

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สถาบันการศึกษาที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม แห่งอนาคต”

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

เป้าหมาย คือ การเป็น “Public Health Change Agent”

Public Health Change Agent คือ

- 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการ**สร้างองค์ความรู้**ในการชี้นำ ขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ ขับเคลื่อนกฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพ มีความปลอดภัย และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงการจัดระบบบริการสาธารณสุข และจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี
- 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการ**สร้างนักสาธารณสุข**ที่เก่งในการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อชี้นำขับเคลื่อนเชิงนโยบาย หรือขับเคลื่อนกฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. สร้างองค์ความรู้ผ่านงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อชี้นำ และขับเคลื่อนเชิงนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน
3. สร้างงานบริการวิชาการ เพื่อเป็นที่พึ่งของชุมชนและสังคม และนวัตกรรมบริการเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน
4. บริหารจัดการเพื่อให้เกิดยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ที่คำนึงถึงการเติบโตขององค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนา สิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร (Value): “C-A-R-E”

C - Culture awareness: เคารพและปฏิบัติต่อผู้คนอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถสร้างความรู้สึกเป็นทีมเดียวกันได้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

A - Active learner: พัฒนาค้นคว้าอยู่เสมอ รู้เท่าทันจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง ยืดหยุ่นในวิธีการคิด มีกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เพื่อเข้าใจปัญหา หรือ สถานการณ์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

R - Responsible for society: รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ (public mind) คิดถึงผลลัพธ์ในภาพรวมมากกว่าส่วนบุคคล คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย และมุ่งมั่นปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

E – Entrepreneurship: มีแนวคิดทันสมัย สรรสร้างนวัตกรรม วิเคราะห์ความเสี่ยง รู้จักเรียนรู้จากความล้มเหลว มีกรอบความคิดเชิงความยืดหยุ่น (Resilience Mind-set) ปรับตัวและฟื้นฟูได้อย่างรวดเร็วเมื่อเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค รู้จักแสวงหาเครือข่าย และเข้าใจระบบบริหารจัดการ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยม

ค่านิยมหลัก	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	วิธีการส่งเสริมพฤติกรรม
Cultural sensitive (inclusiveness and awareness of others)	เคารพและปฏิบัติต่อผู้คนอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคล ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความรู้สึกเป็นทีมเดียวกันได้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด	1) ส่งเสริมการสร้างทีมที่มีความหลากหลายให้ทำงานร่วมกันโดยไม่แบ่งแยก 2) ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงกับความต้องการที่หลากหลาย

ค่านิยมหลัก	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	วิธีการส่งเสริมพฤติกรรม
Active learner (self-awareness, flexible thinking and developing others)	พัฒนานตนเองอยู่เสมอ รู้เท่าทันจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง ยืดหยุ่นในวิธีการคิด และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้อื่นด้วย	1) สร้างบรรยากาศให้บุคลากรได้ค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดแนวทางการทำงานใหม่ๆ หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ
Social responsible (stake holders focus and commitment to results)	มีแนวคิดและปฏิบัติที่เอื้อต่อความยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคม คำนึงถึงผลลัพธ์ในภาพรวมมากกว่าผลดีส่วนบุคคล คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	1) ส่งเสริมให้แต่ละงานมีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และวางแนวทางการจัดการลดความเสี่ยง 2) สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม/ชุมชน
Entrepreneurship (innovative and resilience)	มีแนวคิดทันสมัย สรรสร้างนวัตกรรมหรือมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม เมื่อเผชิญความล้มเหลว สามารถเรียนรู้และปรับตัวกลับมาได้เร็วขึ้น และรู้จักปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	1) จัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) กำหนดเรื่องการปรับปรุงการทำงานเป็นตัววัดการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture): การทำงานเป็นทีม และจิตอาสา

สมรรถนะหลัก (Core Competencies):

- 1) การทำงานแบบบูรณาการเพื่อบูรณาการผลสัมฤทธิ์
- 2) การสร้างเครือข่ายนานาชาติ

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)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

[illegible]

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ ผู้รับผิดชอบ (ความ เชื่อมโยงกับ SC SA SO และ CC)	ตัวชี้วัด SO แผนระยะสั้น (S) และ ระยะยาว (L) ที่สำคัญ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Baseline	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนด้านบุคลากร
				68	69	70	71	72	
มีความรู้รองรับสังคมแห่ง อนาคต	แผนพัฒนาหลักสูตรที่มีเนื้อหาส่งเสริม คุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ทุกหลักสูตร	ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	≥85	≥85	≥85	≥90	≥90	≥95	
	แผนการขยายความร่วมมือสู่ชุมชนผ่าน การจัดการเรียนการสอนระดับ ป.ตรี	จำนวนการดำเนินงานร่วมมือกับชุมชน ผ่านการจัดการเรียนการสอนระดับป.ตรี	6	6	6	6	6	6	
	แผนพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้มี คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นศ.ป.ตรี	อัตรารายงานตนเองต่อการมีพฤติกรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	≥85	≥85	≥85	≥90	≥90	≥95	
	แผนการขับเคลื่อนวิทยานิพนธ์เชิง ขับเคลื่อนนโยบาย แก้ไขปัญหาในพื้นที่ หรือสถานที่ทำงานจริง ในระดับ บัณฑิตศึกษา	ร้อยละนศ.ระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับทุน ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อที่สอดคล้องกับ ประเด็นวิจัย Change Agent	5	10	20	30	40	50	แผนพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวข้องใน ระดับบัณฑิตศึกษา ด้านให้ คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ และดูแลนิพนธ์ในเชิงขับเคลื่อน เชิงนโยบาย
2. พัฒนา Research Hub	ตัวชี้วัด SO SO2, SO3, SA1, SA3, SC2, SC3, KC2, KC4								
	ร้อยละของผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เทียบกับผลงานวิจัยทั้งหมด		≥60	≥65	≥70	≥75	≥80	≥85	
	จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/การจดทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับผลงาน		1	1	1	1	1	1	
	แผนปฏิบัติการ								
	แผนพัฒนาโครงสร้างการทำงานและ กรอบประเด็นวิจัยเชิงกลยุทธ์ของ Research Hub (S)	กรอบการวิจัยของ Research Hub			✓				

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ ผู้รับผิดชอบ (ความ เชื่อมโยงกับ SC SA SO และ CC)	ตัวชี้วัด SO แผนระยะสั้น (S) และ ระยะยาว (L) ที่สำคัญ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Baseline	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนด้านบุคลากร	
				68	69	70	71	72		
	แผนพัฒนาเครือข่ายงานผู้ให้ทุนวิจัยทั้ง ภายในและภายนอกประเทศ (L)	ร้อยละของผลงานวิจัยที่ร่วมมือกับ นานาชาติตีพิมพ์ Scopus ต่อวิจัย ทั้งหมด	18	20	25	30	35	40	แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านการเขียนขอ ทุนและการจัดการทุน (Grant writing & Fund management)	
		รายได้งานวิจัยจาก Research Hub ต่อ ปี	1.5	1.7	1.9	2.1	2.3	2.5		
	แผนการส่งเสริมการแปลงผลงานเป็น นวัตกรรมและการขับเคลื่อนเพื่อ นำไปใช้ประโยชน์	จำนวนนโยบาย/แนวปฏิบัติที่อ้างอิง งานวิจัยของคณะฯ	3	3	3	3	3	3	แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการ แปลงผลงานเป็นนวัตกรรมและ การนำไปใช้ประโยชน์	
SO2: Excellence Public Health Service ผู้รับผิดชอบ รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ และรองคณบดีบริหารศูนย์ลำปาง										
3. ยกระดับสุขภาพ ความ ปลอดภัย และความ เป็นอยู่ที่ดีของชุมชน	ตัวชี้วัด SO SO2, SO4, SA2, SA3, SC6, KC1, KC4									
	จำนวนชุมชนต้นแบบ		2	2	2	2	2	2		
	ผลประเมินจากชุมชนภายนอกต่อการสนับสนุนของ		NA	≥75	≥80	≥85	≥90	≥95		
	แผนปฏิบัติการ									
	แผนการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและ พัฒนาศักยภาพของชุมชน	ร้อยละของโครงการที่มีการร่วม ออกแบบโดยสมาชิกชุมชน	NA	≥75	≥80	≥85	≥90	≥95		
	แผนการดำเนินงานสนับสนุนชุมชน/ สังคมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และ ความเป็นอยู่ที่ดี	ร้อยละผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ด้าน สุขภาพ ความปลอดภัย และความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม	≥70	≥75	≥80	≥85	≥90	≥95		
	แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้าน SDGs	จำนวนผลงาน SDG3 (%)	60	65	70	75	80	85		
จำนวนผลงาน SDG5 (%)		50	55	60	65	70	75			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ ผู้รับผิดชอบ (ความ เชื่อมโยงกับ SC SA SO และ CC)	ตัวชี้วัด SO แผนระยะสั้น (S) และ ระยะยาว (L) ที่สำคัญ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Baseline	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนด้านบุคลากร
				68	69	70	71	72	
		จำนวนผลงาน SDG13 (%)	26	30	35	40	45	50	
4. สร้างรายได้จากงาน บริการวิชาการ	ตัวชี้วัด SO SO1, SO2, SO3, SO4, SC1, SC4, SC6, KC2, KC4								
	รายได้สุทธิจากงานบริการวิชาการ (ล้านบาท)		17	20	25	30	30	30	
	แผนปฏิบัติการ								
	แผนพัฒนา Business Unit	ร้อยละของลูกค้าหรือบริการใหม่	35	40	45	50	55	60	แผนพัฒนาบุคลากรใน BU ด้าน การทำ Market Analysis
	แผนพัฒนามาตรฐานห้องปฏิบัติการ	จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านการรับรอง มาตรฐาน	0	1	1	1	1	1	แผนพัฒนาบุคลากรตาม ข้อกำหนดของมาตรฐาน
SO3: Smart Organization ผู้รับผิดชอบ รองคณบดีฝ่ายบริหารและวิเทศสัมพันธ์ และรองคณบดีฝ่ายวิชาการและสื่อสารองค์กร									
5. เป็นองค์กรที่มีบุคลากร ที่มีสมรรถนะสูง	ตัวชี้วัด SO SA1, SC5, KC1, KC2								
	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		≥98	≥98	≥99	100	100	100	
	อัตราความผูกพันของบุคลากร		≥85	≥75	≥80	≥85	≥90	≥95	
	แผนปฏิบัติการ								
	แผนการบริหารคนเก่งในองค์กร (Talent Management)	% of Talents in formal development programs	NA	-	≥70	≥80	≥90	100	
		% talents completing assigned development plans	NA		≥70	≥80	≥90	100	
	แผนการพัฒนาระบบ E-learning ใน การอบรมบุคลากร (7.3ก.(4)-1)	%ของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตาม แผนพัฒนา E-Learning	NA		≥65	≥70	≥80	≥90	แผนพัฒนาบุคลากรด้าน IT ใน การทำ E-learning

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ ผู้รับผิดชอบ (ความ เชื่อมโยงกับ SC SA SO และ CC)	ตัวชี้วัด SO แผนระยะสั้น (S) และ ระยะยาว (L) ที่สำคัญ	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Baseline	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนด้านบุคลากร
				68	69	70	71	72	
	แผนการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูล บุคลากร (People Analytics) เพื่อ สนับสนุน HRM และ HRD	Goal completion rate / OKR achievement rate	NA	≥75	≥80	≥85	≥90	≥95	แผนพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบ งาน HR ในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยใช้ข้อมูล (People Analytics)
6. พัฒนาระบบดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อ การตัดสินใจในการ ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด SO SC2, SC4, SC6, KC2, KC3								
	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้ระบบดิจิทัลในการดำเนินงาน		≥80	≥85	≥85	≥90	≥90	≥95	
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้บริหารในการใช้ข้อมูล Dashboard เพื่อตัดสินใจเชิงโย บาย		NA	≥85	≥85	≥90	≥90	≥95	
	แผนปฏิบัติการ								
	แผนการจัดทำ Dashboard เพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจวางแผนการ ดำเนินงาน (S)	ร้อยละของข้อมูลสำคัญที่พร้อมสำหรับ การใช้งาน	NA	90	95	100	100	100	แผนพัฒนาทักษะด้าน Digital ให้กับบุคลากรทุกคน
		ร้อยละของผู้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	NA	≥95	≥95	≥95	≥95	≥95	
	จัดทำ Governance ด้านการใช้งาน และจริยธรรมข้อมูล	จำนวนเหตุการณ์ที่มีการละเมิดข้อมูล/ ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย	0	0	0	0	0	0	