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

■ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. จำนวนการดำเนินการจัดการความรู้	5	จำนวน ครั้ง	4	4	5	5	5
2. ร้อยละของบุคลากรนำผลจากการจัดการ ความรู้ไปปฏิบัติ	90	ร้อยละ	60	70	80	90	90

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
3. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ	1	จำนวน	1	1	1	1	1
4. จำนวนกิจกรรม Happy University	2	โครงการ	-	2	2	2	2
5. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อความ มั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.75	คะแนน เฉลี่ย	3.51	3.55	3.65	3.75	3.75
6. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	3.75	คะแนน เฉลี่ย	3.51	3.55	3.65	3.75	3.75
7. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ สื่อสารองค์กร	3.75	คะแนน เฉลี่ย	3.51	3.55	3.65	3.75	3.75
8. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการดำรงตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	2	จำนวน คน	-	-	1	2	2
9. จำนวนอาจารย์ที่ได้เรียนต่อปริญญาเอก	3	จำนวน คน	-	2	3	3	3
10. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA)	95	คะแนน	80	85	90	95	95
11. จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และ บริการวิชาการ ต่างประเทศ	4	จำนวน	1	2	3	4	4
12. จำนวนเครือข่ายด้านวิชาการ การวิจัย และ บริการวิชาการ ระดับชาติและท้องถิ่น	6	จำนวน	3	4	5	6	6
13. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความรู้/ สมรรถนะ	100	ร้อยละ	100	100	100	100	100
14. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน	100	ร้อยละ	100	100	100	100	100
15. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรมผู้บริหารรุ่น ใหม่	1	จำนวน (คน)	1	1	1	1	1
16. จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ	0	จำนวน ครั้ง	3	2	1	0	0
17. ผู้บริหารถูกร้องเรียน	0	จำนวน ครั้ง	3	2	1	0	0
18. อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ถูกร้องเรียน	0	จำนวน ครั้ง	3	2	1	0	0
19. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่	90	ร้อยละ	80	80	85	90	90
20. อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา	98	ร้อยละ	95	95	98	98	98
21. ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตาม เกณฑ์	95	ร้อยละ	-	-	-	95	95
22. ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา	0	จำนวน ครั้ง	-	2	1	0	0

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย สิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
23. ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยไม่มีข้อบกพร่อง	0	ร้อยละ	5	3	2	0	0
24. องค์กรมีการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	250	คะแนนเฉลี่ย	100	150	200	250	250
25. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบข้อร้องเรียน	3.75	คะแนนเฉลี่ย	3.51	3.55	3.65	3.75	3.75
26. ร้อยละของโครงการ/ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการมีความคุ้มค่าคุ้มทุนและได้ผลตามตัวชี้วัดของโครงการ	100	ร้อยละ	80	90	95	100	100
27. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน	3.75	คะแนนเฉลี่ย	3.51	3.55	3.65	3.75	3.75
28. รายได้ที่บริหารจัดการโดยคณะฯ เพิ่มขึ้น	30	ร้อยละ	-	10	20	30	30
29. มีหลักสูตร Non-degree	2	จำนวน	1	1	1	2	2
30. ร้อยละของจำนวนหลักสูตร Non-degree ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ	100	ร้อยละ	100	100	100	100	100
31. ร้อยละจำนวนเงินทุน เงินบริจาค จากภาครัฐ และเอกชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาชุมชน และสังคมพื้นที่	100	ร้อยละ	100	100	100	100	100

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ
4.1 การจัดการความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	- โครงการจัดการความรู้ - โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
4.2 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา	- โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา AUN-QA
4.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทันยุค	- โครงการบริหารองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีส่วนร่วม - โครงการสรรหาบุคลากร การอำนวยการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ (การประกาศรางวัลสวัสดิการเยี่ยมป่วย ชื่นชมยินดี) - โครงการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้อต่อการบริหารงานทันยุค - โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการเงิน งบประมาณ การคลัง และพัสดุ การปฏิบัติงานของบุคลากร การร้องเรียนและชื่อเสียงของคณะพยาบาลศาสตร์
4.4 การสร้างองค์กรแห่งความสุข	- โครงการสร้างเสริมความสุขและความผูกพันในองค์กร - โครงการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและทรัพย์สินของบุคลากร
4.5 การสร้างรายได้และการชำระหนี้	- โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการจัดบริการทางการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และการจัดหลักสูตรข้ามศาสตร์ระดับปริญญาตรี

กลยุทธ์	โครงการ
	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการวิจัย และการบริการวิชาการ เช่น แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล - โครงการชำระหนี้ที่ยืมเงินคกคลังมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการของคณะพยาบาลศาสตร์
<p>4.6 การเตรียมความพร้อมองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

บทที่ 4

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566

4.1 โครงการจุดเน้น (Flagship Projects)

1. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

- 1) โครงการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA
- 2) โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับนานาชาติ
- 3) โครงการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา

2. การพัฒนางานวิจัย และ/ หรือนวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ

- 1) โครงการพัฒนาโครงร่างวิจัย/นวัตกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุน
- 2) โครงการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/

นานาชาติ

3. พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมที่คำนึงถึง วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1) โครงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพ
- 2) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับคนในท้องถิ่น
- 3) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- 4) โครงการการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ของอาจารย์/นักศึกษาไปใช้ในชุมชน/สังคม

4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ พัฒนาสุขภาพะท้องถิ่น

- 1) โครงการจัดการความรู้
- 2) โครงการบริหารองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีส่วนร่วม
- 3) โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการจัดบริการทางการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และการจัดหลักสูตรข้ามศาสตร์ระดับปริญญาตรี
- 4) โครงการชำระหนี้ที่ยืมเงินคลังมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการของคณะพยาบาลศาสตร์
- 5) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

4.2 รายละเอียดแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษา							
กลยุทธ์ 1.1 พัฒนา คุณภาพการศึกษา	1.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA	★	-	-	-	-	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 กลยุทธ์ 1.1 ผลิตกำลังคนเพื่อสร้าง บัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์การพัฒนา พื้นที่โดยเน้นการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น โครงการ 1.1.1 ข้อ 1)
	1.2 โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และ บุคลากรด้านการพัฒนาหลักสูตรสู่มาตรฐาน AUN-QA	★	★	★	★	★	
กลยุทธ์ 1.2 การ พัฒนาศักยภาพ นักศึกษาเพื่อก้าวสู่ วิชาชีพ	1.3 โครงการ SMART Nurse	★	★	★	★	★	กลยุทธ์ 1.2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ นักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะ เชิงสมรรถนะให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นวัดกร สังคม โครงการ 1.2.1
	1.4 โครงการสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะ วิชาชีพ	★	★	★	★	★	
	1.5 โครงการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับ สอบใบประกอบวิชาชีพ	-	-	★	★	★	
กลยุทธ์ 1.3 การ พัฒนาศักยภาพ นักศึกษาสู่สากล และทักษะศตวรรษ ที่ 21	1.6 โครงการเพิ่มทักษะนักศึกษาด้าน ภาษาอังกฤษและนำเสนอผลงานวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	★	★	★	★	★	กลยุทธ์ 1.2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ นักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะ เชิงสมรรถนะให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นวัดกร สังคม โครงการ 1.2.3
	1.7 โครงการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษา	★	★	★	★	★	
	1.8 โครงการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักรบวัดกรทาง สุขภาพ	★	★	★	★	★	

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
	1.9 โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับนานาชาติ	-	-	-	★	★	กลยุทธ์ 1.2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ นักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะ เชิงสมรรถนะให้พร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ เป็นนวัตกรรมสังคม โครงการ 1.2.3
กลยุทธ์ 1.4 การ พัฒนาศักยภาพของ อาจารย์และ/ บุคลากรสาย สนับสนุน	1.10 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (แบบ Active Learning การพัฒนานวัตกรรม และการสอนโดยใช้ Simulation lab)	★	★	★	★	★	กลยุทธ์ 1.3 พัฒนาบุคลากรและ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ โครงการ 1.3.1 ข้อ 1) - 3)
	1.11 โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	★	★	★	★	★	
	1.12 โครงการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของอาจารย์	★	★	★	★	★	
	1.13 โครงการผลิตตำราทางการพยาบาล	-	★	★	★	★	
	1.14 โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่	★	★	★	★	★	
	1.15 โครงการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	★	★	★	★	★	
	1.16 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	★	★	★	★	★	
	1.17 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และ/หรือคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	★	★	★	★	★	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัย และ/ หรือนวัตกรรมทางพยาบาล/สุขภาพ							สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และงาน สร้างสรรค์ กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุน งานวิจัยและนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วม โครงการ 3.1.1 - 3.1.4
กลยุทธ์ 2.1 การ สนับสนุนการ ดำเนินการวิจัยและ/ หรือนวัตกรรมและ การเผยแพร่ผลงาน	1.1 โครงการพัฒนาโครงร่างวิจัย/นวัตกรรมเพื่อ ขอรับการสนับสนุน 1.2 โครงการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์ในการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับชาติ/ นานาชาติ	★	★	★	★	★	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น							สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 การพัฒนาท้องถิ่น กลยุทธ์ 4.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิตโดยเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษ ที่ 21 แก่คนในท้องถิ่นบนพื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยชุมชนเดิมของมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็ง ของเป็นผู้ในการขับเคลื่อน โครงการ 4.1.1
กลยุทธ์ 3.1 การ บริการวิชาการเพื่อ สร้างเสริมความความ เข้มแข็งแก่องค์กร และท้องถิ่น	1.1 โครงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพ 1.2 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับ คนในท้องถิ่น	-	-	★	★	★	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
	1.3 โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	-	-	★	★	★	กลยุทธ์ 4.2 สร้างแพลตฟอร์มความร่วมมือและพัฒนาระบบและกลไกในการทำงานร่วมกันในรูปแบบจตุรภาคี (มหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน) โครงการ 4.2.1 ข้อ 1) – 3)
กลยุทธ์ 3.2 พัฒนาคณะพยาบาล ศาสตร์ให้เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม ที่ค้ำประกันถึงวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1.4 โครงการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมล้านนาและไทย	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 การพัฒนาท้องถิ่น กลยุทธ์ 4.4 ส่งเสริมและสืบสานศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ โครงการ 4.4.1
	1.5 โครงการการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ของอาจารย์/นักศึกษาไปใช้ในชุมชน/สังคม	-	-	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วม โครงการ 3.1.3 – 3.1.3

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาสุขภาวะท้องถิ่น							สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหาร จัดการ กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ 4.1 การ จัดการความรู้และ พัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ	1.1 โครงการจัดการความรู้	★	★	★	★	★	
	1.2 โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ	★	★	★	★	★	
กลยุทธ์ 4.2 การ พัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษา	1.3 โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ การศึกษา AUN-QA	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหาร จัดการ กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล โครงการ 5.1.3
กลยุทธ์ 4.3 การ บริหารทรัพยากร มนุษย์ทันยุค	1.4 โครงการบริหารองค์กร โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล อย่างมีส่วนร่วม	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหาร จัดการ กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล โครงการ 5.1.2
	1.5 โครงการสรรหาบุคลากร การอำนวยการรักษา บุคลากรให้คงอยู่ (การประกาศรางวัล สวัสดิการ เยี่ยมป่วย ชื่นชมยินดี)	★	★	★	★	★	

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
	1.6 โครงการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ เอื้อต่อการบริหารงานทันยุค	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหาร จัดการ กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล โครงการ 5.1.1
	1.7 โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน การเงิน งบประมาณ การคลัง และพัสดุ การ ปฏิบัติงานของบุคลากร การร้องเรียนและ ข้อเสียดังของคณะพยาบาลศาสตร์	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหาร จัดการ กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล โครงการ 5.1.2
กลยุทธ์ 4.4 การ สร้างองค์กรแห่ง ความสุข	1.8 โครงการสร้างเสริมความสุขและความผูกพัน ในองค์กร	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหาร จัดการ กลยุทธ์ 5.3 สร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งความสุข โครงการ 5.3.1
	1.9 โครงการจัดการความเสี่ยงด้านความ ปลอดภัยและทรัพย์สินของบุคลากร	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
							กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล โครงการ 5.1.2
กลยุทธ์ 4.5 การสร้างรายได้และการชำระหนี้	1.10 โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการจัดบริการทางการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และการจัดหลักสูตรข้ามศาสตร์ระดับปริญญาตรี	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ กลยุทธ์ 5.4 แสวงหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัย โครงการ 5.4.2
	1.11 โครงการสร้างรายได้เพิ่มจากการวิจัย และการบริการวิชาการ เช่น แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	-	-	★	★	★	
	1.12 โครงการชำระหนี้ที่ยืมเงินคงคลังมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการของคณะพยาบาลศาสตร์	-	★	★	★	★	
กลยุทธ์ 4.6 การเตรียมความพร้อมองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)	1.13 โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	★	★	★	★	★	สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ กลยุทธ์ 5.1 ปฏิรูประบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล โครงการ 5.1.3

บทที่ 5

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566

5.1 หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน และการปรับปรุงหลักสูตร

ระดับการศึกษา	หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน และปีที่ครบรอบการปรับปรุงหลักสูตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)									
	ปี พ.ศ. 2565		ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567		ปี พ.ศ. 2568		ปี พ.ศ. 2569	
	เปิดสอน	ปรับปรุง	เปิดสอน	ปรับปรุง	เปิดสอน	ปรับปรุง	เปิดสอน	ปรับปรุง	เปิดสอน	ปรับปรุง
1. ระดับปริญญาตรี										
1.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-

5.2 แผนการพัฒนาหลักสูตรใหม่

ระดับการศึกษา	ปีที่จะพัฒนาหลักสูตรใหม่ และปีที่จะเปิดสอน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)									
	ปี พ.ศ. 2565		ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567		ปี พ.ศ. 2568		ปี พ.ศ. 2569	
	พัฒนา	เปิดสอน	พัฒนา	เปิดสอน	พัฒนา	เปิดสอน	พัฒนา	เปิดสอน	พัฒนา	เปิดสอน
1. ระดับ Up-skill/Re-skill										
2.1 หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชั่วโมง (หลักสูตร 3 เดือน) สาขาวิชา.....-.....	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓

5.4 แผนความต้องการครุภัณฑ์

รายการครุภัณฑ์	แผนความต้องการครุภัณฑ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)											
	ปี พ.ศ. 2565		ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567		ปี พ.ศ. 2568		ปี พ.ศ. 2569		รวม	
	จำนวน หน่วย	รวมเงิน	จำนวน หน่วย	รวมเงิน	จำนวน หน่วย	รวมเงิน	จำนวน หน่วย	รวมเงิน	จำนวน หน่วย	รวมเงิน	จำนวน หน่วย	รวมเงิน
1. ครุภัณฑ์สำนักงาน												
- ครุภัณฑ์สำนักงาน	บาท	750,000	บาท	700,000	บาท	200,000	บาท	200,000	บาท	200,000	บาท	1,850,000
2. ครุภัณฑ์ทางการศึกษา												
- ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการพื้นฐานและ การพยาบาลผู้ใหญ่เสมือนจริง (Simulation room)	บาท	6,925,200	บาท	2,489,000	บาท	577,700	บาท	810,800	บาท	746,000	บาท	11,548,700
- ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการวิกฤต (ชั้นสูง) (Simulation room)	-	-	บาท	16,800,000	-	-	-	-	-	-	บาท	16,800,000
รวมทั้งสิ้น	บาท	7,675,200	บาท	19,989,000	บาท	777,700	บาท	1,010,800	บาท	946,000	บาท	30,198,700

5.5 แผนความต้องการปรับปรุง/ก่อสร้างอาคาร และสิ่งก่อสร้าง

อาคารและสิ่งก่อสร้าง	จำนวน	หน่วยนับ	พื้นที่ใช้สอย (ตร.ม.)	จำนวนความต้องการปรับปรุง/ก่อสร้างอาคาร และสิ่งก่อสร้าง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)				
				ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
ปรับปรุงอาคารเดิม/ห้องปฏิบัติการ (ปัจจุบัน)								
1. ปรับปรุงอาคารคณะพยาบาลศาสตร์	1	อาคาร	ประมาณ 8,726	7,455,000	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น				7,455,000				

5.6 แผนพัฒนาบุคลากร

5.6.1 แผนอัตรากำลังที่ต้องการพัฒนา

1) จำนวนบุคลากรเดิมที่ต้องการวุฒิการศึกษา

หน่วย: คน

สายงาน	แผนอัตรากำลังที่ต้องการพัฒนา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)																	
	ปี พ.ศ. 2565			ปี พ.ศ. 2566			ปี พ.ศ. 2567			ปี พ.ศ. 2568			ปี พ.ศ. 2569			รวม		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
1. สายวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2. สายสนับสนุนวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1

2) รายชื่อบุคลากรที่ต้องการเพิ่มวุฒิการศึกษา

รายชื่อ	ระดับการศึกษาที่จะศึกษาต่อ	วุฒิการศึกษาที่จะศึกษาต่อ	สาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ	สถานที่ศึกษาต่อ	ปี พ.ศ.ที่จะศึกษาต่อ
สายวิชาการ					
1.อาจารย์จักรกฤษณ์ ผูกจิตร	ป.เอก	ระดับปริญญาเอก	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	2567
สายสนับสนุนวิชาการ					
-	-	-	-	-	-

5.6.3 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (เดิม) ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วย : คน

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากร ที่มีอยู่เดิม (คน)	แผนการสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)						รวม ทั้งหมด
		ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569	รวม	
1. ศาสตราจารย์	1	-	-	-	-		-	-
2. รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	2	2	2
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	-	-	2	-	5	7	7
รวม	3		-	2	-	7	9	9

2) รายชื่อบุคลากรสายวิชาการ (เดิม) ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

รายชื่อ	ปี พ.ศ. ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ศาสตราจารย์	
1. -	-
รองศาสตราจารย์	
2. รองศาสตราจารย์วิชา เห็นแก้ว	พ.ศ.2569
3. รองศาสตราจารย์อัยย์ซาร์ สุขเกษม	พ.ศ 2569
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณีนีรัตน์ พันธุ์สวัสดิ์	พ.ศ 2567
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพิมล วงศ์ไชยา	พ.ศ 2567
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญาณัฐ สุทธิภา	พ.ศ 2569
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลอยพัชชา แก้ววิเศษ	พ.ศ 2569
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทธดา ตั้งอยู่ดี	พ.ศ 2569
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรกฤษณ์ ผูกจิตร	พ.ศ 2569
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาณัติ วรรณะ	พ.ศ 2569

5.6.4 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (เดิม) ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

หน่วย : คน

ระดับของตำแหน่ง	แผนการสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)						รวมทั้งหมด
	ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569	รวม	
1. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	-						
- ระดับของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	-	1	1	2	2
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์							
- ระดับของตำแหน่งอาจารย์	-	2	-	3	-	5	5
รวม	-	2	-	3	-	7	7

บทที่ 6

การกำกับ ติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2566

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และทำให้ผู้บริหารรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดย คณะพยาบาลศาสตร์ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

6.1 การกำกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

คณะกรรมการบริหารคณะฯ โดยรองบริหาร แผน และนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประธานสาขาวิชา และประธานหลักสูตร ติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์คณะฯ

6.2 การติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

1) คณะกรรมการบริหารคณะฯ โดยรองบริหาร แผน และนโยบาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประธานสาขาวิชา และประธานหลักสูตร ติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุก 3 เดือน และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำคณะฯ ตามลำดับชั้น

2) คณบดี รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ ตามลำดับชั้น

ภาพผนวก

ภาพกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ
“การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางของ Outcome-Based Education (OBE)
และการประกันคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA” วันที่ 22-23 พฤศจิกายน 2565
ณ ห้องประชุมสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย



ภาพกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “CRRU Idea”

วันที่ 7 และ 30 มีนาคม 2566

ภาพกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “CRRU Idea”

ณ ห้องประชุมคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

