

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สถาบันการศึกษาที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมแห่งอนาคต”

“Change agent in health, safety and well-being for future society”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. สร้างองค์ความรู้ผ่านงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการชี้นำ ขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะหรือกฎหมายสุขภาพ ความปลอดภัย และมีความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม
3. สร้างงานบริการวิชาการโดยใช้องค์ความรู้เพื่อเป็นที่พึ่งของชุมชนและสังคม และนวัตกรรมบริการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี
4. การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุขและทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการสร้าง ความมั่นคงทางการเงิน

ค่านิยมองค์กร (Value) : “C-A-R-E”

C - Cultural awareness เคารพและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีมเดียวกันได้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

A - Active learner พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รู้เท่าทันจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง ยืดหยุ่นในวิธีการคิด มีกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เพื่อเข้าใจปัญหาหรือสถานการณ์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

R - Responsible for society รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ (public mind) คิดถึงผลลัพธ์ในภาพรวมมากกว่าส่วนบุคคล คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมุ่งมั่นปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

E - Entrepreneurship มีแนวคิดทันสมัย สร้างนวัตกรรม วิเคราะห์ความเสี่ยง รู้จักเรียนรู้จากความล้มเหลว มีกรอบความคิดเชิงความยืดหยุ่น (Resilience Mind-set) ปรับตัวและฟื้นฟูได้อย่างรวดเร็วเมื่อเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค รู้จักแสวงหาเครือข่าย และเข้าใจระบบบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

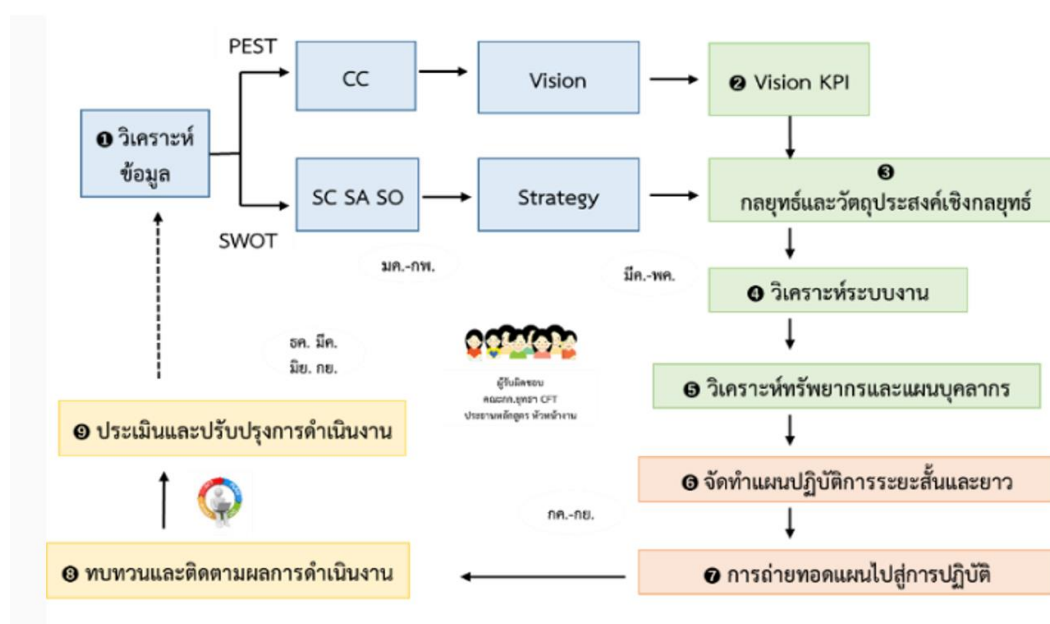
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture): การทำงานเป็นทีม และจิตอาสา

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) : การบูรณาการทำงาน

คุณลักษณะบัณฑิต (Student Characteristics)

1. Entrepreneurship
2. Resilience (Flexibility /Adversity quotient)
3. Leadership (Accountability and Responsibility, Collaboration, Empowerment, Share information, Prioritization, Trustworthy)
4. Communication (Listening skill, Negotiation)
5. System thinking (Analytical ability, Core comprehension, Diversified knowledge, Global mind-set)

แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ



การวิเคราะห์ TOWS Matrix, Strategic Advantage, Strategic Challenge

Opportunity: O

O1	นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2568 ในประเด็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งเครือข่ายสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งเครือข่ายสุขภาพชุมชน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา กฎหมายสนับสนุนเครือข่ายสุขภาพภาคประชาชน ส่งเสริมงานสุขภาพเชิงรุกในชุมชน และส่งเสริม สิทธิด้านสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่ม เปิดโอกาสให้คณะฯแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ สอดคล้องกับนโยบาย และมีแนวโน้มในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
O2	นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2568 ในประเด็นคนไทยห่างไกลโลกและภัยสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทุกมิติ ลดโรคไม่ติดต่อ ปรับปรุงกฎหมายและมาตรการให้เอื้อต่อ การควบคุม ดูแล ส่งเสริมสุขภาพ เช่น พรบ. NCDs บุหรี่ไฟฟ้า และผลักดันแนวคิดสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health) ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินงานให้คณะฯแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับ นโยบาย และมีแนวโน้มในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
O3	ข้อมูล ณ 24 กย. 2567 มีจำนวนรพ.สต.ที่ถ่ายโอนไปแล้ว 4,281 แห่ง (43.34%) จากการกระจาย อำนาจสู่ท้องถิ่น ทำให้บุคลากรท้องถิ่นต้องมีความรู้ศักยภาพในการทำงานด้านสาธารณสุข เป็นโอกาส ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ รวมถึงงานบริการวิชาการอื่นๆ
O4	สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิด้านสุขภาพมากขึ้น
O5	มีความต้องการในด้านการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่ยังไม่มีใครทำ และเป็นประเด็นที่สำคัญ รวมถึงมีการ บริการที่มีคุณภาพสูง
O6	กระแสสังคมที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นโอกาสที่คณะฯจะพัฒนาการ ดำเนินงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ
O7	ปัญหาเรื่อง Climate change เป็นโอกาสที่คณะฯจะผลิตผลงานวิจัย/บริการวิชาการ
O8	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ก้าว ข้ามการเปลี่ยนแปลง มีผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงในระดับสากลและก่อให้เกิด ประโยชน์แก่สังคม และมีนโยบายด้าน SDGs

Strength: S

S1	มีหน่วยวิจัย 4 หน่วย 2 ศูนย์ ในการขับเคลื่อนงานวิจัยที่สนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงนโยบายสาธารณะ และขับเคลื่อนกฎหมาย และสร้างชุมชนต้นแบบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของ ชุมชน/สังคม
S2	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (อากาศ สูงอายุ One health โรคติดเชื้อ กฎหมาย เพศวิถี)
S3	มีห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งที่ศูนย์รังสิตและลำปาง ที่ได้รับมาตรฐานความ ปลอดภัยทางห้องปฏิบัติการ ESPReL เพื่อรองรับงานอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม
S4	คณะฯเป็น Node HIA (ภาคกลาง) ที่ลงนามความร่วมมือกับสำนักงานสุขภาพแห่งชาติ ในการพัฒนาการ ประเมินผลกระทบทางสุขภาพในพื้นที่ภาคกลางและตะวันตก ผ่านเครือข่ายทางวิชาการสนับสนุนการ สร้างบุคลากร องค์ความรู้ งานวิจัย มุ่งผลักดันการใช้กลไก HIA เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะของ ประเทศ
S5	คณะฯมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และมีการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการ วิชาการร่วมกัน

Weakness: W

W1	หลักสูตรยังไม่สะท้อนถึงบัณฑิตที่มีคุณลักษณะ Public Health Change Agent
W2	ขาดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
W3	การบริหารโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยังไม่มีประสิทธิภาพ
W4	ขาดการสรุปบทเรียนจากการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ที่ รวมถึงระบบการจัดการนวัตกรรมองค์กรยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานการจัดนวัตกรรมการที่ดี
W5	ข้อมูลสารสนเทศของคณะฯยังไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการเพื่อสังคม (ชุมชนต้นแบบ) รวมถึงข้อมูลลูกค้าและตลาดเชิงลึก (Customer/Market Insight)
W6	รายได้รวมของคณะฯน้อย ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงิน
W7	งานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่เกิด Real Impact ต่อชุมชน/สังคม
W8	การสื่อสารภายในองค์กรขาดประสิทธิผลเนื่องจากการดำเนินงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
W9	คณะฯยังไม่เป็นที่รู้จักหรือได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสากล
W10	ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

Threat: T

T1	มีคณะสาธารณสุขศาสตร์ชั้นนำที่เป็นคู่แข่งสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ได้แก่ มหิดล ขอนแก่น บุรพา มทส. และวลัยลักษณ์
T2	มีหน่วยฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการจำนวนมาก และมีต้นทุนการดำเนินงานต่ำกว่าคณะฯ
T3	กฎระเบียบของหน่วยงานกำกับด้านมาตรฐานด้านบริการวิชาการ (การตรวจและวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ)
T4	ประเด็นอุบัติใหม่ (Emerging Issues) เช่น โรคระบาด PM /2.5 ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
T5	ปัญหางบประมาณสนับสนุนลดลง คณะฯต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเอง
T6	การควบคุมจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติ (Code of conduct) ภายใต้อาชีว.วิชาชีพ

ตารางวิเคราะห์ TOWS Matrix

	S (Strength) S1. มีหน่วยวิจัย 4 หน่วย 2 ศูนย์ ในการขับเคลื่อนงานวิจัยที่สนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงนโยบายสาธารณะและขับเคลื่อนกฎหมาย และสร้างชุมชนต้นแบบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน/สังคม S2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (อากาศ สูงอายุ One health โรคติดต่อ กฎหมาย เพศวิถี) S3. มีห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งที่ศูนย์รังสิตและลำปาง ที่ได้รับมาตรฐานความปลอดภัยทางห้องปฏิบัติการ ESPReL เพื่อรองรับงานอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม S4. คณะฯเป็น Node HIA (ภาคกลาง) ที่ลงนามความร่วมมือกับสำนักงานสุขภาพแห่งชาติ ในการพัฒนาการประเมินผลกระทบทางสุขภาพในพื้นที่ภาคกลางและตะวันตก ผ่านเครือข่ายทางวิชาการสนับสนุนการสร้างบุคลากร องค์ความรู้ งานวิจัย มุ่งผลักดันการใช้กลไก HIA เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะของประเทศ S5. คณะฯมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และมีการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนวิจัย และบริการวิชาการร่วมกัน			W (Weakness) W1. หลักสูตรยังไม่สะท้อนถึงบัณฑิตที่มีคุณลักษณะ Public Health Change Agent W2. ขาดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต W3. การบริหารโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยังไม่มีประสิทธิภาพ W4. ขาดการสรุปบทเรียนจากการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ที่ รวมถึงระบบการจัดการนวัตกรรมองค์กรยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานการจัดนวัตกรรมที่ดี W5. ข้อมูลสารสนเทศของคณะฯยังไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการเพื่อสังคม (ชุมชนต้นแบบ) รวมถึงข้อมูลลูกค้าและตลาดเชิงลึก (Customer/Market Insight) W6. รายได้รวมของคณะฯน้อย ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงิน W7. งานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่เกิด Real Impact ต่อชุมชน/สังคม W8. การสื่อสารภายในองค์กรขาดประสิทธิภาพเนื่องจากการทำงานยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน W9. คณะฯยังไม่เป็นที่รู้จักหรือได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสากล W10. ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ		
O (Opportunity) O1. นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2568 ในประเด็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งเครือข่ายสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมเครือข่ายสุขภาพชุมชน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนากฎหมายสนับสนุนเครือข่ายสุขภาพภาคประชาชน ส่งเสริมงานสุขภาพเชิงรุกในชุมชน และส่งเสริมสิทธิด้านสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่ม เปิดโอกาสให้คณะฯแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับนโยบาย และมีแนวโน้มในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น O2. นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2568 ในประเด็นคนไทยห่างไกลโรคและภัยสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทุกมิติ ลดโรคไม่ติดต่อ ปรับปรุงกฎหมายและมาตรการให้เอื้อต่อการควบคุม ดูแล ส่งเสริมสุขภาพ เช่น พรบ. NCDs บุหรี่ไฟฟ้า และผลักดันแนวคิดสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health) ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินงานให้คณะฯแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับนโยบาย และมีแนวโน้มในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น O3. ข้อมูล ณ 24 กย. 2567 มีจำนวนรพ.สต. ที่ถ่ายโอนไปแล้ว 4,281 แห่ง (43.34%) จากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ทำให้บุคลากรท้องถิ่นต้องมิต้องมีศักยภาพในการทำงานด้านสาธารณสุข เป็นโอกาสในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ รวมถึงงานบริการวิชาการอื่นๆ	๕	๐	SO Strategy ใช้จุดแข็งเชิงความได้เปรียบจากโอกาสที่พบ (Aggressive Strategy)	W	๐	WO Strategy เร่งพัฒนาจุดอ่อนเพื่อไขว่คว้าโอกาส (Turn-around Strategy)
	S1,S2, S4,S5	O1,O2, O3,O4, O6,O7	SO1. สร้างผลงานวิจัย และบริการวิชาการเพื่อสังคมที่สามารถนำไปขับเคลื่อนเชิงนโยบายกฎหมายที่เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน/สังคม	W5 W6	O3 O5	WO1.การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและตลาดเชิงลึก เพื่อนำไปพัฒนาการจัดบริการวิชาการที่สนองตอบความต้องการของลูกค้าที่เหนือความคาดหมาย
	S1,S5	O1,O8	SO2. ยกระดับการดำเนินงานของศูนย์/หน่วยวิจัยร่วมกับเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดต้นแบบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน/สังคม	W1 W2	O1,O2 O4,O8	WO2. ยกระดับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบัณฑิต โดยให้ความสำคัญทั้งหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนและบุคลากร
	S1,S2 S3,S5	O3,O5	SO3. พัฒนางานบริการวิชาการที่สร้างรายได้ ให้สนองตอบต่อความต้องการ และมีคุณภาพสูง	W2 W3 W8	O1,O2 O3,O4 O5	WO3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการรองรับการดำเนินงานในอนาคต
	S1,S2 S3,S5	O6,O7	SO4. พัฒนาการดำเนินงานทุกพันธกิจของคณะฯให้เกิดความยั่งยืน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโลก	W6 W8 W10	O1,O2 O3,O5	WO4. สร้างความเข้มแข็งทางการเงิน เพื่อความยั่งยืนของคณะฯ
	S4,S5	O1,O2 O3,O5	SO5. ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ			

O4. สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิด้านสุขภาพมากขึ้น O5. มีความต้องการในด้านการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่ยังไม่มีใครทำ และเป็นประเด็นที่สำคัญ รวมถึงมีการบริการที่มีคุณภาพสูง O6. กระแสสังคมที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นโอกาสที่คณะฯจะพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ O7. ปัญหาเรื่อง Climate change เป็นโอกาสที่คณะฯจะผลิตผลงานวิจัย/บริการวิชาการ O8. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลง มีผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงในระดับสากลและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และมีนโยบายด้าน SDGs	S4,S5	O4,O8	SO6. พัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ	W2 W4 W7	O1,O2 O7,O8	WO5. ยกระดับความรู้และศักยภาพความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
				W7 W9	O1,O2 O4,O6 O7,O8	WO6. ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ผ่านทางผลงานทางวิชาการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
				W10	O8	WO7. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
T (Threat) T1. มีคณะสาธารณสุขชั้นนำที่เป็นคู่แข่งสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ได้แก่ มหิดล ขอนแก่น บุรพามทส. และวลัยลักษณ์ T2. มีหน่วยฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการจำนวนมาก และมีต้นทุนการดำเนินงานต่ำกว่าคณะฯ) T3. แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐและมหาวิทยาลัยลดลง T4. . ประเด็นอุบัติใหม่ (Emerging Issues) เช่น โรคระบาด PM /2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงาน T5. กฎระเบียบของหน่วยงานกำกับด้านมาตรฐานด้านบริการวิชาการ (การตรวจและวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ) T6. การควบคุมจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติ (Code of conduct) ภายใต้พรบ.วิชาชีพ	S	I	ST Strategy พัฒนาหรือใช้จุดแข็งเอาชนะอุปสรรคภายนอก (Diversification Strategy)	W	I	WT Strategy ลดจุดอ่อนภายใน เพื่อลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้น (Defensive Strategy)
	S1,S2	T1	ST1. พัฒนาหน่วยวิจัย บุคลากร และห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน	W5	T1	WT1. พัฒนาความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ
	S4,S5	T1,T4	ST2. พัฒนาศักยภาพของ Node HIA และความเข้มแข็งของเครือข่าย (มีโครงการ BCM)	W6 W10	T5 T6	WT2. พัฒนาการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงในทุกพันธกิจของคณะฯ เพื่อลดความสูญเสียและเพิ่มโอกาสของความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์
	S1,S5	T2,T3 T6	ST3. พัฒนาเทคโนโลยีหรือ AI ในการสนับสนุนการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และให้มีการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักจรรยาบรรณและจริยธรรม	W6 W10	T5	WT3. ดำเนินการควบคุมการดำเนินงานและการวางแผนทางการเงินของคณะฯในระยะยาว
				W1 W5 W10	T1 T3 T5	WT4. พัฒนาระบบงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์
	S3	T2,T3	ST4. พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้มาตรฐาน 17025 ที่ครอบคลุมพารามิเตอร์ที่สำคัญ และเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน	W8	T1	WT5. พัฒนาระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
SA1. สร้างผลงานวิจัย และบริการวิชาการเพื่อสังคมที่สามารถนำไปขับเคลื่อนเชิงนโยบาย กฎหมายที่เกิด Impact ต่อชุมชน/สังคม SA2. ยกระดับการดำเนินงานของศูนย์/หน่วยวิจัยร่วมกับเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดต้นแบบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน/สังคม SA3. พัฒนางานบริการวิชาการที่สร้างรายได้ ที่สนองตอบต่อความต้องการและมีคุณภาพสูง SA4. พัฒนาการดำเนินงานของคณะฯให้เกิดความยั่งยืน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโลก	SC1. ยกระดับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบัณฑิต โดยให้ความสำคัญทั้งหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนและผู้สอน SC2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการรองรับการดำเนินงานในอนาคต SC3. สร้างความเข้มแข็งทางการเงิน เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของคณะฯ SC4. ยกระดับความรู้และศักยภาพความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมด้านนวัตกรรม สร้างบรรยากาศในการใช้ความคิดและนวัตกรรม และส่งเสริมการต่อยอดผลงานนวัตกรรมนำไปใช้ได้จริง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน SC5. การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและตลาดเชิงลึก และสร้างความปลอดภัยในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ SC6. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ ผ่านการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) และ Competitive Change (CC)

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)	Competitive Change (CC)
O1. นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2568 ในประเด็นการสร้างเสริมสุขภาพทุกมิติ เปิดโอกาสให้คณะฯแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกัน นโยบาย และมีแนวโน้มในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น O2. นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2568 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทุกมิติ ลดโรคไม่ติดต่อ ปรับปรุงกฎหมายและมาตรการให้เอื้อต่อการควบคุม ดูแลส่งเสริมสุขภาพ เช่น พรบ. NCDs บุหรี่ไฟฟ้า และผลักดันแนวคิดสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health) ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินงานให้คณะฯแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกันนโยบาย และมีแนวโน้มในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น O3. ข้อมูล ณ 24 กย. 2567 มีจำนวนรพ.สต.ที่ถ่ายโอนไปแล้ว 4,281 แห่ง (43.34%) จากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ทำให้บุคลากรท้องถิ่นต้องมีศักยภาพในการทำงานด้าน	CC1. Technology disruption/AI ส่งผลให้ต้องมีการปรับตัวในทุกพันธกิจ รวมถึงการบริหารจัดการที่ต้องปรับตัวใช้ Digital มากขึ้น รวมถึงการใช้ Big Data เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคณะฯ CC2. เสรีภาพทางการศึกษา ส่งผลทำให้มีคู่แข่งในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)	Competitive Change (CC)
สาธารณสุข เป็นโอกาสในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ รวมถึงงานบริการวิชาการอื่นๆ O4. สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิด้านสุขภาพมากขึ้น O5. มีความต้องการในด้านการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่ยังไม่มีใครทำ และเป็นประเด็นที่สำคัญ รวมถึงมีการบริการที่มีคุณภาพสูง O6. กระแสสังคมที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นโอกาสที่คณะฯจะพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ O7. ปัญหาเรื่อง Climate change เป็นโอกาสที่คณะฯจะผลิตผลงานวิจัย/บริการวิชาการ O8. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลง มีผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงในระดับสากลและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และมีนโยบายด้าน SDGs	

ส่วนที่ 1

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์

การบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์ ใน 5 ปีข้างหน้า ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Public Health Change Agent

เป้าประสงค์: การสร้างผลงานวิชาการ ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และสร้างบัณฑิตทุกระดับให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มุ่งสร้างผลงานวิชาการ ผ่านงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ร่วมมือกับเครือข่าย เพื่อร่วมขับเคลื่อนนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม และมุ่งสร้างบัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี รองรับการเปลี่ยนแปลงของปัญหาสาธารณสุขในอนาคต ในระดับบัณฑิตศึกษาจะเน้นสร้างนักวิจัยหรือผู้สร้างผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมที่สามารถนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Excellence Public Health Service

เป้าประสงค์ : สร้างนวัตกรรมบริการด้านสาธารณสุข เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม และสร้างความมั่นคงทางการเงิน

มุ่งสร้างบริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงเครือข่ายต่างประเทศเพื่อส่งเสริมให้ชุมชน/สังคมมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัย และมีความเป็นอยู่ที่ดี และมีการสร้างนวัตกรรมบริการที่ใช้รูปแบบทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มโอกาสการบริการใหม่ๆ ที่สร้างรายได้ให้เกิดความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Smart and Sustainable Organization

เป้าประสงค์ : บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และบริหารจัดการเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

บริหารจัดการด้านขีดความสามารถของบุคลากร ระบบงาน การจัดการความรู้ และระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์กรที่สนับสนุนการดำเนินงานและการตัดสินใจ รวมถึงการบริหารจัดการเพื่อสร้างให้องค์กรมีความยั่งยืน ความมั่นคงทางการเงิน ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 Public Health Change Agent

เป้าประสงค์: การสร้างผลงานวิชาการ ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และสร้างบัณฑิตทุกระดับให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์:

1. งานบริการวิชาการ วิจัย นวัตกรรม และต่อยอดองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย กฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิประชาชน
2. บัณฑิตมีคุณลักษณะที่สามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์:

- | | |
|--------------|---|
| กลยุทธ์ที่ 1 | สร้างผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมเชิงนโยบาย/กฎหมายที่เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคม |
| กลยุทธ์ที่ 2 | สร้างกลไกในการขับเคลื่อนผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ |
| กลยุทธ์ที่ 3 | พัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา |

แผนงาน/โครงการ

1. โครงการจัดทำองค์ความรู้สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ
2. โครงการขับเคลื่อนข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย(Policy Brief) ไปสู่ Policy maker เพื่อให้เกิดนโยบายสาธารณะ
3. โครงการพัฒนาอัตลักษณ์/คุณลักษณะของนักศึกษาที่คาดหวัง
4. โครงการพัฒนากลไกการดำเนินงานร่วมระหว่างศูนย์หรือหน่วยวิจัยกับงานบัณฑิตศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 Excellence Public Health Service

เป้าประสงค์: สร้างนวัตกรรมบริการด้านสาธารณสุข เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม และสร้างความมั่นคงทางการเงิน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. เป็นที่พึ่งของสังคมในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม
2. สร้างรายได้จากงานบริการวิชาการเพื่อสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์:

- กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการดำเนินงานของศูนย์/หน่วยวิจัยร่วมกับเครือข่าย เพื่อส่งเสริมผลกระทบเชิงบวกหรือเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการดำเนินงานของ Node HIA และความเข้มแข็งของเครือข่าย
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนางานบริการวิชาการของ Business Unit เพื่อสร้างรายได้ ที่สนองต่อความต้องการและมีคุณภาพสูง
- กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการ

แผนงาน/โครงการ

1. โครงการใช้องค์ความรู้จากศูนย์/หน่วยวิจัยในการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อสร้างต้นแบบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนหรือสังคม
2. โครงการพัฒนางาน HIA เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม
3. โครงการจัดทำแผนการตลาดและแผนการเงินของ BU (แผนกลยุทธ์ทางการเงิน)
4. โครงการบ่มเพาะธุรกิจ (สร้างธุรกิจใหม่)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 Smart and Sustainable Organization

เป้าประสงค์: บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และบริหารจัดการเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
2. การบริหารจัดการเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์:

- | | |
|--------------|--|
| กลยุทธ์ที่ 1 | พัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) |
| กลยุทธ์ที่ 2 | การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (HRD) |
| กลยุทธ์ที่ 3 | ผลักดันให้ใช้องค์ความรู้จาก KM, Best practice และ Knowledge sharing เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม |
| กลยุทธ์ที่ 4 | พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กร |
| กลยุทธ์ที่ 5 | การควบคุมการดำเนินงานและวางแผนการเงินของคณะฯ ในระยะยาว |
| กลยุทธ์ที่ 6 | ส่งเสริมการดำเนินงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นองค์กรสุขภาวะ |
| กลยุทธ์ที่ 7 | พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ |
| กลยุทธ์ที่ 8 | พัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน |

แผนงาน/โครงการ

1. โครงการปรับระบบงานใหม่ให้ตอบสนองต่อการเป็นองค์กรอัจฉริยะ
2. โครงการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สนองตอบกลยุทธ์ได้
4. โครงการจัดการความรู้เชิงกลยุทธ์
5. โครงการจัดทำ ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ มาสร้างเป็นรายงานภาพรวมของการดำเนินงาน (Dashboard)
6. โครงการจัดการต้นทุนทุกพันธกิจ ครอบคลุม อบรมการให้ความรู้ การบริหารจัดการต้นทุน การประสานการใช้ทรัพยากรร่วม การประเมินผล
7. โครงการสำนักงานสีเขียว (Green office)
8. โครงการพัฒนางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสู่มาตรฐานสากล
9. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
10. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กร

ตารางความเชื่อมโยง เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ค่าคาดการณ์ ผู้รับผิดชอบ และแผนบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Public Health Change Agent

เป้าประสงค์: การสร้างผลงานวิชาการ ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และสร้างบัณฑิตทุกระดับให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้รับผิดชอบ: รองวิจัยและบัณฑิตศึกษา รองวิชาการ และผู้ช่วยกิจการนักศึกษา

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
SO1. งาน บริการวิชาการ วิจัย นวัตกรรม และต่อยอดองค์ ความรู้ที่ส่งผลต่อ การขับเคลื่อน เชิงนโยบาย กฎหมาย และ การคุ้มครองสิทธิ ประชาชน (SA1, SA2, SC6, O1, O2, O4, O7) ผู้รับผิดชอบ รองวิจัยฯ	SOKPI 1. จำนวน ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย (Policy Brief) ที่ถูก นำไปใช้	-	-	1	1	1	S1. สร้าง ผลงานวิชาการ วิจัย และ นวัตกรรมเชิง นโยบาย/ กฎหมายที่ เกิดผลกระทบ เชิงบวกต่อ ชุมชนและ สังคม	P1. โครงการ จัดทำองค์ความรู้ สำหรับการ ขับเคลื่อน นโยบาย สาธารณะ	KPI 1 จำนวนองค์ ความรู้ วิจัย หรือ นวัตกรรม (เรื่อง)	2	3	3	3	3	ศูนย์/หน่วย วิจัย	การเขียน Policy Brief
									KPI 2 จำนวน ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย (Policy Brief) (เรื่อง)	2	3	3	3	3	ศูนย์/หน่วย วิจัย	
							S2. สร้างกลไก ในการ ขับเคลื่อน ผลงานวิชาการ วิจัย และ นวัตกรรมไปสู่ การปฏิบัติ	P2. โครงการ ขับเคลื่อน ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย(Policy Brief) ไปสู่ Policy maker เพื่อให้เกิด นโยบาย สาธารณะ	KPI 3 จำนวน Policy Brief ที่ได้ นำเสนอไปยัง Policy maker	-	2	3	3	3	ศูนย์/หน่วย วิจัย	
									KPI 4 ร้อยละของ Policy maker ทท ที่คณะกำหนดมี การประชุมหรือ พบปะร่วมกัน	-	80	80	80	80	ศูนย์/หน่วย วิจัย	

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
SO2. บัณฑิตมี คุณลักษณะที่ สามารถเป็นผู้นำ ในการขับเคลื่อน ด้านสาธารณสุข (SA1, SC6, O8, CC2) ผู้รับผิดชอบ รองวิชาการ รองบัณฑิต ผช.กิจการน.ศ.	SOKPI 2. จำนวน บัณฑิตที่เข้าไป ทำงานงานองค์กร ที่มีบทบาทในการ ขับเคลื่อน	2	2	2	2	2	S3. พัฒนา คุณลักษณะ บัณฑิตที่เป็น ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทั้งการเรียน การสอนและ การพัฒนา นักศึกษา	P3. โครงการ พัฒนาอัตลักษณ์/ คุณลักษณะของ นักศึกษาที่ คาดหวัง	KPI 5 ร้อยละของ หลักสูตรที่มีการ ทบทวน Outcome based ของ หลักสูตรสอดคล้อง กับคุณลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	50	70	90	100	100	ประธาน/กก. ประจำ หลักสูตร	Entrepreneurship System thinking
									KPI 6 ผลการ ประเมินคุณลักษณะ บัณฑิตจากผู้ใช้ บัณฑิต	50	70	80	90	100	ประธาน/กก. ประจำ หลักสูตร งานการศึกษา งานบัณฑิต	
									KPI 7 ร้อยละของ นักศึกษาที่ผ่านการ พัฒนาการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	70	80	90	100	100	งานการ นักศึกษา	
									KPI 8 จำนวน กิจกรรมของ หลักสูตรหรือ กิจกรรมนักศึกษาที่ ศิษย์เก่าเข้าร่วม	5	8	10	12	14	ประธาน/กก. ประจำ หลักสูตร งานการน.ศ.	
									KPI 9 ร้อยละของ หลักสูตรที่มีผลลัพธ์ การเรียนรู้ที่สูงขึ้น วัด PLOs (เริ่ม 2570)			80	90	100	ประธาน/กก. ประจำ หลักสูตร	

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
	SOKPI 3. จำนวน บัณฑิตได้เข้าไป เป็นสมาชิก/ผู้แทน เจ้าของกิจการ คณะกรรมการ กรรมการที่ ปรึกษาในการ ขับเคลื่อน	2	2	2	2	2		P4. โครงการ พัฒนากลไกการ ดำเนินงานร่วม ระหว่างศูนย์หรือ หน่วยวิจัยกับงาน บัณฑิตศึกษา	KPI 10 ร้อยละของ วิทยานิพนธ์ ดำเนินการตาม หัวข้อวิจัยของคณะฯ	-	20	30	40	50	ประธาน หลักสูตร บัณฑิตศึกษา ศูนย์/หน่วย วิจัย	
									KPI 11 จำนวน วิทยานิพนธ์ของ บัณฑิตศึกษาที่ตรง กับหัวข้อวิจัยคณะฯ	10	30	40	50	60	ประธาน หลักสูตร บัณฑิตศึกษา	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Excellence Public Health Service

เป้าประสงค์ : สร้างนวัตกรรมบริการด้านสาธารณสุข เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม และสร้างความมั่นคงทางการเงิน

ผู้รับผิดชอบ: รองยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
SO3. เป็นที่พึ่ง ของสังคมในเรื่อง สุขภาพ ความ ปลอดภัย และ ความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (SA1, SA2, SO1, SO2, SO4) ผู้รับผิดชอบ รองยุทธศาสตร์ฯ	SOKPI 4. จำนวน ผลงานที่ได้รับ รางวัลเชิดชูเกียรติ	1	1	1	1	1	S4. ยกระดับ การดำเนินงาน ของศูนย์/หน่วย วิจัยร่วมกับ เครือข่าย เพื่อ ส่งเสริม ผลกระทบเชิง บวกหรือเป็น ต้นแบบด้าน สุขภาพ ความ ปลอดภัย และ ความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม	P5. โครงการใช้ องค์ความรู้จาก ศูนย์/หน่วยวิจัย ในการดำเนินงาน ร่วมกับเครือข่าย เพื่อสร้างต้นแบบ ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ ที่ดีของชุมชนหรือ สังคม	KPI 12 จำนวน โครงการที่ศูนย์/ หน่วยวิจัยดำเนินงาน ส่งเสริมผลกระทบ เชิงบวกด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และ ความเป็นอยู่ที่ดีของ สังคม	5	5	5	5	5	ศูนย์/หน่วยวิจัย	
									KPI 13 จำนวน ชุมชนต้นแบบด้าน สุขภาพ ความ ปลอดภัย และความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม	2	2	2	2	2	ศูนย์/หน่วยวิจัย	
							S5. ส่งเสริม การดำเนินงาน ของ Node HIA และความ เข้มแข็งของ เครือข่าย	P6. โครงการ พัฒนางาน HIA เพื่อสร้างความ เข้มแข็งให้กับ ชุมชนและสังคม	KPI 14 จำนวน ผลงานที่ดำเนินการ HIA ร่วมกับเครือข่าย	2	2	2	2	2	ทีมงาน HIA	
									KPI 15 จำนวน ผลงานที่ดำเนินการ CHIA ร่วมกับ เครือข่าย	-	1	1	1	1	ทีมงาน HIA	

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
SO4. สร้าง รายได้จากงาน บริการวิชาการ เพื่อสร้างความ มั่นคงอย่างยั่งยืน (SA3, SC3, SC4, SC5, SO3, SO5, SO7) ผู้รับผิดชอบ รองยุทธศาสตร์ฯ	SOKPI 5. ร้อยละ ของโครงการ บริการที่สร้าง รายได้มากกว่าปีที่ ผ่านมา (ร้อยละ)	20	40	60	80	100	S6. พัฒนางาน บริการวิชาการ ของ Business Unit เพื่อสร้าง รายได้ ที่ สนองตอบต่อ ความต้องการ และมี คุณภาพสูง	P7. โครงการ จัดทำแผนการ ตลาดและ แผนการเงินของ BU (แผนกลยุทธ์ทาง การเงิน)	KPI 16 แผนธุรกิจ	1	-	-	-	-	คณะกก.บริการ วิชาการ (BU)	การวิเคราะห์ โมเดลธุรกิจ การวิเคราะห์ แผนการเงิน
							S7. เสริมสร้าง ความร่วมมือกับ เครือข่ายเพื่อ สร้างนวัตกรรม การบริการ	P8. โครงการบ่ม เพาะธุรกิจ (สร้าง ธุรกิจใหม่)	KPI 17 จำนวนธุรกิจ ใหม่ที่เกิดขึ้น	-	1	1	1	1	คณะกก.บริการ วิชาการ (BU)	
									KPI 18 ร้อยละ รายได้ที่สูงขึ้นจาก งานบริการวิชาการ เทียบกับปีที่ผ่านมา	5	10	10	10	10	คณะกก.บริการ วิชาการ (BU)	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Smart and Sustainable Organization

เป้าประสงค์ : บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และบริหารจัดการเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

ผู้รับผิดชอบ: คณบดี รองยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ รองบริหารและวิเทศสัมพันธ์ รองวิชาการและสื่อสารองค์กร

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผน บุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
SO5. การ บริหาร จัดการ โครงสร้าง พื้นฐานเพื่อ สนับสนุน การ ดำเนินงาน (SC2, SC4, SC5, SC6, CC1) ผู้รับผิดชอบ รอง ยุทธศาสตร์ฯ รองบริหาร รองวิชาการ และสื่อสารฯ	SOKPI6. ความสำเร็จ ของแผนงาน โครงการที่ บรรลุ วิสัยทัศน์	70	80	90	95	95	S8. พัฒนาการ จัดการ ทรัพยากร บุคคล (HRM)	P9. โครงการ ปรับระบบงาน ใหม่ให้ ตอบสนองต่อ การเป็นองค์กร อัจฉริยะ	KPI 19 ร้อยละ ของกระบวนการ ที่มีผลลัพธ์การ ดำเนินงานที่ดีขึ้น ต่อกระบวนการ ทั้งหมด	20	40	60	80	100	ผู้บริหารทุก คน หัวหน้างาน ทุกงาน	
								P10. โครงการ บริหารบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	KPI 20 จำนวน บุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	1	2	2	2	2	รองบริหาร งานบุคคล	
	SOKPI7. จำนวน ผลงานที่เกิด จากบุคลากร ที่มีศักยภาพ สูง (Talent)	-	2	2	2	2	S9. การ พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากร (HRD)	P11. โครงการ พัฒนาขีด ความสามารถ ของบุคลากรให้ สนองตอบกล ยุทธ์ได้	KPI 21 ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่าน สมรรถนะที่ คาดหวังต่อ บุคลากรทั้งหมด	20	40	60	80	100	งานบุคคล	

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผน บุคลากร	
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72			
							S10. ผลักดันให้ใช้ องค์ความรู้ จาก KM, Best practice และ Knowledge sharing เพื่อให้เกิด การสร้าง นวัตกรรม	P12. โครงการ จัดการความรู้ เชิงกลยุทธ์	KPI 22 จำนวน Process Innovation (เรื่อง)	2	2	2	2	2	งาน ยุทธศาสตร์		
									KPI 23 จำนวน Service/Product Innovation (เรื่อง)	2	2	2	2	2	งาน ยุทธศาสตร์		
							S11.พัฒนา ระบบข้อมูล และ สารสนเทศ เพื่อใช้ในการ ตัดสินใจและ บริหาร จัดการ องค์กร	P13. โครงการ จัดทำ ข้อมูล รายละเอียด ต่างๆ มาสร้าง เป็นรายงาน ภาพรวมของ การดำเนินงาน (Dashboard)	KPI 24 ร้อยละ ของ Dashboard ที่แสดงผลการ ดำเนินงานได้ตาม ตัวชี้วัดในแผนกล ยุทธ์	20	40	80	100	100	งานสื่อสาร องค์กร		
SO6. การ บริหาร จัดการเพื่อ การพึ่งพา ตนเองอย่าง ยั่งยืน	SOKPI8. เงินสะสม เพิ่มขึ้นเทียบ กับปีที่ผ่านมา (ร้อยละ)	5	10	15	20	25	S12. การ ควบคุมการ ดำเนินงาน และวางแผน การเงินของ คณะฯใน ระยะยาว	P14. โครงการ จัดการต้นทุน ทุกพันธกิจ ครอบคลุม - อบรมการให้ ความรู้ - การบริหาร จัดการต้นทุน	KPI 25 ร้อยละ ของโครงการที่มี ต้นทุนการ ดำเนินงานลดลง	10	20	40	60	80	งาน ยุทธศาสตร์	การจัดการ ต้นทุน	
								KPI 26 ร้อยละ ของหลักสูตรที่มี ต้นทุนการ ดำเนินงานลดลง	20	50	60	80	100				

เป้าประสงค์ ตัววัด และ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าคาดการณ์					กลยุทธ์	Action Plan	ตัวชี้วัด Action Plan	ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผน บุคลากร
		68	69	70	71	72				68	69	70	71	72		
								- การประสาน การใช้ ทรัพยากรร่วม - การ ประเมินผล	KPI 27 ร้อยละ ของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ด้านการประเมิน ต้นทุน	10	20	40	60	80		
	SOKPI9. รางวัลการ เป็น Green office	-	ระดับ ทองแดง	ระดับ ทองแดง	ระดับ เงิน	ระดับ ทอง	S13. ส่งเสริมการ ดำเนินงาน อาชีวอนามัย	P15. โครงการ สำนักงานสีเขียว (Green office)	KPI 28 ระดับตาม เกณฑ์ประเมิน สำนักงานสีเขียว	-	ระดับ ทองแดง	ระดับ ทองแดง	ระดับ เงิน	ระดับ ทอง	คณะกก. Green office	
	SOKPI10. ได้รับการ รับรอง ISO 45001					✓	ความ ปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็น องค์กรสุข ภาวะ	P16. โครงการ พัฒนางาน อาชีวอนามัย และความ ปลอดภัยสู่ มาตรฐานสากล	KPI 29 ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินงานเพื่อ บรรลุตาม ISO 45001	60	70	80	90	100	คณะกก. ความ ปลอดภัยฯ	จป.บริหาร จป.หัวหน้า งาน
	SOKPI11. ได้รับรางวัล TQC	300	320	✓ 350	370	400	S14. พัฒนา ระบบการ บริหาร จัดการ องค์กรสู่ ความเป็น เลิศ	P17. โครงการ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อ การดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX)	KPI 30 คะแนน การประเมิน EdPEX	300	320	350	370	400	ทุกงาน	เกณฑ์ EdPEX
	SOKPI12. ได้รับ ITA award				✓		S15. พัฒนา องค์กรให้มี คุณธรรม และความ โปร่งใสการ ดำเนินงาน	P18. โครงการ เสริมสร้าง คุณธรรมและ ความโปร่งใสใน องค์กร	KPI 31 ระดับ คะแนนผลการ ประเมิน ITA		ระดับ A	ระดับ B	ระดับ C	ระดับ D	งานบริหาร	

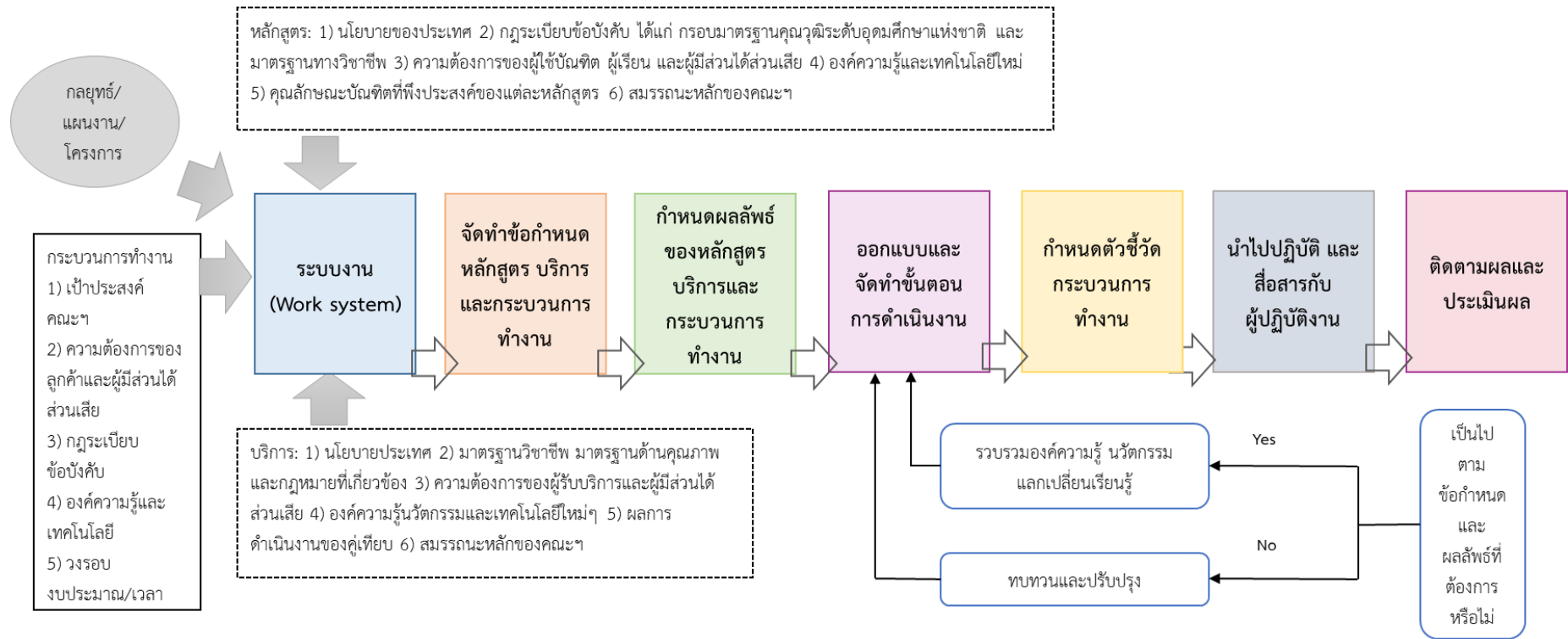
ระบบงาน (Work System)

การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีความยั่งยืน องค์กรต้องมีการออกแบบระบบงานที่สำคัญอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิผลและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร และมีการกำหนดกระบวนการที่สำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการกระบวนการ การปฏิบัติงานประจำวันที่ดี มีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความประทับใจแก่ลูกค้า สร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

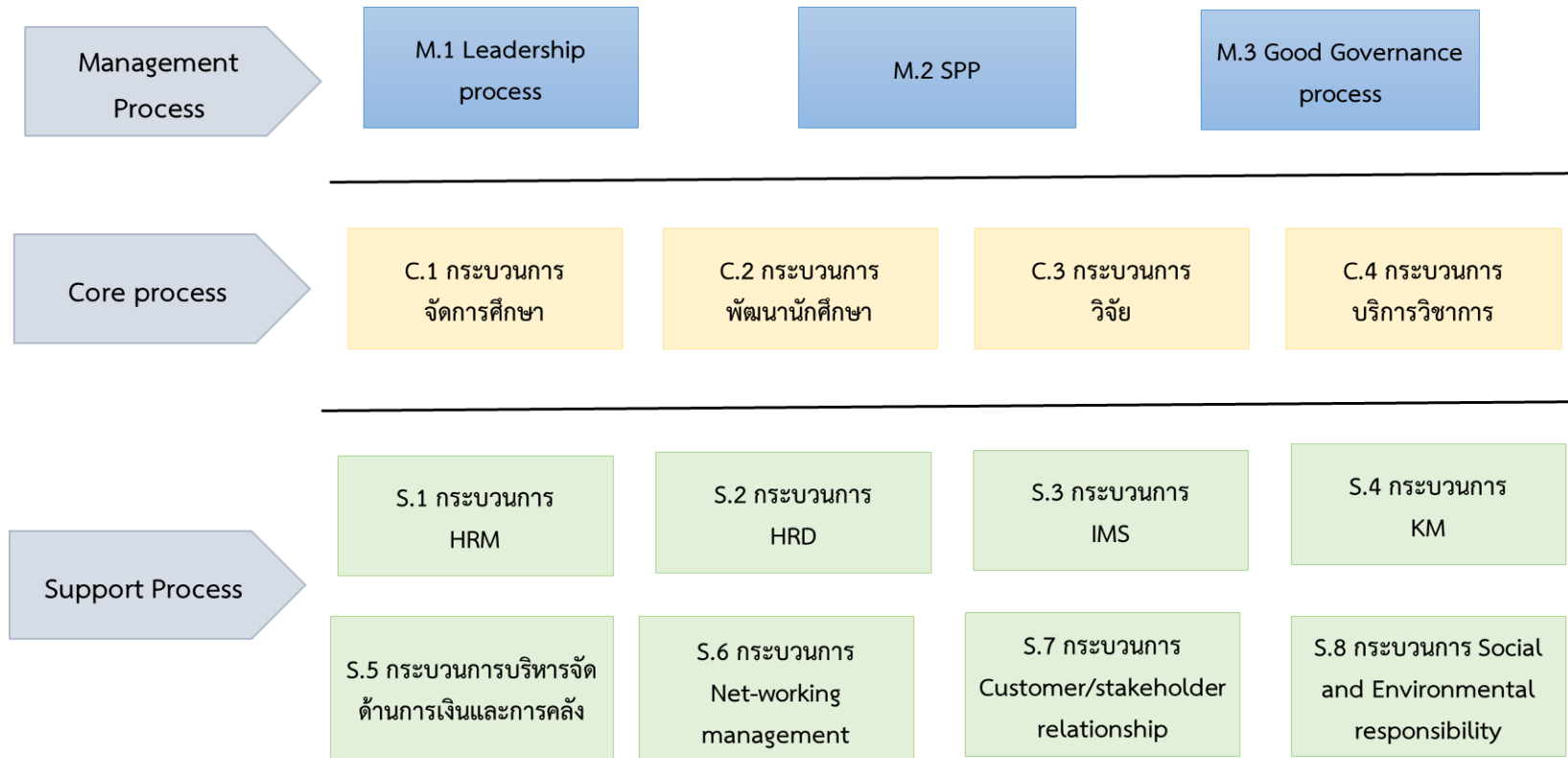
วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพิจารณาและกำหนดระบบงาน และกระบวนการที่สำคัญขององค์กร
2. เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาว่ากระบวนการใดเป็นกระบวนการที่องค์กรควรดำเนินการเองและกระบวนการใดควรให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ
3. เพื่อให้้องค์กรมีการกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงาน



ระบบงาน (Work System) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



กระบวนการ และกระบวนการย่อย

กระบวนการ	กระบวนการย่อย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
Leadership process	กระบวนการบริหาร Leadership system	คณบดี	รอง/ผู้ช่วยคณบดี
	กระบวนการพัฒนาผู้นำในแต่ละระดับตาม Leadership system		
	กระบวนการประเมินผู้นำในแต่ละระดับตาม Leadership system		
	กระบวนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง		
SPP process	กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อป้อนเข้าในกระบวนการ SPP	รองยุทธศาสตร์และ บริการวิชาการ	งานยุทธศาสตร์
	กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและยาว (ครอบคลุมถึง แผนด้านบุคลากร และแผนทรัพยากรทั้งด้านการเงินและอื่นๆ)		
	กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงาน		
	กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน		
Good Governance process	กระบวนการกำกับกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานที่ เกี่ยวข้อง	รองบริหารและวิเทศ สัมพันธ์	งานบริหาร งานยุทธศาสตร์
	กระบวนการส่งเสริมและกำกับดูแลด้านจริยธรรม		
	กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร		
	กระบวนการตรวจสอบภายใน		
	กระบวนการบริหารความเสี่ยง		
กระบวนการจัดการศึกษา	กระบวนการรับเข้าและเตรียมความพร้อมก่อนการศึกษา	รองวิชาการ รองวิจัยและ บัณฑิตศึกษา	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร งานการศึกษา งานบุคลากร
	กระบวนการบริหารและจัดการหลักสูตร		
	กระบวนการจัดการเรียนการสอนและประเมินผล		
	กระบวนการพัฒนานักศึกษา (ในหลักสูตร)		
	กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน		
	กระบวนการบริหารทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอน		
กระบวนการพัฒนานักศึกษา (นอกหลักสูตร)	กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรพัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่ ต้องการ	ผู้ช่วยกิจการนศ.	งานการนักศึกษา
	กระบวนการพัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่ต้องการ		

กระบวนการ	กระบวนการย่อย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
	กระบวนการประเมินผล		
กระบวนการวิจัย	กระบวนการจัดการด้านการวิจัย	รองวิจัยและ บัณฑิตศึกษา	ศูนย์/หน่วยวิจัย ประธานหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา
	กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์		
	การพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านการวิจัย		
	กระบวนการบริหารทรัพยากรสนับสนุนด้านการวิจัย		
	กระบวนการสร้างนวัตกรรมจากผลงานวิจัย		
กระบวนการบริการวิชาการ	กระบวนการบริการวิชาการเพื่อเป็นที่พึ่งแก่ชุมชน/สังคม	รองยุทธศาสตร์และ บริการวิชาการ	คณะกก.บริการวิชาการ
	กระบวนการบริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ (Business Unit)		
กระบวนการ HRM	กระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง	รองบริหารและวิเทศ สัมพันธ์	งานบริหาร
	กระบวนการด้านบุคลากรใหม่ (สรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาไว้)		
	กระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร		
	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	กระบวนการบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์		
	กระบวนการสร้างความผูกพัน		
	กระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน		
กระบวนการHRD	กระบวนการอบรมและพัฒนาบุคลากร	รองบริหารและวิเทศ สัมพันธ์	งานบุคลากร
	การบวนการพัฒนาการเติบโตของบุคลากร (Individual Development Plan)		
	การบวนการจัดการด้านการสื่อสารในองค์กร		
กระบวนการIMS	กระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	รองวิชาการและสื่อสาร องค์กร	ทุกงาน
	กระบวนการจัดระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ		
กระบวนการ KM	กระบวนการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับคณะฯ	รองยุทธศาสตร์และ บริการวิชาการ	ทุกงาน
	กระบวนการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและ		
	กระบวนการวางแผนกลยุทธ์		
	กระบวนการค้นหาและแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานที่ดี		

กระบวนการ	กระบวนการย่อย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
กระบวนการบริหารจัดการด้านการเงินและการคลัง	กระบวนการด้านการเงิน	รองบริหารและวิเทศสัมพันธ์	งานยุทธศาสตร์
	กระบวนการด้านพัสดุ	สัมพันธ์	
กระบวนการ Net-working management	กระบวนการสร้างเครือข่าย	รองบริหารและวิเทศสัมพันธ์	งานวิเทศสัมพันธ์
	กระบวนการบริหารเครือข่าย	สัมพันธ์	
	กระบวนการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย		
กระบวนการ Customer/stakeholder relationship	กระบวนการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวัง	คณบดี	รอง/ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร สายสนับสนุนทุกงาน
	กระบวนการสร้างความสัมพันธ์		
	กระบวนการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน		
	กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน		
กระบวนการ Social and Environmental responsibility	กระบวนการสนับสนุนชุมชน	คณบดี	รอง/ผู้ช่วยคณบดี สายสนับสนุนทุกงาน คณะก. Green office คณะก. คปอ.
	กระบวนการจัดการจัดการด้านอาชีวอนามัย พลังงานและสิ่งแวดล้อม		
	กระบวนการจัดการด้านการปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมและเท่าเทียม		
	กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน		