

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องบัวหลวง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ระเบียบวาระที่	เรื่อง	ผู้นำเสนอ
๑	เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านสาธารณสุข ๒๐ ปี) และ เอกสาร อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. ประกาศนโยบายการบริหารวิทยาลัย	ผอ.จรวัยพร ทะแก้วพันธุ์
๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม -ไม่มี-	เลขานุการ
๓	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุม -ไม่มี-	คณะกรรมการ จัดทำแผนกลยุทธ์
๔	เรื่องเสนอเพื่อทราบ ๑. กลุ่มงานวิชาการ - ข้อมูลผลการดำเนินงาน กลุ่มงานวิชาการในปีที่ผ่านมา ๒. กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ - ข้อมูลผลการดำเนินงาน กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ ในปีที่ผ่านมา ๓. กลุ่มงานอำนวยการ - ข้อมูลผลการดำเนินงาน กลุ่มงานอำนวยการในปีที่ผ่านมา	รองฯกลุ่มวิชาการ รองฯกลุ่มอำนวยการ รองฯกลุ่มวิจัยและบริการ วิชาการ
๕	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา - SWOT Analysis และ TOWS Matrix กำหนดทิศทางใน การจัดทำกลยุทธ์ของวิทยาลัย	คณะกรรมการ จัดทำแผนกลยุทธ์
๖	เรื่องอื่น ๆ และนัดประชุมครั้งต่อไป	ผู้อำนวยการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมบัวหลวงค์

ผู้มาประชุม

๑	นางจรรยาพร	ทะแกลัวพันธุ์	ผู้อำนวยการ	ประธาน
๒	นางสมจิตร	สิทธิวงศ์	รองผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ	
๓	นางวิภา	เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล	รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ	
๔	นายถาวร	ล่อกา	รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย ฯ	
๕	นางนงลักษณ์	พรหมติงการ	หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ	
๖	นางอุษณีย์	วรรณาลัย	ตัวแทนจากกลุ่มวิชาการ	
๗	นางพยอม	ถิ่นอ้วน	ตัวแทนจากกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ	
๘	นางจีราภรณ์	โชติพิทักษ์ชุกุล	ตัวแทนจากกลุ่มงานอำนวยการ	
๙	นางเบญจพร	เสาวภา	ตัวแทนคณะกรรมการงานยุทธศาสตร์ ฯ เลขา	
๑๐	นางรุ่งนภา	สุตินันท์โอภาส	ตัวแทนคณะกรรมการงานยุทธศาสตร์ ฯ ผู้ช่วยเลขา	

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

ร้อยละของผู้มาประชุมเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ ประธานแจ้งผลการประชุมชี้แจงยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านสาธารณสุข ๒๐ ปี) และต้องการให้นำผลมาใช้ในการปรับปรุงและวางแผนกลยุทธ์ ๕ ปี ของวิทยาลัย ตามที่คณะรัฐมนตรีได้จัดนำเสนอกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ เสนอต่อบริษัทนิติบัญญัติเพื่อใช้ในการบริหารประเทศ เมื่อตุลาคม ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา รวมถึงการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) ซึ่งหน่วยงานต่างๆ จะต้องนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี มาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงโดย กระทรวงสาธารณสุขก็ได้จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านสาธารณสุข) ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ คือ พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ค่านิยมร่วม คือ MOPH = Mastery Originality People centered approach Humility

เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ใช้กรอบแนวคิด START UP THAILAND (ประเทศไทย ๔.๐) ๔ Excellence Strategies (๑๖ แผนงาน ๔๘ โครงการ)

๑.๒ รองผู้อำนวยการ นำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ๕ ปีของวิทยาลัยฯ (ตามเอกสารแนบ) ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
- ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)
- ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔)
- ร่างกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔)
- ร่างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินรับรองสถาบันการศึกษาสภาการพยาบาล

มติที่ประชุม

ที่ประชุมทุกฝ่ายรับทราบ และ นำแนวทางมาใช้ในการปรับปรุงและวางแผนกลยุทธ์ ๕ ปี ของวิทยาลัย ในฝ่ายต่างๆ

๒. ประธานแจ้งว่า เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ ๕ ปี ของวิทยาลัย ดำเนินการได้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) และ การดำเนินการต่างๆ ในวิทยาลัยมีทิศทางที่ชัดเจน จึงประกาศนโยบายการบริหารวิทยาลัยดังนี้

๑. นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม และพัฒนาสุขภาพเพื่อชี้นำ หรือแก้ปัญหาสังคมสู่การเป็นแบบอย่างในระดับอาเซียน

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งมั่น พัฒนา กระบวนการมีส่วนร่วมผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้สามารถตอบสนองความต้องการของ สังคมและชุมชน

๓. นโยบายด้านองค์กร

๓.๑ ส่งเสริมการนำระบบประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓.๒ ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรที่มีความสุข

๓.๓ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในการทำงานทุกด้านตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่รองรับสังคมผู้สูงวัย

๔. นโยบายด้านปฏิบัติงาน

๔.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม ด้วยความเสมอภาค

๔.๒ ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมร่วม MOPH และพฤติกรรมการให้คุณค่า มุ่งมีส่วนร่วม ซื่อสัตย์และยุติธรรม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมทุกฝ่ายรับทราบ และ นำแนวทางมาใช้ในการปรับปรุงและวางแผนกลยุทธ์ ๕ ปี ของวิทยาลัย ในฝ่ายต่างๆ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ไม่มี

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุม

ไม่มี

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๔.๑ กลุ่มงานวิชาการ รองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการ นำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ดังนี้

-ผลสอบสภา ได้ ๖๓% (เป้าหมายภาพรวม ๘๕ %) โดยเฉพาะรายวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุสอบผ่าน ๗๙.๐๗

-การสอบภาษาอังกฤษ ในชั้นปีที่ ๔ ได้ ๑๓.๔๙% (เป้าหมาย >๔๐๐ =๑๕% ส่วนตามเกณฑ์ สบช Upper = ๓๐%)

-การบริการสุขภาพด้วยการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ ได้ ๓.๕๘ (เป้าหมายค่าเฉลี่ย>๓.๗๑)

-พัฒนานักศึกษาด้านสุขภาพชุมชน ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และ ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านเกณฑ์ ๓.๔๑ (เป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ได้ค่าเฉลี่ย>๓.๕๑)

-อัตลักษณ์บัณฑิตด้านการคิด ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ (เป้าหมาย >๓.๖ ได้)

๔.๒ กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ รองผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานงานวิจัยและบริการวิชาการดังนี้

- ผลงานวิจัย ยังไม่บรรลุเป้าหมาย มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ ๑๖ เรื่อง proceeding ๕ เรื่อง

-จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิจัย มีเครือข่าย แต่เป้าหมายและการดำเนินงานร่วมกันยังไม่ชัดเจน

-หลักสูตรฝึกอบรมการดูแลผู้สูงอายุ มีหลักสูตรแต่ยังไม่ได้ฝึกอบรม ทำให้ จำนวนองค์กรที่นำไปใช้ประโยชน์ยังไม่เกิดขึ้น

-จำนวนภูมิปัญญาที่ต่อยอดจากผู้สูงอายุ ถ่ายทอดไปยังกลุ่มวิชาการแต่ยังไม่เกิดขึ้น

-การจัดการความรู้ ยังไม่ได้รับการต่อยอดในทุกกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มวิชาการต่อยอดการจัดการเรียนการสอน ตลอด ๔ ปี และแนวทางในการเลือกวิธีการเรียนการสอน กลุ่มอำนวยการ ต่อยอดระเบียบการดำเนินงานในเรื่องพัสดุ และ กลุ่มวิจัย ต่อยอดการสร้างเครือข่าย

- ประเด็นการวิจัยในผู้สูงอายุ ยังไม่ได้กำหนดประเด็นที่ชัดเจน

- ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ยังไม่ได้มีรูปธรรมที่ชัดเจน

๔.๓ กลุ่มงานอำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ ดังนี้

-อาจารย์และผู้รับผิดชอบ ไม่การดำเนินการตามระบบและกลไกที่มีอยู่ เช่นการล้างเงินยืม การจัดซื้อจัดจ้าง การสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ

-การประเมินผลวิทยาลัยคุณธรรม ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ขาดเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

-ผู้บริหารทุกระดับขาดรายงานการกำกับติดตามโครงการต่างๆ

-บุคลากรบางส่วนความรู้ความเข้าใจในงานด้านประกันคุณภาพทั้งระดับหลักสูตร และ ระดับสถาบัน

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีการอภิปรายและซักถามผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และ รับทราบผลการดำเนินการ

วาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์จุดอ่อน และ จุดแข็ง ของแต่ละกลุ่มงานที่ร่วมกันจัดทำมาก่อนการประชุมดังนี้

๕.๑ กลุ่มงานวิชาการ นำเสนอ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนกลุ่มย่อย หลากหลาย และการจัดให้นักศึกษาได้ahunเวียนพบอาจารย์มากกว่า ๑ ท่าน	๑.การแบ่งภาระงานมีผลต่อการนิเทศที่ไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะด้าน และอัตรากำลังครูในภาคสุติไม่เพียงพอ ทำให้ต้องรับครูนอกภาค และครู ๒.ผู้สูงอายุไม่มีวิชาโดยตรงแต่แยกอยู่ในสร้างเสริม(๒ชม.)และ ป๑ ๒ ๓(ผู้สูงอายุป่วย) ทำให้จุดเน้นไม่ชัดเจน ในทุกรายวิชา เน้นการดูแลโรคไม่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่ปฏิบัติตามช่วงวัย . และครูบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญผู้สูงอายุ ขาดการสรุป รวบรวมแต่ละประเด็นเข้าสู่ผู้สูงอายุทั้งด้านลำดับ ๓.ไม่เห็นภาพการพัฒนานักศึกษาทั้ง ๔ ปี และความเชื่อมโยง ไปสู่ชั้นปีที่สูงขึ้น ๔. ครูไม่เข้าใจในลักษณะสำคัญของแต่ละรายวิชา ทำให้จุดเน้น ในการนิเทศนักศึกษาไม่ตรงกับลักษณะสำคัญของวิชา ๕.วิชาเด็ก ไม่มีวิชาเฉพาะปัญหาเดียวกับผู้สูงอายุ และแหล่งฝึก น้อยทำให้ต้องทนนักศึกษาไม่มีประสบการณ์ตรงในการดูแลเคส จริง ๖.ระดับการเรียนรู้แบบนำตนเองลดลง ๗.ควรการสนับสนุนนวัตกรรม การกระตุ้นการเรียนรู้

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีการอภิปรายและซักถามข้อมูลอย่างกว้างขวาง และสรุปเป็นภาพรวมตามหลัก ๗ S ดังนี้

จุดแข็ง (S=Strengths)	จุดอ่อน(W=Weakness)
๑.มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการ พยาบาลผู้สูงอายุและเป็นที่ยอมรับของ องค์กรภายนอก	๑.บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ ในการพัฒนางาน

๕.๒ กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ นำเสนอ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.จำนวนคุณวุฒิ ของอาจารย์มีการเพิ่มก้าวกระโดดอย่างชัดเจน	๑.ผลงานวิจัย ยังไม่ออกมา ไม่ได้ focus ประเด็นให้ชัดเจน ทำให้ผลงานวิจัย กระจัดกระจาย ไม่สามารถสังเคราะห์งานวิจัยได้ ๒.โครงสร้างที่ผ่านมา ยังไม่มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ด้านการผลิตงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ๓.กระบวนการในการพิจารณาโครงร่าง ตลอดจนการเบิกจ่ายที่ค่อนข้างซับซ้อน มีขั้นตอนมาก ใช้เวลานาน ในการดำเนินการ ทำให้เกิดความล่าช้า ในการผลิตผลงานวิจัย ๔.กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนที่ยังไม่ชัดเจน การบริหารจัดการกับภาระงาน ที่มาก ทำให้ ผลงานวิจัยไม่เกิดขึ้น ๕.งานวิจัยส่วนใหญ่สามารถเก็บข้อมูลได้ แต่ติดขั้นตอนการวิเคราะห์และเขียนสรุปผล ซึ่งอยากให้มี

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีการอภิปรายและซักถามข้อมูลอย่างกว้างขวาง และสรุปเป็นภาพรวมตามหลัก ๗ S ดังนี้

จุดแข็ง (S=Strengths)	จุดอ่อน(W=Weakness)
๑.มีศูนย์ความเป็นเลิศสหวิทยาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ	๑.เหมือนวิชาการข้อ ๑ แต่เพิ่มประโยคว่า “การสร้างสรรค์นวัตกรรม” แก่เป็น บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ในการพัฒนางาน การสร้างสรรค์นวัตกรรม ๒. ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด

๕.๓ กลุ่มงานอำนวยการ นำเสนอ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ	๑.อาจารย์และผู้รับผิดชอบ ไม่การดำเนินการตามระบบและกลไกที่มีอยู่ เช่นการล้างเงินยืม การจัดซื้อจัดจ้าง การสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ

	๒.การประเมินผลวิทยาลัยคุณธรรม ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ขาดเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ๓.ผู้บริหารทุกระดับขาดรายงานการกำกับติดตามโครงการต่างๆ ๔.บุคลากรบางส่วนความรู้ความเข้าใจในงานด้านประกันคุณภาพทั้งระดับหลักสูตร และ ระดับสถาบัน
--	--

มิติที่ประชุม

ที่ประชุมมีการอภิปรายและซักถามข้อมูลอย่างกว้างขวาง และสรุปเป็นภาพรวมตามหลัก ๗ S ดังนี้

จุดแข็ง (S=Strengths)	จุดอ่อน(W=Weakness)
๑.เพิ่มเติมจุดแข็งเนื่องจากผู้บริหารสูงสุด เห็นความสำคัญในการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ เน้นการทำงานเป็นทีม ปรับเป็น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเท บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม	๑.บุคลากรในองค์กรยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ที่ประชุมร่วมกับวิเคราะห์ โอกาสและอุปสรรค ได้ดังนี้

โอกาส (O=Opportunities)	อุปสรรค (T=Threats)
O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ, นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของกระทรวงสาธารณสุขพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑.การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (P&P Excellence) ๒.ระบบบริการ (Service Excellence) ๓.การพัฒนาคน(People Excellence) และ๔.ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) ภายใต้การดำเนินงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร MOPH การเป็นหน่วยงานคุณธรรม	T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข T๒: สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง ครอบครัวเดี่ยว ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้งไม่เห็นคุณค่า

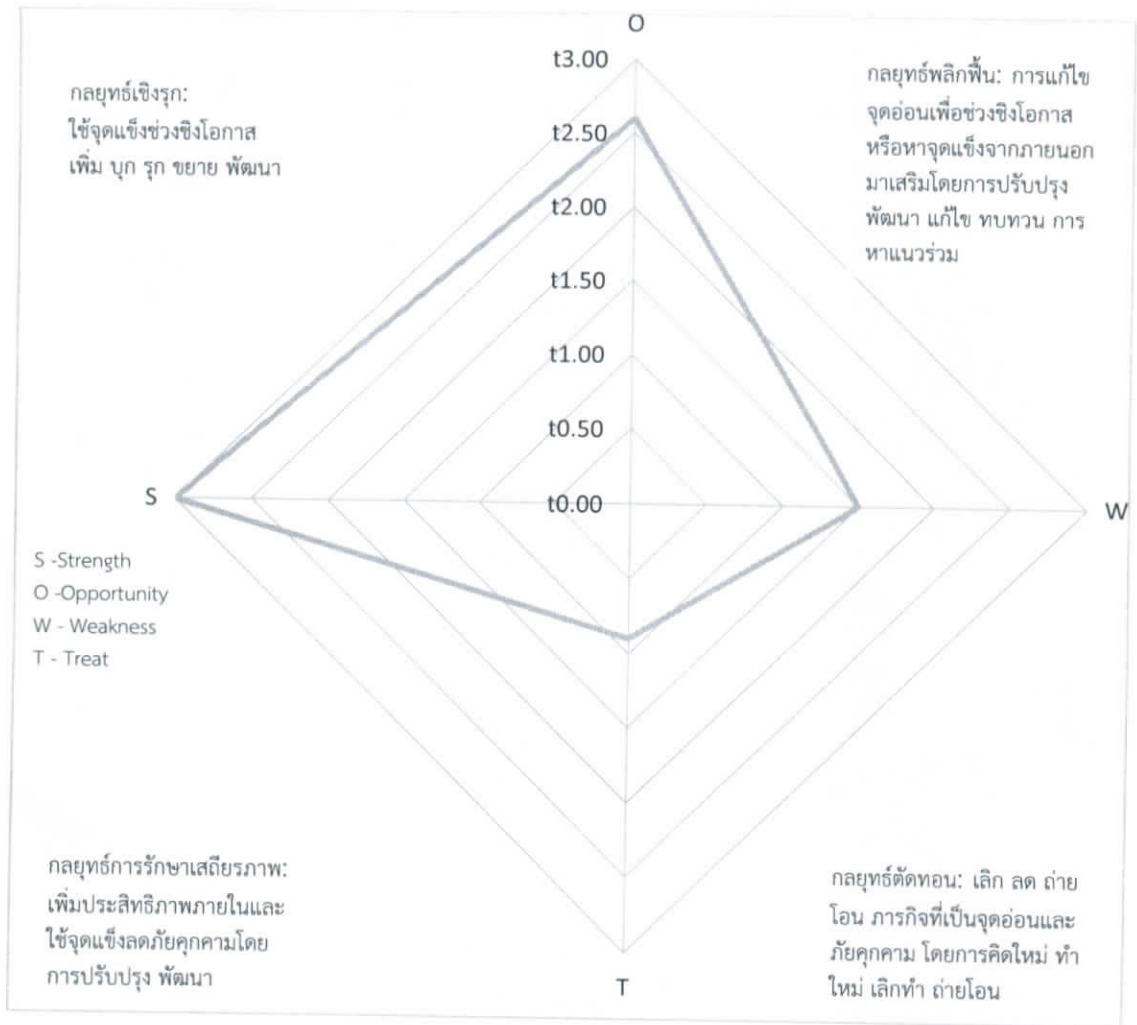
O๓: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพและด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่จะส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา	
--	--

ที่ประชุมร่วมกันกำหนดทางเลือกทางกลยุทธ์ (TOWS Matrix) IEF (Internal Factor Evaluation Matrix) และ EFE (External Factor Evaluation Matrix) ได้ผลดังตาราง

ปัจจัยภายใน	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	๑	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
จุดแข็ง (S = Strengths)			
S๑: มีศูนย์ความเป็นเลิศสหวิทยาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
S๒: มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
S๓: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลผู้สูงอายุและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก (specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement)	๐.๓๐	๕.๐๐	๑.๕๐
S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเท บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
รวม	๐.๖๐		๓.๐๐
จุดอ่อน (W = Weaknesses)			
W๑: ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด	๐.๑๐	๓.๐๐	๐.๓๐
W๒: บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนางานหรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม	๐.๒๐	๓.๐๐	๐.๖๐
W๓: บุคลากรในองค์กรยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
รวม	๐.๔๐		๑.๔๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายใน	๑.๐		๔.๔๐

ปัจจัยภายใน	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	๑	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
ปัจจัยภายนอก	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	(๐.๐-๑.๐)	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
โอกาส (O = Opportunities)			
O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	๐.๓๐	๓.๐๐	๐.๙๐
O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัด กระทรวงสาธารณสุขมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ, นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของกระทรวงสาธารณสุขพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑.การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (P&P Excellence) ๒.ระบบบริการ (Service Excellence) ๓.การพัฒนาคน (People Excellence) และ๔.ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) ภายใต้การดำเนินงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร MOPH การเป็นหน่วยงานคุณธรรม	๐.๓๐	๔.๐๐	๑.๒๐
O๓: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล	๐.๑๐	๓.๐๐	๐.๓๐
O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพและด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่จะส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา	๐.๐๕	๔.๐๐	๐.๒๐
รวม	๐.๗๕		๒.๖๐
อุปสรรค (T = Threats)			
T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข	๐.๐๕	๒.๐๐	๐.๑๐
T๒: สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง ครอบครัวยุคใหม่ ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้ง ไม่เห็นคุณค่า	๐.๒๐	๔.๐๐	๐.๘๐
รวม	๐.๒๕		๐.๙๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายนอก	๑.๐		๓.๕๐

ที่ประชุมนำคะแนนและได้รับรวมคะแนนสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้นำคะแนนมาสรุปสถานะองค์กร ได้ดังนี้



ผลการวิเคราะห์องค์กร ประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร พบว่า สถานะของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางอยู่ในสถานะเชิงรุกSO Strategy สามารถสร้างกลยุทธ์โดยใช้ความแข็งแกร่ง (Strengths) ของวิทยาลัยไปหาประโยชน์จากโอกาส (Opportunities) ที่เปิดอยู่และWO Strategy สร้างกลยุทธ์โดยหาประโยชน์จากโอกาสเอาชนะจุดอ่อนที่ตนมีอยู่ และ จัดทำเป็นแผนที่กลยุทธ์ได้ดังนี้

SO กลยุทธ์เชิงรุก

จุดแข็ง (Strength)	โอกาส (Opportunity)
S๑: มีศูนย์ความเป็นเลิศสหวิทยาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ S๒: มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ S๓: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาล ผู้สูงอายุและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก	O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีเครือข่าย การทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ, นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของกระทรวงสาธารณสุขพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑.

(specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement) S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเทบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม	การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (P&P Excellence) ๒.ระบบบริการ (Service Excellence) ๓.การพัฒนาคน (People Excellence) และ ๔.ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) ภายใต้การดำเนินงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร MOPH การเป็นหน่วยงานคุณธรรม O๓: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจ สู่สากล O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพและด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่จะส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา
SO กลยุทธ์เชิงรุก S๑,๔O๑,๒,๓ ขยายความร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติและอาเซียน S๒,๔O๒ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักศึกษาด้านการดูแลผู้สูงอายุ S๓,๔O๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขและชุมชนด้านผู้สูงอายุ S๑,๓ O๒ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนนักศึกษาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม S๑,๒ O๔ พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ (Transformative & interprofessional Education) S๓O๓ พัฒนาความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษา S๓O๒ พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการสุขภาพชุมชน S๓,๔O๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข S๔O๔ พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	

WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)
W๑: ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด W๒: บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ในการพัฒนางานหรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม W๓: บุคลากรในองค์กรยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีเครือข่าย การทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ, นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของกระทรวงสาธารณสุขพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (P&P Excellence) ๒.ระบบบริการ (Service Excellence)

	๓.การพัฒนาคน (People Excellence) และ ๔. ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) ภายใต้การดำเนินงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร MOPH การเป็นหน่วยงานคุณธรรม O๓: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจ สู่สากล O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพและด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่จะส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา
WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข W_๒O_๔ พัฒนาการจัดการองค์ความรู้จากงานวิจัย งานวิชาการ นวัตกรรม สู่การใช้ประโยชน์และ ความสำเร็จเฉพาะด้าน W_๓O_๒ (๑) พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH และวิทยาลัยคุณธรรม (๒) พัฒนาการออกแบบและการปรับปรุงกระบวนการภายใต้หลักธรรมาภิบาล (๓) พัฒนาการตลาดและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	

ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน

จุดแข็ง (Strength)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
S๑: มีศูนย์ความเป็นเลิศสหวิทยาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ S๒: มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ S๓: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาล ผู้สูงอายุและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก (specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement) S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเทบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม	T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข T๒: สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง ครอบครัวเดี่ยว ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้ง ไม่เห็นคุณค่า
ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน S๑T๒ (๑) เสริมสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ที่เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ภายใต้ค่านิยมร่วมMOPH และวิทยาลัยคุณธรรม (๒) เพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุผ่านการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาสุขภาพมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม	

WT กลยุทธ์เชิงรับ

จุดอ่อน (Weakness)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
W๑: ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด W๒: บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ในการพัฒนางานหรือการสร้างสรรคนวัตกรรม W๓: บุคลากรในองค์กรยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข T๒: สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง ครอบครัวยุคเดียว ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้ง ไม่เห็นคุณค่า
WT กลยุทธ์เชิงรับ W๑T๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ กับองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศ	

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับรองผลการจัดทำ SWOT Analysis และ TOWS Matrix กำหนดทิศทางการจัดทำกลยุทธ์ของวิทยาลัยดังนี้

SO กลยุทธ์เชิงรุก	จำนวน ๙ ประเด็น
WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จำนวน ๒ ประเด็น
ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน	จำนวน ๑ ประเด็น
WT กลยุทธ์เชิงรับ	จำนวน ๑ ประเด็น

ประธานมอบหมายให้ทุกกลุ่มงาน นำกลยุทธ์แต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไปดำเนินการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ของแต่ละฝ่าย ตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ ส่งให้คณะทำงาน เพื่อนำเสนอเพื่อพิจารณาในครั้งต่อไป

วาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ และนัดประชุมครั้งต่อไป

ประธานนัดประชุมครั้งต่อไป เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐

ปิดประชุม ๑๒.๐๐ น.

อ.เบญจพร	เสาวภา	เลขา
อ.รุ่งนภา	สุตินันท์โอภาส	ผู้ช่วยเลขา
อ.นงลักษณ์	พรหมดิการ	ทวนสอบ