



แบบประวัติส่วนตัวและผลงานของ
ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อ-นามสกุล นางสาวนิสากร กรังไกรเพชร
2. ตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์
3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและการจัดการองค์กร
สถาบัน/หน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ของสถาบัน/หน่วยงาน 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131
4. วัน/เดือน/ปี ที่เกิด อายุนับจนถึงวันสมัคร 57 ปี 5 เดือน
5. ที่อยู่สำหรับการติดต่อในระหว่างการสรรหา

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

6. สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย หย่า อื่นๆ.....

7. คุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ/สาขา	ปี พ.ศ. ที่จบ	สถาบัน
สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข (หลักสูตรนานาชาติ)	2555	มหาวิทยาลัยมหิดล
นิติศาสตรบัณฑิต	2548	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชน	2541	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี)	2534	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

8. ประสบการณ์ด้านการสอน ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 23 ปี

งอก

9. ประสบการณ์ด้านการบริหารในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา/หรือหน่วยงานอื่น ๆ

- 1) ตำแหน่ง รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 3 เดือน (1 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2551)
- 2) ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 8 เดือน (1 มกราคม – 31 สิงหาคม 2557)
- 3) ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 4 ปี (1 ตุลาคม 2561 – 31 กันยายน 2565)
- 4) ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและการจัดการองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 1 ปี 4 เดือน (1 มกราคม 2568 – ปัจจุบัน)

10. ผลงานเด่น

1) ด้านวิชาการ

- เป็นผู้ตรวจประเมินเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX assessor) ของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 ถึงปัจจุบัน
- ประธานคณะกรรมการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564) หลักสูตรแรกของคณะฯ ที่ออกแบบหลักสูตรด้วยการนำแนวคิดการออกแบบการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ (Backward design) เพื่อตอบสนองการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education - OBE) มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรฯ พร้อมไปกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งคณะฯ ให้เข้าใจและจัดการเรียนการสอนแบบ OBE
- เป็นผู้ริเริ่มและวางรากฐานการจัดการเรียนการสอนในหัยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตตามแนวทางของ AUN QA international
- เป็นผู้วางแนวทางและกำหนดการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญการใช้ยาสมเหตุผล ในรายวิชาทางการพยาบาลทุกรายวิชา ติดตาม และประเมินผลการบูรณาการ จนคณะฯ ได้รับรางวัล “สถาบันการศึกษาพยาบาลตัวอย่าง ด้านการจัดการเรียนการสอนการใช้ยาอย่างสมเหตุผล” (Rational Drug Use: RDU) ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากสภาการพยาบาล โดยเป็นหนึ่งในสถาบันต้นแบบที่โดดเด่นด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีสมรรถนะการใช้ยาที่ปลอดภัย

2) ด้านวิจัย/บริการวิชาการ

- เป็นประธานศูนย์การพยาบาลอาชีวอนามัยเพื่อสร้างสุขคนทำงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2566 ถึงปัจจุบัน
- ผู้แต่งหนังสือ การจัดบริการพยาบาลในสถานประกอบการ และจำหน่ายไปแล้ว 1,200 เล่ม
- ผู้ประเมินบทความ วารสารระดับนานาชาติ ได้แก่ SAGE open nursing journal, Thai journal of public health
- ประธานโครงการพัฒนาการพยาบาลอาชีวอนามัย เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ภาคตะวันออก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ.2559 – 2560) (โครงการได้รับทุนสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน 19 ล้านบาท)
- ประธานโครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติอาชีวอนามัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ. 2566 – ปัจจุบัน)

- ประธานโครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลอาชีวอนามัยระยะสั้น (60 ชั่วโมง) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน)
- กรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ.2565 - 2567)
- กรรมการโครงการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนวิชาชีพพยาบาลเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพภาคตะวันออก ภายใต้โครงการขับเคลื่อนวิชาชีพการพยาบาลเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2557 – 2559)
- กรรมการบริหารโครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลอาชีวอนามัยระยะสั้น (60 ชั่วโมง) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ. 2546 – 2551)

3) ด้านบริหาร

- คณะกรรมการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ปี พ.ศ. 2567 ตัวแทนบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทที่ 1 สายวิชาการ

4) ด้านอื่น ๆ

- สร้างเสริมพลังใจให้นิสิต 1 คน เลิกบุหรี่ได้ จากที่สูบมา 15 ปี ในการสอนวิชาการส่งเสริมสุขภาพ กับนิสิตสาขานิติศาสตร์ ซึ่งเป็นนิสิตกลางของมหาวิทยาลัยที่มุ่งอัตลักษณ์บัณฑิตรักษาสภาพ

11. รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณที่เคยได้รับ

11.1 รางวัลชมเชยอันดับ 1 การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral presentation) ผลงานวิชาการเรื่อง “การจัดบริการอาชีวอนามัยและความคาดหวังสมรรถนะพยาบาลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานประกอบการภาคตะวันออก” ในการประชุมวิชาการด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ 8 และการประชุมวิชาการนานาชาติด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ 1 “สานพลังขับเคลื่อนนวัตกรรมด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม เพื่อก้าวที่มั่นคง สู่สังคมที่ยั่งยืน” ในวันที่ 1-3 มีนาคม 2560 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ โดยสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ กระทรวงสาธารณสุข

11.2 รางวัลรัตนบูรพา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี 2561 สาขาบริหารวิชาการ

11.3 รางวัลนักบริหารดีเด่นแห่งปี ประจำปี พ.ศ. 2565 สาขาบริหารการจัดการพยาบาล โครงการหนึ่งล้านกล้าความดี ตอบแทนคุณแผ่นดิน โดยมูลนิธิเพื่อสังคมไทย

11.4 รางวัลเกียรติยศ ผู้สนับสนุน สร้างคุณประโยชน์ ในวงการวิชาชีพการพยาบาลอาชีวอนามัย และสมาคมพยาบาลอาชีวอนามัยแห่งประเทศไทย ประจำปี 2568 โดยสมาคมพยาบาลอาชีวอนามัยแห่งประเทศไทย

12. คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้าม (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าช่องที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติ วิธีการสรรหา อำนาจและหน้าที่ และการพ้นจากตำแหน่งของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. 2561 ข้อ 7 กำหนดว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

ฐาญ

12.1 คุณสมบัติทั่วไป

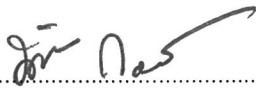
ทำเครื่องหมาย ✓	คุณสมบัติทั่วไป
	1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอน หรือด้านการบริหาร อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้
✓	(ก) ได้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันที่สภามหาวิทยาลัย รับรอง และได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าในหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวกับ ส่วนงานที่จะสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
	(ข) ได้ปริญญาโทหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ในมหาวิทยาลัย หรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าในหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวกับ ส่วนงานที่จะสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
✓	2. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพร้อมที่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการเลือก

12.2 ลักษณะต้องห้าม

ทำเครื่องหมาย ✓	ไม่มีลักษณะต้องห้าม
✓	1. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
✓	2. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ. โดยอนุโลม
✓	3. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะถูกจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการลงโทษหรือรอ การกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี
✓	4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งเป็น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
✓	5. ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่น ของรัฐ หรือเอกชน รวมทั้งเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออก จากงานไว้ก่อนหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไม่ว่าจะจากหน่วยงานใด
✓	6. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี มีมลทิน หรือกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือ จรรยาบรรณ อย่างร้ายแรง

ธัญญา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้น และเอกสารประกอบการสมัคร ถูกต้อง และ
เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..........ผู้สมัคร
(นางสาวนิสากร กรุงไกรเพชร)
วันที่ 4 มิถุนายน 2569

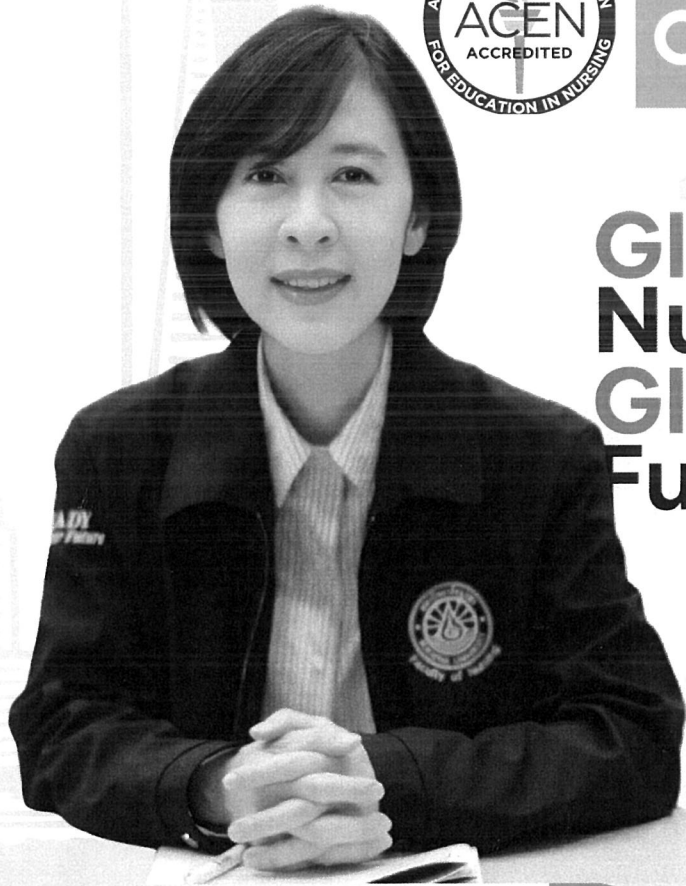


BUU NURSE
 FACULTY OF NURSING
 BURAPHA UNIVERSITY WISDOM OF THE EAST คณะพยาบาลศาสตร์

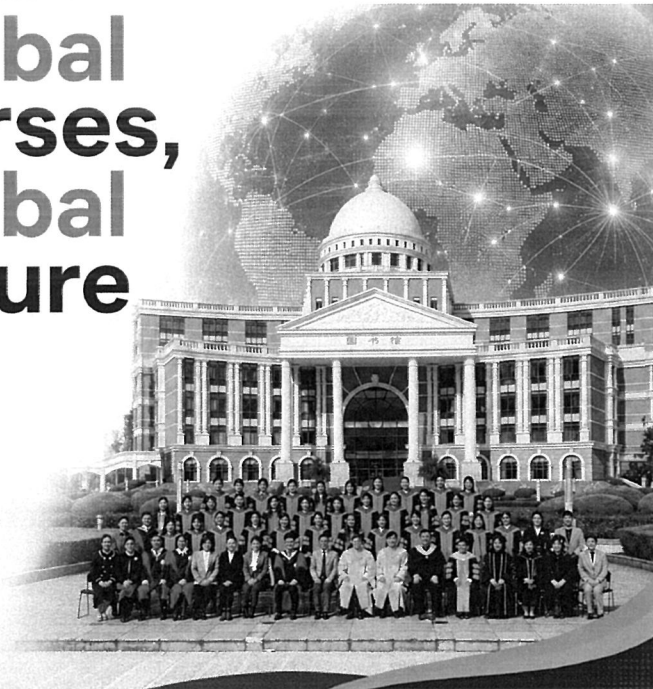


ประวัติ ผลงาน วิสัยทัศน์ และแนวทางการบริหาร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปี พ.ศ. 2569-2573



**Global
 Nurses,
 Global
 Future**



รศ.ดร.นิสากร กรุงไกรเพชร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ประวัติส่วนตัว ผลงาน วิสัยทัศน์
และแนวทางการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
วาระ ปี พ.ศ. 2569 – 2573
(1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2573)

เสนอต่อ คณะกรรมการสรรหาคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

จัดทำโดย
รองศาสตราจารย์ ดร. นิสากร กรุงไกรเพชร
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์
โดย รองศาสตราจารย์ ดร. นิสากร กรงไกรเพชร
เพื่อดำรงตำแหน่ง คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (วาระปี พ.ศ. 2569 - 2573)

1. ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์ และข้อมูลทั่วไป

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งจากทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2525 ซึ่งขณะนั้นเป็นคณะวิชาหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน และได้โอนมาสังกัด มหาวิทยาลัยบูรพา ในปี พ.ศ. 2533 เมื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการสถาปนาให้เป็น มหาวิทยาลัยบูรพา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะพยาบาลศาสตร์ ดำเนินการภายใต้การมีส่วนร่วมของคณาจารย์และบุคลากรทุกระดับ ตามเกณฑ์คุณภาพ AUN-QA, EdPEX และ TQA และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สภาการพยาบาล กระทรวงการอุดมศึกษา (อว.) รวมถึง SDG โดยมีพันธกิจ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) พัฒนาผู้นำวิชาชีพการพยาบาลที่มีศักยภาพระดับชาติและนานาชาติในการขับเคลื่อนสุขภาพ 2) สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สุขภาพที่ท้าทายในระดับสากล 3) ขับเคลื่อนบริการวิชาการเชิงบูรณาการเพื่อสร้างผลกระทบทางสังคม รายได้ และสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืน และ 4) ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืน และมียุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ READY+ ภายใต้การบูรณาการของ สมรรถนะหลัก 4 มิติ ได้แก่ CC1 : Customized Design, CC2 : Active Blended Learning, CC3 : Community- & Multicultural-Based Care, CC4 : Strategic Networks ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ภายใต้ค่านิยมร่วม NURSES (N : Novelty, U : Universal, R : Responsibility & Integrity, S : Smart, E : Excellence, S : Sustainability) บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 150 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 108 คน ซึ่งมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 91 คน อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน 17 คน ร้อยละ 40.7 มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก และร้อยละ 54.6 ดำรงตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 54.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 42 คน ร้อยละ 23.8 มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 9.5 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2568)

คณะฯ จัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 9 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 2 หลักสูตร หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 6 หลักสูตร ทั้งหลักสูตรนานาชาติ และหลักสูตรภาษาไทย และหลักสูตรพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) จำนวน 1 หลักสูตร ปัจจุบันมีผู้อยู่ระหว่างการศึกษาในภาคปลาย ปีการศึกษา 2568 ระดับปริญญาตรี จำนวน 821 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 354 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 37 คน (ข้อมูลจากรายงานการประชุมกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ครั้งที่ 9/ 2568 วันที่ 23 ธันวาคม 2568) ผลการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ในปี พ.ศ. 2564 – 2568 ดังนี้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ ปี พ.ศ. 2564 – 2568

ด้าน	ผลการดำเนินงาน พ.ศ. 2564 – 2568
ด้านการจัดการเรียนการสอน	- หลักสูตรฯ ได้รับการรับรองตามเกณฑ์ AUN-QA international จำนวน 5 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 41.7 จากจำนวนหลักสูตรของมหาวิทยาลัย 12 หลักสูตรที่ได้รับการรับรอง AUN-QA international

ด้าน	ผลการดำเนินงาน พ.ศ. 2564 – 2568
	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร พยบ. เป็น 1 ใน 3 ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ที่ได้รับการจัดอันดับจากอัตราการแข่งขันสูง (Admission premier) และได้รับการจัดลำดับที่ 6 จาก Thailand Education Ranking (ปี 2567) - หลักสูตร พยบ. (หลักสูตรปรับปรุง ปี พ.ศ. 2564) เป็นหลักสูตรแรกของมหาวิทยาลัยที่ใช้วิธีการออกแบบย้อนกลับ (Backward design) ตามแนวทาง OBE ที่สอดคล้องกับการเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของอาเซียน (AUN QA) และกำหนดคุณลักษณะพิเศษบัณฑิตโดดเด่น สอดคล้องกับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวใน EEC
ด้านการวิจัยและผลิตทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ ฐานข้อมูล Scopus ระดับควอไทล์ 1 – 4 เฉลี่ยปีละ 15-20 เรื่อง - ได้รับสนับสนุนเงินทุนวิจัยภายนอกทุกปี จาก สวรส., บพท., และ ววน. รวมเฉลี่ยปีละ 2 -3 ล้านบาท โดยมีทุนวิจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ เช่น โปรแกรม ACT ทางเลือกการบำบัดแก่เยาวชน ด้วยกระบวนการคิด-เทคนิควิจัย กับการต่อสู้ในเทรนด์ใหม่ของยาเสพติด, การยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้วยกลไกความรู้และความร่วมมือระดับประเทศ
ด้านกำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งแต่ปี 2564 ได้จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ เพื่อเป็นทุนอุดหนุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอก ในโครงการพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.2560 และ พ.ศ. 2566-2570 (ต้นกล้าอาจารย์) จำนวน 52 คน และมีผู้สำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ของคณะฯ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 34.6) - จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ เพื่อเป็นทุนอุดหนุนการศึกษาแก่บุคลากรสายวิชาการ ในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
ด้านบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ปี 2568 จัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศ (Human Potential Development Center for Excellence) เพื่อหารายได้จากบริการวิชาการ และเป็นหน่วยงานที่ออกแบบและจัดระบบการสนับสนุนการบริหารจัดการโครงการบริการวิชาการของคณะฯ
ด้านการบริหารองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ได้การรับรองจากสภาการพยาบาล ระยะเวลาสูงสุด 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568) - เป็น 1 ใน 21 หน่วยงานของประเทศที่ผ่าน การประเมิน EdPEx200 รุ่นที่ 10 2566 โดย สป.อว. - รับรางวัล Best of the Best ด้านองค์กรที่เป็นเลิศจากมหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ.2566) - ได้รับการรับรอง Thailand Quality Award (TQC) ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ประจำปี พ.ศ. 2568

2. การวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานตามพันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ นำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ และการวิเคราะห์ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายนอกและภายใน โดยใช้ STEEP analysis ร่วมกับ McKinsey 7S framework ได้ผลดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1. Social: โครงสร้างประชากรของประเทศและโลกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super aged society) รวมถึงการมีสถาบันการพยาบาลเปิดใหม่ทุกปี ทำให้มีการแข่งขันแย่งชิงอาจารย์พยาบาล

2. Technology: ปัญญาประดิษฐ์และวิทยาการหุ่นยนต์ (AI and robotics) จะเข้ามาส่วนหนึ่งของการพยาบาล และการจัดการเรียนการสอนการพยาบาล

3. Economic: การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทำให้รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical hub) ทำให้มีความต้องการพยาบาลที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะพยาบาลที่รองรับตลาดพรีเมียม (Premium) และนานาชาติ (International)

4. Environmental: การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศส่งผลต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่พยาบาลต้องเตรียมรับมือจากผลกระทบทางสุขภาพ

5. Political: การออกกฎหมาย ข้อบังคับการจัดการจัดการศึกษาฉบับใหม่ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพดิจิทัล (Digital health) กฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) จะเข้มงวดมากขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในคณะฯ

จุดแข็ง

1. มีทิศทางกลยุทธ์ READY+ ของคณะฯ ชัดเจน แต่ยังคงต้องการเร่งการขยายผลสู่ระดับสากล
2. มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและพึ่งพาตนเองสูง โดยมีร้อยละรายได้ที่ตัวเองต่อรายได้ทั้งหมด ทั้งหมด เฉลี่ย 5 ปี ย้อนหลัง (พ.ศ. 2563 – 2567) เท่ากับ 75.9 แบ่งเป็นรายได้จากการศึกษา (ร้อยละ 83.7) รายได้จากการบริการวิชาการ (ร้อยละ 8.8) รายรับอื่น ๆ (ร้อยละ 7.6)
3. มีส่วนแบ่งตลาดด้านการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท (นานาชาติ) ร้อยละ 75 เมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นที่มีจำนวน 5 แห่ง รวมถึงการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคภาษาอังกฤษ ที่มีแนวโน้มเติบโตได้ (ส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 18.2) (รายงานการประเมินตนเองเพื่อขอรับรองรางวัลคุณภาพแห่งชาติ คณะพยาบาลศาสตร์)
4. มีศูนย์การเรียนรู้ขั้นสูงด้านการเรียนการสอนและปฏิบัติการพยาบาล (ALRC) ที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อการปฏิบัติการพยาบาล และฝึกทักษะทางการพยาบาล
5. มีการบริหารจัดการเรียนการสอน และการบริหารองค์กร จนได้รับการรับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2568 (Thailand quality award; TQC) และหลักสูตรฯ ผ่านระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตรของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA international)
6. มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่เข้มแข็ง
7. คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และครบถ้วนทุกสาขาทางการพยาบาล

จุดที่ต้องพัฒนา

1. ในปี พ.ศ. 2569 - 2572 จะมีคณาจารย์ระดับปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์เกษียณอายุจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างด้านความเชี่ยวชาญ (Expertise gap) โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา
2. จำนวนผู้เรียนในระดับปริญญาโท (หลักสูตรไทย) ลดจำนวนลงอย่างรวดเร็ว
3. จำนวนการจดลิขสิทธิ์งานวิจัย เฉลี่ยปีละ 1 – 2 เรื่อง ซึ่งการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้เกิดผลต่อสังคมในระดับน้อย และยังไม่มียอดรายได้จากการวิจัยเชิงพาณิชย์
4. สัดส่วนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความในวารสารวิชาการระดับนานาชาติยังต้องการผลักดัน
5. ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการบริหารยังไม่ครอบคลุมและขาดการวิเคราะห์เชื่อมโยง
6. ภาระงานของอาจารย์ผู้สอนที่มีจำนวนมากและหลายด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อคณะฯ
7. การแข่งขันตัวอาจารย์พยาบาลจากการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวนมาก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

คณะฯ มีจุดเด่นที่ทำให้เหนือกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ ในประเทศ และมีอุปสรรค ความต้องการที่คณะฯ ต้องเอาชนะให้ได้เพื่อบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์

มิติ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage - SA)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge - SC)
1. ด้านการนำและชื่อเสียงองค์กร	SA1: ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQC) และหลักสูตรฯ ได้รับการรับรองคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับสากล (AUN-QA international)	SC1: ภาวะที่จำนวนผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศลดลง และสถาบันคู่แข่งเร่งเปิดหลักสูตรฯ และยกระดับมาตรฐานสากลขึ้นมาทัดเทียม
2. ด้านทำเลและยุทธศาสตร์พื้นที่	SA2: ตั้งอยู่ในใจกลางเขต EEC ซึ่งเป็นจุดยุทธศาสตร์ Medical Hub ของภูมิภาค เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือกับโรงพยาบาลระดับ Premium และอุตสาหกรรมสุขภาพ	SC2: การเปลี่ยนผ่านบทบาทจากการผลิตบัณฑิตอย่างเดียว "สู่" "Health Innovation Hub" ที่สามารถงานวิจัยที่ต่อยอดที่มีผลกระทบต่อสังคม และการต่อยอดเชิงพาณิชย์
3. ด้านหลักสูตรและการเรียนรู้	SA3: มีสมรรถนะหลัก (CC2) ในการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น (Sandbox) และมีศูนย์ฝึกทักษะขั้นสูง (ALRC/Simulation Lab) ที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศ	SC3.1: การผสมผสาน AI การจัดการข้อมูล และเทคโนโลยีพยาบาล (Nursing informatics) เข้าสู่การเรียนการสอนอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อผลิต "พยาบาลยุคดิจิทัล" ที่ตลาดโลกต้องการ SC3.2 การพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่น ตรงความต้องการของผู้เรียน (Sandbox program)
4. ด้านบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญ	SA4: มีคณาจารย์ระดับปริญญาเอกในสัดส่วนที่สูง (44.8%) และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ครอบคลุมทุกสาขาการพยาบาล	SC4: ภาวะ Expertise gap จากการเกษียณอายุของคณาจารย์ระดับอาวุโส (ปี 2569 – 2572) และการแย่งชิงตัวอาจารย์พยาบาล (Talent war)
5. ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	SA5: มีเครือข่ายวิจัยนานาชาติที่เข้มแข็ง (MOU 20+) และมีฐานข้อมูลสุขภาพชุมชนที่สะสมมานานกว่า 40 ปี	SC5: การยกระดับผลงานวิจัยจาก "การตีพิมพ์" สู่ "การสร้างผลกระทบเชิงนโยบาย/ สังคม และการรับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งหมด
6. ด้านความยั่งยืนทางการเงิน	SA6: มีความสามารถในการหารายได้เองสูง (Self-funding 93%) โดยเฉพาะจากหลักสูตรนานาชาติและบริการวิชาการ	SC6: การปรับโครงสร้างรายได้ให้สมดุล โดยลดการพึ่งพิงค่าธรรมเนียมการศึกษา และเพิ่มรายได้จากนวัตกรรม สิทธิบัตร และบริการวิชาการ
7. ด้านเครือข่ายและพันธมิตร	SA7: มีสมรรถนะหลัก (CC4) ในการสร้าง Strategic networks ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้มีนิสิต Inbound-Outbound อย่างต่อเนื่อง	SC7: การยกระดับความร่วมมือสู่การเป็น "Global healthcare partner" ที่ไม่ใช่แค่การแลกเปลี่ยนนิสิต แต่เป็นการทำวิจัยและเปิดหลักสูตร Dual degree ระดับภูมิภาค

วิสัยทัศน์สำหรับการบริหารงานและการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ปี พ.ศ. 2569 – 2573

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว จึงนำไปสู่การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์มีการทบทวนวิสัยทัศน์ทุกปี และผ่านการประชาคมจากบุคลากรทุกระดับ ทำให้ยืนยันได้ว่า วิสัยทัศน์ปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2569 – 2573) คือ “สถาบันแห่งการพลิกโฉมทางการพยาบาลที่ก้าวข้ามขีดจำกัด เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสุขภาพที่ท้าทายอย่างยั่งยืนและเป็นสากล” มีความทันสมัยและเหมาะสมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ในอนาคต มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (Big Hairy Audacious Goal; BHAG) ในอันที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ผ่านเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ ได้แก่ EdPEX/ TQA การได้รับการรับรองหลักสูตร AUN-QA ระดับอาเซียน สะท้อนความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ในการเป็นผู้นำการพยาบาลระดับสากล

หากข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้งเป็นคณบดี จะขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะให้สอดคล้องกับการเป็น **มหาวิทยาลัยเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic university) ของมหาวิทยาลัยบูรพาที่เป็นขุมปัญญาภาคตะวันออกเฉียง** มุ่งใช้องค์ความรู้ วิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับพันธมิตรทุกภาคส่วน ใช้แผนยุทธศาสตร์นำทางการบริหารและจัดสรรทรัพยากร มีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจและให้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือหลักในการประมวลผลผลลัพธ์และวิเคราะห์ และแนะนำทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ (Data AI driven) โดยการบริหารองค์กรที่มุ่งเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ซึ่งจะนำเสาหลักเชิงกลยุทธ์ (Strategic pillars) “DRIVE” เพื่อเพิ่มศักยภาพและมาตรฐานในทุกพันธกิจ พัฒนาคณะฯ ให้เป็นองค์กรระดับสากลที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งดี มีประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ เสาหลักเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 มีดังนี้

1. Demand-driven education (D) การผลิตบัณฑิตและบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของ EEC และตลาดโลก
2. Responsive Research & Innovation (R) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์และแก้ปัญหาด้านสุขภาพได้จริงเชิงประจักษ์
3. Internationalization (I) การผลักดันหลักสูตร การวิจัย และความเป็นอยู่ขององค์กรสู่มาตรฐานระดับโลก
4. Value-based for sustainability (V) การสร้างมูลค่าเพิ่ม (รายได้) และคุณค่าทางสังคม/สิ่งแวดล้อม/บุคลากร อย่างยั่งยืน
5. Excellence (E) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวทาง TQA/ EdPEX, SSH และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงพันธกิจ “LEAD” ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะฯ ครอบคลุมภารกิจที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้
 1. Lead the creation of global nursing talents ผลิตพยาบาลสมรรถนะสูงระดับสากลที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาคมโลกและ EEC
 2. Expedite high-impact research & innovation สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูง (High impact) ต่อสังคม นโยบาย และการต่อยอดเชิงพาณิชย์
 3. Advance community well-being บริการวิชาการที่สร้างมูลค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมอย่างยั่งยืน
 4. Drive organizational excellence บริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลและความเป็นเลิศ เพื่อความมั่นคงของทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objectives)

- ยกระดับหลักสูตรและการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานระดับโลกเพื่อผลิตพยาบาลในการรองรับอุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร (Medical hub) ในพื้นที่ EEC
- สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพในระดับพื้นที่ สู่การใช้ประโยชน์ของสังคมและเชิงพาณิชย์
- เป็นคลังปัญญาภาคตะวันออกเฉียงในการพัฒนาทักษะ (Upskill/ Reskill) ด้านการดูแลสุขภาพเฉพาะทาง
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะฯ ด้านการพัฒนากำลังคน และการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบบริหารจัดการดิจิทัล
- ขยายบทบาทและชื่อเสียงของคณะพยาบาลศาสตร์สู่การเป็นพันธมิตรด้านสุขภาพในระดับภูมิภาคเอเชีย ภายใต้วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ดังกล่าว จึงกำหนดนโยบายในการบริหารคณะฯ ตามเสาหลักเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic pillars) ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

เสาหลักที่ 1 ตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งด้านการผลิตบัณฑิต และการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยการ บริการวิชาการ (Strategic Pillar D: Demand-driven education for lifelong learning)

ด้านการผลิตบัณฑิต KR 1 ร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการรับรองสมรรถนะวิชาชีพ				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.1 ร้อยละบัณฑิตที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	90	100	100	100
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. บริหารความเสี่ยงโดยระบุปัจจัยและประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ผลกระทบ รวมถึงสร้างระบบ Early warning system (EWS) หากนิสิตมีแนวโน้มคะแนนในหมวดวิชาชีพต่ำกว่าเกณฑ์ ระบบจะแจ้งเตือนอาจารย์ที่ปรึกษาทันที				
2. จัดโปรแกรม “คลินิกวิชาการ และแต่งตั้งอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญให้ปรึกษาแนะนำในการเสริมสร้างขีดความสามารถ				
3. ใช้ระบบข้อสอบจำลอง (Mock exam) แบบ Computer-based testing (CBT) ที่อัปเดตตาม Blue print ของสภา การพยาบาล ให้นิสิตปี 3 และ 4 ฝึกทำอย่างต่อเนื่อง				
KR 2 มีหลักสูตร Dual Degree กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่เปิดสอนจริงและมีนิสิตลงทะเบียนเรียน				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.1 จำนวนสถาบันในต่างประเทศที่ร่วมผลิต			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	2	2	2	2
ตัวชี้วัด (KPI)	2.2. จำนวนนิสิตเข้าร่วมโครงการ (นับสะสม)			
	1) โปรแกรม ป ตรี 2 ใบ (Dual degree)			
ร้อยละ	30	70	100	150
	2) โปรแกรม ตรี ควบ โท (Bachelor's to Master's)			
ร้อยละ	40	70	100	150
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. วิเคราะห์โอกาส และประเมินความเสี่ยง และศึกษาความเป็นไปได้ กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ				
2. รวบรวมและจัดกลุ่มผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้เรียน (Prospect) เช่น นิสิตปัจจุบันของคณะ บุคลากรประจำหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และกลุ่มนักศึกษาจาก ม.ต่างชาติ				

3. เทียบเคียง Learning outcomes การยอมรับหน่วยกิตร่วมกัน (Mutual recognition) กับมหาวิทยาลัยพันธมิตร (Strategic partners) ในต่างประเทศ เพื่อคัดเลือกและลงนามความร่วมมือฯ				
KR 3 มีหลักสูตร Higher education sandbox ในระดับปริญญาเอกกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ				
ตัวชี้วัด (KPI)	3.1 จำนวนนิสิตที่ศึกษาในระดับปริญญาเอก			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
คน	10	15	20	25
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. วิเคราะห์โอกาส และประเมินความเสี่ยง และศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษา 2. รวบรวม จัดกลุ่มผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้เรียน และ Study need assessment 3. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Hybrid learning โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติการวิจัยขั้นสูงและการสัมมนาเชิงวิชาการในระดับสากล รวมถึง Study abroad / Exchange program เพื่อสร้างผู้นำด้านสาธารณสุขในด้านทักษะความเป็นผู้นำ การสร้างนวัตกรรม การบูรณาการเทคโนโลยีและจริยธรรม				
KR 4 พัฒนาหลักสูตร Higher education sandbox พยบ. ควบ ปริญญาโท (ภายในประเทศ) ได้แก่ MBA-Health & wellness business management, Health data science				
ตัวชี้วัด (KPI)	4.1 จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมโครงการ "Nurse + Management" , Nurse + Health data science			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
คน	-	10	15	20
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. ตั้ง กก.บริหารหลักสูตรข้ามคณะ (Joint committee) และทำการวิเคราะห์โอกาส และประเมินความเสี่ยง และศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาหลักสูตรฯ และจัดทำ mapping รายวิชา 2. ศึกษาเปรียบเทียบหลักสูตรกับมหาวิทยาลัยคู่แข่ง การรวบรวมข้อมูลจากผู้ต้องการใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการจัดรับฟังความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน 3. วางแผนการเทียบเชิญ (How to Pitch) เช่น เตรียมเชิญผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำ, ผู้ประกอบการ Wellness ใน EEC, และบริษัท Tech/AI เป็น co-founder หลักสูตร และเป็นแหล่งฝึก 4. ยื่นขออนุมัติจัดการศึกษาแบบ Sandbox				
KR 5 สนับสนุนวิทยาเขตสระแก้วเป็น 1 ห้องเรียนพยาบาลที่สร้างคุณลักษณะพิเศษของนิสิตที่ไม่เหมือนใคร				
ตัวชี้วัด (KPI)	5.1 จำนวนนิสิตพยาบาลที่เข้าศึกษาที่วิทยาเขตฯ			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
คน	40	60	60	60
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. วิเคราะห์ปัจจัยรอบด้านเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยประเมินศักยภาพพื้นที่ ความต้องการของตลาด สภาพการแข่งขัน ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน และกฎระเบียบ 2. สร้างความร่วมมือกับ ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว อบจ.สระแก้ว สสจ. สระแก้ว และในจังหวัดใกล้เคียง ในการร่วมผลิตบัณฑิตพยาบาล 3. Transform การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติตามแหล่งทุนที่นิสิตได้รับการสนับสนุน				

4. ร่วมมือกับ สสจ.สระแก้ว รพ.สระแก้ว การสร้างความโดดเด่นให้บัณฑิตพยาบาลด้าน Border health				
5. การจูงใจอาจารย์ให้ไปสอนที่วิทยาเขตสระแก้ว โดยมอบ "สิทธิพิเศษแบบ Exclusive privileges" ที่เน้นการเติบโตทางวิชาชีพ การลดภาระงาน และการสนับสนุนคุณภาพชีวิต				
ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยการบริการวิชาการ				
KR1 จัดบริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรในพื้นที่ และแก้ไขปัญหาสุขภาพพื้นที่				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.1 จำนวนหลักสูตร Micro-credentials (credit bank)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
หลักสูตร	10	10	10	10
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum design) โดยจัดทำประชาพิจารณ์หรือร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ทักษะเฉพาะ (Hard/Soft skills matrix) โดยจัดทำ Short course ตาม Skill matrix results ตามยุทธศาสตร์คณะ ได้แก่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลอาชีวอนามัย และการจัดการสุขภาพในภาวะวิกฤต				
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูล Digital credential/Credit bank เพื่อต่อยอดเครดิตจากการอบรมสู่การเรียนรู้ต่อ				
3. จัดทำระเบียบวิธี/เกณฑ์มาตรฐานการเทียบโอนหน่วยกิตจากหลักสูตร Micro-credentials ไปสู่ระดับปริญญา				
4. สร้าง Network Collaboration กับ รพ.สต. อบต.หรือสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและประเมินผลลัพธ์เชิงพื้นที่				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.2 จำนวนท้องถิ่น/สถานประกอบการ ที่ร่วมดำเนินการ (Co-creation)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
แห่ง	5	10	20	30
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. ระดมสมองค้นหาปัญหาสุขภาพพื้นที่ร่วมกับ อบต. / สถานประกอบการ (สปก.)				
2. พัฒนา "ชุดความรู้กึ่งแฟรนไชส์" นำไปเสนอขายหรือร่วมมือกับ อบจ. / เทศบาล				
3. จัดทีมบริการวิชาการระดับพรีเมียมเข้าไปเสนอขายแพ็คเกจใน สปก./ อบต. (เป็น coaching, consultant)				

เสาหลักที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์และแก้ปัญหาด้านสุขภาพได้จริงเชิงประจักษ์ (Strategic Pillar R: Responsive Research & Innovation)

KR 1 งานวิจัยได้รับการนำไปใช้ตอบสนองปัญหาสุขภาพ และเผยแพร่ในระดับสากล				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.1 จำนวนนวัตกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพที่ส่งมอบให้ใช้ประโยชน์ได้จริง (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
แห่ง	10	30	50	100
ตัวชี้วัด (KPI)	1.2 จำนวนนวัตกรรม (Product/process) ที่ยื่นจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร			
ชิ้น	2	3	4	5
ตัวชี้วัด (KPI)	1.3 จำนวนการอ้างอิงต่ออาจารย์ (Citation per faculty)			
ชิ้น	20	50	100	200
ตัวชี้วัด (KPI)	1.4 ร้อยละของบทความวิจัยที่ตีพิมพ์นานาชาติ (Q1-4)			

ร้อยละ Q1-2	20	25	30	40
ร้อยละ Q3-4	30	35	40	50
ตัวชี้วัด (KPI)	1.5 ดัชนีวัดความสามารถและผลกระทบของผลงานวิจัยของอาจารย์แบบรายบุคคล (H-index per faculty) (ต่อคน)			
ระดับ	3	10	30	40
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
<p>1. วางกรอบการวิจัยและพัฒนา (R&D) นวัตกรรมฯ ที่มุ่งการแก้ไขปัญหาท้าทายทางสุขภาพที่มีผลกระทบสูง (Pain points) โดยจับคู่โจทย์วิจัยและระดมทุนภาคเอกชน/ท้องถิ่น</p> <p>2. สร้างแพลตฟอร์มรับโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน ภาคท้องถิ่นใน EEC (Demand-side) มาจับคู่กับความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Supply-side)</p> <p>3. สร้างกลไก Mutual research fund โดยผลักดันและถ่ายทอดองค์ความรู้ หรืองานวิจัยและนวัตกรรม ให้ถูกนำไปใช้จริงในระบบบริการสุขภาพ เชิงนโยบาย (Policy translation) หรือในระดับชุมชน</p> <p>4. เชิญอาจารย์ชาวต่างชาติจาก MOU มาร่วมทำวิจัย</p> <p>5. พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>6. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำวิจัย</p> <p>6.1 การบริหารจัดการซื้อ จัดจ้างที่มีความยืดหยุ่น และลดขั้นตอนเอกสารการวิจัย</p> <p>6.2 Establish research admin unit: ปรับโครงสร้างบุคลากรสายสนับสนุน จัดตั้งทีม "นักจัดการงานวิจัยมืออาชีพ" (Project manager/admin) ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง บริหารงบประมาณระเบียบใหม่ เพื่อลดภาระ (Less paperwork) ให้อาจารย์นักวิจัย</p> <p>6.3. Flexible procurement: ปรับปรุงคู่มือการเบิกจ่ายเงินรายได้คณะฯ ให้ยืดหยุ่น เอื้อต่องานวิจัยที่ต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Agile management)</p> <p>7. ยกระดับการสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และการนำใช้ประโยชน์ ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การสนับสนุนการตีพิมพ์ ในวารสารวิชาการชั้นนำ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ และการนำนวัตกรรมไปขยายผลและต่อยอดเป็น package ในการบริการวิชาการ การจดสิทธิบัตร การจัดการด้านธุรการ</p> <p>8. ส่งมอบนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงให้พื้นที่</p>				
KR 2 จำนวนงบประมาณวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.1 จำนวนงบประมาณวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ล้านบาท	10	20	30	50
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
<p>1. ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย Flagship ด้านการวิจัยของชาติ/ มหาวิทยาลัย และกำหนดเป้าหมายจำนวนทุนและงบประมาณวิจัย (KPI) ที่ชัดเจนในแต่ละปี</p> <p>2. วางแผนการสร้างเครือข่ายนักวิจัยร่วมกับสถาบันอื่นระดับชาติ/ นานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการรับทุนขนาดใหญ่</p> <p>3. สร้างทีมวิจัยข้ามศาสตร์ (Cross-disciplinary team) และเชิญหน่วยบริหารและจัดการทุน มาอภิปรายโจทย์วิจัยและความต้องการ เพื่อให้ทีมนักวิจัยผลิตข้อเสนอโครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติได้ตรงจุด</p>				

4. จัดทำ Research Proposal Bank เพื่อรวบรวมข้อมูลโครงการที่เคยได้รับทุน ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถนำมาใช้อ้างอิงหรือต่อยอดได้
5. จัดให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Mock Review Panel) ทั้งจากภายในและภายนอกมาจำลองการประเมิน โครงการ เสมือนนักวิจัยกำลังไป Pitching กับแหล่งทุนจริง

เสาหลักที่ 3 การผลักดันหลักสูตร การวิจัย และความเป็นอยู่ขององค์กรสู่มาตรฐานระดับโลก (Strategic Pillar I: Internationalization)

KR 1 (Standard): หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตได้รับการรับรองหรือผ่านการประเมินคุณภาพ ระดับสากล ACEN (Accreditation Commission for Education in Nursing)				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.1 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง ACEN (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
หลักสูตร	10	10	10	10
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Task)				
1. จัดทำรายงานประเมินตนเอง (Self-study report) และการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นหลักฐานชี้วัดผลลัพธ์ของ ผู้เรียน และเตรียมความพร้อม Site Visit 2. ปรับปรุงหลักสูตรและระบบการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ACEN (USA) โดยเน้น Outcome-based education (OBE) ที่เข้มข้น 3. จัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนเสมือนจริงข้ามโลก ร่วมกับมหาวิทยาลัยคู่สัญญา โดยให้นิสิตไทยและ ต่างชาติทำโปรเจกต์ร่วมกัน (Project-based) 4. วางแผนและจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน ห้อง Simulation labs เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอน ข้ามโลกและการเรียนทางไกลร่วมกับมหาวิทยาลัยคู่สัญญา				
KR 2 (Ranking): คณะพยาบาลศาสตร์ ม.บูรพา ติดอันดับ 300-400 ของโลกในการจัดอันดับ QS World University rankings by subject (Nursing)				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.1 อันดับโลก: QS world university ranking by subject			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
อันดับ	250	200	150	100
ตัวชี้วัด (KPI)	2.2 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนต่างประเทศ (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
เรื่อง	1	2	3	4
ตัวชี้วัด (KPI)	2.3 จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ร่วมกับนักวิจัยต่างชาติ (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
เรื่อง	2	5	8	12
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. สร้างระบบ Financial incentive & Fast-track review โดยมีทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์ในวารสารระดับ Q1 และ ระบบพี่เลี้ยงตรวจแก้บทความ (Proofreading/Mentoring) 2. ดึงดูดอาจารย์/นักวิจัยระดับ 500 ของโลกมาเป็น Visiting professor เพื่อร่วมสอนและทำวิจัย				

3. สร้างระบบ "Co-advisor" ผ่านสร้างข้อตกลงแลกเปลี่ยนระยะสั้นกับมหาวิทยาลัยในกลุ่ม Top 100 ของ QS World university rankings for nursing เพื่อสร้างการรับรู้ในแวดวงวิชาชีพ (Peer review) และ International Research Network (IRN) โดยสร้างกลุ่มวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศในประเด็นท้าทายโลก (Global challenges) เช่น Pandemic preparedness, Aging society, Climate health				
4. ดึงดูดนักศึกษาต่างชาติในระดับบัณฑิตศึกษา (ป.โท-เอก) ผ่านการให้ทุนการศึกษาเฉพาะกลุ่ม (Targeted Scholarships) หรือการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติที่มีความยืดหยุ่นสูง (เช่น Hybrid Learning)				
5. ขอบุญวิจัยระดับนานาชาติร่วมกัน (เช่น NIH, Newton Fund, Wellcome Trust)				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.4 ยกย่อง Simulation Center สู่อำนาจ Simulation Excellence Center (SEC)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
รูปแบบการรับรอง	-	Provisional Ac.	Full Ac.	Full Ac. (maintenance)
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. ประเมินมาตรฐาน ALRC เทียบกับเกณฑ์ SSH (Society for Simulation in Healthcare)				
2 สร้างเครือข่ายกับ Accredited simulation center เพื่อนำ Lesson learnt และ Best practices มาปรับใช้				
3. อบรมคณาจารย์ให้เป็น Simulation educator และยกระดับ Simulation operations/technicians ให้มีทักษะระดับสากลตามมาตรฐานสมาคม Thai Society for Simulation in Healthcare (Thai-SSH)				
4. บูรณาการการเรียนด้วยหุ่นจำลองความสมจริงสูง (High-fidelity) เข้ากับทุกรายวิชาปฏิบัติ ครอบคลุมทั้งสถานการณ์ปกติและภาวะฉุกเฉิน				
5. เริ่มใช้ระบบเก็บคะแนนดิจิทัล				
6. Global accreditation ยื่นขอและรับการรับรองจาก SSH เพื่อยืนยันความเป็นเลิศระดับโลก				
7. ออกแบบระบบที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการแพทย์สหวิชาชีพ ได้เข้ามาฝึกอบรมร่วมกัน (Inter-professional Education: IPE) เพื่อจำลองการทำงานจริงในโรงพยาบาล				
8. ต่อยอด Simulation Excellence Center (SEC) ให้เป็นแหล่งสร้างนวัตกรรมทางการแพทย์ เช่น การพัฒนาหลักสูตรใหม่ หรือการนำเทคโนโลยี Tele-simulation มาใช้เพื่อขยายขอบเขตการอบรม				

เสาหลักที่ 4 การสร้างมูลค่าเพิ่ม (รายได้) และคุณค่าทางสังคม/สิ่งแวดล้อม/บุคลากร อย่างยั่งยืน (Strategic Pillar V: Value-based for sustainability)

KR 1 (Financial Independence) ศูนย์ CHCD มีรายได้เติบโตเฉลี่ยร้อยละ 20 ต่อปี และสามารถ Break-even (คุ้มทุน) ค่าใช้จ่ายบุคลากรและดำเนินการได้ร้อยละ 100 ภายในปี 2572 พร้อมส่งเงินรายได้เข้าคณะฯ				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.1 High net benefit ของศูนย์ CHCD and High ROI			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ล้านบาท	10	12.5	15	20
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาล, องค์กรภาครัฐ, เอกชน เพื่อขยายฐานลูกค้าและสร้างรายได้ระยะยาว (Recurring Income)				
2. จัดทำแผนธุรกิจด้วย Business Model Canvas เพื่อให้เห็นภาพรวมของธุรกิจ แหล่งรายได้ (Revenue streams) และกลุ่มเป้าหมาย (Customer segments) ที่ชัดเจนก่อนลงมือทำ				

<p>3. วิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Break-even analysis) ของทุกบริการเพื่อประเมินความคุ้มค่าของการเปิดบริการใหม่ และ กำหนดอัตราค่าบริการที่เหมาะสม</p> <p>4. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน (เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์, การประเมินผลอัตโนมัติ) เพื่อลดต้นทุนบุคลากรและค่าใช้จ่ายดำเนินการ</p> <p>5. พัฒนาหลักสูตรการบริการวิชาการให้ตอบสนองความต้องการของสังคม และสถานการณ์สุขภาพ รวมถึงพัฒนาศักยภาพอาจารย์</p>				
<p>KR 2 ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะฯ ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, Governance ; ESG sustainability)</p>				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.1 ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน (ค่าไฟ ค่าน้ำ น้ำมันเชื้อเพลิง) ของคณะ			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	30	40	50	70
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
<p>1. มีนโยบายการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติการ ที่มุ่งเน้นการใช้น้ำ พลังงานไฟฟ้าอย่างคุ้มค่า ลดการเกิดขยะ และเพิ่มการรีไซเคิล</p> <p>2. จัดระบบนิเวศการทำงานและดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อลดการใช้พลังงานที่เน้นการใช้พลังงานและน้ำให้ประหยัดและคุ้มค่า</p> <p>3. จัดทำระบบ Data & Analytics เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาจุดรั่วไหลและแนวทางปรับลดค่าใช้จ่าย เช่น ติดตั้งระบบตรวจวัดและติดตามการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์ (Energy Management System: EMS) ในแต่ละอาคาร</p>				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.2 จัดซื้อจัดจ้างสีเขียว (Green Procurement)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	100	100	100	100
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
<p>1. การจัดซื้อจัดจ้าง โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกที่อ้างอิงฉลากสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าที่ได้รับฉลากเขียว ฉลากลดคาร์บอน หรือเกณฑ์ของกรมควบคุมมลพิษ</p> <p>2. กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินคู่ค้าธุรกิจ (Supplier) ด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การมีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน (เช่น ISO 14001) หรือมาตรการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</p> <p>3. ประเมินความคุ้มค่าตลอดช่วงอายุการใช้งาน (Life cycle costing) ครอบคลุมการประหยัดพลังงานและการจัดการของเสีย</p> <p>4. ตั้งเป้าหมายสัดส่วนงบประมาณการจัดซื้อสินค้าสีเขียวอย่างเป็นรูปธรรม มีการตรวจสอบและการจัดทำรายงานผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงต่อกรรมการประจำคณะทุกเดือน เช่น ปริมาณขยะที่ลดลงหรือการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</p>				
<p>KR 3 จัดระบบนิเวศบุคลากรที่ยั่งยืนและองค์กรแห่งความสุข</p>				
ตัวชี้วัด (KPI)	3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
คะแนน	5	5	5	5

การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Task)				
1. จัดทำระบบรับฟังความคิดเห็น (Pulse survey) รายเดือน/ ไตรมาส				
2. สร้างระบบการสื่อสารเป้าหมาย เป้าประสงค์ (Purpose) และความท้าทาย เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะ				
3. นำระบบ Flexible Benefits มาใช้ บุคลากรสามารถจัดสรรวงเงินสวัสดิการของตนเองได้ตาม Life stage HR dashboard for career path				
4. จัดทำแผนที่อาชีพรายบุคคล (IDP), วิเคราะห์ วางแผน และพัฒนารายบุคคล				
5. Lean administration ลดขั้นตอน ความซ้ำซ้อนและซ้ำซากของงานสำนักงานด้วยระบบ IT				
ตัวชี้วัด (KPI)	3.2 บุคลากรมีความสุขภาวะ (Well-being)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	90	100	100	100
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร และยืดหยุ่นในการทำงานแต่ยังคงมีประสิทธิภาพ				
2. จัดระบบนิเวศส่งเสริมสถานที่ทำงานน่าอยู่ (Workplace and social wellbeing) อาทิ				
2.1 จัดโครงการส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงรุก เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี, การให้เงินสนับสนุนด้านสุขภาพ (Wellness allowance) การจัดเตรียมอาหารหรือเครื่องดื่มที่ดีต่อสุขภาพในคณะ จัดให้มีพื้นที่พบปะสังสรรค์ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จัดให้มี Employee assistance program (EAP)				
2.2 พัฒนากิจกรรมผู้บริหาร/ หัวหน้างาน ให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ เช่น Right to disconnect และเปิดใจรับฟัง (Empathy) เพื่อประเมินความเครียดในทีม				
2.3 สร้างพื้นที่ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological safety)				
2.4 ส่งเสริมสุขภาวะทางการเงิน (Financial well-being) ด้วยการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน, การบริหารหนี้, หรือการจัดสวัสดิการทางการเงิน				
KR 4 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าเกณฑ์ร้อยละ 100 สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้นได้ (ระดับชำนาญการ และ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ) ภายในเวลาที่กำหนด				
ตัวชี้วัด (KPI)	4.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าเกณฑ์ ยื่นขอประเมินตำแหน่ง (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	50	80	100	100 เชี่ยวชาญ
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. จัดระบบสนับสนุนการทำตำแหน่ง "R2E Mentorship" โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หรืออดีตผู้บริหารสายสนับสนุนที่เกษียณแล้ว มาเป็น "พี่เลี้ยง (Mentor)" ประกอบตัวต่อตัว เพื่อสอนการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน (Manual), งานวิเคราะห์ (Analytical paper), และงานวิจัยสถาบัน (Institutional research)				
2. นำเป้าหมายของคณะฯ มาเป็นหัวข้อทำผลงาน				
3. มอบ "เงินรางวัลเชิดชูเกียรติ (Incentive)" ก้อนใหญ่ (เช่น 10,000 - 50,000 บาท ตามระดับ)				

เสาหลักที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศมุ่งสู่มาตรฐานสากล (Strategic Pillar E: Excellence)

KR 1 การยอมรับจากองค์กรอื่นในฐานะปัญญาแห่งสังคม (Intellectual of society)				
ตัวชี้วัด (KPI)	1.1 คณะฯ ได้รับการรับรองตามมาตรฐานคุณภาพและความเป็นสากล			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	EdPEx 400 ⁺	TQC ⁺	TQC ⁺	TQA
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. Data-AI Driven EdPEx (บริหารด้วยข้อมูลจริง) โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การจัดการระบบการกำกับดูแลองค์กร การพัฒนาศักยภาพคน การสร้างนวัตกรรมในระบบงาน และการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบรับฟังเสียงลูกค้าเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ AI วิเคราะห์ Feedback จาก Social media และแบบประเมิน เพื่อแก้ปัญหาทันที (Real-time correction) 3. ทบทวนกระบวนการ Key and support process และจัดทำ Process improvement ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดต้นทุนดำเนินการ อย่างน้อยปีละ 5 กระบวนการ 4. ใช้ระบบ IT เก็บข้อมูลตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีแนวโน้ม แบบ Real-time เทียบเคียงกับเป้าหมายและคู่แข่ง โดยพัฒนา Dashboard OKRs รายบุคคล เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะ (Alignment) 5. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพ และทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เห็นสภาพแวดล้อม ความท้าทาย และสมรรถนะหลักของคณะ และการเขียนรายงานประเมินตนเอง				
KR 2 สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.) เพิ่มขึ้น				
ตัวชี้วัด (KPI)	2.1 สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	60	70	80	90
ตัวชี้วัด (KPI)	2.2 จำนวนอาจารย์ที่กลับจากลาศึกษาต่อ ได้รับตำแหน่ง ผศ. ภายใน 2 ปี (นับสะสม)			
คน	2	4	8	12
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. การสร้างแรงจูงใจ, การปลดล๊อคอุปสรรค, การพัฒนาทักษะ, และการสร้างระบบประเมินที่ชัดเจน เช่น 1.1 Time buy-out ลดภาระงานสอนลง 30-50% สำหรับอาจารย์ที่กำลังทำขอตำแหน่ง (รศ./ศ.) 1.2 จัดอบรมเทคนิคการเขียนขั้นสูง (Advanced academic writing workshop) แบบเข้มข้นในเรื่องการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ 1.3 Academic butler มีทีมเจ้าหน้าที่สนับสนุนช่วยเตรียมเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ จัดรูปแบบ (Format) หนังสือ ตำรา 1.4 จัดระบบพี่เลี้ยงเข้มข้น (Intensive mentoring) 1.5 จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการตีพิมพ์/ขอตำแหน่ง 2. ออกแบบนโยบายและการประเมิน (Policy & evaluation) ผูกโยงกับภาระงานขั้นต่ำ (KPI & workload) เช่น กำหนดให้เป็น KPI หนึ่งในประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือการต่อสัญญาจ้างเส้นทางสู่ตำแหน่งที่ยืดหยุ่น (Career path diversity) โดยเปิดช่องทางให้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้หลากหลายวิธี เช่น การทำวิจัยรับใช้ท้องถิ่น หรือ การสร้างนวัตกรรมที่แก้ปัญหาให้สังคม ตามประกาศ ก.พ.อ. ฉบับใหม่ เป็นต้น				

K3 สัดส่วนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และตามความเชี่ยวชาญ				
ตัวชี้วัด (KPI)	3.1 สัดส่วนอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นภายใน 2 ปี (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	30	50	70	80
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. กำหนดนโยบายให้เรียนต่อโดยไม่ต้องรอ โดยจัดหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งทุนภายในคณะฯ และภายนอกคณะฯ 2. จัดให้มีระบบสนับสนุนการศึกษาต่อ ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและการเขียน Concept research paper การจัดหาหลักสูตรและมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม การติดต่อกับมหาวิทยาลัย การประสานงานการสมัครเข้าศึกษาต่อ 3. จับคู่อาจารย์ใหม่กับอาจารย์อาวุโส หรือผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเพื่อคอยให้คำปรึกษาตลอดหลักสูตร 4. พัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้า (Milestone tracking) โดยให้อาจารย์รายงานความก้าวหน้าในการเรียน เช่น การสอบผ่านโครงร่าง (Proposal defense) หรือการตีพิมพ์บทความวิจัย ทุกๆ 6 เดือน				
ตัวชี้วัด (KPI)	3.2 อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ สำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานเมื่อครบ 3 ปี			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	95	100	100	100
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic task)				
1. พัฒนาระบบการประเมินผลการผลิตผลงาน (ระหว่างศึกษาต่อ) ของอาจารย์ทุกภาคการศึกษา โดยการกำหนดเงื่อนไขการรายงานความก้าวหน้า เช่น การส่งรายงานความก้าวหน้าการศึกษา (Progress report) การกำหนดกลไกสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ 2. การเตรียมความพร้อมก่อนกลับมาปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการกำหนดให้อาจารย์วางแผนจัดทำสัมมนา เผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ หรืองานวิจัยหลังสำเร็จการศึกษา (Knowledge sharing) รวมถึงการปรับแผนภาระงาน (Workload adjustment) ให้สอดคล้องกับคุณสมบัติใหม่ที่อาจารย์จะได้รับ 3. สร้างระบบติดตามกำกับให้อาจารย์ปฏิบัติงานชดใช้ทุนครบตามระยะเวลาที่ระบุในสัญญา รวมถึงการสนับสนุนสู่ตำแหน่งทางวิชาการ				
ตัวชี้วัด (KPI)	3.3 สัดส่วนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญหลังปริญญาเอก (นับสะสม)			
หน่วยนับ/ปี	2570	2571	2572	2573
ร้อยละ	5	10	15	20
การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Task)				
1. กำหนดนโยบายและจัดหาทุน Post-doctoral fellowship ทั้งในและต่างประเทศ 2. จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) เพื่อติดตามและประเมินผลผู้รับทุน 3. พัฒนาตัวชี้วัดในการเขียนขอทุนวิจัย โดยนำทักษะการทำ Post-doc ที่ผสมผสานการคิดเชิงวิเคราะห์ การบริหารจัดการโครงการ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มาช่วยพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำ การสร้างนวัตกรรม 4. ส่งเสริมและติดตามการนำนวัตกรรมหรือองค์ความรู้มาบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอน (Research-based teaching) การวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม				