

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม

Boromrajonani College of Nursing, Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University



วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
มหาวิทยาลัยนครพนม

พ.ศ. 2568–2571



BCNN: มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความแม่นยำ
ทางวิชาชีพและสร้างคุณค่าต่อสังคม

คำนำ

เอกสารวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม พ.ศ. 2568-2571 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางและกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนวิทยาลัยฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ "สถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความแม่นยำและสร้างคุณค่าต่อสังคม"

เนื้อหาในเอกสารฉบับนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานองค์กร สถานการณ์ปัจจุบัน และการรวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยฯ ตลอดจนการศึกษาริบทภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ นโยบายของมหาวิทยาลัยนครพนม นโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สถานการณ์ด้านสุขภาพและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์ "BCNN UP" ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับนี้ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ BCNN A: Accuracy & Advocacy, BCNN I: Innovation & Impact, BCNN X: Cross-disciplinary and Competence, BCNN H: Heart and Harmony และ BCNN S: Synergy and Spotlight พร้อมด้วยแนวทางการพัฒนาทั้งสิ้น 28 แนวทาง และเป้าหมายระยะ 4 ปีที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นเข็มทิศนำทางให้วิทยาลัยฯ ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการทำความเข้าใจทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัยฯ และร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมสามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความแม่นยำและสร้างคุณค่าต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ธันวาคม 2567

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

ส่วนที่ 1	ปรัชญาและกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์	1
1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	ปรัชญา	2
1.3	วิสัยทัศน์ (Vision)	2
1.4	พันธกิจ (Mission)	2
1.5	อัตลักษณ์ (Identity)	2
1.6	เอกลักษณ์	2
1.7	ค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values)	3
1.8	ค่านิยมร่วมองค์กร (Shared Values)	3
1.9	คำอธิบายวิสัยทัศน์	3
ส่วนที่ 2	ข้อมูลพื้นฐานต่อทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	12
2.1	ประวัติ	12
2.2	บริบทด้านทรัพยากรบุคคลและศักยภาพองค์กร	12
2.3	เครือข่ายศิษย์เก่า	13
2.4	ศักยภาพด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	13
2.5	แหล่งงบประมาณในการบริหารองค์กร	13
ส่วนที่ 3	การวิเคราะห์บริบทขององค์กร	15
3.1	จุดแข็ง (Strengths)	15
3.2	จุดอ่อน (Weaknesses)	15
3.3	โอกาส (Opportunities)	16
3.4	ภัยคุกคาม (Threats)	17
ส่วนที่ 4	ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	
	ปี พ.ศ 2568-2571	21
-	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 BCNN ^A : Accuracy & Advocacy การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความแม่นยำในทักษะวิชาชีพ	21
-	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 BCNN ^I : Innovation & Impact พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสุขภาพ และบูรณาศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่	24

- ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 BCNN ^X : Cross-disciplinary and Competence บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพชุมชนลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาบุคลากรทางสุขภาพ และสร้างรายได้ให้กับองค์กร	27
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 BCNN ^H : Heart and Harmony บริหารจัดการองค์กรด้วยแนวคิด “เอาหัวใจมาใส่ในงานและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร”	29
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 BCNN ^S : Synergy and Spotlight สร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร	31
ส่วนที่ 5 เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมในระยะเวลา 4 ปี	34
5.1 เป้าหมายระยะ 4 ปี (2568-2571)	34
5.2 แนวทางการดำเนินการในระยะเวลา 4 ปี	35

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมได้พัฒนาแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทองค์กร สถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยภายในและภายนอก ตลอดจนรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาจากบุคลากรของวิทยาลัยฯ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาในช่วงปี พ.ศ. 2568-2571

วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ คือ "สถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความแม่นยำ และสร้างคุณค่าต่อสังคม" ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการสำคัญสองประการ คือ "ความแม่นยำ" (Precision) และ "การสร้างคุณค่าต่อสังคม" (Creating Value for Society) โดยมีพันธกิจ 5 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิตพยาบาล การพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการเพื่อสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์ของบัณฑิต คือ "พยาบาลแม่นยำ สร้างคุณค่า นำพาสังคม" ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร "PRECISE" (Professionalism, Responsibility, Excellence, Collaboration, Innovation, Service Mind, Empathy) และค่านิยมร่วม "UP: Unity and Passion" หรือ "ฮักแพงแบ่งปัน" ที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรและภูมิปัญญาท้องถิ่นของภาคอีสาน

จากการวิเคราะห์ SWOT พบว่าวิทยาลัยฯ มีจุดแข็งด้านความน่าเชื่อถือและการยอมรับในสังคม คุณภาพและความหลากหลายของหลักสูตร สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย และทำเลที่ตั้งเชิงยุทธศาสตร์ แต่มีจุดอ่อนในด้านคุณภาพและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร และผลงานวิจัยระดับนานาชาติที่ยังมีน้อย ขณะที่มีโอกาสจากนโยบายระดับประเทศที่สนับสนุนการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล การสนับสนุนงบประมาณ และความต้องการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่มีภัยคุกคามจากสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่และการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าวิทยาลัยฯ อยู่ในจุด OS (โอกาสและจุดแข็ง) จึงกำหนดกลยุทธ์ "BCNN UP" เพื่อยกระดับการดำเนินงานในทุกมิติ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ประเด็น ดังนี้

1. BCNN A: Accuracy & Advocacy - การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความแม่นยำในทักษะวิชาชีพ มุ่งพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรม เสริมสร้างทักษะ Soft Skills และส่งเสริมความเป็นนานาชาติ
2. BCNN I: Innovation & Impact - การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสุขภาพ และบูรณาการศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ สร้างกลุ่มวิจัยเฉพาะทางและเครือข่ายความร่วมมือ
3. BCNN X: Cross-disciplinary and Competence - การบริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาศักยภาพทางสุขภาพ และสร้างรายได้ให้กับองค์กร ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ
4. BCNN H: Heart and Harmony - การบริหารจัดการองค์กรด้วยแนวคิด "เอาหัวใจมาใส่ในงานและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร" มุ่งส่งเสริมธรรมาภิบาลและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. BCNN S: Synergy and Spotlight - การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร เพื่อสร้าง

การรับรู้เชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า

เป้าหมายสำคัญในระยะ 4 ปี (2568-2571) ประกอบด้วย การได้รับการรับรองมาตรฐานระดับนานาชาติ การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอย่างน้อย 8 หลักสูตร การได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติของนักศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างน้อย 10 แห่ง การเพิ่มผลงานวิชาการระดับนานาชาติและนวัตกรรมที่จัดทรัพย์สินทางปัญญา และการมีอัตราการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพของบัณฑิตเกินร้อยละ 90

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจะดำเนินการผ่านการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่แผนงานและงบประมาณ การจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนอย่างมีส่วนร่วม การใช้ระบบสารสนเทศในการติดตามผล และการทบทวนปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ด้วยกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนนี้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบสุขภาพของประเทศอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 1 ปรัชญาและกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันอยู่ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมถึงการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพของประชาชน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ผ่านยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนคุณภาพสูงที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการบูรณาการองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ ตามหลักการของพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งมุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่

สอดคล้องกับทิศทางของประเทศและกระทรวง มหาวิทยาลัยนครพนมได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่การเป็น "มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน (Nakhon Phanom University is the dependency of society and community)" โดยกำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยภายใต้ 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและมีธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Green and Sustainable Campus) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การศึกษาที่เป็นเลิศ (Excellence Academy) ยุทธศาสตร์ที่ 5 งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Research and Innovation Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การผลิตบัณฑิตที่เป็นเลิศ (Excellence Graduate) ยุทธศาสตร์ที่ 7 ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเลิศ (Excellence Culture Community) ยุทธศาสตร์ที่ 8 มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community University)

ในบริบทของวิชาชีพการพยาบาล แผนยุทธศาสตร์ของสภาการพยาบาลและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขได้นั้นย้ำถึงความสำคัญของการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์เพื่อรองรับความต้องการของระบบสุขภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การระบาดของโรคอุบัติใหม่ รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 ที่ให้ความเห็นชอบในการดำเนินโครงการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพในปีการศึกษา 2566-2570 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการและความสำคัญของวิชาชีพการพยาบาลต่อระบบสุขภาพของประเทศ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมเป็นส่วนราชการสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 ปัจจุบันเปิดสอน 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตร

ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งวิทยาลัยฯ มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและมีศักยภาพในการยกระดับสู่ความเป็นนานาชาติ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

ด้วยความท้าทายในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Changes) ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และระบบสุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมจำเป็นต้องมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อรักษาความเป็นเลิศและยกระดับคุณภาพในทุกพันธกิจ เอกสารฉบับนี้จึงเกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การรวบรวมข้อมูลแนวคิดและความต้องการการพัฒนาจากบุคลากรภายในวิทยาลัยฯ เพื่อสังเคราะห์และนำเสนอประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ในปี 2568 - 2571 อันแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อบริหารงานในตำแหน่งคณบดีวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ตลอดจนการประสานความร่วมมือการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ศิษย์เก่า เพื่อนำพาองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ "สถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความเข้มแข็งและสร้างคุณค่าต่อสังคม"

1.2 ปรัชญา

"การจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ และมีจิตสาธารณะ จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าแก่สังคม พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อระบบสุขภาพที่ยั่งยืน"

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม เชื่อว่า การพยาบาลคือการดูแลผู้รับบริการอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพทั้งในเชิงความรู้และทักษะปฏิบัติ ควบคู่กับการปลูกฝังจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าผ่านการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่เคารพศักดิ์ศรีและความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพด้วยการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพให้เป็นที่กำลังสำคัญในส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของประชาชนและการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างยั่งยืน

1.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

"สถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความเข้มแข็งและสร้างคุณค่าต่อสังคม"

1.4 พันธกิจ (Mission)

- 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ มีจิตสาธารณะสร้างคุณค่าต่อสังคม และพร้อมปฏิบัติงานในระบบสุขภาพทั้งระดับชาติและนานาชาติ
- 2) พัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- 3) บริการวิชาการด้านสุขภาพที่สร้างคุณค่าต่อสังคม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลและส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยอนุรักษ์ สืบสาน และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมและรักษามรดกทางวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

1.5 อัตลักษณ์ (Identity)

"พยาบาลแม่นยำ สร้างคุณค่า นำพาสังคม"

1.6 เอกลักษณ์

“สถาบันผลิตบุคลากรทางสุขภาพที่มุ่งสร้างคุณค่าต่อสังคมด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม”

1.7 ค่านิยมร่วมองค์กร (Shared Values)

"PRECISE"

P – Precise and Professionalism: ความแม่นยำและความเป็นมืออาชีพ

R - Responsibility: ความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม

E - Excellence: ความเป็นเลิศในทุกภารกิจ

C - Collaboration: การทำงานร่วมกันเป็นทีม

I - Innovation: การสร้างสรรค์นวัตกรรม

S - Service Mind: จิตบริการ

E - Empathy: ความเห็นอกเห็นใจ

1.8 วัฒนธรรมองค์กร

"Unity and Passion: **ฮักแพงแบ่งปัน**"

ฮัก (รัก)

รักในงานที่ทำ ด้วยใจรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพการพยาบาล

รักต่อองค์กร มีความผูกพันและเป็นเจ้าของร่วมกับวิทยาลัย

รักต่อผู้ป่วยและชุมชน ให้การดูแลด้วยหัวใจแห่งความรัก

แพง (ห่วงแทน)

ห่วงแทนชื่อเสียง รักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

ห่วงแทนคุณภาพ ใส่ใจในทุกรายละเอียดเพื่อคุณภาพที่เป็นเลิศ

ห่วงแทนทรัพยากร ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

แบ่งปัน

แบ่งปันความรู้ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้อื่น

แบ่งปันความสุข สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

แบ่งปันโอกาส ให้โอกาสและสนับสนุนการเติบโตของเพื่อนร่วมงาน

1.9 คำอธิบายวิสัยทัศน์

"สถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความแม่นยำและสร้างคุณค่าต่อสังคม"

วิทยาลัยพยาบาลฯได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันอันทรงคุณค่าในการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมไทยและระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิสัยทัศน์ของเราตั้งอยู่บนหลักการสำคัญสองประการ คือ "ความแม่นยำ" และ "การสร้างคุณค่าต่อสังคม" ซึ่งเป็นเสาหลักที่จะนำพาสถาบันและบุคลากรที่เราผลิตไปสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพการพยาบาลโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การผลิตบัณฑิต หมายถึง การจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่มุ่งพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยอย่างมืออาชีพ ด้วยความแม่นยำและยึดหยุ่นในทุกมิติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิชาชีพผ่านการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและได้มาตรฐานวิชาชีพในทุกระดับการศึกษา ทั้งปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และหลักสูตรนานาชาติ โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเตรียมบัณฑิตให้พร้อมปฏิบัติงานทั้งในระดับชาติและนานาชาติ บัณฑิตจากวิทยาลัยฯ จะได้รับการหล่อหลอมให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจทางคลินิกอย่างแม่นยำ ประเมินภาวะสุขภาพและให้การพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมถึงมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการแพทย์ นอกจากนี้ บัณฑิตยังมีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน ปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย และมีทักษะภาษาที่เหมาะสมกับบริบทในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ความแม่นยำ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่วิทยาลัยฯ มุ่งพัฒนาให้เกิดขึ้นในบัณฑิตและบุคลากรด้านสุขภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยครอบคลุมความแม่นยำในหลายมิติ ได้แก่:

- **ความแม่นยำในการประเมินและวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ** ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของกระบวนการพยาบาล ทำให้บัณฑิตสามารถรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และระบุปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม
- **ความแม่นยำในการวางแผนและปฏิบัติการพยาบาล** ช่วยให้บัณฑิตสามารถกำหนดแนวทางการดูแลที่เหมาะสมและปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ
- **ความแม่นยำในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือทางการแพทย์** ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีทางการแพทย์มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว
- **ความแม่นยำในการตัดสินใจทางคลินิก** บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ ทำให้บัณฑิตสามารถนำความรู้จากงานวิจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
- **ความแม่นยำในการสื่อสารและประสานงานในทีมสุขภาพ** อันเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและยกระดับศักยภาพของบุคลากร

สุขภาพทุกระดับ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะวิชาชีพ ผ่านการจัดการศึกษาและฝึกอบรมที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาต่อเนื่องและการพัฒนาวิชาชีพตลอดชีวิต รวมถึงหลักสูตรระยะสั้นที่เน้นการเพิ่มทักษะใหม่ (Up-skill) และปรับทักษะเดิม (Re-skill) สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ๆ ทางวิชาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นโยบายสุขภาพ และความต้องการของประชาชน

3. การวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์พื้นที่ ในฐานะที่มหาวิทยาลัยนครพนมอยู่ในกลุ่มที่ 3 ซึ่งเน้นการใช้ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาเชิงพื้นที่ วิทยาลัยฯ จึงมุ่งสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและนวัตกรรมทางการแพทย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะบริบทของจังหวัดนครพนม และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง วิทยาลัยฯ สนับสนุนการวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Research) ที่นำโจทย์จากพื้นที่มาวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาระบบนิเวศการวิจัย (Research Ecosystem) ที่เอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยคุณภาพสูง และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

4. การบริการวิชาการที่สร้างคุณค่าต่อสังคม วิทยาลัยฯ มุ่งให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพ โดยนำความรู้จากการวิจัยและประสบการณ์ของนักวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชน เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ 3 ส่วนสำคัญ: ความรู้ทางวิชาการสมัยใหม่ ความรู้เกี่ยวกับบริบทพื้นที่และความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการดูแลสุขภาพ วิทยาลัยฯ จะพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพและศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทาง (Center of Excellence) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพ (Health Equity) ในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ห่างไกล พัฒนาชุมชนต้นแบบด้านการจัดการสุขภาพทั้งในเขตเมืองและชนบท รวมถึงการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและศูนย์ดูแลผู้สูงอายุต้นแบบในพื้นที่

5. การบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การพัฒนาสุขภาพ วิทยาลัยฯ ตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ซึ่งมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรม จึงมุ่งบูรณาการองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการพัฒนาสุขภาพ โดยเฉพาะการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการแพทย์แผนไทย สมุนไพร และวิธีการดูแลสุขภาพตามความเชื่อและวัฒนธรรมมาผสมผสานกับศาสตร์การพยาบาลสมัยใหม่ วิทยาลัยฯ จะสร้างคลังข้อมูลองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพในพื้นที่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพิสูจน์ประสิทธิผลของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ผสมผสานแนวคิดการดูแลสุขภาพตามวัฒนธรรมดั้งเดิมกับการพยาบาลสมัยใหม่ และจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักศึกษา บุคลากรด้านสุขภาพ และประชาชนทั่วไป

โดยสรุปวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลจึงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพสูง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต การผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความแม่นยำและสร้างคุณค่าต่อสังคมเป็นพันธกิจที่ท้าทายแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่ระบบสุขภาพกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายมากมาย วิทยาลัย

พยาบาลของเรามุ่งมั่นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลที่จะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยให้ก้าวหน้าและยั่งยืน เพื่อสุขภาวะที่ดีของประชาชนทุกคน

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

1. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพและการศึกษา องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแผนแม่บทโลกเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับทุกคนภายในปี พ.ศ. 2573

สำหรับสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันที่เน้นการผลิตบุคลากรทางสุขภาพอย่างวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม การบูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ากับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ ผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ยั่งยืน

บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการขับเคลื่อน SDGs

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านภารกิจหลักทั้งสี่ด้าน ได้แก่

- 1) การเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และจิตสำนึกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สถาบันการศึกษาจึงต้องปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่
- 2) การวิจัย ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสังคม การวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ความต้องการจริงของสังคมจะสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- 3) การบริการวิชาการ ที่เป็นช่องทางสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีสู่ชุมชนและสังคม ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน
- 4) การบริหารจัดการ ที่สถาบันการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างของการดำเนินงานที่ยั่งยืน ทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร การจัดการสิ่งแวดล้อม และการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร เพื่อให้เป็นต้นแบบที่ดีสำหรับสังคม เจตนารมณ์และหลักการของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มุ่งสู่ออนาคตที่ดีกว่าภายในปี พ.ศ. 2573 ผ่านหลักการ 5Ps ที่เชื่อมโยงกันครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา

1. People (คน) - ขจัดความยากจน ความหิวโหย และความเหลื่อมล้ำ โดยสร้างโอกาสเข้าถึงบริการพื้นฐาน (สุขภาพ การศึกษา การจ้างงาน) ซึ่งสอดคล้องกับการผลิตบุคลากรสุขภาพของวิทยาลัย

2. Planet (โลก) - ปกป้องสิ่งแวดล้อม จัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ และใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ผ่านการวิจัยเทคโนโลยีสีเขียวและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

3. Prosperity (ความมั่งคั่ง) - ส่งเสริมการเติบโตเศรษฐกิจที่ยั่งยืน สร้างงานคุณภาพ และพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ ผ่านการผลิตบัณฑิตคุณภาพและการสร้างนวัตกรรม

4. Peace (สันติภาพ) - สร้างสังคมยุติธรรม ปลอดภัย และสถาบันเข้มแข็ง ด้วยการปกครองโปร่งใสและมีส่วนร่วม โดยสถาบันการศึกษาเป็นแบบอย่างธรรมาภิบาล

5. Partnership (ความร่วมมือ) - เสริมสร้างการพัฒนาผ่านความร่วมมือหลายภาคส่วน (รัฐ เอกชน สังคมพลเมือง องค์กรระหว่างประเทศ) เพื่อขยายผลกระทบการดำเนินงาน

หลักการ 5Ps นี้เป็นกรอบครอบคลุมที่วิทยาลัยพยาบาลสามารถนำมาบูรณาการกับยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างยั่งยืน

การเลือกเป้าหมาย SDGs ที่สอดคล้องกับพันธกิจวิทยาลัย

จากเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมาย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมได้คัดเลือกเป้าหมายหลักสามเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและจุดแข็งของสถาบัน ได้แก่ SDG 3, SDG 4 และ SDG 17 ดังนี้

SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องโดยตรงกับพันธกิจหลักของวิทยาลัยในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์และสุขภาพ เป้าหมายนี้ครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้าน เช่น การลดอัตราการตายของมารดาและเด็ก การลดการตายก่อนวัยอันควรจากโรคไม่ติดต่อ การสร้างระบบสุขภาพที่ครอบคลุมทุกคน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรสุขภาพที่มีคุณภาพ

วิทยาลัยสามารถมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายนี้ผ่านการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความแม่นยำทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ และการให้บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพชุมชน โดยเฉพาะการดูแลกลุ่มเปราะบางและการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

SDG 4: การศึกษาที่เท่าเทียม เป็นอีกเป้าหมายสำคัญที่เป็นแกนหลักในการสร้างโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เป้าหมายนี้เน้นการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา การเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงาน และการส่งเสริมการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพ การยกระดับสมรรถนะของอาจารย์ การสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักศึกษาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงาน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงงานที่มีคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

SDG 17: ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเป้าหมายที่เน้นการสร้างกลไกความร่วมมือและเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างผลกระทบของการดำเนินงาน เป้าหมายนี้ครอบคลุมความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การสร้างขีดความสามารถในประเทศกำลังพัฒนา และการเสริมสร้างความร่วมมือหลายภาคส่วน

วิทยาลัยสามารถมีส่วนร่วมผ่านการสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยและนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ และการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยขยายผลกระทบของการดำเนินงานและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

2. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่มีวิสัยทัศน์ "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว" โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง เพื่อให้คนไทยมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสังคมมีความเสมอภาคและยุติธรรม ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 6 ด้านหลัก ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1: ความมั่นคง เน้นการสร้างความมั่นคงปลอดภัยในทุกระดับ พัฒนาศักยภาพการรับมือภัยคุกคามและภัยพิบัติ ผ่านการบูรณาการความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การแข่งขัน มุ่งยกระดับศักยภาพประเทศด้วยแนวคิด "ต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน สร้างคุณค่าใหม่" โดยผสมผสานอัตลักษณ์ไทยกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสร้างฐานรายได้ใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 3: ทรัพยากรมนุษย์ เน้นการพัฒนาคนทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีจิตสาธารณะ และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: โอกาสและความเสมอภาค ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน และให้รัฐสร้างหลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การเติบโตที่เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม บูรณาการการพัฒนาทุกมิติเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้พื้นที่เป็นฐานและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การบริหารจัดการภาครัฐ ปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน" มีขนาดเหมาะสม สมรรถนะสูง ยึดธรรมาภิบาล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และสร้างจิตสำนึกปฏิเสธการทุจริต ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นี้เป็นกรอบสำคัญที่หน่วยงานทุกระดับต้องนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในเวทีโลก

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 กำหนด 5 เป้าหมายหลัก เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย

1. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน พัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นกับห่วงโซ่มูลค่า และสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าและนวัตกรรม

2. พัฒนาคคนสำหรับโลกยุคใหม่ เตรียมคนไทยให้มีทักษะความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกใหม่ สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน พร้อมพัฒนาหลักประกันทางสังคม

3. มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และโอกาส ช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางให้มีโอกาสเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจ-สังคม และจัดบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงเท่าเทียม

4. เปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหามลพิษด้วยวิธีการยั่งยืน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน

5. เสริมสร้างความสามารถรับมือการเปลี่ยนแปลง สร้างความพร้อมรับมือสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และปรับปรุงระบบบริหารภาครัฐ แผนฯ กำหนด 13 หมายเหตุการพัฒนา แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติภาคการผลิต (เกษตร ท่องเที่ยว ยานยนต์ไฟฟ้า การแพทย์ โลจิสติกส์ อิเล็กทรอนิกส์) มิติโอกาสและความเสมอภาค (SMEs เมืองอัจฉริยะ ลดความยากจน) มิติความยั่งยืน (เศรษฐกิจหมุนเวียน การจัดการภัยธรรมชาติ) และ มิติปัจจัยผลักดัน (กำลังคนสมรรถนะสูง ภาครัฐทันสมัย) แผนนี้เป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวสู่ประเทศรายได้สูงอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

4. แผนยุทธศาสตร์สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

ประเทศไทยได้วางรากฐานการพัฒนาาระบบสุขภาพระยะยาวผ่านแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศในสี่มิติหลัก เพื่อให้ประชาชนไทยมีสุขภาพที่ดีและยั่งยืน ประกอบด้วย

1. ด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันสุขภาพให้กับสังคม มุ่งหมายให้คนไทยทุกวัยมีสุขภาพแข็งแรงตั้งแต่ต้น โดยเน้นการป้องกันมากกว่าการรักษา ครอบคลุมการดูแลผู้บริโภครักษาให้ปลอดภัยจากสินค้าและบริการที่อาจเป็นอันตราย พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีชีวิตที่มีคุณภาพ ส่งผลให้คนไทยมีอายุยืนและมีความสุขมากขึ้น

2. ด้านการให้บริการ มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมโดยมุ่งสร้างระบบบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานสูง ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบท พัฒนาระบบการส่งต่อผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนได้รับการดูแลรักษาที่เหมาะสมไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน

3. ด้านกำลังคน การพัฒนาและกระจายบุคลากรสุขภาพเป้าหมายคือการมีบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถสูง จำนวนเพียงพอต่อความต้องการ และกระจายไปยังทุกพื้นที่อย่างเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณภาพทั่วทุกภูมิภาค

4. ด้านการบริหารจัดการ การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืนมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียและควบคุมค่าใช้จ่าย โดยใช้หลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการตรวจสอบได้ เพื่อให้ระบบสุขภาพของประเทศมีความมั่นคงและสามารถดำเนินไปได้อย่างยาวนาน

5. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)

ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต 20 ปี มุ่งสู่การสร้างสังคมที่เรียนรู้ไปตลอดชีวิต โดยยึดหลักการที่ว่าทุกคนควรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ พร้อมปรับตัวให้เข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยมี 6 แนวทางหลักดังนี้

แนวทางที่ 1: สร้างรากฐานความมั่นคงของชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีและความรักชาติ การพัฒนาการศึกษาที่เสริมสร้างความภาคภูมิใจต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะในพื้นที่ ชายแดนภาคใต้และเขตพิเศษต่างๆ พร้อมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามสมัยใหม่และวิธีการป้องกันตนเอง

แนวทางที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อความแข่งขัน จุดมุ่งหมายสร้างกำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของ ประเทศมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญสูงและทักษะที่ตรงกับตลาดแรงงาน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจของประเทศ

แนวทางที่ 3 สร้างสังคมเรียนรู้ตลอดชีวิตจุดมุ่งหมายพัฒนาศักยภาพและทักษะยุคใหม่โดยส่งเสริมให้คนไทย มีทักษะพื้นฐานสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สร้างแหล่งเรียนรู้และสื่อการศึกษาที่ ทันสมัย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงยกระดับมาตรฐานครูและบุคลากรการศึกษา

แนวทางที่ 4 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จุดมุ่งหมายสร้างโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือขยายโอกาสการเรียนรู้ สร้างระบบฐานข้อมูลการศึกษาที่ครอบคลุมและ ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างยั่งยืนจุดมุ่งหมายโดยปลูกฝังจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและคุณธรรม พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางที่ 6 ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาโดยจุดมุ่งหมายเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหาร ปรับโครงสร้างและกระบวนการบริหารให้มีความยืดหยุ่นและตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วม และ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

6. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาว พ.ศ. 2561-2580 ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่วางกรอบการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งหมด โดยความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงจะมี บทบาทหลักในการผลิตบัณฑิตออกมาเท่านั้น ทั้งยังเป็นแหล่งกำเนิดของความรู้ นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงเชิง บวกที่จะส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างกว้างขวาง ซึ่งการปฏิรูปอุดมศึกษาตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและครอบคลุมใน 4 ด้านสำคัญคือ

1) การยกระดับมาตรฐานการอุดมศึกษาไทยให้สามารถเทียบเคียงได้กับประเทศที่พัฒนาแล้ว เป้าหมายนี้ ต้องการให้มหาวิทยาลัยไทยมีคุณภาพเท่ากับสถาบันชั้นนำของโลก รวมถึงการสร้างระบบการประกันคุณภาพ การจัดอันดับ และมาตรฐานการประเมินที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2) การสนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในทุกภาคการผลิต รวมถึงการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาจริง การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่ม

3) มุ่งสนับสนุนการเคลื่อนย้ายทางสังคม หรือ Social Mobility ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญมากในการลดความ

เหลื่อมล้ำทางสังคม อุดมศึกษาในบริบทนี้ต้องเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนจากทุกชั้นสังคมสามารถเข้าถึงโอกาสในการยกระดับชีวิตและสถานะทางสังคมของตนเอง ทั้งการให้ทุนการศึกษา การสร้างโปรแกรมพิเศษสำหรับกลุ่มเป้าหมาย หรือการพัฒนาเส้นทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการที่แตกต่างกัน

4) การพัฒนาและปรับปรุงการกำกับดูแลระบบอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องสอดคล้องกับหลักการความเป็นอิสระในการบริหารตนเอง

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แบ่งออกเป็น 6 แนวทางหลัก ซึ่งแต่ละแนวทางมีรายละเอียดและกลไกการทำงานที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ดังนี้

แนวทางที่ 1 การทำให้อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพ ทั้งในด้านทักษะการคิดและการรู้จัก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ กลยุทธ์นี้เน้นการผลิตบุคลากรที่ไม่เพียงแต่มีความรู้เฉพาะทาง แต่ยังสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้

แนวทางที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สิ่งนี้รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ๆ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเตรียมนักศึกษาสำหรับงานที่อาจยังไม่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือเทคโนโลยีที่ยังอยู่ในขั้นพัฒนา

แนวทางที่ 3 มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย การค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ สิ่งนี้หมายถึงการสร้างระบบนิเวศของการวิจัยที่เข้มแข็ง มีการเชื่อมโยงระหว่างนักวิจัยสถาบัน และภาคการผลิต รวมถึงการสร้างกลไกในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางที่ 4 การเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชน และท้องถิ่น ซึ่งเป็นการขยายบทบาทของมหาวิทยาลัยจากการเป็นเพียงแหล่งผลิตบัณฑิตไปสู่การเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยตรง การทำงานร่วมกับภาคเอกชนอาจรวมถึงการสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การทำวิจัยร่วมกัน หรือการสร้างบริษัทเริ่มต้น (startup) จากงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

แนวทางที่ 5 การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดเป็นรากฐานสำคัญที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน การปฏิรูปครั้งนี้มุ่งสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งสร้างกลไกการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกมิติ

แนวทางที่ 6 การปรับระบบการตรวจสอบและติดตามผลอย่างเป็นระบบ การปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลให้มีประสิทธิภาพเป็นแนวทางสุดท้ายที่จะช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

6. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม ปี 2565-2569

มหาวิทยาลัยนครพนมได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่การเป็น "มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน(Nakhon Phanom University is the dependency of society and community)" โดยกำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยภายใต้ 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการที่ชาญ

ฉลาดและมีธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Green and Sustainable Campus) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การศึกษาที่เป็นเลิศ (Excellence Academy) ยุทธศาสตร์ที่ 5 งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Research and Innovation Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การผลิตบัณฑิตที่เป็นเลิศ (Excellence Graduate) ยุทธศาสตร์ที่ 7 ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเลิศ (Excellence Culture Community) ยุทธศาสตร์ที่ 8 มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community University)

บทสรุปการวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

นครพนม

จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดหลักที่เป็นรากฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม พบว่าการบูรณาการแนวคิดจากระดับสากลไปจนถึงระดับสถาบันได้สร้างกรอบการทำงานที่มีความสมบูรณ์และครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา โดยมีการเชื่อมโยงของกรอบแนวคิด

การนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาเป็นแกนหลัก โดยเฉพาะ SDG 3, 4 และ 17 ได้สร้างความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทโลก ขณะเดียวกันการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนยุทธศาสตร์สุขภาพแห่งชาติ ทำให้วิทยาลัยมีความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายระดับประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี ได้เสริมมิติการพัฒนาด้านการศึกษาให้มีความครอบคลุม ตั้งแต่การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างโอกาสเข้าถึงอย่างเท่าเทียม ไปจนถึงการปรับปรุงระบบบริหารจัดการเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

การวิเคราะห์กรอบแนวคิดทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมมีศักยภาพและความพร้อมในการเป็นสถาบันแห่งความเป็นเลิศด้านการผลิตบุคลากรพยาบาล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนใน 5 มิติหลัก ได้แก่ การผลิตบัณฑิตคุณภาพสูง การพัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัย การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม การให้บริการชุมชนอย่างมีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สิ่งที่โดดเด่นจากการวิเคราะห์คือความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในระยะสั้น กับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพในอนาคต ทั้งในด้านเทคโนโลยีการแพทย์ การดูแลผู้สูงอายุ และการรับมือกับภัยสุขภาพรูปแบบใหม่ ดังนั้นวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างจากสถาบันอื่น โดยอาจเน้นการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาการพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือการเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาพยาบาลการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานและขยายผลกระทบของการดำเนินงาน รวมถึงการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลที่สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์นี้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม การบูรณาการแนวคิดจากหลากหลายมิติทำให้แผนยุทธศาสตร์มีความครอบคลุม สมดุล และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพระดับสากล มีความเข้มแข็งในการผลิตบัณฑิต การสร้างองค์ความรู้ และการให้บริการสังคม โดยยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพของประเทศไทยในระยะยาว การดำเนินการตามกรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้วิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสุขภาพของชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

ส่วนที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานต่อทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

2.1 ประวัติ

ด้วยวิสัยทัศน์ในการยกระดับมาตรฐานสาธารณสุขระดับตำบลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม จึงถือกำเนิดขึ้นในปี 2535 ด้วยเป้าหมายสำคัญในการเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยเฉพาะจังหวัดนครพนม มุกดาหาร สกลนคร และหนองคาย

- ปีการศึกษา 2536 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์
- ปีการศึกษา 2537 เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ระดับต้น)
- ปีการศึกษา 2541 วิทยาลัยฯ ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงได้เปลี่ยนชื่อ

หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

- ปีการศึกษา 2542เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ภาคปกติ
- ปีการศึกษา 2545 เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) ภาคพิเศษ

ในวันที่ 2 กันยายน 2548 วิทยาลัยฯ ได้รวมเข้าเป็นส่วนราชการสังกัด มหาวิทยาลัยนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548

ปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม เปิดสอนในระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท ประกอบด้วยหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยยังคงยึดมั่นในปณิธานการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในภูมิภาค พร้อมก้าวสู่การเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

2.2 บริบทด้านทรัพยากรบุคคลและศักยภาพองค์กร

2.2.1 ศักยภาพด้านบุคลากร

สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนทั้งสิ้น 67 คน ซึ่งมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก 14 คน (ในสาขาการพยาบาลโดยตรง 8 คน) และปริญญาโท 53 คน นอกจากนี้ยังมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนทั้งสิ้น 63 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 3 คน ลูกจ้างประจำ 11 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 16 คน และพนักงานตามสัญญา 33 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลายของสถานภาพการจ้างงาน

สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนอยู่ที่ประมาณ 1:0.94 ซึ่งแสดงถึงความสมดุลของบุคลากรทั้งสองสาย อย่างไรก็ตาม สัดส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 20.9 ซึ่งยังมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย

2.2.2 ศักยภาพด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันมีการจัดการศึกษาทั้งในระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี โดยมีนักศึกษาปัจจุบันในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตจำนวน 19 คน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวน 695 คน และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 71 คน รวมทั้งสิ้น 785 คน สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีอยู่ที่ประมาณ 1: 6.7 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการพยาบาล แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการรองรับการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

2.3 เครือข่ายศิษย์เก่า

สถาบันมีศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วทั้งสิ้น 4,574 คน ประกอบด้วย

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต 28 รุ่น จำนวน 2,939 คน
- พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) จำนวน 365 คน
- พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี ภาคพิเศษ) จำนวน 121 คน
- พยาบาลระดับต้น (หลักสูตร 2 ปี) จำนวน 421 คน
- ผู้ช่วยพยาบาล 14 รุ่น จำนวน 728 คน
- เครือข่ายศิษย์เก่าที่กระจายอยู่ทั่วประเทศนี้เป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถพัฒนาเป็นความร่วมมือ

เชิงกลยุทธ์ในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถาบัน

2.4 ศักยภาพด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

สถาบันมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและครบถ้วน ได้แก่ ห้องสมุด (Library) ห้องปฏิบัติการจำลองทางกายวิภาค (Simulation Anatomy Laboratory) และห้องปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ (Simulation Lab) สำหรับทุกรายวิชา และระบบการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ศักยภาพด้านวิชาการและการวิจัย

สถาบันมีผลงานวิชาการที่เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติย้อนหลัง 5 ปี (2563-2567) จำนวน 138 เรื่อง คิดเป็นเฉลี่ย 27.6 เรื่องต่อปี หรือประมาณ 0.4 เรื่องต่ออาจารย์ต่อปี

ด้านทุนวิจัย สถาบันได้รับทุนวิจัยรวมย้อนหลัง 5 ปี (2563-2567) เป็นเงินทั้งสิ้น 19,512,000 บาท ประกอบด้วยทุนภายใน 114 โครงการ เป็นเงิน 5,135,000 บาท และทุนภายนอก 14 โครงการ เป็นเงิน 14,377,000 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการดึงดูดทุนวิจัยจากภายนอกที่มีมูลค่าสูง แม้จะมีจำนวนโครงการที่น้อยกว่าทุน

ภายใน สัดส่วนทุนวิจัยจากภายนอกคิดเป็นร้อยละ 73.7 ของทุนวิจัยทั้งหมด สะท้อนถึงศักยภาพในการแข่งขันและการได้รับการยอมรับจากแหล่งทุนภายนอก โดยมูลค่าทุนวิจัยเฉลี่ยอยู่ที่ 3,902,400 บาทต่อปี หรือประมาณ 58,245 บาทต่ออาจารย์ต่อปี

2.6 แหล่งงบประมาณในการบริหารองค์กร

โดยวิทยาลัยฯ มีแหล่งงบประมาณสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน ซึ่งเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรผ่านพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยจัดสรรผ่านมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งจะนำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของวิทยาลัยฯ โดยเฉพาะพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการที่ไม่แสวงหารายได้ โดยวิทยาลัยฯ จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพจากงบประมาณในทุกปี

2. เงินรายได้จากค่าบำรุงการศึกษา ซึ่งเป็นงบประมาณที่ได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาของนักศึกษาในทุกหลักสูตร ทั้งหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลักที่มีความต่อเนื่องและมั่นคง สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการองค์กร

3. งบประมาณสนับสนุนการผลิตบุคลากรทางการแพทย์เพิ่ม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 เรื่องโครงการเพิ่มการผลิตบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ (ปีการศึกษา 2566-2570) วิทยาลัยฯ จะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของยุทธศาสตร์ โดยในปี 2568 จะได้รับงบประมาณผลิตเพิ่ม 20,533,333 บาท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงบผลิตเพิ่มรวมที่จะได้รับตลอดโครงการจำนวน 35,199,999 บาท ซึ่งจะได้รับจัดสรรอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของโครงการ โดยงบประมาณส่วนนี้จะนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตบัณฑิตพยาบาล การพัฒนาอาจารย์ และการจัดหาครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย

4. เงินรายได้สะสมของวิทยาลัยฯ โดยเป็นงบประมาณที่เกิดจากการบริหารจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการลงทุนเพื่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว

5. รายได้จากการบริการวิชาการ โดยวิทยาลัยฯ มีนโยบายในการแสวงหารายได้จากบริการวิชาการ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรม การจัดประชุมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น และการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก ซึ่งรายได้ส่วนนี้จะนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพด้านการบริการวิชาการและสนับสนุนพันธกิจอื่นๆ ของวิทยาลัยฯ

6. ทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก โดยวิทยาลัยฯ มีแผนในการเพิ่มศักยภาพการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยภายนอก ทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และแหล่งทุนอื่นๆ ซึ่งจะสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

7. **ความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย** โดยวิทยาลัยฯ มีนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินโครงการร่วมกัน ซึ่งอาจมีการสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ โดยเฉพาะด้านการบริการวิชาการและการพัฒนาชุมชน

8. **การระดมทุนจากศิษย์เก่าและผู้มีอุปการคุณ** โดยวิทยาลัยฯ มีแผนในการพัฒนาเครือข่ายศิษย์เก่าและการระดมทุนจากผู้มีอุปการคุณ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพิเศษ การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ผ่านการจัดตั้งกองทุนพัฒนาวิทยาลัยฯ และกองทุนการศึกษา

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์บริบทขององค์กร

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของวิทยาลัยฯ อย่างรอบด้าน การวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกของวิทยาลัยฯ โดยอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง รวมถึงการพิจารณานโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผลการวิเคราะห์ประกอบด้วย

3.1 จุดแข็ง (Strengths)

1. ความน่าเชื่อถือและการยอมรับในสังคม จากการจัดตั้งสถาบันฯ มายาวนานมีผลกับความเชื่อมั่นของสังคม (Brand trust) มีศิษย์เก่ารวมทุกหลักสูตรจำนวน 4,575 คน
2. คุณภาพและความหลากหลายของหลักสูตรโดยมีหลักสูตรที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตรับนักศึกษาปี ละ 170 คน หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล เวชปฏิบัติชุมชน รับนักศึกษาจำนวน 10 คนต่อปีการศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้ช่วยพยาบาล (หลักสูตร 1 ปี) รับนักศึกษา ปีละ 60-70 คน โดยหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตผลิตพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นอาชีพที่ขาดแคลน มีความมั่นคงและความก้าวหน้า สังคมมีความต้องการสูง
3. การเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับคนในพื้นที่ผ่านการให้โควตาจังหวัดนครพนม โควตาแหล่งฝึก โควตา บุตรตำรวจตระเวนชายแดน โควตาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนครพนม โควตาบุตรหลานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล และโควตาศิษย์เก่าผู้ช่วยพยาบาล
4. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย โดยมีห้องปฏิบัติการพยาบาลเสมือนจริง (Simulation Lab) ทุกสาขาวิชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้แนวใหม่ และการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้เกิดความแม่นยำในวิชาชีพ
5. ระบบการรับนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้มีจำนวนนักศึกษาตามเป้าหมายในทุกหลักสูตร นำไปสู่การจัดเก็บเงินรายได้ตามแผนการบริหารงบประมาณ
6. ทำเลที่ตั้งเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์สำคัญของอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) เปิดโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติที่ตอบโจทย์ภูมิภาค โดยเฉพาะด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 3)

3.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

1. คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการยังไม่เพียงพอ โดยบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 67 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.89 ในผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกนั้นมีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตรงสาขา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาพยาบาล และการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ

2. ผลงานวิจัยและวิชาการระดับนานาชาติมีจำนวนน้อย โดยในช่วง 5 ปี (2563-2567) มีเพียง 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.5 ของผลงานวิชาการทั้งหมด ซึ่งถือว่าน้อยมาก จึงจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมการสร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับนานาชาติอย่างเร่งด่วน

3. การเข้าถึงแหล่งทุนภายนอกและการพัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาพื้นที่ตามวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยยังมีน้อย จึงควรส่งเสริมกลุ่มวิจัยเฉพาะทางและเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุนภายนอก

3.3 โอกาส (Opportunities)

1. นโยบายระดับประเทศสนับสนุนการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล โดยนโยบายด้านการผลิตกำลังคนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มุ่งเน้นการผลิตวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา 2562 ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้วิทยาลัยฯ พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การสนับสนุนงบประมาณที่เอื้อประโยชน์ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 บทเฉพาะกาล มาตรา 48 ระบุให้โอนบรรดากิจการ งบประมาณ ภาระผูกพัน อัตรากำลังของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม กระทรวงสาธารณสุขมาเป็นของมหาวิทยาลัย จากการหลอมรวมเป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัตินี้ ส่งผลทำให้ได้รับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายต่อหัวปกติ 28,800 บาท ซึ่งสูงกว่าทุกคณะพยาบาลในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 ให้ความเห็นชอบการดำเนินโครงการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพของปีการศึกษา 2566-2570 โดยให้งบประมาณค่าใช้จ่ายต่อหัวผลิตเพิ่ม 110,000 บาท

3. ความร่วมมือในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ จากการขับเคลื่อนการผลิตแพทย์และทีมนวัตกรรมสุขภาพเพื่อเวชศาสตร์ครอบครัวตอบสนองต่อระบบสุขภาพปฐมภูมิทั่วไทย (9 หมอ แผน 10 ปี ครอบคลุมปีการศึกษา 2568-2577) นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีระบบบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน

4. เทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน (Disruptive Technology) เปิดโอกาสให้วิทยาลัยฯ สามารถออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่รองรับกลุ่มคนทุกช่วงวัย และขยายฐานผู้เรียนสู่กลุ่มใหม่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยในระยะยาว

5. สภาการพยาบาลเป็นองค์กรทางวิชาชีพที่เข้มแข็งในการกำกับหลักสูตรและการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ซึ่งถือเป็นโอกาสสำคัญสำหรับวิทยาลัยฯ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน การพัฒนาหลักสูตรที่มีแนวทางชัดเจนจากองค์กรวิชาชีพ ส่งผลให้บัณฑิตมีความพร้อมและเป็นที่ยอมรับในสังคม

6. สถานการณ์ฉุกเฉินทางสุขภาพเพิ่มความต้องการบุคลากรเช่น การระบาดของโรคอุบัติใหม่หรืออุบัติซ้ำ การเกิดภัยพิบัติ การเกิดสงคราม ส่งผลต่อความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพสูงขึ้นและเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับระบบสาธารณสุขในอนาคต

7. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีผลให้ความต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพยาบาล ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจึงเป็นโอกาสในการสร้างหลักสูตรบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้และการพัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการ

3.4 ภัยคุกคาม (Threats)

1. สภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ส่งผลต่อโอกาสทางการศึกษาและสุขภาพ เนื่องจากเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ของจังหวัด นครพนมและพื้นที่ใกล้เคียงยังคงจัดอยู่ในกลุ่มยากจนจึงเป็นอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพและลดโอกาสทางการศึกษา

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น โดยกลุ่มวัยเรียนลดลงในขณะที่สถาบันทางการศึกษาทางการแพทย์มีจำนวนเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดการแข่งขันแย่งผู้เรียน จึงนำไปสู่การปรับระบบการรับเข้าศึกษา ด้วย Credit Bank และเพิ่มหลักสูตร Upskill/ Reskill ที่หลากหลายรองรับผู้เรียนในกลุ่ม GMS

3. การขาดแคลนอาจารย์พยาบาล แนวโน้มการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลโดยเฉพาะผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีระดับปริญญาเอกในระดับประเทศ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร พบว่าวิทยาลัยฯ มีจุดแข็งที่สำคัญในด้านความน่าเชื่อถือและการยอมรับในสังคม ความหลากหลายของหลักสูตร สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย และทำเลที่ตั้งเชิงยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการพัฒนาความร่วมมือในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร และผลงานวิจัยระดับนานาชาติที่ยังมีจำนวนน้อย สำหรับโอกาสในการพัฒนา วิทยาลัยฯ ได้รับแรงสนับสนุนจากนโยบายระดับประเทศในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ การสนับสนุนงบประมาณที่เอื้อประโยชน์ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่เปิดโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ในขณะที่มีความท้าทายจากสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในด้านการศึกษายพยาบาล ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าวิทยาลัยฯ อยู่ในตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ OS (โอกาสและจุดแข็ง) ซึ่งเอื้อต่อการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกที่ใช้อยู่ขององค์กรเพื่อคว้าโอกาสที่มีอยู่ ด้วยวิสัยทัศน์ "สถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความแม่นยำและสร้างคุณค่าต่อสังคม"

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย

1. การระบุผู้มีส่วนได้เสียของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

การระบุผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Identification) ช่วยให้วิทยาลัยฯ เข้าใจกลุ่มบุคคลและองค์กรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของวิทยาลัย การระบุผู้มีส่วนได้เสียครอบคลุม 3 มิติหลัก คือ

1. ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Stakeholders) - กลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรและมีส่วนร่วมโดยตรงในการดำเนินงาน
2. ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Stakeholders) - กลุ่มบุคคลหรือองค์กรภายนอกที่มีผลกระทบต่หรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน
3. ผู้มีส่วนได้เสียเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Stakeholders) - กลุ่มที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

2. การจำแนกผู้มีส่วนได้เสียตามกลุ่ม

1. ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Stakeholders)

1.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการ

คณะกรรมการประจำวิทยาลัย - กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนา
 คณบดี - ผู้นำองค์กรและผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน
 รองคณบดี - ผู้สนับสนุนการบริหารในด้านต่างๆ
 หัวหน้ากลุ่มวิชา/หัวหน้างาน - ผู้นำในระดับปฏิบัติการ

1.2 คณาจารย์และบุคลากร

อาจารย์ประจำ - ผู้รับผิดชอบการเรียนการสอนและการวิจัย
 อาจารย์พิเศษ - ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มาสอน
 บุคลากรสายสนับสนุน - เจ้าหน้าที่ธุรการ ห้องสมุด เทคโนโลยี
 บุคลากรสายบริการ - เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แม่บ้าน

1.3 นักศึกษาและศิษย์เก่า

นักศึกษาปัจจุบัน - ผู้รับบริการการศึกษาโดยตรง
 ศิษย์เก่า - ตัวแทนคุณภาพของวิทยาลัยในตลาดแรงงาน
 สมาคมศิษย์เก่า - เครือข่ายสนับสนุนการพัฒนาวิทยาลัย

2. ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Stakeholders)

2.1 หน่วยงานกำกับดูแล

สภาการพยาบาล - หน่วยงานกำกับมาตรฐานวิชาชีพ

2.2 สถาบันการศึกษาและเครือข่ายวิชาการ

มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยพยาบาลอื่นๆ - คู่แข่งและพันธมิตรทางวิชาการ
 สถาบันการศึกษาต่างประเทศ - โอกาสความร่วมมือระหว่างประเทศ
 สมาคมสถาบันการศึกษาพยาบาล - เครือข่ายการพัฒนาร่วมกัน

2.3 สถานประกอบการและนายจ้าง

โรงพยาบาลรัฐ - โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน
 โรงพยาบาลเอกชน - โรงพยาบาลและคลินิกเอกชน

สถานบริการสุขภาพชุมชน - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์สุขภาพ
องค์กรสาธารณสุขอื่นๆ - กรมควบคุมโรค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

2.4 ชุมชนและสังคม

ชุมชนท้องถิ่น - ชุมชนในจังหวัดนครพนมและจังหวัดใกล้เคียง

ผู้ป่วยและประชาชนทั่วไป - ผู้รับบริการจากบัณฑิต

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้นำชุมชนและผู้นำท้องถิ่น - ผู้มีอิทธิพลในชุมชน

2.5 ผู้สนับสนุนและผู้ให้ทุน

องค์กรภาคเอกชน - บริษัทและองค์กรที่ให้การสนับสนุน

มูลนิธิและองค์กรการกุศล - ผู้ให้ทุนการศึกษาและโครงการพิเศษ

3. ผู้มีส่วนได้เสียเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Stakeholders)

3.1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย

คณะกรรมการนโยบายต่างๆ - คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล

3.2 กลุ่มผู้มีอิทธิพลต่อวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล - ผู้นำความคิดในวิชาชีพ

ผู้บริหารโรงพยาบาลชั้นนำ - ผู้มีอิทธิพลต่อการจ้างงาน

สื่อมวลชนและผู้สื่อข่าว - ผู้สร้างภาพลักษณ์องค์กร

4. ความคาดหวังและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียต่อการผลิตบัณฑิตพยาบาล

การศึกษาความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถาบันการศึกษา จากการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้สนับสนุนทุนการศึกษา และภาคเอกชน รวมถึงการสังเคราะห์ความต้องการที่ระบุไว้ในเอกสารยุทธศาสตร์ สามารถจำแนกความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 5 มิติหลัก ดังนี้

มิติที่ 1: การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนมุ่งเน้นที่

1.1 การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย

ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ

เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพ โดยเฉพาะ

- การบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Telemedicine, AI ในการพยาบาล และการพยาบาล

ดิจิทัล

- การเสริมสร้างความรู้ในการจัดการโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รวมถึงการจัดการภาวะฉุกเฉินและ

วิกฤติ

- การพัฒนาความเข้าใจด้านกฎหมายและจริยธรรมทางการพยาบาลในยุคดิจิทัล

1.2 การพัฒนาทักษะสื่อสารข้ามวัฒนธรรม

การขยายตัวของการแลกเปลี่ยนคนข้ามพรมแดนในภูมิภาคอาเซียนทำให้ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังให้บัณฑิตมีทักษะที่สำคัญดังนี้

- ความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เวียดนาม และจีน
- ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเพศ
- ทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยต่างชาติและกลุ่มชนกลุ่มน้อย

มิติที่ 2: การฝึกปฏิบัติและการพัฒนาทักษะ

2.1 การเสริมสร้างทักษะคลินิกที่แข็งแกร่ง

ผู้มีส่วนได้เสียต้องการให้บัณฑิตมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานคลินิก ประกอบด้วย

- ความสามารถในการประเมินผู้ป่วยแบบครอบคลุมและเป็นระบบ
- ทักษะการวิเคราะห์ การใช้สถิติ และแปลผลทางห้องปฏิบัติการ
- การบริหารยาอย่างสมเหตุผลและปลอดภัย

2.2 การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

ในยุคที่การดูแลสุขภาพต้องอาศัยการทำงานแบบสหวิชาชีพ ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังในด้าน

- ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์
- ทักษะการจัดการสถานการณ์ที่กดดันและความขัดแย้ง

มิติที่ 3: ความร่วมมือกับองค์กรภายนอก

3.1 การสร้างพันธมิตรทางวิชาการ

ผู้มีส่วนได้เสียมีความต้องการในการสร้างความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม

- โครงการฝึกงานร่วมกับโรงพยาบาลและองค์กรด้านสุขภาพชั้นนำ
- การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคเอกชนที่ใช้เทคโนโลยีการพยาบาลสมัยใหม่
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันการศึกษาระดับนานาชาติ

3.2 การสนับสนุนทุนการศึกษาแบบยั่งยืน

การลงทุนในทุนการศึกษาของผู้มีส่วนได้เสียต้องการผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม

- การกำหนดเงื่อนไขทุนที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน
- ระบบติดตามผลการใช้ทุนที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- กิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้ทุน

มิติที่ 4: การวิจัยและนวัตกรรม

4.1 การส่งเสริมการวิจัยประยุกต์

ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังให้วิทยาลัยมีบทบาทในการสร้างองค์ความรู้ใหม่

- งานวิจัยที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพในชุมชนท้องถิ่น

- นวัตกรรมทางการแพทย์ที่สามารถนำไปใช้ในภาคปฏิบัติ
- การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน

4.2 การพัฒนาการบริการวิชาการ

การขยายบทบาทการให้บริการต่อสังคม

- บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและภาคธุรกิจ
- โปรแกรมการฝึกอบรมต่อเนื่องสำหรับบุคลากรทางการแพทย์
- ศูนย์บริการวิชาการแบบเฉพาะทาง

มิติที่ 5: การพัฒนาบุคลากรภาพและจิตสำนึก

5.1 การปลูกฝังจิตบริการ

ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจและทัศนคติ

- การดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และจิตบริการ
- จิตอาสาและการทำประโยชน์เพื่อสังคม
- สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5.2 การพัฒนา Growth Mindset การสร้างทัศนคติการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา
- วัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้เสียมีความคาดหวังที่สูงต่อวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ความคาดหวังเหล่านี้จึงควรเป็นแกนหลักในการกำหนดทิศทางการศึกษายุทธศาสตร์ของวิทยาลัยในระยะต่อไป

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ปี พ.ศ 2568-2571

วิทยาลัยฯ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างครอบคลุมในทุกมิติ ภายใต้แนวคิด "BCNN UP" เพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศและตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคต โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งจะนำพาวิทยาลัยฯ สู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่:

BCNN A: Accuracy & Advocacy - การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความแม่นยำในทักษะวิชาชีพ

BCNN I: Innovation & Impact - การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสุขภาพ และบูรณาการศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่

BCNN X: Cross-disciplinary and Competence - การบริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาศักยภาพทางสุขภาพ และสร้างรายได้

BCNN H: Heart and Harmony - การบริหารจัดการองค์กรด้วยแนวคิด "เอาหัวใจมาใส่ในงานและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร"

BCNN S: Synergy and Spotlight – การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 BCNN A: Accuracy & Advocacy การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความแม่นยำในทักษะวิชาชีพ

เป้าประสงค์ (Objective) : ได้บัณฑิตที่มีความแม่นยำเชิงวิชาชีพ สร้างคุณค่าต่อสังคม และสนองตอบความขาดแคลนทางวิชาชีพทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results)

KR 1 :สามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับและสามารถสอบผ่านในอนุญาตวิชาชีพการพยาบาลได้ มากกว่าร้อยละ 90 ภายใน 1 ปี

KR 2 :หลักสูตร ได้รับการรับรอง AUN QA ภายในปีการศึกษา 2569 โดยผลการประเมิน ได้ตามระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือสูงกว่า

KR 3: อาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะการสอนที่ได้รับการรับรอง TPSF อย่างน้อย 5 คนต่อปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2569

KR 4: ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ \geq ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 50 ของผู้มีคุณสมบัติ ภายในปี 2571

KR 5: สัดส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นร้อยละ 40 ภายในปี 2571

KR 6: บัณฑิตผ่านประเมินสมรรถนะภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย (Exit-exam) 60 คะแนนขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 80%

KR 7: อัตราการจ้างงาน ร้อยละ 100 และมีผลประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจเฉลี่ย \geq 4.00 จาก 5 คะแนน

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ 1: ยกระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สู่มาตรฐานสากล

เป้าหมาย: หลักสูตรของวิทยาลัยได้รับการรับรองมาตรฐานระดับนานาชาติและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา:

- ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและความต้องการของสังคม
- บูรณาการแนวความคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) เข้ากับการจัดการเรียนการสอน
- แสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และยกระดับคุณภาพหลักสูตร
- ยกระดับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรในระดับนานาชาติ (AUN QA)
- พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและปรับปรุงหลักสูตรตามข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงทุกกระบวนการและวัดผลได้เชิงประจักษ์

กลยุทธ์ 2 พัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย อาจารย์มีสมรรถนะระดับสูงในการสอน การวิจัย และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิที่สูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา:

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อวางเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาการ และสมรรถนะการสอน
- ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ทั้งด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และการฝึกอบรมเฉพาะทาง
- เสริมทักษะการสอนเชิงรุก (Active learning) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับอาจารย์ เช่น การใช้ AI/Digital ในการสอนเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่
- สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาวิชาชีพ
- ผลักดันให้อาจารย์มีบทบาทในเวทีวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างเครือข่าย
- พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่สามให้กับอาจารย์ เพื่อรองรับการเรียนการสอนในบริบท

นานาชาติ

- สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับอาจารย์ใหม่โดยอาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์
- สนับสนุนการประชุม ฝึกอบรม และดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และนักวิจัย การให้รางวัล และการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการสอนและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนานักศึกษาสู่สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และพร้อมทำงานในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมาย: บัณฑิตมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถทำงานในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา:

- จัดทำ BCNN Competency Framework ให้นักศึกษามีสมรรถนะที่ชัดเจนและวัดผลได้ตาม

มาตรฐานสากล

- พัฒนาระบบประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างครอบคลุม
- สร้างความร่วมมือกับสถานปฏิบัติงาน พัฒนาโครงการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการทำงานจริง โปรแกรมพี่เลี้ยงจากพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ ข้อตกลงการประเมินสมรรถนะร่วมกัน และแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ในโรงพยาบาล

- บูรณาการมิติด้านภาษาและวัฒนธรรมในหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานข้ามวัฒนธรรม

- สร้างโอกาสให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์เรียนรู้ในบริบทนานาชาติ ผ่านโครงการแลกเปลี่ยน การฝึกงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือจัดกิจกรรมวิชาการระดับนานาชาติในวิทยาลัย เช่น International Conference, Webinar Series ร่วมกับมหาวิทยาลัยพันธมิตร

กลยุทธ์ 4: สร้างบัณฑิตพยาบาลที่พร้อมรับใช้สังคม

เป้าหมาย: บัณฑิตมีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสร้างคุณค่าให้กับชุมชนและสังคม

แนวทางการพัฒนา:

- ผลักดันให้นักศึกษาและบัณฑิตมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์
- ปลุกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- บูรณาการการเรียนรู้กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อสืบสานคุณค่าและอัตลักษณ์ไทยควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพ
- ติดตามการปฏิบัติงานของบัณฑิต และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- พัฒนาโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการชุมชน
- สร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ริเริ่มโครงการจิตอาสาด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์เป็นที่ปรึกษา

กลยุทธ์ 5: ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และความเป็นผู้ประกอบการ

เป้าหมาย: บัณฑิตมีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และความเป็นผู้ประกอบการที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางสุขภาพและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนา:

- พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
- บูรณาการแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมในรายวิชาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- สร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและสตาร์ทอัพด้านสุขภาพ เพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ให้นักศึกษา
- จัดเวทีให้นักศึกษานำเสนอแนวคิดนวัตกรรมทางสุขภาพ พร้อมสนับสนุนทุนในการต่อยอดแนวคิดที่มีศักยภาพ
- จัดโครงการบ่มเพาะผู้ประกอบการด้านสุขภาพ (Healthcare Entrepreneur Incubation Program) สำหรับนักศึกษาและศิษย์เก่า

กลยุทธ์ที่ 6 ยกระดับระบบสนับสนุนนักศึกษาและห้องปฏิบัติการทางการแพทย์แบบบูรณาการ

เป้าหมาย

สร้างระบบสนับสนุนนักศึกษาที่ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการเรียนรู้ การดูแลสุขภาพกาย-จิต และการพัฒนาศักยภาพ พร้อมยกระดับห้องปฏิบัติการสู่มาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนา

- ยกระดับห้องปฏิบัติการพยาบาลจำลองตามมาตรฐานบูรณาการกับการเรียนการสอนทั้งรายวิชา ทฤษฎีและปฏิบัติ กระบวนการทบทวนผลการเรียนรู้ และระบบบันทึกวิดีโอเพื่อวิเคราะห์ทักษะ
- พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ ระบบ Learning Management System (LMS) ที่ทันสมัยและใช้งานง่าย ห้องสมุดดิจิทัลและฐานข้อมูลวิชาการครบถ้วน พื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายและเอื้อต่อการเรียนรู้
- ระบบให้คำปรึกษาและแนะแนวครบครัน ได้แก่ ระบบ Academic Advisor ที่มีประสิทธิภาพ การแนะแนวอาชีพและการพัฒนาทักษะชีวิต ระบบติดตามและประเมินผลการเรียนรู้
- ระบบดูแลสุขภาพจิตและสวัสดิภาพ ที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย การป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านจิตใจและพฤติกรรม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดี
- ระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความเป็นผู้นำ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 BCNN¹ : Innovation & Impact พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสุขภาพ และบูรณาการศาสตร์ เพื่อการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่

เป้าประสงค์ (Objective) : ได้ผลงานวิจัย นวัตกรรมที่แก้ปัญหาเชิงพื้นที่และสังคม เกิดกลุ่มวิจัยเฉพาะทาง ที่บูรณาการการทำงานเชิงพื้นที่ บุคลากรเกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นและมีความเป็นนานาชาติ

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results)

KR 1: จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมสุขภาพที่ตอบโจทย์ปัญหาเชิงพื้นที่และสังคม อย่างน้อย 20 ผลงานต่อปี และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี

KR 2 : ยกระดับคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรม โดยมีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติในฐานข้อมูลที่ ก.พ.อ. กำหนด ร้อยละ 20 ของผลงานวิชาการทั้งหมดในปีนั้น

KR 3: มูลค่าทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของทุนวิจัยภายใน

KR 4: มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ถ่ายทอดผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ และต่อยอดงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ อย่างน้อย 5 เครือข่าย ภายในปี 2571

KR 5 จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างน้อยปีละ 2 ผลงาน

กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาเชิงพื้นที่

เป้าหมาย งานวิจัยและนวัตกรรมของวิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่และสร้างผลกระทบเชิงบวกที่วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนา

- จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่
- สร้างกลไกการประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อระบุประเด็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง
- พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่
- จัดทำแผนที่ปัญหาสุขภาพ (Health Problem Mapping) ในพื้นที่เป้าหมายเพื่อกำหนดโจทย์วิจัยที่ตรงประเด็น
- สร้างกลไกการถ่ายทอดผลงานวิจัยสู่ชุมชนในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง
- พัฒนาโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ที่ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

กลยุทธ์ 2: พัฒนากลุ่มวิจัยเฉพาะทางที่บูรณาการศาสตร์

เป้าหมาย กลุ่มวิจัยเฉพาะทางของวิทยาลัยมีผลงานวิจัยที่โดดเด่น ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และสามารถบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์

แนวทางการพัฒนา

- วิเคราะห์ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อจัดตั้งกลุ่มวิจัยเฉพาะทางที่สอดคล้องกับบริบทและปัญหาของพื้นที่
- สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินงานวิจัยของกลุ่มวิจัยเฉพาะทาง
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และความร่วมมือระหว่างกลุ่มวิจัยเฉพาะทาง เพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์พื้นที่
- สร้างระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย (Research Mentor) ที่เชื่อมโยงนักวิจัยอาวุโสกับนักวิจัยรุ่นใหม่
- จัดตั้งกองทุนสนับสนุนกลุ่มวิจัยที่มีผลงานโดดเด่นและมีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ
- สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มวิจัยเฉพาะทางกับนักวิจัยจากสาขาอื่นๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 3 ยกระดับคุณภาพงานวิจัยสู่ระดับสากล

เป้าหมาย ผลงานวิจัยของวิทยาลัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มีคุณภาพสูงและได้รับการอ้างอิงในระดับนานาชาติ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ผ่านการอบรม การสนับสนุนการเขียนบทความ และการสร้างเครือข่ายกับนักวิจัยต่างประเทศ
- สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีระดับนานาชาติ ผ่านการให้ทุนนำเสนอผลงาน และการสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับนักวิจัยจากสถาบันชั้นนำ
- พัฒนาวารสารวิชาการของสถาบันให้ได้มาตรฐานและเข้าสู่ฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือด้านการเขียนบทความวิชาการภาษาอังกฤษ (English Academic Writing Support Center)
- จัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจสำหรับนักวิจัยที่มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact Factor สูง
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบรรณาธิการวารสารและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ 4 สร้างความร่วมมือด้านการวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมาย วิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยที่เข้มแข็งกับหน่วยงานชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ และสามารถแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

- สสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลหน่วยงานที่มีศักยภาพในการเป็นพันธมิตรด้านการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

- จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านการวิจัยกับหน่วยงานเป้าหมาย เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำวิจัยร่วมและการแลกเปลี่ยนทรัพยากร
- แสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก ทั้งจากหน่วยงานระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยของสถาบัน
- จัดกิจกรรม Research Matching หรือ Research Forum ระหว่างนักวิจัยของวิทยาลัยกับนักวิจัยจากหน่วยงานพันธมิตร
- พัฒนาทีมสนับสนุนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากแหล่งทุนภายนอก
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างสถาบัน (Researcher Exchange Program)

กลยุทธ์ 5 พัฒนาระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรม

เป้าหมาย วิทยาลัยมีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพสูง ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุน และการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

- จัดตั้งหน่วยส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation Support Unit) ที่ให้บริการแบบครบวงจร
- สร้างระบบจัดการความรู้ด้านการวิจัย (Research Knowledge Management System) ที่รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
- พัฒนาระบบการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
- สร้างกลไกการเชื่อมโยงระหว่างนักวิจัย ผู้ใช้ประโยชน์ และผู้ให้ทุนอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 BCNN^x : Cross-disciplinary and Competence บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาบุคลากรทางสุขภาพ และสร้างรายได้ให้กับองค์กร

เป้าประสงค์ : เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชน สร้างสุขภาพของชุมชน และสร้างอาชีพให้ประชาชน โดยประสานความร่วมมือต่างหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับกลุ่มบุคลากรทางสุขภาพ และเพิ่มรายได้ให้กับวิทยาลัยฯ

ผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Key Results)

KR 1: มีโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน วิจัยและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ≥ 2 โครงการต่อปี โดยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย ≥ 2 หน่วยงาน

KR 2: มีโครงการบริการวิชาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพ โดยที่มุ่งเน้นกลุ่มเปราะบางหรือผู้ด้อยโอกาสอย่างน้อย 2 โครงการต่อปี

KR 3: จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการ Protect and Care Health Center อย่างน้อย 2 ศูนย์บริการภายในปี 2571

KR 4: พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับบุคลากรทาง

สุขภาพ ที่การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 6 หลักสูตรในปี 2571

KR 5: รายได้จากการจัดโครงการบริการวิชาการและการฝึกอบรมของวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ 1: พัฒนาโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการชุมชนผ่านการสร้างเครือข่ายพันธมิตร

เป้าหมาย: วิทยาลัยมีโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ผ่านการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา:

- สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน เพื่อออกแบบโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการจริง
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น โรงพยาบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคเอกชน

- จัดทำแผนการดำเนินงานแบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงกับพันธมิตรเพื่อสร้างผลกระทบที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ 2: พัฒนาโครงการเฉพาะเจาะจงเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพสำหรับกลุ่มเปราะบาง

เป้าหมาย: วิทยาลัยมีโครงการบริการวิชาการที่ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพสำหรับกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนา:

- ระบุและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ เด็กด้อยโอกาส ผู้พิการ และประชากรในพื้นที่ห่างไกล

- พัฒนาโครงการเชิงรุกและเข้าถึงได้ เช่น การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาสายวิชาชีพสำหรับกลุ่มเยาวชนยากจน การจัดตั้งศูนย์บริการสุขภาพ และการเสริมสร้างศักยภาพด้านสุขภาพ

- สร้างระบบติดตามและประเมินผล เพื่อวัดผลสำเร็จในการลดความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงบริการของกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ 3 สร้างและพัฒนาศูนย์บริการวิชาการด้านสุขภาพแบบครบวงจรเพื่อป้องกันและดูแลสุขภาพชุมชน

เป้าหมาย วิทยาลัยมีศูนย์บริการวิชาการ Protect and Care Health Center ที่ให้บริการครบวงจรด้านการป้องกันและดูแลสุขภาพ สามารถเข้าถึงชุมชนเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา:

- วิเคราะห์พื้นที่เป้าหมาย เพื่อกำหนดทำเลที่ตั้งของศูนย์บริการให้เหมาะสมกับความต้องการและการเข้าถึงของชุมชน

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการ ของศูนย์ให้ครอบคลุมการป้องกัน การดูแล และการ

ส่งเสริมสุขภาพ

- จัดหาและพัฒนาบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการวิชาการด้านสุขภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- จัดทำระบบติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของศูนย์บริการเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 4: พัฒนาบุคลากรทางสุขภาพที่ตอบโจทย์การพัฒนาวิชาชีพและ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาด้านสุขภาพ

เป้าหมาย: วิทยาลัยมีหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทางสุขภาพ ทันสมัย เชื่อมโยงกับการพัฒนาวิชาชีพ สร้างรายได้ให้กับวิทยาลัย และส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาด้านสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา:

- วิเคราะห์ความต้องการและแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางสุขภาพในสาขาต่างๆ เพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการ
- พัฒนาหลักสูตร Upskill- Reskill สำหรับบุคลากรทางสุขภาพในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ผสมผสานการเรียนออนไลน์และการฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้นบูรณาการศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
- พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสภาวิชาชีพ สถานบริการสุขภาพ และสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินการฝึกอบรม
- ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาด้านสุขภาพสำหรับกลุ่มเยาวชนผู้ด้อยโอกาส เข้าศึกษาในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล

กลยุทธ์ 5: ยกระดับการบริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้และความยั่งยืนทางการเงิน

เป้าหมาย: วิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการด้านบริการวิชาการที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างรายได้ที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา:

- ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการด้านบริการวิชาการให้มีความคล่องตัว สามารถแสวงหารายได้และบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาแผนการตลาดและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างการรับรู้และดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เข้ามาใช้บริการมากขึ้น
- สร้างระบบการจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งวางแผนการใช้จ่ายเพื่อต่อยอดและขยายผลการดำเนินงานในระยะยาว
- พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการธุรกิจบริการวิชาการ (Academic Service Business Support System) ที่ครอบคลุมการวางแผนธุรกิจ การตลาด การเงิน และการประเมินผล

- สร้างแบรนด์ของหลักสูตรและบริการที่มีความโดดเด่นและแตกต่าง
 - พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการสร้างรายได้จากการบริการวิชาการ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4**

BCNN^H : Heart and Harmony บริหารจัดการองค์กรด้วยแนวคิด “เอาหัวใจมาใส่ในงานและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร”

เป้าประสงค์ : เป็นองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร

ผลลัพธ์สำคัญ (Key Results)

KR 1: KR 1: ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้น (≥ 3.51 จาก 5 คะแนน)

KR 2: ร้อยละ 100 ของบุคลากรบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับสายงาน ≥ 20 ชั่วโมง/คน/ปี

KR 3: ร้อยละ 100 ของบุคลากรบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร ≥ 40 ชั่วโมง/คน/ปี

KR 4: จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรมต่อปี และมีบุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

KR 5: บุคลากร 100% ได้รับการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร และมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรในระดับดีขึ้น (คะแนน 3.51 จาก 5 คะแนน)

KR 6: เข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพองค์กร EdPEX ในปีการศึกษา 2569 และบรรลุผลการประเมินระดับ 200 ภายในปีการศึกษา 2570

กลยุทธ์ 1 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาล

เป้าหมาย: วิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบการวางแผนเชิงบูรณาการ โดยทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

- เสริมสร้างระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงรุก ที่สามารถระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

- พัฒนากลยุทธ์การเงินเชิงยั่งยืน ที่ครอบคลุมการจัดการทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามประเมินผลการใช้จ่าย

- พัฒนาระบบการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

- สร้างระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ที่ใช้ตัวชี้วัดที่วัดได้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

เป้าหมาย องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เคารพซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

- สร้างช่องทางและกลไกการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

- จัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ การทำงานเพื่อสังคม เป็นต้น

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 3 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

เป้าหมาย มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และมุ่งเน้นการพัฒนา เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกระดับ

- กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแก่บุคลากรทุกระดับ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนาตนเอง

- ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล ติดตามความก้าวหน้า และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนาระบบการประเมินผลแบบ 360 องศา ที่รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อให้การประเมินมีความรอบด้าน

- สร้างวัฒนธรรมการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Feedback Culture)

- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ 4 เสริมสร้างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมการเรียนรู้

เป้าหมาย ผู้บริหารทุกระดับมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวิทยาลัยมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและสมรรถนะที่สำคัญ เช่น การคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้นำ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการ
- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในองค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง

กลยุทธ์ 5: ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพ

- วิเคราะห์ skill gap และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สอดคล้องกับสายงานและเป้าหมายขององค์กร
- จัดสรรงบประมาณและเวลาเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
- สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ที่ชัดเจน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในระดับที่สูงขึ้น
- พัฒนาระบบการรับรองความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันชั้นนำ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพเพื่อประเมินคุณภาพองค์กร EdPEX

เป้าหมาย เข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพองค์กร EdPEX ในปีการศึกษา 2569 และบรรลุผลการประเมินระดับ 200 ภายในปีการศึกษา 2570 ผ่านการสร้างระบบการบริหารจัดการคุณภาพที่เป็นเลิศและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- จัดตั้งคณะกรรมการ EdPEX ระดับสูง จัดอบรมเข้มข้นให้ทีมงานหลักเกี่ยวกับเกณฑ์และกระบวนการ EdPEX และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- วางระบบการทำงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน สร้างระบบฐานข้อมูลและการจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ครบถ้วน
- พัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรทุกระดับให้เข้าใจหลักการ EdPEX สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพ และสร้างระบบสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ
- จัดทำระบบ Self-Assessment ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างสม่ำเสมอ จัดหาที่ปรึกษาภายนอกเพื่อให้คำแนะนำ และสร้างแผนปฏิบัติการแก้ไขและพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 BCNN ⁵: Synergy and Spotlight สร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร

เป้าประสงค์ : สร้างการรับรู้เชิงสร้างสรรค์ต่อสังคม เพิ่มช่องทางการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์เชิง
 บวกระหว่างศิษย์เก่ากับวิทยาลัยฯ

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results)

KR 1: จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าของวิทยาลัยภายในปีการศึกษา 2568 และมีบัณฑิตพยาบาลเข้าร่วมเป็น
 สมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบัณฑิตพยาบาลในปีการศึกษานั้น

KR2 :จำนวนบัณฑิตพยาบาลที่บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 100
 ของบัณฑิตพยาบาลในปีการศึกษานั้น

KR 3: ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ตามพันธกิจขององค์กร โดยมียอดการเข้าถึงใน
 ทุกช่องทางเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 200,000 ครั้งต่อปี ด้วย Engagement Rate \geq 5%

KR 4: จัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพร่วมกับสมาคมวิชาชีพหรือองค์กรภายนอก \geq 2 กิจกรรม/ปี

KR 5 : จัดกิจกรรมส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2
 กิจกรรมต่อปี

KR 6: คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์เชิงบวกและการสร้างคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับดี (\geq 3.51 จาก 5
 คะแนน) และมีผู้มีส่วนได้เสียตอบแบบประเมิน \geq 200 คนต่อปี

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมศักยภาพเครือข่ายศิษย์เก่าแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมาย สร้างความผูกพันที่ยั่งยืนระหว่างศิษย์เก่ากับวิทยาลัย

แนวทางการพัฒนา

- จัดตั้งโครงสร้างสมาคมศิษย์เก่าแบบมีส่วนร่วม โดยมีตัวแทนจากทุกรัฐและสาขาวิชา
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศิษย์เก่า จัดเวิร์คช็อปเพื่อระดมสมองและรับฟังความคิดเห็นจากศิษย์เก่า
 กลุ่มต่าง ๆ ในการกำหนดทิศทางและกิจกรรมของสมาคม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
- สร้างกิจกรรมที่ตอบโจทย์ศิษย์เก่าแต่ละช่วงวัยและสาขาอาชีพ เช่น กิจกรรม Mentorship,
 Industry Talk, Homecoming

กลยุทธ์ที่ 2: การสร้างระบบและกลไกในการจัดการข้อมูลศิษย์เก่า

เป้าหมาย: พัฒนาระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่าที่ครบถ้วน แม่นยำ และนำไปใช้ประโยชน์ได้

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย
- พัฒนาระบบแรงจูงใจให้ศิษย์เก่าอัปเดตข้อมูล เช่น ระบบแต้มสะสม หรือการเข้าถึงข้อมูลพิเศษ
- บูรณาการฐานข้อมูลศิษย์เก่ากับระบบสารสนเทศอื่นๆ ของวิทยาลัย เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่ม
 ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ขับเคลื่อนการสร้างคุณค่าต่อสังคมผ่านเครือข่ายศิษย์เก่า

เป้าหมาย: ใช้ศักยภาพและประสบการณ์ของศิษย์เก่าในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน และยกระดับบทบาทของวิทยาลัยในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม

แนวทางการ

- พัฒนาระบบการจับคู่ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเชื่อมโยงศิษย์เก่าที่มีความสามารถเฉพาะทางกับประเด็นท้าทายของสังคมที่ต้องการการแก้ไข
- สร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับศิษย์เก่าแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างฐานข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ
- จัดโครงการให้ศิษย์เก่าร่วมกับนักศึกษาออกให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เช่น การตรวจสุขภาพ การให้ความรู้ด้านสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อสร้างผลกระทบที่ชัดเจนและวัดผลได้

กลยุทธ์ที่ 4: การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสร้างเอกลักษณ์องค์กร

เป้าหมาย สร้างการรับรู้และเผยแพร่เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของวิทยาลัยพยาบาล ผ่านการจัดกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่สร้างคุณค่าต่อสังคมและยกระดับภาพลักษณ์องค์กรอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- สร้างเครือข่ายและความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจัดตั้งคณะทำงานศิลปวัฒนธรรมที่มีตัวแทนจากทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
- ออกแบบกิจกรรมเชิงบูรณาการพัฒนากิจกรรมที่เชื่อมโยงเอกลักษณ์วิชาชีพพยาบาลกับมรดกทางวัฒนธรรม ที่สร้างการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มเป้าหมาย
- พัฒนาการสื่อสารพันธกิจการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับวิชาชีพพยาบาลไปสู่การเสนอและเผยแพร่เนื้อหาผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- พัฒนากิจกรรมวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงการพยาบาลสมัยใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การดูแลสุขภาพที่บูรณาการแนวคิดดั้งเดิม และสนับสนุนการพัฒนาโมเดลการดูแลสุขภาพชุมชนที่ยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของนักศึกษาและศิษย์เก่าพยาบาล
- ส่งเสริมความยั่งยืนในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผ่านเครือข่ายนักศึกษาและศิษย์เก่า สร้างทีม Cultural Ambassador และระบบ Mentorship เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาชื่อเสียงและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรในเชิงสร้างสรรค์

เป้าหมาย: ขยายการรับรู้และสร้างความเข้าใจเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรไปสู่สาธารณะ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาแผนการบริหารภาพลักษณ์องค์กรแบบบูรณาการ (Integrated Brand Management) ที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

- จัดกิจกรรมที่ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการประชุมวิชาการ การฝึกอบรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะ พร้อมเผยแพร่พันธกิจและภาพลักษณ์องค์กรสู่สาธารณะ
- สร้างทีม Brand Ambassador จากนักศึกษาและศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียงที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวแทนในการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกขององค์กร
- พัฒนาระบบติดตามและวิเคราะห์การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรแบบ Real-time จากสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อการจัดการภาพลักษณ์ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- สร้างชุดสื่อประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรที่โดดเด่นและสอดคล้องกับคุณค่าหลักของวิทยาลัย เพื่อสร้างการจดจำและความแตกต่างที่ชัดเจน

ส่วนที่ 5

เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ในระยะเวลา 4 ปี

5.1 เป้าหมายระยะ 4 ปี (2568-2571)

1. ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาหลักสูตร (BCNN A)

1. บัณฑิตมีความแม่นยำเชิงวิชาชีพ 90 % สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพภายในปีแรก
2. หลักสูตรได้รับการรับรอง AUN-QA ภายในปีการศึกษา 2569 ตามระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. อาจารย์ที่มีสมรรถนะ TPSF เพิ่มขึ้นเป็น 20 คน (5 คน/ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2569)
4. อาจารย์ตำแหน่งทางวิชาการ \geq ผศ. เพิ่มขึ้นเป็น 50 % ภายในปี 2571
5. อาจารย์วุฒิปริญญาเอก เพิ่มขึ้นเป็น 40% ภายในปี 2571
6. นักศึกษาผ่านประเมิน Exit-exam 60 คะแนนขึ้นไป \geq 80%
7. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต เฉลี่ย \geq 4.00 จาก 5.0

2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม (BCNN I)

1. ผลงานวิจัยที่แก้ปัญหาเชิงพื้นที่ \geq 80 ผลงาน (20 ผลงาน/ปี)
2. ผลงานตีพิมพ์นานาชาติ \geq 20%/ปี ของผลงานวิชาการทั้งหมด
3. มูลค่าทุนวิจัยภายนอก \geq 10%/ปี ของทุนวิจัยภายใน ต่อเนื่อง 4 ปี
4. เครือข่ายความร่วมมือวิจัย \geq 5 เครือข่าย (1-2 เครือข่าย/ปี)
5. ทรัพย์สินทางปัญญา \geq 10 ผลงาน (2 ผลงาน/ปี)

3. ด้านการบริการวิชาการ (BCNN X)

1. โครงการบริการวิชาการ 8 โครงการ (2 โครงการ/ปี)
2. ประชาชนเข้าร่วม 1,000 คน (250 คน/ปี)
3. โครงการกลุ่มเปราะบาง 8 โครงการ (2 โครงการ/ปี)
4. หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น 6 หลักสูตร (1-2 หลักสูตร/ปี)
5. ผู้เข้าอบรม 600 คน (150 คน/ปี)
6. ความร่วมมือภายนอก 5 หน่วยงาน (1-2 หน่วยงาน/ปี)
7. รายได้จากบริการวิชาการ 4 ล้านบาท (1 ล้านบาท/ปี เพิ่ม 10%/ปี)

4. ด้านการบริหารจัดการองค์กร (BCNN H)

1. ความพึงพอใจของบุคลากร \geq 80%
2. บุคลากรสายสนับสนุน $>$ 80% ได้รับการพัฒนา \geq 20 ชม./คน/ปี
3. บุคลากรสายวิชาการ $>$ 80 % ได้รับการพัฒนา \geq 40 ชม./คน/ปี

4. กิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ≥ 5 กิจกรรม/ปี มีผู้เข้าร่วม $\geq 80\%$
5. การสื่อสารวิสัยทัศน์ 100% และ คะแนนการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร $\geq 3.51/5.0$
6. ประเมิน EdPEX ปี 2569 และบรรลุผล 200 คะแนน ปี 2570

เป้าหมายเสริม:

- ประเมินคุณภาพ EdPEX ระดับ 200
- อัตราการคงอยู่บุคลากร $\geq 95\%$
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุม 100%

5. ด้านเครือข่ายและภาพลักษณ์ (BCNN S)

เป้าหมายหลัก:

1. จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าของวิทยาลัยภายในปีการศึกษา 2568 และมีบัณฑิตพยาบาลเข้าร่วมเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบัณฑิตพยาบาลในปีการศึกษานั้น
2. จำนวนบัณฑิตพยาบาลที่บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 100 ของบัณฑิตพยาบาลในปีการศึกษานั้น
3. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ตามพันธกิจขององค์กร โดยมียอดการเข้าถึงในทุกช่องทางเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 200,000 ครั้งต่อปี ด้วย Engagement Rate $\geq 5\%$
4. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพร่วมกับสมาคมวิชาชีพหรือองค์กรภายนอก ≥ 2 กิจกรรม/ปี
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2 กิจกรรมต่อปี
6. คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์เชิงบวกและการสร้างคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับดี (≥ 3.51 จาก 5 คะแนน) และมีผู้มีส่วยได้เสียตอบแบบประเมิน ≥ 200 คนต่อปี

5.2 แนวทางการดำเนินการในระยะเวลา 4 ปี

ปีงบประมาณ 2568: ปีแห่งการวางรากฐานและเตรียมความพร้อม

1. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการ
 - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวและเหมาะสม
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
 - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์
2. การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน
 - ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแม่นยำในวิชาชีพ
 - เตรียมความพร้อมหลักสูตรเพื่อรับการประเมินมาตรฐานระดับนานาชาติ
3. การวางรากฐานด้านการวิจัยและนวัตกรรม

- จัดตั้งกลุ่มวิจัยเฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร
 - พัฒนาระบบสนับสนุนการทำวิจัยและการตีพิมพ์ผลงานระดับนานาชาติ
 - จัดทำแผนที่ปัญหาสุขภาพในพื้นที่เพื่อกำหนดโจทย์วิจัย
4. การเริ่มต้นสร้างเครือข่ายและพัฒนาภาพลักษณ์
- จัดตั้งคณะกรรมการก่อตั้งสมาคมศิษย์เก่า
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่าเบื้องต้น
 - สร้างช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ 2569: ปีแห่งการพัฒนาและเสริมความเข้มแข็ง

1. การยกระดับคุณภาพการผลิตบัณฑิต
 - ดำเนินการขอรับรองมาตรฐานหลักสูตรระดับนานาชาติ
 - พัฒนาหลักสูตรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างน้อย 3 หลักสูตร
 - เพิ่มโอกาสการเรียนรู้ในบริบทนานาชาติให้กับนักศึกษา
 - เข้าสู่กระบวนการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX
 - เข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพหลักสูตรด้วย AUN QA
2. การขยายผลด้านการวิจัยและนวัตกรรม
 - สร้างความร่วมมือกับแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุนโครงการวิจัย
 - พัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ที่ตอบโจทย์ปัญหาในพื้นที่
 - ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีระดับนานาชาติ
3. การพัฒนาบริการวิชาการเชิงรุก
 - พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของตลาด
 - เริ่มดำเนินการโครงการพัฒนาชุมชนต้นแบบด้านสุขภาพ
 - สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดบริการวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
 - สนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกของอาจารย์
 - ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
 - พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและดิจิทัลของบุคลากร
5. การสร้างเครือข่ายและภาพลักษณ์
 - จัดทะเบียนจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าอย่างเป็นทางการ
 - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่าและวิทยาลัย
 - เริ่มโครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์

ปีงบประมาณ 2570: ปีแห่งการขยายผลและความเป็นเลิศ

1. การยกระดับความเป็นเลิศด้านวิชาการ

- ขยายหลักสูตรบูรณาการเพิ่มเติมอีก 3 หลักสูตร
 - พัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและอาจารย์
 - จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการพยาบาลเฉพาะทาง
2. การสร้างผลกระทบด้านการวิจัยและนวัตกรรม
- ผลักดันการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในระดับนโยบาย
 - ดำเนินการยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญาสำหรับนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น
 - ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยในระดับนานาชาติ
3. การยกระดับการบริการวิชาการสู่ความยั่งยืน
- ขยายผลโครงการชุมชนต้นแบบด้านสุขภาพเพิ่มเติม
 - พัฒนาระบบและกลไกการสร้างรายได้จากการบริการวิชาการอย่างยั่งยืน
 - บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาการดูแลสุขภาพ
4. การพัฒนาเชิงระบบและโครงสร้าง
- ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้ทันสมัย
 - ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจ
5. การเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายและภาพลักษณ์
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรในระดับนานาชาติ
 - จัดตั้งกองทุนศิษย์เก่าเพื่อการพัฒนาวิทยาลัย
 - จัดกิจกรรมระดมทุนและสร้างการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า

ปีงบประมาณ 2571: ปีแห่งการเก็บเกี่ยวและความยั่งยืน

1. การบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาต่อยอด
- พัฒนาหลักสูตรบูรณาการต่อยอดเพิ่มเติมอีก 2 หลักสูตร
 - ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการผลิตบัณฑิตและวางแผนการพัฒนาต่อเนื่อง
 - เผยแพร่ผลการดำเนินงานที่โดดเด่นสู่สาธารณะเพื่อสร้างการรับรู้
2. การสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนจากงานวิจัยและนวัตกรรม
- วิเคราะห์ผลกระทบของงานวิจัยที่มีต่อการแก้ปัญหาสุขภาพในพื้นที่
 - ต่อยอดนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์หรือการใช้ประโยชน์ในวงกว้าง
 - กำหนดทิศทางการวิจัยระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก
3. การประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายระยะ 4 ปี
 - ถอดบทเรียนความสำเร็จและความท้าทายเพื่อการพัฒนาในระยะต่อไป
 - จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

4. การเสริมสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายและภาพลักษณ์

- ขยายฐานสมาชิกศิษย์เก่าให้ครอบคลุมเป้าหมาย
- จัดกิจกรรมฉลองความสำเร็จร่วมกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าในการพัฒนาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

5. การวางแผนอนาคต

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะถัดไป (2572-2575) โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยในระยะยาว
- วางโครงสร้างพื้นฐานและเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาในทศวรรษถัดไป

ทั้งนี้ การดำเนินงานตามแผนจะมีการติดตามและประเมินผลเป็นประจำทุกไตรมาส พร้อมทั้งปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายระยะ 4 ปีอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก