



แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development Strategic Plan
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



สถาบันพระบรมราชชนก

Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development

บทสรุปผู้บริหาร

การเปลี่ยนแปลงสภาพภายนอกในระดับชาติ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงสาธารณสุข มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นวาระสำคัญในลำดับต้นของการพัฒนาประเทศ รองรับมิติทางด้านสังคม และความมั่นคงทางสุขภาวะเพื่อความสุขของประชาชนในทุกช่วงวัยของชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ส่วนการเปลี่ยนแปลงภายในขององค์กร ที่กำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ เป็นวาระการพัฒนาขององค์กรที่เป็นปัจจัยนำเข้าในแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้

การสร้างยุทธศาสตร์ที่เข้มแข็ง และการพัฒนานโยบายให้ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยบูรณาการกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างศักยภาพคน เป็นโอกาสในการขจัดอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินการกิจการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุขสถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) โดยความร่วมมือจากหน่วยงานส่วนกลาง และวิทยาลัยในสังกัดได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ขึ้นเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสถาบันและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทั้งภาคการศึกษาภาคสาธารณสุขและชุมชนเพื่อใช้เป็นเข็มทิศนำทางสู่การเป็นหน่วยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศมีการกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์สำหรับเป็นจุดเน้นของการพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนกที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยเข้าเชิงนโยบายความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสถานการณ์ของภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันควรจะเป็นในอนาคตไว้ ๕ ประเด็น คือ ๑.Rule and Regulation ๒.Organization Reform ๓.Educationmanagement reform ๔.Network Collaboration ๕.Good Governance ทั้งนี้

กำหนดออกมาเป็นพันธกิจ ๔ พันธกิจ (Mission) ดังนี้

๑. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ
๒. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
๓. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ
๔. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๔ ประเด็น ประกอบด้วย

๑. การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ
๓. การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๔. การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้วางกลยุทธ์ไว้ ๑๖ กลยุทธ์ ประกอบด้วย

๑. พัฒนาระบบการคัดเลือกนักศึกษา เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก
๒. พัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้ได้สมรรถนะและอัตลักษณ์ที่กำหนด
๓. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๔. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๕. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๖. พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในหรือต่างประเทศ
๗. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากรความเป็นเลิศ
๘. เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ
๙. เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ
๑๐. ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรและใช้ประโยชน์
๑๑. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อแสวงหาแหล่งทุนภายนอก
๑๒. พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการศึกษา/การพัฒนาบุคลากร
๑๓. พัฒนาการออกแบบและดำเนินการปรับปรุงกระบวนการภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๑๔. พัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๑๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สบช.ภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH
๑๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ กับองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

นโยบายผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสถาบันและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทั้งภาคการศึกษา ภาคสาธารณสุขและชุมชน ทั้งนี้เมื่อจัดทำยุทธศาสตร์แล้วเสร็จจะมีการประกาศยุทธศาสตร์สู่สาธารณะ เป็นการสร้างพันธสัญญาความร่วมมือทั้งองค์กรในการที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติร่วมกัน พร้อมกันนั้นจะส่งเสริมและสนับสนุนให้วิทยาลัยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน และให้หน่วยงานส่วนกลางกลุ่มต่างๆจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร เช่นเดียวกัน

๒. สนับสนุนการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ขององค์กร ลงสู่หน่วยงานในสังกัดและให้มีการกระจายสู่การจัดทำตัวชี้วัดในระดับบุคคล โดยผนวกแผนยุทธศาสตร์ระดับองค์กรสู่การประเมินผลงาน และสมรรถนะของบุคคลโดยให้บูรณาการกับการพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจกำหนดสัดส่วนของการประเมินที่มีความชัดเจนในเชิงนโยบายต่อไป

๓. สร้างระบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพโดย

๓.๑ สร้างที่นิเทศติดตามประเมินยุทธศาสตร์จากส่วนกลาง โดยแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

๓.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการประเมินยุทธศาสตร์ (Strategic Monitoring Intelligent : SMI) เพื่อเป็นกลไกในการติดตามความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ทั้งในระดับสถาบันและวิทยาลัยทุกแห่ง โดยกำหนดให้มีระบบการติดตามความก้าวหน้าของแผนส่วนกลาง และทุกวิทยาลัยโดยใช้ยุทธศาสตร์ของรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

- ความก้าวหน้าของตัวชี้วัด : ค่าเป้าหมาย
- ความก้าวหน้าของแผนงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ในทุกไตรมาส ๖ เดือน และสรุปผลเมื่อสิ้นงบประมาณ

นายรุ่งฤทัย มวลประสิทธิ์พร
ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

คำนำ

ปัจจุบัน ระบบสุขภาพไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายจากระดับ อาชีพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรทำให้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนจากสังคมชนบทสู่สังคมเชื่อมต่อการค้าการลงทุนทั่วโลก ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นั้นทำให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการมากขึ้น ขณะที่งบประมาณภาครัฐเริ่มมีจำกัดทำให้ระบบสุขภาพไทยต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน คือ ๑) ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) ๒) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ๔) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เพื่อขับเคลื่อนและสร้างความเข้าใจร่วมกันให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สถาบันพระบรมราชชนก มีบทบาทภารกิจในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มุ่งเน้นชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ได้นำผลจากการทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) และจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นี้

ทั้งนี้ สถาบันพระบรมราชชนกขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ทั้งในส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัด ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ จะเป็นกรอบการปฏิบัติงานผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มุ่งเน้นชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ให้กับหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้งในส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัด เพื่อบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป

สถาบันพระบรมราชชนก

มิถุนายน ๒๕๖๑

สารบัญ

สารบัญ	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
นโยบายผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก	ค
คำนำ	ง
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพทั่วไป	๑
- ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนก	๒
- โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก	๔
- ข้อมูลทั่วไปและผลการดำเนินงาน	๕
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการทำแผนยุทธศาสตร์	๑๗
บทที่ ๓ วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระบรมราชชนก	๒๖
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓๒
- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	๓๓
- แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓๔
- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์	๓๕
- รายละเอียดตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ (KPI Template)	๔๖
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	๔๗
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	๗๖
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๙๐
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑๐๐
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๑๗
ภาคผนวก	
บรรณานุกรม	๑๒๒
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๑๒๔
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก	๑๓๕

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐาน
ของสถาบันพระบรมราชชนก

ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก ก่อตั้งเมื่อปี ๒๕๓๖ จากการที่กระทรวงสาธารณสุขได้รวมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขในหน่วยงานต่างๆ ที่กระจายอยู่ในหลายกรมกองเข้าด้วยกัน และให้ดำเนินการกิจผลิตและพัฒนาบุคลากร ภายใต้ชื่อ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก” ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ และต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางที่มีความสำคัญต่อการสร้างทรัพยากรบุคคลให้กับกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นสถาบันพระบรมราชชนกจึงต้องพัฒนาบทบาทองค์กร ให้มีศักยภาพในการเป็นหน่วยงานกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้ให้บริการสุขภาพของประเทศ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ และขยายโอกาสในการพัฒนาตนเองภายใต้สังคม วัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งยังต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีทักษะด้านบริการตอบสนอง Service plan ทักษะด้านการบริหาร โดยวิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข และด้านภูมิปัญญาทางการแพทย์ทางเลือก โดยวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย อภัยภูเบศร จะเห็นได้ว่า ภารกิจด้านการพัฒนากำลังคนสุขภาพมีความสำคัญยิ่งในเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ ในสภาวะการณ์ที่มีปัจจัยภายในประเทศหลายด้านที่ส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศ อาทิ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในระยะ ๑๕ - ๒๐ ปี ต่อจากนี้ ปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่างๆ ที่เชื่อมโยงถึงความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืนของประชาชน ท่ามกลางความคาดหวังของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพที่สูงขึ้น ในขณะที่ประเทศก็เผชิญกับข้อจำกัดของทรัพยากรด้านแรงงานที่เป็นต้นทุนสำคัญ

ผลกระทบต่อปัจจัยภายในของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ การขาดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจนไม่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของสถาบันได้อย่างมีอิสระ และปัจจัยภายนอกที่เป็นทั้งผลกระทบและความท้าทาย เช่น ระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงตามลักษณะประชากรและภาวะโรค การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ประเทศในระยะยาว ๒๐ ปี การปฏิรูประบบที่สำคัญ คือ ระบบการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เหล่านี้เป็นเหตุผลให้ สถาบันพระบรมราชชนก จำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทดังกล่าว การกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้สามารถดำเนินการกิจสอดคล้องต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ และพัฒนาตนเองสู่เป็นสถาบันการศึกษาที่สามารถบริหารจัดการตนเองด้วยขีดความสามารถของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ แผนยุทธศาสตร์จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณค่าและความสำคัญของสถาบันพระบรมราชชนก

“สถาบันพระบรมราชชนก” เป็นสถาบันอันทรงเกียรติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๗ ในปีเดียวกันนั้น สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนีได้พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พระราชทานพระราชนุญาตให้เชิญพระนามาภิไธย “สิรินธร” เป็นชื่อวิทยาลัยการสาธารณสุขทุกแห่ง และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ ได้รับพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปีและใช้ชื่อเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก”

อำนาจหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกตามกฎกระทรวง ๒๕๕๒

- ๑.) เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
 - ๒.) จัดทำแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการด้านกำลังคนของกระทรวง
 - ๓.) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - ๔.) พัฒนาระบบข้อมูลและงานวิจัย สร้างองค์ความรู้การพัฒนากำลังคน
 - ๕.) พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบบรมบุคลากรด้านสุขภาพ
 - ๖.) กำกับและดูแลวิทยาลัยในสังกัด สบช. ให้เป็นหน่วยบริการสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัยและฝึกภาคปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา
 - ๗.) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือมอบหมาย
- เอกลักษณ์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของสถาบันพระบรมราชชนก เน้นศักยภาพเชิงวิชาชีพ ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่า ระบบบริการสุขภาพจะมีกำลังคนด้านสุขภาพที่มีศักยภาพ เจตคติ ทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับบริบท สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความต้องการแก้ปัญหาด้านสุขภาพของพื้นที่ได้อย่างดี ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก มีหน่วยงานในส่วนกลางและสถานศึกษาในสังกัดที่ตั้งในส่วนภูมิภาคจำนวน ๔๐ แห่ง

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ
True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind

ปณิธาน

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน
Wisdom of Community for Community

วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำสร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชน

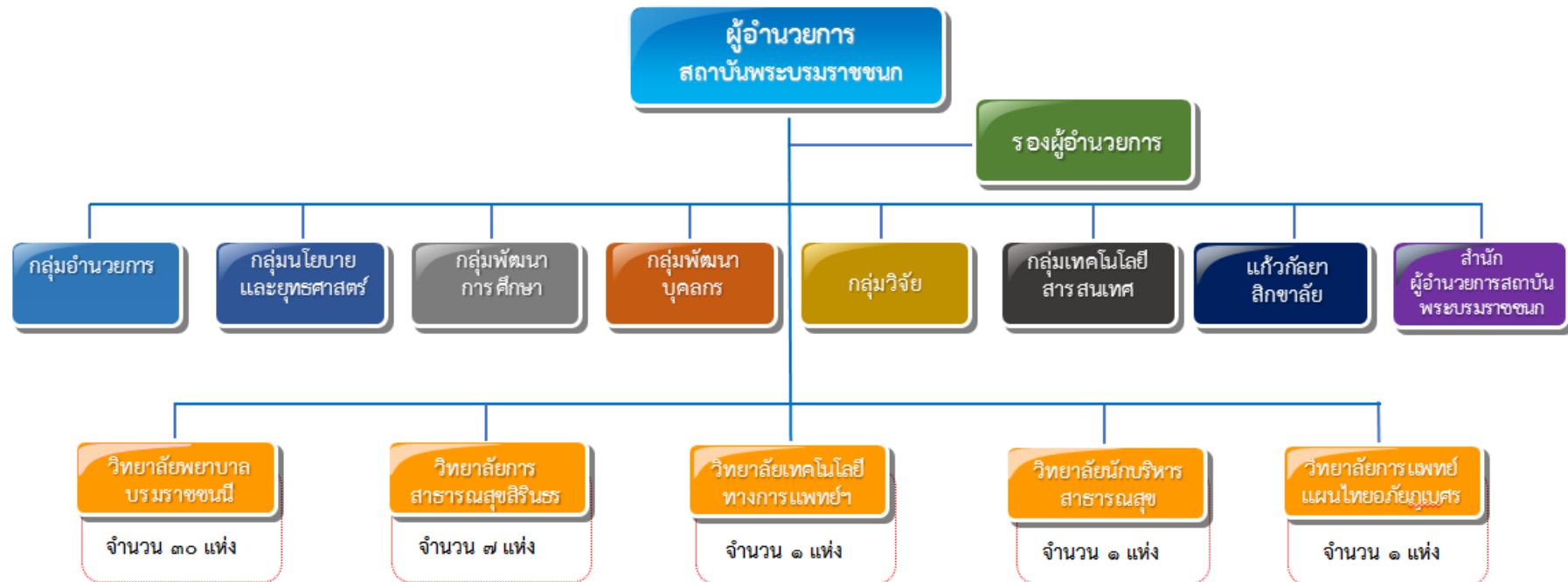
พันธกิจ

๑. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ
๓. ผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่รองรับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
๔. พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนสุขภาพของประเทศ

โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก



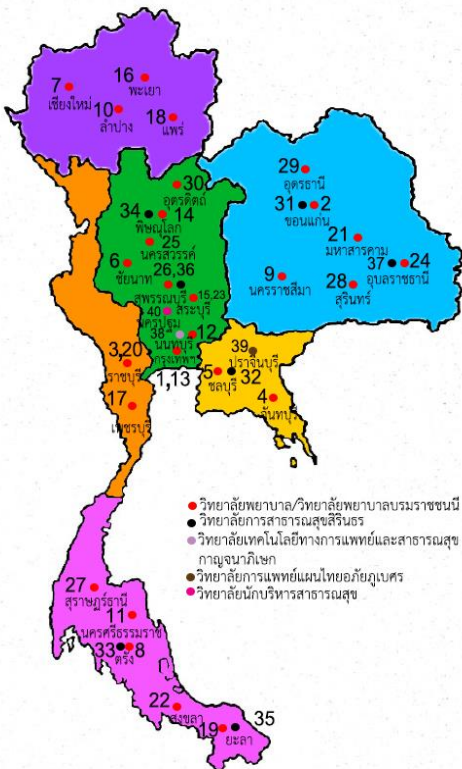
โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก



ข้อมูลทั่วไปและผลการดำเนินงาน

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก มีหน่วยงานในส่วนกลางและสถานศึกษาในสังกัดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๔๐ แห่ง ประกอบด้วย



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี	๒๗	แห่ง
วิทยาลัยพยาบาล	๓	แห่ง
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	๗	แห่ง
วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก	๑	แห่ง
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร	๑	แห่ง
วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข	๑	แห่ง

๑. ทรัพยากร

๑.๑ อัตรากำลัง

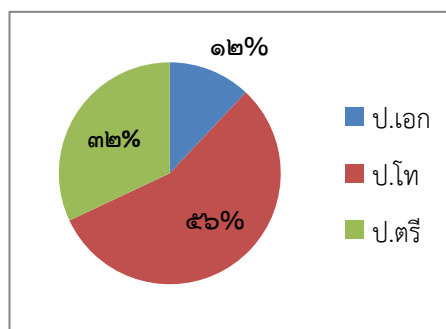
มีบุคลากรในสังกัดรวม ๔,๑๑๕ คน เป็นบุคลากรในส่วนกลาง ๑๕๘ คน (ร้อยละ ๓.๘) เป็นบุคลากรส่วนกลางแต่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค ๓,๙๕๗ คน (ร้อยละ ๙๖.๑)

สัดส่วนบุคลากร

ส่วนกลาง		วิทยาลัย	
ข้าราชการ	ร้อยละ ๔๒	ข้าราชการ	ร้อยละ ๕๗
พนักงานราชการ	ร้อยละ ๑๖	พนักงานราชการ	ร้อยละ ๓
ลูกจ้างประจำ	ร้อยละ ๔	ลูกจ้างประจำ	ร้อยละ ๘
ลูกจ้างเหมาบริการ	ร้อยละ ๓๘	พนักงานกระทรวง	ร้อยละ ๑๙
		ลูกจ้างเหมาบริการ	ร้อยละ ๕

จำนวนอาจารย์ (ข้าราชการ) รวม ๑,๙๑๖ คน

	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
จำนวน	๒๓๓	๑,๐๗๕	๖๐๘
ร้อยละ	๑๒	๕๖	๓๒
อัตรา	๑	๔.๖	๒.๖



เกณฑ์มาตรฐาน ปริญญาเอก มากกว่าร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป

๑.๒ มูลค่าสินทรัพย์

ประเภทอาคารและสิ่งปลูกสร้าง ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐานมูลค่าสินทรัพย์รวมกว่า ๔๔.๕ ล้านบาท (ข้อมูล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐)

๑.๓ ด้านการเงินและงบประมาณ

ได้รับสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๑,๓๑๖,๕๗๙,๔๐๐ บาท

- งบเงินอุดหนุน ร้อยละ ๕๗.๔๙
- งบลงทุน ร้อยละ ๒๙.๔๐
- งบดำเนินงาน ร้อยละ ๑๒.๔๘
- งบรายจ่ายอื่น ร้อยละ ๐.๖๓

๒. ผลการดำเนินงานของสถาบัน

๒.๑ ศักยภาพด้านการผลิตบุคลากร

ผลิตบุคลากรระดับต่างๆ ดังนี้

- ระดับปริญญาตรี ๕ หลักสูตร จำนวน ๕,๐๐๕ คน/ปี
- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ๔ หลักสูตร จำนวน ๗๖๔ คน/ปี

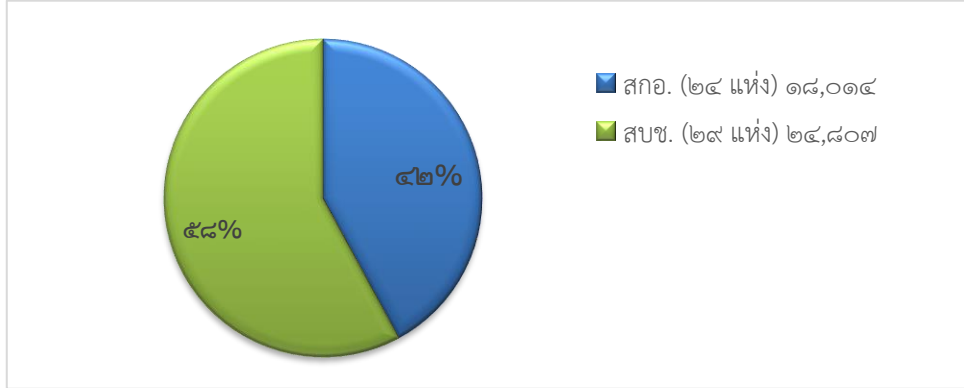
สถานการณ์ปัจจุบันด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนของ สบช.

ด้านการผลิต พบว่าปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอาจารย์(ที่ผลิตได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน)ไม่สามารถผลิตบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ การผลิตพยาบาลสามารถผลิตได้ร้อยละ ๔๐ ของการผลิตทั้งประเทศ (๓,๖๐๐ : ๙,๐๐๐) สามารถเข้าสู่ระบบสุขภาพกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ ๔๒.๗ ณ ปี ๒๕๖๐

ข้อมูลการผลิตพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนกเปรียบเทียบระดับประเทศ

การผลิตพยาบาล ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่ กรม.มีมติฉบับสถาบันพระบรมราชชนกการผลิตเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมที่สถาบันพระบรมราชชนกผลิตกับภาพรวมทั้งประเทศเป็นดังนี้

ภาพรวมการผลิตพยาบาล ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๕๕ จำนวน ๔๒,๘๒๑ คน



ตารางที่ ๑ แผนการรับนักศึกษาภาพรวมทั้งประเทศ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ จำนวนทั้งสิ้น ๒๗,๙๖๐ คน (รับปกติและผลิตเพิ่ม)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (๒๔ แห่ง)	๑๓,๕๖๐	๔๘.๕
สถาบันพระบรมราชชนก (๒๙ แห่ง)	๑๔,๔๐๐	๕๑.๕

เปรียบเทียบการของงบประมาณ ตามแผนการรับ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (๑๓,๕๖๐ ล้านบาท)	สถาบันพระบรมราชชนก (๑๔,๔๐๐ ล้านบาท)
งบดำเนินงาน ๒,๕๒๐.๓๒	งบดำเนินงาน ๑,๙๓๖.๐๐
งบลงทุน ๑,๗๒๘.๗๘	งบลงทุน ๑,๑๖๓.๐๐
รวม ๔,๒๔๙.๑๐	รวม ๓,๐๙๙.๐๐

ตารางที่ ๒ จำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษและผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามหลักสูตร ปีการศึกษา ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐

จำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษและผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามหลักสูตร ปีการศึกษา ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐												
ระดับการศึกษา/หลักสูตร	จำนวนนักศึกษาแต่ละปีการศึกษา											
	ปี ๒๕๕๕		ปี ๒๕๕๖		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๘		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๖๐	
	เข้าใหม่	สำเร็จ	เข้าใหม่	สำเร็จ	เข้าใหม่	สำเร็จ	เข้าใหม่	สำเร็จ	เข้าใหม่	สำเร็จ	เข้าใหม่	
๑. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ๔ ปี	๔,๕๑๐	๒,๖๗๔	๓,๕๒๓	๒,๗๒๔	๓,๔๐๖	๒,๖๔๒	๓,๓๓๓	๓,๐๑๖	๓,๘๐๐	๔,๓๖๓	๔,๐๐๐	
๒. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสำหรับเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	๑๐๑	-	๑๐๔	-	-	-	-	-	-	-	
๓. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน	๓๓๐	๑๒๐	๓๐๓	๙๘	๓๐๓	๙๑	๑๘๘	๑๓๘	๓๑๔	๓๑๑	๔๓๐	
๔. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข	๒๘๒	๒๖	๒๘๒	๓๗	๒๘๒	-	๒๙๘	๓๙	๓๖๔	๒๖๒	๒๙๓	
๕. หลักสูตรการแพทย์แผนไทยบัณฑิต	๑๕๗	๓๖	๑๕๖	๔๕	๑๕๗	๓๗	๑๑๖	๒๔	๒๑๔	๑๔๕	๒๘๒	
๖. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน	๕๒	-	๔๘	-	๔๗	-	๒๔	-	๔๕	๕๕	-	
๗. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม)	๒๗๓	๒๙๔	๒๕๙	๒๖๐	๒๕๙	๒๔๘	๒๑๓	๒๔๙	๒๘๖	๒๑๖	๓๘๖	
๘. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงฉุกเฉินทางการแพทย์	๒๑๕	๒๒๐	๑๕๒	๑๙๐	๑๕๒	๑๘๗	๙๗	๑๔๒	๑๑๒	๑๔๓	๑๘๘	
๙. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเวชระเบียน	๕๑	๑๑๐	๑๒๔	๑๐๘	๑๐๒	๑๒๔	๗๙	๑๐๒	๑๑๑	๙๘	๑๔๐	
๑๐. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตตภัณฑ์ศึกษาทางการแพทย์	๔๐	๓๖	๓๕	๒๖	๔๐	๓๕	๒๗	๓๗	๔๐	๓๗	๕๐	
๑๑. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	๖๒๒	-	๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-	
๑๒. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑,๗๐๙	๓๒๗	-	๓๙๗	-	๑,๕๖๖	-	๑๖๐	-	๓	-	
๑๓. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงการแพทย์แผนไทย	-	๑๗๕	-	๑๔๐	-	๑๒๑	-	-	-	-	-	
๑๔. ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตรการแพทย์ (พยาธิวิทยาคลินิก)	๔๒	๙๙	๔๖	๕๓	-	๔๖	-	-	-	-	-	
๑๕. หลักสูตรประกาศนียบัตรเวชกิจฉุกเฉิน	๓๙	๔๓	-	๔๓	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๗,๗๐๐	๔,๘๘๓	๔,๙๒๘	๔,๗๙๐	๔,๗๔๘	๕,๐๙๗	๔,๓๗๕	๓,๙๐๗	๕,๒๘๖	๕,๖๓๓	๕,๗๖๙	

๒.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรปีละ ๖,๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๖,๑๔๐ คน : ๓๕๔,๐๘๐ คน)

- สายวิชาชีพ กำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒๑๐,๙๘๒ คน
- สายสนับสนุน กำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๔๓,๑๐๘ คน

หลักสูตรที่พัฒนาประกอบด้วย

๒.๒.๑ หลักสูตรอบรมนักบริหารจำนวน ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย

(๑.) หลักสูตรมาตรฐานทางการบริหารของกระทรวง จำนวน ๑,๙๑๐ คน/ปี

๑) โครงการนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง (นบส.)	จำนวน	๕๖ คน
๒) โครงการนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.)	จำนวน	๘๒๗ คน
๓) โครงการนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.)	จำนวน	๑,๐๓๓ คน
๔) โครงการผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง	จำนวน	๕๐ คน
๕) โครงการพัฒนารองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์	จำนวน	๕๐ คน
๖) โครงการพัฒนาผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	จำนวน	๑๕๐ คน
๗) โครงการพัฒนาผู้บริหารสำหรับสาธารณสุขอำเภอ	จำนวน	๑๐๐ คน
๘) โครงการพัฒนาทีมบริหาร สสจ. (ผช.ส./รองบริหาร)	จำนวน	๕๐ คน
๙) โครงการพัฒนาทักษะการบริหารทางการแพทย์พยาบาลสำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล รพ.	จำนวน	๕๐ คน
๑๐) โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารทางการแพทย์พยาบาลสำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป	จำนวน	๕๐ คน
๑๑) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนด้านการบริหารการเงินการคลัง	จำนวน	๔๐๔ คน
๑๒) โครงการปฐมนิเทศนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป และ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารใหม่	จำนวน	๔๐ คน
๑๓) โครงการปฐมนิเทศผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน/สาธารณสุขอำเภอ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารใหม่	จำนวน	๖๐ คน

(๒.) หลักสูตรพัฒนา HRD ระดับเขต จำนวน ๑๐๐ คน/ปี

(๓.) หลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “การเป็นข้าราชการที่ดี” จำนวน ๒๐๐ คน/ปี

(๔.) หลักสูตรเตรียมผู้บริหารชั้นสูงตำแหน่ง พัฒนารองผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน ๒๐๐ คน/ปี

(๕.) หลักสูตรปฐมนิเทศผู้บริหารใหม่

๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป	จำนวน	๓๑ คน
๒) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน	จำนวน	๕๗ คน

๒.๒.๒ มีหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อพัฒนาบุคลากร ครอบคลุม ๔ ด้าน ประกอบด้วย

ด้านการบริหาร	ด้านวิชาเฉพาะ	ด้านวิชาการ	ด้านจริยธรรม
<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (ผู้บริหารใหม่)/ในตำแหน่ง - พัฒนาผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/สูง - พัฒนาการวิชาการผู้บริหารในสังกัด สปช. 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแพทย์เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ต่อเนื่อง) - พัฒนาแพทย์ด้านเวชศาสตร์ครอบครัว (ต่อเนื่อง) - พัฒนาทีมสุขภาพในรพช. ด้านเวชศาสตร์ครอบครัว - พัฒนาพยาบาลวิชาชีพด้านวิสัญญีพยาบาล**/พยาบาลเวชปฏิบัติ (รักษาโรคเบื้องต้น) - พัฒนาอาจารย์ในสถาบันฝึกอบรมวิสัญญีพยาบาล - พัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานพื้นที่ชายแดนภาคใต้ (เช่น ด้านเวชกิจฉุกเฉิน) - พัฒนาบุคลากรสหเวชศาสตร์ (ด้านพยาธิวิทยาคลินิก) - พัฒนาทันตบุคลากรในระดับเครือข่ายบริการสุขภาพ - พัฒนาคำความรู้ด้านการแพทย์แผนไทยให้กับแพทย์แผนปัจจุบัน (ต่อเนื่อง) - พัฒนาคำความรู้ด้านการแพทย์แผนไทยสำหรับพยาบาลวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการจัดทำแผนกำลังคน - การพัฒนาคน เพื่อรองรับนโยบายการพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ (Service Plan) สำหรับผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคนระดับจังหวัดและวิทยาลัย (ต่อเนื่อง) - การสัมมนาวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัดและวิทยาลัยในสังกัด สปช. 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขด้วยการคิดบวกและสร้างสรรค์ - พัฒนาจิตเพื่อพัฒนางาน ๕ จังหวัดชายแดนฯ - ความรู้สู่ความสุขช่วงสุดท้ายของชีวิต - ประชุมสัมมนาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ก.สธ. - พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขด้วยกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ - พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดปัญญาและสันติสุขด้วยหลักสูตรไตรสิกขา

ด้านการบริหาร	ด้านวิชาเฉพาะ	ด้านวิชาการ	ด้านจริยธรรม
	ใน รพ.สต.(ต่อเนื่อง) - พัฒนาบุคลากร สาธารณสุขด้านการให้ รักษโรค รักษหัตถการ ด้านการแพทย์แผนไทย - พัฒนาด้านการบริหาร จัดการสำหรับ สสอ.ทุก เครือข่ายบริการ - พัฒนาศักยภาพ พยาบาล/จนท,สธ.ใน ระบบบริการสุขภาพ ด้านการให้คำปรึกษา		

ตารางที่ ๔ ข้อมูลการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๑

ประเภท	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)	สัดส่วนการใช้ งบประมาณ
ฝึกอบรม				
สายบริหาร	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย	สถาบันพระบรมราชชนก	๑,๒๐๐,๐๐๐	๒.๑๖
สายวิชาชีพ	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร/ พยาบาล/วิสัญญีพยาบาล/ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข/ทันตภิ บาล/ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล/ สาธารณสุขอำเภอ/อาจารย์ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระ บรมราชชนก/รอง ผู้อำนวยการวิทยาลัย	สถาบันพระบรมราชชนก	๑๔,๖๔๓,๐๔๐	๒๖.๔๑
		อุดหนุน (SP)	๘,๔๐๐,๐๐๐	๑๕.๑๕
		บูรณาการผู้สูงอายุ	๑๐,๔๐๐,๐๐๐	๑๘.๗๖
		NIH	๔,๐๐๐,๐๐๐	๗.๒๑
		คณะกรรมการ อาหารและยา	๕๐๐,๐๐๐	๐.๙
สายสนับสนุน	HR./IT./การเงินการคลัง / งานพัสดุ /นักยุทธศาสตร์	สถาบันพระบรมราชชนก	๗๐๐,๐๐๐	๑.๒๖
		อุดหนุน(SP)	๑๕,๖๐๐,๐๐๐	๒๘.๑๔
รวม			๕๕,๔๔๓,๐๔๐	๑๐๐.๐๐
ศึกษาต่อ				
สายวิชาชีพ	ทันตแพทย์	ต้นสังกัด	-	-
		บูรณาการผู้สูงอายุ	-	-

ประเภท	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)	สัดส่วนการใช้ งบประมาณ
	ทันตภิบาล	บูรณาการผู้สูงอายุ	๓๑,๓๕๐,๐๐๐	๑๐๐.๐๐
สายสนับสนุน	-	-	-	-
รวม			๓๑,๓๕๐,๐๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๓ ด้านการพัฒนาอาจารย์

โครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติ ครม. (ปี พ.ศ.๒๕๓๘ – ๒๕๖๐)

๒.๓.๑	ทุนปริญญาโท-เอก และปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ	จำนวน	๒๕๘	คน
	- สำเร็จปริญญาเอก	จำนวน	๑๕๑	คน
	- ยุติระหว่างการศึกษา			
	• สำเร็จปริญญาโท	จำนวน	๑๑	คน
	• ไม่สำเร็จการศึกษา	จำนวน	๒๒	คน
	- ย้ายสังกัดและเสียชีวิต	จำนวน	๗	คน
	- กำลังศึกษา	จำนวน	๔๗	คน
	- ยังไม่ได้เดินทาง	จำนวน	๒๐	คน
๒.๓.๒	ทุนปริญญาเอกในประเทศ (เริ่มปี พ.ศ.๒๕๔๙-๒๕๖๐)	จำนวน	๑๓๘	คน
๒.๓.๓	ทุนอบรมระยะสั้นต่างประเทศ (เริ่มปี พ.ศ.๒๕๓๘-๒๕๖๐)	จำนวน	๒,๑๔๖	คน

๒.๔ ด้านการศึกษาวิจัยและวิชาการ

- ๒.๔.๑ งานวิจัย จำนวน ๔,๓๗๖ เรื่อง (ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐-๒๕๕๙)
- ตีพิมพ์ในวารสารภาษาไทย จำนวน ๑,๒๑๗ เรื่อง (๒๘%)
 - ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ จำนวน ๒๗๑ เรื่อง (๗%)
 - นำเสนอในเวทีวิชาการระดับชาติ จำนวน ๘๐๗ เรื่อง (๑๘%)
 - นำเสนอในเวทีวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน ๓๐๐ เรื่อง (๗%)
 - อื่นๆ จำนวน ๑,๗๘๑ เรื่อง (๔๐%)
- ๒.๔.๒ โครงการตำรา
- จำนวน ๑๐๗ หัวเรื่อง ชายตี ๑๒ หัวเรื่อง รอดตีพิมพ์ ๙ หัวเรื่อง
- ผู้ใช้ตำรา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย วิทยาลัยในประเทศ
- วางจำหน่ายที่สาธารณสุขรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
- โรงเรียนการบริบาล
- ๒.๔.๓ งานวิจัยกำลังคน Human resource for health development in ๑๒ Health Regions: situational analysis, Cost-effectiveness of HRD in ๑๒ Health Regions
- ๒.๔.๔ งานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน
- การยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก โดยการเพิ่มปริมาณ และคุณภาพงานวิจัย ด้วยการผลิตงานวิจัยโดยใช้ “เครือข่าย”
 - โครงการวิจัย: การศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของเขตบริการ สุขภาพเป็นอย่างไร

- การส่งเสริมผลิตตำราด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- โครงการการจัดการความรู้ และ R๒R ระดับหน่วยงานและสำนักงานปลัดกระทรวง
- โครงการ research clinic ให้คำปรึกษาการวิจัยแก่ผู้สนใจ

๒.๔.๕ ความร่วมมือกับต่างประเทศ

ราชอาณาจักรสวีเดน ราชอาณาจักรภูฏาน สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม นิวซีแลนด์ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐออสเตรเลีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย สาธารณรัฐสิงคโปร์

๒.๔.๖ แหล่งทุนวิจัย

- ทุนวิจัยจากภายในสถาบัน จำนวน ๖๒.๗๖ ล้านบาท
- ทุนวิจัยจากภายนอกสถาบัน(ปี ๒๕๕๗-๒๕๕๙) จำนวน ๓๙.๒๕ ล้านบาท

๒.๕ ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ

เครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

- ๑.) สาธารณรัฐอินโดนีเซีย
- ๒.) ราชอาณาจักรภูฏาน
- ๓.) สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- ๔.) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- ๕.) สาธารณรัฐฟิลิปปินส์
- ๖.) สาธารณรัฐประชาชนจีน
- ๗.) สาธารณรัฐเกาหลี
- ๘.) สหรัฐอเมริกา
- ๙.) ประเทศอังกฤษ
- ๑๐.) ราชอาณาจักรสวีเดน
- ๑๑.) ญี่ปุ่น
- ๑๒.) สาธารณรัฐออสเตรเลีย

๓. ข้อมูลคุณภาพด้านการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน มหาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ปีการศึกษา ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ ดังนี้

ระดับหลักสูตร

๑) ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๑ การบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา : สกอ.

ปีการศึกษา	ผลการบริหารจัดการหลักสูตร			
	ผ่าน		ไม่ผ่าน	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒๕๕๘	๖๒	๑๐๐	๐	๐
๒๕๕๙	๔๗	๙๔.๐	๓	๖.๐

๒) ผลระดับการประเมินคุณภาพ ระดับหลักสูตร

ปีการศึกษา	ปานกลาง (๒.๐๑ - ๓.๐๐)		ดี (๓.๐๑ - ๔.๐๐)		ดีมาก (๔.๐๑ - ๕.๐๐)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	๒๕๕๘	๓	๔.๘๔	๕๗	๙๑.๙๓	๒
๒๕๕๙	๕	๑๐.๐	๔๕	๙๐.๐	-	-

๓) ผลระดับการประเมินคุณภาพ ระดับสถาบัน

ปีการศึกษา	ต้องปรับปรุง (๑.๕๑ - ๒.๕๐)		พอใช้ (๒.๕๑ - ๓.๕๐)		ดี (๓.๕๑ - ๔.๕๐)		ดีมาก (๔.๕๑ - ๕.๐๐)	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
	๒๕๕๘	-	-	๒	๕.๒๖	๒๙	๗๖.๓๒	๗
๒๕๕๙	๓	๗.๘๙	๗	๑๘.๔๒	๒๒	๕๗.๙๐	๖	๑๕.๗๙

สรุปผลการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์โดยสภาการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน ๓๐ แห่ง

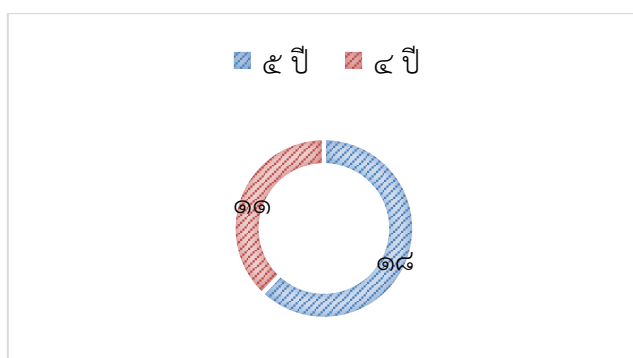
รับรอง ๔ ปี		รับรอง ๕ ปี	
จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
๑๑	๓๗.๙๓	๑๘	๖๒.๐๗

*หมายเหตุ วพบ.แพร่ ได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานการรับรองสถาบันใหม่ (๑ ปี) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕

ร้อยละของบัณฑิตที่ผ่านการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ ครั้งที่ ๑ เปรียบเทียบ ๓ ปี



ร้อยละของวิทยาลัยที่ได้รับการรับรองสถาบันจากคณะกรรมการสภาการพยาบาลแยกตามจำนวนปี



สถาบันการศึกษาและหลักสูตร ที่ทำการสอนวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการรับรองสถาบันจากคณะกรรมการสภาการพยาบาลวิทยาลัย ระยะเวลา ๕ ปี

ชื่อสถาบันการศึกษาและหลักสูตรที่ทำการสอนวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการรับรองสถาบันจากคณะกรรมการสภาการพยาบาล

วิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง ๕ ปี

สถาบัน	ปีการศึกษาที่ได้รับการรับรอง	
	เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ	๒๕๕๗	๒๕๖๑
๒. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	๒๕๕๘	๒๕๖๒
๓. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	๒๕๕๙	๒๕๖๓
๔. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง	๒๕๕๗	๒๕๖๑
๕. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	๒๕๕๖	๒๕๖๐
๖. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	๒๕๕๖	๒๕๖๐
๗. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี	๒๕๕๖	๒๕๖๐
๘. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	๒๕๕๗	๒๕๖๑
๙. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	๒๕๕๘	๒๕๖๒
๑๐. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	๒๕๕๙	๒๕๖๓

สถาบัน	ปีการศึกษาที่ได้รับรอง	
	เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตต์	๒๕๕๖	๒๕๖๐
๑๒. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	๒๕๕๙	๒๕๖๓
๑๓. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น	๒๕๖๐	๒๕๖๔
๑๔. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๒๕๖๐	๒๕๖๔
๑๕. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี	๒๕๖๐	๒๕๖๔
๑๖. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี	๒๕๖๐	๒๕๖๔
๑๗. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี	๒๕๖๐	๒๕๖๔
๑๘. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	๒๕๖๐	๒๕๖๔

วิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง ๔ ปี

สถาบัน	ปีการศึกษาที่ได้รับรอง	
	เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช	๒๕๕๗	๒๕๖๐
๒. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	๒๕๖๐	๒๕๖๓
๓. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	๒๕๖๐	๒๕๖๓
๔. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	๒๕๕๘	๒๕๖๑
๕. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	๒๕๕๗	๒๕๖๐
๖. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	๒๕๕๙	๒๕๖๒
๗. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ	๒๕๕๙	๒๕๖๒
๘. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	๒๕๕๘	๒๕๖๑
๙. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	๒๕๕๗	๒๕๖๐
๑๐. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	๒๕๕๙	๒๕๖๒
๑๑. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	๒๕๕๘	๒๕๖๑

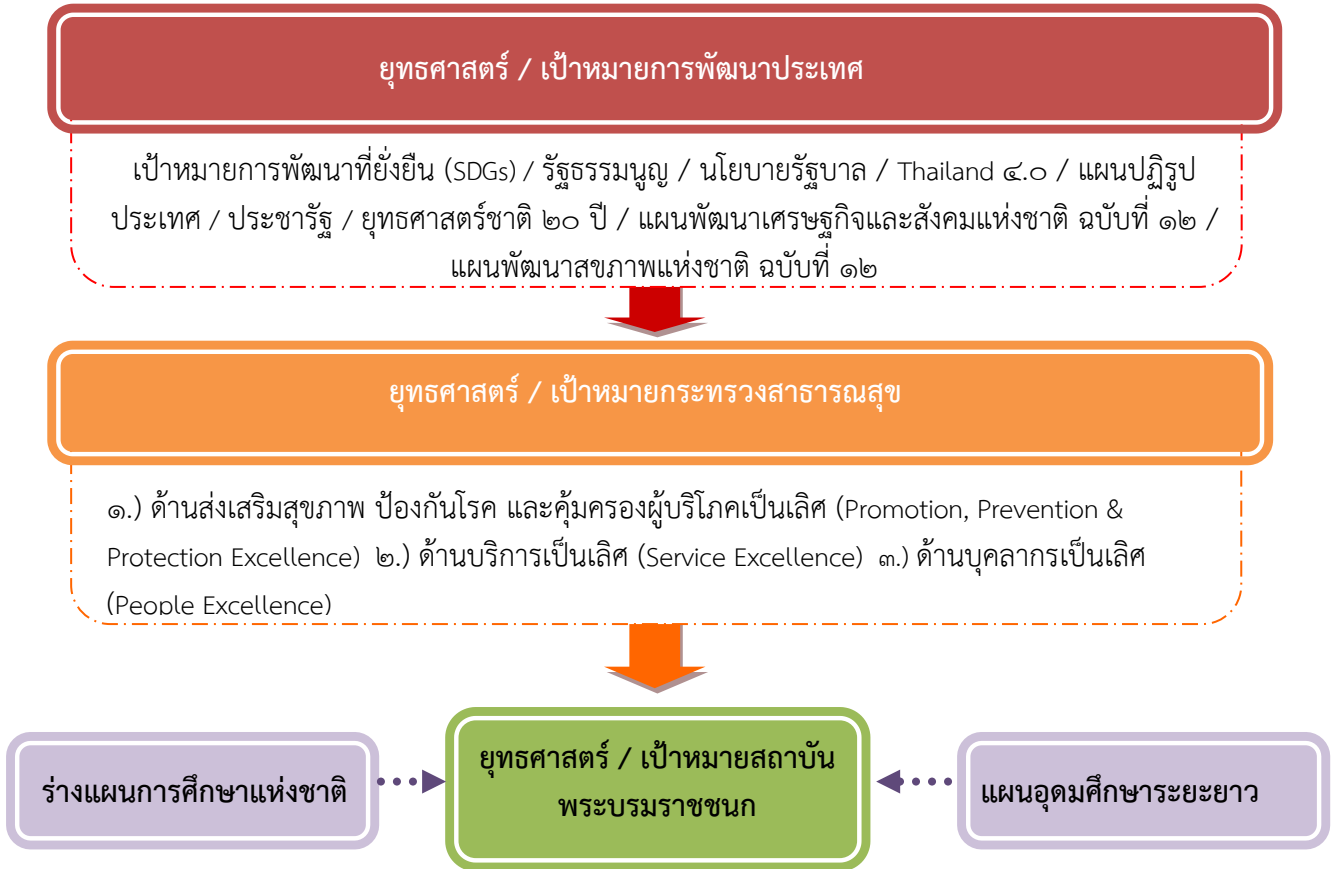
วิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง ๑ ปี

สถาบัน	ปีการศึกษาที่ได้รับรอง	
	เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่	๒๕๕๘	-

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการทำแผนยุทธศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก

๒.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)



๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

เป้าหมายสำคัญตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จำนวน ๖ เป้าหมาย ประกอบด้วย

- ๑) คนไทยที่มีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรม ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม
- ๒) การลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ
- ๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงอาหาร พลังงาน และน้ำ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ
- ๕) มั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
- ๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยโปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

๒.๓ นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗

ข้อ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน จัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาทางการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้

ข้อ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๕ พัฒนาระบบ ความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

ข้อ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๔.๔ พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริการสุขภาพ

๕.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเฝ้าระวังโรคระบาด

๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการจราจร

๕.๖ ประสานการทำงานระหว่างส่วนต่างๆในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การตั้งครม.ในวัยรุ่นและปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุ้มบุญ การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์

๕.๗ พัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข

ข้อ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๗.๒ พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันและผู้ประกอบการไทยทุกระดับ

๗.๖ พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

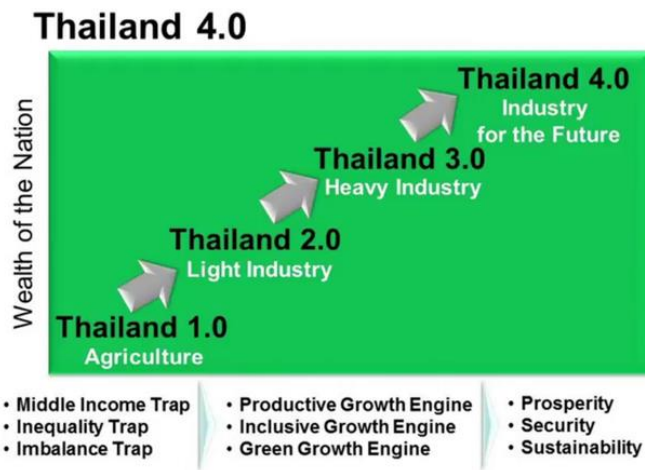
ข้อ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนา นวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาประเทศ

๘.๑ เร่งส่งเสริมสังคมนวัตกรรม

ข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการ ป้องกัน การแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมระบบพิทักษ์คุณธรรม

๒.๔ การพัฒนาสู่ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) ด้านสาธารณสุข



๒.๕ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ต้องใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ **ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน** เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์ของชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์หลัก โดยมี ๓ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศไทยมีความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้ค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง โดยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรม โดยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล โดยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาทภารกิจของหน่วยงานให้มีขนาดเหมาะสม วางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

๒.๖ ร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

มีวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ ๒๑” มี ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย คือ คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และคนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

๒) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ มีเป้าหมายคือ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานที่จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน และการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๓) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและ มาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพ และมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล และครู อาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

๔) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

๕) การจัดการ ศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย คือ คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ และการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมาย คือ โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศและระบบบริหารงานบุคคลของ ครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

๒.๗ แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)

แผนแม่บทที่กำหนดกรอบการพัฒนาอุดมศึกษาในภาพรวมมีเป้าหมายคือการยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในโลกาภิวัตน์สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาลการเงินการกำกับมาตรฐานและเครือข่ายอุดม ศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ

๒.๘ นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

(ศ.คลินิก เกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

๑. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนางานสาธารณสุขตามแนวพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติเพื่อเทิดพระเกียรติพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒. บูรณาการองค์ประกอบและบทบาทเขตสุขภาพระหว่างสำนักงานหลักสุขภาพแห่งชาติ และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การดูแลสุขภาพคนไทย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับและมิติ

๓. พัฒนาการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อสุขภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน โดยให้คนไทย มีโอกาสได้ ร่วมคิด ร่วมนำ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ เป็นการอภีบาลแบบเครือข่าย เอื้ออำนาจระบบสุขภาพแห่งชาติ เชื่อมประสานทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับทั้งการบริหารการเงินการคลัง การบริหารกำลังคน และการบริหารข้อมูลสุขภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปสาธารณสุขและปฏิรูปประเทศ เพื่อให้พลเมืองไทยมีสุขภาพแข็งแรง

๕. ให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขทั้งความรู้ ทักษะ การผลิต การใช้ การสร้างขวัญกำลังใจภายใต้การเปลี่ยนของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

๖. วิจัยและพัฒนาส่งเสริมภูมิปัญญา ไทยและสมุนไพรไทยให้มีคุณภาพครบวงจรและเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจไทย

๗. เร่งรัดปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุข เพื่อประสิทธิผลที่ดีต่อสุขภาวะของประชาชน

๘. สนับสนุนกลไกการทำงานสาธารณสุขให้เป็นไปเพื่อส่งเสริมการสร้างความมั่นคงและความผาสุกของสังคมไทยและสังคมโลก

๒.๙ นโยบายผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสถาบันและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทั้งภาคการศึกษา ภาคสาธารณสุขและชุมชน ทั้งนี้เมื่อจัดทำยุทธศาสตร์แล้วเสร็จจะมีการประกาศยุทธศาสตร์สู่สาธารณะ เป็นการสร้างพันธสัญญาร่วมทั้งองค์กรในการที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติร่วมกัน พร้อมกันนั้นจะส่งเสริมและสนับสนุนให้วิทยาลัยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน และให้หน่วยงานส่วนกลาง กลุ่มต่างๆ จัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร เช่นเดียวกัน

๒. สนับสนุนการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ขององค์กร ลงสู่หน่วยงานในสังกัดและให้มีการกระจายสู่การจัดทำตัวชี้วัดในระดับบุคคล โดยผนวกแผนยุทธศาสตร์ระดับองค์กรสู่การประเมินผลงาน และสมรรถนะของบุคคลโดยให้บูรณาการกับการพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจกำหนดสัดส่วนของการประเมินที่มีความชัดเจนในเชิงนโยบายต่อไป

๓. สร้างระบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพโดย

๓.๑ สร้างทีมนิเทศติดตามประเมินยุทธศาสตร์จากส่วนกลาง โดยแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

๓.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการประเมินยุทธศาสตร์ (Strategic Monitoring Intelligent : SMI) เพื่อเป็นกลไกในการติดตามความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ทั้งในระดับสถาบัน และวิทยาลัยทุกแห่ง โดยกำหนดให้มีระบบการติดตามความก้าวหน้าของแผนส่วนกลาง และทุกวิทยาลัยโดยใช้ยุทธศาสตร์ของรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

- ความก้าวหน้าของตัวชี้วัด : ค่าเป้าหมาย

- ความก้าวหน้าของแผนงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ในทุกไตรมาส ๖ เดือน และสรุปผลเมื่อสิ้นงบประมาณ

๒.๑๐ ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนการดำเนินงาน	กลวิธีดำเนินการ	เป้าหมาย/ผู้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต
๑. ขั้นเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑.๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อเตรียมการกระบวนการ	- กลุ่มงานพัฒนานโยบายฯ	มีนาคม	- Roadmap กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๒.๑ ทบทวนนโยบายสถานการณ์ของ	- ผู้บริหาร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย / บุคลากร/อาจารย์/	เมษายน	- ข้อมูลสถานการณ์/ปัจจัยภายนอก

ขั้นตอนการดำเนินงาน	กลวิธีดำเนินการ	เป้าหมาย/ผู้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต
(ครั้งที่ ๑)	องค์กรผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และสำรวจความคิดเห็นต่อทิศทางดำเนินงานของ สบช. ในอนาคต ๒.๒. ทบทวนสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อองค์กร : นโยบายรัฐบาล, แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯฉบับที่ ๑๒ นโยบายกระทรวง ฯลฯ	ผู้เกี่ยวข้อง		- ผลการ SWOT
๓. จัดประชุม คณะทำงานจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ (ครั้งที่ ๒)	๓.๑. จัดทำร่าง วิสัยทัศน์และ ประเด็นยุทธศาสตร์ สบช. ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๓.๒ จัดทำแผนที่ ยุทธศาสตร์	- ผู้บริหาร/ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย / บุคลากร/อาจารย์/ ผู้เกี่ยวข้อง	ธันวาคม	- ร่างวิสัยทัศน์และ ประเด็นยุทธศาสตร์ สบช.ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ -แผนที่ยุทธศาสตร์
๔. การกำหนด มาตรการ แนวทาง ตัวชี้วัด เป้าหมาย ในแผนยุทธศาสตร์	๔. ประชุมเชิง ปฏิบัติ/ประชุมกลุ่มย่อยตามประเด็น ยุทธศาสตร์ของ แผนยุทธศาสตร์	- กลุ่มงานพัฒนา นโยบายฯ	มิถุนายน	- มาตรการ/ แนวทาง ตัวชี้วัด/ เป้าหมายในแผน ยุทธศาสตร์
๕. สำรวจความคิดเห็นต่อร่างแผน ยุทธศาสตร์การ พัฒนาสถาบันพระ บรมราชชนก ปี พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔	๕.๑ จัด ประชุมสัมมนา ลง มติรับร่างแผน ยุทธศาสตร์ สบช. (ครั้งที่๑)	- ผู้เกี่ยวข้องใน สบช. จำนวน ๘๐ - ๑๐๐ คน		
๖. สำรวจความคิดเห็น/ประชา พิจารณ์ต่อร่างแผน	๖.๑ จัดทำแบบ สำรวจความคิดเห็น ๖.๒ ดำเนินการ	- กลุ่มงานพัฒนา นโยบายฯ	กรกฎาคม	- สรุปผลสำรวจ ๑ ชุด

ขั้นตอนการดำเนินงาน	กลวิธีดำเนินการ	เป้าหมาย/ผู้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต
ยุทธศาสตร์ สบช.	สำรวจความคิดเห็น ๖.๓ วิเคราะห์และสรุปผลนำเสนอเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์			
๗. แปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	๗.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๗.๒ มอบหมายตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการรายบุคคล	- ผู้เกี่ยวข้องในสบช. จำนวน ๘๐ - ๑๐๐ คน -กลุ่มงานพัฒนานโยบายฯ	สิงหาคม -กันยายน	- แผนที่ยุทธศาสตร์สบช./รายละเอียดตัวชี้วัด - คำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล
๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๘.๑ นำเสนอใน WEBSITE./จัดทำแฟ้มประชาสัมพันธ์	-กลุ่มงานพัฒนานโยบายฯ		

บทที่ ๓

วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง
กับสถาบันพระบรมราชชนก

๓.๑ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

สถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) โดยความร่วมมือจากหน่วยงานส่วนกลาง และวิทยาลัยในสังกัดได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกขึ้น เพื่อใช้เป็นเข็มทิศนำทางสู่ความสำเร็จในภารกิจขององค์กรในอนาคต โดยได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถาบัน นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต

ule and Regulation มุ่งเน้นการพัฒนาให้สถาบันเป็นหน่วยงานที่ดำเนินภารกิจตามกฎหมายได้อย่าง
R เต็มประสิทธิภาพเพื่อให้ตอบสนองบทบาทกระทรวงสาธารณสุขในการเป็น National Health Authority ของประเทศ โดยสถาบันส่วนกลางทำหน้าที่เป็น Regulator ทางการจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ รวมทั้งพัฒนาวิทยาลัยในสังกัดให้มีความพร้อมทำหน้าที่ในการเป็น Supporter ในด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้กับประเทศในอนาคต

rganization Refrom มุ่งสู่การพัฒนาเป็นองค์กรสมรรถสูง ปฏิรูปโครงสร้าง พัฒนาบุคลากรในสังกัด
O ปรับเปลี่ยนค่านิยม สร้างพฤติกรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการ Share value ร่วมแรงร่วมใจ คงความเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันด้านการพัฒนากำลังคนทางสุขภาพ เพื่อความความเข้มแข็ง และเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ โดยรวม ทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานักบริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้ตอบสนองบทบาทการเป็น National Health Authority ของประเทศ

educational management reform สร้างและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรสุขภาพให้
E สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ และการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรด้านสุขภาพ ในศตวรรษที่ ๒๑

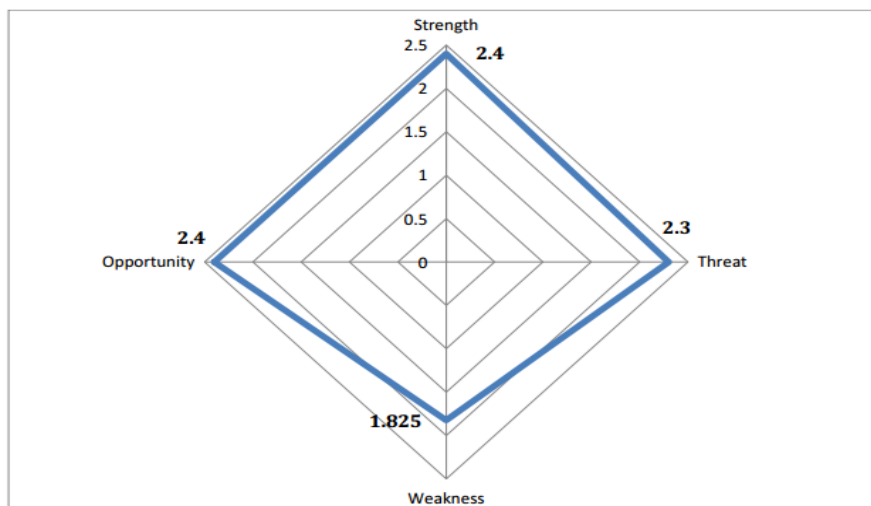
etwork Collaboration มุ่งเน้น การสร้างเสริมบทบาทของภาคีเครือข่าย ทั้งด้านบริหาร บริการ
N และวิชาการ ครอบคลุมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ ร่วมในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศให้เป็นที่ยอมรับโดดเด่น ความเป็นสากล

ood Governnace พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม
G ต้นแบบของสังคมการศึกษาไทย

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนกในครั้งนี้ ได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์ที่เกิดจากการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร คณะทำงานได้นำข้อคิดเห็นมาทำการวิเคราะห์ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดสถานะทางยุทธศาสตร์ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน และอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ นโยบายรัฐบาล สังคมเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ใช้บัณฑิต คู่ความร่วมมือ สถานะสุขภาพของคนไทย สถานการณ์ด้านสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ข้อมูลสถานการณ์ของระบบบริการสุขภาพ การเงินการคลัง ระเบียบงบประมาณ และประเมินสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรว่ามีประเด็นอะไรที่เป็นจุดแข็งภายในที่ทำให้การดำเนินการพัฒนาบรรลุผล มีจุดอ่อนอะไรที่ทำให้ไม่บรรลุผล ความท้าทายและความได้เปรียบขององค์กรมีโอกาสจากภายนอกที่ส่งเสริมในการตอบสนองต่อจุดยืนในการพัฒนา และมีอุปสรรคอะไรที่คุกคามทำให้ไม่สามารถตอบสนองจุดยืนในการพัฒนาได้

โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT analysis หลังจากนั้นคณะทำงานได้นำข้อคิดเห็นมาทำการวิเคราะห์ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดสถานะทางยุทธศาสตร์ ดังนี้



ปัจจัยภายใน	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	๑	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
จุดแข็ง (strength : S)			
S๑ .บุคลากรมีความรู้ความชำนาญ เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาที่สามารถจัดทำหลักสูตรต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ	๐.๓	๕	๑.๒
S๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่น รักดีต่อองค์กร	๐.๑	๔	๐.๔
S๓.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	๐.๒	๔	๐.๘
	๐.๖		๒.๔
จุดอ่อน (Weakness : W)			
W๑ ระบบการทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ การประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติ การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การประสานงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ขาดการประเมินในระดับสถาบัน ระบบเทคโนโลยีระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพและนวัตกรรม	๐.๑๒๕	๕	๐.๖๒๕
W๒ ยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH	๐.๑๒๕	๕	๐.๖๒๕
W๓. ขาดแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน	๐.๑๒๕	๔	๐.๕
W๔ โครงสร้างมีความหลากหลาย	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗๕
	๐.๔		๑.๘๒๕

ปัจจัยภายนอก	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	๑	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
โอกาส (Opportunity : O)			
O๑. มีวิทยาลัยในสังกัดจำนวนมากและกระจายทุกภูมิภาคของประเทศทำให้เข้าถึงลูกค้าได้มากขึ้น	๐.๒	๕	๑.๐
O๒. เป็นองค์กรหลักที่มีงบประมาณสนับสนุนภารกิจที่เพียงพอรองรับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพของประเทศตาม นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข	๐.๒	๕	๑.๐
O๓. เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสุขภาพและการจัดการศึกษาและพัฒนา	๐.๑	๔	๐.๔
	๐.๕		๒.๔
อุปสรรค (Threat : T)			
T๑. คู่แข่งทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางสุขภาพมีการขยายตัวมากขึ้นส่งผลต่อจำนวนการผลิตไม่เป็นไปตามแผน	๐.๒	๔	๐.๘
T๒. กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับ พรบ.สบข. มีขั้นตอนมากและมีความล่าช้า	๐.๑๕	๕	๐.๗๕
T๓. ค่านิยมเด็กเก่งรุ่นใหม่ไม่สนใจหลักสูตรการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข	๐.๑๕	๕	๐.๗๕
	๐.๕		๒.๓

๓.๓ ทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพ

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ SWOT เมื่อนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์พบว่า ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสถาบันอยู่ในตำแหน่งที่มีจุดอ่อน - โอกาส คือ มีจุดอ่อนมากแต่ก็มีโอกาสอยู่บ้าง ดังนั้น เพื่อสร้างให้สถาบันมีความพร้อมจึงต้องลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็งภายใต้โอกาสและภัยคุกคามที่เผชิญอยู่ ซึ่งสถานะองค์กรอยู่ที่ตำแหน่งกำลังปรับปรุงและควรแสวงหาพันธมิตรร่วมด้วยกลยุทธ์ หรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สถาบันสามารถดำเนินการต่อไปได้

การดำเนินการเพื่อลดจุดอ่อนและภัยคุกคามโดยเร็ว ควรเร่งดำเนินการดังนี้

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลในการบริหารและ การจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ทั้งในระดับสถาบันส่วนกลางและวิทยาลัย ที่เชื่อมโยงกันอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะ ข้อมูลเพื่อการวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองการพัฒนาคุณภาพบริการด้านสุขภาพของประเทศ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้เอื้อต่อการยกระดับสถาบัน รวมทั้งเตรียมพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงรุก เร่งรัดการแก้ไขกฎระเบียบต่างๆให้เอื้อต่อการดำเนินงานเชิงธุรกิจ สรรหาผู้บริหารมืออาชีพเพื่อวางระบบบริหาร และจัดการด้านการผลิตและพัฒนา โดยประสานงานกับเครือข่ายสุขภาพในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บริหารจัดการงบประมาณพัฒนาอาจารย์ตามมติ ครม. ให้สามารถพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีคุณภาพตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อขยายขอบเขตการจัดการศึกษาและฝึกอบรมไปสู่นานาชาติ รองรับนโยบายศูนย์กลางการศึกษาด้านสุขภาพในระดับประเทศ

๔. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการแก่สังคม โดยจัดระบบส่งเสริมให้ผลิตผลงาน ทั้งด้านการสอน การศึกษาวิจัย การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนานโยบาย/แผน/และระบบการจัดการด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาระบบและกลไกการประชาสัมพันธ์ที่เป็นมืออาชีพ เน้นการตลาด และการสร้างภาพลักษณ์

๖. เร่งพัฒนารักษาความสัมพันธ์ และปรับระบบค่าตอบแทนกับแหล่งสนับสนุนการผลิต แหล่งฝึกเพื่อคงความเป็นพันธมิตรในการร่วมมือทั้งการผลิตและพัฒนา

ในส่วนที่เป็นจุดแข็งของสถาบันฯ ประกอบกับโอกาสที่มีอยู่ ประกอบด้วย การมีวิทยาลัยกระจายทั่วประเทศ มีสถานที่สำหรับดำเนินภารกิจพร้อม มีอาจารย์ที่มีความชำนาญหลากหลายสาขา มีหลักสูตรที่สามารถพัฒนาให้บูรณาการสอดคล้องกับบริบทของระบบบริการสุขภาพที่เน้นการผลิตเพื่อชุมชนของประเทศที่เป็นแห่งแรก ในขณะที่ยังไม่มีสถาบันใดดำเนินการได้ครอบคลุม

สถาบันจึงควรเร่งพัฒนา ดังนี้

๑. เร่งรัดการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งกระบวนการและผลผลิตให้ครบทุกวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นแรงผลักดัน ให้มีพัฒนาการที่ต่อเนื่องและคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

๒. เร่งการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการที่เน้นชุมชนซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของ สบช. และเปิดการเรียนการสอนรองรับวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการอย่างหลากหลาย สหสาขาวิชาชีพ ตอบสนองหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามทิศทางของประเทศในอนาคต รวมทั้งการเป็นศูนย์ศึกษาสุขภาพสำหรับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน

๓. เร่งแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทางวิชาการ รวมทั้งภาคส่วนที่ร่วมมือในการผลิตทั้งในและต่างประเทศ

๔. เร่งเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพกำหนด และครอบคลุมสาขาสหวิชาชีพ เพิ่มพูนทักษะความเชี่ยวชาญโดยใช้จุดแข็งที่สถาบันฯมีงบพัฒนาอาจารย์เป็นการเฉพาะ จึงต้องเน้นการบริหารจัดการการพัฒนาอาจารย์อย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เนื่องจากคุณภาพอาจารย์เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและฝึกอบรม

๕. ควรลงทุนด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการเพิ่มมูลค่าในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมด้วยระบบ E -Learning เพื่อรองรับลูกค้าในยุคดิจิทัล สังคมโซเชียลในปัจจุบัน

๖. ระบบการคัดเลือกผู้เข้าศึกษา ต้องมีการพัฒนาเกณฑ์ให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้สามารถคัดคนดีเข้าสู่พื้นที่ตนเองได้อย่างแท้จริง

เมื่อมีการลดจุดอ่อน/ภัยคุกคาม และเสริมจุดแข็งในโอกาสที่มีแล้วเร่งการดำเนินการข้างต้น ผลลัพธ์ของแผนยุทธศาสตร์ที่ควรได้ เป็นดังนี้

๑. สถาบันพระบรมราชชนกเป็นองค์กรที่สร้างบุคลากรสาขาต่างๆหลากหลาย ตรงความต้องการของระบบสุขภาพ ซึ่งผลผลิตทั้งด้านการผลิตและพัฒนา เป็นเอกลักษณ์คือ มีความเป็นมืออาชีพ เน้นการทำงานในชุมชน มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบัน

๒. มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการดำเนินการสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารการจัดการศึกษาทุกวิทยาลัย

๓. มีผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงธุรกิจ มีกฎระเบียบต่างๆที่เอื้อต่อการดำเนินงานเชิงรุก มีโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องรวมทั้งมีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนา (Put the man on the right Job) ภายใต้แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based management)

๔. บุคลากรของสถาบันต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ (Capacity building) ที่เป็นสหวิทยาการ อาจารย์ผู้สอนมีความชำนาญเฉพาะด้าน และได้รับการส่งเสริมให้ผลิตผลงาน ทั้งด้านการสอน การศึกษาวิจัย การพัฒนาบุคลากร การพัฒนานโยบาย/แผน/และระบบการจัดการด้านสุขภาพ

๕. สถาบันฯจะมีระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีหลักสูตรบูรณาการทั้งในแนวคิดและเนื้อหาสาระ เน้นการทำงานชุมชนเป็นเป้าหมาย มีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อาจารย์เป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากภายในของแต่ละบุคคล (Transformative Learning) มีการสร้างการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) มีชุมชนที่เป็นฐานการฝึกปฏิบัติ

๖. สถาบันฯ จะมีหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของระบบสุขภาพ โดยสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีวิธีการ รูปแบบที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้

๗. สถาบันฯ มีการสร้างองค์ความรู้ ควบคู่กับการจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากร มีรูปแบบงานวิจัยและพัฒนา งานวิจัยมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาระบบสุขภาพ

๘. สถาบันฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่ทันสมัยเชื่อมโยงเครือข่าย ครอบคลุมทั่วประเทศ และพัฒนาช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่ผู้เกี่ยวข้องให้สะดวก รวดเร็ว

๙. สถาบันฯ มีเครือข่ายวิทยาลัยภาค/ เครือข่ายผู้ใช้/ เครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนา/ องค์กรวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดี เข้มแข็ง ยั่งยืน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สถาบันพระบรมราชชนก

ความเชื่อมโยงระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม
แผนฯ ๑๒ ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
เป้าหมาย	เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ	
ตัวชี้วัด	๒.๔ ความแตกต่างของสัดส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากรระหว่างพื้นที่ลดลง	

ระดับกระทรวง

เป้าหมายกระทรวง	๔. ประชาชนเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสุขภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม		
ยุทธ ๒๐ ปี สธ.	People Excellence		
โครงการ	๓๗ โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ		
ตัวชี้วัดโครงการตามแผนฯ ๒๐ ปี	๕๔ ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด (ตรวจราชการ ๖๐)	๕๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด	
ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน	S๒ ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ		
กลยุทธ์พัฒนากำลังคน	๑. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	๒. พัฒนาระบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคน	๓. พัฒนาศักยภาพกำลังคนทั้งในสายบริการและสายบริหารจัดการสู่ความเป็นมืออาชีพ
ตัวชี้วัดของยุทธกำลังคน	๑. อัตราส่วนของบุคลากรด้านสุขภาพต่อประชากร	๒. จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานอาชีพ	
งบประมาณ	แผนงานบุคลากรภาครัฐ		แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
รายการจัดสรร	ค่าใช้จ่ายภาครัฐ	งบประมาณด้านการผลิตบุคลากร	งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร
การใช้จ่ายงบประมาณ	ส่วนกลาง		วิทยาลัย/จังหวัด

แผนที่ยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ (Vision)	สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำสร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	๑. การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ	๒. การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ	๓. การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ	๔. การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนสุขภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ (Goal) กลยุทธ์ (Strategic)	๑. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๓. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	๕. มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของ	๗. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะสูงด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนสุขภาพของประเทศ
	๒. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๔. บุคลากรด้านสุขภาพได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ	๖. การได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	
มุมมองด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์		หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพและเป็นที่ยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพ
มุมมองด้านคุณภาพการบริการ	ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจ ต่อคุณภาพของบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับดีขึ้นไป	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ	ผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรม มีการนำไปใช้ประโยชน์และได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติ	มีการพัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีสวามิฉันท์ได้ส่วนเสีย
มุมมองด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (Internal Process Perspective)	มีการพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ ในศตวรรษที่ ๒๑	มีการพัฒนาศูนย์กลางความเป็นเลิศ	ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย และนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว
มุมมองด้านการพัฒนาองค์กร (Learning and Growth Perspective)	มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันฯ ภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH	เป็นหน่วยงานคุณธรรมที่มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล		มีการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง



๔.๑ การกำหนดทิศทางขององค์กร

สถาบันพระบรมราชชนกจะต้องมีวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเข็มทิศนำทางสู่อนาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ จึงต้องมีความสอดคล้องกับบริบท ความคาดหวัง และขอบเขตความรับผิดชอบภารกิจตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหวัง

ทบทวนวิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก จากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคต

สถาบันพระบรมราชชนก ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูป ระบบบริหารงานภาครัฐ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖

“ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพควบคู่ กับการสร้างองค์ความรู้ ที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ภายใต้การสร้างความร่วมมือทางสมรรถนะการพัฒนาระบบสุขภาพ ”

วิสัยทัศน์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๕๓

“ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร สาธารณสุขที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ ในระดับชาติและผลผลิตที่มีศักยภาพ สู่ระดับโลก”

วิสัยทัศน์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘

“พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ สร้างชุมชนให้อุดมปัญญาทางสุขภาพที่ยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ (Vision) สถาบันพระบรมราชชนก ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

“สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ สร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชน”

(A Leading Institution to Strengthen Human Resource for Health for Community)

สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ หมายถึง

๑. องค์กรทางการศึกษาด้านสุขภาพที่เป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่นจากสังคมทั้งในและต่างประเทศ
๒. ระบบการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ
๓. การจัดการศึกษามีเอกลักษณ์ขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อการพัฒนากำลังคนทางสุขภาพให้ชุมชน
๔. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพสูงทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถทางการศึกษา และการสาธารณสุข และมีผลงานที่โดดเด่นในระดับประเทศและสากล
๕. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพบนฐานวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีความเข้มแข็งเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่พึ่งตนเองได้

สร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชน หมายถึง

๑. กลไกหลักสำคัญในการการพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพของประเทศที่เน้นการสร้างกำลังคน สาธารณสุขเพื่อการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน
๒. บัณฑิตและผู้ที่ได้รับการพัฒนาจากสถาบันมีความรู้ และปัญญาทางสุขภาพ และมีความเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาเพื่อสุขภาพในชุมชนอย่างแท้จริง

๓. สถาบันสามารถสร้างกำลังคนทางสุขภาพที่สามารถรองรับภารกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงและสภาพการณ์ด้านสุขภาพของชุมชน ประเทศและภูมิภาคอื่นได้

๔. ผู้ที่ผ่านระบบการศึกษาของสถาบันมีอัตลักษณ์และจิตวิญญาณในการบริการสุขภาพอย่างมืออาชีพที่เคารพในความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม

๕. ผู้ที่ผ่านการศึกษาของสถาบันจะมีสมรรถนะสูงด้านการปฏิบัติงานในพื้นที่ชนบท โดยมีชุมชนเป็นฐานในการปฏิบัติการ

๔.๒ ปรัชญา (Philosophy)

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind

๔.๓ ปณิธาน (Determination)

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน Wisdom of Community for Community

๔.๔ พันธกิจ(Mission)

๑. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ
๒. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
๓. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ
๔. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

๑.๖ ค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข



๑.๗ อัตลักษณ์(Identity)

อัตลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก

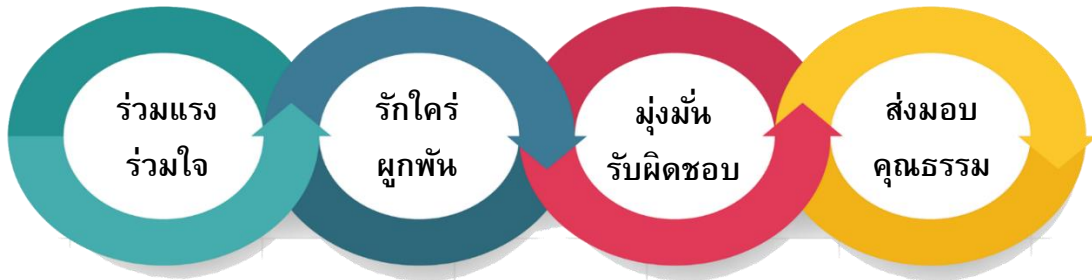
มีวินัย
Discipline

รับผิดชอบ
Responsibility

เพียรพยายาม
Persevere

๑.๘ วัฒนธรรมองค์กร(Organization Culture)

P	=	Participation
B	=	Bonding
R	=	Responsibility
I	=	Integrity



๑.๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนสุขภาพของประเทศ

๑.๑๐ เป้าประสงค์ (Goal)

๑. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๒. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๓. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
๔. บุคลากรด้านสุขภาพได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ
๕. มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๖. การได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก
๗. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะสูงด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนสุขภาพของประเทศ

๑.๑๑ กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาระบบการคัดเลือกนักศึกษา เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก

๒. พัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้ได้สมรรถนะและอัตลักษณ์ที่กำหนด
๓. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๔. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๕. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๖. พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพ โดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ
๗. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากรความเป็นเลิศ
๘. เร่งรัดการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ
๙. เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ
๑๐. ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรและใช้ประโยชน์
๑๑. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อแสวงหาแหล่งทุนภายนอก
๑๒. พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๑๔. พัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๑๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH
๑๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาศูนย์สุขภาพ กับองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ตารางแสดงความเชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ และกลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ

เป้าประสงค์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๑. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพได้ในครั้งแรก	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕
	๒. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพได้ในครั้งแรก	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
	๓. ร้อยละของนักศึกษาปีสุดท้ายที่มีคะแนนภาษาอังกฤษระดับ Upper Intermediate	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐
	๔. ร้อยละบัณฑิตที่ได้รับการประเมินคุณภาพบัณฑิตด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่มีคะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
	๕. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา ต่อคุณภาพของบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๖. ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน คะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	>๙๕

กลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. พัฒนาระบบการคัดเลือกนักศึกษา เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก	๑. ระดับความสำเร็จของการรับนักศึกษาที่เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดและแผนการผลิต	๕	๕	๕	๕	๕
๒. พัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้ได้สมรรถนะและอัตลักษณ์ที่กำหนด	๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & Inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑	๕	๕	๕	๕	๕
๓. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๓. ระดับความสำเร็จการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๔	๔	๕	๕	๕
๔. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน (วัดเฉพาะระดับวิทยาลัย)	๔	๔	๕	๕	๕
๕. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๕. ระดับความสำเร็จการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๔	๔	๕	๕	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ

เป้าประสงค์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๓. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	๓. จำนวนหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐
	๔. จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ที่รองรับระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	N/A	๒	๕	๘	๑๑
๔. บุคลากรด้านสุขภาพได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ	๔. ร้อยละของบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีสมรรถนะตามแผนที่กำหนดและสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

กลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๖. พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	๕	๕	๕	๕	๕
๗. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากรความเป็นเลิศ	๗. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ	๓	๓	๕	๕	๕
๘. เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ	๘. ระดับความสำเร็จเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ	๕	๕	๕	๕	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากร
สุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ

เป้าประสงค์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๕. มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ การผลิตและพัฒนาบุคลากร สุขภาพและตอบสนองระบบ สุขภาพของประเทศ	๑๐. ร้อยละของผลงานวิจัย งานวิชาการของอาจารย์ประจำ และนักวิจัย	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐
	๑๑. จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ ได้ยื่นจดสิทธิบัตรหรืออนุ สิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน)	N/A	๒	๔	๖	๘
๖. การได้รับการสนับสนุนทุน วิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุน ภายนอก	๑๒. จำนวนเงินสนับสนุนทุน วิจัยหรือนวัตกรรมจากแหล่ง ทุนภายนอก (ล้านบาท)	N/A	๕	๖	๗	๘

กลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๙. เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะ	๙. ระดับความสำเร็จในการ เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งาน วิชาการและสร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะ	N/A	๒	๓	๔	๕
๑๐. ผลักดันให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมไปสู่การการจด สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรและใช้ ประโยชน์	๑๐. ระดับความสำเร็จในการ ผลักดันให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมไปสู่การการจด สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือ นำไปใช้ประโยชน์	N/A	๒	๓	๔	๕
๑๑. เร่งรัดการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อ แสวงหาแหล่งทุนภายนอก	๑๑. ระดับความสำเร็จในการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางการวิจัยเพื่อแสวงหาแหล่ง ทุนภายนอก	N/A	๒	๓	๔	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของ
ประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๗. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มี สมรรถนะสูงด้านการผลิตและ พัฒนากำลังคนคุณภาพของ ประเทศ	๑๓. ร้อยละของวิทยาลัยที่มี ผลลัพธ์การดำเนินงานตาม คุณลักษณะการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงในภาพรวม มากกว่า ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐

กลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑๒. พัฒนาระบบการจัดการ ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการสถาบัน พระบรมราชชนกให้เป็นองค์กร สมรรถนะสูง	๑๒.ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบการจัดการข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหารจัดการสถาบันพระ บรมราชชนกให้เป็นองค์กร สมรรถนะสูง	N/A	๔	๕	๕	๕
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิ บาล	๑๓.๑ ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิ บาล	๕	๕	๕	๕	๕
	๑๓.๒ ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาหน่วยงานในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนกให้เป็น หน่วยงานคุณธรรม	N/A	๕	๕	๕	๕
๑๔. พัฒนาการตลาดและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	๑๔. ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาการตลาดและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	๑	๒	๓	๔	๕
๑๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ ค่านิยมร่วม MOPH	๑๕. ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ ค่านิยมร่วม MOPH	N/A	๕	๕	๕	๕

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ กับองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศ	๑๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	๔	๕	๕	๕	๕

รายละเอียดตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์
(KPI Template)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ

เป้าประสงค์

๑. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๒. บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการคัดเลือกนักศึกษา เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก
๒. พัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้ได้สมรรถนะและอัตลักษณ์ที่กำหนด
๓. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๔. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๕. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๑ : บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑ : ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพได้ในครั้งแรก
๔. หน่วยวัด : ร้อยละ
๕. คำอธิบาย :

บัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพได้ในครั้งแรก หมายถึง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่มีการสอบใบประกอบวิชาชีพ เช่น พยาบาลศาสตร์ การแพทย์แผนไทย เป็นต้น โดยสามารถสอบผ่านได้ในครั้งแรกของแต่ละปี ตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพนั้นๆ กำหนด

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพได้ในครั้งแรกของแต่ละปี}}{\text{จำนวนบัณฑิตทั้งหมดที่เข้าสอบใบประกอบวิชาชีพในครั้งแรกของแต่ละปี}} \times 100$$

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพได้ในครั้งแรก	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕

ผลงานที่ผ่านมา : ร้อยละ ๕๗.๗๐

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลผู้เข้าสอบและจำนวนผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครั้งแรกในแต่ละปี (ข้อมูลจากสภาวิชาชีพ)
๙. วิธีการประเมินผล :
 - ๙.๑ รวบรวมข้อมูลผลการสอบของบัณฑิตทั้งหมดที่เข้าสอบใบประกอบวิชาชีพในครั้งแรกของแต่ละปี
 - ๙.๒ คำนวณค่าร้อยละของบัณฑิตที่สอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพได้ในครั้งแรกสูตร/วิธีการคำนวณที่กำหนด
๑๐. เอกสารสนับสนุน : หนังสือ/เอกสารจากสภาวิชาชีพ เกี่ยวกับข้อมูลผู้เข้าสอบและจำนวนผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครั้งแรกในแต่ละปี

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา
๑๒.๑ นางรัชนีพร ไชยมิ่ง
๑๒.๒ นางสาวดวงเดือน ขุนชุ่ม
๑๒.๓ นางสาวรัตติยา แจ่มกระจ่าง

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๘
E-mail: Rcpuy55@gmail.com
E-mail: Pupo.pu@hotmail.com
E-mail: Moo_golf๓๒@gmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๑ : บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒ : ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพได้ในครั้งแรก
๔. หน่วยวัด : ร้อยละ
๕. คำอธิบาย :

ผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง นักศึกษา/นิสิต ชั้นปีสุดท้ายของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพครั้งแรก หมายถึง การสอบข้อสอบวัดความรู้รอบยอดของนักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรด้านสาธารณสุขศาสตร์ และด้านสหเวชศาสตร์ ๘ หลักสูตร ได้แก่ ๑) สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน ๒) สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข ๓) สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน ๔) การแพทย์แผนไทยบัณฑิต ๕) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคเภสัชกรรม ๖) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาปฏิบัติฉุกเฉินการแพทย์ ๗) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเวชระเบียน และ ๘) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตตภัณฑ์ศึกษาทางการแพทย์ ก่อนสำเร็จการศึกษาในชั้นปีสุดท้าย เพื่อวัดสมรรถนะทางด้านวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดในแต่ละหลักสูตร โดยวัดทั้งความรู้และทักษะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด หากมีสมรรถนะใดที่นักศึกษาสอบไม่ผ่าน สถาบันการศึกษา/วิทยาลัยในสังกัด จะจัดให้มีการซ่อมเสริม โดยการสอบปากเปล่า (oral examination) และ/หรือ จัดทำโครงการหรือรายงาน จนแน่ใจว่านักศึกษามีความรู้เพียงพอในสมรรถนะนั้นๆ จึงจะรับรองให้ผ่านการทดสอบความรู้รอบยอด และถือว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษา ที่ได้ผ่านการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพได้ในครั้งแรก}}{\text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสอบทั้งหมด}} \times 100$$

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพได้ในครั้งแรก	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

ผลงานที่ผ่านมา : ร้อยละ ๖๘.๘๖

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๘.๑ แหล่งข้อมูล : วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ๗ แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก

๘.๒ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มพัฒนาการศึกษารวบรวมคะแนนผลการสอบวัดความรู้รอบยอครั้งแรกที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ในหลักสูตรทางด้านสาธารณสุขศาสตร์ สหเวชศาสตร์ และการแพทย์แผนไทย รวม ๘ หลักสูตร

๙. วิธีการประเมินผล : กำหนดเกณฑ์สอบผ่านดังนี้

๙.๑ ระดับปริญญาตรี คือ \geq ร้อยละ ๖๐

๙.๒ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง \geq ร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็มภาคทฤษฎีและปฏิบัติรวมกัน (ทั้งนี้ภาคทฤษฎี \geq ร้อยละ ๖๕ และภาคปฏิบัติ \geq ร้อยละ ๗๐)

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ เอกสารแนวทางการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑๐.๒ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา

E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

๑๐.๑ นางสาวพรพร รัตน์โกคิน

๑๐.๒ นางรุ่งเพชร ยิ่งยงไพศาลกุล

๑๐.๓ นางสาวพิชญ์สินี คำชมพู

๑๐.๔ นางสาวเฉลิม โปธิ

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๒๒

E-mail: swirattanapo@gmail.com

E-mail: yrungpech@gmail.com

E-mail: moopich@gmail.com

E-mail: pmm.sime๑๖@gmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ

๒. เป้าประสงค์ที่ ๑ : บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๓ : ร้อยละของนักศึกษาปีสุดท้ายที่มีคะแนนภาษาอังกฤษระดับ Upper Intermediate

๔. หน่วยวัด : ร้อยละ

๕. คำอธิบาย :

ตามกฎบัตรอาเซียนข้อ ๓๔ บัญญัติว่า “The working language of ASEAN shall be English” คือภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ” หมายความว่าประชาชนพลเมืองใน ๑๐ ประเทศอาเซียนจะต้องใช้ ภาษาอังกฤษกันมากขึ้น นอกเหนือจากภาษาประจำชาติหรือภาษาประจำถิ่นของแต่ละชาติ แต่ละชุมชนเอง ภาษาอังกฤษจึงเป็นเครื่องมืออันดับหนึ่งสำหรับพลเมืองอาเซียนในการสื่อสารสร้างสัมพันธ์สู่โลกกว้างของภูมิภาค อาเซียน โลกแห่งการแข่งขันไร้ขอบเขตภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ประกอบกับในปัจจุบันภาษาอังกฤษ คือภาษา นานาชาติเป็นภาษากลางของโลก ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของมนุษยชาติ ไม่ว่าแต่ละคนจะใช้ภาษาอะไรเป็นภาษาประจำชาติ เมื่อต้องติดต่อกับคนอื่นที่ต่างภาษาต่างวัฒนธรรมกันทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยยึดกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล คือ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทย CEFR ได้จำแนกผู้เรียนออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก และแบ่งเป็น ๖ ระดับความสามารถ

ที่มา www.efset.org/th/english-score/cefr/

ระดับ	คำอธิบาย
A๑	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้และเข้าใจประโยคง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน สามารถแนะนำตัวเองและผู้อื่น - สามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับบุคคลอื่นได้ เช่น เขาอยู่ที่ไหน รู้จักใครบ้าง มีอะไรบ้าง และตอบคำถามเหล่านี้ได้ - สามารถเข้าใจบทสนทนาเมื่อคู่สนทนาพูดช้าและชัดเจน
A๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้และเข้าใจประโยคในชีวิตประจำวันในระดับกลาง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว การจับจ่ายใช้สอย สถานที่ ภูมิศาสตร์ การทำงาน - สามารถสื่อสารในประโยคในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั่วไป และการใช้ชีวิตประจำวัน - สามารถบรรยายความฝัน ความคาดหวัง ประวัติ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้
B๑	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถพูด เขียน และจับใจความสำคัญของข้อความทั่ว ๆ ไปได้ เมื่อเป็นหัวข้อที่คุ้นเคยหรือสนใจ เช่น การทำงาน โรงเรียน เวลารว่าง ฯลฯ - สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางในประเทศ ที่ใช้ภาษาได้ - สามารถบรรยายประสบการณ์ เหตุการณ์ ความฝันความหวังพร้อมให้เหตุผลสั้น ๆ ได้

ระดับ	คำอธิบาย
B๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถในการใช้ภาษาในระดับดี สามารถใช้ภาษา พูดและเขียนได้แทบทุกเรื่องอย่างถูกต้องและคล่องแคล่วขึ้น - สามารถจะอ่านและทำความเข้าใจบทความที่มีเนื้อหาหายากขึ้นได้
C๑	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถเข้าใจข้อความยาว ๆ ที่ซับซ้อนในหัวข้อหลากหลาย และเข้าใจความหมายแฝงได้ - สามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนได้อย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่ต้องหยุดคิดหาคำศัพท์ - สามารถ ใช้ภาษาทั้งในด้านสังคมการทำงาน หรือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถพูดและเขียนข้อความที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนและถูกต้องตามโครงสร้าง ไวยากรณ์ พร้อมทั้งใช้คำเชื่อมประโยคได้อย่างถูกต้อง
C๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถในการใช้ภาษาได้อย่างดีเยี่ยมใกล้เคียงเจ้าของภาษา - สามารถใช้ภาษามาตรฐานได้อย่างสละสลวย ถูกต้องตามจุดประสงค์ที่จะสื่อสารได้ดี - สามารถอ่านบทความที่เป็นภาษาต้นฉบับ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวรรณกรรม) ได้เข้าใจ - สามารถและเลือกใช้ภาษาสำหรับพูดและเขียนได้อย่างเหมาะสม

การวัดทักษะทางภาษาอังกฤษของนักศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วัดโดยใช้ข้อสอบที่ออกโดยสถาบันภาษา ข้อสอบแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ ๑) Listening and Comprehension ๓๐ คะแนน ๒) Gramma and Writing ๓๐ คะแนน ๓) Reading Comprehension ๔๐ คะแนน นำคะแนนรวมที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ CEFR

การแปลค่าคะแนน (Score Interpretation)

คะแนนที่ได้	ระดับ	ทักษะทางภาษา
๐-๒๕	Beginner (A)	Basic skill development; intensive remedial exercises and practice
๒๖- ๕๐	Lower intermediate (B๑)	Skill strengthening; general communicative exercises and practice
๕๑-๗๕	upper intermediate (B๒)	Skill reinforcement; specific communicative exercises and practice
๗๖ - ๑๐๐	Advanced (C)	Professional language skill development

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่สอบได้ระดับ upper intermediate ขึ้นไป}}{\text{จำนวนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่เข้าสอบทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของนักศึกษาปีสุดท้ายที่มีคะแนนภาษาอังกฤษระดับ Upper Intermediate	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

ผลงานที่ผ่านมา : ร้อยละ ๒๑.๖๘

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานสรุปผลการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในแฟ้มเอกสารการจัดสอบภาษาอังกฤษ

๙. วิธีการประเมินผล : การคำนวณผลการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายตามสูตรที่กำหนด

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ หนังสือราชการจัดส่งข้อสอบและแนวทางการจัดสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษา

๑๐.๒ หนังสือราชการจัดส่งผลการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษา

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา

E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

๑๒.๑ นางอัจฉรา จันเพ็ชร

๑๒.๒ นางสาววรากร คามรัมย์

๑๒.๓ นายอนุวัฒน์ นิลเผือก

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๒๔

E-mail: achara๕๗@gmail.com

E-mail: Warakorn_da@hotmail.com

E-mail: nutum_๑๑๐๔@hotmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๑ : บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๔ : ร้อยละบัณฑิตที่ได้รับการประเมินคุณภาพบัณฑิตด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่มี คะแนนเฉลี่ย ≥ 3.51
๔. หน่วยวัด : ร้อยละ
๕. คำอธิบาย

กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการทางสติปัญญา ที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม ให้เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะที่กำหนด ซึ่งต้องมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ทั้งการเรียนการสอนในห้องเรียนภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอน สารระยวิชา และการจัดการศึกษานอกห้องเรียน ได้แก่ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมทั้งการจัดบรรยากาศในสถานศึกษา และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนที่ค่อนข้างถาวร

บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลักประกอบด้วย จิตบริการ (S=Service Mind) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) ทั้ง ๓ องค์ประกอบ นี้จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะบูรณาการ จะแยกเป็นส่วนๆไม่ได้ ซึ่งทุกวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา เพื่อให้ได้ตามอัตลักษณ์ที่กำหนด

จิตบริการ (Service mind) หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วางใจเป็นกลางในการให้บริการ โดยคำนึงถึงความเป็นเหตุ เป็นผลบนพื้นฐานของความเข้าใจคนอื่นตามความเป็นจริง

การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึงการคิดที่อยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลาย ตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อย่างมีวิจารณญาณ โดยเชื่อมโยงความรู้เข้าสู่การแก้ปัญหาของผู้รับบริการที่สอดคล้องกับบริบทสภาพการดำรงชีวิต

การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Participation) หมายถึงเป็นการให้บริการสุขภาพที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเกิดจากความเข้าใจ สภาพการดำรงชีวิต บริบท เงื่อนไข ศักยภาพ ความสามารถ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ทั้งนี้ผู้ให้บริการสามารถ กลั่นกรอง คัดเลือกความรู้ที่เหมาะสมและเสนอเป็นทางเลือก เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง โดยให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมรับรู้ ตัดสินใจและแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบัณฑิตที่ได้รับการประเมินคุณภาพบัณฑิตด้านการบริการด้วยหัวใจ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ใช้บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

ความเป็นมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ย ≥ 3.51

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละบัณฑิตที่ได้รับการประเมินคุณภาพบัณฑิตด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่มี คะแนนเฉลี่ย ≥ 3.51	100	100	100	100	100

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๘.๑ แบบประเมินอัตลักษณ์ของนักศึกษาและ/หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๘.๒ ผลการประเมินอัตลักษณ์ของนักศึกษาและ/หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๙. วิธีการประเมินผล : การคำนวณค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคุณภาพบัณฑิตด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยผู้ใช้บัณฑิตโดยใช้แบบสอบถามตามสูตรการคำนวณที่กำหนด

๑๐. เอกสารสนับสนุน : สรุปผลการประเมินอัตลักษณ์ของนักศึกษาและ/หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๒๔

๑๒.๑ อัจฉรา จันเพ็ชร

E-mail: achara๕๗@gmail.com

๑๒.๒ นางสาววรกร คามรักษ์

E-mail: Warakorn_da@hotmail.com

๑๒.๓ นายอนุวัฒน์ นิลเผือก

E-mail: nutum_๑๑๐๔@hotmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๑ : บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๕ : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา ต่อคุณภาพของบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑
๔. หน่วยวัด : ร้อยละ
๕. คำอธิบาย :

เป็นการประเมินคุณภาพบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษาในมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education : TQF) ได้มีการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ใน มคอ. ๒ ซึ่งครอบคลุมผลการเรียนรู้อย่างน้อย๖ด้านคือ ๑) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒) ด้านความรู้ ๓) ด้านทักษะทางปัญญา ๔) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและ ๕) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ ๖) ด้านวิชาชีพ

สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาวិชาชีพอย่างน้อย ๓ ด้านได้แก่ ๑) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและ ๓) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา มีผลประเมินคุณภาพของผู้ใช้บัณฑิตที่มีคะแนนเฉลี่ย} \geq ๓.๕๑}{\text{จำนวนบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษานั้นที่ได้รับการประเมิน}} \times ๑๐๐$$

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา ต่อคุณภาพของบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๘.๑ แหล่งข้อมูล : วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๘.๒ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มพัฒนาการศึกษารวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๙. วิธีการประเมินผล :

- ๙.๑ ข้อมูลจากการสำรวจในแต่ละวิทยาลัย ต้องมีความเป็นตัวแทนของผู้ใช้บัณฑิต โดยครอบคลุมผู้ใช้บัณฑิตทุกหลักสูตร อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษา
- ๙.๒ ใช้แบบสำรวจประเมินความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรกำหนด ๖ ด้าน (TQF) และผลการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน (SAP)

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

- ๑๐.๑ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒
- ๑๐.๒ คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗
- ๑๐.๓ เกณฑ์การดำเนินการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.๒๕๕๙

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๒๑	E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา	โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๒๒
๑๒.๑ นางสาวพรพร วิรัตน์โกคิน	E-mail: swirattanapo@gmail.com
๑๒.๒ นางรุ่งเพชร ยิ่งยงไพศาลกุล	E-mail: yrungpech@gmail.com
๑๒.๓ นางสาวพิชญ์สินี คำชมพู	E-mail: moopich@gmail.com
๑๒.๔ นางสาวเฉลิม โปธิ	E-mail: pmm.sime๑๖@gmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๒ : บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๖ : ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน คะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑
๔. หน่วยวัด : ร้อยละ
๕. คำอธิบาย :

การประเมินสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน หมายถึง การประเมินตนเองของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีสมรรถนะในการจัดการสุขภาพชุมชน ตามแบบประเมินสมรรถนะการจัดการสุขภาพชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ๓ สมรรถนะหลัก ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านความรู้ จำนวน ๕ ข้อ ๒) สมรรถนะด้านทักษะ ๒๔ ข้อ (ประกอบด้วยทักษะในการปฏิบัติงาน ๘ ข้อ การเป็นผู้นำ ๔ ข้อ การสื่อสาร ๕ ข้อ การทำงานเป็นทีม ๔ ข้อ และทักษะการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ๓ ข้อ) และ ๓) สมรรถนะด้านเจตคติ ๕ ข้อ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน} \geq ๓.๕๑}{\text{จำนวนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายในปีการศึกษานั้น}} \times ๑๐๐$$

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน คะแนนเฉลี่ย ≥ ๓.๕๑	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	≥ ๙๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ๘.๑ แหล่งข้อมูล : วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง
- ๘.๒ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มพัฒนาการศึกษารวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๙. วิธีการประเมินผล :

ใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการสุขภาพชุมชนตามที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด โดยให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายตอบแบบประเมินตนเอง จำนวน ๓๔ ข้อ แบ่งเป็น ๓ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นแบบประเมินให้ค่าคะแนน ๕ ระดับ และหาค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินสมรรถนะในระดับดีขึ้นไป ≥ ๓.๕๑

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

- ๑๐.๑ แผนปฏิบัติการด้านของกลุ่มพัฒนาการศึกษา ในเล่มแผนปฏิบัติการของสถาบันพระบรมราชชนก
- ๑๐.๒ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๕
- ๑๐.๓ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการสุขภาพชุมชน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๑๐.๔ คู่มือ อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน กองสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑	E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา	โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๒
๑๒.๑ นางสาวพรพร วีรัตน์โกคิน	E-mail: swirattanapo@gmail.com
๑๒.๒ นางรุ่งเพชร ยิ่งยงไพศาลกุล	E-mail: yrungpech@gmail.com
๑๒.๓ นางสาวพิชญ์สินี คำชมพู	E-mail address: moopich@gmail.com
๑๒.๔ นางสาวเฉลิม โพธิ์	E-mail address:pmm.sime๑๖@gmail.com

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการคัดเลือกนักศึกษา เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของการรับนักศึกษาที่เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดและแผนการผลิต
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

การรับนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษาเพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก ตัวบ่งชี้นี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นศักยภาพของสถาบันพระบรมราชชนก ในการรับนักศึกษาทุกหลักสูตรในแต่ละปีการศึกษามุ่งตามแผนการผลิตที่ได้รับการอนุมัติ และมีกระบวนการคัดเลือก นักศึกษาที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก โดยกำหนดคุณสมบัติที่ผู้สมัครต้องมีประกอบด้วย ๑) ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (GPAX) ๒) ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ๕ รายวิชา ๓) ผลการทดสอบความถนัดทั่วไป (GAT) และ ๔) ผลการทดสอบความถนัดทางวิทยาศาสตร์ (PAT๒) ทั้งนี้ การรับนักศึกษาใหม่เข้าศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศ ชุมชน แลหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือตามศักยภาพของสถานศึกษาในการกระจายโอกาสทางการศึกษา

ระดับความสำเร็จของการรับนักศึกษาที่เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดและแผนการผลิต หมายถึง การรับนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษามุ่งตามแผนการผลิตที่ได้รับการอนุมัติไว้ ตลอดจนนักศึกษาที่รับเข้าที่มีคุณสมบัติตามที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดไว้

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	- ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ วิธีการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษา โดยคณะกรรมการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข
๒	- จัดทำ (ร่าง)ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษา เสนอผ่านกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณานำเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุขอนุมัติ
๓	- เผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ในแต่ละปีการศึกษา ผ่านทาง www.admission.pi.in.th (ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๔	- ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลที่สมัครเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษา ผ่านระบบรับสมัครของสถาบันพระบรมราชชนก
๕	- ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษาให้ได้อย่างน้อยร้อยละ ๘๕ ของแผนผลิตที่ได้รับอนุมัติในแต่ละปีการศึกษา

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการรับนักศึกษาที่เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดและแผนการผลิต	๕	๕	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๘.๑ ข้อมูลจาก www.admission.pi.in.th

๘.๒ ระบบรับสมัครของสถาบันพระบรมราชชนก ในแต่ละปีการศึกษา

๘.๓ แฟ้มข้อมูลแผนการจัดสรรโควตาและสถานศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา

๘.๔ แฟ้มรายงานสรุปผลการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา

๙. วิธีการประเมินผล :

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน
๑	- ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ วิธีการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษา โดยคณะกรรมการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข	- รายงานการประชุมคณะกรรมการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุขในแต่ละปีการศึกษา
๒	- จัดทำ (ร่าง)ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษา เสนอผ่านกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณา นำเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุขอนุมัติ	- (ร่าง) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปีการศึกษา - หนังสืออนุมัติประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ

๒. กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้ได้สมรรถนะและอัตลักษณ์ที่กำหนด

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๒ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & Inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาความคิดและความสามารถ โดยอาศัยประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม

กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการทางสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรืออารมณ์ ที่เป็นผลของการฝึกอบรมหรือประสบการณ์ ที่ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนจะได้สัมผัสกับกระบวนการเรียนรู้โดยอาศัยประสาทสัมผัส ทางหู ทางตา จากวิดีโอทัศน์

สหสาขาวิชาชีพ (Multidisciplinary) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างมีระบบ และเป็นกระบวนการ โดยอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดียวกัน ในการปฏิบัติงาน โดยจะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างต่อเนื่องเพื่อการประเมินสภาพการณ์ของปัญหา และมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งกระบวนการโดยทำงานกันเป็นทีม เรียกว่า ทีมสหวิชาชีพ รูปแบบการทำงานเครือข่ายแบบทีมสหวิชาชีพ แบ่งได้เป็น ๒ รูปแบบตามลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. Interdisciplinary คือ การประสานความร่วมมือจากหลายสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการส่งต่อข้อมูล และประสานขอทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นทางการ เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามกระบวนการต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการประชุมร่วมกัน

๒. Multidisciplinary เป็นการประชุมทีมสหวิชาชีพ เพื่อปรึกษาหารือกันในการระดมความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

การพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & Interprofessional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑ หมายถึง

๑. การเปลี่ยนบทบาทครู จากผู้สอนเป็น coach หรือ facilitator โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

๒. สร้างทักษะและเจตคติ Team-based learning, Project-based learning

๓. เรียนทฤษฎีและปฏิบัติไปพร้อมกัน learning by doing โดยมีแรงบันดาลใจ (inspiration/motivation) โดยเห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังเรียน

๔. ปรับรูปแบบการเรียนการสอน โดย informative learning formative learning transformative learning

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างลึกซึ้ง ผ่านประสบการณ์สร้างสำนึกใหม่และเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ให้เกิดความเข้าใจในตนเองเข้าใจโลกและความสัมพันธ์ทางสังคม มีทักษะในการคนควาวิเคราะห์หลังเคราะห์สะท้อนคิด มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ซึ่งจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ตัวอย่างเช่น

๑. การจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรทักษะการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะสะท้อนคิด (Reflection)

๒. การพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครู

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	<p>สถาบันพระบรมราชชนก โดยกลุ่มพัฒนาการศึกษา กลุ่มงานพัฒนาอาจารย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์โดยการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์โดยการศึกษาต่อต่างประเทศ - จัดทำแผนการพัฒนาอาจารย์และกำหนดสาขา โดยการสรรหาและคัดเลือกผู้รับทุน - จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารจัดการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการอบรมระยะสั้นต่างประเทศ - วางแผนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียมความพร้อมและทักษะด้านภาษาในการพัฒนาคุณวุฒิและการปฏิบัติงาน - ประสานงานกับวิทยาลัยในสังกัดที่รับผิดชอบเป็นศูนย์พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นครู - วางแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อการจัดการเรียนการสอนโดยร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ <p>(ค่าคะแนน ๑)</p>
๒	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์การรับสมัครและคัดเลือกผู้รับทุนทั้งในและต่างประเทศ - ดำเนินการสรรหา/กลั่นกรองคุณสมบัติและคัดเลือกตามวิธีการที่ ก.พ.ประกาศ - ประชาสัมพันธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้กับอาจารย์ <p>ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครู</p> <p>(ค่าคะแนน ๑)</p>
๓	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศผู้มีสิทธิรับทุนทั้งในและต่างประเทศ - จัดทำสัญญารับทุน/สัญญาข้าราชการลาศึกษา การอนุมัติผู้รับทุนไปศึกษา

ระดับ ความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้กับในการพัฒนาคุณวุฒิและการปฏิบัติงานโดยการจัดอบรม - ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์เพื่อการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอนโดยความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ - ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นครู - ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาการใหม่ ๆ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรทักษะการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะสะท้อนคิด (Reflection) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) <p>(ค่าคะแนน ๑)</p>
๔	<ul style="list-style-type: none"> - การติดตามประเมินผลดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามโครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติ คณะรัฐมนตรี/โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร ทักษะการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะสะท้อนคิด (Reflection) และโครงการพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครู <p>(ค่าคะแนน ๑)</p>
๕	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัด ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิโดยการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ - อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารโดยการอบรมต่างประเทศตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด - อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาให้มีความพร้อมในการศึกษาต่อและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย <p>(ค่าคะแนน ๑)</p>

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & Inter-professional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑	๕	๕	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มพัฒนาการศึกษา มีฐานข้อมูล

๙. วิธีการประเมินผล :

การประเมินผล ประเมินรอบปีงบประมาณ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน)

เกณฑ์การให้คะแนน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ คือ อย่างไร ? โดยศ.นพ. วิจารย์ พานิช <http://www.gotoknow.org> หนังสือชื่อว่าวิธีสร้างการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑

๑๐.๒ บทเรียนแบบสหสาขาวิชาชีพ (Interprofessional Education-IPE) โดย ศ.คลินิกนพ.สุวัฒน์ เบญจพลพิทักษ์ ประธานคณะอนุกรรมการการศึกษาวิชาชีพสุขภาพแบบสหสาขาวิชา

๑๐.๓ ผลการประเมินการพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & Interprofessional Education) ในศตวรรษที่ ๒๑

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลผลกุล
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๓๓

๑๒.๑ นางจุรีรัตน์ โตบุญพา

E-mail: Juto๒๕@windowslive.com

๑๒.๒ นางเพลินดา อิทธิศานต์

E-mail: Plearntajoy@yahoo.com

๑๒.๓ นางสาวชุติมา ศรีเงินยวง

E-mail: Capt.nok@hotmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๓ : ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย

กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการทางสติปัญญา ที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมให้เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะที่กำหนด ซึ่งต้องมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ทั้งการเรียนการสอนในห้องเรียนภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอน สารรายวิชา และการจัดการศึกษานอกห้องเรียน ได้แก่ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมทั้งการจัดบรรยากาศในสถานศึกษา และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนที่ค่อนข้างถาวร

บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลักประกอบด้วย จิตบริการ (S=Service Mind) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) ทั้ง ๓ องค์ประกอบนี้จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะบูรณาการ จะแยกเป็นส่วนๆไม่ได้ ซึ่งทุกวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา เพื่อให้ได้ตามอัตลักษณ์ที่กำหนด

จิตบริการ (Service mind) หมายถึงการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วางใจเป็นกลางในการให้บริการ โดยคำนึงถึงความเป็นเหตุ เป็นผลบนพื้นฐานของความเข้าใจคนอื่นตามความเป็นจริง

การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึงการคิดที่อยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลาย ตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยเชื่อมโยงความรู้เข้าสู่การแก้ปัญหาของผู้รับบริการที่สอดคล้องกับบริบทสภาพการดำรงชีวิต

การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Participation) หมายถึงเป็นการให้บริการสุขภาพที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเกิดจากความเข้าใจ สภาพการดำรงชีวิต บริบท เงื่อนไข ศักยภาพ ความสามารถ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ทั้งนี้ผู้ให้บริการสามารถ กลั่นกรอง คัดเลือกความรู้ที่เหมาะสมและเสนอเป็นทางเลือก เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง โดยให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมรับรู้ ตัดสินใจและแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี
ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	- สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดอัตลักษณ์บัณฑิต “บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”
๒	- สนับสนุนให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่งกำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตสอดคล้องกับที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดไว้
๓	- ติดตามให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง มีแผนปฏิบัติการทั้งการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้
๔	- ติดตามให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทั้งการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้
๕	- ติดตามให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่งประเมินอัตลักษณ์ของนักศึกษาและ/หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๔	๔	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ๘.๑ คู่มือการดำเนินงานเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์บัณฑิต สถาบันพระบรมราชชนก
- ๘.๒ อัตลักษณ์บัณฑิต ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่งในเว็บไซต์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง
- ๘.๓ แผนปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตรของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง
- ๘.๔ ผลการประเมินอัตลักษณ์ของนักศึกษาและ/หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามอัตลักษณ์ที่กำหนดไว้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๙. วิธีการประเมินผล : ประเมินตามขั้นตอนการดำเนินงาน

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตรของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๒๔

๑๒.๑ นางอัจฉรา จันทะพีร์

Email : Achara๕๗@gmail.com

๑๒.๒ นางสาววรารกร คามรักษ์

Email : Warakorn_da@hotmail.com

๑๒.๓ นายอนุวัฒน์ นิลเผือก

Email : nutum_๑๑๐๔@hotmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ
๒. กลยุทธ์ที่ ๔ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน (วัดเฉพาะระดับวิทยาลัย)
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการทางสติปัญญา ที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม ให้เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะที่กำหนด ซึ่งต้องมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ทั้งการเรียนการสอนในห้องเรียนภายใต้บริบทการจัดการเรียน การสอน สาระรายวิชา และการจัดการศึกษานอกห้องเรียน ได้แก่ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมทั้งการจัดบรรยากาศในสถานศึกษา และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนที่ค่อนข้างถาวร

สมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน หมายถึงความสามารถหรือทักษะของนักศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในการส่งเสริมให้ชุมชนมีการดูแลสุขภาพตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ๓ สมรรถนะหลัก ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านความรู้ ๒) สมรรถนะด้านทักษะ (ประกอบด้วยทักษะในการปฏิบัติงานการเป็นผู้นำ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และทักษะการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย) และ ๓) สมรรถนะด้านเจตคติแสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์ และศรัทธาในวิชาชีพ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	มีแผนงาน/โครงการ แผนพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและแผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๒	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๓	สรุปและประเมินผลการดำเนินงานการเสริมสร้างนักศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
๔	นำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานปีต่อไป
๕	มีผลประเมินความพึงพอใจในรายวิชา /โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ต่อการเสริมสร้างให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชนระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๔	๔	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ๗ แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนนาภิเษกดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการดำเนินงาน

๙. วิธีการประเมินผล : ประเมินตามขั้นตอนการดำเนินงาน

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

- ๑๐.๑ แผนปฏิบัติการด้านของกลุ่มพัฒนาการศึกษา ในเล่มแผนปฏิบัติการของสถาบันพระบรมราชชนก
- ๑๐.๒ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕
- ๑๐.๓ คู่มือ อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน กองสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๒

๑๒.๑ นางสาวพรพรรณ วิรัตน์โกคิน

E-mail: swirattanapo@gmail.com

๑๒.๒ นางรุ่งเพชร ยิ่งยงไพศาลกุล

E-mail: yrungpech@gmail.com

๑๒.๓ นางสาวพิชญ์สินี คำชมภู

E-mail: moopich@gmail.com

๑๒.๔ นางสาวเฉลิม โพธิ

E-mail: pmm.sime๑๖@gmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ

๒. กลยุทธ์ที่ ๕ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๕ : ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย:

ตามกฎบัตรอาเซียนข้อ ๓๔ บัญญัติว่า “The working language of ASEAN shall be English” คือภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ” หมายความว่าประชาชนพลเมืองใน ๑๐ ประเทศอาเซียนจะต้องใช้ ภาษาอังกฤษกันมากขึ้น นอกเหนือจากภาษาประจำชาติหรือภาษาประจำถิ่นของแต่ละชาติแต่ละชุมชนเอง ภาษาอังกฤษจึงเป็นเครื่องมืออันดับหนึ่งสำหรับพลเมืองอาเซียน ในการสื่อสารสร้างสัมพันธ์สู่โลกกว้างของภูมิภาค อาเซียน โลกแห่งการแข่งขันไร้ขอบเขตภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ประกอบกับในปัจจุบันภาษาอังกฤษ คือภาษา นานาชาติเป็นภาษากลางของโลก ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของมนุษยชาติ ไม่ว่าแต่ละคนจะใช้ภาษาอะไรเป็นภาษาประจำชาติ เมื่อต้องติดต่อกับคนอื่นที่ต่างภาษาต่างวัฒนธรรมกันทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยยึดกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล คือ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทย CEFR ได้จำแนกผู้เรียนออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก และแบ่งเป็น ๖ ระดับความสามารถ

ที่มา www.efset.org/th/english-score/cefr/

ระดับ	คำอธิบาย
A๑	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้และเข้าใจประโยคง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน สามารถแนะนำตัวเองและผู้อื่น - สามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับบุคคลอื่นได้ เช่น เขาอยู่ที่ไหน รู้จักใครบ้าง มีอะไรบ้าง และตอบคำถามเหล่านี้ได้ - สามารถเข้าใจบทสนทนาเมื่อคู่สนทนาพูดช้าและชัดเจน
A๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้และเข้าใจประโยคในชีวิตประจำวันในระดับกลาง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว การจับจ่ายใช้สอย สถานที่ ภูมิศาสตร์ การทำงาน - สามารถสื่อสารในประโยคในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั่วไป และการใช้ชีวิตประจำวัน - สามารถบรรยายความฝัน ความคาดหวัง ประวัติ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้
B๑	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถพูด เขียน และจับใจความสำคัญของข้อความทั่ว ๆ ไปได้ เมื่อเป็นหัวข้อที่คุ้นเคยหรือสนใจ เช่น การ ทำงาน โรงเรียน เวลาว่าง ฯลฯ - สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางในประเทศ ที่ใช้ภาษาได้ - สามารถบรรยายประสบการณ์ เหตุการณ์ ความฝันความหวังพร้อมให้เหตุผลสั้น ๆ ได้
B๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถในการใช้ภาษาในระดับดี สามารถใช้ภาษา พูดและเขียนได้แทบทุกเรื่องอย่างถูกต้องและคล่องแคล่วขึ้น - สามารถจะอ่านและทำความเข้าใจบทความที่มีเนื้อหายากขึ้นได้

ระดับ	คำอธิบาย
C๑	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถเข้าใจข้อความยาว ๆ ที่ซับซ้อนในหัวข้อหลากหลาย และเข้าใจความหมายแฝงได้ - สามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนได้อย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่ต้องหยุดคิดหาคำศัพท์ - สามารถ ใช้ภาษาทั้งในด้านสังคมการทำงาน หรือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถพูดและเขียนข้อความที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนและถูกต้องตามโครงสร้าง ไวยากรณ์ พร้อมทั้งใช้คำเชื่อมประโยคได้อย่างถูกต้อง
C๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถในการใช้ภาษาได้อย่างดีเยี่ยมใกล้เคียงเจ้าของภาษา - สามารถใช้ภาษามาตรฐานได้อย่างสละสลวย ถูกต้องตามจุดประสงค์ที่จะสื่อสารได้ดี - สามารถอ่านบทความที่เป็นภาษาต้นฉบับ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวรรณกรรม) ได้เข้าใจ - สามารถและเลือกใช้ภาษาสำหรับพูดและเขียนได้อย่างเหมาะสม

การวัดทักษะทางภาษาอังกฤษของนักศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วัดโดยใช้ข้อสอบที่ออกโดยสถาบันภาษา ข้อสอบแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ ๑) Listening and Comprehension ๓๐ คะแนน ๒) Gramma and Writing ๓๐ คะแนน ๓) Reading Comprehension ๔๐ คะแนน นำคะแนนรวมที่ได้ ไปเทียบกับเกณฑ์ CEFR

การแปลค่าคะแนน (Score Interpretation)

คะแนนที่ได้	ระดับ	ทักษะทางภาษา
๐-๒๕	Beginner (A)	Basic skill development; intensive remedial exercises and practice
๒๖- ๕๐	Lower intermediate (B๑)	Skill strengthening; general communicative exercises and practice
๕๑-๗๕	upper intermediate (B๒)	Skill reinforcement; specific communicative exercises and practice
๗๖ - ๑๐๐	Advanced (C)	Professional language skill development

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ๑) สถาบันพระบรมราชชนกจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีศักยภาพด้านการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษ ๒) กำหนดแผนการสอบทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง
๒	สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๓	สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ และแจ้งผลการสอบภาษาอังกฤษให้วิทยาลัยในสังกัดทุกแห่งรับทราบเพื่อวางแผนการพัฒนาภาษาอังกฤษของนักศึกษา
๔	ติดตามผลการพัฒนาอาจารย์และรวบรวมแผนพัฒนาภาษาอังกฤษของนักศึกษา
๕	ร้อยละการสอบได้ในระดับ Upper intermediate (B๒) ขึ้นไปของนักศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ เมื่อเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการเรียนรูที่ส่งเสริมนักศึกษาให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๔	๔	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานสรุปผลการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในแฟ้มเอกสารการจัดสอบภาษาอังกฤษ

๙. วิธีการประเมินผล : การคำนวณผลการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายตามสูตรที่กำหนด

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ หนังสือราชการจัดส่งข้อสอบและแนวทางการจัดสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษา

๑๐.๒ หนังสือราชการจัดส่งผลการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษา

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางเบญจพร ทิพยผลาผลกุล

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา

E-mail: Fame1953@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

๑๒.๑ นางอัจฉรา จันเพ็ชร

๑๒.๒ นางสาววรากร คามรัมย์

๑๒.๓ นายอนุวัฒน์ นิลเฟือก

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๕

Email : Achara๕๗@gmail.com

Email : Warakorn_da@hotmail.com

Email : nutum_๑๑๐๔@hotmail.com

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติ หรือนานาชาติ

เป้าประสงค์

๓. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
๔. บุคลากรด้านสุขภาพได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ

กลยุทธ์

๖. พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ
๗. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากรความเป็นเลิศ
๘. เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (KPI Template)

- ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ
- ๒. เป้าประสงค์ที่ ๓ : เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
- ๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๗ : จำนวนหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ

๔. หน่วยวัด : จำนวนหลักสูตร

๕. คำอธิบาย :

หลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดประสบการณ์ กิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ทั้งระยะสั้นระยะยาว

หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง หลักสูตรที่ใช้เวลาการอบรมตั้งแต่ ๓ วัน ถึง ๔ เดือน

หลักสูตรระยะยาว หมายถึง หลักสูตรที่ใช้เวลาการอบรมตั้งแต่ ๔ เดือน ขึ้นไป

บุคลากรด้านสุขภาพ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ (พรก.) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ ในและนอกกระทรวงสาธารณสุข

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ หมายถึง หลักสูตรได้จัดทำขึ้นโดยผ่านการเห็นชอบจากสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการรับรองมาตรฐานการประกอบอาชีพ สำหรับเพื่อพัฒนาบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสุขภาพในและนอกกระทรวงสาธารณสุข

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐

หมายเหตุ : เป้าหมายรวม ๔๐ หลักสูตร

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลางและวิทยาลัย)

๙. วิธีการประเมินผล : สํารวจ รวบรวม สรุปข้อมูลหลักสูตร จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ในวงรอบของแต่ละปี

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ รายงานผลการสำรวจและวิเคราะห์หลักสูตรต่าง ๆ (แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูลตามข้อ ๘) ในวงรอบของแต่ละปี

๑๐.๒ เอกสารหลักสูตร

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

นางกัลยา เนติประวัติ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๘

E-mail: catypakdee@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางสาวจุฑารัตน์ เพ็ญเขตวิทย์

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๕

E-mail: chutharatt๙@gmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๓ : เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๘ : จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ที่รองรับระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
๔. หน่วยวัด : จำนวนศูนย์
๕. คำอธิบาย :

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ หมายถึง ศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ของหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่รองรับระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ๑๙ สาขา ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

๑. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ในสาขาเชี่ยวชาญ)
๒. มีการดำเนินการศึกษาวิจัยและจัดทำเป็นเอกสารเชิงวิชาการ
๓. มีหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ เป็นหลักสูตรระยะยาว ตั้งแต่ ๔ เดือนขึ้นไป
๔. มีสถานที่จัดอบรม /มีการจัดการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานหรือได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรด้านสุขภาพ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ (พรก.) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ ในและนอกกระทรวงสาธารณสุข

มาตรฐานของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน** นั้นจะมีส่วนประกอบของมาตรฐาน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. มาตรฐานด้านหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม มีการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๒. มาตรฐานด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมและนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
๓. มาตรฐานด้านวิทยากร หมายถึง มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ คุณวุฒิและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรมและมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
๔. มาตรฐานด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม หมายถึง ความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม
๕. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนและกลไกในการกำกับ ติดตามในการจัดโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การประสานงานและการคัดเลือกวิทยากร การบริหารปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ในการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการฝึกอบรมและการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ** อ้างอิงจาก คู่มือหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศ กำลังคนด้านสุขภาพ ที่รองรับระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	-	๒	๕	๘	๑๑

หมายเหตุ : เป้าหมายรวม ๑๑ ศูนย์ฯ

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัด)

๙. วิธีการประเมินผล : จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ที่รองรับระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ รายงานสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

๑๐.๒ รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

นางกัลยา เนติประวัติ

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๘

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร

E-mail: catypakdee@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางสาวเบญจพร รัชตารมย์

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๕

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

E-mail: addbenjaya@gmail.com

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ
๒. กลยุทธ์ที่ ๖ : พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๖ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตบริการสุขภาพ โรงพยาบาลทุกระดับ และองค์กรที่เป็นสถาบันการพัฒนาคณาจารย์ทั้งใน และต่างประเทศ

หลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ หมายถึง หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพ(Service plan) ที่ถูกกำหนดโดยกองบริหารการสาธารณสุขทั้งใน และต่างประเทศทุกระดับ รวมถึงหลักสูตรด้านบริหาร และด้านสนับสนุนบริการสุขภาพของวิชาชีพด้านสุขภาพทุกระดับ ทั้งหลักสูตรการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ และหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการขององค์กร

หลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดประสบการณ์ กิจกรรมและ/หรือโครงการจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (หลักสูตรตั้งแต่ ≥ 3 วันขึ้นไป)

หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง หลักสูตรที่ใช้เวลาการอบรมตั้งแต่ ๒ วัน ถึง ๔ เดือน

หลักสูตรระยะยาว หมายถึง หลักสูตรที่ใช้เวลาการอบรมตั้งแต่ ๔ เดือน ขึ้นไป

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วยการสร้างความร่วมมือ(MOU) ระหว่างองค์กรด้านสุขภาพและ/หรือสถาบันการศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเนื้อหา วิชาการเพื่อดำเนินการพัฒนา ทั้งนี้รวมถึงการสร้างหลักสูตรใหม่หลักสูตรที่นำมาปรับปรุงให้ทันสมัย

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ หมายถึง การสนับสนุน และ/หรือ สร้างความร่วมมือทั้งใน และต่างประเทศระหว่างสถาบันการศึกษาใน/นอก สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ ให้สามารถพัฒนาหลักสูตรในระบบสุขภาพที่ตอบสนองระบบสุขภาพ โดยคิดเป็นระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งใน หรือต่างประเทศ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

๑. มีการประชุมคณะกรรมการ และ/หรือ ผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง
 - ๑.๑ พิจารณาหาผู้รับผิดชอบหลักและร่วมฯ
 - ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในหรือต่างประเทศ
 - ๑.๓ กำหนดแผนการดำเนินงาน และสนับสนุนทรัพยากร (คน เงิน ของ) เช่น งบประมาณ/วิทยากร

๒. วิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการเพื่อกำหนดแผนและแนวทาง/สู่การปฏิบัติสอดคล้องระบบบริการฯ
๓. สนับสนุนเวทีการพัฒนาหลักสูตร/ดำเนินการตามนโยบายรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้รวมถึงการดำเนินการให้มีการสร้างความร่วมมือ(MOU) ทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศด้วย
๔. ถ่ายทอด / เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์/ดำเนินการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาบุคลากรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ
๕. สรุปประเมินผลและข้อเสนอแนะ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบสุขภาพโดยการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในหรือต่างประเทศ	๕	๕	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล:

- ๘.๑ กลุ่มงานส่วนกลางของสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาการศึกษา กลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่มวิจัย กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ และกลุ่มอำนวยการ
- ๘.๒ สถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- ๘.๓ เขตบริการสุขภาพ
- ๘.๔ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๘.๕ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๘.๖ สภาวิชาชีพ ทุกสายวิชาชีพ

๙. วิธีการประเมินผล :

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	-มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรฯ ทั้งในและต่างประเทศ -มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ
๒	กำหนดแนวทาง/ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ
๓	สนับสนุนเวทีการพัฒนาหลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้รวมถึงการดำเนินการให้มีการสร้างความร่วมมือ(MOU) ทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศด้วย
๔	ถ่ายทอด และเผยแพร่หลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ
๕	สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

- ๑๐.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทย ๔.๐ นโยบายรัฐบาล การปฏิรูปด้านสาธารณสุข ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑๐.๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)
- ๑๐.๓ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๑๐.๔ แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก
- ๑๐.๕ แผนพัฒนาบุคลากรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ
- ๑๐.๖ แผนพัฒนาหลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

นางกัลยา เนติประวัติ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๘	E-mail: catypakdee@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางสาวจุฑารัตน์ เพ็ญเขตวิทย์	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๕	E-mail: chutharatt๙@gmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ

๒. กลยุทธ์ที่ ๗ : พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากรความเป็นเลิศ

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีการพัฒนาองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่รองรับระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ๑๙ สาขา ซึ่งมีองค์ประกอบขององค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านดังนี้

๑. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ในสาขาเชี่ยวชาญ)

๒. มีการดำเนินการศึกษาวิจัยและจัดทำเป็นเอกสารเชิงวิชาการ

๓. มีหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ เป็นหลักสูตรระยะยาว ตั้งแต่ ๔ เดือนขึ้นไป

๔. มีสถานที่จัดอบรม /มีการจัดการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานหรือได้รับการยอมรับจากองค์กรต่างๆ

บุคลากรด้านสุขภาพ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ (พรก.) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในและนอกกระทรวงสาธารณสุขทั้งที่อยู่ในระบบบริการและชุมชน

มาตรฐานของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานนั้นจะมีส่วนประกอบของมาตรฐาน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. มาตรฐานด้านหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม มีการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๒. มาตรฐานด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมและนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๓. มาตรฐานด้านวิทยากร หมายถึง มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ คุณวุฒิและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรมและมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

๔. มาตรฐานด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม หมายถึง ความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

๕. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนและกลไกในการกำกับ ติดตามในการจัดโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การประสานงานและการคัดเลือกวิทยากร การบริหารปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ในการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการฝึกอบรมและการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเป็นสถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ

๒. กลยุทธ์ที่ ๘ : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๘ : ระดับความสำเร็จเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการให้กำลังคนด้านสุขภาพมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่อประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ อบรม (Training) ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) พี่เลี้ยง (Mentor) โค้ช (Coach) การเรียนรู้ทางไกล (E-learning) ศูนย์กลางการอบรม (Training Center) โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ ประชาชนได้รับบริการที่เป็นธรรม และมีความปลอดภัย

ความเชี่ยวชาญ หมายถึง สมรรถนะ และศักยภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางของกำลังคนด้านสุขภาพ รองรับระบบบริการ ๑๙ สาขา ประกอบด้วย

- ๑) หลักสูตรสาขาหัวใจ (Cardiac)
- ๒) หลักสูตรสาขามะเร็ง (Cancer)
- ๓) หลักสูตรสาขาบาดเจ็บและการแพทย์ฉุกเฉิน (Injury & Emergency)
- ๔) หลักสูตรสาขาทารกแรกเกิด (Newborn)
- ๕) หลักสูตรสาขาเปลี่ยนถ่ายอวัยวะ (Transplant)
- ๖) หลักสูตรสาขาสุขภาพจิตและจิตเวช (Mental)
- ๗) หลักสูตรสาขาแม่และเด็ก
- ๘) หลักสูตรสาขากระดูก (Orthopedics)
- ๙) หลักสูตรสาขาสุขภาพช่องปาก (Oral)
- ๑๐) หลักสูตรสาขาตา
- ๑๑) หลักสูตรสาขาไต
- ๑๒) หลักสูตรสาขาศัลยกรรม
- ๑๓) หลักสูตรสาขาอายุรกรรม
- ๑๔) หลักสูตรสาขาปฐมภูมิ (Primary Care)
- ๑๕) หลักสูตรสาขาการดูแลระยะเปลี่ยนผ่านผู้ป่วยกึ่งเฉียบพลัน (Intermediate care) และการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง (Palliative care)
- ๑๖) หลักสูตรสาขาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสาน
- ๑๗) หลักสูตรสาขาการพัฒนาระบบบริการให้มีการใช้ยาอย่างสมเหตุผล
- ๑๘) หลักสูตรสาขาโรคไม่ติดต่อ
- ๑๙) หลักสูตรสาขายาเสพติด

ระดับความสำเร็จเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญระดับชาติและนานาชาติ
หมายถึง การดำเนินการให้กำลังคนด้านสุขภาพมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ อบรม(Training) ประชุมเชิงปฏิบัติการ(Work shop) โค้ช(Coach) โดยพี่เลี้ยง(Mentor) การเรียนรู้ทางไกล(E-learning) และพัฒนาศูนย์กลางการอบรม (Training Center) ก่อให้เกิดสมรรถนะ และศักยภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางของกำลังคนด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สาขาความเชี่ยวชาญ ๕ สาขา คือ สาขาหัวใจและหลอดเลือด สาขามะเร็ง สาขาอุบัติเหตุฉุกเฉิน สาขาทารกแรกเกิด และสาขารับบริจาคและปลูกถ่ายอวัยวะ และสาขาอื่น ๆ ตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในสาขาความเชี่ยวชาญของระบบสุขภาพทั้งในและต่างประเทศโดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

๑. มีการประชุมคณะกรรมการ
 - ๑.๑ พิจารณาหาผู้รับผิดชอบหลักและร่วมฯ
 - ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ
 - ๑.๓ กำหนดแผนการดำเนินงาน
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับระบบบริการสุขภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศ
 - ๒.๑ สนับสนุนงบประมาณ
 - ๒.๒ สนับสนุนการพัฒนา
๓. สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาด้านสุขภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางในประเทศไทยและต่างประเทศ
๔. สนับสนุนการดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้
๕. สรุปและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและเสนอแนวทางในการดำเนินงานระยะต่อไป

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ	๕	๕	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ๘.๑ แผนพัฒนาหลักสูตรรองรับระบบบริการสุขภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศ
- ๘.๒ แผนพัฒนาบุคลากรรองรับระบบบริการสุขภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศ
- ๘.๓ สถาบันการศึกษาด้านสุขภาพเฉพาะด้าน/เฉพาะทางในประเทศไทย และต่างประเทศ
- ๘.๔ เขตบริการสุขภาพ
- ๘.๕ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๘.๖ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรคุณภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ

เป้าประสงค์

๕. มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการการผลิตและพัฒนาบุคลากรคุณภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๖. การได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

กลยุทธ์

๙. เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ
๑๐. ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การการจดสิทธิบัตรหรือนวัตกรรมและใช้ประโยชน์
๑๑. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อแสวงหาแหล่งทุนภายนอก

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๕ : มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑๐ : ร้อยละของผลงานวิจัย งานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย
๔. หน่วยวัด : ร้อยละ
๕. คำอธิบาย :

ผลงานวิจัย งานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย หมายถึง

- บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ ที่ตีพิมพ์ในรายงาน สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐาน TCI หรือ Scopus หรือตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการพ.ศ. ๒๕๕๖
- ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือเป็นผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมที่ผ่านการประเมินตำแหน่งทางวิชาการแล้ว หรือผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ
- ตำราหรือหนังสือที่ใช้ในการขอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : คำนวณค่าร้อยละของผลรวมถ่วงน้ำหนักของผลงานวิจัย งานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยตามสูตร

$$\frac{\text{ผลรวมถ่วงน้ำหนักของผลงานวิจัย งานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยทั้งหมด}} \times 100$$

กำหนดระดับคุณภาพผลงานวิจัย งานวิชาการ ดังนี้

ค่าน้ำหนัก	ระดับคุณภาพงานวิจัย
๐.๒๐	- บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ
๐.๔๐	- บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.๒๕๕๖ แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ. ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ - ผลงานได้รับการจดอนุสิทธิบัตร
๐.๖๐	- บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ ๒

ค่าน้ำหนัก	ระดับคุณภาพงานวิจัย
๐.๘๐	- บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ. ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ ๑
๑.๐๐	- บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ๒๕๕๖ - ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร - ผลงานวิชาการที่ใช้สังคมที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว - ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ - ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่ และได้รับการจดทะเบียน - ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว - ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่ได้นำมาขอรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ

การส่งบทความเพื่อพิจารณาคัดเลือกให้นำเสนอในการประชุมวิชาการต้องส่งเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) และเมื่อได้รับการตอบรับและตีพิมพ์แล้ว การตีพิมพ์ต้องตีพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ซึ่งสามารถอยู่ในรูปแบบเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้

กำหนดระดับคุณภาพงานสร้างสรรค์ดังนี้

ค่าน้ำหนัก	ระดับคุณภาพงานวิจัย
๐.๒๐	งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Online
๐.๔๐	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน
๐.๖๐	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ
๐.๘๐	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ
๑.๐๐	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน / นานาชาติ

ผลงานสร้างสรรค์ทุกชิ้นต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีบุคคลภายนอกสถาบันร่วมพิจารณาด้วย

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผลงานวิจัย งานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลผลงานวิจัย งานวิชาการจากวิทยาลัยทุกแห่ง

๙. วิธีการประเมินผล : รวบรวมข้อมูลผลงานวิจัย งานวิชาการจากวิทยาลัยทุกแห่งมาคำนวณตามสูตรการคำนวณ

๑๐. เอกสารสนับสนุน : เอกสารประกันคุณภาพการศึกษา

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางจूरี่รัตน์ กิจสมพร

ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

E-mail address: jureerat@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางอรชร อินทองปาน

กลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๒. เป้าประสงค์ที่ ๕ : มีผลงานวิจัย งานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑๑ : จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ได้ยื่นจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์
๔. หน่วยวัด : จำนวนเรื่อง/ชิ้นงาน
๕. คำอธิบาย :

ผลงานนวัตกรรมที่ได้ยื่นจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร หมายถึง ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการยื่นขอหรือได้รับการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร

สิทธิบัตร หมายถึง หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์คิดค้นหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่มีลักษณะตามที่กำหนดในกฎหมาย กฎกระทรวง และระเบียบว่าด้วยสิทธิบัตร พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นทรัพย์สินทางปัญญาประเภทหนึ่ง ที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นหรือการออกแบบ

อนุสิทธิบัตร คือ หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์จะมีลักษณะคล้ายกันกับการประดิษฐ์ แต่เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่มีระดับการพัฒนาเทคโนโลยีไม่สูงมาก หรือเป็นการประดิษฐ์คิดค้นเพียงเล็กน้อย และมีประโยชน์ใช้สอยมากขึ้น

การนำไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ผลงานนวัตกรรมของบุคลากรจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ได้รับการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานอื่น

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ได้ยื่นจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ (ชิ้นงาน)	-	๒	๔	๖	๘

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฐานข้อมูลนวัตกรรมของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๙. วิธีการประเมินผล : รวบรวมจำนวนผลงานนวัตกรรมของบุคลากรจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ได้ยื่นและหรือจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์

๑๐. เอกสารสนับสนุน : รายงานสรุปรายชื่อผลงานนวัตกรรมที่ได้ยื่นและหรือจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางจूरีรัตน์ กิจสมพร

ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

E-mail: jureerat@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางรุจิรา เจียมอมรรรัตน์

กลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ

๒. เป้าประสงค์ที่ ๖ : การได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑๒ : จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยหรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

๔. หน่วยวัด : จำนวนเงิน

๕. คำอธิบาย :

เงินสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก หมายถึง เงินทุนวิจัยหรือนวัตกรรมที่ได้รับการสนับสนุน จากหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัย หรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (ล้านบาท)	-	๕	๖	๗	๘

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฐานข้อมูลแหล่งทุน/จำนวนเงินทุนวิจัยจากภายนอก

๙. วิธีการประเมินผล : รวบรวมจำนวนเงินทุนวิจัยหรือนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

๑๐. เอกสารสนับสนุน : รายงานสรุปจำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางจุรีรัตน์ กิจสมพร

ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๗๖

E-mail: jureerat@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางพิชญ์สินี มงคลศิริ

กลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๗๖

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ

๒. กลยุทธ์ที่ ๙ : เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๙ : ระดับความสำเร็จในการเร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

ระดับความสำเร็จในการเร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้มีการผลิตผลงานวิจัยหรืองานวิชาการ ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแผนงาน/โครงการสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยหรืองานวิชาการ

ขั้นตอนที่ ๒ สนับสนุนและติดตามให้ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๓ เร่งรัดให้มีการผลิตผลงานวิจัยหรืองานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างน้อยวิทยาลัยละ ๑ เรื่อง

ขั้นตอนที่ ๔ เร่งรัดให้มีผลงานวิจัยหรืองานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างน้อยวิทยาลัยละ ๒ เรื่อง

ขั้นตอนที่ ๕ เร่งรัดให้มีผลงานวิจัยหรืองานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างน้อยวิทยาลัยละ ๓ เรื่อง

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการเร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย งานวิชาการ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ	-	๒	๓	๔	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลจากแผนงานโครงการ/กิจกรรม/ฐานข้อมูลงานวิจัย

๙. วิธีการประเมินผล : รวบรวมข้อมูลจากขั้นตอนการดำเนินงาน และจำนวนผลงานวิจัย หรืองานวิชาการที่สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๐. เอกสารสนับสนุน : แผนงาน /โครงการ /ข้อมูลงานวิจัยหรืองานวิชาการที่สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางจूरีรัตน์ กิจสมพร

ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

E-mail address: jureerat@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางอรชร อินทองปาน

กลุ่มวิจัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๗๖

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างและการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ
๒. กลยุทธ์ที่ ๑๐ : ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรและใช้ประโยชน์
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๐ : ระดับความสำเร็จในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

ระดับความสำเร็จในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้มีการผลิตผลงานนวัตกรรมเพื่อให้ได้รับจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ ได้แก่

- ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแผนงาน/โครงการสนับสนุนการผลิตผลงานนวัตกรรม
- ขั้นตอนที่ ๒ สนับสนุนและติดตามให้ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- ขั้นตอนที่ ๓ ผลักดันให้มีผลงานนวัตกรรมที่ไต่ยื่น/จดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง
- ขั้นตอนที่ ๔ ผลักดันให้มีผลงานนวัตกรรมที่ไต่ยื่น/จดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ อย่างน้อย ๒ เรื่อง
- ขั้นตอนที่ ๕ ผลักดันให้มีผลงานนวัตกรรมที่ไต่ยื่น/จดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ อย่างน้อย ๓ เรื่อง

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมไปสู่การการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์	-	๒	๓	๔	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลจากแผนงานโครงการ/กิจกรรม/ฐานข้อมูลงานนวัตกรรม

๙. วิธีการประเมินผล : รวบรวมข้อมูลจากขั้นตอนการดำเนินงาน และจำนวนผลงานนวัตกรรมที่ไต่ยื่น/จดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์

๑๐. เอกสารสนับสนุน : แผนงาน /โครงการ /ข้อมูลผลงานนวัตกรรมที่ได้ยื่น/จดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร หรือนำไปใช้ประโยชน์

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางจूरีรัตน์ กิจสมพร

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย

E-mail address: jureerat@gmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางรุจิรา เจียมอมรรัตน์

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๗๖

กลุ่มวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน
คุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๗. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะสูงด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศ

กลยุทธ์

๑๒. พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๑๔. พัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๑๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH
๑๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ กับองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. เป้าประสงค์ที่ ๗ : เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะสูงด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศ

๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑๓ : ร้อยละของวิทยาลัยที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานตามคุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมมากกว่า ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕

๔. หน่วยวัด : ร้อยละ

๕. คำอธิบาย :

คุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ภายใต้ตัวบ่งชี้ตามพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ๑. มาตรฐานคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ๒. มาตรฐานการจัดการศึกษา ๓. มาตรฐานการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ และ ๔. หลักเกณฑ์กำกับมาตรฐานและกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ดังนั้น วิทยาลัยในสังกัดฯ ต้องมีผลการดำเนินงานที่ครอบคลุม ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การผลิตบัณฑิต ๒. การวิจัย ๓. การบริการวิชาการ ๔. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ ๕. การบริหารจัดการ

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนวิทยาลัยที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานตามคุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมมากกว่า ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕}}{\text{จำนวนวิทยาลัยทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของวิทยาลัยที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานตามคุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมมากกว่า ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบรายงานการประเมินผลผลลัพธ์การดำเนินงานตามคุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๙. วิธีการประเมินผล :

๙.๑ รวบรวมข้อมูลแบบรายงานการประเมินผลผลลัพธ์การดำเนินงานตามคุณลักษณะการเป็นองค์กร
สมรรถนะสูง

๙.๒ วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานตามคุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๑๐. เอกสารสนับสนุน: เอกสารสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานตาม
คุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

๑๑.๑ นางเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๑

๑๑.๒ นางแสงโฉม ถนอมสิงห์

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๐๖

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา

E-mail: Fame1953@hotmail.com

ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

E-mail: saengchom@pi.ac.th

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

๑๒.๑ นางรัชณีพร ไชยมิ่ง

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๘

๑๒.๒ นางสุดา พงษ์สว่าง

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๒๐

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

E-mail: rcpuy๕๕@gmail.com

กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

E-mail: sudapongswang@gmail.com

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (KPI Template)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๒. กลยุทธ์ที่ ๑๒ : พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๒ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สถาบันพระบรมราชชนก(๒๕๖๑-๒๕๖๔) ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมการดำเนินงาน ๓ ด้าน คือ ๑) ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ๒) ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ๓) ประสิทธิภาพด้านการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหารที่ครอบคลุม ๕ มิติคือ ๑. การผลิตบัณฑิต ๒. การวิจัย ๓. การบริการวิชาการ ๔. การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และ ๕. การบริหารจัดการ

๖. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

กำหนดเกณฑ์ระดับความสำเร็จการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	การดำเนินงาน
๑	สนับสนุนให้หน่วยงานส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
๒	ติดตามและสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนกลางและวิทยาลัยดำเนินการตามแผน
๓	ประเมินผลการใช้งานของระบบเป็นระยะ
๔	สรุปประเมินผลติดตามผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงระบบ
๕	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบในการตัดสินใจครบถ้วนทั้ง ๕ มิติ

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	N/A	๔	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : หน่วยงานในส่วนกลาง และวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๙. วิธีการประเมินผล : สำรวจ ติดตาม และสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศฯ

๑๐. เอกสารสนับสนุน:

๑๐.๑ แผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงของส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๑๐.๒ สรุปผลการติดตามประเมินผลการใช้งานของระบบเป็นระยะ

๑๐.๓ สรุปประเมินผลติดตามผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงระบบ

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นายวิระ ต้วงชู

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๘๑

ผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

E-mail: wira@pi.ac.th

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นางนันทรัตน์ ศรีวีชรางกูร

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๘๑

กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

E-mail: nantarat@pi.ac.th

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. กลยุทธ์ที่ ๑๓ : ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนก ได้นำหลักธรรมาภิบาลเรื่องประสิทธิภาพมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กร มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพ คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ (การจัดทำแผนระดับต่างๆ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ)

๒. ประสิทธิภาพ คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม

๓. หลักการตอบสนอง คือ ตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. หลักการรับผิดชอบ คือ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. หลักความโปร่งใส คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี (เช่น การดำเนินงานตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พรบ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง)

๖. หลักการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมเสนอแก้ปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๗. หลักการกระจายอำนาจ คือ การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ และภาคประชาชนดำเนินการโดยมีอิสระตามสมควร (การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกลุ่มอนุมัติการลาต่าง ๆ)

๘. หลักนิติธรรม คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (มีการควบคุมกำกับให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง)

๙. หลักความเสมอภาค คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน (บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนฯ)

๑๐. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ (การดำเนินงานเป็นไปตามมติที่ประชุม/มติคณะกรรมการ)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. กลยุทธ์ที่ ๑๓ : ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๓.๒ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

หน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง สำนัก กลุ่ม วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ๑. สำนักผู้อำนวยการ ๒. กลุ่มอำนาจการ ๓. กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ ๔. กลุ่มพัฒนาการศึกษา ๕. กลุ่มพัฒนาบุคลากร ๖. กลุ่มวิจัย ๗. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ๘. แก้วกัลยาสิกขาลัย ๙. วิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข ๑๐. วิทยาลัยพยาบาล/วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ๓๐ แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ๗ แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก ๑ แห่ง วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ๑ แห่ง

หน่วยงานคุณธรรม หมายถึง หน่วยงานที่มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ประหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องบนพื้นฐานทางศีลธรรม วัฒนธรรมและหลักกฎหมาย ตลอดจนให้บริการด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ด้วยความมีน้ำใจ เคารพในศักดิ์ศรีคุณค่าของผู้รับบริการ และบุคคลอื่น ปฏิบัติงานด้วยความสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนและแผ่นดิน

ความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงานเป็นหน่วยงานคุณธรรม หมายถึง สถาบันพระบรมราชชนก และ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีการดำเนินการพัฒนาหน่วยงานเป็นหน่วยงานคุณธรรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ขั้นตอน

๖. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	จัดทำแผนพัฒนาองค์กรให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม
๒	มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม
๓	ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม “หน่วยงานคุณธรรม”
๔	สรุปและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเสนอผู้บริหารหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา “หน่วยงานคุณธรรม” ในปีต่อไป
๕	มีหน่วยงานย่อยที่ได้รับการพัฒนาเป็นหน่วยงานคุณธรรมเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ หน่วยงาน/ปี

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม	๕	๕	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แก้วกัลยาสิขาลัย/ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมจากแบบฟอร์มการรายงานที่กำหนด

๙. วิธีการประเมินผล : เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

- ๑๐.๑ นโยบายการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมของสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- ๑๐.๒ เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการประกาศหรือการสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ
- ๑๐.๓ รายงานการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานและสภาพถ่าย
- ๑๐.๔ คำสั่งคณะกรรมการหรือคณะทำงานฯ
- ๑๐.๕ เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานกำหนด/ทบทวนอัตลักษณ์ โดยนำค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และคุณธรรมที่พึงประสงค์ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ๔ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เป็นแนวทาง
- ๑๐.๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการดำเนินการหน่วยงานคุณธรรม

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นางสุกัญญา รอบจังหวัด ผู้อำนวยการแก้วกัลยาสิขาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๖, ๐๘ ๙๘๙๔ ๒๑๔๐ E-mail: too111111@yahoo.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล : สถาบันพระบรมราชชนก

๑. นางธัญญลักษณ์ ศิริชนะ แก้วกัลยาสิขาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๖, ๐๘ ๑๙๔๑ ๑๑๑๕ E-mail: keaw@pi.ac.th
๒. นางสาวชไมพร เจริญครบุรี แก้วกัลยาสิขาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๖, ๐๘ ๔๕๙๔ ๙๔๔๑ E-mail: keaw@pi.ac.th

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. กลยุทธ์ที่ ๑๔ : พัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๔ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๕. คำอธิบาย :

การพัฒนาการตลาด หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วยการวางแผน ปฏิบัติการ พัฒนาการตลาดเชิงรุก การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก การกำกับติดตามและประเมินผล รวมทั้งการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานพัฒนาการตลาดของสถาบัน

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง กิจกรรมจัดทำงาน road show นิทรรศการ การแจกเอกสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อและช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นักศึกษา ผู้เข้าอบรม บุคลากรสาธารณสุข ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน

๖. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	วิเคราะห์บริบท (ผลการประเมินและถอดบทเรียนปี ๒๕๖๐)
๒	จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก
๓	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก
๔	การกำกับติดตามและประเมินผลรวมทั้งการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานพัฒนาการตลาดของสถาบัน
๕	นำผลการประเมินไปปรับปรุง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ทดลองเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด

๒. พัฒนาและประเมินรูปแบบการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด

๓. มีแผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก และกลยุทธ์ทางด้านการตลาดของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

๔. มีและใช้สื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มี

๕. ประเมินสื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑	๒	๓	๔	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๘.๑ ทดลองรูปแบบการดำเนินงานการส่งเสริมภาพลักษณ์แบบเปิดบ้าน (Open house) เก็บข้อมูลจากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๘.๒ ประเมินรูปแบบการดำเนินงานการส่งเสริมภาพลักษณ์แบบเปิดบ้าน (Open house) เก็บข้อมูลจากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๘.๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ เก็บข้อมูลจากแผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก และนำมาวิเคราะห์ความแผนให้ตรงกับยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก

๘.๔ มีและการใช้สื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมภาพปัจจุบัน

๘.๕ ประเมินสื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลผลการรับชมสื่อวีดิทัศน์เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เก็บข้อมูลจากผลการเข้ารับชมสื่อวีดิทัศน์

๙. วิธีการประเมินผล :

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	ประเมินผล
๑	ทดลองเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด	มีรูปแบบการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
๒	พัฒนาและประเมินรูปแบบการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด	มีการพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการสร้างภาพลักษณ์มาประเมิน
๓	แผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก และกลยุทธ์ทางด้านการตลาดของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย	มีแผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุกและกลยุทธ์ทางด้านการตลาดของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
๔	ดำเนินการตามแผน พัฒนาและใช้สื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มี	มีการดำเนินการตามแผน พัฒนา และใช้ สื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มี
๕	ประเมินสื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	มีผลการประเมินสื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

- ๑๐.๑ รูปแบบการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๑๐.๒ การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการสร้างภาพลักษณ์มาประเมิน
- ๑๐.๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาการตลาดเชิงรุก และกลยุทธ์ทางการตลาดของสถาบันพระบรมราชชนก และวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๑๐.๔ พัฒนา และใช้ สื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มี
- ๑๐.๕ ผลการประเมินสื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์สถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

นายพรเจริญ บัวพุ่ม	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๑๑	E-mail: pbuapum@hotmail.com

๑๒. ผู้จัดเก็บข้อมูล :

นายนภชา สิงห์วีระธรรม	สำนักผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
โทรศัพท์ ๐๖ ๑๕๕๑ ๓๓๙๙	E-mail: noppcha@hotmail.com

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๒. กลยุทธ์ที่ ๑๕ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๕ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรสถาบันฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ เพื่อสร้างความเจริญเติบโต ก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพในปัจจุบันได้ และสอดคล้องกับค่านิยม (Core Value) ของกระทรวงสาธารณสุข คือ

- M.....Mastery การเป็นนายตนเอง
- O.....Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่
- P.....People-center approach ใส่ใจประชาชน
- H.....Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยมที่เข้มแข็ง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสิ่งใหม่ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และให้บริการแก่ประชาชนอย่างจริงใจ

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดระดับขั้นของความสำเร็จ แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	วิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก
๒	วางแผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล
๓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล
๔	ประเมินผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ สรุปผล
๕	นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแผนพัฒนาฯเพื่อการดำเนินงานในปีต่อไป

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

ระดับคะแนน	ระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

๗. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH	N/A	๕	๕	๕	๕

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ติดตามและวิเคราะห์ผลความก้าวหน้าของการดำเนินการตามรอบปีงบประมาณ ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๘.๑ แก้วกัลยาสิกขาลัย กลุ่มพัฒนาบุคลากรและวิทยาลัยนักรับบริหารสาธารณสุข

๘.๒ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๙. วิธีการประเมินผล :

ขั้นตอนการประเมินผล

ลำดับ	การดำเนินงาน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	วิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก	รายงานการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก
๒	แผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล	แผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล
๓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล	รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล
๔	ประเมินผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ สรุปผล	รายงานการประเมินผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินงาน
๕	นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแผนพัฒนาเพื่อการทำงานในปีต่อไป	แผนพัฒนาที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว

๑๐. เอกสารสนับสนุน :

๑๐.๑ รายงานการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก

๑๐.๒ แผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล

๑๐.๓ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและรายบุคคล

๑๐.๔ รายงานการประเมินผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินงาน

๑๐.๕ แผนพัฒนาที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว

๑๑. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

๑๑.๑ นางกัลยา เนติประวัติ
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๘

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร
E-mail: catypakdee@gmail.com

๑๑.๒ นางสุกัญญา รอบจังหวัด
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๖

ผู้อำนวยการแก้วกัลยาสิกขาลัย
E-mail: too๑๑๑๑๑๑@yahoo.com

๑๑.๓ นางกฤษณา ศิริวิบูลยภิติ
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๒๗

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักรับบริหารสาธารณสุข
E-mail: awkris@hotmail.com

๑๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด:

- | | | |
|------|--|--|
| ๑๒.๑ | นางสาวเบญจพร รัชตารมย์
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๐๘ | กลุ่มพัฒนาบุคลากร
E-mail: addbenjaya@gmail.com |
| ๑๒.๒ | นางอรวรรณ จิตวานิช
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๖ | แก้วกัลยาสิกขาลัย
E-mail: keaw@pi.ac.th |
| ๑๒.๓ | นางสาวพัชรี ดำรงสุนทรชัย
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๙๒๗ | วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
E-mail: patchareedum@gmail.com |

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๒. กลยุทธ์ที่ ๑๖ : เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพกับองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศ
๓. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๖ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ
๔. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
๕. คำอธิบาย :

เครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร หมายถึง สถาบันพระบรมราชชนก มีความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ ในการผลิต พัฒนาบุคลากร และการวิจัย และมีกิจกรรมทางวิชาการร่วมกันเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และมีการธำรงรักษาความร่วมมือทางวิชาการกับเครือข่ายที่ผ่านมา

การพัฒนาเครือข่าย หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วย ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑. กำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ร่วมกัน
๒. กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานร่วมกัน
๓. การรับประโยชน์ร่วมกัน
๔. การร่วมกันดำเนินการ
๕. กำกับ ติดตาม การแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกรวมถึงการประเมินผล

๖. สูตร/วิธีการคำนวณ : ไม่มี

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	จัดทำกรอบการดำเนินงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ฯ/แผนการ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ฯ
๒	มีการประสานแผนการดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศของส่วนกลาง และวิทยาลัย
๓	มีการดำเนินงานตามแผนฯ
๔	มีการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม
๕	มีโครงการหรือกิจกรรมที่เกิดจากการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือฯ เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ปีละ ๑ โครงการ/กิจกรรม

บทที่ ๕

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามและประเมินผล

๕.๑ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันฯ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การจัดทำแผนงานและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องในเรื่องแนวคิดและสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาของสถาบัน

๒. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการให้สามารถสนับสนุนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดดัชนีชี้วัดเป็นเครื่องมือ

เป้าหมาย

๑. องค์กรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง วิทยาลัยในสังกัด และภาคส่วนภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

๒. มีกลไกและกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำแผนงานและโครงการขององค์กรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัด

๓. กำหนดเครื่องชี้วัดผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว จึงวางมาตรการและ กำหนดแนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก ให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

๑.๑ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผน และยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนา ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงาน และโครงการ ในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๑.๓ ปรับวิธีการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษา และการบริหารจัดการในแต่ละระดับ และการจัดทำงบประมาณโดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายร่วมกัน (Area / Function / Participation: AFP) ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการได้รับประโยชน์ของการสร้างกำลังคนสุขภาพที่มีคุณภาพเป็นหลัก

๑.๔ ส่งเสริมให้วิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถเชื่อมโยง และประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรจากต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ จัดให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อสร้างพันธะสัญญาเชิงยุทธศาสตร์ทั่วองค์กร คือ ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกลุ่ม ทั้งระบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ สู่การประเมินผลงาน และอุดหนุนทรัพยากรจากสถาบันต่อไป

๑.๖ มาตรการในการประชาสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์ อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อ ภายในองค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบการจัดการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการ พร้อมกับมีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงาน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภาครัฐ เอกชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ การพัฒนา

๒.๒ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจนมุ่งเน้นที่ การสร้างกระบวนทัศน์คติใหม่ (Paradigm Shift) แก่ผู้ปฏิบัติมีการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจและ กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ กับระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน

๒.๓ การติดตาม ตรวจสอบ ผลที่ได้จากการดำเนินแผนงาน/โครงการว่าสามารถตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/ โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์ โดย

๓.๑ ประสานการติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็น เครือข่ายเชื่อมโยงกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนเงินอย่างเป็นระบบ

๓.๒ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดและระบบประเมินผลงานที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๓ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงแนวทางการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนด ดัชนีชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา อย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันในทุกระดับ โดยเฉพาะ การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลและเชื่อมโยงสู่ การตัดสินใจทางการบริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ทุกๆ ไตรมาส พร้อมทั้งให้ผู้รับผิดชอบในภารกิจทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำสู่การตัดสินใจ ของผู้บริหารทุกๆ เดือน (ในเวทีการประชุมของผู้บริหาร)

๓.๗ เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบแผนงาน โครงการให้เป็นนักจัดการ ยุทธศาสตร์มืออาชีพ ที่สามารถบริหารจัดการยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสามารถติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการดำเนินงานของรายการตามแผนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จนสามารถนำเสนอผลสัมฤทธิ์ แก่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๓.๘ สร้างทีมตรวจประเมินยุทธศาสตร์ (Strategic Assessor Team: SAT) เพื่อทำหน้าที่ เป็นผู้ตรวจประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ โดยจะทำการคัดเลือกบุคลากรระดับรองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้างาน มาอบรม พัฒนาสมรรถนะ และแต่งตั้งให้เป็นทางการให้ทำงานคู่ขนานกับสถาบัน

๕.๒. แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปฏิบัติ

ในรูปแบบของการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ จะยึดการมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของแผนยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Goal Focus) โดยการนำเป้าประสงค์มาเป็นประเด็นหลัก จากนั้นจึงกำหนดระบบวัดผล จึงประกอบด้วย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย พร้อมกำหนดระบบปฏิบัติการทางยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ แผนงานโครงการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นการดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในโครงการที่สำคัญ เร่งด่วน และมีผลกระทบ ทำให้ได้โครงการที่เป็นโครงการเร่งด่วน (Flag Ship) ดังนี้

- แผนงานพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนากำลังคนสุขภาพ
- แผนงานยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑
- แผนงานพัฒนาระบบการบริการพัฒนากำลังคนสุขภาพ
- แผนงานพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน
- แผนงานภาคีเครือข่ายด้านกำลังคนสุขภาพ
- โครงการคลังความรู้สุขภาพสู่สังคมอุดมปัญญาแห่งสุขภาวะ

ภาพผนวก

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)*. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ.ร. สถาบันการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. *คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับส่วนราชการระดับกรม*. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), ๒๕๕๓.
- นางสาวสุวรรณา มาระโพธิ์. *แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)*.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายด้านสาธารณสุขสู่ภูมิภาค. *นโยบายกระทรวงสาธารณสุข*. ๒๕๕๗.
- กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. *แผนปฏิบัติการสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๖*. กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๕
- กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. *แผนปฏิบัติการสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๗*. กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๖
- กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. *แผนปฏิบัติการสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๘*. กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๗
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, *การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข*, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๖
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประจำปี ๒๕๕๙ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๘

บรรณานุกรม (ต่อ)

กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก*

(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๕๓). กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๗
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เอกสารประกอบการประชุมประจำปี ๒๕๕๘
ของ สศช. *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)*.
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. *ข้อเสนอโครงการสำคัญ (Flagship Projects)
ของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี*.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. *เอกสารสำเนาร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) (สรุปย่อ)*.

กลุ่มงานแผนพัฒนากำลังคน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. *แผนการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐*.



กฎกระทรวง
แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง เพื่อให้สอดคล้องตาม แนวทางพระราชดำริ นโยบายรัฐบาล สภาพปัญหาของพื้นที่ สถานการณ์ของประเทศ และขับเคลื่อนนโยบาย ตามแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงและการบูรณาการด้านสุขภาพระหว่าง องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการจัดการสาธารณสุขในภาวะปกติ ฉุกเฉิน วิกฤติ การคุ้มครองผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดสรรและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

(๔) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการ ด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

- (๕) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข
- (๖) พัฒนาระบบการเงินการคลัง และระบบบริการด้านสุขภาพให้เหมาะสมและได้มาตรฐาน
- (๗) พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สารสนเทศและการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (๘) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพ
- (๙) ดำเนินงานและพัฒนาความร่วมมือด้านสุขภาพระหว่างประเทศ
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับการแพทย์และการสาธารณสุข ให้ทันสมัยและเหมาะสมยิ่งขึ้น
- (๑๑) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพและด้านการพยาบาลแก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ดังต่อไปนี้
- ก. ราชการบริหารส่วนกลาง
- (๑) กองกลาง
- (๒) กองกฎหมาย
- (๓) กองการต่างประเทศ
- (๔) กองการพยาบาล
- (๕) กองตรวจราชการ
- (๖) กองบริหารการคลัง
- (๗) กองบริหารการสาธารณสุข
- (๘) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๙) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๑๐) กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ
- (๑๑) กองสาธารณสุขฉุกเฉิน
- (๑๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๑๓) สถาบันพระบรมราชชนก
- ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
- (๑) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- (๒) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

ข้อ ๔ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และ สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของ สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ข้อ ๕ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ข้อ ๖ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อปลัดกระทรวง

(๒) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๕) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (๓) และ (๔) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๗ กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก งานบริหารทั่วไป งานห้องสมุด และงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ ตลอดจนงานกิจกรรมพิเศษ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง และการรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่กระทรวง

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของสำนักงานปลัดกระทรวง

(๕) ประสานราชการกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง

(๖) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง งานคดีอื่น ๆ การพิจารณาตรวจสอบคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้ง และการให้ความเห็นทางกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายในกระทรวงและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) ดำเนินการป้องกัน แก้ไข และระงับข้อพิพาททางการแพทย์และการสาธารณสุข รวมถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือเยียวยาผู้รับบริการและผู้ให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข

(๕) ติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแลการบังคับใช้กฎหมายของกระทรวงและเป็นศูนย์กลางการประสานงานเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกระทรวง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ กองการต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ รวมทั้งวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพระหว่างประเทศและสุขภาพโลก

(๒) ประสานความร่วมมือด้านสุขภาพระหว่างประเทศ

(๓) ผลักดันและสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสุขภาพระหว่างประเทศ

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างประเทศของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๐ กองการพยาบาล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบายมาตรฐานการพยาบาล และระบบบริการพยาบาล

(๒) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของสถานพยาบาลทุกระดับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) พัฒนาคุณภาพทางเทคนิคและทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล รวมทั้งกำหนดคดไกลและรูปแบบการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ ที่ครอบคลุมทั้งระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการพยาบาล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๑ กองตรวจราชการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๒) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานโครงการและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

(๓) ติดตามและตรวจสอบการใช้ทรัพยากร โดยให้มีการจัดสรร การถ่ายโอนและประสานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์ ในระดับพื้นที่เขตสุขภาพ

(๔) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการในระดับพื้นที่เขตสุขภาพ

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๒ กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๒) ดำเนินการด้านบริหารการเงินการคลังของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา และเสนอความเห็นด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุต่อผู้บริหารและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๓ กองบริหารการสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะ และระบบสนับสนุนบริการ

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะ และระบบสนับสนุนบริการ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(๓) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของระบบบริหารจัดการทรัพยากรในระบบบริการสุขภาพของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในสังกัดที่เกี่ยวข้อง

(๔) ส่งเสริม พัฒนารูปแบบ และกลไกเกี่ยวกับระบบบริการสุขภาพให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือด้านการจัดระบบบริการสุขภาพกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการบริการหรือหน่วยบริการสุขภาพของชุมชน ท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร และภาคเอกชน

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๔ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัย ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่เกี่ยวข้องกับวินัยและความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่

(๓) เสริมสร้างและพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรมแก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลและสถานการณ์และแนวโน้มด้านสุขภาพ รวมทั้งวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ของประเทศ
- (๒) จัดทำและเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพระดับประเทศและมีติระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๓) กำหนดแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ สื่อสารนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๔) วิเคราะห์ จัดทำค่าของประมาณและจัดสรรงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๕) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๖) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข นโยบาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๗) สนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ ในด้านการบริหารยุทธศาสตร์สุขภาพ
- (๘) ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน โครงการริเริ่มและโครงการพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๖ กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบประกันสุขภาพ ระบบการเงินการคลังสุขภาพ และระบบเศรษฐกิจสุขภาพของประเทศ ที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ ยั่งยืน และเป็นธรรม
- (๒) พัฒนาระบบประกันสุขภาพ และสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพที่จำเป็นและคุ้มค่า ให้ครอบคลุมคนไทยและบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย
- (๓) พัฒนากลไกการขับเคลื่อน กำกับ ติดตาม และการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ระบบประกันสุขภาพ ระบบการเงินการคลังสุขภาพ และระบบเศรษฐกิจสุขภาพของประเทศ
- (๔) บริหารจัดการการประกันสุขภาพคนต่างด้าว แรงงานต่างด้าว บุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ และสิทธิตามหลักประกันสุขภาพอื่น ๆ
- (๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการเงินการคลังสุขภาพของประเทศ
- (๖) พัฒนาระบบข้อมูลและบริหารจัดการการเงินการคลังของหน่วยบริการให้มีประสิทธิภาพ
- (๗) พัฒนาศักยภาพด้านการเงินการคลังและเศรษฐกิจในระบบประกันสุขภาพของประเทศ
- (๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๗ กองสาธารณสุขฉุกเฉิน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการแพทย์และการสาธารณสุขระดับชาติ

(๒) เป็นหน่วยงานหลักในการประสานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการแพทย์และการสาธารณสุขระดับชาติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในทุกระดับ ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานกลางของหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

(๓) เป็นหน่วยงานหลักด้านการแพทย์และการสาธารณสุข รับผิดชอบในการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินด้านการแพทย์และการสาธารณสุข และจัดให้มีระบบบัญชาการเหตุการณ์ด้านการแพทย์และการสาธารณสุข รวมทั้งจัดให้มีศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินด้านการแพทย์และการสาธารณสุข ในระดับต่าง ๆ

(๔) สนับสนุนและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการภาวะฉุกเฉินและสาธารณภัย ทั้งระยะก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย และหลังเกิดภัย

(๕) พัฒนาและบริหารจัดการระบบสื่อสารสั่งการ และเป็นศูนย์ประสานการเชื่อมโยงของหน่วยงานสาธารณสุขทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ในการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากภาวะฉุกเฉินและสาธารณภัย

(๖) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ องค์กรความรู้ และนวัตกรรมด้านบริหารจัดการ บริการ และวิชาการ

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๘ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนแม่บท แผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

(๒) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ หรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

(๓) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) พัฒนาระบบคลังข้อมูลและดูแลรับผิดชอบการใช้เทคโนโลยีมิให้มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- ข้อ ๑๙ สถาบันพระบรมราชชนก มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (๑) เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและการพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
 - (๒) จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการด้านกำลังคนของกระทรวง
 - (๓) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (๔) พัฒนาระบบข้อมูลและงานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้การพัฒนากำลังคน
 - (๕) พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านสุขภาพ
 - (๖) กำกับและดูแลวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็นหน่วยบริการสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและเป็นแหล่งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และฝึกภาคปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา
 - (๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๒๐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
 - (๒) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
 - (๓) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
 - (๔) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
 - (๕) พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
 - (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๒๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
 - (๒) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
 - (๓) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
 - (๔) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง

- (๕) พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ
ในเขตพื้นที่อำเภอ
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
มอบหมาย

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ปิยะสกล สกลสัตยาทร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำเนาฉบับ

คำสั่งสถาบันพระบรมราชชนก

ที่ ๑๗๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตามที่ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กลวิธีและมาตรการเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัดทุกแห่ง และเนื่องจากสภาพการณ์ในปัจจุบันมีนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐ มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว โดยมียุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุข ประเทศไทย ๔.๐ ประชากรรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ดังนั้น เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ สอดรับกับนโยบายของภาครัฐและนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องในทุกๆ ด้าน ได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และครอบคลุมการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ สถาบันพระบรมราชชนกจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขึ้น ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายแพทย์รุ่งฤทัย มวลประสิทธิ์พร | ที่ปรึกษา |
| ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก | |
| ๒. นางสาวปัทมา ทองสม | ประธานกรรมการ |
| รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก | |
| ๓. นายแพทย์สาธิต ทิมขำ | รองประธานกรรมการ |
| นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) เชี่ยวชาญ | |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี | |
| ๔. นางตลใจ จงพานิช | รองประธานกรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท | |
| ๕. นางสาวดาววัลย์ ไวยสุระสิงห์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี | |
| ๖. นางสาวนิมิตศุรา แว | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา | |
| ๗. นางศิริ วัฒนธีรางกูร | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น | |
| ๘. นางจรรยาพร ทะแก้วพันธ์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง | |
| ๙. นางกฤษณา ศิริวิบูลยภิติ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักษิบริหารสาธารณสุข | |
| ๑๐. นางสาว... | |

- ๒ -

- | | |
|---|---------------------|
| ๑๐. นางสาวศุภกรใจ เจริญสุข | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช | |
| ๑๑. นางกมลรัตน์ เทอร์เนอร์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี | |
| ๑๒. นางสาวจิราพร วรวงศ์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี | |
| ๑๓. นางวัชรี อมรโรจนวรุฒิ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น | |
| ๑๔. นางทัศนีย์ เกริกกุลธร | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี | |
| ๑๕. นางสาววาสนา มั่งคั่ง | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์ | |
| ๑๖. นายปิ่นนเรศ กาศอุดม | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ | |
| ๑๗. นางสาวผกาพรรณ จันทร์เพิ่ม | กรรมการ |
| รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | |
| ๑๘. นางเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา | |
| ๑๙. นางกัลยา เนติประวัติ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร | |
| ๒๐. นางจรรีรัตน์ กิจสมพร | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย | |
| ๒๑. นายวิระ ดั่งชู | กรรมการ |
| รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ | |
| ๒๒. นางสุกัญญา รอบจังหวด | กรรมการ |
| รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการแก้วกัลยาสิกขาลัย | |
| ๒๓. นายพรเจริญ บัวพุ่ม | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก | |
| ๒๔. นายวิศิษฐ์ เสรีอรุโณ | กรรมการ |
| ที่ปรึกษาสำนักผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก | |
| ๒๕. นางแสงโสม ถนอมสิงห์ | กรรมการและเลขานุการ |
| รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและและยุทธศาสตร์ | |
| ๒๖. นางสาววิไล ทองทวี | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| ๒๗. นางสาวสุวิภา นิตยางกูร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| | ๒๘. นางสุนีย์... |

๕๑,

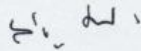
- ๓ -

- | | |
|--|------------------|
| ๒๘. นางสุนีย์ โยคะกุล
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๙. นางสาวทิพวรรณ พรหมทับทิม
จ่ามงงานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
 ๒. กำหนดแนวทางการประเมินแผนยุทธศาสตร์และดำเนินการประเมินแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก
 ๓. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายรุ่งฤทัย มวลประสิทธิ์พร)
ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

ข้อมูล :

กลุ่มทุกกลุ่มในสถาบันพระบรมราชชนก
วิทยาลัยทุกแห่งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เรียบเรียง :

นางแสงโฉม ถนอมสิงห์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นางสาววิไล ทองทวี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางสุรีย์พร ่องอาจอิทธิชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

จัดรูปเล่ม :

นางสุรีย์พร ่องอาจอิทธิชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางสาวกวิณา เงินสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๒๐

โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๒

www.pi.ac.th