



แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓

สถาบันพระบรมราชชนก
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์สถานการณ์องค์กร (SWOT Analysis)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการอาจารย์และบุคลากรทุกระดับเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ รวมทั้งผลการประเมินประเมินคุณภาพภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาวินิจฉัยปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓ ซึ่งโดยสรุปแล้วผลการวิเคราะห์องค์กรมีดังนี้

จุดแข็ง (S=Strengths)

- S๑: มีศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ
- S๒: มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ
- S๓: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลผู้สูงอายุ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก (specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement)
- S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่น ทดมเท บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม

จุดอ่อน (W=Weakness)

- W๑: ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด
- W๒: Data center ของระบบฐานข้อมูลยังไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการบริหาร และยังไม่สามารถนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- W๓: บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการความรู้ (KM) และการสร้างสรรค์ นวัตกรรมอย่างเต็มศักยภาพ
- W๔: บุคลากรในองค์กรยังขาดการยึดค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขาดกลไกในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมให้เป็นรูปธรรม

โอกาส (O=Opportunities)

- O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ และนโยบาย health service plan ๑๐ สาขาได้แก่ หัวใจ มะเร็ง อุบัติเหตุ ทารกแรกเกิด สุขภาพจิตและจิตเวช โรคไต ตติยภูมิระดับสูง ๕ สาขาหลัก สุขภาพช่องปากปฐมภูมิ โรคไม่ติดต่อ
- O๓: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล
- O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และด้านการเรียนการสอนส่งผลกระทบต่อกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ และการเรียนรู้ของนักศึกษา

อุปสรรค (T=Threats)

T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

T๒: ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตพบว่าบัณฑิตขาดวินัย ความรับผิดชอบ ความรักในวิชาชีพ ฯ

และสามารถเขียนในรูปตารางสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ในองค์กรได้ ดังนี้

๒.๓ การวิเคราะห์และจัดทำ SWOT matrix

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร

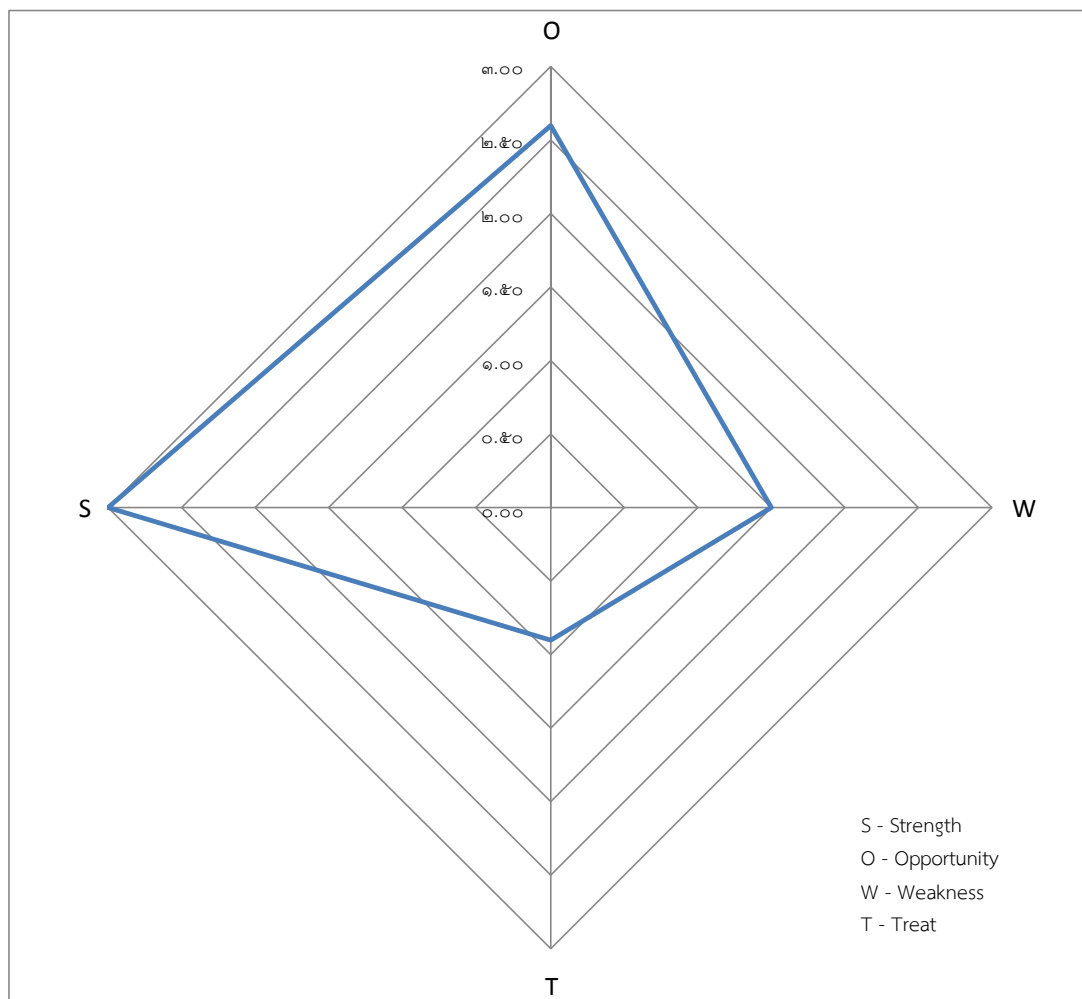
(น้ำหนักคือความชัดเจนที่สัมพันธ์กับปัจจัย คะแนนคือระดับของความสำเร็จ)

ปัจจัยภายใน	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	๑๐	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
จุดแข็ง (S = Strengths)			
S๑: มีศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
S๒: มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
S๓: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลผู้สูงอายุ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก (specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement)	๐.๓๐	๕.๐๐	๑.๕๐
S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่น ทุ่มเท บริหารงานแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
รวม	๐.๖๐		๓.๐๐
จุดอ่อน (W = Weaknesses)			
w๑: ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด	๐.๐๕	๓.๐๐	๐.๑๕
w๒: Data center ของระบบฐานข้อมูลยังไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการบริหาร และยังไม่สามารถนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๑๐	๓.๐๐	๐.๓๐
w๓: บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการความรู้ (KM) และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเต็มศักยภาพ	๐.๑๕	๕.๐๐	๐.๗๕
w๔: บุคลากรในองค์กรยังขาดการยึดค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ขาดกลไกในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมให้เป็นรูปธรรม	๐.๑๐	๓.๐๐	๐.๓๐
รวม	๐.๔๐		๑.๕๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายใน	๑.๐		๔.๕๐

ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านโอกาสและอุปสรรคขององค์กร

ปัจจัยภายนอก	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	(๐.๐-๑.๐)	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
โอกาส (O = Opportunities)			
๐๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	๐.๓๐	๓.๐๐	๐.๙๐
๐๒. นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ และนโยบาย health service plan ๑๐ สาขาได้แก่ หัวใจ มะเร็ง อุบัติเหตุ ทารกแรกเกิด สุขภาพจิตและจิตเวช โรคไต ตติยภูมิระดับสูง ๕ สาขาหลัก สุขภาพช่องปาก	๐.๓๐	๔	๑.๒๐
๐๓. การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
๐๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และด้านการเรียนการสอนส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ และการเรียนรู้ของนักศึกษา	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
รวม	๐.๗๕		๒.๖๐
อุปสรรค (T = Threats)			
T๑. เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข	๐.๐๕	๒	๐.๑๐
T๒. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตพบว่าบัณฑิตขาดวินัย ความเป็นมืออาชีพ ความรักในวิชาชีพ ฯ	๐.๒๐	๔	๐.๘๐
รวม	๐.๒๕		๐.๙๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายนอก	๑.๐		๓.๕๐

เมื่อให้คะแนนและได้รับรวมคะแนนสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอก ได้นำคะแนนมาสรุปสถานะองค์กร ได้ดังแผนภาพ



แผนภาพ แสดงสถานะขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์องค์กร ประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร พบว่าสถานะของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางอยู่ในสถานะเชิงรุก SO Strategy สามารถสร้างกลยุทธ์โดยใช้ความแข็งแกร่ง (Strengths) ของวิทยาลัยไปหาประโยชน์จากโอกาส (Opportunities) ที่เปิดอยู่ และ WO Strategy สร้างกลยุทธ์โดยหาประโยชน์จากโอกาสเอาชนะจุดอ่อนที่ตนมีอยู่ ดังแสดงในตารางที่ ๑ และตารางที่ ๒ การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้าน และ TOWs Matrix ดังแสดงในตารางที่ ๓ และนำไปจัดทำแผนที่กลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางปี ๒๕๕๙-๒๕๖๓ ดังแสดงในแผนที่กลยุทธ์วิทยาลัย

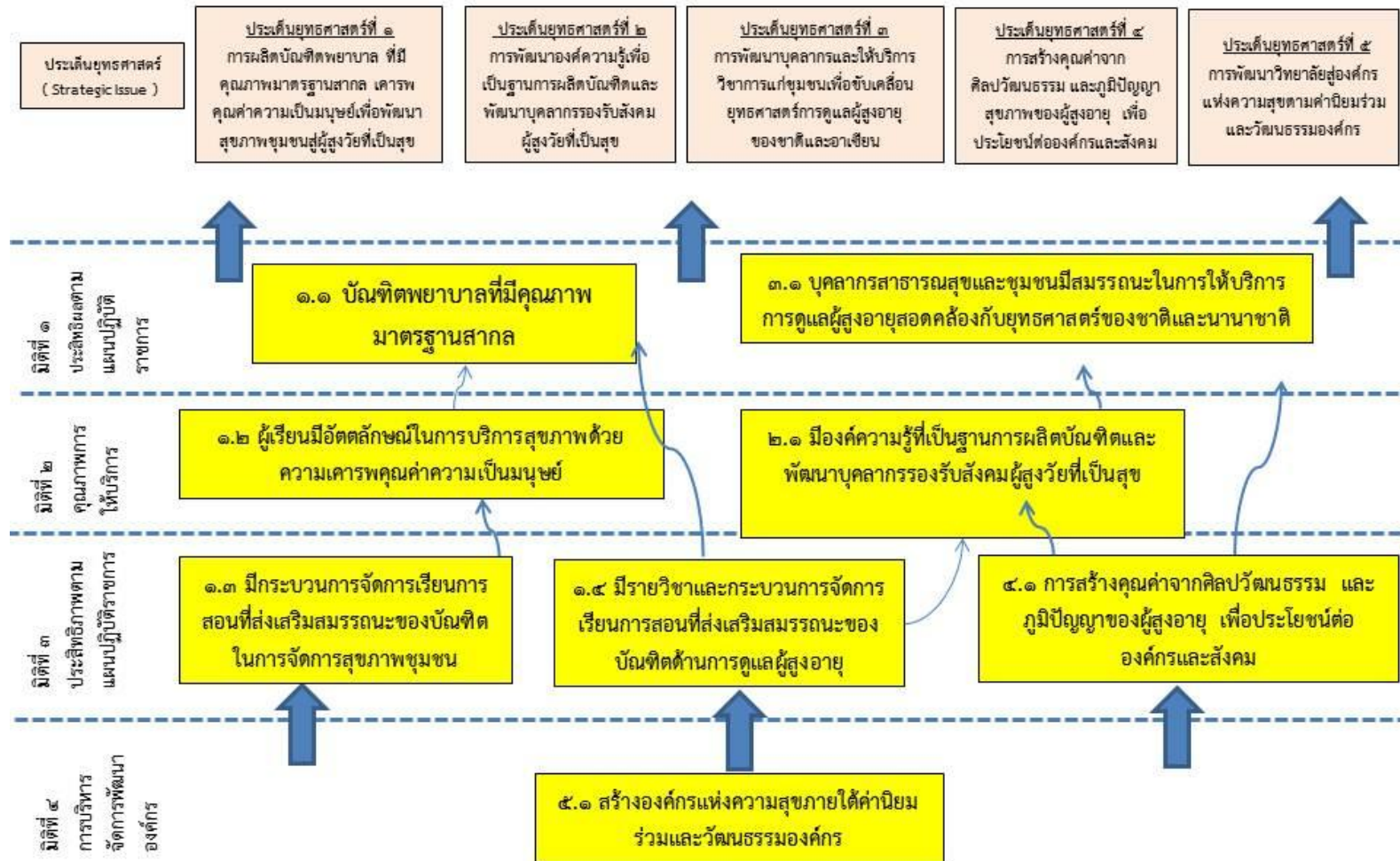
ตารางที่ ๓

การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้าน และ TOWs Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strength) S๑: อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา S๒: มีศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เอื้อต่อการบูรณาการทุกพันธกิจ S๓: มีระบบการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชน S๔: มีการนำระบบคุณภาพ มาใช้ในการบริหารจัดการ S๕: มีค่านิยมร่วมในการทำงานที่ดี S๖: มีความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุนและสิ่งสนับสนุนที่มีจำนวนเพียงพอในการทำงาน	จุดอ่อน (Weakness) w๑: การบูรณาการแผนงานทุกพันธกิจเข้าด้วยกันยังไม่เป็นระบบ w๒: ระบบการบริหารจัดการบุคคล (อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน) ขาดประสิทธิภาพ w๓: ระบบการบริหารจัดการเงินและงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนและ การจัดการในการสร้างรายได้ให้สถาบันไม่มีประสิทธิภาพ w๔: การจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ w๕: อาจารย์เขียนแผนการสอนไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพ w๖: Data center ของระบบฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและยังไม่ได้นำสู่การตัดสินใจ w๗: การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยยังไม่มีประสิทธิภาพ
โอกาส (Opportunity) O๑: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่สากล O๒: ระบบการประเมินคุณภาพ ส่งผลให้วิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง O๓: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์ O๔: มีเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ O๕: นโยบายสาธารณสุขของชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนตาม Service Planและการสร้างภาคีเครือข่าย O๖:ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารก้าวหน้าสนับสนุนการทำงาน การศึกษาค้นคว้า และการพัฒนาคุณภาพขององค์กร O๗.นโยบายการบรรจุพนักงานกระทรวงสาธารณสุขส่งผลทำให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน	SO กลยุทธ์เชิงรุก S๔+S๕+S๖ และ O๑+O๒+O๓ SO๒ เสริมสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ที่เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ SO๔ ขยายความร่วมมือและพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการด้านดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติและนานาชาติ SO๕ เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุแก่ชุมชนและสังคม	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข W๒+W๓ และ O๑ WO๑ พัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานและสมรรถนะภาษาสากล WO๓. พัฒนารายวิชาเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการดูแลผู้สูงอายุ WO๖ เพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุผ่านการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญามาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม WO ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม
อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats) T๑: นโยบายรัฐบาล/กระทรวง/สภ.เกี่ยวกับ พรบ. ที่ยังไม่แล้วเสร็จและการบรรจุพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของวิทยาลัย T๒: การเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาทำให้มีการแข่งขันทางการตลาดมากขึ้นส่งผลให้ส่วนแบ่งทางการตลาดลดลง T๓: ไม่มีกรอบอัตราตำแหน่งสำหรับบุคลากร ส่งผลต่อความก้าวหน้า ขาดขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในการทำงาน	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน S๑+S๓+S๔ และ T๔ +T๕	WT กลยุทธ์เชิงรับ (W๒ และ T๑+T๒)

แผนที่กลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง (ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)

วิสัยทัศน์: สถาบันอุดมศึกษาลิทยพยาบาลที่มีคุณภาพและเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข



ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์และแผนงาน ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์					กลยุทธ์	ตัวชี้วัด กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					แผนงาน	ตัวชี้วัด แผนงาน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบวิชา
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑.๑ บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล	๑.๑.๑ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพหรือข้อสอบมาตรฐานได้ในครั้งแรก (baseline ร้อยละ ๘๐.๔๑)	≥ ๘๐	≥ ๘๕	≥ ๙๐	≥ ๙๕	≥ ๙๕	๑.๑ พัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพและสมรรถนะด้านภาษาสากล	๑.๑.๑ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินโดยผู้ใช้บัณฑิต-อัตลักษณ์บัณฑิตด้านการคิดเป็น (baseline ๓.๕๖) -คุณภาพบัณฑิตทักษะปัญญา(TQF) (baseline ๓.๒๘) ๑.๑.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จที่สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพในแต่ละรายวิชา	≥ ๓.๖๐	≥ ๓.๖	≥ ๓.๗๐	≥ ๓.๗๕	≥ ๓.๘๐	๑.๑แผนพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพ	๑.๑.๑ นักศึกษาแต่ละชั้นปีมีผลการประเมินด้านการคิดเป็นอยู่ในระดับดีมาก	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	๑.โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเพื่อพัฒนาการคิดของนักศึกษา ๒.โครงการเร่งรัดผลการสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลสภาการพยาบาล	-กลุ่มวิชาการ
									≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	๑.๑.๒ ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่สอบผ่านความรู้รอบยอดสبขทุกรายวิชา		≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	≥ ๔.๗	≥ ๔.๗		

[illegible]

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์					กลยุทธ์	ตัวชี้วัด กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					แผนงาน	ตัวชี้วัด แผนงาน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบวิชา
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑.๒ ผู้เรียน มีอัตลักษณ์ ในการ บริการ สุขภาพด้วย ความเคารพ คุณค่าความ เป็นมนุษย์	๑.๒.๑ ระดับ ความพึงพอใจ ของผู้ใช้ บัณฑิตที่มีต่อ อัตลักษณ์ใน การบริการ สุขภาพด้วย ความเคารพ คุณค่าความ เป็นมนุษย์	≥ ๓.๕๑	≥ ๓.๗๑	≥ ๓.๙๑	≥ ๔.๐๐	≥ ๔.๐๐	๑.๒ เสริมสร้าง นักศึกษาให้ เป็นผู้ที่ เคารพ คุณค่าความ เป็นมนุษย์	๑.๒.๑ ร้อย ละของ นักศึกษาที่มี สมรรถนะ ตามระดับชั้น ปีที่แสดงถึง พฤติกรรม การเคารพ คุณค่าความ เป็นมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย มากกว่า ๔.๕๑ จาก ๕ คะแนน) (Based line = ๔.๖๖)	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	๑.๒ แผนพัฒนา นักศึกษาให้ เคารพคุณค่า ความเป็น มนุษย์	๑.๒.๑ ร้อยละของ นักศึกษาที่ ประเมิน ตนเอง เกี่ยวกับ พฤติกรรม การเคารพ คุณค่าความ เป็นมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย มากกว่า ๔.๕๑ จาก ๕ คะแนน) ๑.๒.๒ จำนวน รายวิชาในแต่ ละภาควิชา ที่จัดกิจกรรม เรียนการสอน ที่เน้นการ เคารพคุณค่า ความเป็น มนุษย์	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	๑. โครงการ เสริมสร้าง นักศึกษาให้เป็นผู้ ที่เคารพคุณค่า ความเป็นมนุษย์ ภายใต้ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมที่ แตกต่าง -กิจกรรม เสริมหลักสูตร -การส่งเสริม กระบวนการ จัดการเรียนการ สอนเน้นการ เคารพคุณค่า ความเป็นมนุษย์ กำหนดรายวิชาให้ ชัดเจน)	-กลุ่มกิจการ นักศึกษา -กลุ่มวิชาการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์					กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					แผนงาน	ตัวชี้วัดแผนงาน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบวิชา
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑.๓ มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะบัณฑิตด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๑.๓.๑ ผลการประเมินสมรรถนะตามอัตลักษณ์ของผู้ใช้บัณฑิตด้านพัฒนาสุขภาพชุมชนอยู่ในระดับดีมาก (base line ๔.๓๗)	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	≥ ๔.๕๑	๑.๓ พัฒนาบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๑.๓.๑ ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีสมรรถนะในการจัดการสุขภาพชุมชน (ค่าเฉลี่ยมากกว่า ๔.๕๑ จากคะแนน ๕)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑.๓ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่เน้นด้านการจัดการสุขภาพชุมชน	๑.๓.๑ จำนวนรายวิชาที่นำแนวคิดการจัดการสุขภาพชุมชนไปบูรณาการการจัดการเรียนการสอน เช่น DHS,DHML	๑	๑	๑	๑	๑	โครงการพัฒนาการสอนที่เน้นการจัดการสุขภาพชุมชน	กลุ่มวิชาการ
๑.๔ มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะของบัณฑิตด้านการดูแลผู้สูงอายุ	๑.๔.๑ ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่มีผลการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพในรายวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ	๙๗	๙๗	๙๗	๙๗	๙๗	๑.๔. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการดูแลผู้สูงอายุ (baseline ๙๗%)	๑.๔.๑ ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีสมรรถนะของการดูแลผู้สูงอายุ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า ๔.๕๑ จาก ๕ คะแนน)	๙๗	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑.๔ พัฒนารายวิชาด้านการดูแลผู้สูงอายุ	๑.๔.๑ จำนวนรายวิชาที่ส่งเสริมสมรรถนะของนักศึกษาด้านการดูแลผู้สูงอายุ	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	๑.โครงการพัฒนารายวิชาและการจัดการเรียนการพยาบาลผู้สูงอายุ	กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์					กลยุทธ์	ตัวชี้วัด กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					แผนงาน	ตัวชี้วัด แผนงาน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบวิชา
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒.๑ มีองค์ความรู้ที่เป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข	๒.๑.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข	๑	๑	๑	๑	๑	๒.๑ ขยายความรู้ร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติ/นานาชาติ	๒.๑.๑ จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกันไปกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติ/นานาชาติ	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	≥ ๑	๒.๑ สร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาศูนย์อ้างอิงในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ ๑) จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ ขับเคลื่อนการดูแลผู้สูงอายุ ๒) มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการให้บริการวิชาการ ๓) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒.๑.๑ มีองค์ความรู้จากการให้บริการวิชาการของศูนย์อ้างอิงในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ ๑) จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ ขับเคลื่อนการดูแลผู้สูงอายุ ๒) มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการให้บริการวิชาการ ๓) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.โครงการพัฒนาศูนย์การวิจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุ ๒.โครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบายด้านการดูแลผู้สูงอายุ	กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ
																-	มี	มี	มี	มี		
																-	มี	มี	มี	มี		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุของชาติและอาเซียน

[illegible]

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์					กลยุทธ์	ตัวชี้วัด กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					แผนงาน	ตัวชี้วัด แผนงาน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบวิชา
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔.๑ การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ หน่วยงาน องค์กร หรือ ชุมชน ที่มีการสร้างประโยชน์ และคุณค่าที่ เกิดจากการต่อยอดจาก ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ	๒ ข้อ	๓ ข้อ	๔ ข้อ	๕ ข้อ	๕ ข้อ	๔.๑ เพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ ผ่านการถ่ายทอด ศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาสุขภาพมาใช้ ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม	๔.๑.๑ จำนวน หน่วยงาน องค์กร หรือ ชุมชน ที่มี การสร้าง ประโยชน์ และคุณค่าที่ เกิดจากการต่อยอดจาก ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ	๑	≥๑	≥๑	≥๑	≥๑	๔.๑ แผนการจัดการความรู้ ด้าน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ	๔.๑.๑ จำนวน ประเด็นของการจัดการ ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ	≥๑	≥๑	≥๑	≥๑	≥๑	๑ โครงการจัดการความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุมาใช้ ประโยชน์ต่อ องค์กรและสังคม	กลุ่มกิจการนักศึกษา
															๔.๑.๒ จำนวน หน่วยงานที่ นำความรู้จาก การจัดการ ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุไปใช้ ประโยชน์	๑	๑	๑	๑	๑		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งความสุขตามค่านิยมร่วม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์					กลยุทธ์	ตัวชี้วัด กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					แผนงาน	ตัวชี้วัด แผนงาน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบวิชา
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๕.๑ สร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรม	๘๐	๘๕	๙๐	>๙๐	>๙๐	๕.๑ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม	๕.๑.๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมตามเกณฑ์	๘๐	๘๕	๙๐	>๙๐	>๙๐	๕.๑ แผนพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม	๕.๑.๑ มีแผนงาน/โครงการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม	๑	≥๑	≥๑	≥๑	≥๑	๑ โครงการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม (ชั้นนำภายใน)	กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ
								๕.๑.๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมตามเกณฑ์	๘๐	๘๕	๙๐	>๙๐	>๙๐		๕.๑.๒ มีโครงการวิทยาลัยคุณธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๒. โครงการวิทยาลัยคุณธรรม	กลุ่มงานอำนวยการ
								๕.๑.๓ ระดับการดำเนินการของโรงพยาบาลคุณธรรม (ผ่านเกณฑ์ ๕ ระดับ)	๓	๕	๕	๕	๕									