



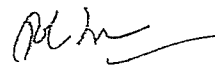
แผนกลยุทธ์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓
(ฉบับทบทวน มิถุนายน ๒๕๕๙)

สถาบันพระบรมราชชนก
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ให้ความสำคัญแก่การจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาสถาบันระยะยาว ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๑ โดยมีการประชุมเพื่อทบทวนปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ จุดเน้น ปรัชญา ค่านิยมร่วม นำผลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) และได้ข้อคิดเห็นมาจากผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนข้อคิดเห็นและความคาดหวังต่าง ๆ ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและจากการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัย นำมาเป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์ รวมทั้งให้สอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) ร่างแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๙) และแผนยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมของสถาบันพระบรมราชชนก เข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “สถาบันอุดมศึกษาผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพและเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข” และการพัฒนาอัตลักษณ์ของวิทยาลัย “คิดเป็น เด่นจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน” และจุดเน้นของวิทยาลัย “การบูรณาการการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข” รวมถึงการนำจุดเน้นของสถาบันมาเชื่อมโยงกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวบ่งชี้หลัก กลยุทธ์ และแผนงาน แผนกลยุทธ์ฉบับนี้เป็นฉบับที่เกิดจากการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓ ของวิทยาลัยปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งมีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านการจัดการศึกษาและสถานการณ์ของชาติทางด้านสุขภาพรวมถึงแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป



(นางจรรยาพร ทะแก้วพันธุ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

มิถุนายน ๒๕๕๙

๒.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์องค์กร (SWOT Analysis)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการอาจารย์และบุคลากรทุกระดับ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผล กระทบหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ 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: บุคลากรในองค์กรยังขาดการยึดค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ขาดกลไกในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมให้เป็นรูปธรรม

โอกาส (O=Opportunities)

- O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ และนโยบาย health service plan ๑๐ สาขาได้แก่ หัวใจ มะเร็ง อุบัติเหตุ ทารกแรกเกิด สุขภาพจิตและจิตเวช โรคไต ตติยภูมิระดับสูง ๕ สาขาหลัก สุขภาพช่องปากปฐมนุญโรคไม่ติดต่อ
- O๓: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล
- O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และด้านการเรียนการสอนส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ และการเรียนรู้ของนักศึกษา

อุปสรรค (T=Threats)

- T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่อบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข
- T๒: ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตพบว่าบัณฑิตขาดวินัย ความรับผิดชอบ ความรักในวิชาชีพ ฯ

และสามารถเขียนในรูปตารางสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ในองค์กรได้ ดังนี้

๒.๓ การวิเคราะห์และจัดทำ SWOT matrix

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร

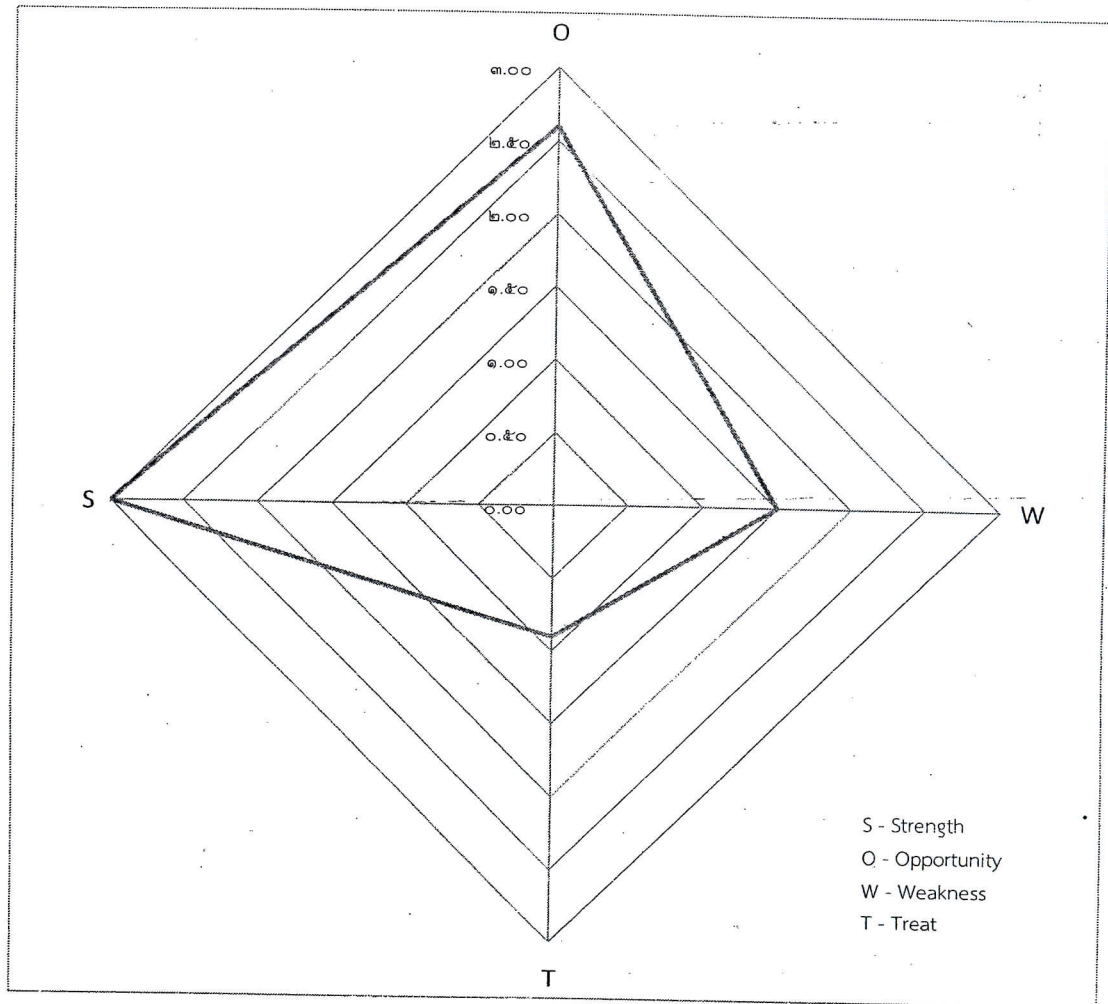
(น้ำหนักคือความชัดเจนที่สัมพันธ์กับปัจจัย คะแนนคือระดับของความสำเร็จ)

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 ทดมเท 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 รับผิดชอบ ความรักในวิชาชีพ ฯ	๐.๒๐	๔	๐.๘๐
รวม	๐.๒๕		๐.๙๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายนอก	๑.๐		๓.๕๐

เมื่อให้คะแนนและได้รับรวมคะแนนสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้นำคะแนนมาสรุปสถานะองค์กร ได้ดัง แผนภาพที่ ๒

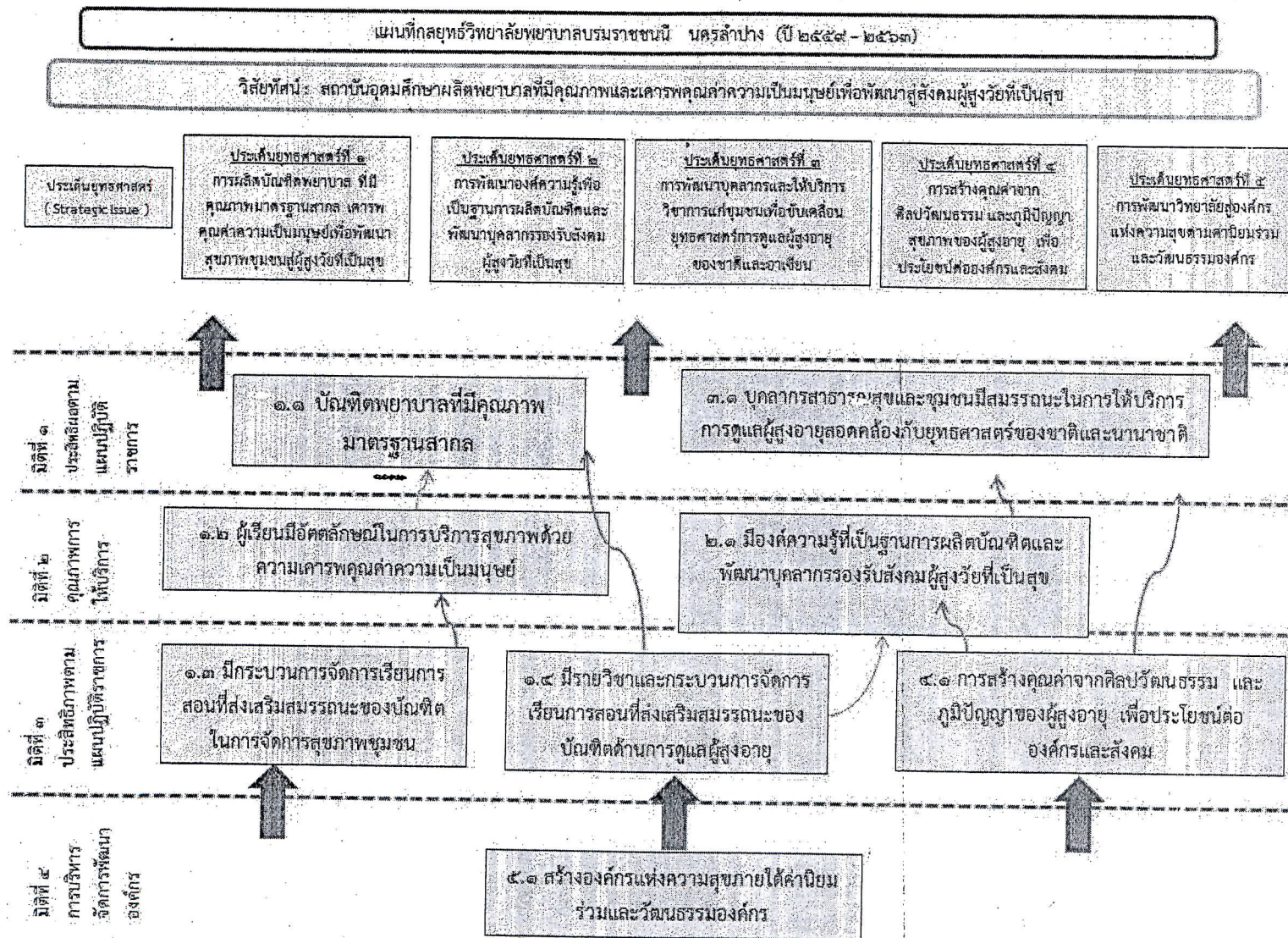


แผนภาพที่ ๒ แสดงสถานะขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์องค์กร ประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร พบว่าสถานะของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางอยู่ในสถานะเชิงรุก SO Strategy สามารถสร้างกลยุทธ์โดยใช้ความแข็งแกร่ง (Strengths) ของวิทยาลัยไปหาประโยชน์จากโอกาส (Opportunities) ที่เปิดอยู่ และ WO Strategy สร้างกลยุทธ์โดยหาประโยชน์จากโอกาสเอาชนะจุดอ่อนที่ตนมีอยู่ ดังแสดงใน ตารางที่ ๑ และ ตารางที่ ๒ การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้าน และ TOWs Matrix ดังแสดงใน ตารางที่ ๓ และนำไปจัดทำแผนที่กลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๓ ดังแสดงใน แผนภูมิที่ ๓

ตารางที่ ๓ การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้าน และ TOWs Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strength) S๑: อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา S๒: มีศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เอื้อต่อการบูรณาการทุกพันธกิจ S๓: มีระบบการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชน S๔: มีการนำระบบคุณภาพ มาใช้ในการบริหารจัดการ S๕: มีค่านิยมร่วมในการทำงานที่ดี S๖: มีความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุน และสิ่งสนับสนุนที่มีจำนวนเพียงพอในการทำงาน	จุดอ่อน (Weakness) W๑: การบูรณาการแผนงานทุกพันธกิจเข้าด้วยกัน ยังไม่เป็นระบบ W๒: ระบบการบริหารจัดการบุคคล (อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน) ขาดประสิทธิภาพ W๓: ระบบการบริหารจัดการเงินและงบประมาณ ไม่เป็นไปตามแผนและ การจัดการในการสร้างรายได้ให้สถาบันไม่มีประสิทธิภาพ W๔: การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ W๕: อาจารย์เขียนแผนการสอนไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพ W๖: Data center ขอบระบบฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและยังไม่ได้นำสู่การตัดสินใจ W๗: การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยยังไม่มีประสิทธิภาพ
โอกาส (Opportunity) O๑: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่สากล O๒: ระบบการประเมินคุณภาพ ส่งผลให้วิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง O๓: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์ O๔: มีเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ O๕: นโยบายสาธารณสุขของชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนตาม Service Planและการสร้างภาคีเครือข่าย O๖: ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารก้าวหน้า สนับสนุนการทำงาน 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/สภช.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)



แผนภูมิที่ ๓ แผนที่กลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ส่วนที่ ๓

กลยุทธ์การพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในบริบทต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานต่างๆของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตั้งแต่ อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ตามที่ได้กล่าวไว้ในแผนกลยุทธ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค รวมทั้ง TQF ได้ถูกนำมาใช้เพื่อทบทวน และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ จุดเด่น จุดเน้น ค่านิยมร่วม โดยบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม นำมากำหนดกลยุทธ์หลักในการพัฒนาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓ ดังนี้

วิสัยทัศน์: สถาบันอุดมศึกษาผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพและเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

พันธกิจ : ๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาล
๒. ให้บริการวิชาการแก่สังคม
๓. ทำวิจัยและผลงานวิชาการ
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย:

๑. การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล
๒. การให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๓. การผลิตผลงานวิชาการมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
๔. การสืบสานภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมไทย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง มีความเชื่อว่าการศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สติและปัญญา ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมในปัจจุบันและอนาคต การสร้างองค์ความรู้ดังกล่าว อาศัยการวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในระดับท้องถิ่น ชาติและสากล สู่การสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อบริบททางวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา สู่เป้าหมายสูงสุดคือการเป็นพยาบาลที่เป็นเลิศด้านวิชาชีพ เคารพและเชิดชูคุณค่าของมนุษย์ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและสังคมโลก

ปณิธาน : ภูมิรู้คู่ภูมิธรรม นำภูมิปัญญา พัฒนาสุขภาพ
อัตลักษณ์ : “คิดเป็น เด่นจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน”
เอกลักษณ์ : “สร้างคนจากชุมชน เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน”
จุดเน้น : “การบูรณาการ การสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข”
ค่านิยมร่วม : ให้คุณค่า มุ่งส่วนรวม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม

นโยบายการบริหารองค์การ

เพื่อให้การกำกับดูแลการบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยจึงได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการบริหารวิทยาลัยโดยนำหลักธรรมาภิบาล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมของวิทยาลัยมากำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์การ และผู้ปฏิบัติงานจึงได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ๔ ด้านดังนี้

๒.๑ นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างวัฒนธรรม และพัฒนาสุขภาพเพื่อขึ้นนำ หรือแก้ปัญหาสังคมสู่การเป็นแบบอย่างในระดับอาเซียน

๒.๒ นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งมั่น พัฒนา กระบวนการมีส่วนร่วม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชน

๒.๓ นโยบายด้านองค์การ

๒.๓.๑ ส่งเสริมการนำระบบประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓.๒ ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์การที่มี

ความสุข

๒.๓.๓ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในการทำงานทุกด้านตามหลักธรรมาภิบาลอย่าง

เคร่งครัด

๒.๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ เพื่อดึงดูดสังคมผู้สูงวัย

๒.๔ นโยบายด้านปฏิบัติงาน

๒.๔.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม ด้วยความเสมอภาค

๒.๔.๒ ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรม ให้คุณค่า มุ่งส่วนร่วม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง มี ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u>	๑.	การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข
<u>เป้าประสงค์ที่</u>	๑	บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่</u>	๑	ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพหรือข้อสอบมาตรฐานได้ในครั้งแรก
<u>กลยุทธ์ที่</u>	๑	พัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพและสมรรถนะด้านภาษาสากล
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๑	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินโดยผู้ใช้บัณฑิตด้านอัตลักษณ์บัณฑิตและคุณภาพบัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๒	ร้อยละของผู้สำเร็จที่สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพในแต่ละรายวิชา
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๓	ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการสอบภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่สมศ. กำหนด(ผ่านการสอบ TOEICมากกว่า ๔๐๐ คะแนน)
<u>แผนงานที่</u>	๑	แผนพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพ
<u>ตัวชี้วัดแผนงาน</u>		๑. นักศึกษาแต่ละชั้นปีมีผลการประเมินด้านการคิดเป็นอยู่ในระดับดีมาก ๒. ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่สอบผ่านความรู้รอบยอด สอบ. ทุกรายวิชา
<u>แผนงานที่</u>	๒	แผนพัฒนานักศึกษาด้านภาษาอังกฤษ
<u>ตัวชี้วัดแผนงาน</u>		๑. จำนวนรายวิชาในแต่ละภาควิชาที่จัดกิจกรรมเรียนการสอน/ใช้สื่อการสอน โดยใช้ภาษาอังกฤษ ๒. ร้อยละของนักศึกษาทุกชั้นปีผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษระดับ upper intermediate ของสอบ.
<u>เป้าประสงค์ที่</u>	๒	ผู้เรียนมีอัตลักษณ์ในการบริการสุขภาพด้วยความเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่</u>	๒	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่ออัตลักษณ์ในการบริการสุขภาพด้วยความเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์
<u>กลยุทธ์ที่</u>	๒	เสริมสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ที่เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๔	ร้อยละของนักศึกษาที่มีสมรรถนะตามระดับชั้นปีที่แสดงถึงพฤติกรรมการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า ๔.๕๑ จาก ๕ คะแนน)
<u>แผนงานที่</u>	๓	พัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์
<u>ตัวชี้วัดแผนงาน</u>		๑. ร้อยละของนักศึกษาที่ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า ๔.๕๑ จาก ๕ คะแนน) ๒. จำนวนรายวิชาในแต่ละภาควิชาที่จัดกิจกรรมเรียนการสอนที่เน้นการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์

เป้าประสงค์ที่	๓	มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะบัณฑิตด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่	๓	ผลการประเมินสมรรถนะตามอัตลักษณ์ของผู้ใช้บัณฑิตด้านพัฒนาสุขภาพชุมชน อยู่ในระดับดีมาก
กลยุทธ์ที่	๓	พัฒนานักศึกษาด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
ตัวชี้วัดหลักที่	๕	ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีสมรรถนะในการจัดการสุขภาพชุมชน (ค่าเฉลี่ยมากกว่า ๔.๕๑ จากคะแนน ๕)
แผนงานที่	๔	พัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่เน้นด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
ตัวชี้วัดแผนงาน		

๑. จำนวนรายวิชาที่นำแนวคิดการจัดการสุขภาพชุมชนไปบูรณาการการจัดการเรียนการสอนเช่น DHS, DHML

เป้าประสงค์ที่	๔	มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะของบัณฑิตด้านการดูแลผู้สูงอายุ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่	๔	ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่มีผลการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพในรายวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ
กลยุทธ์ที่	๔	พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการดูแลผู้สูงอายุ
ตัวชี้วัดหลักที่	๖	ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่มีสมรรถนะของการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า ๔.๕๑ จาก ๕ คะแนน)
แผนงานที่	๕	พัฒนารายวิชาด้านการดูแลผู้สูงอายุ
ตัวชี้วัดแผนงาน		

๑. จำนวนรายวิชาที่ส่งเสริมสมรรถนะของนักศึกษาด้านการดูแลผู้สูงอายุ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u>	๒	การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข
เป้าประสงค์ที่	๕	มีองค์ความรู้ที่เป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่	๕	จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข
กลยุทธ์ที่	๕	ขยายความร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติ/นานาชาติ
ตัวชี้วัดหลักที่	๗	จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกันไปกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติ/นานาชาติ
แผนงานที่	๖	สร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการด้านการดูแลผู้สูงอายุให้เป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. มีองค์ความรู้จากการให้บริการวิชาการของศูนย์อ้างอิงในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ
 - ๑) จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติขับเคลื่อนการดูแลผู้สูงอายุ
 - ๒) มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการให้บริการวิชาการ
 - ๓) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
๒. มีศูนย์วิจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u>	๓	การพัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุของชาติและอาเซียน
<u>เป้าประสงค์ที่</u>	๖	บุคลากรสาธารณสุขและชุมชนมีสมรรถนะในการให้บริการการดูแลผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติและนานาชาติ
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่</u>	๖	ร้อยละของคะแนนความพึงพอใจในการให้บริการวิชาการมากกว่า ๓.๕๑
<u>กลยุทธ์ที่</u>	๖	เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุแก่ชุมชนและสังคม
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๘	จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมการดูแลผู้สูงอายุ
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๙	จำนวนหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน ที่มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าจากการรับบริการวิชาการด้านผู้สูงอายุ
<u>แผนงานที่</u>	๗	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริการการดูแลผู้สูงอายุแก่บุคลากรสาธารณสุขและชุมชน

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. มีโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการการดูแลผู้สูงอายุแก่บุคลากรสาธารณสุขและชุมชน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u>	๔	การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม
<u>เป้าประสงค์ที่</u>	๗	การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่</u>	๗	ระดับความสำเร็จของ หน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน ที่มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากการต่อยอดจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพผู้สูงอายุ
<u>กลยุทธ์ที่</u>	๗	เพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุผ่านการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม
<u>ตัวชี้วัดหลักที่</u>	๑๐	จำนวนหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน ที่มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากการต่อยอดจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพผู้สูงอายุ
<u>แผนงานที่</u>	๘	แผนการจัดการความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. จำนวนประเด็นของการจัดการความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ
๒. จำนวนหน่วยงานที่นำความรู้จากการจัดการความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุไปใช้ประโยชน์

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u>	๕	การพัฒนาวิทยาลัยผู้สูงอายุแห่งความสุขตามค่านิยมร่วม
เป้าประสงค์ที่	๘	สร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่	๘	ระดับความสำเร็จของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
กลยุทธ์ที่	๘	การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
ตัวชี้วัดหลักที่	๑๑	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม
ตัวชี้วัดหลักที่	๑๒	ร้อยละของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม
ตัวชี้วัดหลักที่	๑๓	ระดับการดำเนินของวิทยาลัยคุณธรรม
แผนงานที่	๙	แผนพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. มีแผนงาน/โครงการการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม
๒. มีโครงการวิทยาลัยคุณธรรม