



แผนยุทธศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

คำนำ

สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) โดยความร่วมมือจากหน่วยงานในส่วนกลางได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (ส่วนกลาง) โดยใช้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันภาพรวม และวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย ความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย จากนั้นนำผลที่ได้มากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลผลิต เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนสู่การปฏิบัติด้วยการกำหนดแผนงาน โครงการ ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีหน่วยรับผิดชอบในแต่ละกลยุทธ์ทั้งผู้รับผิดชอบหลักและหน่วยสนับสนุนอย่างชัดเจน รวมทั้งได้กำหนดระบบวัดผลโดยใช้ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย มาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์ไว้ด้วย

การดำเนินการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงด้วยดี มาจากความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งวิทยาลัยในสังกัดหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลางและที่สำคัญที่สุดคือ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก นายแพทย์รุ่งฤทธิ์ มวลประสิทธิ์พร ที่ได้ให้คำแนะนำเชิงนโยบาย และการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพการณ์ทั่วไป	๑
• กรอบแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๕
บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)	๖
บทที่ ๓ การแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	๒๑
บทที่ ๔ การติดตาม ประเมินผลแผนกลยุทธ์ส่วนกลาง	๓๑
• ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก และแผนยุทธศาสตร์ส่วนกลาง ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๓๔
ภาคผนวก	
• กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔๓๙	๓๙
• รายชื่อผู้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ สถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๔๐



บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพการณ์ทั่วไป

ประวัติสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ "สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข" เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารส่วนราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๖ และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๖ ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม โดยได้รวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรมกองต่างๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค โรงเรียนต่างๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองฝึกอบรม และกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.๒๕๓๗ วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร" วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี" ในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เปลี่ยนนามเป็น "วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก" พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองศิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี

เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๘ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อจากสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น "สถาบันพระบรมราชชนก" จึงถือเป็นวันสถาปนาสถาบันพระบรมราชชนกอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข โดยมีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของกรมต่างๆ และจัดตั้ง “กองงานวิทยาลัยพยาบาล” โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเคยสังกัดในกองการศึกษา กรมการแพทย์และกรมอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้ง “กองฝึกอบรม” โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมอนามัยภาคทั้ง ๔ ภาค มาอยู่ในสังกัดกองฝึกอบรมในปี พ.ศ.๒๕๓๕ ได้มีการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพโดยตรงเข้าด้วยกันทำให้เกิดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข โดยใช้ชื่อย่อว่า สพค. ขึ้น เมื่อมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็นองค์กรใหม่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับโอนนายแพทย์วินัย วิริยะกิจจา จากรองอธิบดีกรมอนามัย ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นคนแรก

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย

“สิรินธร” และพระนามาภิไธยย่อ “สธ” มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” ส่วนวิทยาลัยที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้วให้คงชื่อที่ได้รับพระราชทานต่อไป ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม และวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๓๗ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตเชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่๒) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๒ ตอนที่ ๕๓ ก



ความมุ่งมั่นของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก จะยังคงมุ่งมั่นผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข เพื่อสืบสานพระปณิธานของทั้ง ๒ พระองค์ ที่ทรงมุ่งหวังให้ประชาชนไทยทุกคนได้รับการดูแลสุขภาพถ้วนหน้า โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมและความผาสุกของประชาชนเป็นที่ตั้ง อีกทั้งเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพตลอด ไป

ตราสัญลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก



เป็นรูปทรงดอกบัว ด้านบนเป็นพระมหามงกุฎสีทองมีอักษรย่อ “ม” สีฟ้าขลิบทองอันหมายถึง พระนามาภิไธยของพระบรมราชชนก ตั้งอยู่บนดอกบัว รูปทรงกรมสีชมพูภายในมีอัตลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุขสีทองอยู่บนพื้นสีฟ้า ซึ่งเป็นสีประจำวันพระราชสมภพ หมายถึง การศึกษา และการพัฒนาบุคลากร ด้านล่างมีแพรแถบสีฟ้าโดยมีชื่อสถาบันพระบรมราชชนกอยู่ในแพรแถบ

ปรัชญา

ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มุ่งเน้นชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและระบบบริการสุขภาพของกระทรวง

วัฒนธรรมองค์กร

“ร่วมแรงร่วมใจ รักใคร่ผูกพัน มุ่งมั่นรับผิดชอบ ส่งมอบคุณธรรม”

ประกอบด้วยวัฒนธรรม ๔ เรื่อง รวมเป็นคำว่า PBRI มีความหมายดังนี้

P คือ Participation หมายถึง ร่วมแรงร่วมใจ

B คือ Bonding หมายถึง รักใคร่ผูกพัน

R คือ Responsibility หมายถึง มุ่งมั่นรับผิดชอบ

I คือ Integrity หมายถึง ส่งมอบคุณธรรม





อัตลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก

สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System) ความหมาย

- สร้างคน หมายถึง การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ
- ระบบสุขภาพชุมชน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่โยงถึงซึ่งกันและกัน

โดยมีความหมายและขอบเขตที่กว้างขวาง เกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

วิสัยทัศน์

“สข. ส่วนกลางมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งด้านการสร้างกำลังคนสุขภาพสู่ชุมชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนางค์กรให้เข้มแข็งสู่การเป็นหน่วยกำหนด นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนสุขภาพ ให้เป็นข้อเสนอตอบสนองต่อการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
๒. พัฒนามาตรฐานการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข
๓. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
๔. ปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทันสมัยคล่องตัว มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
๕. สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่ตอบสนองระบบสุขภาพเพื่อการสร้าง สุขภาวะชุมชนที่ยั่งยืน

บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนกมีภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

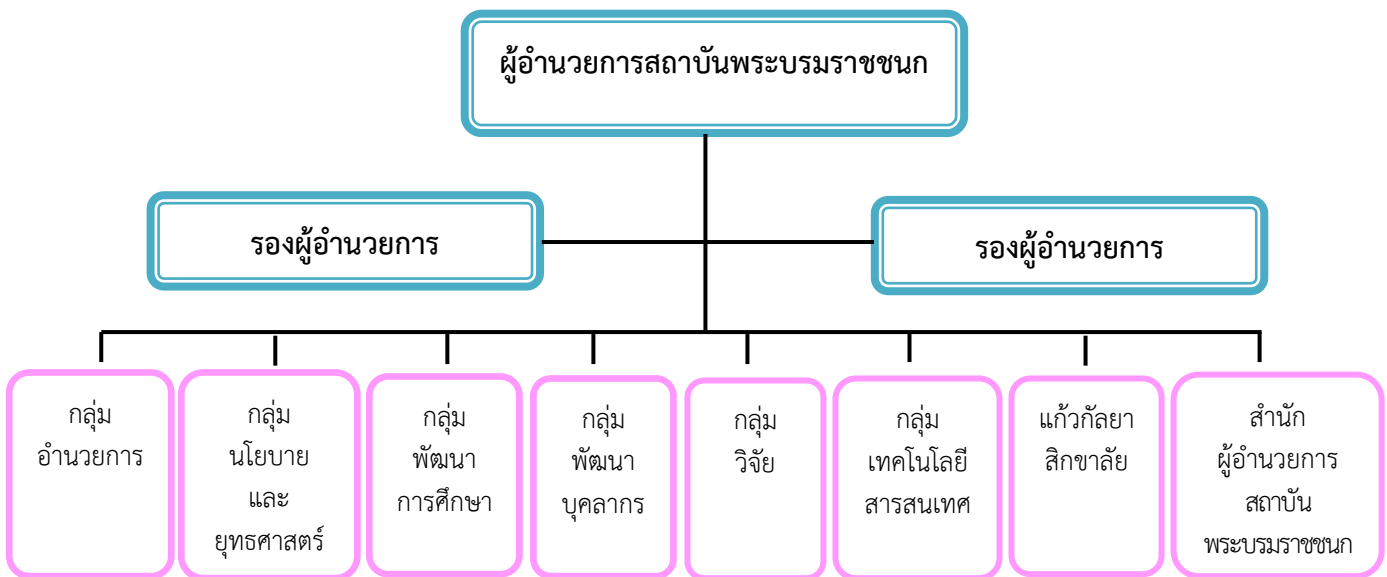
๑. เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
๒. จัดทำแผนผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการด้านกำลังคนของกระทรวง
๓. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. พัฒนาระบบข้อมูลและงานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้การพัฒนากำลังคน
๕. พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านสุขภาพ
๖. กำกับและดูแลวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นหน่วยบริการสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัย และฝึกภาคปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างองค์กร

สถาบันพระบรมราชชนกมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารและวิชาการในส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัด ประกอบด้วย

๑. สำนักงานส่วนกลาง ตั้งอยู่ที่อาคาร ๔ ชั้น ๘ อาคารสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐ รับผิดชอบด้านนโยบายการบริหาร วิชาการ และสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของวิทยาลัยในสังกัดดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งหน่วยงานภายในเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้



๒. วิทยาลัยในสังกัด ปัจจุบันมีจำนวน ๔๐ แห่ง ประกอบด้วย

วิทยาลัยพยาบาล/วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีย์ ๓๐ แห่ง

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ๗ แห่ง

วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก ๑ แห่ง

วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ๑ แห่ง

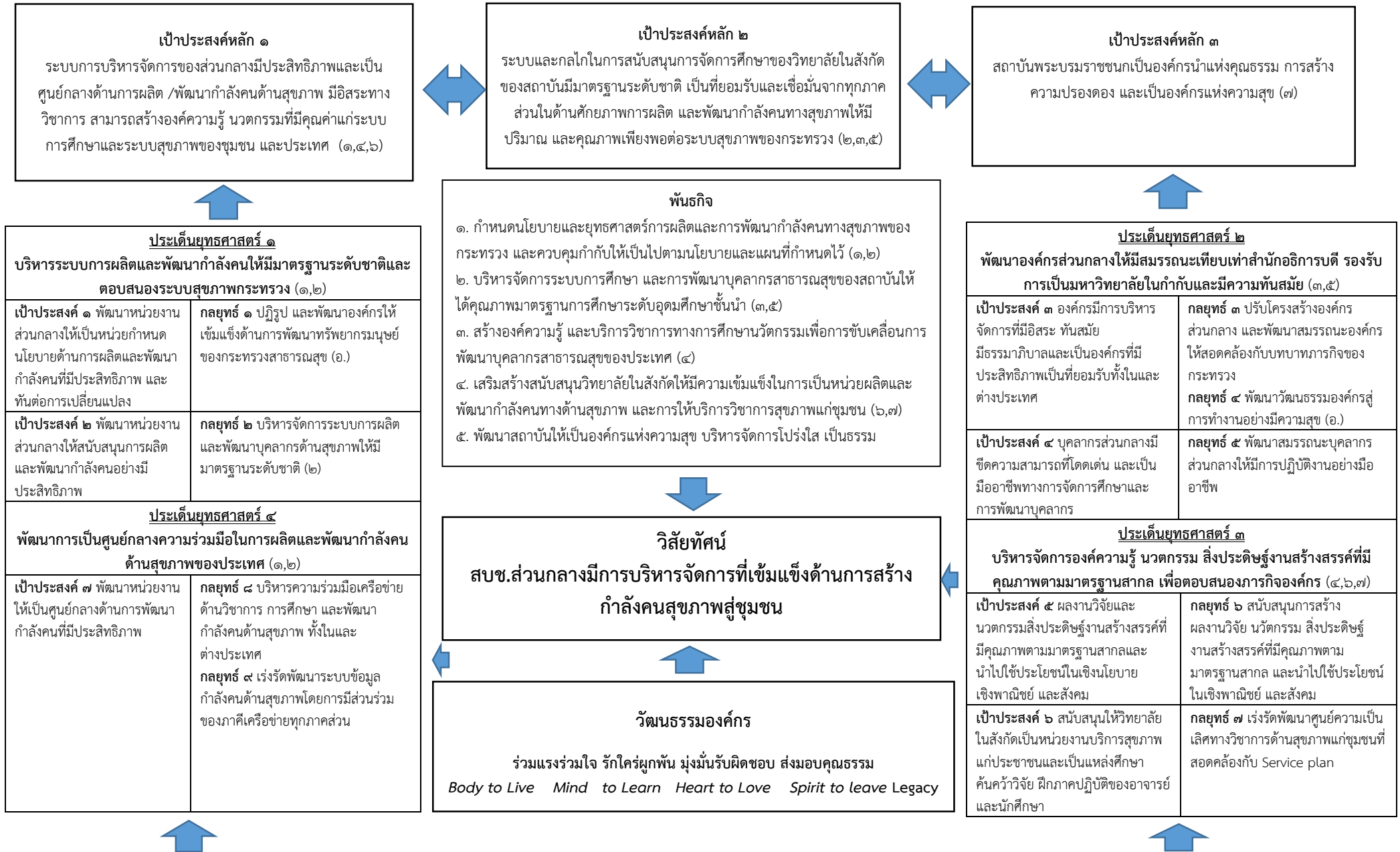
วิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข ๑ แห่ง

บุคลากร

สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีบุคลากรรวมทั้งหมด ๑๕๘ คน โดยแบ่งตามประเภทบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ	๖๖	คน
พนักงานราชการ	๒๕	คน
ลูกจ้างประจำ	๖	คน
จ้างเหมาบริการ	๖๑	คน

กรอบแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔





บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลาง

แผนกลยุทธ์ของสถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) ในสำนักงานส่วนกลาง เป็นการจัดทำขึ้นมาภายใต้กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของสถาบัน ในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าทางยุทธศาสตร์
 ๒. การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์
 ๓. การกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์
 ๔. การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
 ๕. การดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 ๖. การสร้างสมดุลงานยุทธศาสตร์
- มีรายละเอียดการดำเนินการ เป็นดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าทางยุทธศาสตร์เพื่อค้นหาความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ และการกำหนดจุดยืนการพัฒนา

ปัจจัยนำเข้าทางยุทธศาสตร์ (Strategic Input) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย ทั้งนโยบายจากภายใน เช่น นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข แผนสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็นต้น และนโยบายจากภายนอก ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาสำหรับบุคลากรด้านสุขภาพใน ศตวรรษที่ ๒๑ สภาการพยาบาล สำนักงานมาตรฐานการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนั้นยังได้วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่มาจากผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในได้แก่บุคลากรทุกระดับ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากภายนอก เช่นวิทยาลัยในสังกัด/หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยนำเข้าเชิงภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพการณ์การบริหารจัดการภายใน ของทุกกลุ่มงานรวมทั้งการ วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ของนโยบายด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สถานการณ์ทางสุขภาพของประชาชน เป็นต้น

นอกจากนี้ แผนกลยุทธ์ สบช. ส่วนกลาง ได้วิเคราะห์โดยให้ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วน ในปัญหา และผลกระทบต่อลูกค้าหลัก ทำให้ได้ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ที่เป็นหัวใจหลักแห่งความสำเร็จ ขององค์กร (Key Success Factor : KSF) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

๑. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การศึกษาของสถาบันให้มีคุณภาพระดับอุดมศึกษา ขั้นนำ มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น มีระบบการประกันสมรรถนะบัณฑิตเมื่อจบการศึกษาที่มีมาตรฐานสูง เป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน



๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับท้องถิ่น สถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนต่างๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนาสถาบันส่วนกลางให้มีบทบาทนำในการเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพแก่กระทรวงสาธารณสุข และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบัน ทั้งระบบให้สามารถสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาสุขภาพของกระทรวง และรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันส่วนกลาง ให้มีขีดความสามารถที่เป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านรองรับกับการเป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศทางวิชาการสุขภาพของชุมชนเขตบริการสุขภาพ และศูนย์กลางความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
๕. พัฒนาให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นคลังความรู้ด้านสุขภาพ เป็นแหล่งรวบรวม องค์กรความรู้ วิชาการทางสุขภาพและการจัดการความรู้ทางสุขภาพที่มีความทันสมัย และส่งเสริมสนับสนุนให้วิทยาลัยเป็นคลังความรู้วิชาการสุขภาพของชุมชน
๖. พัฒนาสถาบันพระบรมราชชนกทั้งส่วนกลาง และวิทยาลัยให้เป็นองค์กรคุณธรรมที่มีความเข้มแข็ง เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรม และมีความสุข โดยเน้น
 - การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน วิทยาลัยในสังกัดให้มีมาตรฐานสูง คล่องตัว
 - การมีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กรที่เข้มแข็ง
 - สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งส่วนกลาง วิทยาลัยให้น่าอยู่ น่าทำงาน
 - บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงในอาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ระบบงานส่วนกลางกับวิทยาลัยมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสานเชื่อมโยงภารกิจ และยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกัน การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
๗. สร้างสรรค์ผลงานวิชาการ องค์กรความรู้ นวัตกรรมทางสุขภาพ องค์กรความรู้ในการสร้างและพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพ และบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าเชิงนโยบาย และการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ และชุมชน
๘. เสริมสร้างศักยภาพขององค์กร และวิทยาลัยในสังกัดให้เป็นกลไกนำในการร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ร่วมกับเขตบริการสุขภาพ
๙. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้วิทยาลัยมีศักยภาพในการพึ่งตนเองทุกด้านทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและพัฒนา การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นสถาบันทางการศึกษาที่เป็นที่พึ่งทางความรู้ และปัญญาแก่ชุมชนมีศักยภาพในการสร้างกำลังคนทางสุขภาพที่มีคุณภาพเพื่อรองรับความต้องการของระบบสุขภาพของชุมชน



๑๐. พัฒนาหน่วยงานส่วนกลางของสถาบันให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) สอดคล้องกับการปฏิรูปราชการโดย

- เป็นองค์กรที่บริหารจัดการได้มาตรฐานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)
- บุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ และศักยภาพทางการบริหารจัดการการศึกษา
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย สามารถรองรับการบริหาร และการจัดการศึกษาของวิทยาลัย และการบริหารจัดการของสถาบันในทุกระดับ
- ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระบบการบริการของส่วนกลางมีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย มีความคล่องตัว สามารถรองรับกับการให้บริการวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพ
- สร้างระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ของสถาบันให้มีประสิทธิภาพสูงมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
- สร้างระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กร และกำกับให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดใช้แผนยุทธศาสตร์ในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเป็นระบบ ครบวงจร

๒. การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์

การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์เป็นการนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านบวกจากภายในคือจุดแข็ง (Strength) และปัจจัยด้านบวกที่เป็นโอกาสจากภายนอกที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Opportunity) รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านลบทั้งที่เป็นจุดอ่อนภายใน (Weakness) และอุปสรรคจากภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานทางสุขภาพ (Threat) โดยใช้ ๗s โมเดล ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีมาตรฐานการจัดการศึกษาและฝึกอบรมที่ชัดเจน
 - หลักสูตรได้มาตรฐานทุกหลักสูตร
 - มีผู้รับผิดชอบชัดเจน และมีสมรรถนะตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน
 - มีข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก
๒. มีระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษาที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ระบบการรับนักศึกษาใหม่
 - ระบบลงทะเบียนนักศึกษา
 - ระบบประเมินผลอาจารย์/นักศึกษา
 - สารนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอน



๓. วางระบบและส่งเสริมการประกันคุณภาพของ วิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

- มีระบบและกลไกการประเมิน
- มีคู่มือ, เกณฑ์ มีทีมดำเนินงาน และทีมผู้ประเมินที่มีความรู้และประสบการณ์สูง
- บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะด้านการประเมินคุณภาพสามารถเป็นวิทยากรให้หน่วยงานภายนอก

๔. นโยบายของผู้บริหาร สบช. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอให้บุคลากรมีคุณวุฒิและประสบการณ์เพิ่มขึ้น

๕. มี Source ด้าน Hardware ที่ทันสมัยเพียงพอ มีระบบ IT เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ช่วยในด้าน การจัดการศึกษา และการบริการวิชาการ มีการพัฒนาระบบ/มีคู่มือการดำเนินงานระบบบริหารขอส่วนกลาง

๖. มีการกำหนดระเบียบเงินรายได้ที่เอื้อให้วิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองได้

- เป็นสถานบริการสาธารณสุขที่สามารถสร้างรายได้ให้กับวิทยาลัย
- ออกระเบียบเงินรายได้ให้เกิดความคล่องตัวในการพัฒนาทุกด้าน

๗. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น website สารสัมพันธ์ เป็นต้น

๘. มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาวิจัยและพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. จำนวนอาจารย์มีจำกัดไม่เพียงพอต่อการผลิต ณ ปัจจุบัน

๒. ขาดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๓. ไม่สามารถพัฒนาอาจารย์ให้ได้ตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

๔. การบริหารจัดการในการนำผลงานวิชาการไปใช้ประโยชน์ยังไม่มีประสิทธิภาพ การผลักดัน ในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยยังไม่ชัดเจน

๕. สบช. ไม่เป็นนิติบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ การดำเนินการเชิงขวัญกำลังใจในด้าน ความก้าวหน้าทางวิชาการ

๖. ระบบในการสนับสนุนให้วิทยาลัยพึ่งตนเองไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่นระบบและกลไกในการผลิต ผลงานวิชาการ ระเบียบการลาไปผลิตผลงานวิจัย การพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการวิจัยโดยการอบรม ได้ถูกนำไปใช้ในการทำวิจัยน้อยเนื่องจากการการสอนมาก

๗. ขาดแผนแม่บทในการพัฒนาและบริหารบุคลากรทุกระดับและทุกสาขาวิชาชีพให้รองรับกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ และความไม่ชัดเจนในระบบการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรระดับเชี่ยวชาญ และระบบการสร้าง บุคลากรแทนในระดับบริหารหรือเชี่ยวชาญ

๘. โครงสร้างภายในของ สถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลาง มีการทำงานยังแยกเป็นส่วนๆ ขาดการบูรณาการ

๙. ระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของวิทยาลัยในสังกัด ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน



โอกาส (Opportunity)

๑. มีสถาบันการศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ ๔๐ แห่ง มีสาขาวิชาชีพของกระทรวงสาธารณสุขที่หลากหลาย มีองค์ความรู้จากภายนอกด้วยช่องทางการสืบค้นที่เอื้อต่อการค้นคว้าและทันสมัย
๒. มีเกณฑ์ มาตรฐานจากภายนอก เช่น กรอบการปฏิรูปราชการ มาตรฐานการจัดการศึกษาของสกอ. การประกันคุณภาพของสมศ. นโยบายสภาคการพยาบาล เป็นต้น ที่สามารถใช้เป็นแนวในการพัฒนาระบบงาน
๓. มีวิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุขที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร
๔. มีทุนการพัฒนาบุคลากรจากภายนอกหลากหลายช่องทาง และนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๕. การกำหนดนโยบายให้องค์กรเป็น HPO และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการโดยยึดธรรมาภิบาลเป็นนโยบายหลักของกระทรวง และกรอบการปฏิรูปราชการ
๖. มีวิทยาลัยในพื้นที่ที่สามารถเป็นเครือข่ายกับชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนซึ่งส่วนกลางสามารถใช้เป็นช่องทางในการพัฒนาระบบสุขภาพได้
๗. โอกาสในการพัฒนาจาก พ.ร.บ. กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ร.บ. การปฏิรูประบบราชการในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรในกำกับ
๘. ภารกิจที่สำคัญมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง และท้องถิ่น
๙. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ
๑๐. นโยบายของผู้บริหารในการเพิ่มเป้าหมายทำให้ได้ทรัพยากร (คน เงิน ของ) เพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. การผลิตบุคลากรสาธารณสุขไม่สามารถดำเนินการได้ตามนโยบายอย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากข้อจำกัดของมาตรฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้านการผลิต เช่น สภาวิชาชีพ ประกอบกับการไม่มีอิสระทางการบริหารเพราะ ไม่มี พรบ.สถาบัน ทำให้สูญเสียบุคลากรที่เป็นอาจารย์ เนื่องจากระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์ในสถาบัน ใช้ของ กพ. ซึ่งไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการ
๒. มีคู่แข่งที่เป็นสถาบันการอบรม สถาบันทางวิชาการแบบเทียบเท่า มหาวิทยาลัยที่มีความเข้มแข็งมากกว่า เป็นที่น่าเชื่อถือในด้านวิชาการมากกว่า
๓. เกณฑ์ต่าง ๆ ด้าน HPO ที่หน่วยงาน กพร. และ ก.พ. กำหนดมีความเปลี่ยนแปลง ไม่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดที่เข้าใจยาก
๔. นโยบายที่จะให้สถาบันพระบรมราชชนก ออกนอกระบบยังไม่มี ความชัดเจน
๕. ความก้าวหน้าด้าน IT เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรภาครัฐปรับตัวไม่ทัน
๖. ระเบียบการใช้งบประมาณในการทำวิจัยไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย



วิเคราะห์ภายใน	S	W
Strategy	-มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการทำงาน	-ขาดการประเมินคุณภาพแผน
Systems - ระบบงาน -ระบบงบประมาณ - ระบบจัดซื้อจัดจ้าง - ระบบสารบรรณ	-มีระบบการเงินการคลังที่อยู่ภายใต้กำกับของสป. -มีความรวดเร็ว ทันสมัย	-ไม่มีระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ -ขาดการควบคุมกำกับติดตามงานให้เป็นไปตามระบบ -ระบบการจัดสรรงบประมาณรายโครงการไม่มีประสิทธิภาพ -ขาดการปรับแผนปฏิบัติการรายไตรมาส
Staff	-มีบุคลากรที่มีคุณภาพจำนวนมาก	-มีข้าราชการน้อยลง (คนทำงานประจำ) -ลูกจ้างลาออกบ่อย -ไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดการมองเชิงระบบ -ไม่เข้าใจในแผนกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญของแผนในการนำไปใช้ -บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญกับความถูกต้องของเอกสาร -ขาดความรู้ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์
Skills	-บุคลากรมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด	-มีทักษะในการปฏิบัติงานในภารกิจน้อย -บุคลากรขาดทักษะด้านการบริหารพัสดุ / ด้านการเงิน
Style	-มีผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนา ให้ประสบความสำเร็จ	-ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย -นโยบายไม่ต่อเนื่อง
Shared values	-มีค่านิยมองค์กรเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน วัฒนธรรมองค์กร	ขาดระบบการส่งเสริม/ปลูกฝังค่านิยม อย่างเป็นรูปธรรม
Structure	-มีหน่วยงานที่ครอบคลุมทุกภารกิจ มีหน่วยงานหลักรองรับกลยุทธ์ เช่น แก้ว กัลยาสิขาลัย	Jd ไม่ชัดเจน จัดคนลงไม่ตรงกับตำแหน่งงาน



วิเคราะห์ภายนอก	O	T
Policy	-ยุทธศาสตร์ People excellence/ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ องค์กรในด้านการผลิตและพัฒนา -นโยบายการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร	-เปลี่ยนแปลงเร็ว มีความเร่งด่วน ทำให้การวางแผนขาดความครอบคลุม -การจำกัดจำนวนข้าราชการส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง
Environment/economy	-ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น	-อยู่ระหว่างช่วงเปลี่ยนผ่าน เกิดความสับสน บุคลากรไม่มีความสุข
social	-มีเครือข่ายร่วมดำเนินการภารกิจเพิ่มมากขึ้น -บริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง (aging/Global health/คู่แข่งเพิ่มขึ้น/) เป็นโอกาสการพัฒนา	Effect from Baby boom: จำนวนนักเรียนน้อยลง Brain drain ค่านิยมของสังคมเปลี่ยนแปลงไปทำให้มีทางเลือกหลากหลาย
Technology	-ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการเข้าถึง ผ่านsocial media ต่างๆ สนับสนุนการจัดการศึกษาและการทำงาน	ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว บุคลากรส่วนใหญ่ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่า



๓. ทิศทางการพัฒนาของแผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ (Vision)

สพช.ส่วนกลางมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง ด้านการสร้างกำลังคนสุขภาพสู่ชุมชน

การสร้างกำลังคนด้านสุขภาพสู่ชุมชน หมายถึง การมีองค์ประกอบดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่นโยบายชัดเจนในการสร้างกำลังคนด้านสุขภาพจากท้องถิ่น เพื่อนำส่งบุคลากรที่มีคุณภาพสู่เขตบริการสุขภาพ และประเทศ
๒. เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์การพัฒนาระดับชั้นนำเพื่อการขับเคลื่อนสู่ทิศทางการตอบสนองนโยบายด้านกำลังคนทางสุขภาพของกระทรวง และประเทศ มีระบบการจัดการศึกษามีมาตรฐานตามเกณฑ์อุดมศึกษาของชาติ มีหลักสูตรที่หลากหลายสามารถรองรับการขยายตัวระบบสุขภาพของชาติ การจัดการศึกษามุ่งเน้นชุมชน และสร้างเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๓. มีมาตรฐานและอัตลักษณ์ในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ในการบริการแก่ประชาชน เป็นนักปฏิบัติการคุณภาพสูง และคุณสมบัติในอัตลักษณ์อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้

สพช. ส่วนกลางมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง หมายถึง การมีองค์ประกอบดังนี้

๑. ข้อเสนอความเห็นเชิงนโยบายขององค์กร ได้รับการพัฒนาและกำหนดเป็นนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
๒. เป็นศูนย์ข้อมูลวิชาการ งานวิจัย องค์ความรู้การพัฒนากำลังคน ที่มีคุณภาพ ทันสมัย เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เป็นประโยชน์แก่วิทยาลัย ชุมชน และทุกภาคส่วน
๓. เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางด้านการผลิตกำลังคนทางสุขภาพตอบสนองหน่วยบริการทั่วประเทศ ได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ
๔. หน่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน รวมทั้ง การบริการวิชาการด้านการศึกษา และสุขภาพที่เป็นเลิศแก่ชุมชน
๕. ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ได้มาตรฐานตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ บนฐานวัฒนธรรม
๖. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ความก้าวหน้าด้านอาชีพ และค่านิยมร่วมขององค์กรที่สร้างความสามัคคีปรองดอง มีความเข้มแข็งมีธรรมาภิบาล และพึ่งตนเองได้ คุณภาพชีวิตดี มีคุณธรรม พัฒนาการเรียนรู้ในตนเอง เป็นคนดีเก่ง และมีภาวะผู้นำสูง มีความสุขตามค่านิยม MOPH
๗. ระบบเทคโนโลยีทันสมัย /ระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถรองรับการบริหารจัดการของสถาบัน
๘. มีเครือข่ายการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ และมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อการพัฒนาระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง



พันธกิจ (Mission)

กรอบในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรที่เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง จึงได้กำหนดพันธกิจขึ้น ๔ พันธกิจ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การผลิตและการพัฒนากำลังคนทางสุขภาพของกระทรวง และควบคุมกำกับให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้
๒. บริหารจัดการระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขของสถาบันฯ ได้มีคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นนำ
๓. สร้างองค์ความรู้ และบริการวิชาการทางการศึกษานวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนากุศลกรสาธารณสุขของประเทศ
๔. เสริมสร้าง สนับสนุน วิทยาลัยในสังกัด ให้มีคุณภาพความเข้มแข็ง ในการเป็นหน่วยผลิตกำลังคนทางด้านสุขภาพ และการให้บริการวิชาการสุขภาพแก่ชุมชน
๕. พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งความสุข บริหารจัดการโปร่งใส เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญ หรือเป็นวาระหลักในการพัฒนาตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์ที่จะนำไปกำหนดเป็นวิธีการทางยุทธศาสตร์ (กลยุทธ์/มาตรการ) สู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ กำหนดขึ้น ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. บริหารระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานระดับชาติ และตอบสนองระบบสุขภาพกระทรวง
๒. พัฒนางค์กรส่วนกลางให้มีสมรรถนะเทียบเท่าสำนักอธิการบดี รองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและมีความทันสมัย
๓. บริหารจัดการองค์ความรู้ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล
๔. พัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ

เป้าประสงค์ (Goal)

แผนกลยุทธ์ส่วนกลาง ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักไว้ ๓ เป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ระบบการบริหารจัดการของส่วนกลางมีประสิทธิภาพและเป็นศูนย์กลางด้านการผลิตพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ มีอิสระทางวิชาการ สามารถสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมที่มีคุณค่าแก่ระบบการศึกษา และระบบสุขภาพของชุมชน และประเทศได้
๒. ระบบและกลไกในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดของสถาบันมีมาตรฐานระดับชาติ เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วนในด้านศักยภาพการผลิต และพัฒนากำลังคนทางสุขภาพให้มีปริมาณ และคุณภาพเพียงพอต่อระบบสุขภาพของกระทรวง
๓. สถาบันพระบรมราชชนกเป็นองค์กรนำแห่งคุณธรรม การสร้างความปรองดอง และเป็นองค์กรแห่งความสุข

ตารางแสดงทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานพระบรมราชชนกส่วนกลาง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : สบช. ส่วนกลางมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งด้านการสร้างกำลังคนสุขภาพสู่ชุมชน		
พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. กำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การผลิตและการพัฒนา กำลังคนทางสุขภาพของกระทรวง และควบคุมกำกับให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้	๑. บริหารระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มี มาตรฐานระดับชาติและตอบสนองระบบสุขภาพ กระทรวง	๑. ระบบการบริหารจัดการของส่วนกลางมีประสิทธิภาพ เป็นศูนย์กลางด้านการผลิต/พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ มีอิสระทาง วิชาการ สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่มีคุณค่าแก่ระบบการศึกษา และระบบสุขภาพของชุมชน และประเทศ
๒. บริหารจัดการระบบการจัดการศึกษา และการพัฒนา บุคลากรสาธารณสุขของสถาบันให้ได้คุณภาพมาตรฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นนำ	๒. พัฒนาองค์กรส่วนกลางให้มีสมรรถนะเทียบเท่า สำนักอธิการบดีรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ และมีความทันสมัย	๒. ระบบและกลไกในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของวิทยาลัยใน สังกัดของสถาบันมีมาตรฐานระดับชาติ เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจาก ทุกภาคส่วนในด้านศักยภาพการผลิต และพัฒนากำลังคนทาง สุขภาพให้มีปริมาณ และคุณภาพเพียงพอต่อระบบสุขภาพของ กระทรวง
๓. สร้างองค์ความรู้ และบริการวิชาการทางการศึกษา นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ของประเทศ	๓. บริหารจัดการองค์ความรู้ นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งาน สร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อ ตอบสนองภารกิจองค์กร	๓. สถาบันพระบรมราชชนกเป็นองค์กรนำแห่งคุณธรรม การสร้างความปรองดอง และเป็นองค์กรแห่งความสุข
๔. เสริมสร้าง สนับสนุน วิทยาลัยในสังกัดให้มีความเข้มแข็ง ในการเป็นหน่วยผลิตและพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพและ การให้บริการวิชาการสุขภาพแก่ชุมชน	๔. พัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในการผลิต และพัฒนากำลังคนด้าน สุขภาพของประเทศ	
๕. พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งความสุข บริหารจัดการ โปร่งใส เป็นธรรม		



ทั้งนี้เพื่อให้การขับเคลื่อนเป้าประสงค์เป็นไปในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการบริหารจัดการของส่วนกลางมีประสิทธิภาพ เป็นศูนย์กลางด้านการผลิต/พัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพ มีอิสระทางวิชาการ สามารถสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่มีคุณค่าแก่ระบบการศึกษา และ ระบบสุขภาพของชุมชน และประเทศ ประกอบด้วย

๑. มีข้อเสนอเชิงนโยบาย และยุทธศาสตร์การผลิตและการพัฒนากำลังคนทางสุขภาพของกระทรวง ในระดับประเทศ ราชเขต และจังหวัด และสามารถควบคุมกำกับให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

๒. บุคลากรส่วนกลางมีศักยภาพสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ และศักยภาพทางการบริหารการจัดการทางการศึกษา เพียงพอต่อการส่งเสริมให้วิทยาลัยมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้

๓. มีความหลากหลายของหลักสูตรการผลิต และพัฒนากำลังคนทางสุขภาพที่มีมาตรฐานสนองตอบ การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ

๔. มีที่मितัดติดตามคุณภาพ มาตรฐานการบริหารและจัดการศึกษาของวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพสูง ทำงานอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ ประสานเชื่อมโยงการพัฒนาตามนโยบายของกระทรวง และสถาบัน และสามารถพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ต่อเนื่อง

๕. มีพรบ.ของสถาบัน และสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะ ๕ ปี

๖. มีการบริหารจัดการระบบงานภายใต้วัฒนธรรม และค่านิยมร่วมขององค์กรสอดคล้องกับหน้าที่ตาม กฎหมาย และการปฏิรูประบบราชการ การดำเนินงานตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายในที่มีคุณภาพ

๗. มีแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการที่ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรและสามารถเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมระหว่างส่วนกลาง วิทยาลัยอย่างมีเอกภาพและบูรณาการ

๘. มีระบบการบริหารจัดการการวิจัยและพัฒนาของหน่วยงานส่วนกลางที่มีมาตรฐานระดับอุดมศึกษา ชัยนำ สามารถสร้างบุคลากรนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพที่มีปริมาณ และคุณภาพ รองรับการสร้าง ผลงานวิชาการสุขภาพ นวัตกรรมทางการศึกษาและสุขภาพ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบสุขภาพของชุมชน และประเทศ ที่เผยแพร่สู่สากลได้

๙. ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่เชื่อมโยงรองรับการบริหารจัดการของสถาบันส่วนกลางเป็นระบบ ดิจิตอล e - Governance ที่สมบูรณ์ และรองรับบริหารการศึกษาของวิทยาลัยในการสร้างบุคลากรสุขภาพ ในศตวรรษที่ ๒๑

๑๐. สามารถพัฒนาระบบฐานข้อมูลทางด้านกำลังคนสุขภาพให้มีประสิทธิภาพสูง ในการบริการวิชาการ สุขภาพ เป็นคลังความรู้ทางวิชาการสุขภาพของประเทศ เชื่อมโยงกับเว็บไซต์ที่ทันสมัยเป็นที่ยอมรับเข้าถึงได้ และใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง



๑๑. มีผลงานวิชาการสุภาพและนวัตกรรมที่สามารถชี้นำทิศทางในการพัฒนากำลังคนทางด้านสุภาพและการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านสุภาพผ่านวารสารที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแบรนด์ทางวิชาการทางสุภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

โดยมีตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๕ ปี	ค่าเป้าหมายรายปี				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนา	๕	๓	๔	๕	๕	๕
๒. จำนวนหลักสูตรด้านการผลิตและพัฒนาที่มีระดับความสำเร็จในการพัฒนาในระดับ ๕	๑๔	-	๕	๘	๑๑	๑๔
๓. ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยนำไปเผยแพร่	๕	๓	๔	๕	๕	๕
๔. ระดับความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการบริหาร	๕	๒	๓	๔	๕	๕
๕. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	๕	๑	๒	๓	๔	๕

เป้าประสงค์ที่ ๒ ระบบและกลไกในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดของสถาบัน มีมาตรฐานระดับชาติ เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วนในด้านศักยภาพการผลิต และพัฒนากำลังคนทางสุภาพให้มีปริมาณ และคุณภาพเพียงพอต่อระบบสุภาพของกระทรวง

๑. สนับสนุนให้วิทยาลัยพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพ สามารถดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีกลไกสนับสนุนผู้บริหารของวิทยาลัยให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นนักบริหารการศึกษาในระดับชั้นนำ มีศักยภาพในการบริหารและจัดการศึกษาของวิทยาลัยได้ตามเกณฑ์อุดมศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา
๓. ส่งเสริมให้วิทยาลัยพัฒนาตนเองให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ในพรบ.ได้ทุกประเด็น
๔. พัฒนาระเบียบปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงาน การประสานงานการอำนวยความสะดวก และระบบการบริหารของส่วนกลางให้ทันสมัย มีความคล่องตัว สามารถรองรับกับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุภาพของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของวิทยาลัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
๕. ประชาสัมพันธ์ขององค์กร ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย



ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๕ ปี	ค่าเป้าหมายรายปี				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. จำนวนผู้เข้ารับชมข้อมูลทางเว็บไซต์ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรผ่านสื่อสาธารณะ	จำนวน	๑	๒	๓	๔	๕
๒. ระดับความเชื่อมั่นในคุณภาพการบริหารการจัดการศึกษาของสถาบัน	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕
๓. ร้อยละของวิทยาลัยที่มีระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการของส่วนกลาง	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๓. ร้อยละของวิทยาลัยที่ดำเนินการวิทยาลัยคุณธรรม	๑๐๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

เป้าประสงค์ที่ ๓ สถาบันพระบรมราชชนกเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

๑. มีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้วัฒนธรรมขององค์กร และค่านิยมร่วมของกระทรวงสาธารณสุข

๒. สบข.ส่วนกลางเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ที่มีสภาพแวดล้อมองค์กรเอื้อต่อการพัฒนา บุคลากร และเป็นหน่วยงานที่มีความสุข

โดยมีตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๕ ปี	ค่าเป้าหมายรายปี				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานสู่องค์กรคุณธรรม	๕	๑	๒	๓	๔	๕
๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ใช้ดัชนีชี้วัดความสุข	๙๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๓. ร้อยละของหน่วยงานที่นำค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข ไปดำเนินการและมีผลการประเมินเป็นรูปธรรม	๑๐๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐



ทั้งนี้เพื่อเป็นการดำเนินงานให้เป้าประสงค์หลักทั้ง ๓ เป้าประสงค์ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติของกลยุทธ์ตามหลักการของ Balanced Scorecard ที่สามารถ เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ในลักษณะของความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน ดังแสดงในแผนที่ กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์มิติประสิทธิผล (๑,๖,๙)

๑. ปฏิรูป และพัฒนาให้องค์กรให้เข้มแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุข
๖. สนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ และสังคม
๙. เร่งรัดพัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

กลยุทธ์มิติคุณภาพบริการ (๒,๗)

๒. บริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีมาตรฐานระดับชาติ
๗. เร่งรัดพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพแก่ชุมชนที่สอดคล้องกับ service plan

กลยุทธ์มิติประสิทธิภาพ(กระบวนการภายใน) (๓,๘)

๓. ปรับโครงสร้างองค์กรส่วนกลางและพัฒนาสมรรถนะองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ กระทรวง
๘. บริหารความร่วมมือเครือข่ายด้านวิชาการ การศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพทั้งใน และต่างประเทศ

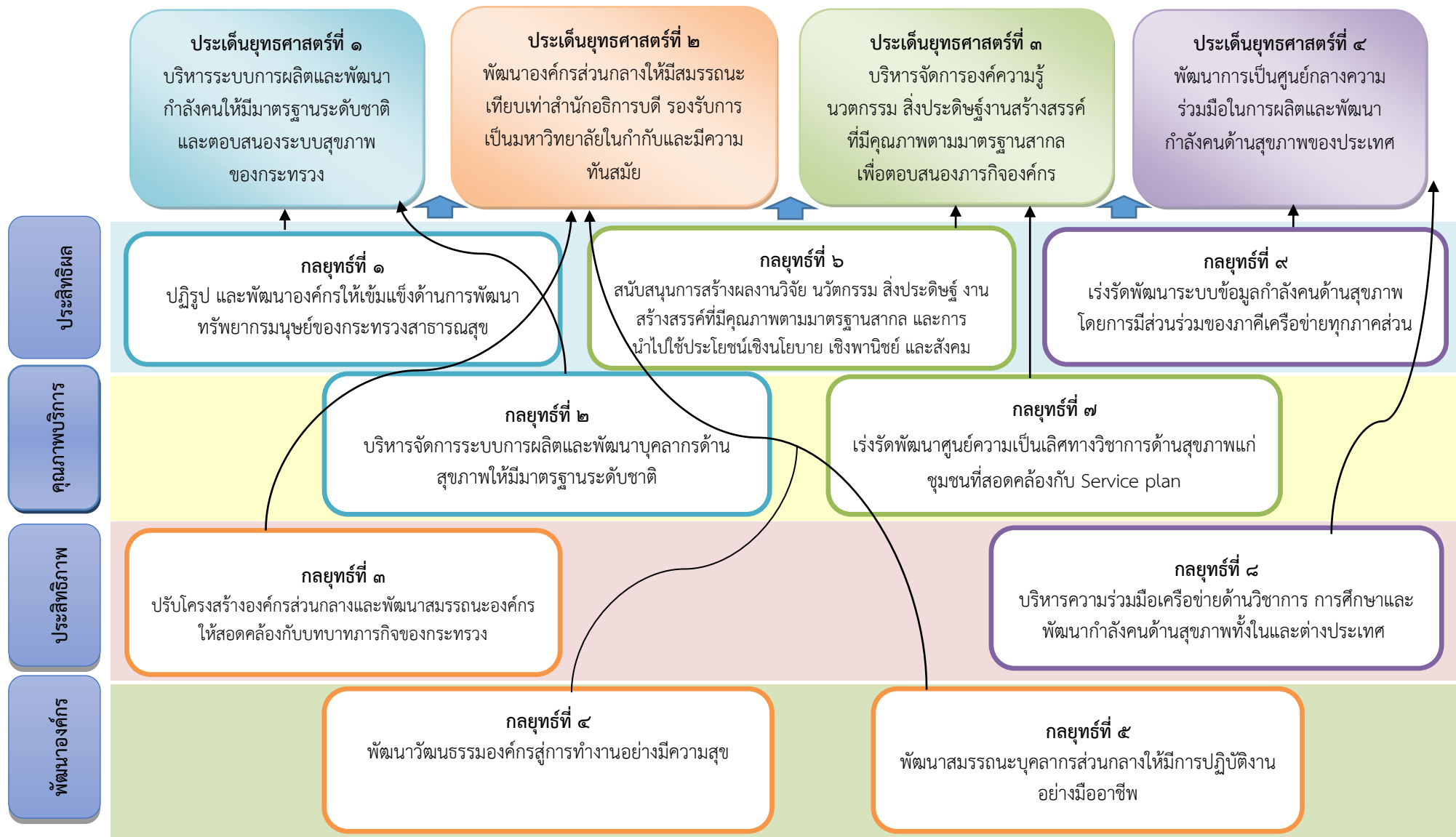
กลยุทธ์มิติการพัฒนาองค์กร (๔,๕)

๔. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่การทำงานอย่างมีความสุข
๕. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่วนกลางให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ในแผนที่กลยุทธ์ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล แบบกลุ่มของ กลยุทธ์สู่ประเด็นยุทธศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้เพื่อการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ สามารถแสดงความ เชื่อมโยง ดังนี้

แผนที่ยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)

วิสัยทัศน์ สถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง มีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง ด้านการสร้างกำลังคนคุณภาพสู่ชุมชน





บทที่ ๓ การแปลงแผนกลยุทธ์ส่วนกลางสู่การปฏิบัติ

การแปลงแผนกลยุทธ์การพัฒนาของสถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. บริหารระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานระดับชาติและตอบสนองระบบสุขภาพของกระทรวง

๒. พัฒนาการองค์กรส่วนกลางให้มีสมรรถนะเทียบเท่าสำนักอธิการบดี รองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและมีความทันสมัย

๓. บริหารจัดการองค์ความรู้ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองภารกิจองค์กร

๔. พัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ

ทั้งนี้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการเพื่อสามารถนำไปกำหนดเป็นกิจกรรมในรายละเอียดของแผนงาน โครงการที่จะดำเนินการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานระดับชาติ และตอบสนองระบบสุขภาพของกระทรวง

เป้าประสงค์ ๑ พัฒนาหน่วยงานส่วนกลางให้เป็นหน่วยกำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑. ปฏิรูป และพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุข

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการปฏิรูป สุขข.ส่วนกลาง

มาตรการ

๑. พัฒนาหน่วยงานสร้างนโยบายและยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน จัดทำข้อเสนอตอบสนองประเทศและเขตสุขภาพได้เป็นการเฉพาะ (ยุทธ)

๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนตอบสนองเขตสุขภาพ (ยุทธ)

๓. พัฒนาระบบและกลไกในการควบคุมกำกับวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ (ยุทธ, อ.)

๔. พัฒนาศักยภาพของหน่วยผลิตและพัฒนาให้มีศักยภาพในการสนับสนุนเขตสุขภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ (บ. ,HRDC, ศ. , วนส.)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มพัฒนาการศึกษา กลุ่มพัฒนาบุคลากร, กลุ่มอำนวยการ ,HRDC, วนส.



มีตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายรายปี ดังนี้

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๑

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายได้รับการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (ยุทธ)	จำนวน เรื่อง	๑ (เวชกิจฯ)	๒	๓	๔	๕
๒. ร้อยละของบุคลากรของเขตสุขภาพได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ (บ., วนส)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๓. จำนวนระบบและกลไกที่ใช้ในการควบคุมกำกับวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ (อ.)	จำนวน ระบบ	๓ (ระบบ ผลิต, ระบบ พัฒนา, ระบบ การ นิเทศ ติดตาม)	๔	๕	๖	๗

เป้าประสงค์ ๒ พัฒนาหน่วยงานส่วนกลางให้สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒. บริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีมาตรฐานระดับชาติ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบและกลไกการผลิตและพัฒนาบุคลากรของสถาบันและมีผลผลิตสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ

: จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการพัฒนากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

มาตรการ

๕. พัฒนาระบบและกลไกในการรับ/คัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรมให้เป็นธรรม ผู้ประสงค์เข้าศึกษา หรือฝึกอบรมเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ให้มีกำลังคนเพียงพอและมีคุณภาพตอบสนองต่อระบบบริการสุขภาพ (ศ., วนส., บ.)

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองต่อระบบบริการสุขภาพ (ศ.)

๗. ส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและจำนวนที่เพียงพอกับการพัฒนา service excellence (บ. ,แก้วฯ, วนส.)



๘. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิ และสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับ ทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพตามยุทธศาสตร์ชาติ (ศ. , บ., ยุทธ)

๙. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างหลักสูตรด้านการผลิต หลักสูตรด้านพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ที่ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ศ. , บ. , วนส)

๑๐. การบริหารทรัพยากรให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยผลิตและหน่วยพัฒนาให้สามารถ ตอบสนองทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพตามยุทธศาสตร์ชาติ (อ., บ. , วนส.)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาการศึกษา ,กลุ่มพัฒนาบุคลากร, แก้วกัลยาฯ , วิทยาลัยนักบริหารฯ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๒

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๔. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เข้ารับ เปรียบเทียบกับแผนการผลิต (ภาพรวมทั้งสถาบัน) (ศ.)	ร้อยละ	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗	๙๘
๕. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา เปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผน งบประมาณ (ศ.)	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๖. ร้อยละของวิทยาลัยที่มีผลการประเมิน การประกันคุณภาพการจัดการศึกษาผ่าน ตามเกณฑ์มาตรฐาน (ศ.)	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๗. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา ให้มีคุณวุฒิ และสมรรถนะทางวิชาการ วิชาชีพเป็นไปตามแผนการพัฒนาอาจารย์ (ศ.)	ร้อยละ	๘๐	๘๒	๙๐	๙๕	๑๐๐
๘. จำนวนหลักสูตรการศึกษาที่พัฒนาให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ศ.)	หลักสูตร	๗	๗	๗	๗	๗
๙. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนอง การพัฒนากำลังคนของกระทรวง สาธารณสุข (บ., วนส.) (วณส. ๑๔ หลักสูตร) บ. หลักสูตร	หลักสูตร					



ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑๐. ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตรการผลิตและพัฒนาของสพช. ที่ตอบสนองต่อการพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข/วิทยาลัย/เขต (แก้วฯ,บ.,วนส.) (ต้องมีแบบประเมินกลางในทุกหลักสูตรให้ถามความพึงพอใจในภาพรวมที่มีต่อหลักสูตร)	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
๑๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร (ศ.)	ระดับ	๓	๔	๕	๕	๕
๑๒. ความพึงพอใจของวิทยาลัยต่อระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (บ., วนส.) (ต้องมีแบบประเมินกลางในทุกหลักสูตรให้ถามความพึงพอใจในภาพรวมที่มีต่อหลักสูตร)	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
๑๓. ร้อยละวิทยาลัยที่นำ E - Learning มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (IT)	ร้อยละ					

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนางค์กรส่วนกลางให้มีสมรรถนะเทียบเท่าสำนักอธิการบดี
รองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและมีความทันสมัย**

เป้าประสงค์ ๓ องค์กรมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ ทันสมัย มีธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓. ปรับโครงสร้างองค์กรส่วนกลางและพัฒนาสมรรถนะองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และทิศทางของกระทรวง

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กรส่วนกลางและพัฒนาสมรรถนะองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ มหาวิทยาลัยในกำกับของกระทรวง

มาตรการ

๑๑. พัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานและจัดทำร่างระเบียบข้อบังคับประกาศและระบบการบริหารจัดการ สพช. ให้สอดคล้องกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกระทรวงสาธารณสุข (สำนักอำนวยการ)



๑๒. ผลักดันองค์กรให้มี พรบ. เป็นของตนเองและจัดเตรียมการด้านทรัพยากร สร้างสำนักการศึกษา วิชาพื้นฐาน (สำนักฯ)

๑๓. ส่งเสริมวิทยาลัยให้พึ่งตนเองได้ภายใต้ Brand ของวิทยาลัยสอดคล้องกับแผนธุรกิจ (สำนักฯ)

๑๔. พัฒนาระบบการสื่อสาร (ช่องทาง (อ.) และเนื้อหา(สำนักฯ)) เพื่อประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร

๑๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สถาบันพระบรมราชชนก (IT) (ตามเอกสารภาคผนวก)

๑๖. สร้าง Data center ให้จัดการชุดข้อมูลที่จำเป็นที่ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีคุณภาพ (IT)

๑๗. จัดเตรียมการด้านทรัพยากร สร้างสำนักการศึกษาวิชาพื้นฐาน (อ.)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย (กลุ่มอำนวยการ ,สำนักอำนวยการ ,กลุ่มเทคโนโลยี)

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๓

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑๔. มีโครงสร้างและสายการบริหารของ สบช.ส่วนกลาง ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ กสธ. (สำนักฯ)	ระดับ	๓	๔	๕	๕	๕
๑๕. ระดับความสำเร็จในการ ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร (อ.)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕
๑๖. ระดับความสำเร็จในการจัดเตรียม ทรัพยากรเพื่อการสร้างสำนักวิชาพื้นฐาน (อ.)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕
๑๗. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สถาบันพระบรมราชชนก (IT)	ระดับ	๓	๔	๕	๕	๕
๑๘. ระดับความสำเร็จในการสร้าง Data center ให้จัดการชุดข้อมูลที่จำเป็นที่ ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีคุณภาพ (IT)	ระดับ	๓	๔	๕	๕	๕



เป้าประสงค์ ๓ องค์กรมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ ทันสมัย มีธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๔. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่การทำงานอย่างมีความสุข (อ.)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

มาตรการ

- ๑๘. สร้างเสริมระบบคุณธรรมในหน่วยงาน (แก้กัลยาฯ)
- ๑๙. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตในที่ทำงาน (๕ ส.) (อ.)
- ๒๐. ส่งเสริมพฤติกรรมบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- ๒๑. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทั้งองค์กร (ทุกกลุ่ม)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ , แก้กัลยาฯ, และทุกกลุ่ม

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๔

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑๙. ระดับความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม ๕ ส. (อ.)	ระดับ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๒๐. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม (แก้กฯ)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕
๒๑. ระดับความสำเร็จในการนำ Happy index มาใช้ (อ. หรือ บ. เป็นหลัก แต่ขอให้นำเป็นตัวชี้วัดของทุกกลุ่ม)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

เป้าประสงค์ ๔ บุคลากรส่วนกลางมีขีดความสามารถที่โดดเด่นและเป็นมืออาชีพทางการจัดการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๕. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่วนกลางให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบบริหารคนเก่ง (Talent management)

มาตรการ

- ๒๒. สร้างระบบ Talent management (การสร้างคนรุ่นใหม่) (บ. , ศ.)
- ๒๓. พัฒนา Functional competency และทักษะทางภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรส่วนกลางทุกระดับ (บ. และทุกกลุ่ม)
- ๒๔. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง (บ.)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาบุคลากร, ศ., HRDC และทุกกลุ่ม



ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๕

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๒๒. ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบ Talent Management (บ.)	ระดับ	๓	๔	๕	๖	๗
๒๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะสูงตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างมืออาชีพ (บ., วนส.)	ร้อยละ	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐
๒๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำทะเบียนผู้เชี่ยวชาญ (HRDC)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการองค์ความรู้ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร

เป้าประสงค์ ๕ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ และสังคม

กลยุทธ์ที่ ๖ สนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ และสังคม

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ และสังคม

มาตรการ

๒๕. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร (วิจัย)

๒๖. บูรณาการความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการพัฒนางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ (วิจัย)

๒๗. ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) เพื่อยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน (วิจัย)

๒๘. พัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ (วิจัย,กลุ่มเทคโนโลยี)

๒๙. สนับสนุนการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงในการทำวิจัยและมีคุณธรรมจริยธรรมทางการวิจัย (บ. ,วิจัย,)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มวิจัย, กลุ่มพัฒนาบุคลากร, กลุ่มเทคโนโลยี



ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๖

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๒๕. จำนวนเครือข่ายที่มีความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ (วิจัย.)	จำนวน	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
๒๖. ร้อยละของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิง นโยบาย พานิชย์ และสังคม (วิจัย.)	ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
๒๗. ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงในการทำวิจัยและมีคุณธรรมจริยธรรมทางการวิจัย (วิจัย ,บ.)	ระดับ	๓	๔	๕	๕	๕

เป้าประสงค์ ๖ สนับสนุนให้วิทยาลัยในสังกัดเป็นหน่วยงานบริการสุขภาพแก่ประชาชนและเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัย ฝึกภาคปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๗. เร่งรัดพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพแก่ชุมชนที่สอดคล้องกับ Service plan

ตัวชี้วัด : จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับ Service plan

และเครือข่ายวิทยาลัย ภาค ๖ เครือข่าย

มาตรการ

๓๐. บูรณาการและประสานงานเชิงรุกกับเครือข่ายกำลังคนทุกภาคส่วน (บ.)

๓๑. เร่งรัดให้เครือข่ายวิทยาลัยมีศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เป็นที่พึ่งของชุมชนและตอบสนองเขตสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ (บ.)

๓๒. สร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการด้านสุขภาพให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศ (DHML) (บ.)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๗

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๒๘. จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศที่ตอบสนองต่อความต้องการของเขตสุขภาพ (บ.)	จำนวน	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕



**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในการผลิตและพัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ**

เป้าประสงค์ ๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นศูนย์กลางด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๘. บริหารความร่วมมือเครือข่ายด้านวิชาการ การศึกษา และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
ทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือเครือข่ายด้านวิชาการ การศึกษาและพัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ

มาตรการ

๓๓. พัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์กลางความร่วมมือเครือข่ายและเชื่อมโยงแผนการผลิตและพัฒนา
กำลังคนกับสถาบันผลิตอื่นนอกกระทรวงสาธารณสุข (วนส., บ., ศ.)

๓๔. บริหารเครือข่ายให้เกิดประโยชน์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน (วนส., บ., ศ.)

๓๕. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการทำงานระหว่างประเทศ ทั้งในระดับภูมิภาคและเวทีโลก
(บ., ศ. ,ยุทธ ,วิจัย)

๓๖. สร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายนักจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (บ.)

๓๗. พัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพระหว่างประเทศ (HRDC)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาบุคลากร, หน่วย HRDC, วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข,
กลุ่มพัฒนาศึกษา, กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ , กลุ่มวิจัย

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๘

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๒๙. ระดับความสำเร็จของการสร้างความ ร่วมมือเครือข่ายการผลิตและพัฒนา กำลังคนของกระทรวง (บ., HRDC, วนส. ศ. ,ยุทธ , วิจัย?)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕
๓๐. จำนวนความร่วมมือด้านการผลิตและ พัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ (บ., HRDC, วนส. ศ. ,ยุทธ , วิจัย?)	จำนวน	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕
๓๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศ ทั้งในระดับภูมิภาคและเวทีโลก (HRDC, ยุทธ)	ร้อยละ					



ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๓๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา หน่วยงานให้เป็นศูนย์กลางความร่วมมือ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพ ระหว่างประเทศ (HRDC)	ระดับ					

เป้าประสงค์ ๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นศูนย์กลางด้านการผลิตและพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๙. เร่งรัดการพัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนโดยความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ

มาตรการ

๓๘. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ทันสมัยต่อการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านกำลังคน (HRDC)

ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาบุคลากร, กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ, กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
หน่วย HRDC

ตารางแสดง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการในกลยุทธ์ที่ ๙

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๓๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบข้อมูลกำลังคน (HRDC)	ระดับ	๓	๔	๕	๕	๕



บทที่ ๔ การติดตาม ประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ (ส่วนกลาง)

การแปลงแผนกลยุทธ์สถาบันฯในส่วนกลาง (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการแปลงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การจัดทำแผนงานและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานในส่วนกลาง และบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแนวคิดและสาระสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันฯในส่วนกลาง
๒. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการให้สามารถสนับสนุนการแปลงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดดัชนีชี้วัดเป็นเครื่องมือ

เป้าหมาย

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กลุ่มงาน หน่วยงานส่วนกลาง และภาคส่วนภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในแผนกลยุทธ์ และมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ
๒. มีกลไกและกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำแผนงานและโครงการขององค์กรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัด
๓. กำหนดเครื่องมือชี้วัดผลสำเร็จของแผนกลยุทธ์ส่วนกลางได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว จึงวางมาตรการและกำหนดแนวทางการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนกลยุทธ์ส่วนกลางพร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของกลุ่มในองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย
 - ๑.๑ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์ โดยการจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนา ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนกลาง ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
 - ๑.๒ ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงาน และโครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก



๑.๓ ปรับวิธีการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษา การอบรมสัมมนาและการบริหารจัดการ ในแต่ละระดับ และการจัดทำงานงบประมาณโดยกำหนดภารกิจเป้าหมายร่วมกัน (Area/Function/Participation : AFP) ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการได้รับประโยชน์ของการสร้างกำลังคนคุณภาพที่มีคุณภาพเป็นหลัก

๑.๔ ส่งเสริมให้วิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถเชื่อมโยง และประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรจากต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ จัดให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อสร้างพันธสัญญาเชิงยุทธศาสตร์ที่องค์กร คือ ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงาน ทั้งระบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยง ผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ สู่อการประเมินผลงาน และอุดหนุนทรัพยากรจากสถาบันต่อไป

๑.๖ มาตรการในการประชาสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์ อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อ ภายในองค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบการจัดการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการ พร้อมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติ โดย

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่าง หน่วยงานของส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และแผนกลยุทธ์ส่วนกลาง

๒.๒ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจนมุ่งเน้นที่การ สร้างกระบวนการทัศน์คติใหม่ (Paradigm Shift) แก่ผู้ปฏิบัติมีการจัดลำดับความสำคัญ ของภารกิจ และกิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ กับระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน

๒.๓ การติดตาม ตรวจสอบ ผลที่ได้จากการดำเนินแผนงาน/โครงการว่าสามารถตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จของ แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์ โดย

๓.๑ ประสานการติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนเงินอย่างเป็นระบบ

๓.๒ สนับสนุนให้หน่วยงานทุกกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดและระบบประเมินผลงานที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๓ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงแนวทางการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนด ดัชนีชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม



๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันในทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลและเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจทางการบริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามกลยุทธ์การพัฒนาทุกๆ ไตรมาสพร้อมทั้งให้เจ้าของแผนงานหรือโครงการ และผู้รับผิดชอบในภารกิจทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๒ เดือน (ในเวทีการประชุมของผู้บริหาร)

๓.๗ เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบค่าของงบประมาณให้เป็นนักจัดการยุทธศาสตร์มืออาชีพ ที่สามารถบริหารจัดการยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย สามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานของรายการตามแผนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จนสามารถนำเสนอผลสัมฤทธิ์แก่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๓.๘ สร้างทีมตรวจประเมินยุทธศาสตร์ (Strategic Assessor Team: SAT) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ โดยจะทำการคัดเลือกบุคลากร มาอบรมพัฒนาสมรรถนะ และแต่งตั้งเป็นทางการให้ทำงานคู่ขนานกับสถาบัน

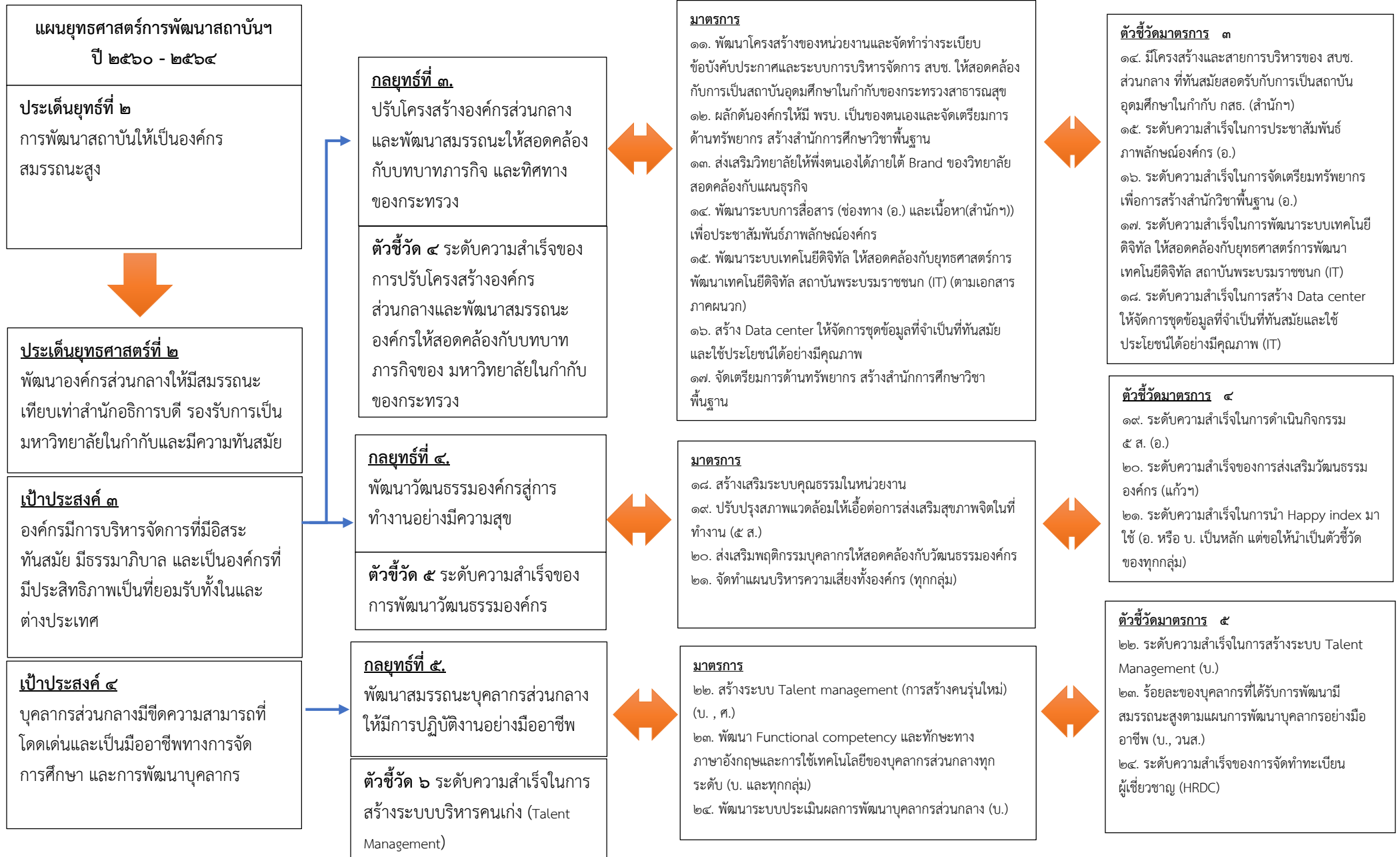
๔. แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลในโครงการ

ในรูปแบบของการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ จะมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของแผนยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Goal Focus) โดยการนำเป้าประสงค์มาเป็นประเด็นหลัก จากนั้นจึงกำหนดระบบวัดผล ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย พร้อมกำหนดระบบปฏิบัติการทางยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ มาตรการโครงการ และผู้รับผิดชอบตลอดจน เกิดผลสัมฤทธิ์ในโครงการที่สำคัญ เชิงนโยบายโครงการเร่งด่วน โครงการบูรณาการที่เกิดขึ้นในระหว่างแผนซึ่งจะต้องเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลงมา

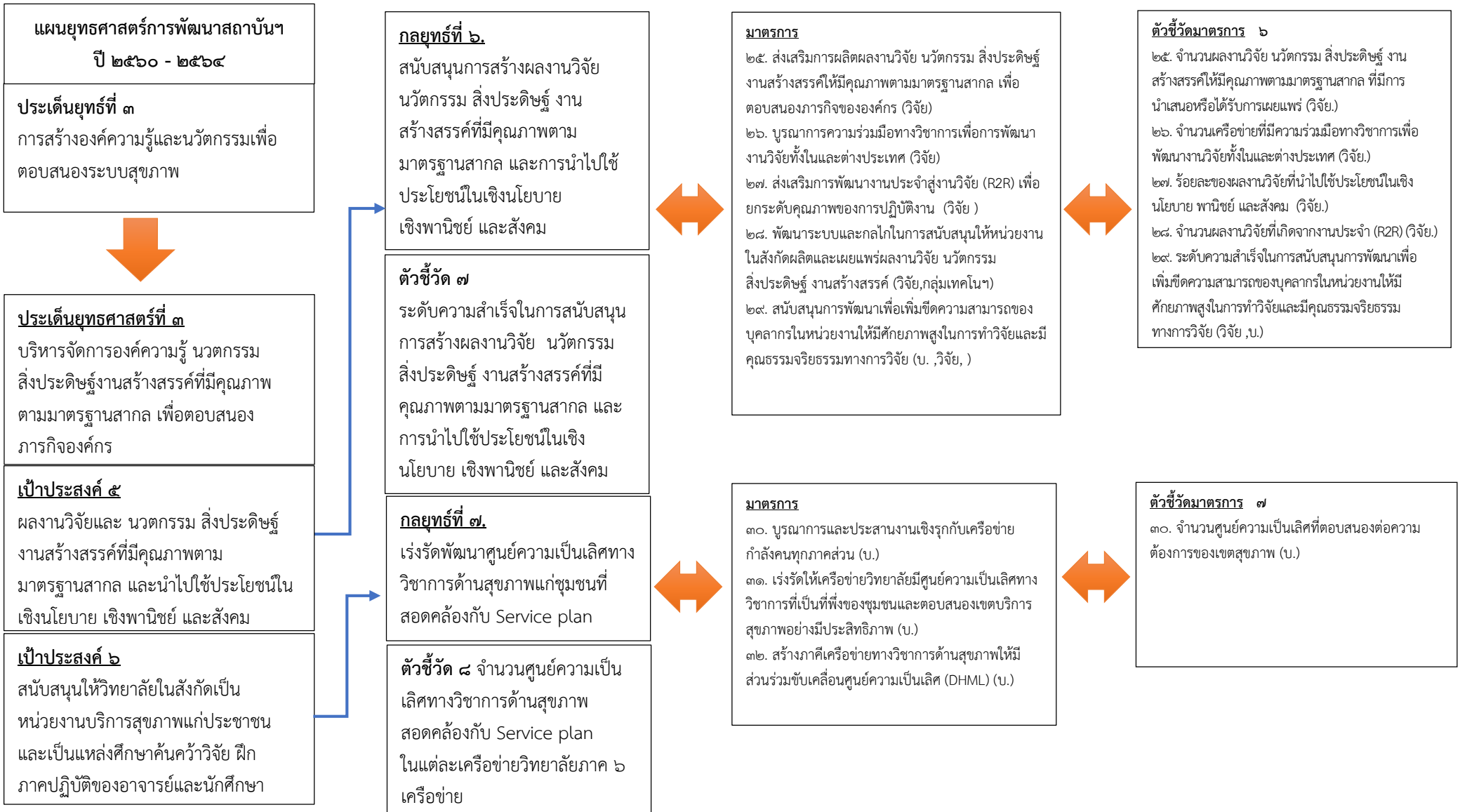
ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนสถาบันและแผนยุทธศาสตร์ส่วนกลางปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



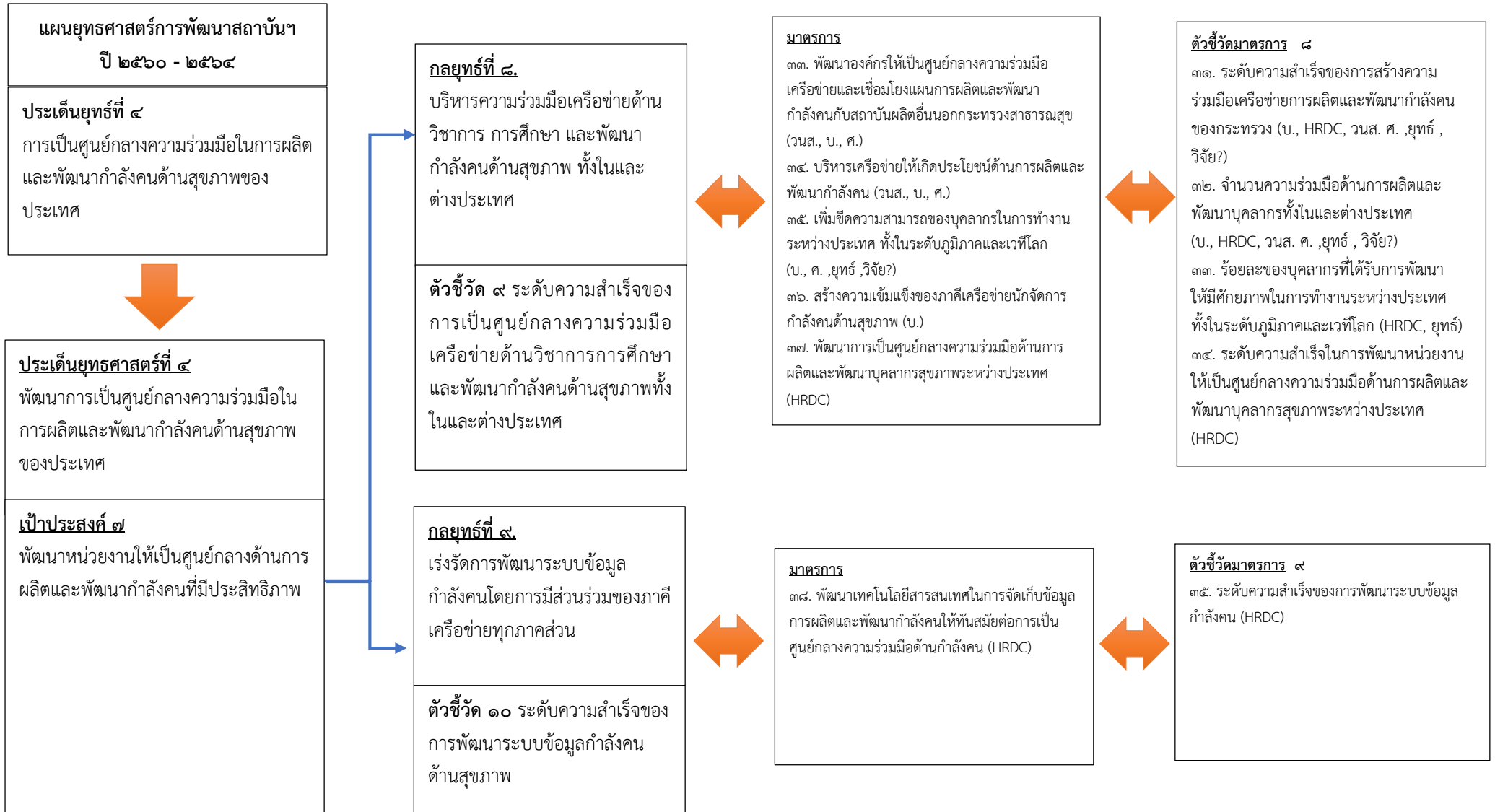
ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานและแผนยุทธศาสตร์ส่วนกลางปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔



ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนสถาบันและแผนยุทธศาสตร์ส่วนกลางปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔



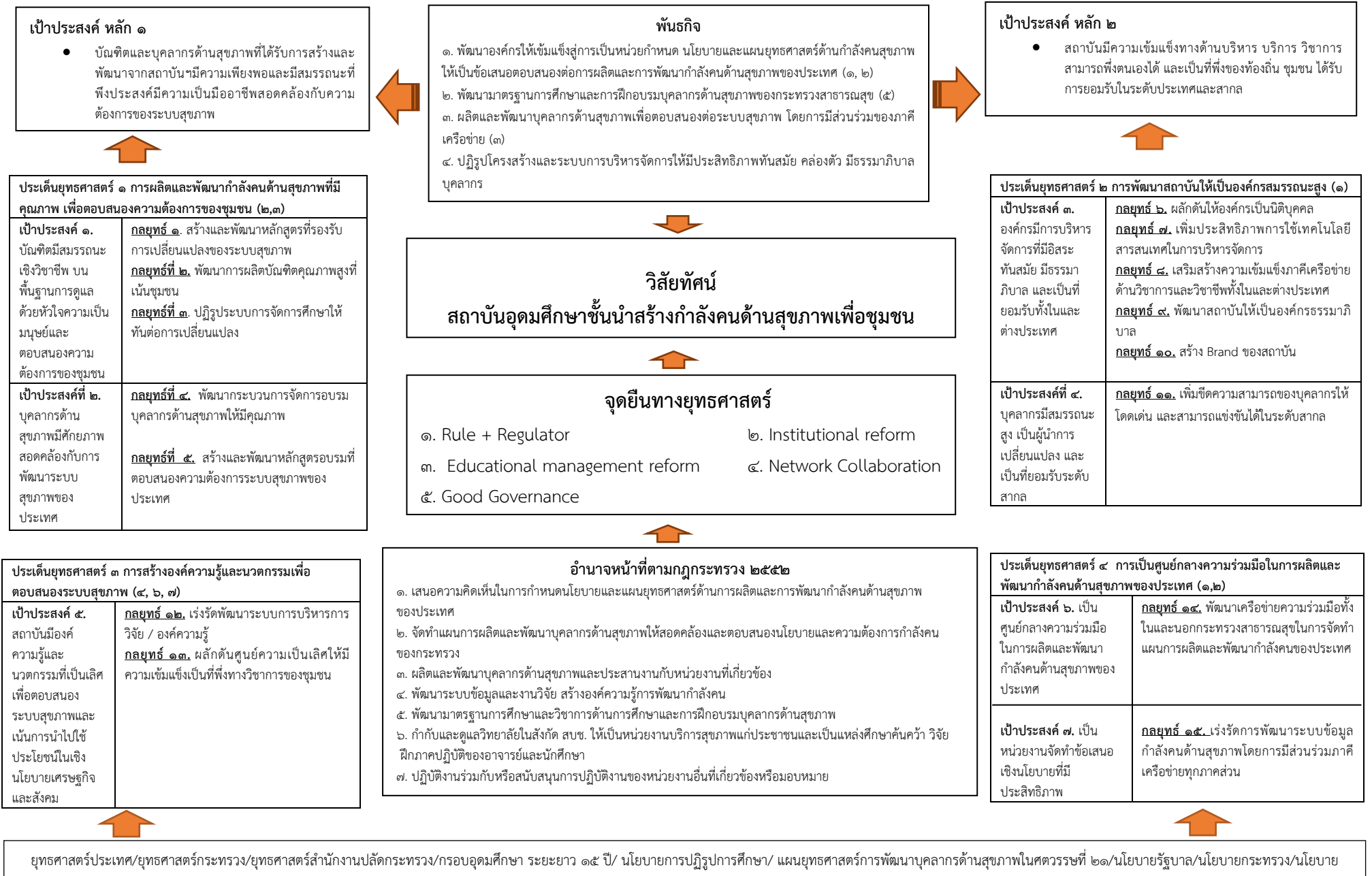
ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางและแผนยุทธศาสตร์ส่วนกลางปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔



ภาคผนวก

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓



**รายชื่อผู้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**

ที่ปรึกษา

๑	นายแพทย์ไพศาล	เกื้ออรุณ	ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
๒	ดร.กฤษดา	แสวงดี	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
๓	ดร.ปัทมา	ทองสม	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
๔	นายสุวัฒน์	ค่านคร	ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
๕	นางดลใจ	จงพานิช	ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

คณะทำงาน

๖	นางสุพรรณ	กาญจนเจตณี	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ ผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗	นายวิศิษฐ์	เสรีอรุณ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
๘	นางเฟื่องฟ้า	นรพัลลภ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
๙	นางกัลยา	เนติประวัติ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร
๑๐	ดร.จุรีรัตน์	กิจสมพร	ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย
๑๑	นางเพียรพันธ์	อัสวพิทยา	ผู้อำนวยการแก้วกัลยาสิกขาลัย
๑๒	ดร.แสงโฉม	ถนอมสิงห์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๓	นางอริยา	สุขลิ้ม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๔	นายวิระ	ด้วงชู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๕	นางสาววิไล	ทองทวี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๖	ดร.อัจฉรา	จันเพียร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
๑๗	นางสุนีย์	โยคะกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๘	นางเพ็ญจินดา	อิทธิศานต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๙	นางสุกัญญา	รอบจังหวัด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๐	ดร.ผกาพรรณ	จันทร์เพิ่ม	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๒๑	นางจุรีรัตน์	โตบุญพา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
๒๒	นางรุจิรา	เอี่ยมอมรรรัตน์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
๒๓	นางสาวอุมาพร	ผาทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒๔	นางนาฏวิมล	พรหมชนะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒๕	นางสาววราภา	จันทร์โชติ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

๒๖	นางศรีนวล	ศิริคะรินทร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๒๗	นางอรวรรณ	จิตตวานิช	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๒๘	นางวรรณุช	ทัศบุตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒๙	นางปริยานุช	คณีกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓๐	นางจุฬารัตน์	ห้าวหาญ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๑	นางมาลีรัตน์	อำทอง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เรียบเรียงและจัดทำรูปเล่ม

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

กลุ่มงานพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ข้อมูล :

เรียบเรียง :

จัดรูปเล่ม :

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย :

กลุ่มงานพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก