



มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2568-2571

ปณิธาน

"...การพยาบาลนั้น ไม่ใช่จะมีประโยชน์แต่การพยาบาลอย่างเดียว ย่อมเป็นประโยชน์สำหรับบำรุงชาติและบ้านเมืองของเราด้วย..."
(พระราชดำรัสของสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ผู้ทรงวางรากฐานการพยาบาลไทย 10 พฤษภาคม ร.ศ. 130)

วิสัยทัศน์

"Faculty of Nursing, Mahidol University is Globally Recognized as an International Hub at the Forefront of Nursing Education to Transform Healthcare and the Wellbeing of Humankind"

"คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติว่าเป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับแนวหน้า ในการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพและสุขภาวะของมนุษยชาติ"

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรทางการพยาบาลที่เป็นที่ยอมรับระดับสากล และผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสุขภาวะของประชาชน
2. ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ นำไปใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพและสุขภาวะของมนุษยชาติอย่างยั่งยืน
3. บริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มีความหลากหลาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบสุขภาพอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

"N" Noble	สืบสานปณิธาน ทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะแก่สังคม
"S" Synergy	รวมพลัง ร่วมใจมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
"M" Moral	คุณธรรม จริยธรรม นำองค์กร
"A" Accountability	รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม
"H" Human Respect	เคารพและให้เกียรติต่อกัน
"I" Innovation	สร้างนวัตกรรม
"D" Direct toward Excellent	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
"O" Onward Improvement	เรียนรู้ตลอดชีวิต คิด พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
"L" Leadership	กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2568-2571 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

วิสัยทัศน์ “Faculty of Nursing, Mahidol University is Globally Recognized as an International Hub at the Forefront of Nursing Education to Transform Healthcare and the Wellbeing of Humankind”
 “คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติว่าเป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับแนวหน้า ในการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพและสุขภาวะของมนุษยชาติ”

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Regional Hub of Nursing Education (เป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับแนวหน้า)

เป้าหมายหลัก พัฒนาคณะสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับแนวหน้าในภูมิภาค

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI)
					2568	2569	2570	2571	
1.1 Forefront in shaping nursing education (เป็นแนวหน้าในการกำหนดทิศทางการศึกษาพยาบาล)	1.1 Co-create (พัฒนาร่วม) หลักสูตรปริญญาตรี โท เอก รวมถึง non-degree ระดับชาติ และนานาชาติที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	1.1 จำนวนนักศึกษาต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นจากหลักสูตรนานาชาติที่ได้พัฒนา	1.1 จำนวนหลักสูตร Co-create ที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงระดับชาติและนานาชาติ (ระดับปริญญาตรี, โท, เอก, เฉพาะทาง/nondegree)	5 (นับสะสม)	1	3	4	5	-รองฯ การศึกษา -รองฯ บัณฑิต -รองฯ วิจัย -รองฯ บริการวิชาการ -รองฯ วิเทศ
			1.2 จำนวนรายวิชา co-created ที่เปิด/ที่สอนร่วมกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ (ระดับตรี, โท, เอก, เฉพาะทาง/nondegree)	4 (นับสะสม)	1	2	3	4	-รองฯ การศึกษา -รองฯ บัณฑิต -รองฯ วิจัย -รองฯ บริการวิชาการ -รองฯ วิเทศ
			1.3 จำนวนนักศึกษาต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นจากหลักสูตร/รายวิชาที่ได้พัฒนาขึ้น	60 (นับสะสม)	40	45	50	60	-รองฯ การศึกษา -รองฯ บัณฑิต -รองฯ วิจัย -รองฯ วิเทศ
			1.4 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานระดับสากล (PA 2.2)	4 (นับสะสม)	1	2	3	4	-รองฯ การศึกษา -รองฯ บัณฑิต -รองฯ QA
1.2 Center of International research network (เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการวิจัยระดับนานาชาติ)	1.2 ยกระดับ MU-JHU สู่อการเป็นศูนย์กลางด้านการวิจัย อบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการในระดับภูมิภาค (Asia) และสามารถเลี้ยงตนเองได้ (Self-funding) (Focus: NCDs/ผู้สูงอายุ/สุขภาพจิต /Policy driven)	1.2 ความสำเร็จในการสร้างระบบนิเวศด้านงานวิจัยที่ช่วยให้คณะฯ เป็นศูนย์กลางของการวิจัยในระดับนานาชาติ	1.5 มี Roadmap ในการสร้างระบบนิเวศด้านการวิจัย	1 (แผน)	1 (แผน)	-	-	-	- รองฯ วิจัย
			1.6 จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (PA1.9) -แหล่งทุนภายนอก -แหล่งทุนต่างประเทศ -แหล่งทุนของมหิดล/คณะฯ	200,000 (คน/ปี)	100,000	100,000	150,000	200,000	- รองฯ วิจัย - รองฯ การศึกษา - รองฯ บัณฑิต
			1.7 จำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน (ด้านเงินทุน/เทคโนโลยี/เครือข่าย) ในการดำเนินงานด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	5	1	3	4	5	- รองฯ บริการ วชก. - รองฯ วิจัย - รองฯ การศึกษา - รองฯ บัณฑิต

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Regional Hub of Nursing Education (เป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับแนวหน้า)											
เป้าหมายหลัก พัฒนาคณะสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับแนวหน้าในภูมิภาค											
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI)		
					2568	2569	2570	2571			
			1.8 จำนวนโครงการวิจัยที่ดำเนินการต่อเนื่องร่วมกับนักวิจัยต่างชาติ และมี impact ต่อสังคม	4	1	1	1	1	- รongฯ วิจัย		
			1.9 จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ร่วมกับนักวิจัยต่างชาติที่มี impact ต่อสังคม (PA1.4)	86 (เรื่อง)	20	20	22	24	- รongฯ วิจัย		
			1.10 จำนวน Visiting/ Adjunct professor/ Co-advisor ต่างชาติที่ปฏิบัติงานร่วมกับคณะฯ (นับจำนวนนักศึกษา)	25 (นับสะสม)	10	15	20	25	- รongฯ วิจัย - รongฯ บัณฑิต - รongฯ วิเทศ		
			1.3 ผลักดันการผลิตงานวิจัยและพัฒนาศักยภาพนักวิจัยที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม (Research reputation and Research global talent)	1.11 จำนวนงานวิจัยตีพิมพ์พื้นฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (PA 1.1)	220 (เรื่อง)	55	55	55	55	- รongฯ วิจัย	
			1.12 ร้อยละงานวิจัยตีพิมพ์พื้นฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ระดับ Q1 (PA 1.2)	75 (ร้อยละ)	54.55	72.73	75	75	- รongฯ วิจัย		
			1.13 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีค่า H-index ≥ 5	14 (นับสะสม)	8	10	12	14	- รongฯ วิจัย		
1.3 Hub of knowledge on nursing innovation (เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมทางการพยาบาล)	1.4 พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาพยาบาลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน		1.14 จำนวนรายวิชาที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย/มีการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริม Innovative Education และ Authentic Learning มากกว่าร้อยละ 25 ของชั่วโมงทั้งหมด	11 (นับสะสม)	2	7	9	11	- รongฯ การศึกษา - รongฯ บัณฑิต - รongฯ QA		
			1.15 จำนวนงานวิจัยตีพิมพ์เกี่ยวกับประสิทธิผลโดยรวมของรายวิชาที่มีการใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย	8 (นับสะสม)	2	4	6	8	- รongฯ การศึกษา - รongฯ บัณฑิต - รongฯ วิจัย		
			1.16 จำนวนนวัตกรรมทางการศึกษาพยาบาลที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	7	1	1	1	1	- รongฯ การศึกษา - รongฯ บัณฑิต - รongฯ พัฒนา นศ. - รongฯ QA		
			1.5 ผลักดันคณะฯ สู่การเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านนวัตกรรม การพยาบาลระดับชาติ/นานาชาติ	1.3 มีทีมงานที่มีพันธกิจมุ่งเน้น (Dedicated Mission) ในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างตลาดและคณะฯ	1.17 จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์/เครื่องหมายการค้าที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (adoption and diffusion) - สิทธิบัตร - อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์/เครื่องหมายการค้า	1 40	- 10	- 10	- 10	1 10	- รongฯ วิจัย - รongฯ การศึกษา - รongฯ บัณฑิต - รongฯ QA
			1.18 จำนวน partners/start-up ที่ร่วมพัฒนา/ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมของคณะฯ	4	1	1	1	1			

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Transform Healthcare and Well-being (สร้างแรงขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพและสุขภาวะของประชาชน)										
เป้าหมายหลัก พัฒนาพยาบาลต้นแบบและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพและสุขภาวะของประชาชน										
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI)	
					2568	2569	2570	2571		
2.1 Transform Healthcare and Well-being through influential role-model nurses (ขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพและสุขภาวะของประชาชนโดยพยาบาลที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)	2.1 พัฒนาพยาบาลต้นแบบที่มีสมรรถนะและทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1 มีการพัฒนารายการ Competency ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็น Future of Nursing เป็น Future of Nursing (ทั้งด้านการพยาบาล บริหารจัดการ IT, EQ...)	2.1 มี Roadmap ในการพัฒนา Competency ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็น Future of Nursing สำหรับนักศึกษาในแต่ละชั้นปี 2.1.1 ร้อยละของนักศึกษาที่มีสมรรถนะที่บรรลุตามที่กำหนดใน Roadmap (e.g. คะแนน \geq 4/5) 2.1.2 จำนวนโครงการนักศึกษาที่ transform healthcare & well-being	1 (แผน)	1	รับรอง Roadmap 9 ก.ย. 68	-	-	-	- รongฯ พัฒนา นศ. - รongฯ บัณฑิต - รongฯ การศึกษา
			2.2 จำนวนผู้นำทางการพยาบาลที่ผ่านการศึกษา/อบรมจากคณะฯ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพ 2.2.1 สำเร็จการศึกษา \leq 5 ปี (มีโครงการ, งานพัฒนาคุณภาพ, ตำแหน่งผู้นำ) 2.2.2 สำเร็จการศึกษา $>$ 5 ปี	40 (คน)	10	-	-	-	-	- รongฯ พัฒนานศ. - รongฯ บัณฑิต - รongฯ การศึกษา - รongฯ บริการ วชก. - รongฯ วิเทศ/ปชส
2.2 Research-driven policy recommendation (ผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายที่พัฒนาจากงานวิจัย/งานวิชาการ)	2.2 สร้างงานวิจัย/งานวิชาการเชิงนโยบายที่นำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะของประชาชน	2.2 มีข้อเสนอเชิงนโยบายระดับชาติที่พัฒนาจากงานวิจัย/งานวิชาการของคณะฯ	2.3 จำนวนคู่ความร่วมมืองานวิจัย/งานวิชาการที่ตอบโจทย์ของประเทศ	4 (นับสะสม)	1	2	3	4	- รongฯ วิจัย - รongฯ บริการ วชก.	
			2.4 จำนวนงานวิจัย/วิชาการที่ได้จากการสร้างความร่วมมือ (Connection)	4 (นับสะสม)	1	2	3	4	- รongฯ วิจัย - รongฯ บริการ วชก.	
			2.5 จำนวนความคิดริเริ่ม innovative services/ Guideline from research	5 (นับสะสม)	2	3	4	5	- รongฯ วิจัย - รongฯ บริการ วชก.	
			2.6 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่นำเสนอ health policy maker (PA3.1)	4 (นับสะสม)	1	2	3	4	- รongฯ วิจัย - รongฯ บริการ วชก.	
			2.7 จำนวนคู่ความร่วมมือในการดำเนินโครงการเพื่อ improve health and well-being (ผ่านคลินิกการพยาบาล+ศูนย์การเรียนรู้ลูกด้วยนมแม่+สถานประกอบการ ฯลฯ)	9 (นับสะสม)	3	7	8	9	- รongฯ บริการ วชก. - คกก.คลินิกฯ - คกก.ศูนย์นมแม่ - คกก.สถานประกอบการ	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Transform Healthcare and Well-being (สร้างแรงขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพและสุขภาวะของประชาชน)									
เป้าหมายหลัก พัฒนาพยาบาลต้นแบบและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพและสุขภาวะของประชาชน									
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI)
					2568	2569	2570	2571	
2.3 สร้างต้นแบบในการ ดำเนินการบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาสุขภาพและ สุขภาวะของประชาชน (Create professional/ academic services to improve health and well-being of Thai people)	2.3 สร้าง professional/ academic services ที่ตอบ โจทย์ด้านสาธารณสุขของ ประเทศเพื่อ improve health and well-being	2.3 มีต้นแบบในการดำเนินการ บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสุขภาพ และสุขภาวะของประชาชน	2.8 จำนวนโครงการ/หลักสูตรอบรมระยะสั้น ที่ transform healthcare and well-being	10 (นับสะสม)	2	8	9	10	- รongฯ บริการ วชก.
			2.9 จำนวนโครงการ Faculty Practice ที่มี impact ต่อสังคม	7 (โครงการ)	7	7	7	7	- รongฯ บริการ วชก. - หัวหน้าภาควิชา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Progressive and Sustainable Organization (เป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน)

เป้าหมายหลัก บริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI)
					2568	2569	2570	2571	
3.1 People transformation and engagement	3.1 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญ	3.1 มีระบบนโยบาย และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ร่วมสร้าง (Co-create) โดยบุคลากรและฝ่ายบริหารของคณะฯ	3.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา competency ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ บรรลุตามที่กำหนด (e.g. คะแนน > 4/5)	80 (ร้อยละ)	80	รับรอง Competency 9 ก.ย. 68	-	-	- รองฯ HR
			- สายวิชาการ - สายสนับสนุน			80	80	80	
		3.2 มีขีดความสามารถและรายการ Competency ที่ต้องการสำหรับบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์คณะฯ	3.2 ร้อยละของบุคลากร high potentials ที่ได้ รับการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ	80 (ร้อยละ)	80	รับรอง คุณลักษณะ high potentials 9 ก.ย. 68	80	80	- รองฯ HR
			3.3 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์	6 (นับสะสม)	?	2	4	6	- รองฯ HR
		3.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)	15 (นับสะสม)	เริ่มทำ Competency	5	10	15	- รองฯ HR	
		3.2 พัฒนาระบบ/สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร	3.3 อัตราการลาออกของบุคลากรที่เป็น Talent/ high potentials/ Successors ของตำแหน่งสำคัญ	3.5 คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร (ทุก Generation และทุกกลุ่ม Talent/ high potentials, Employment Branding)	8 /10 (คะแนน)	8	8	8	8
		3.6 อัตราการลาออกของบุคลากรที่เป็น high potential personnel (สายวิชาการและสายสนับสนุน)		ไม่เกิน ร้อยละ 1	2	1	1	1	- รองฯ HR

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Progressive and Sustainable Organization (เป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน)

เป้าหมายหลัก บริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI)		
					2568	2569	2570	2571			
3.2 Transform Operating system for sustainability	3.3 ยกระดับการทำงานให้เกิดความเชื่อมโยง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Lean/ Cross Function/ มีฐาน ข้อมูล/มี คู่ความร่วมมือ)	3.4 จำนวนหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติตามแนวทาง Agile Way of Working (Cross Function team)	3.7 จำนวนทีมบุคลากร/โครงการที่พัฒนาและดำเนินการร่วมกัน (เช่น Lean/ Cross Function/ มีฐานข้อมูล/ คู่ความร่วมมือ)	12	12	12	12	12	- รองฯ QA - รองฯ HR		
			3.4 ผลักดัน Digital Transformation เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจ	3.5 มี Digital Transformation Roadmap ที่ชัดเจน มุ่งเน้น Impact ที่เกิดกับคณะฯ	3.8 ร้อยละความสำเร็จตาม Digital Transformation Roadmap (พัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบ)	100 (ร้อยละ)	70	80	90	100	- ผู้ช่วยฯ นวัตกรรม
					3.9 ร้อยละของบุคลากรที่มี Digital Literacy ในระดับที่เหมาะสม	80 (ร้อยละ)	50	60	70	80	- ผู้ช่วยฯ นวัตกรรม
			3.5 ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรสู่สังคม (Branding) สร้างคณะฯ ให้เป็นที่จดจำ	3.6 จำนวน Brand Ambassador ที่ไม่ใช่บุคลากรของคณะฯ	3.10 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ติดตาม/ส่งต่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์(เช่น Facebook/ Instagram/ Twitter) (ที่เป็น Quality follower/ เป็นเครือข่าย & มาพัฒนาคณะฯ)	40 (ร้อยละ)	10	10	10	10	- รองฯ วิเทศ/ปชส
					3.11 จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก (เช่น งานวิจัย NCD, Well Being, การสอนที่โดดเด่น, ความเชี่ยวชาญของอาจารย์)	48 (สื่อ)	12	12	12	12	- รองฯ วิเทศ/ปชส
					3.12 จำนวน Brand Ambassador (ทั้งที่เป็นศิษย์เก่าและไม่ใช่นักศึกษา) - ที่เป็นบุคลากรคณะฯ - ที่ไม่ใช่บุคลากรคณะฯ	4 (คน)		2	3	4	- รองฯ วิเทศ - รองฯ HR - รองฯ พัฒนา นศ.
					3.13 จำนวนรางวัลระดับองค์กรที่ได้รับระดับชาติและนานาชาติ (เช่น TQA/ ITA/ สถานศึกษาปลอดภัย/ Green Faculty/Healthy Faculty)	4		2	2	2	- รองฯ QA - รองฯ บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Progressive and Sustainable Organization (เป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน)

เป้าหมายหลัก บริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 4 ปี	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI)
					2568	2569	2570	2571	
	3.6 สร้างความเข้มแข็ง เครือข่ายทางวิชาการและ เครือข่ายศิษย์เก่า	3.7 มีระบบและกลไกในการ บริหารความสัมพันธ์กับเครือข่าย กลุ่มต่างๆ ของคณะฯ (Relationship Management)	3.14 มีระบบและกลไกในการบริหารความ สัมพันธ์กับเครือข่ายกลุ่มต่างๆ ของคณะฯ (Relationship Management) (เพื่อเป็นเครือข่ายในการร่วมพัฒนาคณะฯ)	1 (ระบบ)	1	-	-	-	- รองฯ พัฒนา นศ. - รองฯ การศึกษา - รองฯ บัณฑิต - รองฯ บริการ วชก.
			3.15 มี Advisory panel ที่เป็นศิษย์เก่า/ ผู้บริจาคหลักของคณะฯ ที่เชิญมาเป็นที่ปรึกษา ในการสร้างรายได้ให้คณะฯ	1	1	1	1	1	- รองฯ พัฒนา นศ. - รองฯ คลัง
			3.16 จำนวนรายได้จากการดำเนินงานโครงการ health and well-being (ผ่านคลินิกการ พยาบาล/ศูนย์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และ โครงการบริการวิชาการ)	10 (ล้านบาท/ปี)	7	8	9	10	- รองฯ บริการ วชก. - คกก.คลินิกฯ - คกก.ศูนย์นมแม่ฯ
3.7 สนับสนุนการสร้างงาน/ ผลิตภัณฑ์ด้านการเรียนการ สอน วิจัย และบริการ วิชาการ เพื่อสร้างรายได้	3.8 มีระบบสนับสนุนการสร้าง งาน/ผลิตภัณฑ์ที่สร้างรายได้ และระบบการจัดสรรรายได้ ที่เหมาะสมให้กับผู้ที่มีส่วนร่วม ดำเนินงานของคณะฯ และ มหาวิทยาลัย	3.17 พัฒนางาน/ผลิตภัณฑ์โครงการที่สร้าง รายได้	4	1	1	1	1	- รองฯ คลัง	
		3.18 เกิดระบบการจัดสรรรายได้ที่เหมาะสม ให้กับผู้ที่มีส่วนร่วมดำเนินงานคณะฯ และ มหาวิทยาลัย	1 (ระบบ)	เริ่มปี 2570	-	1	-	- รองฯ คลัง	