



แผนกลยุทธ์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗



คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ก่อตั้งขึ้นตามนโยบายการเพิ่มอัตราการผลิตพยาบาล โดยได้รับอนุมัติงบประมาณการก่อสร้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๔ แล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ ปัจจุบันเปิดดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย การเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) การวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

เพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินการของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของวิทยาลัยในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา และผลการตรวจการประเมินคุณภาพภายใน คณะกรรมการได้ให้ข้อเสนอแนะ จึงได้ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ของสถาบันพระบรมราชชนก และใช้เป็นกรอบในการพัฒนาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นเลิศในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ



ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ก่อตั้งขึ้นเพื่อเร่งผลิตพยาบาลในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่มีประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น การขยายจัดบริการบริการสุขภาพตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และเพื่อเตรียมการรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องกระจายทั้งงานและบุคลากรสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ด้านสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพประชาชนในพื้นที่มากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานในชุมชน เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนพยาบาลดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนผลิตและกระจายพยาบาลให้ทั่วถึงวิทยาลัยได้รับบริจาคที่ดินจากนายทวีศักดิ์ ล้อบุญยารักษ์ เพื่อเป็นสถานที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เนื้อที่ ๒๕ ไร่ ๑ งาน ๔๗.๕ ตารางวา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้รับอนุมัติงบประมาณการก่อสร้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (สำเนาสรุปรายงานการประชุม อ.ก.พ., ๒๕๕๔) และได้รับอนุมัติจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้การดูแลสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงาน ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีภารกิจตามสถาบันอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ และให้ใช้ชื่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ตามหนังสือวงสระปทุม ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ เรื่อง ขอพระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่จึงเป็นสถาบันอุดมศึกษาอีกแห่งหนึ่งของสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการก่อสร้างตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วยอาคารเรียน หอพักอาคารกีฬาและสันทนาการ สนามกีฬา บ้านพัก และระบบสาธารณูปโภคต่างๆโดยได้รับงบประมาณจำนวน ๒๒๕,๓๙๑,๘๐๐.๐๐บาท

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ จัดการศึกษาจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ โดยรับนักศึกษารุ่นที่ ๑ ในปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๔๕ คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกๆ ด้าน จัดหาและเตรียมความพร้อมของสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีศักยภาพและความพร้อมในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ



ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดปรัชญาของวิทยาลัยไว้ดังนี้
“ความดีงามและปัญญา คือคุณค่าของมนุษย์”

ปณิธาน

วิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดปณิธานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัย ดังนี้
“มุ่งมั่น ผลิตและพัฒนา พยาบาลและบุคลากรด้านสุขภาพ ให้มีปัญญาและความดีงาม
เพื่อบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดภาพอนาคตของสถาบันและกำหนดปลายทางการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกับกับปรัชญา พันธกิจและความเชื่อไว้ดังนี้
“วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และก้าวสู่สากล”

พันธกิจ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดพันธขององค์การที่ครอบคลุมตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

๑. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม
๒. พัฒนางองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ
๓. จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนางองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม
๔. ส่งเสริมให้เกิดโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
๕. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน การแพทย์และการสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ มีวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่ตอบสนองพันธกิจของสถาบัน ดังต่อไปนี้

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพ
๒. พัฒนาศาสนาสาธารณสุขให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านสุขภาพและการศึกษาพยาบาล
๔. ให้บริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
๕. อารงรักษา ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

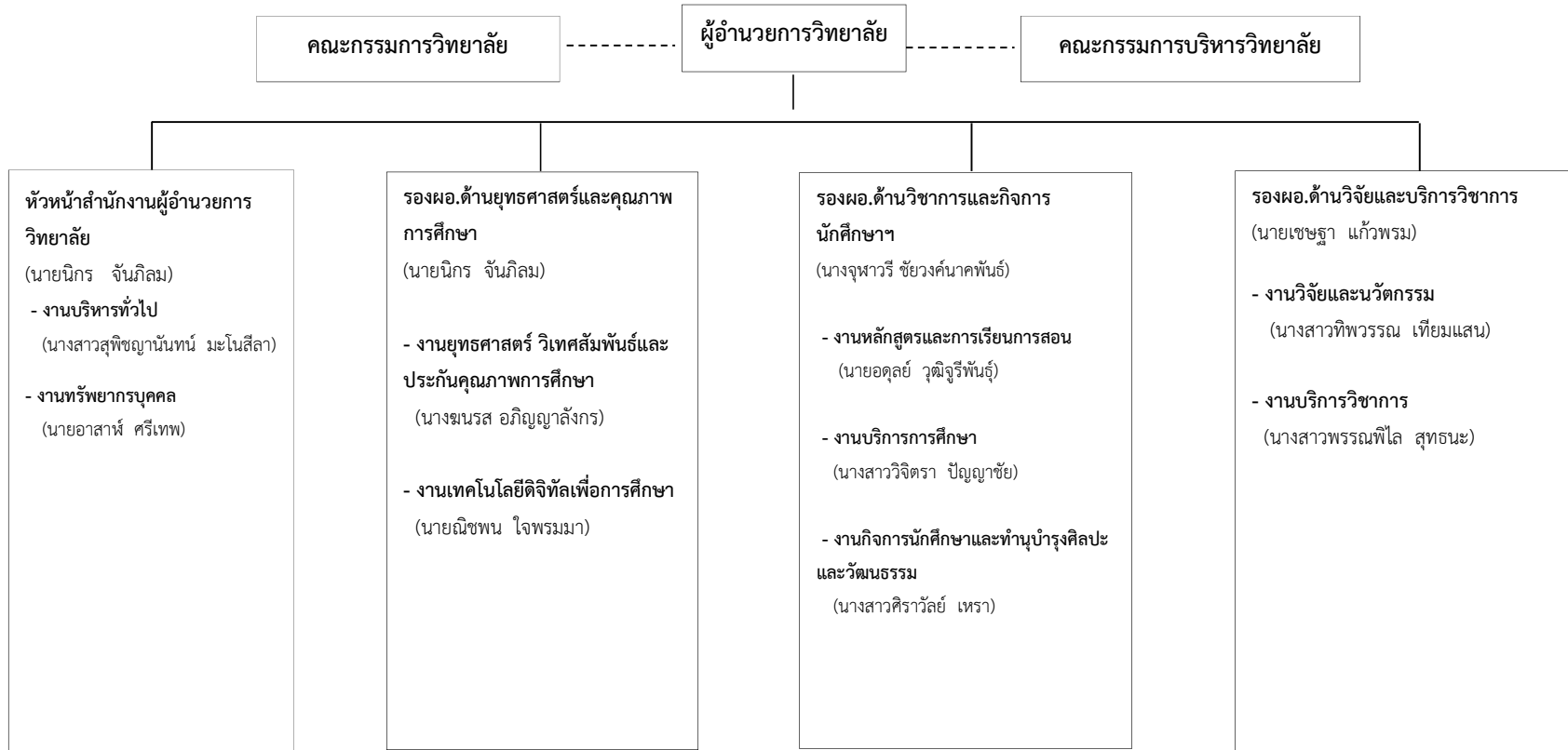


หลักสูตรที่เปิดสอน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๘ โดยมีแผนการรับนักศึกษาปีการศึกษาปีละ ๕๐ คน



แผนภูมิที่ ๒ แสดงโครงสร้างการบริหารงาน





ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทำแผนกลยุทธ์

สภาพการณ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย

เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งใหม่ ดังนั้นการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของวิทยาลัย ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ได้ทำการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานสากล ต่อยอดองค์ความรู้สู่นวัตกรรมและเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ เช่น

- **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา** โดยการเร่งพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้มมาตรฐานและผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพ ตลอดจนการจัดทำสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การจัดเตรียมห้องปฏิบัติการ การจัดหาหนังสือและวารสาร จัดหาคอมพิวเตอร์ให้มีจำนวนเพียงพอตามมาตรฐานกำหนด เป็นต้น
- **การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม** โดยการจัดเตรียมคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้นักศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการสนทนากการ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนและการสืบค้นให้นักศึกษามีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ
- **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข** โดยการจัดเตรียมหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสาธารณสุขและการพยาบาลให้กับบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรดังกล่าวมีความรู้และทักษะที่เพียงพอสำหรับการดูแลของประชาชน
- **การพัฒนางานวิจัย** โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการศึกษาด้านวิชาชีพพยาบาลและการสาธารณสุข ตลอดจนการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการและการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand ๔.๐ เพื่อรองรับอนาคตที่มีความเป็นสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งในปี ๒๕๗๓ ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุถึง ๑ ใน ๔ ของประชากรทั้งหมด รวมทั้งการเข้าสู่การเชื่อมต่อการค้าและการลงทุน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงระบบสุขภาพ เมื่อสิ้นแผนในปี ๒๕๗๙ โดยแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมาย คือ **ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน** ภายใต้การพัฒนาความเป็นเลิศโดยกำหนด แผนยุทธศาสตร์ ๔ Excellence : ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมสุขภาพ ปูองกันโรค และคุ้มครองผู้ บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)



กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิด โดยมุ่งหวังให้อุดมศึกษาเป็นหัวรถจักรในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบของประเทศ โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของประเทศ ในการคิดวิเคราะห์เชิงรุก มีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่ และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ แผนต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบอุดมศึกษา ทั้งการปรับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ
- การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้ สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
- อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น
- ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน
- ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถาน พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาศาสนสถานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลฯ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ และได้มาตรฐานอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับชาติ/อาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๕ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมร่วมกับสถาบันต่างประเทศ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับสากล ด้านบริการวิชาการและให้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขเพื่อสุขภาวะชุมชนและสังคมอาเซียนที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาศูนย์การฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศและอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๘ ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ/ระดับอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมในทุกประเด็น

กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาระบบนิเวศน์ความเป็นอุดมศึกษาสีเขียว

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาการสื่อสารการตลาดผ่านสื่อทุกรูปแบบเพื่อสร้างความผูกพันอันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพภายใต้ค่านิยมร่วม และอัตลักษณ์ของสถาบัน



การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้เพื่อค้นหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการศึกษาดูด้วยการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสในการพัฒนา โดยมองว่าการวิเคราะห์หาจุดแข็ง หรือจุดเด่นภายในองค์กร (Strength) จะทำให้การจัดการศึกษา บรรลุผลสัมฤทธิ์ และพยายามควบคุม จุดอ่อนหรือข้อด้อย (Weakness) ภายในองค์กรที่ทำให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ในขณะที่เดียวกัน วิเคราะห์หาโอกาสหรือปัจจัยส่งเสริมจากภายนอก (Opportunity) ที่ทำให้การจัดการศึกษาภายใน วิทยาลัยบรรลุผลสัมฤทธิ์และเฝ้าระวังอุปสรรคหรือภาวะคุกคามจากภายนอก (Threat) ที่ทำให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ผลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT analysis) มีดังนี้

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT analysis)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S๑ วิทยาลัยสนับสนุนพัฒนาตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	W๑ ขาดแคลนจำนวนอาจารย์ในสาขาการพยาบาลสูติศาสตร์
S๒ อาจารย์ในวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนองค์กรท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยตามพันธกิจของวิทยาลัย ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	W๒ วิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในส่วนของการจ้างเหมาบริการงานทั่วไปที่ค่อนข้างสูงทำให้การบริหารจัดการงบประมาณมีจำนวนจำกัด
S๓ วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยมีทุนการศึกษาสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ	W๓ บุคลากรขาดประสบการณ์ในการจัดการระบบการศึกษา
S๔ มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาที่ทันสมัย	W๔ ระบบการทำงานยังไม่ชัดเจนในส่วนของการบริหารงานเนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรมีน้อย
S๕ มีงบประมาณพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม และทุนสนับสนุนการวิจัย อย่างเพียงพอ	W๕ มีการบริหารบุคลากรหลายระบบ
S๖ วิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันพระบรมราชชนกตามจำนวนนักศึกษาที่ได้รับ	W๖ ระบบกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มสมรรถนะ/ความเชี่ยวชาญยังไม่ชัดเจน
	W๗ บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขาดความเข้าใจระบบราชการ
	W๘ ระบบการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการเข้าศึกษา ยังไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย
	W๙ ระบบสารสนเทศพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจเพื่อการบริหาร ยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ



โอกาส (Opportunity)	ภาวะคุกคาม (Threat)
<p>๐๑ การสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนกเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นสถาบันใหม่</p> <p>๐๒ มีเครือข่ายความร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย</p> <p>๐๓ ได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดแพร่</p> <p>๐๔ มีหน่วยบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน สามารถใช้เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ</p> <p>๐๕ วิทยาลัยได้รับยอมรับและสนับสนุนการดำเนินงานจากชุมชน</p> <p>๐๖ ตลาดแรงงานยังต้องการวิชาชีพพยาบาล</p> <p>๐๗ มีนโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระดับนานาชาติได้ง่าย</p> <p>๐๘ ในเขตพื้นที่บริการระบบสุขภาพมีความต้องการให้วิทยาลัยเป็นแหล่งบริการวิชาการในด้านสุขภาพตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๐๙ สถานการณ์โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>T๑ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรระดับสูง และยังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ และการดำเนินการที่ชัดเจน</p> <p>T๒ ระเบียบข้อบังคับทางราชการมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>T๓ มีการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>T๔ ระเบียบราชการไม่เอื้อต่อการสรรหาบุคลากร ทำให้ไม่สามารถธำรงรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้</p>



ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
(Internal Strategic Factors Summary : IFAS)

ปัจจัยภายในองค์กร		น้ำหนัก	คะแนน (๑-๕)	รวม
จุดแข็ง (S=Strengthen)				
S๑	วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๐.๑๐	๔	๐.๔
S๒	วิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากชุมชน องค์กรท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วม ดำเนินกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยตามพันธกิจของวิทยาลัย ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๐.๑๐	๕	๐.๕
S๓	วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทุนการศึกษาสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๐.๐๘	๔	๐.๓๒
S๔	มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาที่ทันสมัย	๐.๑๐	๕	๐.๕
S๕	มีงบประมาณพัฒนาและสนับสนุนการวิจัย การประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาของบุคลากรและอาจารย์อย่างเพียงพอ	๐.๑๐	๔	๐.๔
S๖	วิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันพระบรมราชชนกตามจำนวนนักศึกษาที่ได้รับ	๐.๑๐	๕	๐.๕
รวม Strengthen		๐.๕๘	๒๗	๒.๖๒
ปัจจัยภายในองค์กร		น้ำหนัก	คะแนน (๑-๕)	รวม
จุดอ่อน (W=Weakness)				
W๑	ขาดแคลนจำนวนอาจารย์ในสาขาการพยาบาลสู่ศาสตร์	๐.๐๘	๕	๐.๔
W๒	วิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในส่วนของค่าจ้างเหมาบริการงานทั่วไปที่ค่อนข้างสูงทำให้การบริหารจัดการงบประมาณมีจำนวนจำกัด	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
W๓	บุคลากรขาดประสบการณ์ในการจัดการศึกษาพยาบาล	๐.๐๖	๔	๐.๒๔
W๔	ระบบการทำงานยังไม่ชัดเจนในส่วนของงานบริหารงาน เนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรมีน้อย	๐.๐๗	๔	๐.๒๘
W๕	มีการบริหารบุคลากรหลายระบบ	๐.๐๓	๔	๐.๑๒
W๖	บุคลากรยังปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	๐.๐๓	๔	๐.๑๒
W๗	บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขาดความเข้าใจระบบราชการ	๐.๐๓	๓	๐.๐๙
W๘	ระบบการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการเข้าศึกษายังไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย	๐.๐๔	๔	๐.๑๖
W๙	ระบบสารสนเทศพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ	๐.๐๓	๓	๐.๐๙
รวม Weakness		๐.๕๒	๓๖	๑.๗๕
รวม Strengthen - Weakness		๑		๔.๓๗



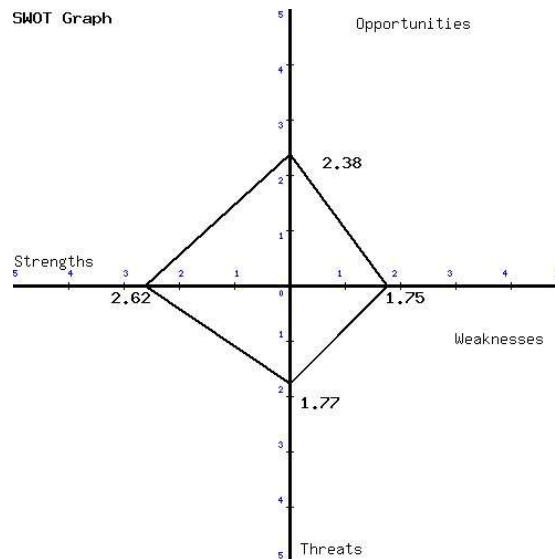
ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
(External Strategic Factors Summary : EFAS)

ปัจจัยภายนอกองค์กร		น้ำหนัก	คะแนน (๑-๕)	รวม
โอกาส (O=Opportunities)				
O๑	การสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนกเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นสถาบันใหม่	๐.๑๐	๔	๐.๔
O๒	มีเครือข่ายความร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย	๐.๐๖	๔	๐.๒๔
O๓	ได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดแพร่	๐.๐๗	๔	๐.๒๘
O๔	มีหน่วยบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน สามารถใช้เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
O๕	วิทยาลัยได้รับยอมรับและสนับสนุนการดำเนินงานจากชุมชน	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
O๖	ตลาดแรงงานยังต้องการวิชาชีพพยาบาล	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
O๗	มีนโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระดับนานาชาติได้ง่าย	๐.๐๒	๓	๐.๐๖
O๘	ในเขตพื้นที่บริการระบบสุขภาพมีความต้องการให้วิทยาลัยเป็นแหล่งบริการวิชาการในด้านสุขภาพตามนโยบายของรัฐบาล	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
O๙	สถานการณ์โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
รวม Opportunities		๐.๕๕	๓๘	๒.๓๘
ปัจจัยภายนอกองค์กร				
ภัยคุกคาม (T=Threats)				
T๑	มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับสูงทำให้วิทยาลัยปรับตัวไม่ทัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	๐.๑๕	๕	๐.๗๕
T๒	ระเบียบข้อบังคับทางราชการมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๐.๑๒	๔	๐.๔๘
T๓	มีการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
T๔	ระเบียบราชการไม่เอื้อต่อการสรรหาคูคณากร ทำให้ไม่สามารถจ้างรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้	๐.๐๘	๓	๐.๒๔
รวม Threats		๐.๔๕	๑๕	๑.๓๗
รวม Opportunities - Threats		๑		๔.๑๕

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ทั้งปัจจัยภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary : IFAS) และปัจจัยภายนอกองค์กร ((External Strategic Factors Summary : EFAS) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ พบว่าคะแนนดังนี้

- จุดแข็ง (S=Strengthen) เท่ากับ ๒.๓๘
- จุดอ่อน (W=Weakness) เท่ากับ ๑.๗๗
- โอกาส (O=Opportunities) เท่ากับ ๒.๖๒
- ภัยคุกคาม (T=Threats) เท่ากับ ๑.๗๕

รูปที่ ๑ ภาพแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ทั้งปัจจัยภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary : IFAS)และปัจจัยภายนอกองค์กร ((External Strategic Factors Summary : EFAS) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่



จุดแข็ง (Strengths)	๒.๓๘
จุดอ่อน (Weakness)	๑.๗๗
โอกาส (Opportunities)	๒.๖๒
อุปสรรค (Threats)	๑.๗๕

เมื่อนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมากำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์ พบว่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ มีตำแหน่งยุทธศาสตร์อยู่ในพื้นที่ SO (จุดแข็ง-โอกาส) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีจุดแข็งและโอกาสที่เอื้ออำนวย โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๓๘ และ ๒.๖๒ ตามลำดับ ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ต้องใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุก เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่ร่วมกับใช้โอกาสที่เอื้ออำนวยต่างๆ ที่มีอยู่นำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่



TOWS Matrix วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

	จุดแข็ง (Strengths – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
	<p>S๑. วิทยาลัยสนับสนุนพัฒนาตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>S๒. อาจารย์ในวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนองค์กรท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัยตามพันธกิจของวิทยาลัย ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S๓. วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทุนการศึกษาสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ</p> <p>S๔. มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาที่ทันสมัย</p> <p>S๕. มีงบประมาณพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรมและทุนสนับสนุนการวิจัยอย่างเพียงพอ</p> <p>S๖ วิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันพระบรมราชชนกตามจำนวนนักศึกษาที่ได้รับ</p>	<p>W๑. ขาดแคลนจำนวนอาจารย์ในสาขาการพยาบาลสุติศาสตร์</p> <p>W๒. วิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในส่วนของค่าจ้างเหมาบริการงานทั่วไปที่ค่อนข้างสูงทำให้การบริหารจัดการงบประมาณมีจำนวนจำกัด</p> <p>W๓. บุคลากรขาดประสบการณ์ในการจัดการระบบการศึกษา</p> <p>W๔. ระบบการทำงานยังไม่ชัดเจนในส่วนของการบริหารงาน เนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรมีน้อย</p> <p>W๕. มีการบริหารบุคลากรหลายระบบ</p> <p>W๖. ระบบกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มสมรรถนะ/ความเชี่ยวชาญยังไม่ชัดเจน</p> <p>W๗. บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขาดความเข้าใจระบบราชการ</p> <p>W๘. ระบบการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการเข้าศึกษายังไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>W๙. ระบบสารสนเทศพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจเพื่อการบริหารยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ</p>



TOWS Matrix วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

กลยุทธ์		
โอกาส (Opportunities – O)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ WO
<p>O๑. การสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนกเพิ่มเติมเนื่องจากเป็นสถาบันใหม่</p> <p>O๒. มีเครือข่ายความร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย</p> <p>O๓. ได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดแพร่</p> <p>O๔. มีหน่วยบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน สามารถใช้เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ</p> <p>O๕. วิทยาลัยได้รับยอมรับและสนับสนุนการดำเนินงานจากชุมชน</p> <p>O๖. ตลาดแรงงานยังต้องการวิชาชีพพยาบาล</p> <p>O๗. มีนโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระดับนานาชาติได้ง่าย</p> <p>O๘. ในเขตพื้นที่บริการระบบสุขภาพมีความต้องการให้วิทยาลัยเป็นแหล่งบริการวิชาการในด้านสุขภาพตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>O๙. สถานการณ์โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์</p> <p>๒. กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างนวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ตามคุณลักษณะตาม PHRAES' model</p> <p>๓. กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของชุมชน</p> <p>๔. กลยุทธ์ที่ ๕ ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ</p> <p>๕. กลยุทธ์ที่ ๖ เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิตผลงานวิชาการ</p> <p>๖. กลยุทธ์ที่ ๗ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก</p> <p>๗. กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา</p>	<p>๑. กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา</p> <p>๒. กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับ ติดตาม สำหรับการบริหารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>



TOWS Matrix วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่		
ภัยคุกคาม (Threats – T)	กลยุทธ์ ST	กลยุทธ์ WT
<p>T๑. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรระดับสูง และยังมีไม่มีแนวทางในการปฏิบัติ และการดำเนินการที่ชัดเจน</p> <p>T๒. ระเบียบข้อบังคับทางราชการมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>T๓. มีการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>T๔. ระเบียบราชการไม่เอื้อต่อการสรรหาบุคลากร ทำให้ไม่สามารถจ้างรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้</p>	<p>๑. กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน</p>	<p>๑. กลยุทธ์ที่ ๑๐ เร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพตามอัตลักษณ์ของสถาบัน</p> <p>๒. กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการ และงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>



สรุปกลยุทธ์

กลยุทธ์ SO

1. กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์
2. กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ตามคุณลักษณะตาม PHRAES' model
3. กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ ให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของชุมชน
4. กลยุทธ์ที่ ๕ ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ
5. กลยุทธ์ที่ ๖ เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิตผลงานวิชาการ
6. กลยุทธ์ที่ ๗ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก
7. กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

กลยุทธ์ ST

1. กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

กลยุทธ์ WO

1. กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
2. กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับ ติดตาม สำหรับการบริหารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ WT

1. กลยุทธ์ที่ ๑๐ เร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน
2. กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการ และงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สรุปกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

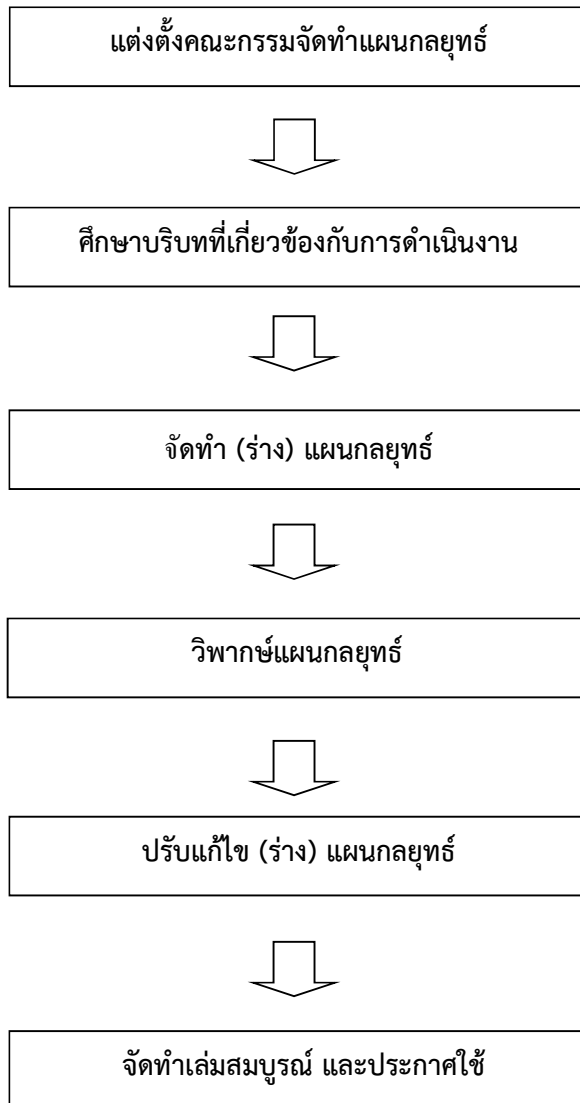
กลยุทธ์	รายการ
กลยุทธ์ที่ ๑	พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์
กลยุทธ์ที่ ๒	พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ตามคุณลักษณะตาม PHRAES' model
กลยุทธ์ที่ ๓	ยกระดับอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
กลยุทธ์ที่ ๔	เร่งรัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ ให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของชุมชน
กลยุทธ์ที่ ๕	ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ
กลยุทธ์ที่ ๖	เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิตผลงานวิชาการ
กลยุทธ์ที่ ๗	เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก
กลยุทธ์ที่ ๘	ส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา
กลยุทธ์ที่ ๙	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับ ติดตาม สำหรับการบริหารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑๐	เร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน
กลยุทธ์ที่ ๑๑	พัฒนาระบบบริหารจัดการ และงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑๒	พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน



ส่วนที่ ๓ กระบวนการพัฒนาแผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์ฉบับนี้เป็นแผนกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐ จากการที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้วิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในและภายนอกองค์กร กำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์ และทำ TOWS Matrix พบว่ายุทธศาสตร์เดิมยังคงใช้ในการดำเนินการได้อยู่ แต่ได้มีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดกลยุทธ์บางตัวให้มีความสอดคล้องและชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ง่ายต่อการติดตามประเมินผล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาแผนกลยุทธ์ ไว้ดังนี้





ขั้นตอน/กิจกรรมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์	ช่วงเวลา ดำเนินการ
<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยทำการสรรหาคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย</p>	<p>เมย. ของทุกปี</p>
<p>๒. ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ทำการศึกษาบริบทของการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กรอบแผนอุดมศึกษาของประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากระทรวงสาธารณสุขและสถาบันพระบรมราชชนก เป็นต้น นอกจากนี้ ทำการศึกษาปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในกำหนดทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัยทั้งในอนาคต</p>	<p>เมย.- พค. ของทุกปี</p>
<p>๓. จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การดำเนินงานของวิทยาลัย โดยเริ่มจากการทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน จากนั้นทำการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมพันธกิจของวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การดำเนินงานให้บรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ให้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (strategic map) เพื่อแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นต่างๆ ในแผนกลยุทธ์</p>	<p>เมย. -พค. ของทุกปี</p>
<p>๔. วิพากษ์แผนกลยุทธ์ คณะกรรมการฯ เสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่กระบวนการวิพากษ์แผนกลยุทธ์โดยการจัดประชุมอาจารย์และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาความเหมาะสม สอดคล้อง และครอบคลุมพันธกิจในด้านต่างๆ ของวิทยาลัย ตลอดจนการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการดำเนินงานให้บรรลุตามที่กำหนด</p>	<p>มิย. ของทุกปี</p>
<p>๕. ปรับแก้ไข (ร่าง) แผนกลยุทธ์ คณะกรรมการฯ ทำการปรับแก้ไข (ร่าง) แผนกลยุทธ์ ตามข้อเสนอแนะจากการวิพากษ์แผน เพื่อให้แผนกลยุทธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น</p>	<p>มิย.- กค. ของทุกปี</p>
<p>๖. จัดเล่มสมบูรณ์และประกาศใช้ คณะกรรมการฯ จัดทำแผนกลยุทธ์ ฉบับสมบูรณ์ เสนอให้ผู้มีอำนาจลงนาม และทำคำสั่งประกาศใช้แผนกลยุทธ์ จากนั้นทำการประกาศให้บุคลากรในทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติ</p>	<p>สค. ของทุกปี</p>



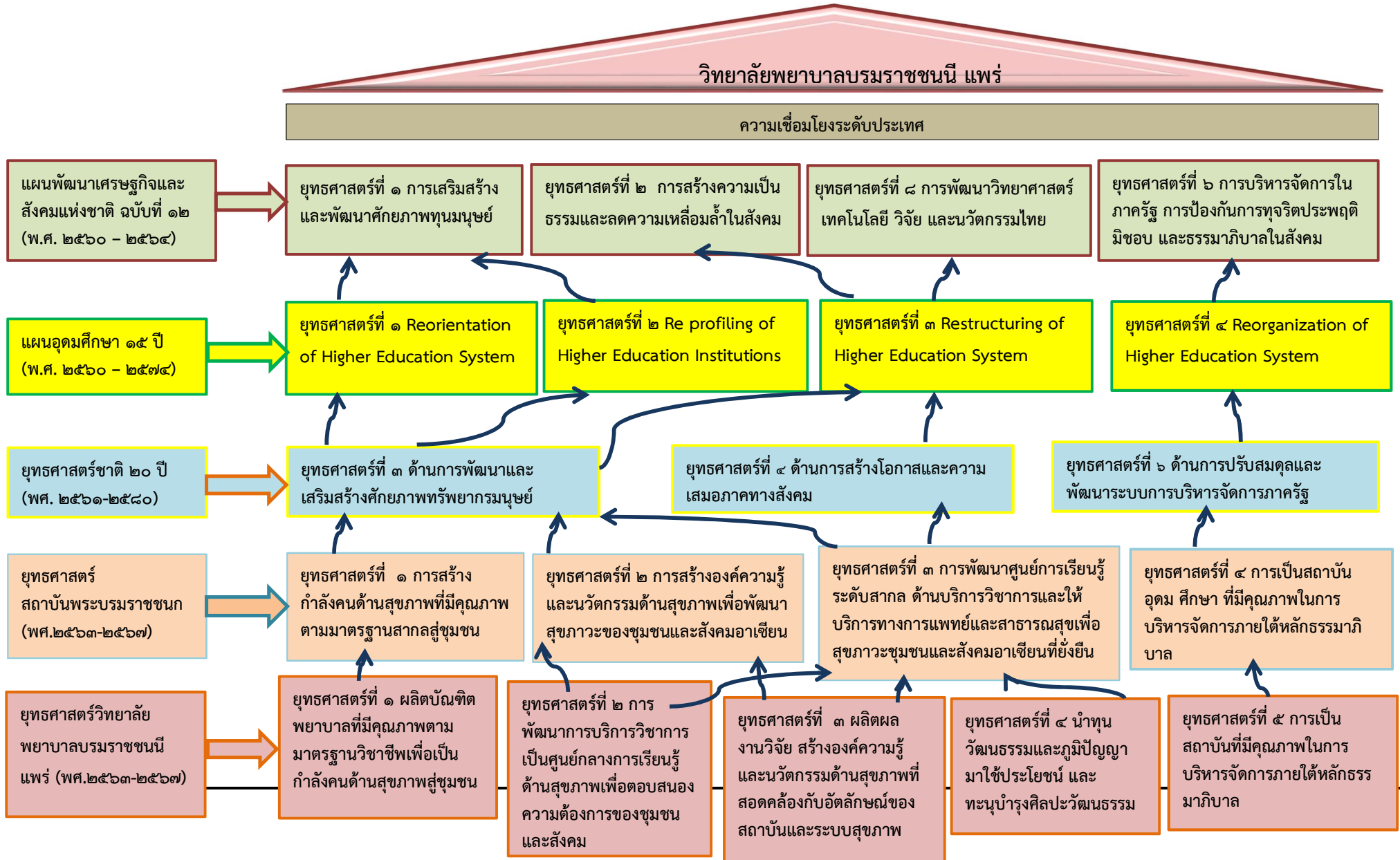
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๕ ปี ไว้ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๕ ปี ไว้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเป็นกำลังคนด้านสุขภาพสู่ชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริการวิชาการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ผลิตผลงานวิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบันและระบบสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ นำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเป็นสถาบันที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

แสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ กรอบอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี และยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ๒๕๖๓-๒๕๖๗





วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ยังคงใช้แผนยุทธศาสตร์เดิมในการดำเนินการ และปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของวิทยาลัย (๒๕๖๓-๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเป็นกำลังคนด้านสุขภาพสู่ชุมชน	๑. ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานพยาบาลวิชาชีพ มีสมรรถนะพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และเอกลักษณ์ของสถาบัน	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้อันส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ตามคุณลักษณะ PHRAES' model กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา	๑.๑ จำนวนของหลักสูตรการศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานของสภาการพยาบาล หรือตามระบบ AUN-QA ๒.๑ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการสอบภาษาอังกฤษเท่ากับหรือมากกว่าระดับ Upper intermediate ๒.๒ ร้อยละของนักศึกษามีผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ ๒.๓ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕) ๒.๔ ร้อยละของนักศึกษาประเมินคุณลักษณะ PHARE'S model ระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕) ๒.๕ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕) ๓.๑ ร้อยละอาจารย์ประจำได้ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์มีคุณสมบัติครบ ๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีชั่วโมงในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน และพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง



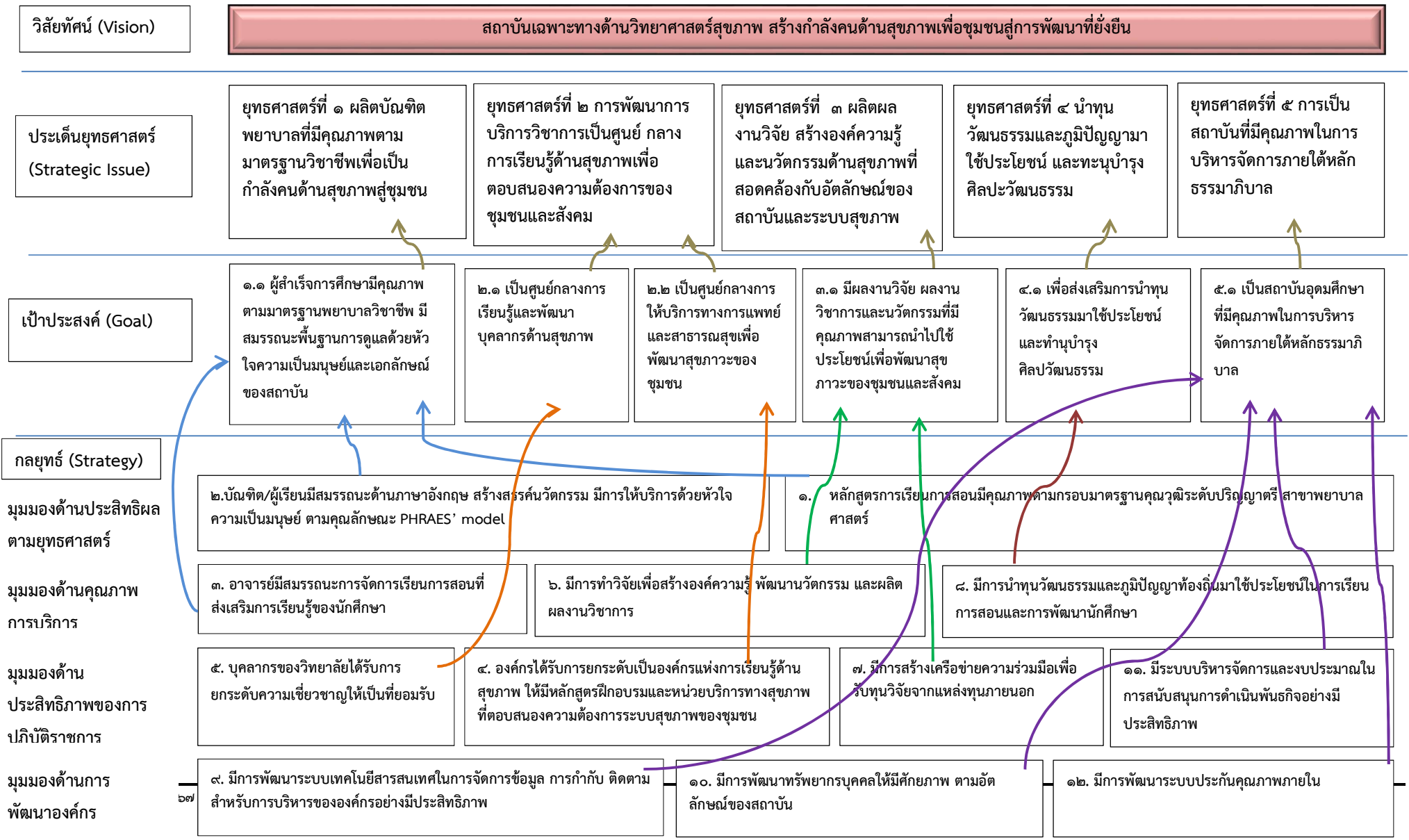
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. การพัฒนาการบริการวิชาการเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของ ชุมชนและสังคม	๒. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรด้านสุขภาพ ๓. เป็นศูนย์กลางการให้บริการทาง การแพทย์และสาธารณสุขเพื่อพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ ให้มีหลักสูตรฝึกอบรม และหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของ ชุมชน กลยุทธ์ที่ ๕ ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ	๔.๑ จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ที่ได้อัตราฐานและตอบสนอง ความต้องการของพื้นที่ชุมชน ระบบสุขภาพของระดับชาติ ๔.๒ ร้อยละของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีค่า NPS ระดับ Promoters (ร้อยละของเงินเหลือจ่ายของเงินสุทธิของบริการวิชาการ) ๕.๑ ร้อยละบุคลากรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพ หรือระดับชาติ ๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงาน ภายนอก ระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพหรือระดับชาติ ๕.๓ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์ พัฒนาศูนย์ (Training Center)
๓. ผลิตผลงานวิจัย สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ สถาบันและระบบสุขภาพ	๔. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและ นวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชน และสังคม	กลยุทธ์ที่ ๖ เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิตผลงาน วิชาการ กลยุทธ์ที่ ๗ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก	๖.๑ ร้อยละผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ๖.๒ จำนวนนวัตกรรมของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือ อาเซียน ๖.๓ ร้อยละของผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพของชุมชนหรือสังคม อาเซียน ๖.๔ จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่ได้รับ สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร ๗.๑ สัดส่วนของเงินทุนวิจัยภายนอกต่อทุนวิจัยภายใน
๔. นำทุนทางวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญามาใช้ประโยชน์และทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	๕. เพื่อส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการ เรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา	กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ใน การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา	๘.๑ ร้อยละของนักศึกษาประเมินความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าทาง วัฒนธรรมในรายวิชาหรือโครงการที่บูรณาการโดยนำทุนทาง วัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียน การสอนและการพัฒนานักศึกษา (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕)



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๕. การเป็นสถาบันที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๖. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับ ติดตาม สำหรับการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑๐ เร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน	๙.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้มาตรฐาน ๙.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ๑๐.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ๑๐.๒ ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น ๑๑.๑ ร้อยละของการกำกับติดตามการบริหารงบประมาณ ๑๑.๒ ร้อยละของความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาองค์กรสู่ Green University (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕) ๑๒.๑ ระดับความสำเร็จของผลการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพสถาบันระดับดีขึ้น



แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๗)



แผนกลยุทธ์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ปีการศึกษา					
				๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
๑. ผลิตภัณฑ์พยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นกำลังคนด้านสุขภาพสู่ชุมชน	๑. ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานพยาบาลวิชาชีพ มีสมรรถนะพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และเอกลักษณ์ของสถาบัน	๑. พัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์	๑.๑ จำนวนของหลักสูตรการศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานของสภาการพยาบาล หรือตามระบบ AUN-QA	๑	๑	๑	๑	๑	
			๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้อันส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ตามคุณลักษณะ PHRAES' model	๒.๑ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการสอบภาษาอังกฤษเท่ากับหรือมากกว่าระดับ Upper intermediate	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐
				๒.๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลงานสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑
				๒.๓ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕)	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐
				๒.๔ ร้อยละของนักศึกษาประเมินคุณลักษณะ PHARE'S model ระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕)	≥ ๓๐	≥ ๓๕	≥ ๔๐	≥ ๔๕	≥ ๕๐
				๒.๕ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕)	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ปีการศึกษา				
				๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
		๓. ยกระดับอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา	๓๑ ร้อยละอาจารย์ประจำได้ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์มีคุณสมบัติครบ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐
			๓๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีชั่วโมงในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน และพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒. การพัฒนาการบริการวิชาการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม	๒. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ๓. เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชน	๔. เร่งรัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ ให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของชุมชน	๔๑ จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของพื้นที่ชุมชน ระบบสุขภาพของระดับชาติ	๑	๑	๑	๑	๑
			๔๒ ร้อยละของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีค่า NPS ระดับ Promoters (ร้อยละของเงินเหลือจ่ายของเงินสุทธิของบริการวิชาการ)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
		๕. ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ	๕.๑ ร้อยละบุคลากรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพ หรือระดับชาติ	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐
		๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก ระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพหรือระดับชาติ	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	
		๕.๓ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากร (Training Center)	๕	๕	๕	๕	๕	
๓. ผลิตผลงานวิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ	๔. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถ	๖. เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิตผลงานวิชาการ	๖.๑ ร้อยละผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ	๒๐	๒๐	๒๕	๒๕	๓๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ปีการศึกษา				
				๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบันและระบบสุขภาพ	นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนและสังคม		๖๒ จำนวนนวัตกรรมของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรืออาเซียน	๑	๑	๑	๑	๑
			๖๓ ร้อยละของผลงานวิจัย ผลงานวิชาการหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพชุมชนหรือสังคมอาเซียน	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
			๖๔ จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่ได้รับสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร	๑	๑	๑	๑	๑
		๗. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก	๗.๑ สัดส่วนของเงินทุนวิจัยภายนอกต่อทุนวิจัยภายใน	๕๐ : ๕๐	๖๐ : ๔๐	๗๐ : ๓๐	๗๐ : ๓๐	๗๐ : ๓๐
๔. นำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญามาใช้ประโยชน์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๕. เพื่อส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๘. ส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา	๘.๑ ร้อยละของนักศึกษาประเมินความรู้สึกรู้ค่าทางวัฒนธรรมในรายวิชาหรือโครงการที่บูรณาการ โดยนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕)	≥ ๗๐	≥ ๗๕	≥ ๘๐	≥ ๘๕	≥ ๙๐
๕. การเป็นสถาบันที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๖. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๙. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับติดตาม สำหรับการบริหารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๙.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้มาตรฐาน	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
			๙.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร	๕	๕	๕	๕	๕
			๑๐.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น	๖๒	๖๔	๖๖	๖๘	๗๐
			๑๐.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ปีการศึกษา				
				๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
		๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการและ งบประมาณเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานพันธกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๑.๑ ร้อยละของการกำกับติดตามการ บริหารงบประมาณ - รอบ ๖ เดือน - รอบ ๑๒ เดือน	๙๒ ๙๖	๙๒ ๙๖	๙๒ ๙๖	๙๒ ๙๖	๙๒ ๙๖
			๑๑.๒ ร้อยละของความรู้ที่พึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อการพัฒนาองค์กรสู่ Green University (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จาก คะแนนเต็ม ๕)	≥ ๗๐	≥ ๗๕	≥ ๘๐	≥ ๘๕	≥ ๙๐
		๑๒. พัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายใน	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จของผลการประเมิน การดำเนินงานประกันคุณภาพสถาบันระดับ ดีขึ้นไม่	๓.๕๑	๓.๗๕	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐

ส่วนที่ ๔ แนวทางในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของวิทยาลัยสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิทยาลัยเกิดการพัฒนามาตามแผนที่วางไว้ โดยมีขั้นตอนในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

ขั้นตอน	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนกลยุทธ์ระดับกลุ่มงานและฝ่าย ให้ผู้รับผิดชอบกลุ่มงาน ฝ่ายหรืองาน ทำการศึกษาประเด็นยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จากนั้นให้จัดทำแผนกลยุทธ์ระดับกลุ่มงานหรือฝ่าย โดยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย ทั้งนี้ให้กำหนดแผนกลยุทธ์ระยะ ๕ ปี และตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละปี เพื่อใช้ในการกำกับติดตามและแผนกลยุทธ์จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่มงาน/ฝ่ายต่อไป	เมษายน	หัวหน้างาน
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการ ให้ผู้รับผิดชอบกลุ่มงาน/ฝ่าย จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของกลุ่มงาน/ฝ่าย ทั้งนี้อาจกำหนดเป็นแผนงานหรือโครงการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด กิจกรรม และงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในแต่ละปี	พฤษภาคม	หัวหน้างาน
๓. พิจารณาความเหมาะสม ให้ผู้รับผิดชอบเสนอโครงการ/กิจกรรมต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ความเหมาะสมของการใช้งบประมาณ และความซับซ้อนของการทำงาน จากนั้นให้เจ้าของโครงการนำไปแก้ไขตามคำแนะนำ	มิถุนายน	คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
๔. การเสนอใช้งบประมาณ ให้ผู้รับผิดชอบนำโครงการที่ปรับแก้แล้วเข้าสู่แผนการใช้งบประมาณประจำปี (แผนปฏิบัติการประจำปี) เพื่อเข้าสู่กระบวนการขออนุมัติการใช้งบประมาณประจำปีต่อไป	สิงหาคม	หัวหน้างาน ยุทธศาสตร์ วิ เทศน์สัมพันธ์และ ประกันคุณภาพ
๕. การกำกับติดตาม หัวหน้างานยุทธศาสตร์และจัดการความเสี่ยงทำการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ตลอดปี	หัวหน้างาน ยุทธศาสตร์ วิ เทศน์สัมพันธ์และ ประกันคุณภาพ
๖. ทำรายงานสรุป หัวหน้างานยุทธศาสตร์และจัดการความเสี่ยงทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผน ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน และการใช้งบประมาณเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อให้ข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป	กันยายน	หัวหน้างาน ยุทธศาสตร์ วิ เทศน์สัมพันธ์และ ประกันคุณภาพ