



แผนกลยุทธ์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗



คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี 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 จัดหาและเตรียมความพร้อมของสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ให้มีศักยภาพและความพร้อมในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ



ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ได้กำหนดปรัชญาของวิทยาลัยไว้ดังนี้
“ความดีงามและปัญญา คือคุณค่าของมนุษย์”

ปณิธาน

วิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดปณิธานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัย ดังนี้
“มุ่งมั่น ผลิตและพัฒนา พยาบาลและบุคลากรด้านสุขภาพ ให้มีปัญญาและความดีงาม
เพื่อบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ได้กำหนดคภาพอนาคตของสถาบันและกำหนดปลายทางการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกับกับปรัชญา พันธกิจและความเชื่อไว้ดังนี้
“วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และก้าวสู่สากล”

พันธกิจ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ได้กำหนดพันธขององค์การที่ครอบคลุมตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

- ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม
- พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ
- จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม
- ส่งเสริมให้เกิดโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
- ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน การแพทย์และการสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ มีวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่ตอบสนองพันธกิจของสถาบัน ดังต่อไปนี้

- ผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพ
- พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านสุขภาพและการศึกษาพยาบาล
- ให้บริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
- ธำรงรักษา ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

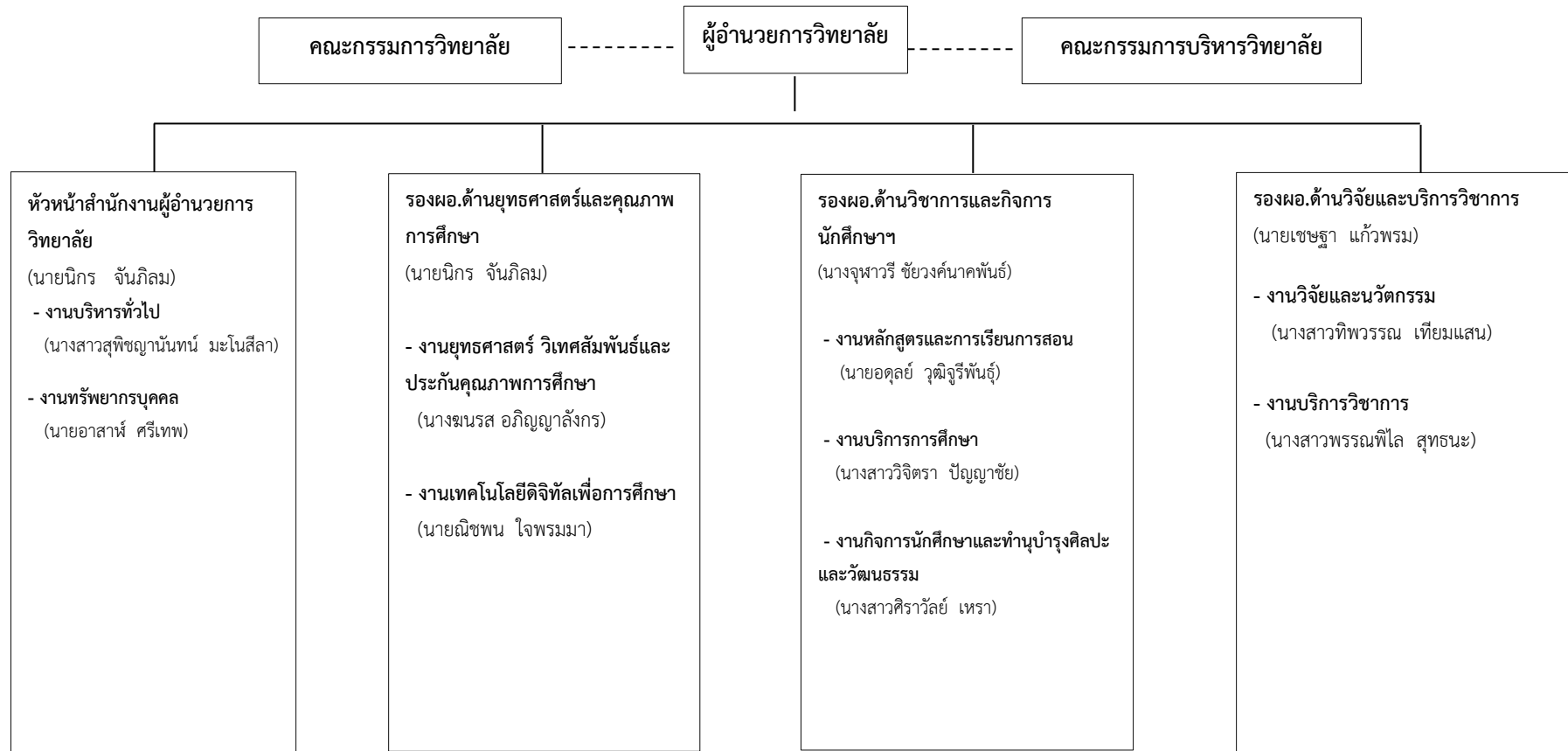


หลักสูตรที่เปิดสอน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 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 ตลอดจนการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การจัดเตรียมห้องปฏิบัติการ การจัดหาหนังสือและวารสาร จัดหาคอมพิวเตอร์ให้มีจำนวนเพียงพอตามมาตรฐานกำหนด เป็นต้น
- **การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม** โดยการจัดเตรียมคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้นักศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการสนทนากัน นอกจากนี้ยังมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนและการสืบค้นเพื่อให้ศึกษามีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ
- **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 ป้องกันโรค 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 โดยมุ่งหวังให้ อุดมศึกษาเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการ เปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบของประเทศ โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของประเทศ ในการคิดวิเคราะห์เชิงรุก มีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่ และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมใน การพัฒนาประเทศ แผนต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบอุดมศึกษา ทั้งการปรับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการ จัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้จักคิด เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ
- การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ ความรู้ สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและ ระดับประเทศ
- อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับ ภาคเอกชนและท้องถิ่น
- ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่ รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน
- ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มี ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๗ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาศาสนาสถาบันที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลฯ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ และได้ มาตรฐานอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษา อังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและ สังคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพใน ระดับชาติ/อาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๕ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมร่วมกับสถาบัน ต่างประเทศ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับสากล ด้านบริการวิชาการและให้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขเพื่อสุขภาพชุมชนและสังคมอาเซียนที่ยั่งยืน

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 มาใช้เพื่อค้นหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสในการพัฒนา โดยมองว่าการวิเคราะห์หาจุดแข็ง หรือจุดเด่นภายในองค์กร (Strength) จะทำให้การจัดการศึกษา บรรลุผลสัมฤทธิ์ และพยายามควบคุม จุดอ่อนหรือข้อด้อย (Weakness) ภายในองค์กรที่ทำให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ในขณะเดียวกัน วิเคราะห์หาโอกาสหรือปัจจัยส่งเสริมจากภายนอก (Opportunity) ที่ทำให้การจัดการศึกษาภายใน วิทยาลัยบรรลุผลสัมฤทธิ์และเฝ้าระวังอุปสรรคหรือภาวะคุกคามจากภายนอก (Threat) ที่ทำให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ผลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT analysis) มีดังนี้

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT analysis)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S๑ วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	W๑ ขาดแคลนจำนวนอาจารย์ในสาขาการพยาบาลสูติศาสตร์
S๒ อาจารย์ในวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนองค์กรท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยตามพันธกิจของวิทยาลัย ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	W๒ วิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในส่วนของค่าจ้างเหมาบริการงานทั่วไปที่ค่อนข้างสูงทำให้การบริหารจัดการงบประมาณมีจำนวนจำกัด
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 สามารถใช้ เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ</p> <p>๐๕ วิทยาลัยได้รับยอมรับและสนับสนุนการดำเนินงาน จากชุมชน</p> <p>๐๖ ตลาดแรงงานยังต้องการวิชาชีพพยาบาล</p> <p>๐๗ มีนโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้การสร้าง ความร่วมมือกับหน่วยงานระดับนานาชาติได้ง่าย</p> <p>๐๘ ในเขตพื้นที่บริการระบบสุขภาพมีความต้องการให้ วิทยาลัยเป็นแหล่งบริการวิชาการในด้านสุขภาพตาม นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๐๙ สถานการณ์โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงภาวะ สุขภาพโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๓๑ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรระดับสูง และ ยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติ และการดำเนินการที่ชัดเจน</p> <p>๓๒ ระเบียบข้อบังคับทางราชการมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๓๓ มีการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐ และเอกชน</p> <p>๓๔ ระเบียบราชการไม่เอื้อต่อการสรรหาบุคลากร ทำให้ ไม่สามารถอัตรารักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้</p>



ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
(Internal Strategic Factors Summary : IFAS)

ปัจจัยภายในองค์กร		น้ำหนัก	คะแนน (๑-๕)	รวม
จุดแข็ง (S=Strengthen)				
S๑	วิทยาลัยสนับสนุนพัฒนาตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๐.๑๐	๔	๐.๔
S๒	วิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากชุมชน องค์กรท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยตามพันธกิจของวิทยาลัย 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	ขาดแคลนจำนวนอาจารย์ในสาขาการพยาบาลสูติศาสตร์	๐.๐๘	๕	๐.๔
W๒	วิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในส่วนของค่าจ้างเหมาบริการงานทั่วไปที่ค่อนข้างสูงทำให้การบริหารจัดการงบประมาณมีจำนวนจำกัด	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
W๓	บุคลากรขาดประสบการณ์ในการจัดการศึกษาพยาบาล	๐.๐๖	๔	๐.๒๔
W๔	ระบบการทำงานยังไม่ชัดเจนในส่วนของการทำงาน 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		๐.๔๒	๓๖	๑.๗๕
รวม Strengthen - Weakness		๑		๔.๓๗



ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
(External Strategic Factors Summary : EFAS)

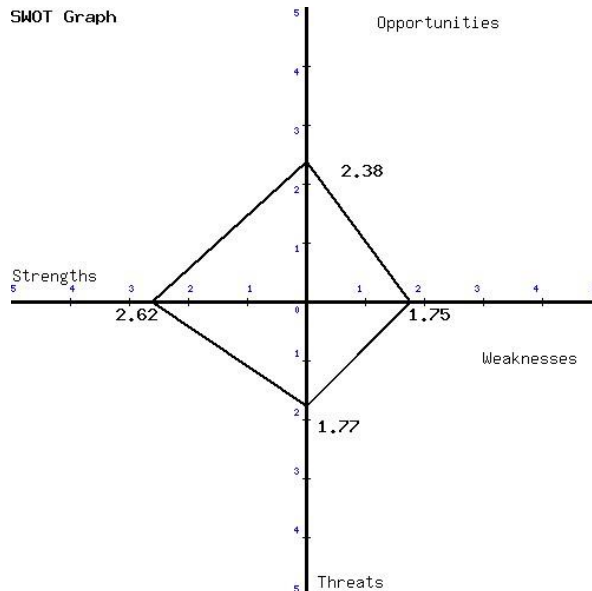
ปัจจัยภายนอกองค์กร		น้ำหนัก	คะแนน (๑-๕)	รวม
โอกาส (O=Opportunities)				
O๑	การสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนกเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นสถาบันใหม่	๐.๑๐	๔	๐.๔
O๒	มีเครือข่ายความร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย	๐.๐๖	๔	๐.๒๔
O๓	ได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดแพร่	๐.๐๗	๔	๐.๒๘
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	ระเบียบราชการไม่เอื้อต่อการสรรหาบุคลากร ทำให้ไม่สามารถจ้างรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้	๐.๐๘	๓	๐.๒๔
รวม Threats		๐.๔๕	๑๕	๑.๗๗
รวม Opportunities - Threats		๑		๔.๑๕



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



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

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



TOWS Matrix วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

	จุดแข็ง (Strengths – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
	<p>S๑. วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณตนเองของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 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. ขาดแคลนจำนวนอาจารย์ในสาขาการพยาบาลสูติศาสตร์</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 พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ 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 และยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติ และการดำเนินการที่ชัดเจน</p> <p>T๒. ระเบียบข้อบังคับทางราชการมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน</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 ยกย่องความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ
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 ยกย่องอาจารย์ที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
2. กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับ ติดตาม สำหรับการบริหารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ WT

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



สรุปกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

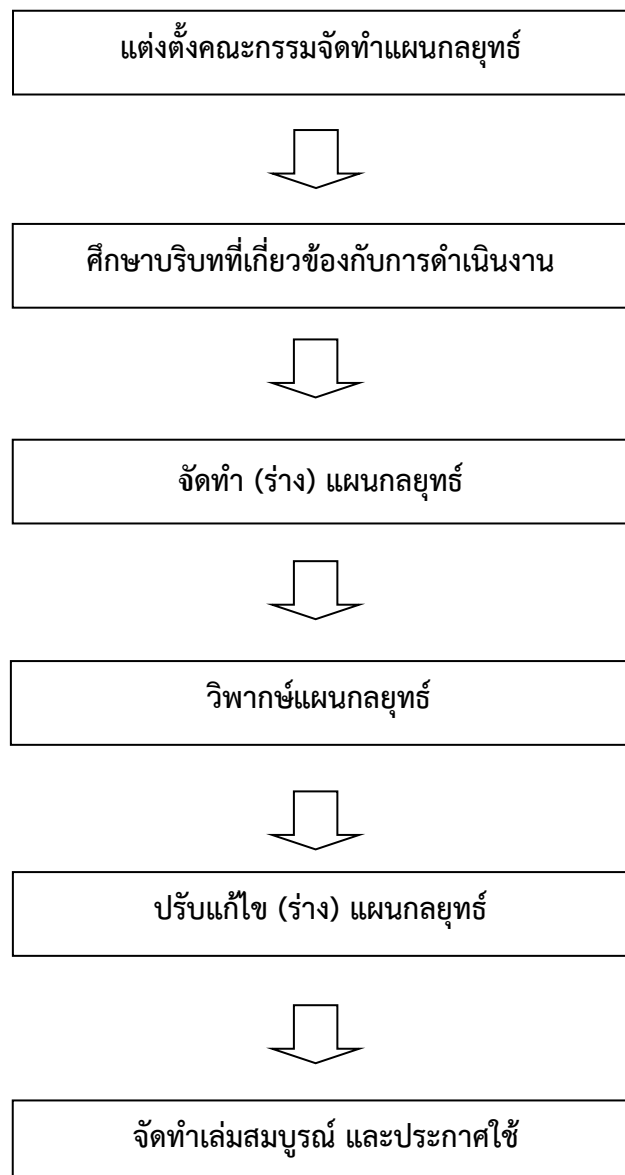
กลยุทธ์	รายการ
กลยุทธ์ที่ ๑	พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์
กลยุทธ์ที่ ๒	พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ตามคุณลักษณะตาม PHRAES' model
กลยุทธ์ที่ ๓	ยกระดับอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
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 และงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
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 คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยทำการสรรหาคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย</p>	<p>เมย. ของทุกปี</p>
<p>๒. ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องของ คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ทำการศึกษบริบทของการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กรอบแผนอุดมศึกษาของประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากระทรวงสาธารณสุขและสถาบันพระบรมราชชนก เป็นต้น นอกจากนี้ทำการศึกษารัชฎา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัยทั้งในอนาคต</p>	<p>เมย.- พค. ของทุกปี</p>
<p>๓. จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การดำเนินงานของวิทยาลัย โดยเริ่มจากการทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน จากนั้นทำการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมพันธกิจของวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การดำเนินงานให้บรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ให้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (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>



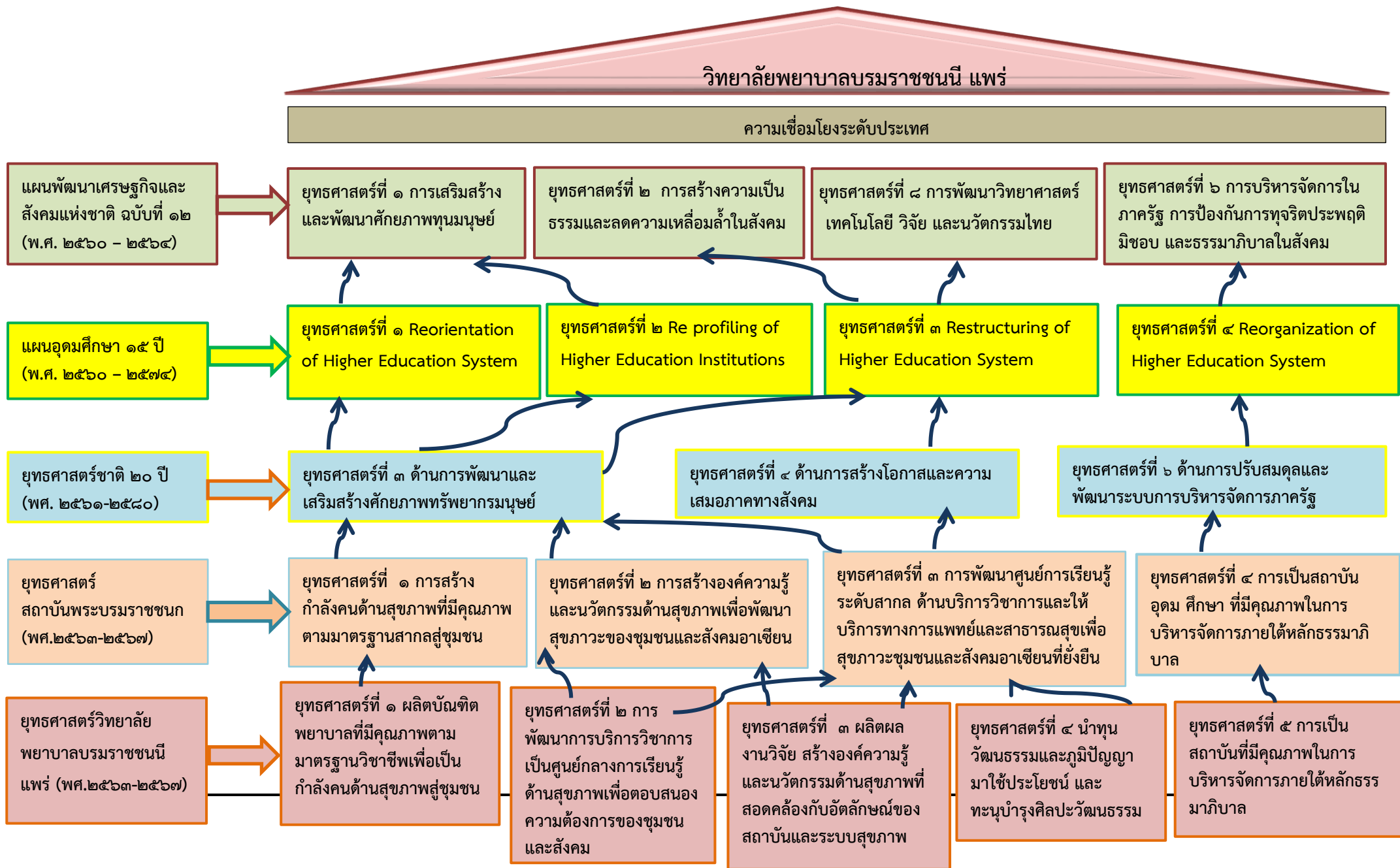
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๕ ปี ไว้ดังนี้

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

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๕ ปี ไว้ดังนี้

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

แสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ กรอบอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี และยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ๒๕๖๓-๒๕๖๗





วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 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 ๑.๑ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการสอบภาษาอังกฤษเท่ากับหรือมากกว่าระดับ Upper intermediate ๑.๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ ๑.๓ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕) ๑.๔ ร้อยละของนักศึกษาประเมินคุณลักษณะ PHARE'S model ระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕) ๑.๕ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕) ๓.๑ ร้อยละอาจารย์ประจำได้ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์มีคุณสมบัติครบ ๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีชั่วโมงในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. การพัฒนาการบริการวิชาการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม	๒. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ๓. เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ ให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของชุมชน กลยุทธ์ที่ ๕ ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ	๔.๑ จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของพื้นที่ชุมชน ระบบสุขภาพของระดับชาติ ๔.๒ ร้อยละของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีค่า NPS ระดับ Promoters (ร้อยละของเงินเหลือจ่ายของเงินสุทธิของบริการวิชาการ) ๕.๑ ร้อยละบุคลากรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพ หรือระดับชาติ ๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก ระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพหรือระดับชาติ ๕.๓ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาบุคลากร (Training Center)
๓. ผลิตผลงานวิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบันและระบบสุขภาพ	๔. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนและสังคม	กลยุทธ์ที่ ๖ เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิตผลงานวิชาการ กลยุทธ์ที่ ๗ เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก	๖.๑ ร้อยละผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ๖.๒ จำนวนนวัตกรรมของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรืออาเซียน ๖.๓ ร้อยละของผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพของชุมชนหรือสังคมอาเซียน ๖.๔ จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่ได้รับสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร ๗.๑ สัดส่วนของเงินทุนวิจัยภายนอกต่อทุนวิจัยภายใน
๔. นำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญามาใช้ประโยชน์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๕. เพื่อส่งเสริมการนำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา	กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา	๘.๑ ร้อยละของนักศึกษาประเมินความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าทางวัฒนธรรมในรายวิชาหรือโครงการที่บูรณาการโดยนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕)



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



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

วิสัยทัศน์ (Vision)

สถาบันเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์
(Strategic Issue)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผลิตบัณฑิต
พยาบาลที่มีคุณภาพตาม
มาตรฐานวิชาชีพเพื่อเป็น
กำลังคนด้านสุขภาพสู่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการ
บริการวิชาการเป็นศูนย์ กลาง
การเรียนรู้ด้านสุขภาพเพื่อ
ตอบสนองความต้องการของ
ชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ผลิตผล
งานวิจัย สร้างองค์ความรู้
และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่
สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ
สถาบันและระบบสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ นำทุน
วัฒนธรรมและภูมิปัญญา
มาใช้ประโยชน์ และทะนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเป็น
สถาบันที่มีคุณภาพในการ
บริหารจัดการภายใต้หลัก
ธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

๑.๑ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพ
ตามมาตรฐานพยาบาลวิชาชีพ มี
สมรรถนะพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจ
ความเป็นมนุษย์และเอกลักษณ์
ของสถาบัน

๒.๑ เป็นศูนย์กลางการ
เรียนรู้และพัฒนา
บุคลากรด้านสุขภาพ

๒.๒ เป็นศูนย์กลางการ
ให้บริการทางการแพทย์
และสาธารณสุขเพื่อ
พัฒนาสุขภาพของ
ชุมชน

๓.๑ มีผลงานวิจัย ผลงาน
วิชาการและนวัตกรรมที่มี
คุณภาพสามารถนำไปใช้
ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาพ
ภาวะของชุมชนและสังคม

๔.๑ เพื่อส่งเสริมการนำทุน
วัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์
และทะนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม

๕.๑ เป็นสถาบันอุดมศึกษา
ที่มีคุณภาพในการบริหาร
จัดการภายใต้หลักธรรมาภิ
บาล

กลยุทธ์ (Strategy)

มุมมองด้านประสิทธิผล
ตามยุทธศาสตร์

๒.บัณฑิต/ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม มีการให้บริการด้วยหัวใจ
ความเป็นมนุษย์ ตามคุณลักษณะ PHRAES' model

๑. หลักสูตรการเรียนการสอนมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาล
ศาสตร์

มุมมองด้านคุณภาพ
การบริการ

๓. อาจารย์มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่
ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

๖. มีการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และผลิต
ผลงานวิชาการ

๘. มีการนำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียน
การสอนและการพัฒนานักศึกษา

มุมมองด้าน
ประสิทธิภาพของการ
ปฏิบัติราชการ

๕. บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการ
ยกระดับความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับ

๔. องค์กรได้รับการยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน
สุขภาพ ให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและหน่วยบริการทางสุขภาพ
ที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของชุมชน

๗. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ
รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก

๑๑. มีระบบบริหารจัดการและงบประมาณใน
การสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจอย่างมี
ประสิทธิภาพ

มุมมองด้านการ
พัฒนาองค์กร

๙. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับ ติดตาม
๒๗ สำหรับการบริหารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ตามอัต
ลักษณ์ของสถาบัน

๑๒. มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

แผนกลยุทธ์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ปีการศึกษา				
				๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นกำลังคนด้านสุขภาพสู่ชุมชน	๑. ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานพยาบาลวิชาชีพ มีสมรรถนะพื้นฐานภาคดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์และเอกลักษณ์ของสถาบัน	๑. พัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์	๑.๑ จำนวนของหลักสูตรการศึกษที่ได้รับ การรับรองมาตรฐานของสภาการพยาบาล หรือตามระบบ AUN-QA	๑	๑	๑	๑	๑
		๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์ ตามคุณลักษณะ PHRAES' model	๒.๑ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการ สอนภาษาอังกฤษเท่ากับหรือมากกว่าระดับ Upper intermediate	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐
			๒.๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลงานสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑
			๒.๓ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการ ประเมินคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาด้านการ บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดี มากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕)	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐
			๒.๔ ร้อยละของนักศึกษาประเมิน คุณลักษณะ PHARE'S model ระดับขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จาก คะแนนเต็ม ๕)	≥ ๗๐	≥ ๗๕	≥ ๘๐	≥ ๘๕	≥ ๙๐
			๒.๕ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีผลการ ประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการสุขภาวะ ชุมชนในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๑ จาก คะแนนเต็ม 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. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาศูนย์กลางด้านสุขภาพ 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	๕๑ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพ หรือระดับชาติ	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐
		๕๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก ระดับพื้นที่ ระดับเขตสุขภาพหรือระดับชาติ	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	≥ ๑๐	
			๕๓ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาศูนย์สุขภาพ (Training Center)	๕	๕	๕	๕	๕
๓. ผลิตผลงานวิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ	๔. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถ	๖. เร่งรัดการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรมและผลิตผลงานวิชาการ	๖๑ 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 ผลงานวิชาการ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพชุมชนหรือสังคมอาเซียน	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 ร้อยละของนักศึกษาประเมินความรู้สึกรู้สึกดี คุณค่าทางวัฒนธรรมในรายวิชาหรือโครงการที่บูรณาการ โดยนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕)	≥ ๗๐	≥ ๗๕	≥ ๘๐	≥ ๘๕	≥ ๙๐
๕. การเป็นสถาบันที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๖. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๙. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การกำกับติดตาม สำหรับการบริการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๙.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้มาตรฐาน	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
			๙.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร	๕	๕	๕	๕	๕
		๑๐. เร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน	๑๐.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น	๖๒	๖๔	๖๖	๖๘	๗๐
			๑๐.๒ ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ปีการศึกษา				
				๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
		๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑.๑ ร้อยละของการกำกับติดตามการบริหารงบประมาณ	๙๒	๙๒	๙๒	๙๒	๙๒
			- รอบ ๖ เดือน - รอบ ๑๒ เดือน	๙๖	๙๖	๙๖	๙๖	๙๖
		๑๑.๒ ร้อยละของความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาองค์กรสู่ Green University (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕ จากคะแนนเต็ม ๕)	≥ ๗๐	≥ ๗๕	≥ ๘๐	≥ ๘๕	≥ ๙๐	
		๑๒. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จของผลการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพสถาบันระดับดีขึ้น	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 ความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายงบประมาณ 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