



Strategic Plan 2025-2029

แผนยุทธศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก


วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี





การปฏิบัติราชการนั้น ไม่ว่าจะป็นงานส่วนใด
ในตำแหน่งหน้าที่ใด ก็ล้วนมีผลต่อชาติบ้านเมืองและประชาชน
ทั้งสิ้น. ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับ ไม่ว่าจะทำการใด
จึงต้องคิดให้ถี่ ให้รอบด้าน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น
ทั้งในระยะสั้นระยะยาวเสียก่อน แล้วปฏิบัติงานทุกอย่าง
ให้ถูกต้องเหมาะสม ด้วยสติปัญญาความสามรถ
และใจที่สุจริตเป็นธรรม.



พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๑๘ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๘



คำนำ

สถาบันพระบรมราชชนก ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเน้นความยั่งยืนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แผนยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับสากลด้านการบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทุกระดับยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งมีทั้งหมด 30 แห่งทั่วประเทศ มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีการจัดการศึกษา งานวิจัย และพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพให้พร้อมต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกมีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบัน จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 – 2572 ขึ้นเป็นกรอบสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด

แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี พ.ศ. 2568 – 2572 จัดทำขึ้นเพื่อให้ทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนกและคณะพยาบาลศาสตร์ โดยกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้เริ่มจากการศึกษาปัจจัยนำเข้าทางยุทธศาสตร์และปัจจัยเชิงภารกิจในทุกด้าน รวมถึงการประเมินศักยภาพโดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคภายในและภายนอกวิทยาลัย กระบวนการนี้เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยทุกระดับเพื่อให้เกิดการประสานงานและการพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพ

แผนยุทธศาสตร์นี้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารของวิทยาลัยและได้รับการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ทางการเงินและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรทุกระดับยึดถือในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จของภารกิจและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย ในนามของคณะผู้บริหาร ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมและเสนอแนะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นี้ และหวังว่าแผนนี้จะเป็นกรอบที่ใช้ได้จริงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและความสำเร็จในอนาคตของวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฐิตาพร วรภักดิ์วิศิษฐ์)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทสรุปผู้บริหาร | |
| บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป | 1 |
| 1. ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี | 1 |
| 2. ปรัชญา | 2 |
| 3. ปณิธาน | 2 |
| 4. วิสัยทัศน์ | 2 |
| 5. พันธกิจ | 3 |
| 6. นโยบายของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี | 3 |
| 7. ค่านิยมองค์กร | 6 |
| 8. อัตลักษณ์ | 6 |
| 9. เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก | 6 |
| 10. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ | 6 |
| 11. สมรรถนะหลักบัณฑิต | 7 |
| 12. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) | 7 |
| 13. โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี | 8 |
| บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี | 9 |
| ความเชื่อมโยงตามกรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี | 9 |
| ปีงบประมาณ 2569 - 2572 | |
| แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ | 9 |
| ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ | 9 |
| ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม | 10 |
| ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | 12 |
| แผนระดับที่ 2 | 12 |
| แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ | 12 |
| แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 | 13 |
| ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 | 13 |
| แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข | 14 |
| แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีด้านสาธารณสุข (ตุลาคม 2559 - 2579) | 15 |
| แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ (พ.ศ. 2568 - 2572) | 17 |
| แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) | 18 |



| | หน้า |
|--|-----------|
| แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) | 19 |
| บทที่ 3 การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง | 21 |
| จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) | 21 |
| การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ | 22 |
| การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ | 23 |
| ทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพ | 26 |
| บทที่ 4 ยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานีปีงบประมาณ 2568 - 2572 | 28 |
| วิสัยทัศน์ | 28 |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | 28 |
| เป้าประสงค์ | 28 |
| กลยุทธ์ | 28 |
| บทที่ 5 การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ | 29 |
| บริบทเชิงกลยุทธ์ | 29 |
| แผนที่ยุทธศาสตร์ SURAT House | 32 |
| ความเชื่อมโยงกลยุทธ์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ | 33 |
| ยุทธศาสตร์ 1 พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่สากล | 33 |
| ยุทธศาสตร์ 2 การผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสู่การนำไปใช้ ประโยชน์มุ่งสู่สากล | 42 |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 การบริการวิชาการที่เป็นเลิศด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ | 45 |
| ยุทธศาสตร์ 4 บูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้กับพันธกิจอื่น | 48 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน | 50 |



บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เป็นสถาบันสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีพัฒนาการเริ่มต้นมาจาก โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในพื้นที่ โดยใช้วิธีรับคนในพื้นที่เข้ามาเป็นนักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้กลับไปทำงานในพื้นที่เดิม เปิดดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๓ ในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ เวลาเรียน ๑ ปี ๖ เดือน โดยรับผู้ที่มีพื้นฐาน ม. ๖ หรือ ม.ศ. ๓ เดิม สำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โอนไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่การจัดการศึกษายังเป็นหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ. ๒๕๒๓ เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี เปลี่ยนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เวลาเรียน ๒ ปี โดยรับผู้ที่มีพื้นฐาน ม. ๖ หรือ ม.ศ. ๕ สำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรีหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ เวลาศึกษา ๔ ปี โดยรับผู้ที่มีพื้นฐาน ม. ๖ หรือ ม.ศ. ๕ สำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น ๑ และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) เวลาศึกษา ๒ ปี โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย ๒ ปี เมื่อสำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ. ๒๕๓๐ กองงานวิทยาลัยพยาบาล ได้ปรับเปลี่ยนหลักสูตรวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ทุกหลักสูตรเป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต วิทยาลัยจึงใช้หลักสูตรเน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต และเปลี่ยนชื่อหลักสูตรดังนี้

หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น

พ.ศ. ๒๕๓๗ กระทรวงสาธารณสุข ได้ปรับปรุงโครงสร้างโดยรวมกองงานวิทยาลัยพยาบาล และกองฝึกอบรมเข้าด้วยกัน และเปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี”

พ.ศ. ๒๕๓๘ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธยของสมเด็จพระบรมราชชนก เปลี่ยนชื่อสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก”

พ.ศ. ๒๕๓๙ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปิดรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น (เฉพาะกาล)

พ.ศ. ๒๕๔๑ เข้าร่วมเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้รับการอนุมัติปริญญาบัตรให้ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (หลักสูตร ๔ ปี) ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๑

พ.ศ. ๒๕๔๒ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง ๒ ปี) และปิดรับสมัครนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น

พ.ศ. ๒๕๔๔ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง ๒ ปี) ได้รับอนุมัติปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พ.ศ. ๒๕๔๙ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง ๒ ปี)

พ.ศ. ๒๕๖๒ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมาตรา ๔ ให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และตามมาตรา ๕ วรรคสอง ให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามบัญชีรายชื่อวิทยาลัยทำพระราชบัญญัติ มีฐานะเป็นวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ จากประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยแสดงถึงการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาตลอดระยะเวลา และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของวิทยาลัยในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสาธารณสุขของประเทศ

ในปัจจุบัน (ปีการศึกษา ๒๕๖๘) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล อันเป็นการสานต่อพันธกิจในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถและมีจริยธรรมเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศต่อไป

๒. ปรัชญา

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ”

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

๓. ปณิธาน

ปัญญาเพื่อชุมชน (Wisdom for Community)

๔. วิสัยทัศน์

“เป็นวิทยาลัยพยาบาลชั้นนำระดับสากล ในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิเพื่อสุขภาวะชุมชน และเป็นองค์กรที่ยั่งยืน”

๕. พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
๒. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
๓. บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสุขภาวะชุมชนและสุขภาพโลก
๔. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
๕. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๖. นโยบายของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

นโยบายการบริหารงานมุ่งพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้มีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตและสร้างผู้นำทางการพยาบาล ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งสามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยกำหนดนโยบายทั้ง ๕ ด้าน เพื่อถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต : พัฒนาคุณภาพหลักสูตรและบัณฑิตสู่มาตรฐานสากล (World class standard programmes & graduates)

๒. ด้านการสร้างองค์ความรู้ วิจัยและนวัตกรรม : พัฒนาคุณภาพการวิจัยและนวัตกรรม (High quality of research & innovation) และส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสุขภาวะชุมชน

๓. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม : สร้างความเป็นเลิศในการบริการวิชาการสู่สุขภาวะชุมชนและสังคมโลกอย่างยั่งยืน (The excellence in academic service)

๔. ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสนับสนุนการใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพ (Thai arts, culture & Thai wisdom preservation)

๕. ด้านการบริหารจัดการ : พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Good governance & High-performance organization)

สำหรับรายละเอียดของนโยบายแต่ละด้าน มีดังนี้

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต : พัฒนาคุณภาพหลักสูตรและบัณฑิตสู่มาตรฐานสากล

๑.๑ สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE) ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศและโลก โดยใช้การออกแบบการเรียนรู้ เชิงรุก (Active learning) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ (transformative & interprofessional Education)

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล และจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันของผู้เรียน (Student engagement) เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานด้านบริการปฐมภูมิและบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภาวะผู้นำ มีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารสู่สากล มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา อัตลักษณ์คุณธรรมของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก อัตลักษณ์จริยธรรม “SURAT Moral Model” ตอบสนองความต้องการของภาคการทำงาน ชุมชน สังคมและประเทศ

๑.๓ ส่งเสริมการนำแนวคิด สบช. โมเดล ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบัณฑิตที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง

๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบของผู้เรียนทั้งในการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ การคิดสิ่งใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการ พยาบาลของผู้เรียน

๑.๕ ส่งเสริมการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการวิจัย การ ปฏิบัติการพยาบาลหรือบริการวิชาการแก่สังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทีมสหวิชาชีพ ภาควิ ศาสตร์ เครือข่าย หน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๒. ด้านการสร้างองค์ความรู้ วิจัยและนวัตกรรม : พัฒนาคุณภาพการวิจัยและนวัตกรรมและส่งเสริม การนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสุขภาวะชุมชน

๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยให้ อาจารย์สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง และมีระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมใน ระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาการบริการสุขภาพทุกระดับโดยเฉพาะการบริการปฐมภูมิและการส่งเสริมสุขภาวะ ชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยโดยบูรณาการระหว่างพันธกิจการเรียนการสอน บริการ วิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน

๒.๔ ส่งเสริมการจัดการความรู้และนำองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาบริการสุขภาพ

๓. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม : สร้างความเป็นเลิศในการบริการวิชาการสู่สุขภาวะชุมชนและ สังคมอย่างยั่งยืน

๓.๑ สนับสนุนการบริการวิชาการเชิงรุกและพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพให้มีความเป็นเลิศ สอดคล้องกับวิถีชุมชนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความ ต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ

๓.๒ ส่งเสริมความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริการ วิชาการเพื่อสร้างสุขภาวะชุมชน สังคมและประเทศอย่างยั่งยืนภายใต้ปณิธานปัญญาเพื่อชุมชน

๓.๓ พัฒนาหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้ มีสมรรถนะด้านวิชาการ วิชาชีพ ภาวะผู้นำและการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการ ทำงานด้วยรูปแบบที่หลากหลายและสามารถสร้างรายได้สู่การพึ่งตนเองของสถาบันจากการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม

๓.๔ ส่งเสริมการนำความรู้ แนวคิด สบช. โมเดล และประสบการณ์ที่ได้จากการบริการ วิชาการไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ

๔. ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสนับสนุนการใช้ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยในการสร้างเสริมสุขภาพ

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาไทย และมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งส่งเสริมการนำ ภูมิปัญญาไทยมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพ

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการบูรณาการกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับพันธกิจด้าน การเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานักศึกษา และการบริการวิชาการ ตอบสนองนโยบายและพันธกิจของ คณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันพระบรมราชชนก

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและนักศึกษาในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนานวัตกรรมสุขภาพด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

๕. ด้านการบริหารจัดการ : พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๕.๑ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีค่านิยมร่วม (Core values) ของสถาบันพระบรมราชชนก “PBRI: Participation, Bonding, Responsibility, Integrity” และคณະพยบายาลศาสตร “I๒ ACT : Internationalize & Innovation mindset, Agile, Create, Transform” โดยยึดมั่นประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระบรมราชชนก และอัตลักษณ์จริยธรรม “SURAT Moral Model : Sufficiency Economy, Unity, Respect, Accountability, Trust”

๕.๒ ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกด้วยหลัก ๕P ประกอบด้วย Product, Promotion, Place, Participation, และ Purchaser

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรและนักศึกษามีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital transformation) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานทุกพันธกิจ ดังนี้

๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้รองรับการบริหารและการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างมีศักยภาพ

๒) พัฒนาศูนย์บุคลากรและนักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ การประยุกต์ใช้ และการตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมและระบบสุขภาพ

๓) ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการดำเนินงานทุกพันธกิจของสถาบันที่มุ่งสร้างคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมาย

๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นอาจารย์มืออาชีพ (Professional standard framework) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษาและการเทียบเคียง (benchmarking) เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานทุกพันธกิจแบบก้าวกระโดด

๕.๘ สนับสนุนการบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า คุ่มทุน โปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. ค่านิยมขององค์กร (Core values)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดค่านิยมขององค์กร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้คำว่า “SURAT” ดังนี้

- S = Service with Integrity (การบริการด้วยความซื่อสัตย์)
- U = Unified Innovation Leadership (ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม)
- R = Responsibility for Achievement (ความรับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ)
- A = Agility (ความคล่องแคล่วในการทำงาน)
- T = Transformation to excellence (การพลิกโฉมสู่ความเป็นเลิศ)

๘. อัตลักษณ์ (Identity)

อัตลักษณ์บัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์

บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเปี่ยมมนุษย์ โดยยึดมั่นประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง

อัตลักษณ์คุณธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ คือ วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที

๙. เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

เอกลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System)”

ตามเอกลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีความหมายดังนี้

สร้างคน หมายถึง การผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

ระบบสุขภาพชุมชน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยมีความหมายและขอบเขตที่กว้างขวางเกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ครอบครัวชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

๑๐. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. มีความรู้และทักษะทาง วิชาชีพการพยาบาล
๒. มีทัศนคติที่ดียึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของ วิชาชีพพยาบาล
๓. ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข
๔. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้
๕. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
๖. มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
๗. มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน
๙. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑๑. สมรรถนะหลักของบัณฑิต

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการผลิตบัณฑิต พบว่าสมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๘ ประการหรือเรียกย่อ ๆ ว่า สมรรถนะ “๕C๕L” ดังนี้

๑. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking)
๒. มีทักษะในการสื่อสาร (Communication)
๓. มีทักษะในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่/นวัตกรรม (Creative thinking and innovation)
๔. มีทักษะในการประสานความร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพหรือภาคีเครือข่ายได้ (Collaboration)
๕. มีทักษะในการจัดการสุขภาพชุมชน (Community health management)
๖. มีภาวะผู้นำ (Leadership)
๗. รู้เท่าทันด้านภาษาอังกฤษ (English literacy)
๘. รู้เท่าทันด้านดิจิทัล (Digital literacy)

๑๒. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำวัฒนธรรมองค์กรซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นสถาบันต้นสังกัดมากำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารจัดการคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

| | |
|--------------------|-------------------|
| Participation (P) | ร่วมแรงร่วมใจ |
| Bonding (B) | รักใคร่ผูกพัน |
| Responsibility (R) | มุ่งมั่นรับผิดชอบ |
| Integrity (I) | ส่งมอบคุณธรรม |

นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร (Share Value) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณค่า การประพฤติปฏิบัติที่ดีขององค์กร ดังนี้

S = Seniority เคารพผู้อาวุโส คือ การให้เกียรติผู้ที่มีอาวุโสกว่า การมีสัมมาคารวะตามประเพณีและวิถีที่ติงามของคนไทย และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อาวุโส

C = College Mind รักศรัทธาองค์กร คือ มีความเป็นหนึ่งเดียวมีความผูกพันพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานโดยมุ่งผลประโยชน์ประชาชน องค์กรมากกว่าส่วนตน รักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน นักศึกษา และผู้รับบริการ

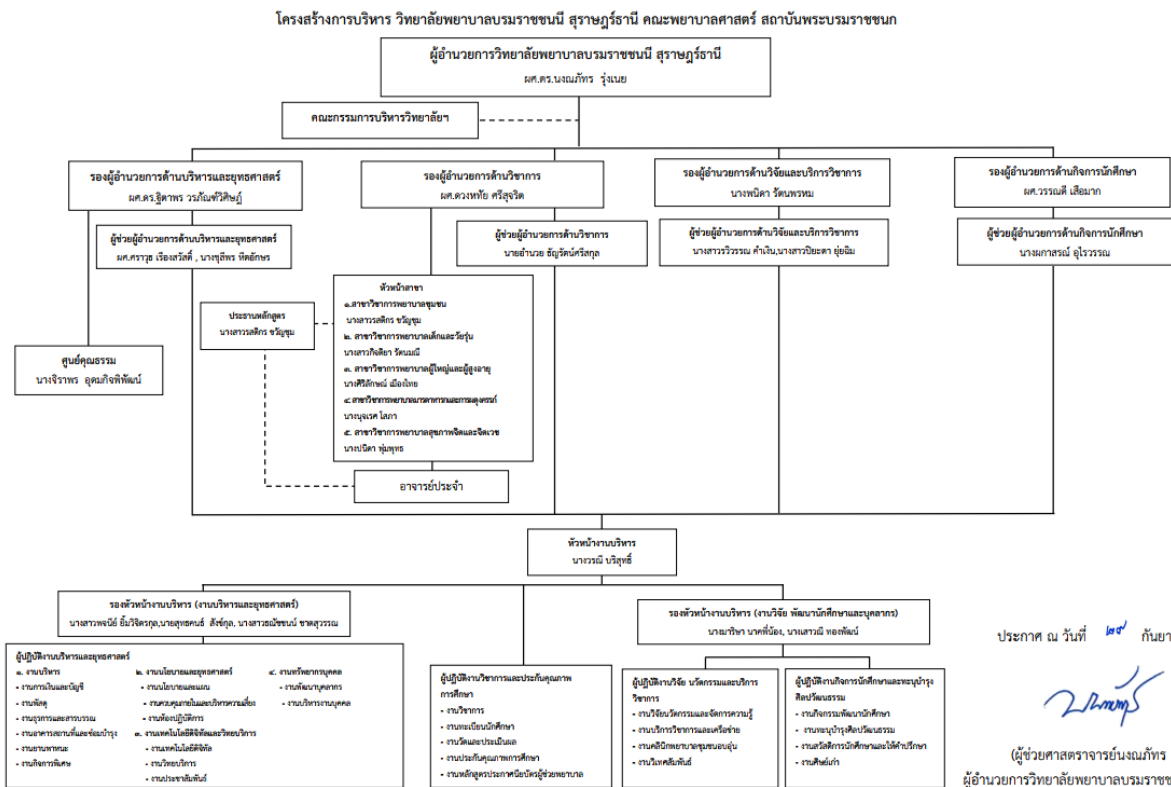
C = Caring เอื้ออาทรผู้อื่น คือ เปิดใจรับฟังผู้อื่น มีความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักการให้ และทำความดีเพื่อสังคม

B = Beautiful Life ชื่นชมความงามแห่งชีวิต ใฝ่รู้ คิดสร้างสรรค์ผลงาน/นวัตกรรม คิดดี พูดดี ทำดี คบคนดี มีการแสวงหาความสุขต่อตนเอง ครอบครัว และยึดการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๓. โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างการบริหารและแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานและสาขาวิชาต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี ตามคำสั่งเลขที่ ๒๘/๒๕๖๘ เรื่อง โครงสร้างการบริหารงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อจัดสรรภาระงานของวิทยาลัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี





บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารวมของวิทยาลัยประกอบด้วย แนวคิดและความจำเป็นสำคัญซึ่งเป็นที่มาจากการพัฒนาของประเทศ องค์กรต้นสังกัด ความจำเป็นและความเชื่อมโยงของนโยบายในพื้นที่ ๙ ประเด็นดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๘๐)
๓. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙
๔. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข
๕. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
๖. แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒)
๗. แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)
๘. แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)
๙. แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๒.๑ ความเชื่อมโยงตามกรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒)

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

สาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

๑. เป้าหมาย

- ๑.๑ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๑.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิต และการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคม ได้อย่างสงบสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

- ๒.๒ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สติปัญญาและสังคม

มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีที่สุดด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม

๓. ความเชื่อมโยง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวินิจฉัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ได้กำหนดแผนงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนกและแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ตามประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตสำหรับวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน การเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน ทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ประเด็นที่ ๒ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์ม สร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ โดยเฉพาะปัจจุบันที่วิทยาลัยได้รับนโยบายจากสถาบันพระบรมราชชนก ในการดำเนินการ เรื่อง Cloud university

ประเด็นที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ จัดการศึกษาให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั้งถึงและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

๑. เป้าหมาย

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๑ การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

๒.๑.๑ ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค โดยกำหนดมาตรการเพื่อสร้างความเสมอภาคที่สำคัญ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเสมอภาคในการจัดเก็บภาษีและพัฒนาระบบข้อมูลการทำธุรกรรมทางการเงินของประชาชนและภาคธุรกิจ กำหนดเป้าหมายการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมเพื่อนำไปใช้ในการจัดบริการที่ชัดเจนตลอดจนการคุ้มครองผู้บริโภค โดยเน้นการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ปรับปรุงระบบและกลไกในการคุ้มครองผู้บริโภค สนับสนุนองค์กรของผู้บริโภคให้มีความเข้มแข็ง ป้องกันการละเมิดสิทธิผู้บริโภคและอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริโภค สนับสนุนการบริโภคอย่างยั่งยืนและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการคุ้มครองผู้บริโภคได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๑.๒ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงอายุ โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสถิติการรายบุคคลและการพัฒนาระบบ

การให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนธุรกิจหรือ องค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุม ค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไป ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการออมและการลงทุนระยะยาว เพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเอง ทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วยมาตรการทางภาษีและอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

๒.๑.๓ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มด้อยโอกาส โดยในด้านการสาธารณสุข เน้นการกระจายทรัพยากร และเพิ่มบุคลากรทางการแพทย์ การพยาบาล ให้กระจายไปยังพื้นที่อำเภอ ตำบล เพื่อให้สามารถดูแล ประชาชนได้อย่างทั่วถึง การพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมผู้มีรายได้น้อย ให้ได้รับบริการที่ไม่มี ความเหลื่อมล้ำในด้านคุณภาพ รวมทั้งระบบคุ้มครองการรักษายาบาลต่อการเจ็บป่วยที่สร้างภาระทาง การเงิน โดยไม่คาดคิดหรือเกินขีดความสามารถของผู้มีรายได้น้อย สนับสนุนส่งเสริมให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการสร้างเสริมสุขภาพรวมถึงการพัฒนาสถานพยาบาลให้มีคุณภาพและมีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรตาม มาตรฐานสากลในทุกพื้นที่ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการสาธารณสุข ด้านการศึกษาเน้น การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร ยากจนและกลุ่มเปราะบาง ที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา การสนับสนุนกลไก ความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การ ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารความรู้และนวัตกรรมของคนทุกกลุ่ม รวมถึง ระบบการติดตามสนับสนุน และประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของ ประชาชน

๒.๒ การเสริมสร้างพลังทางสังคม

๒.๒.๑ การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมในทุกมิติ ทั้งมิติ เศรษฐกิจสังคม สุขภาพและสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการออมและการลงทุนระยะยาวของคน ตั้งแต่ก่อน เกษียณอายุ พัฒนาระบบและกลไก เพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพ ให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้าง หลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการในการ เตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และ สมรรถนะ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสรรคเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำหรับการส่งเสริมและฟื้นฟูศักยภาพ ผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ มีกิจกรรมทำต่อเนื่องทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพ รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาท ในการขับเคลื่อน การพัฒนาสังคมโดยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุให้ เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญา ประสบการณ์และร่วมสร้าง สังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ

๓. ความเชื่อมโยง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้จัดการศึกษาโดยคำนึงถึงการ ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมที่มีเป้าหมายในการสร้างโอกาสและความ เสมอภาคในทุกมิติ โดยมีมติการเข้าถึงการศึกษาในประเด็นการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการ สาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มด้อยโอกาสเน้นการกระจายทรัพยากร ทางทางการแพทย์ การพยาบาลไปยังชุมชน หรือพื้นที่อย่างทั่วถึงซึ่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เป็น ๑ ในวิทยาลัยของสถาบันพระบรมราชชนก ที่รับหน้าที่การผลิตนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ และ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตร ๑ ปี เพื่อกระจายบุคลากรทางการพยาบาลและสาธารณสุขไปยัง

พื้นที่ทั่วประเทศ ส่วนในการจัดการศึกษาได้กำหนดให้มีมาตรการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาส่งเสริมให้วิทยาลัยในสังกัดผลิตและพัฒนาบุคลากรตอบสนองความต้องการของชุมชน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

๑. เป้าหมาย

ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๑ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้นรวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วน ตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชนและภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวังให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริตและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติบุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตกำหนดให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักเล็งการชดกันระหว่างประโยชน์บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

๓. ความเชื่อมโยง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การจัดวางระบบการควบคุมภายในของวิทยาลัยครอบคลุมทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดการประเมิน ITA เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ยังมีระบบและกลไกจริยธรรม SURAT Moral Model ในการนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

แผนระดับที่ 2

๑. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี แผนย่อยการกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รายละเอียดโดยสรุปดังนี้

มีการกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเป็นแนวทางการพัฒนาที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางสาธารณสุข ด้วยการพัฒนาสถานพยาบาลให้เพิ่มบุคลากรทางการแพทย์ให้เพียงพอและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการขยายการให้บริการรวมทั้งยกระดับคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานสากลทั่วทุกพื้นที่

แนวทางการพัฒนา

๑. ปฏิรูประบบการจัดบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิและบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงไปยังส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนารูปแบบคุณภาพการบริการปฐมภูมิและเพิ่มขีดความสามารถของระบบและบุคลากร รวมทั้งจัดให้มีกลไกช่วยเหลือและสนับสนุนสวัสดิการชุมชนที่ครอบคลุมการให้ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เพื่อให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการจาก

สถานพยาบาลของรัฐในพื้นที่ อาทิ ค่าใช้จ่ายการเดินทางไปสถานพยาบาล รวมทั้งจัดให้มีบริการด้านสุขภาพเชิงรุกทั้งในด้านการให้คำปรึกษา การควบคุมและป้องกันกลุ่มเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาเรื้อรังต่อสุขภาพและการส่งเสริมด้านสุขอนามัย

๒. พัฒนากำลังคนและบุคลากรด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายด้านสุขภาพจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี แผนย่อยการกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ดำเนินงานภายใต้ภารกิจของหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องตามแนวนโยบายแห่งรัฐ โดยอยู่ภายใต้แนวทางพัฒนา กำลังคนและบุคลากรด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายด้านสุขภาพเป็นสำคัญ

๒. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ รายละเอียดสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มีการดำเนินงานที่สอดคล้อง ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

โดยวิทยาลัยให้ความสำคัญด้านการผลิตบัณฑิตการวิจัย นวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้สู่การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง การให้ความเท่าเทียมทางการศึกษาผ่านโครงการสนับสนุนทุนการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนกและหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๓. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ รายละเอียดโดยสรุปดังนี้

๓.๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๓.๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓.๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๓.๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายหลักตามร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๕ เป้าหมายหลักประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ตามร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๑ หมวดหมู่ คือหมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

๔. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียดสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์ ๔ Excellence และ ๑๖ แผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย (ด้านสุขภาพ)

แผนงานที่ ๒ การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

แผนงานที่ ๓ การลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ

แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ (Primary Care Cluster)

แผนงานที่ ๒ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)

แผนงานที่ ๓ การพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินครบวงจรและระบบการส่งต่อ

แผนงานที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพหน่วยงานบริการด้านสุขภาพ

แผนงานที่ ๕ การพัฒนาตามโครงการพระราชดำริและพื้นที่เฉพาะ

แผนงานที่ ๖ ประเทศไทย ๔.๐ ด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ

แผนงานที่ ๒ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ

แผนงานที่ ๓ การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ

แผนงานที่ ๔ การพัฒนางานวิจัยและองค์ความรู้ด้านสุขภาพ

แผนงานที่ ๕ การปรับโครงสร้างและการพัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มีการดำเนินงานที่สอดคล้อง ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยวิทยาลัยมีพันธกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข และคำนึงถึงการพัฒนาธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐผ่านกระบวนการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานและการตรวจสอบของหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเกิดการพัฒนาคูณภาพการดำเนินงานของสถาบัน

๕. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๒๕๗๙)

ปัจจุบัน บริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโครงสร้างประชากรไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โรคติดต่ออุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นจากการคมนาคมที่เชื่อมต่อทั้งโลก การบาดเจ็บจากการจราจร การโฆษณาสินค้าและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ทางสื่อออนไลน์ที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อสุขภาพประชาชนไทย

จุดยืนองค์กร (Positioning)

ส่วนกลาง พัฒนานโยบาย กำกับ ติดตาม ประเมินผล

ส่วนภูมิภาค (เขตสุขภาพ) บริหารจัดการหน่วยบริการ และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่ร่วมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ (Mission)

พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน

เป้าหมาย (Intention)

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ค่านิยม (Core value)

MOPH : Mastery, Originality, People-centered approach, Humility Mastery คือ การเป็นผู้นำ สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่หลงไปตามความโลภ ความโกรธ ความหลง

Originality คือ การเป็นผู้ริเริ่มในสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ

People-centered approach คือ ให้ความสำคัญกับผู้ป่วย ผู้ป่วยคือศูนย์กลาง Humility คือ ความอ่อนน้อมถ่อมตน

ยุทธศาสตร์หลัก

๑. Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ)
๒. Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)

๓. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)

๔. Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ)

กระทรวงสาธารณสุขได้ทำการวิเคราะห์เหตุการณ์และแนวโน้มด้านสาธารณสุขที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Future events and driving forces) และนำกรอบแนวคิด ประเทศไทย ๔.๐ สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs by ๒๐๓๐) กรอบข้อตกลงอาเซียน ๒๕๕๘ ประเด็นปฏิรูปคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้าน นโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อ (นายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๙ ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) การบูรณาการระดับชาติ การปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มาใช้ในการกำหนดนโยบายทิศทางเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และวางแผนในระยะยาวในด้านสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับอนาคต

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) แบ่งออกเป็น ๔ ระยะ ช่วงละ ๕ ปี เพื่อให้จัดลำดับความสำคัญในการทำงานและการจัดสรรทรัพยากร แบ่งได้ เป็น ๔ ช่วง คือ ช่วงที่ ๑ ปฏิรูประบบ ช่วงที่ ๒ สร้างความเข้มแข็ง ช่วงที่ ๓ สู่อความยั่งยืน ช่วงที่ ๔ เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย ดังนี้

การจัดลำดับความสำคัญยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)

| ช่วงเวลา | จุดเน้นหลัก | รายละเอียด |
|-------------|-----------------------|--|
| ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ | ปฏิรูประบบ | การปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการวางพื้นฐานระบบสุขภาพใหม่ เช่น การวางระบบการแพทย์ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว เพื่อดูแลผู้ป่วยอย่างบูรณาการ ลดค่าใช้จ่ายของระบบสุขภาพในระยะยาว การปรับระบบหลักประกันสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของแต่ละกองทุน เป็นต้น |
| ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ | สร้างความเข้มแข็ง | การจัดโครงสร้างพื้นฐาน กำลังคน รวมทั้งระบบการบริหารจัดการให้เข้มแข็ง รวมไปถึงระบบควบคุมป้องกันโรค งานอนามัยสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญคือการทำให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตัวเองได้ |
| ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔ | สู่อความยั่งยืน | เป็นช่วงที่ระบบสุขภาพของไทยต้องมีความยั่งยืนทางด้านการเงินการคลัง ประเทศสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยเฉพาะด้านยาและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ พึ่งพาต่างประเทศให้น้อยที่สุด |
| ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙ | เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย | ระบบสุขภาพไทยจะต้องเป็นระบบสุขภาพที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ คุณภาพ สังคมมีส่วนร่วมสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้จะต้องสามารถแข่งขันหรือเทียบเคียงกับนานาชาติได้ โดยตั้งเป้าว่าจะต้องเป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย ใน ๒๐ ปีข้างหน้า |

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ได้แบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๖ แผนงาน ๔๘ โครงการ โดยมีรายละเอียดแผนงาน ดังนี้

๑. Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ)

๑.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย

๑.๒ การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

- ๑.๓ ความปลอดภัยด้านอาหารและลดปัจจัยเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- ๑.๔ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
๒. Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)
 - ๒.๑ การพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ
 - ๒.๒ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
 - ๒.๓ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์
 - ๒.๔ ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติและเขตเศรษฐกิจพิเศษ
๓. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)
 - ๓.๑ การวางแผนความต้องการอัตรากำลังคน
 - ๓.๒ การผลิตและพัฒนาอัตรากำลังคน
 - ๓.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ
 - ๓.๔ การพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ
๔. Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ)
 - ๔.๑ ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ
 - ๔.๒ ระบบหลักประกันสุขภาพ
 - ๔.๓ ความมั่นคงด้านยาและเวชภัณฑ์ และการคุ้มครองผู้บริโภค
 - ๔.๔ ระบบธรรมาภิบาล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตอัตรากำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ ชุมชน สังคม

กลยุทธ์

๑. พัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศตามมาตรฐานสากล
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
๓. พัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ ๒๑
๔. พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ของสถาบันและสมรรถนะการจัดการสุขภาพชุมชนบนพื้นฐานการ

ดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

๕. พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับชาติและนานาชาติ

๒. ผลักดันให้มีการแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๓. พัฒนาระบบกลไกการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบและกลไกในการสร้างความเข้มแข็งของศูนย์บริการวิชาการและการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการ (Training center)
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันให้มีความเชี่ยวชาญในการบริการวิชาการให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ทั้งระดับชาติและนานาชาติ
๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ
๔. พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการจัดบริการวิชาการ
๕. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลังและสมรรถนะ เพื่อตอบสนองพันธกิจของสถาบัน
๒. ยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถาบัน เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๔. พัฒนาคู่มือตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
๕. ส่งเสริมการนำการควบคุมภายในและการจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๖. ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และรักษาสีงแวดล้อม
๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๒ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และนำไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ที่สอดคล้องกันในทุกมิติ

แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนอุดมศึกษาระยะยาว คือ แผนกำหนดทิศทางในการพัฒนาอุดมศึกษาในระยะยาวที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมองเห็นทิศทางในอนาคตร่วมกัน โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของประเทศในการคิด วิเคราะห์เชิงรุกมีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่และสร้างรากฐานการวิจัย เพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กำหนดวิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน” โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก ๖ ประการ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิด และการรู้จัก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตาม รายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตร ปศุสัตว์และประมงที่มีคุณภาพ
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวทุกมิติ
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์เชื่อมโยงภูมิภาคทั้งจังหวัดและกลุ่มจังหวัดโดยใช้พื้นฐานดิจิทัล
๔. พัฒนาศูนย์บริการสุขภาพและคุณภาพชีวิตเพื่อให้ความสมบูรณ์เพื่อสังคมน่าอยู่
๕. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้ฐานเกษตรและท่องเที่ยวจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศูนย์บริการสุขภาพและคุณภาพชีวิตเพื่อให้ความสมบูรณ์ เพื่อสังคมน่าอยู่ ปัจจุบันถึงแม้จังหวัดสุราษฎร์ธานีจะมีพัฒนาการด้านเศรษฐกิจในระดับที่น่าพอใจ แต่ในขณะเดียวกันการเติบโตทางเศรษฐกิจก็นำปัญหาบางประการมาสู่พื้นที่ อาทิ จากการเจริญเติบโตที่ไม่สมดุลทำให้มีประชากรแฝงในจังหวัดเป็นจำนวนถึงประมาณร้อยละ ๒๕ ของประชากรทั้งจังหวัด และในขณะที่การพัฒนาทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาในบริบทของครัวเรือนในชนบท กลับพบว่า ยังมีจำนวนครัวเรือนยากจนตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานถึงร้อยละ ๑.๔ (๑,๖๔๗ ครัวเรือน) และหัวหน้าครัวเรือนมักจะขาดหลักการพัฒนา มั่วสุมการพนันและยาเสพติดทำให้คุณภาพชีวิตเลวลง ซึ่งจากผลการสำรวจในปี ๒๕๕๓ พบว่า พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานียังคงมีปัญหายาเสพติด และปัญหาเกี่ยวกับอาชีพและการว่างงานขั้นรุนแรง นอกจากนี้แล้ว ในขณะที่นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับมีปริมาณมากขึ้น แต่คุณภาพของการจัดการศึกษายังคงน่าเป็นห่วง ศักยภาพของจังหวัดและระบบการศึกษาไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาดังกล่าวได้ เยาวชนไม่มีระเบียบชีวิตและด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาการเจ็บป่วยจากโรคที่ป้องกันได้ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอันเกิดจากพฤติกรรมสุขภาพแต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสังคมอาจไม่สามารถ ดำเนินการได้อย่างเบ็ดเสร็จในระยะเวลาอันสั้นและครอบคลุมทุกประเด็น และการกระจายทรัพยากรให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่ดำเนินการได้ยากในระยะสั้นและกลาง ดังนั้นควรจะดำเนินการโดยมีเป้าหมาย เฉพาะรายประเด็นสำคัญซึ่งควรจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศและบริบทของจังหวัด ดังนั้นการพัฒนาจังหวัดภายใต้กรอบแผนพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยมุ่งสู่การเป็นสังคมปลอดภัยและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยมีเป้าประสงค์



๑) ชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวหลักมีความปลอดภัยและสงบสุข ๒) เยาวชนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และ ๓) ประชาชนสุขภาวะ โดยจุดมุ่งเน้นหลัก ดังต่อไปนี้

"เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยพื้นที่ท่องเที่ยววนานาชาติและชุมชน ซึ่งเป็นพื้นที่หลักที่มีปัญหาเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน"

"พัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชนเพื่อสร้างทักษะในศตวรรษที่ ๒๑"

"เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการสาธารณสุข เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประชาชน ในจังหวัด"

"ขับเคลื่อนแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่หมู่บ้าน/ชุมชนอย่างทั่วถึง "ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางด้านการบริการวิชาการและ ICT"



บทที่ ๓

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จัดทำขึ้นมาภายใต้กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ห้องค์กร การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : SOP) ดังรายละเอียดการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดขึ้นมาจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินการที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต

การศึกษาความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จากการประชุม และร่วมกันพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ๒๐ ปี แผนการศึกษาชาติ ๒๐ ปี พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ พรบ. สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการทางยุทธศาสตร์สามารถกำหนดจุดยืน ดังนี้

๑. Teaching learning excellent ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ในระดับนโยบาย ต้องการให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ๑) ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพอย่างมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ ๒) พัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาคมโลก และมีส่วนร่วมในการยกระดับการจัดการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ถึงระดับบัณฑิตศึกษา ๓) บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีทักษะแห่งโลกอนาคต สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

๒. Research and innovation excellent ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่หน่วยบริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเพื่อตอบสนอง Prevention & Promotion Excellence, และ Service Excellence เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย ผ่านเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมอย่างยั่งยืน รวมทั้งการขึ้นนำสังคมในด้านการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยในการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อการพัฒนาบัณฑิต สังคม และชุมชน

๓. Academic services excellent การบริการวิชาการแก่สังคม โดยพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองระบบสุขภาพ ตลอดจนจัดให้มีการกระจายแหล่งฝึกอบรมในครอบครัวชุมชนพื้นที่ในทุกภูมิภาคของประเทศ และจัดให้มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการพยาบาล และการบริการสุขภาพ เพื่อยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา

๔. Organizational management excellent followed good governance การบริหารที่มุ่งสู่การจัดการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่พัฒนาให้บัณฑิต มีความเป็น

พลเมืองดี พลเมืองโลก มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสุขภาพ บุคลากรมีความอิสระทางวิชาการ (Academic freedom) มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทั้งในด้านงบประมาณและการบริหารบุคคล มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ (มีตำแหน่งทางวิชาการ) ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

๓.๒ การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์

การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์เกิดจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับโดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยปัจจัยภายในใช้ McKinney ๗ - S Framework แนวคิดปัจจัย ๗ ประการ ในการประเมินองค์กร คือจุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness: W) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ใช้ PEST-MODEL เพื่อวิเคราะห์ โอกาส (Opportunity : O) และภาวะคุกคาม (Threat : T) จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอก คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มีสภาพแวดล้อมองค์กรโดยสรุป ดังนี้

จุดแข็ง พบว่า เป็นสถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสู่ชุมชน มีทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล สามารถสร้างโอกาสทางการศึกษาสู่ระดับชุมชน อาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ มากกว่า ๑๑ คน มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา มีโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนและทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกพันธกิจของคณะวิทยาลัย บุคลากรทุกระดับมีความรักองค์กร สามารถเข้าถึงชุมชนและมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน วิทยาลัยมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน อีกทั้งมีวารสารที่เป็นวารสารระดับชาติและปรากฏในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center : TCII)

จุดอ่อน พบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและพันธกิจของวิทยาลัยยังขาดการบูรณาการและการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือมีน้อย และผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติมีน้อย การสนับสนุนแหล่งเงินทุนวิจัยภายนอกยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์และการตลาดของวิทยาลัย ยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน และแหล่งรายได้หลักของวิทยาลัยมาจากค่าลงทะเบียนของนักศึกษา

โอกาส พบว่า นโยบายชาติ ประชาคมอาเซียน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานภายนอกมีความต้องการบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพของประเทศ มีเครือข่ายกับสำนักวิชาการและหน่วยงานอื่น ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขรวมทั้งสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เกิดโอกาสพัฒนาทุกพันธกิจของสถาบันวิชาชีพพยาบาลยังมีความต้องการสูงในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสร้างโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กร มีแหล่งทุนสนับสนุนนักศึกษาในการเรียนสาขาพยาบาลจากแหล่งทุนที่หลากหลาย

ภัยคุกคาม พบว่า มีการแข่งขันสูงในการผลิตบัณฑิตพยาบาล การเปิดหลักสูตรอบรม และบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกันเพิ่มขึ้น หน่วยบริการมีสิทธิเลือกสนับสนุนทุนให้แก่ผู้เรียนพยาบาลมากขึ้น ค่านิยมในการเรียนพยาบาลลดลง โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ประชากรวัยเด็กลดลง ทำให้จำนวนผู้เข้าเรียนลดลง

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) ที่แสดงถึงผลการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ดังต่อไปนี้



การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์
(Internal Strategic Factors Summary : IFAS)

| ปัจจัยภายใน | Weight | Rating | Weight |
|---|-------------|-----------|-------------|
| Strenghts | | | |
| S1 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยสอดคล้องกับ คณะพยาบาลศาสตร์ | ๐.๑๒ | ๕ | ๐.๖๐ |
| S2 มีแผนยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมกับทุกพันธกิจของ วิทยาลัยภายใต้การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ | ๐.๐๙ | ๓ | ๐.๒๗ |
| S3 มีนโยบายที่มุ่งเน้นการผลิตพยาบาลคุณภาพสูง เพื่อ ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพและสังคม และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์ | ๐.๐๕ | ๓ | ๐.๑๕ |
| S4 มีนโยบายสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือใน ระดับนานาชาติ | ๐.๒๐ | ๔ | ๐.๘๐ |
| S5 มีระบบประเมินผลนักศึกษาที่เป็นมาตรฐาน | ๐.๐๕ | ๔ | ๐.๒๐ |
| S6 มีระบบและกลไกการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม และ พัฒนาสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ | ๐.๐๓ | ๔ | ๐.๑๒ |
| S7 มีขั้นตอนการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกพันธกิจ | ๐.๐๓ | ๔ | ๐.๑๒ |
| S8 วิทยาลัยมีวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนี การอ้างอิงวารสารไทย (TCI) | ๐.๐๑ | ๔ | ๐.๐๔ |
| S9 วิทยาลัยมีอัตลักษณ์จริยธรรม SURAT | ๐.๐๒ | ๔ | ๐.๐๘ |
| S10 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจน บริหารงานแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีม | ๐.๐๓ | ๔ | ๐.๑๒ |
| S11 การบริหารงานให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษา และมีการกระจาย อำนาจในการบริหารจัดการ | ๐.๐๒ | ๔ | ๐.๐๘ |
| S12 บุคลากรสายอาจารย์มีความเชี่ยวชาญในสาขาการ พยาบาลครบทั้ง ๕ สาขาหลัก สอดคล้องตามความ ต้องการของพื้นที่และรองรับการพัฒนาาระบบสุขภาพใน อนาคต | ๐.๐๕ | ๔ | ๐.๒๐ |
| S13 อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการดูแล สุขภาวะของประชาชนในทุกศาสตร์สาขาวิชาและบริการ วิชาการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในพื้นที่ | ๐.๐๕ | ๔ | ๐.๒๐ |
| S14 อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษา | ๐.๐๗ | ๔ | ๐.๒๘ |
| รวม | ๐.๕๔ | ๑๙ | ๒.๐๒ |

| ปัจจัยภายใน | Weight | Rating | Weight |
|--|-------------|----------|-------------|
| Weakness | | | |
| W1 บางกลยุทธ์ยังไม่สามารถผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้ | ๐.๐๕ | ๓ | ๐.๑๕ |
| W2 การปรับแผนกลยุทธ์ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน อุตสาหกรรมสุขภาพ | ๐.๑๐ | ๔ | ๐.๔๐ |
| W3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมความต้องการของผู้ใช้งานและความพร้อมสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ขาดระบบบริหารจัดการการศึกษาที่รองรับทั้งการสอนในระบบ SPOC, MOOC | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| W4 การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยยังไม่เพียงพอ | ๐.๐๗ | ๓ | ๐.๒๑ |
| W5 จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| W6 บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนยังมีศักยภาพในการทำงานไม่เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด (การประสาน) | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| W7 จำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอ อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (FTES) มากกว่า ๑:๗ | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| W8 จำนวนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและระดับนานาชาติยังมีน้อย | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| W9 อาจารย์มีศักยภาพในการผลิตนวัตกรรม การจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ ตำรา และการแสวงหาแหล่งทุนน้อย | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| W10 บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| W11 อาจารย์และบุคลากรทุกระดับมีทักษะภาษาอังกฤษและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบ SPOC, MOOC ไม่เพียงพอ | ๐.๐๒ | ๒ | ๐.๐๔ |
| รวม | ๑.๔๖ | - | ๓.๓๖ |



การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์
(External Strategic Factors Summary : EFAS)

| ปัจจัยภายนอก | Weight | Rating | Weight |
|--|--------|--------|--------|
| Opportunity | | | |
| O1 นโยบายผลิตพยาบาลเพิ่ม และสนับสนุนการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านพยาบาลและระบบสุขภาพแห่งชาติ | ๐.๑๕ | ๓ | ๐.๔๕ |
| O2 นโยบายการขยายคณะต่าง ๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ | ๐.๑๕ | ๔ | ๐.๖๐ |
| O3 สภาพการพยาบาลมีการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางต้นแบบทำให้อึดต่อการพัฒนาหลักสูตรใหม่ | ๐.๑๕ | ๓ | ๐.๔๕ |
| O4 นโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลสุขภาพตำบลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนจังหวัด (อปท.) ช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วิจัย และบริการวิชาการ | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O5 เกณฑ์การเลื่อนระดับความก้าวหน้าทางวิชาชีพพยาบาลต้องมีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O6 การเติบโตของอุตสาหกรรมการแพทย์และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ส่งผลให้มีความต้องการพยาบาลทั้งในและต่างประเทศเพิ่มขึ้น | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O7 การขาดแคลนพยาบาลในระบบสุขภาพ ทำให้มีการสนับสนุนจากแหล่งทุนที่หลากหลายในการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O8 คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีนักเรียนต้องการเข้าศึกษามากที่สุดติดอันดับ Top ๕ ของประเทศ (มีทุนสนับสนุน, มีที่ทำงานรองรับ) ประชาชนให้การยอมรับและความเชื่อถือในวิทยาลัย | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O9 บริบทของพื้นที่ซึ่งมุ่งส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (แหล่งท่องเที่ยวทางทะเล) เพิ่มโอกาสในการให้บริการวิชาการในพื้นที่ | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O10 แนวโน้มประชากรผู้สูงอายุและการดูแลสุขภาพโรคเรื้อรังที่เพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการบริการวิชาการ และบูรณาการการจัดการเรียนการสอน | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O11 ความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมในกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักศึกษา (cross cultural) | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O12 มีสถาบันการศึกษาผลิตพยาบาลในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการสร้างความร่วมมือ | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O13 มีสมาคมศิษย์เก่าเป็นเครือข่ายที่พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจของสถาบัน | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |

| ปัจจัยภายนอก | Weight | Rating | Weight |
|---|-------------|-----------|-------------|
| O14 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O15 การสร้างพันธมิตรกับองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชน | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O16 วิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ใจกลางเมือง มีชุมชนล้อมรอบ ใกล้แหล่งฝึกหลัก และมีคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นซึ่งสามารถเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน และให้บริการต่อชุมชน | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| O17 มีศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นปรีคลินิกในพื้นที่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพ (IPE) | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| รวม | ๐.๕๕ | ๑๓ | ๑.๘๐ |
| Threat | | | |
| T1 การบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนกที่มีสายการบังคับบัญชาที่มีหลายระดับทำให้ขั้นตอนในการบริหารงานและประสานงานล่าช้าและซ้ำซ้อน | ๐.๐๕ | ๓ | ๐.๑๕ |
| T2 ภาวะเศรษฐกิจถดถอยอาจลดจำนวนงบประมาณที่ผู้ปกครองสามารถสนับสนุนนักศึกษาได้ | ๐.๐๕ | ๒ | ๐.๑๐ |
| T3 จำนวนงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันในการพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิทัลไม่เพียงพอ | ๐.๑๐ | ๔ | ๐.๔๐ |
| T4 เส้นทาง การเข้า-ออกวิทยาลัยไม่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อประสานงาน และการจราจรกรณีมีเหตุฉุกเฉิน | ๐.๑๐ | ๓ | ๐.๓๐ |
| T5 ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานของวิทยาลัย | ๐.๐๕ | ๑ | ๐.๐๕ |
| T6 ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติของสถาบันพระบรมราชชนก ไม่ครอบคลุมในบางประเด็นส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมล่าช้า | ๐.๐๕ | ๒ | ๐.๑๐ |
| T7 มีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการสอนตามระเบียบราชการต่ำกว่าของสถาบันอื่น หรือเอกชนส่งผลต่อการจ้างอาจารย์ที่เลี้ยงในแหล่งฝึก | ๐.๐๕ | ๔ | ๐.๒๐ |
| รวม | ๐.๔๕ | ๑๙ | ๑.๑ |

ทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพ

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานีมีสภาพแวดล้อมองค์กรโดยสรุป ดังนี้

๑. การจัดการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เพื่อสุขภาวะชุมชนทั้งกระบวนการและผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพภายใต้การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การบริหารจัดการสุข

ภาวะชุมชน ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะ การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

๒. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนและสังคมอาเซียน โดย ยกระดับการผลิตและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับชาติและ นานาชาติ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก และพัฒนาความร่วมมือการ ผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

๓. พัฒนาการให้บริการวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ รองรับปัญหาสุขภาพที่ตรง กับความต้องการของพื้นที่และเกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ รวมทั้งสร้างความโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์แก่ สังคม

๔. พัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ อัตลักษณ์ของสถาบัน โดยยกระดับความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน ทั้ง การเร่งเพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพกำหนดและการเพิ่มพูน ทักษะความเชี่ยวชาญโดยใช้จุดแข็งที่สถาบันฯ มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้เกณฑ์การประกัน คุณภาพการศึกษาเป็นแรงผลักดันให้มีพัฒนาการที่ต่อเนื่องและคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ เสริมสร้างความ เข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ พัฒนาระบบนิเวศน์สู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว พัฒนาการสื่อสารและ การตลาดเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัย และส่งเสริมความตระหนักและแสดงออกถึงจิตสำนึกของความ เป็นไทยของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตลอดจน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล



บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

วิสัยทัศน์

เป็นวิทยาลัยพยาบาลชั้นนำระดับสากล ในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิเพื่อสุขภาวะชุมชนและเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่สากล
๒. การผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงสู่การนำไปใช้ประโยชน์มุ่งสู่สากล
๓. การบริการวิชาการที่เป็นเลิศด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ และวิกฤตทางทะเล
๔. บูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้ากับพันธกิจอื่น
๕. การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. สร้างบัณฑิตที่มีความโดดเด่นด้านสตรณะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล นวัตกรรมทางสุขภาพ และการดูแลสุขภาพพระดัตปฐมภูมิ
๒. ยกระดับคุณภาพหลักสูตรสู่การรับรองระดับนานาชาติ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยละนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง
๔. เร่งรัดการพัฒนาบัณฑิตที่มีทักษะแห่งโลกอนาคต
๕. ผลักดันการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่าต่อวิทยาลัย
๖. นำผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงสู่การนำไปใช้ประโยชน์
๗. สร้างศูนย์การเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ และวิกฤตทางทะเล
๘. พัฒนาผลลัพธ์จากการให้บริการด้านสุขภาพปฐมภูมิ
๙. นำนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีรากฐานของความเป็นไทยบูรณาการกับพันธกิจอื่นที่ส่งผลลัพธ์ทางสุขภาพ
๑๐. บริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. ผลักดันการจัดการศึกษาพยาบาลตามมาตรฐานสากลเพื่อสร้างชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ
๒. เร่งรัดการผลิตงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่มีคุณภาพสูง
๓. พัฒนาผลลัพธ์จากงานบริการวิชาการ ตอบสนองความต้องการของชุมชนเป้าหมาย/สังคม
๔. บูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้ากับพันธกิจอื่น
๕. เร่งขับเคลื่อนการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและยั่งยืน



บทที่ ๕

การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

๕.๑ บริบทเชิงกลยุทธ์

| พันธกิจ/ภารกิจ | SA (Strength) | SC (Weakness + Threat) | SOp (Opportunity) |
|----------------------|---|---|--|
| ด้านการจัดการศึกษา | SA1 มีหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน | SC1 การขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งระดับชาติและนานาชาติ SC2 สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs]) SC3 สร้างบัณฑิตที่เป็นนวัตกรรมทางการดูแลสุขภาพ SC4 สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ | SOp1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น up skill, re-skill และ new skill ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน SOp2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรด้านสุขภาพแห่งโลกอนาคต SOp3 พัฒนาโจทย์วิจัยและนวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ และแหล่งทุนภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ |
| ด้านวิจัยและนวัตกรรม | | SC5 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SC6 เพิ่มศักยภาพของอาจารย์และสายสนับสนุนในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและระดับนานาชาติ SC7 เพิ่มขีดความสามารถในการแสวงหาทุนวิจัยภายนอก | SOp4 พัฒนาการให้บริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายระดับนานาชาติ SOp5 ขับเคลื่อนพันธกิจโดยใช้ Digital platforms SOp6 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร และการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเล |



| พันธกิจ/ภารกิจ | SA (Strength) | SC (Weakness + Threat) | SOp (Opportunity) |
|-----------------------|--|---|-------------------|
| ด้านบริการ วิชาการ | SA2 อาจารย์ทุกสาขามี ความเชี่ยวชาญในการ บริหารจัดการดูแลสุข ภาวะของประชาชนใน พื้นที่ SA3 มีเครือข่ายความ ร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย และบริการวิชาการ ทั้ง ในระดับชาติและ นานาชาติ | | |
| ทำนุบำรุงศิลปฯ | | SC8 พัฒนานวัตกรรมสุขภาพ ที่มีรากฐานความเป็นไทยที่ ส่งผลลัพธ์ทางสุขภาพ | |
| ด้านการ ปฏิบัติการ | | SC9 พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ ทั้งระบบงาน หลัก ระบบการจัดการ และ ระบบสนับสนุน SC10 พัฒนาวิทยาลัยสู่ องค์กรอัจฉริยะ | |
| ด้านบุคลากร | SA4 อาจารย์มีความ เชี่ยวชาญในสาขาการ พยาบาลครบทั้ง 5 สาขา หลัก SA5 บุคลากรมีความ มุ่งมั่นและรับผิดชอบใน การดำเนินงานตาม พันธกิจ SA6 บุคลากรยึดมั่นใน ค่านิยมร่วมขององค์กร SURAT SA7 บุคลากรมีความ ร่วมมือในการขับเคลื่อน | SC11 เพิ่มการสรรหา อัตรากำลังให้เพียงพอกับการ ดำเนินงานตามพันธกิจ SC12 พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุน ให้เป็นไปตาม สมรรถนะที่กำหนด SC13 เพิ่มความผูกพันของ บุคลากรต่อวิทยาลัย SC14 อาจารย์มีความ เชี่ยวชาญทางด้านการ พยาบาลสุขภาพปฐมภูมิและ การพยาบาลด้านวิกฤตทาง | |



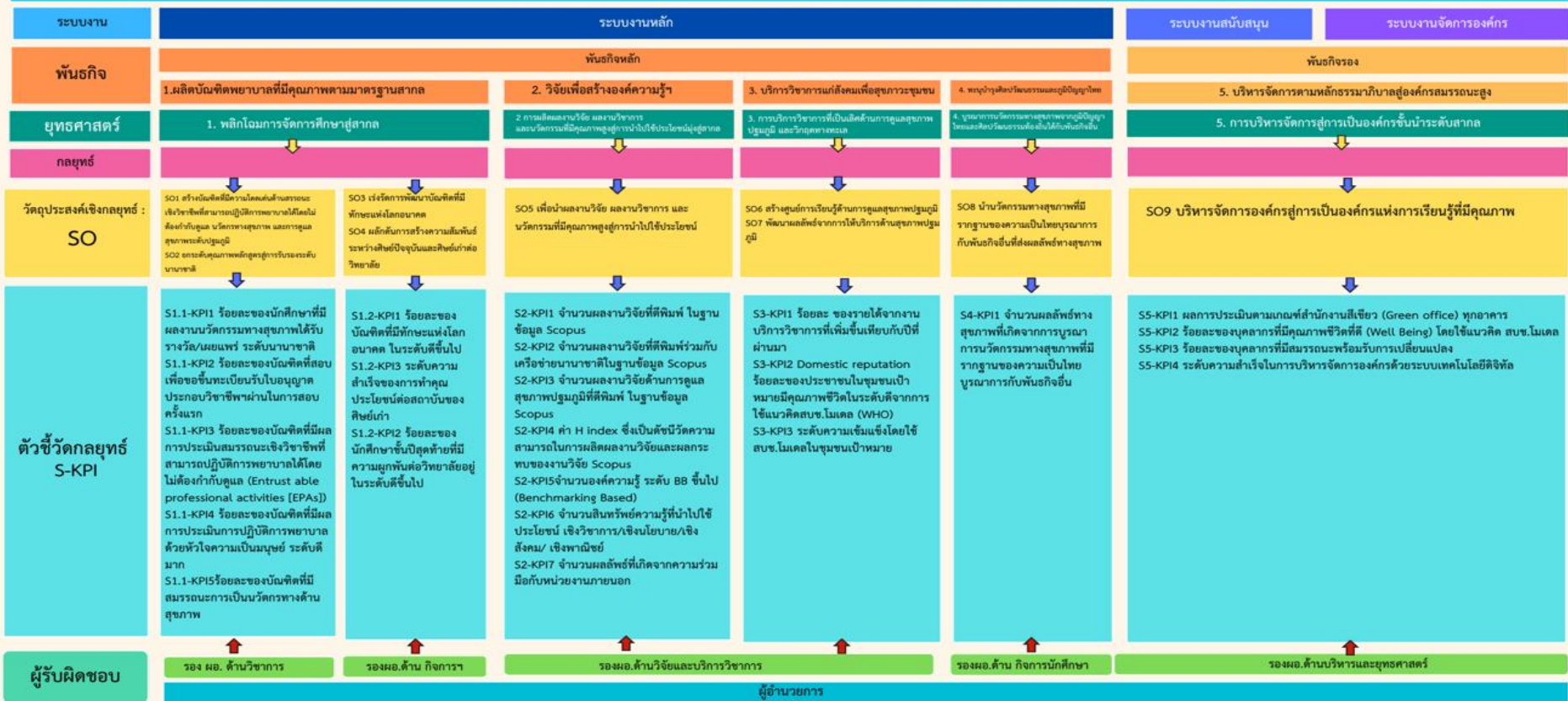
| พันธกิจ/ภารกิจ | SA (Strength) | SC (Weakness + Threat) | SOp (Opportunity) |
|----------------|---|--|-------------------|
| | พันธกิจขององค์กร | ทะเล | |
| ด้านสังคม | SA8 วิทยาลัยเป็นที่ ยอมรับของชุมชนและ สังคม ในด้านการจัด การศึกษาและบริการ สุขภาพ ระดับชาติ SA9 วิทยาลัยตั้งอยู่ใน พื้นที่ชายฝั่งทะเลอ่าว ไทยและอันดามัน | SC15 พัฒนาวิทยาลัยให้มี ชื่อเสียงในระดับชาติและ นานาชาติ | |

SURAT House Strategy

VISION เป็นวิทยาลัยพยาบาลชั้นนำระดับสากลด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิเพื่อสุขภาพชุมชนและองค์กรที่ยั่งยืน

C-KPI1.1 ผลการรับรองสถาบันการศึกษาโดยสภาการพยาบาล 5 ปี; C-KPI1.2 ผลการรับรองการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกระดับหลักสูตร (AUN-QA); C-KPI1.3 ร้อยละของ Academic reputation; C-KPI1.4 ร้อยละของ Employer reputation; C-KPI 1.5 ระดับความสำเร็จของผลลัพธ์จากความร่วมมือกับเครือข่ายนานาชาติ ; C-KPI 1.6 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (จำนวนอย่างน้อย 5 ครั้ง/ เรื่อง) ในฐานข้อมูล Scopus; C-KPI 3.1 ระดับความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจัย) (มี 1-5 ระดับ)-ระดับและจำนวนเรื่อง; C-KPI4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการนวัตกรรมที่ได้รับจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร ; C-KPI1.3 ร้อยละของ Academic reputation ด้านสุขภาพปฐมภูมิ; C-KPI6.1 สภาพคล่องทางการเงิน (current ratio); C-KPI6.2 ร้อยละของปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา; C-KPI6.3 ร้อยละของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กร

สมรรถนะหลัก (Future Core Competency): 1. กระบวนการ/รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของนักศึกษา 2. ความสามารถของบุคลากรและนักศึกษาในการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีความพลุก 3. ความสามารถในการจัดการความรู้ของบุคลากร และนำสู่การปฏิบัติที่องค์กร 4. การดำเนินงานในการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 5. ความสามารถในการสร้างผลงานร่วมกับเครือข่ายทั้งระดับชาติ และนานาชาติ 6. องค์กรมีจริยะ 7. ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในด้านการพยาบาลสุขภาพปฐมภูมิและการพยาบาลด้านวิกฤตทางทะเล



คำนิยาม: SURAT (S= Service with Integrity U= Unified Innovation Leadership R= Responsibility for Achievement A= Agility T= Transformation to excellence)



๕.๑ ความเชื่อมโยงกลยุทธ์และตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พลิกโฉมการจัดการศึกษาสู่สากล

เป้าประสงค์/เป้าหมาย

๑. สร้างบัณฑิตที่มีความโดดเด่นด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล นวัตกรรมทางสุขภาพ และการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ
๒. ยกระดับคุณภาพหลักสูตรสู่การรับรองระดับนานาชาติ
๓. เร่งรัดการพัฒนาบัณฑิตที่มีทักษะแห่งโลกอนาคต

ตัวชี้วัด

๑. ผลการรับรองการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกระดับหลักสูตร (AUN-QA)
๒. ผลการรับรองสถาบันการศึกษาโดยสภาการพยาบาล ๕ ปี
๓. ร้อยละของบัณฑิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs])
๔. ร้อยละของบัณฑิตที่มีผลการประเมินการปฏิบัติ การพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ระดับดีมาก
๕. ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนระดับดีขึ้น
๖. ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ
๗. ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ
๘. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการสอบครั้งแรก

| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|-------|-------|-------|--|--|---|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| 1 | C-KPI 1.2 ผลการรับรองการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก ระดับหลักสูตร (AUN-QA) | IQA=4 | EQA=5 | EQA=5 | EQA=5 | L-AP 1 แผนยกระดับการบริหารหลักสูตร สู่มาตรฐานสากล L-AP-Task 1 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพระบบ การทำงาน Programme related criteria (Cr 3, 4) L-AP-KPI 1.1 ร้อยละความสำเร็จของ | S1-AP 1 โครงการพัฒนาคุณภาพการจ้ด การศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา AUN-QA S-AP-Task 1 กิจกรรมพัฒนาการดำเนินงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา S-AP-KPI 1.1 คะแนนผลการประเมิน | งานวิชาการ และประกัน คุณภาพ การศึกษา |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|---|--|--------------------------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | <p>การดำเนินงานตามระบบที่กำหนด</p> <p>L-AP-Task 2 ยกระดับคุณภาพ Resource related criteria (Cr 5-7)</p> <p>L-AP-KPI 2.1 ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินงานตามเกณฑ์</p> <p>L-AP-Task 3 ยกระดับการพัฒนาผลลัพธ์ หลังการเทียบเคียง (Benchmarking)</p> <p>L-AP-KPI 3.1 จำนวนผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หลังการเทียบเคียง</p> <p>L-AP-Task 4 พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรให้ เป็นไปตามมาตรฐานสากล</p> <p>L-AP-KPI 4.1 มีหลักสูตรที่ได้รับการ รับรองตามมาตรฐานอุดมศึกษา</p> | <p>คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA</p> <p>S-AP-Task 2 กิจกรรมติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตาม improvement plan และแผนยกระดับคุณภาพการศึกษา</p> <p>S-AP-KPI 2.1 ร้อยละความสำเร็จ improvement plan และแผนยกระดับ คุณภาพการศึกษา</p> | |
| 2 | C-KPI 1.1 ผลการรับรอง สถาบันการศึกษาโดยสภา การพยาบาล 5 ปี | 5 | 5 | 5 | 5 | <p>L-AP 1 แผนพัฒนาคุณภาพการบริหร องค์กร</p> <p>L-AP-Task 1 ดำเนินการประกันคุณภาพ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องมาตรฐานสภาการพยาบาล อย่างต่อเนื่องตลอดรอบการรับรอง 5 ปี</p> <p>L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่ ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลใน</p> | <p>S5-AP 1 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหร องค์กร</p> <p>S-AP-Task 1 จัดทำ SAR และพัฒนา ปรับปรุง ตามเกณฑ์สภาการพยาบาลก่อนการตรวจ ประเมิน”</p> <p>S-AP-KPI 1.1 จัดทำ SAR ครบถ้วนและผ่าน การรับรองจากคณะกรรมการภายในก่อนยื่น สภาการพยาบาล</p> | งานวิชาการ และประกัน คุณภาพ การศึกษา |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|--|--|-----------------------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | รอบ 5 ปี | | |
| 3 | S1.1-KPI 3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs]) | 85 | 90 | 95 | 100 | <p>L-AP 1 เร่งรัดการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs])</p> <p>L-AP-Task 1 ยกระดับการสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs])</p> <p>L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs]) ระดับดี ขึ้นไป</p> <p>L-AP 2 เร่งรัดการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาที่โดดเด่น</p> <p>L-AP-Task 2.1 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบ SBL ทุกสาขาทางการพยาบาล</p> <p>L-AP-KPI 2.1 ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ</p> <p>L-AP-KPI 2.1.1 ชั้นปีที่ 2 ระดับ 2</p> | <p>S-AP-Task 1 กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล (Entrustable professional activities [EPAs])</p> <p>S-AP-Task 2 กิจกรรมยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบ SBL ทุกสาขาทางการพยาบาล</p> <p>S-AP-KPI 2.1 ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ</p> <p>S-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแลในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.2 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแลในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.3 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแลในระดับดีขึ้นไป</p> | งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|-----------|-------------|------|------|------|--|--|--------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | (นิเทศใกล้ชิด) L-AP-KPI 2.1.2 ชั้นปีที่ 3 ระดับ 3 (ผู้นิเทศพร้อมช่วยเหลือ) L-AP-KPI 2.1.3 ชั้นปีที่ 4 ระดับ 4 (ผู้นิเทศห่าง ๆ) L-AP-KPI 2.2.1 ร้อยละของ นักศึกษาแต่ละชั้นที่มีสมรรถนะจิตบริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ L-AP-KPI 2.2.1 ชั้นปีที่ 1 L-AP-KPI 2.2.1 ชั้นปีที่ 2 L-AP-KPI 2.2.2 ชั้นปีที่ 3 L-AP-KPI 2.2.3 ชั้นปีที่ 4 L-AP-Task 2.2 พัฒนารูปแบบการจัดการ เรียนรู้การบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน L-AP-KPI 2.2.1 ชั้นปีที่ 1 ระดับ I (รพ.สต.) L-AP-KPI 2.2.1 ชั้นปีที่ 2 ระดับ R (รพ.ช) L-AP-KPI 2.2.2 ชั้นปีที่ 3 ระดับ R (รพ.ท) L-AP-KPI 2.2.3 ชั้นปีที่ 4 ระดับ M (ทุกพื้นที่) | ไป S-AP-KPI 1.4 ร้อยละของบัณฑิตที่มี สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการ พยาบาลได้โดยไม่ต้องกำกับดูแลในระดับดีขึ้นไป ไป S1-AP 2 โครงการจัดการกระบวนการเรียนรู้และ ประเมินผลการเรียนรู้ระดับรายวิชา ระดับชั้นปี ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA เพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง S-AP-Task 2 กิจกรรมยกระดับคุณภาพการ จัดการเรียนรู้แบบ SBL ทุกสาขาทางการ พยาบาล S-AP-KPI 2.1 ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้น มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ | |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|---|--|---|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | L-AP-Task 2.3 พัฒนาเส้นทางการเรียนรู้ การเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพของ นักศึกษา L-AP-KPI 2.3.1 ชั้นปีที่ 1 L-AP-KPI 2.3.1 ชั้นปีที่ 2 L-AP-KPI 2.3.2 ชั้นปีที่ 3 L-AP-KPI 2.3.3 ชั้นปีที่ 4 | | |
| 4 | S1.1 KPI 4 ร้อยละของบัณฑิตที่มี ผลการประเมินการปฏิบัติ การพยาบาลด้วยหัวใจความ เป็นมนุษย์ ระดับดีมาก | 90 | 100 | 100 | 100 | L-AP 1 เร่งรัดการพัฒนาสมรรถนะ นักศึกษาที่โดดเด่นของนักศึกษา L-AP-Task 1 ยกระดับการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาในการปฏิบัติการ พยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาที่มี ผลการประเมินสมรรถนะในการ ปฏิบัติการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์ ระดับดี ขึ้นไป | S1-AP 3 โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนสู่การเรียนรู้สมัยใหม่ ด้วยการจำลอง สถานการณ์เสมือนจริงเพื่อสมรรถนะวิชาชีพ ทางการพยาบาลและสมรรถนะการจัดการสุข ภาวะชุมชนของนักศึกษา S-AP-Task 1 กิจกรรมการจัดการเรียนการ สอนสู่การเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาการปฏิบัติในการพยาบาลด้วยห ใจความเป็นมนุษย์ S-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่มีสมรรถนะการพยาบาลด้วย หัวใจความเป็น มนุษย์ในระดับดีขึ้นไป S-AP-KPI 1.2 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่มีสมรรถนะการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์ในระดับดีขึ้นไป | งานวิชาการ และประกัน คุณภาพ การศึกษา |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|--|---|--|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | | <p>S-AP-KPI 1.3 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่มีสมรรถนะการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดีขึ้น</p> <p>S-AP-KPI 1.4 ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดีขึ้น</p> | |
| 5 | C-KPI 2.3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนระดับดีขึ้น | 90 | 100 | 100 | 100 | <p>L-AP 1 เร่งรัดการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน</p> <p>L-AP-Task 1 ยกระดับการพัฒนาบัณฑิตที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน</p> <p>L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน</p> <p>L-AP-KPI 1.2 จำนวนรายวิชาที่นำแนวคิด primary care ลงสู่การจัดการเรียนการสอน</p> | <p>S1-AP 3 โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้สมัยใหม่ ด้วยการจำลองสถานการณ์เสมือนจริงเพื่อสมรรถนะวิชาชีพทางการพยาบาลและสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนของนักศึกษา</p> <p>S-AP-Task 1 กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อการจัดการสุขภาวะชุมชน</p> <p>S-AP-KPI 1.1 ร้อยละของรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อการจัดการสุขภาวะชุมชน</p> <p>S-AP-KPI 1.2 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีสมรรถนะสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนในระดับดีขึ้น</p> <p>S-AP-KPI 1.3 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน</p> | <p>งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา</p> |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|---|--|---|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | | <p>ในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.4 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน ในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.5 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน ในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.6 ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน</p> <p>S-AP-KPI 1.7 จำนวนรายวิชาที่นำแนวคิด primary care ลงสู่การจัดการเรียนการสอน</p> | |
| 6 | S1.1-KP 1 ร้อยละนักศึกษาที่มีผลงานนวัตกรรมทางด้านสุขภาพได้รับรางวัล | 65 | 80 | 90 | 100 | <p>L-AP 1 เร่งรัดการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาที่โดดเด่นของนักศึกษา</p> <p>L-AP-Task 1 ยกระดับการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพ</p> <p>L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลการประเมินสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพ ระดับดี ขึ้นไป</p> <p>L-AP-KPI 1.2 จำนวนรายวิชาที่มีการผลิต/นำนวัตกรรมทางสุขภาพไปใช้</p> <p>L-AP-KPI 1.3 จำนวนรายวิชาที่มีการ</p> | <p>S1-AP 2 โครงการยกระดับสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางสุขภาพของนักศึกษา</p> <p>S-AP-Task 1 กิจกรรมพัฒนานักศึกษางานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>S-AP-KPI 1.6 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลงานนวัตกรรมทางสุขภาพได้รับรางวัล/เผยแพร่ ครอบคลุมทุกสาขาวิชา</p> | งานวิชาการ และประกัน คุณภาพ การศึกษา |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|--|-------------|------|------|------|--|---|--|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | <p>บูรณาการ การเรียนการสอนกับการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพที่มีรากฐานความเป็นไทย</p> <p>L-AP-KPI 1.4 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลงานนวัตกรรมทางสุขภาพได้รับรางวัล/เผยแพร่ ครอบคลุมทุกสาขาวิชา</p> | | |
| 7 | S1.1-KPI 5 ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพ | 65 | 80 | 90 | 100 | <p>L-AP 1 เร่งรัดการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาที่โดดเด่นของนักศึกษา</p> <p>L-AP-Task 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพ</p> <p>L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลการประเมินสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพ ระดับดี ขึ้นไป</p> <p>L-AP-KPI 1.2 จำนวนรายวิชาที่มีการผลิต/นำนวัตกรรมทางสุขภาพไปใช้</p> <p>L-AP-KPI 1.3 จำนวนรายวิชาที่มีการบูรณาการ การเรียนการสอนกับการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพที่มีรากฐานความเป็นไทย</p> <p>L-AP-KPI 1.4 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลงานนวัตกรรมทางสุขภาพได้รับรางวัล/</p> | <p>S1-AP 2 โครงการยกระดับสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางสุขภาพของนักศึกษา</p> <p>S-AP-Task 1 กิจกรรมพัฒนานวัตกรรมทางสุขภาพของนักศึกษา</p> <p>S-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.2 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.3 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพในระดับดีขึ้นไป</p> <p>S-AP-KPI 1.4 ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะการเป็นนวัตกรทางด้านสุขภาพในระดับดีขึ้นไป</p> | <p>งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา</p> |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|--|-------------|------|------|------|--|---|---|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | เผยแพร่ ครอบคลุมทุกสาขาวิชา | S-AP-KPI 1.5 จำนวนรายวิชาที่มีการผลิต/ นำนวัตกรรมทางสุขภาพไปใช้ | |
| 8 | S1.1-KPI 2 ร้อยละของ บัณฑิตที่สอบเพื่อขอขึ้น ทะเบียนรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพฯ ผ่านใน การสอบครั้งแรก | 85 | 90 | 95 | 97 | L-AP-Task 1 พัฒนารูปแบบการเตรียม ความพร้อมนักศึกษาสู่มาตรฐานวิชาชีพ ทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาชั้น สุดท้ายที่มีผลการสอบรวบยอดผ่านเกณฑ์ ที่กำหนดของ สบช. L1.1-KPI 6 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบเพื่อ ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพฯผ่านในการสอบครั้งแรก | โครงการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา นักศึกษา ด้านการพยาบาลผ่านการจัดการเรียนรู้สู่การ ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง ครรภ์ S-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักศึกษาชั้น สุดท้ายที่มีผลการสอบรวบยอดผ่านเกณฑ์ที่ กำหนดของ สบช. S1.1-KPI 6 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบเพื่อขอ ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ผ่านในการสอบครั้งแรก | งานวิชาการ และประกัน คุณภาพ การศึกษา |



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงสู่การนำไปใช้ประโยชน์มุ่งสู่สากล
เป้าประสงค์/เป้าหมาย

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยละนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบสูง
๒. นำผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงสู่การนำไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (จำนวนอย่างน้อย ๕ ครั้ง/ เรื่อง) ในฐานข้อมูล Scopus
๒. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล Scopus
๓. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ร่วมกับเครือข่ายนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus
๔. จำนวนผลงานวิจัยด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่ตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล Scopus
๕. ค่า H index ซึ่งเป็นดัชนีวัดความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและผลกระทบของงานวิจัย Scopus
๖. ระดับความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจัย) (มี ๑-๕ ระดับ) -ระดับและจำนวนเรื่อง
๗. จำนวนองค์ความรู้ ระดับ Best Practice Base (BB) ขึ้นไป
๘. ระดับความสำเร็จของการจัดการนวัตกรรมที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร
๙. จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์
๑๐. จำนวนผลลัพธ์ที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|--|-------------|------|------|---|---|---|-------------------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| 1 | C-KPI 1.7 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (จำนวนอย่างน้อย 5 ครั้ง/ เรื่อง) ในฐานข้อมูล Scopus | 1 | 1 | 2 | 2 | L-AP 1 แผนเร่งรัดการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรม L-AP-Task1 พัฒนา Talent researcher ในการผลิตผลงานวิจัยสู่ระดับนานาชาติ | โครงการยกระดับแผนงานพัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมสุขภาพปฐมภูมิ S-AP-Task 1 กำกับติดตามแผนงาน/โครงการ ในด้านวิจัย | ด้านวิจัยและ บริการวิชาการ |
| 2 | S2-KPI 1 จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล Scopus | 3 | 3 | 3 | L-AP-KPI 1.1 ร้อยละของนักวิจัยการ ผลิตผลงานวิจัยสู่ระดับนานาชาติ | S-AP-KPI 1.1 จำนวนแผนงาน/โครงการที่ ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด | | |
| 3 | S2-KPI 2 จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ ร่วมกับเครือข่ายนานาชาติใน | 1 | 1 | 1 | 1 | L-AP-Task 1.2 สร้างเครือข่ายความ | S2-AP 2 โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้าน | |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|--|---|--------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | ฐานข้อมูล Scopus | | | | | | | |
| 4 | S2-KPI 3 จำนวนผลงานวิจัยด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่ตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล Scopus | 2 | 2 | 3 | 3 | ร่วมมือในการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ L-AP-KPI 1.3 จำนวนเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติที่ร่วมมือในการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรม | ปฐมภูมิตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา S-AP-Task 2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการผลิตผลงานวิจัยด้านปฐมภูมิตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา S-AP-KPI 2.1.1 จำนวนโครงการวิจัยด้านปฐมภูมิตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา S-AP-Task 2.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการวิพากษ์โครงการวิจัย S-AP-KPI 2.2.1 จำนวนโครงการวิจัยด้านปฐมภูมิตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา | |
| 5 | S2-KPI 4 ค่า H index ซึ่งเป็นดัชนีวัดความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย และผลกระทบของงานวิจัย Scopus | 1 | 1 | 2 | 2 | L-AP-Task 1.4 Matching นักวิจัยกับแหล่งทุนและเครือข่าย L-AP-KPI 1.5 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับจัดสรรทุน | | |
| 6 | C-KPI 3.1 ระดับความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจัย) (มี 1-5 ระดับ) -ระดับและจำนวนเรื่อง | 4 | 5 | 5 | 5 | L-AP 2 แผนเร่งรัดการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมระดับนานาชาติ L-AP-Task 2.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยในการเขียนบทนิพนธ์ต้นฉบับ และนวัตกรรมระดับนานาชาติ เพื่อเผยแพร่ L-AP-KPI 2.1.1 จำนวนบทนิพนธ์ต้นฉบับที่พร้อมที่จะตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ L-AP-Task 2.2 สนับสนุนการคัดเลือกและการ submit L-AP-KPI 2.2.1 จำนวนงานวิจัยที่เผยแพร่ | ที่ผ่านการวิพากษ์ S-AP-Task 2.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานการวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ S-AP-KPI 2.3.1 ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus และนำไปใช้ประโยชน์ S2-AP 3 โครงการสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ งานสร้างสรรค์ และการนำไปใช้ประโยชน์ ประจำปีงบประมาณ 2569 S-AP-Task 3.1 อาจารย์พัฒนาโครงการวิจัยและเสนอโครงการวิจัยเพื่อเงินสนับสนุนทุนวิจัย | |
| 7 | S2-KPI 5 จำนวนองค์ความรู้ ระดับ Best Practice Base (BB) ขึ้นไป | 4 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 8 | C-KPI 4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการนวัตกรรมที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 9 | S2-KPI 6 จำนวนสินทรัพย์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการ/เชิงนโยบาย/เชิงสังคม/เชิงพาณิชย์ | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 10 | S2-KPI 7 จำนวนผลลัพธ์ที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก | 2 | 3 | 5 | 5 | | | |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|-----------|-------------|------|------|------|--|---|--------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | <p>L-AP-Task 2.3 สนับสนุนการจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร</p> <p>L-AP-KPI 2.3.1 จำนวนผลงานที่ได้รับ การจดลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร</p> <p>L-AP3 แผนเร่งรัดการนำผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์</p> <p>L-AP-Task 3 จัดทำสื่อผลงานวิจัย/นวัตกรรม และเผยแพร่เชิงรุก</p> | <p>S-AP-KPI 3.1.1 จำนวนโครงร่างวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน</p> <p>S-AP-Task 3.2 ดำเนินการวิจัยตามโครงร่างวิจัยที่กำหนด</p> <p>S-AP-KPI 3.2.1 จำนวนโครงร่างวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน</p> | |
| | | | | | | <p>L-AP-KPI 3.1 จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่</p> <p>L-AP-KPI 3.1.1 จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์</p> <p>L-AP-KPI 3.1.2 เชิงวิชาการ - เชิงนโยบาย - เชิงสังคม และเศรษฐกิจ (แยกจำนวน)</p> <p>L-AP-KPI 5.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่ร่วมกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่น</p> <p>L-AP-KPI 5.3 จำนวนรายวิชาที่มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิร่วมกับท้องถิ่น</p> <p>L-AP-KPI 5.4 จำนวนนวัตกรรมสุขภาพที่บูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> | <p>S-AP-Task 3.3 กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรม ทุกไตรมาส</p> <p>S-AP-KPI 3.3.1 จำนวนโครงร่างวิจัยที่ได้รับการติดตาม</p> <p>S-AP-Task 3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย/วิชาการในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติและนำไปใช้ประโยชน์</p> <p>S-AP-KPI 3.4.1 จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus และนำไปใช้ประโยชน์</p> | |



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริการวิชาการที่เป็นเลิศด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ

เป้าประสงค์/เป้าหมาย

๑. สร้างศูนย์การเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ และวิกฤตทางทะเล
๒. พัฒนาผลลัพธ์จากการให้บริการด้านสุขภาพปฐมภูมิ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของ Academic reputation ด้านสุขภาพปฐมภูมิ
๒. ระดับความสำเร็จของผลลัพธ์จากความร่วมมือกับเครือข่ายนานาชาติ
๓. ร้อยละของรายได้จากงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา
๔. Domestic reputation ร้อยละของประชาชนในชุมชนเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตในระดับดีจากการใช้แนวคิด สบช. โมเดล (WHO)
๕. ระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมาย

| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|--|--|-------------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| 1 | C-KPI 1.4 ร้อยละของ Academic reputation ด้านสุขภาพปฐมภูมิ | 60 | 63 | 65 | 68 | <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน/องค์กรในระดับชาติและนานาชาติ 2. ส่งเสริมบทบาทอาจารย์ประจำเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยากร หรือที่ปรึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิในระดับชาติและนานาชาติ 3. ยกระดับความมีชื่อเสียงทางด้านสุขภาพปฐมภูมิก้าวสู่ระดับสากล | <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลักดันการเป็นวิทยากรรับเชิญ การอบรม หรือการบรรยายพิเศษด้านสุขภาพปฐมภูมิสำหรับอาจารย์ประจำ 2. รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลการได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิของอาจารย์ประจำและเผยแพร่แบบสาธารณะ 3. ประเมินความพึงพอใจหรือการรับรู้ภาพลักษณ์ทางวิชาการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | งานบริการ วิชาการ |
| 2 | C-KPI 1.6 ระดับความสำเร็จของผลลัพธ์จากความร่วมมือกับ | 4 | 5 | 5 | 5 | <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา/องค์กร | <ol style="list-style-type: none"> 1. ลงนาม MOU หรือข้อตกลงความร่วมมือ (MOA) กับหน่วยงานต่างประเทศ | งานบริการ วิชาการและ |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|--|---|-------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | เครือข่ายนานาชาติ | | | | | <p>สุขภาพพระดบนานาชาติ</p> <p>2. พัฒนาความร่วมมือจากระดับ MOU ไปสู่การดำเนินโครงการร่วม (Active Collaboration)</p> <p>3. ผลักดันโครงการวิจัยร่วม การตีพิมพ์ ผลงานร่วม และการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/ บุคลากร</p> | <p>2. ดำเนินกิจกรรมร่วม เช่น การประชุม วิชาการออนไลน์ การอบรม หรือการ แลกเปลี่ยนระยะสั้น</p> <p>3. สนับสนุนการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย หรือโครงการบริการวิชาการร่วม</p> | วิเทศสัมพันธ์ |
| 3 | S3-KPI 2 ร้อยละของรายได้จาก งานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา | 7 | 10 | 12 | 15 | <p>1. ยกกระตบการออกแบบหลักสูตร ฝึกอบรม/อบรมระยะสั้น/ประกาศนียบัตร ที่ตอบสนองความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>2. เชื่อมโยงงานวิจัยและความเชี่ยวชาญ ของคณาจารย์สู่การให้บริการวิชาการแบบ ครบวงจร</p> <p>3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการ บริการกับหน่วยงานภายนอกเพื่อขยาย ฐานกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>4. พัฒนาระบบบริหารจัดการรายได้และ การตลาดงานบริการวิชาการอย่างเป็นระบบ</p> | <p>1. สำนวจความต้องการของหน่วยงาน ภายนอกและกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>2. จัดทำแผนการตลาดในการจัดอบรมและ ประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการเชิงรุก</p> <p>3. ปรับรูปแบบการให้บริการเป็นแบบ ออนไลน์/ไฮบริดเพื่อลดต้นทุนและเพิ่ม ผู้เข้าร่วม</p> <p>4. ติดตามและรายงานผลรายได้จากงาน บริการวิชาการอย่างสม่ำเสมอ</p> | งานบริการ วิชาการ |
| 4 | S3-KPI 3 Domestic reputationร้อยละของ ประชาชนในชุมชนเป้าหมายมี | 5 | 8 | 10 | 12 | <p>1. ยกกระตบการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบด้าน สุขภาวะชุมชนโดยใช้ สบช. โมเดล สู่การมี คุณภาพชีวิตที่ดี</p> | <p>1. สำนวจข้อมูลพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในชุมชนเป้าหมาย</p> <p>2. ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะตามมิติ</p> | งานบริการ วิชาการ |

| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|--|-------------|------|------|------|---|---|------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | คุณภาพชีวิตในระดับดีจากการใช้แนวคิด สบช. โมเดล (WHO) | | | | | 2. บูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพแกนนำชุมชน อสม. และเครือข่ายสุขภาพ 3. สร้างระบบติดตามและประเมินผลคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างต่อเนื่อง 4. ขยายผลการพัฒนาและถอดบทเรียนเพื่อเผยแพร่เป็นองค์ความรู้ระดับประเทศ | ของ สบช. โมเดล ผู้การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน 3. จัดกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการที่บูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย แก่ประชาชนและแกนนำชุมชนด้านการดูแลสุขภาพตนเองตามมิติของ สบช. โมเดล 4. ติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตหลังดำเนินโครงการ 5. สื่อสารและเผยแพร่ผลการดำเนินงานแก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | |
| 5 | S3-KPI 4 ระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมาย | 3 | 4 | 5 | 5 | 1. ยกระดับศักยภาพผู้นำและองค์กรชุมชน (เช่น คณะกรรมการชุมชน กลุ่มอาชีพ อสม.) 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนพัฒนาชุมชน 3. บูรณาการโครงการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและงานวิจัยเชิงพื้นที่ 4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และสถาบันการศึกษา 5. จัดทำระบบติดตามและประเมินระดับความเข้มแข็งของชุมชนอย่างต่อเนื่อง | 1. สำรวจข้อมูลพื้นฐานและระดับความเข้มแข็งของชุมชนเป้าหมาย 2. จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาแกนนำชุมชนและองค์กรชุมชนที่เกี่ยวข้องกับด้านการดูแลสุขภาพประชาชน 3. ดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนตามบริบทและปัญหาสุขภาพของพื้นที่ 4. ส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน 5. ติดตาม ประเมินผล และสรุปบทเรียนร่วมกับชุมชน | งานบริการวิชาการ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมฯ
เป้าประสงค์/เป้าหมาย

๑. นำนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีรากฐานของความเป็นไทยบูรณาการกับพันธกิจอื่นที่ส่งผลลัพธ์ทางสุขภาพ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผลลัพธ์ทางสุขภาพที่เกิดจากการบูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีรากฐานของความเป็นไทยบูรณาการกับพันธกิจอื่น

| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|--|---|-------------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| 1 | S4-KPI 1 จำนวนผลลัพธ์ทางสุขภาพที่เกิดจากการบูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีรากฐานของความเป็นไทยบูรณาการกับพันธกิจอื่น | 1 | 1 | 2 | 2 | L-AP 1 เร่งรัดพัฒนานวัตกรรมทางสุขภาพที่มีรากฐานของความเป็นไทย L-AP-Task 1 สร้างนวัตกรรมทางสุขภาพจากการบูรณาการศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์ทางการแพทย์/ศาสตร์ทางสุขภาพ L-AP-KPI 1.1 จำนวนนวัตกรรมทางสุขภาพจากการบูรณาการศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์ทางการแพทย์/ศาสตร์ทางสุขภาพ L-AP-Task 2 ผลักดันการบูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีรากฐานของความเป็นไทยบูรณาการกับพันธกิจอื่น L-AP-KPI 2.1 ระดับคะแนนผลลัพธ์ | S4-AP 1 โครงการสร้างสรรค์และบูรณาการศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับพันธกิจอื่น S-AP-Task 1 กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพที่บูรณาการศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น (ทำนุ) S-AP-KPI 1.1 จำนวนโครงการพัฒนานวัตกรรม S-AP-KPI 1.2 จำนวนนวัตกรรมต้นแบบ S-AP-Task 2 กิจกรรมบูรณาการนวัตกรรมทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและ/หรือศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นกับการเรียนการสอน (ทำนุ + วิชาการ) S-AP-KPI 2.1 จำนวนนวัตกรรมต้นแบบที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน S-AP-Task 3 กิจกรรมพัฒนาโครงร่างวิจัยที่บูรณาการภูมิปัญญาไทยและ/หรือ | ด้านกิจการ นักศึกษาฯ |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|-----------|-------------|------|------|------|---|---|--------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | <p>การเรียนรู้ที่เกิดจากการบูรณาการ นวัตกรรมทางสุขภาพกับการเรียนการ สอน</p> <p>L-AP-KPI 2.2 จำนวนองค์ความรู้/ นวัตกรรมทางสุขภาพที่บูรณาการ ศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วย กระบวนการวิจัย</p> <p>L-AP-KPI 2.3 จำนวนองค์ความรู้/ นวัตกรรมทางสุขภาพที่บูรณาการ ศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วย การบริการวิชาการ</p> | <p>ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น (ทำนุ+วิจัย)</p> <p>S-AP-KPI 3.1 จำนวนโครงร่างวิจัยที่บูรณา การภูมิปัญญาไทยและ/หรือศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น</p> <p>S-AP-KPI 3.2 จำนวนนวัตกรรมต้นแบบที่นำไป ต่อยอดด้วยกระบวนการวิจัย</p> <p>S-AP-Task 4 กิจกรรมบริการวิชาการที่นำ นวัตกรรมทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและ/ หรือศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นไปใช้ (ทำนุ+บริการ วิชาการ)</p> <p>S-AP-KPI 4.1 จำนวนหลักสูตรที่นำนวัตกรรม ทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและ/หรือ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นไปใช้</p> <p>S-AP-KPI 4.2 จำนวนกิจกรรมที่นำนวัตกรรม ทางสุขภาพจากภูมิปัญญาไทยและ/หรือ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นไปใช้ในการบริการ สุขภาพในชุมชนเป้าหมาย</p> <p>S-AP-Task 5 กิจกรรมสังเคราะห์องค์ความรู้ ด้านศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาไทย</p> <p>S-AP-KPI 5.1 จำนวนผลลัพธ์ทางสุขภาพ จำแนกตามประเภท</p> | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์/เป้าหมาย

๑. บริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. สภาพคล่องทางการเงิน (current ratio)
๒. ร้อยละของปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา
๓. ผลการประเมินตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green office) ทุกอาคาร
๔. ร้อยละของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กร
๕. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Well Being) โดยใช้แนวคิด สบช. โมเดล
๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๗. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-------------|------|------|------|---|--|---------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| 1 | C-KPI 6.1 สภาพคล่องทางการเงิน (current ratio) | 5 | 5 | 5 | 5 | L-AP 1 แผนเพิ่มศักยภาพสภาพคล่องทางการเงินอย่างยั่งยืน L-AP-Task 1 โครงการจัดทำแผนยกระดับกลยุทธ์ทางการเงิน L-AP-KPI 1.1 อัตราส่วนสภาพคล่อง (Current Ratio) 1.4.2 ร้อยละ ของรายได้จากงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา | S5-AP 2 จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทางการเงิน S-AP-Task 1 โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทางการเงิน S-AP-KPI 1.1 ร้อยละของการเบิกจ่าย | |
| 2 | C-KPI 6.2 ร้อยละของปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ | 3 | 3 | 3 | 3 | L-AP 1 แผนยกระดับวิทยาลัยสู่การเป็น Green Office อย่างยั่งยืน | S5-AP 3 โครงการพัฒนาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรสีเขียว (Green office) | งานบริหาร ทั่วไป |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|--|-------------|------|------|------|---|--|----------------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | ลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา | | | | | L-AP-Task 1 โครงการพัฒนาวิทยาลัยสู่การ เป็นองค์กรสีเขียว (Green office) | S-AP-Task 1 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานตาม เกณฑ์มาตรฐานสำนักงานสีเขียว (Green office) | |
| 3 | S5-KPI 1 ผลการประเมิน ตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green office) ทุกอาคาร | 80 | 85 | 90 | 90 | L-AP-KPI 1.1 คะแนนการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียวทุกหมวด | | |
| | | | | | | L-AP-KPI 1.2 ผลการประเมินตาม เกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green office) ทุก อาคาร L-AP-KPI 1.3 เพิ่มร้อยละของการลดการ ใช้พลังงาน | | |
| 4 | C-KPI 6.3 ร้อยละของ บุคลากรความผูกพันต่อ องค์กร | 60 | 65 | 70 | 75 | L-AP-KPI 1.5 ร้อยละของบุคลากรที่มี คะแนนประเมินความผูกพันต่อองค์กร ระดับดีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51) | S-AP-Task 3 กิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน ของบุคลากร | งานทรัพยากร บุคคล |
| 5 | S5-KPI 2 ร้อยละของ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Well Being) โดยใช้ แนวคิด สบช. โมเดล | 50 | 50 | 50 | 50 | L-AP-KPI 1.5 ร้อยละของบุคลากรที่มี คุณภาพชีวิตที่ดี (Well Being) โดยใช้ แนวคิด สบช. โมเดล | S-AP-Task 4 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของ บุคลากร | งานทรัพยากร บุคคล |
| 6 | S5-KPI 3 ร้อยละของ บุคลากรที่มีสมรรถนะพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง | 60 | 70 | 80 | 90 | L-AP 1 แผนพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรเพื่อองค์กรที่เติบโตและพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต | S5-AP 4 โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรที่หลากหลายเพื่อตอบสนอง ความต้องการขององค์กร | งานทรัพยากร บุคคล |
| 7 | S5-KPI 4 ระดับความสำเร็จ ในการบริหารจัดการองค์กร ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล | ๓ | ๔ | ๕ | ๕ | L-AP 1 แผนยกระดับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล L-AP-Task 1 ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ | S5-AP 6 โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพรองรับการ ดำเนินงานทุกพันธกิจ | |



| ลำดับ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและตัวชี้วัด | แผนแผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|-----------|-------------|------|------|------|--|---|--------------|
| | | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | | | |
| | | | | | | <p>สารสนเทศทุกพันธกิจเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย Microsoft 365</p> <p>L-AP-KPI 1.1 ระดับความสำเร็จของการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/สารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรทุกพันธกิจ</p> | <p>S-AP-Task 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย มีเสถียรภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย</p> <p>S-AP-KPI 1.1 มีฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่ทันสมัย พร้อมใช้</p> <p>S-AP-KPI 1.2 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>S-AP-Task 2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารการปฏิบัติงาน และการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล</p> <p>S-AP-KPI 2.1 ระบบสารสนเทศ</p> <p>S-AP-Task 3 พัฒนาระบบงานแบบบูรณาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>S-AP-KPI 3.1 มีกระบวนการแบบบูรณาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>S-AP-Task 4 เสริมสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรและนักศึกษา</p> <p>S-AP-KPI 4.1 ร้อยละของบุคลากร และนักศึกษาที่มีความตระหนักรู้และมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับดีขึ้น</p> | |

BCNSURAT

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
56/6 ม.2 ถนนศรีวิชัย ต. มะขามเตี้ย
อ. เมือง จ. สุราษฎร์ธานี 84000

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
56/6 ม.2 ถนนศรีวิชัย ต.มะขามเตี้ย อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี 84000

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี