



แผนกลยุทธ์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พุทธชินราช

(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)

สถาบันพระบรมราชชนก

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

สารบัญ

	หน้า	
คำนำ	๓	
บทสรุปผู้บริหาร	๔	
บทนำ	๕	
โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	๗	
การวิเคราะห์องค์กร แผนกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๓	๘	
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช		
ตารางสรุปผลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Matrix)	๑๑	
ภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช		
ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	๑๒	
(Internal Strategic Factors Summary:IFAS)		
ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	๑๓	
(External Strategic Factors Summary: EFAS)		
ตารางสรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์	๒๑	
และแผนงานตามกลยุทธ์ และโครงการตามกลยุทธ์		
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	โครงการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	๓๓
ภาคผนวก ข	ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ (๕ ปี) พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓	๔๐
ภาคผนวก ค	สรุปผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มงาน (SWOT Analysis) จำแนกตามกลุ่มงานและปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน	๔๒
ภาคผนวก ง	การวิเคราะห์ความสอดคล้องแผนกลยุทธ์ฯ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช กับสถาบันพระบรมราชชนก	๔๕
ภาคผนวก จ	สมรรถนะเชิงวิชาชีพ	๕๗

**พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน**

วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๖ ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช

“งานของแผ่นดินเป็นงานส่วนรวม มีผลกว้างขวาง เกี่ยวข้องกับบ้านเมืองและบุคคลทุกคนทุกฝ่าย เมื่อเป็นงานส่วนรวม และมีผลเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นไม่ตรงกันก็ย่อมเกิดมีขึ้นบ้าง เป็นปกติธรรมดา ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินตลอดจนทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงต้องมีใจที่หนักแน่น และเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง แม้กระทั่งคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีสติ ใช้ปัญญาและเหตุผลเป็นเครื่องปฏิบัติวินิจัย โดยถือว่าความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์นั้น คือ การระดมสติปัญญา และประสบการณ์อันหลากหลายจากทุกคนทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติบริหารงานและการแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ให้งานทุกส่วนทุกด้านของแผ่นดินสำเร็จผล เป็นความเจริญมั่นคงแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง”

วันที่ ๑ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๔๕ ณ วังไกลกังวล

“ผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมย่อมเป็นคุณแก่ตนด้วย ผู้ที่ทำงานโดยเห็นแก่ตัวเบียดเบียนประโยชน์ส่วนรวม ย่อมบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ และที่สุดก็จะเอาตัวไม่รอด ข้าราชการทุกคนจึงต้องทำงานทุกอย่าง ด้วยสติสำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อส่วนรวมอยู่เสมอ”



ประกาศ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
เรื่อง นโยบายการบริหารงาน

คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ร่วมกันกำหนดนโยบายการบริหาร ดังนี้

๑. จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ในสภาพจริง และการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๓. ส่งเสริม และสนับสนุนการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัย บทความ ตำรา และนวัตกรรมทางการศึกษา และสุขภาพ
๕. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในทุกพันธกิจ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๖. พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ
๗. พัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
๘. ใช้ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๙. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม และยึดหลักธรรมาภิบาล
๑๐. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศให้ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารองค์กร
๑๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี เอื้ออาทรและเป็นองค์กรแห่งความสุข

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ)

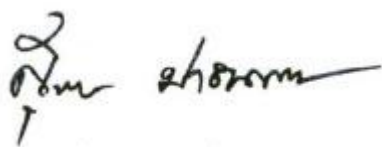
ประธานกรรมการบริหาร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

คำนำ

แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓) ฉบับนี้เป็นแผนกลยุทธ์ที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช ที่ได้ร่วมกันระดมความคิดกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ เพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ในระยะ ๕ ปี ภายใต้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข กรอบทิศทางของแนวทางการพัฒนาตามแผน เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) สถาบันพระบรมราชชนก แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕ เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งได้พิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก อาทิ ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตด้านพลังงาน และสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางการศึกษา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ ที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช ให้เป็นผู้นำการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขในการจัดการสุขภาพในเขตภาคเหนือ ซึ่งการดำเนินการตามแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์นี้จะบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยพลังและการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มงานในการบริหารจัดการและแปลงแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องต่อไป

แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓) ฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘



(นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช

กันยายน ๒๕๕๘

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓) ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ทิศทางของสถาบันพระบรมราชชนก แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕ เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งได้พิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก อาทิ ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านการศึกษา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ ที่ผ่านมา โดยใช้กลไกของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ยึดหลักธรรมาภิบาล คือ แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓) มีวิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขในการจัดการสุขภาพในเขตภาคเหนือภายในปี ๒๕๖๓” วิทยาลัยฯ ได้ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :

ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะเป็นนักจัดการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :

วิจัยและสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :

บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ :

ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ :

การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ กำหนดเป้าประสงค์ไว้ ๘ เป้าประสงค์ ๑๐ กลยุทธ์ โดยมีแผนงานตามกลยุทธ์ จำนวน ๗ แผนงาน และโครงการตามกลยุทธ์ จำนวน ๑๑ โครงการ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘

บทนำ

ชื่อหน่วยงาน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

ที่ตั้งและประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช เป็นวิทยาลัยพยาบาลแห่งแรกในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่เลขที่ ๙๐/๖ ถนนศรีธรรมไตรปิฎก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เปิดดำเนินการวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๙๒ เดิมชื่อ “โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย” สังกัดกองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคโดยรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีภูมิลำเนาในเขตภาคเหนือเข้าศึกษา การบริหารงานของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลพุทธชินราช

พ.ศ. ๒๕๑๗ เปลี่ยนมาสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช” วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้พระราชทานนามใหม่เป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช” สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๙ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานนามใหม่ให้แก่ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก”

พ.ศ. ๒๕๓๙ กระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนเรศวร ในการผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยมีโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช โดยมีมหาวิทยาลัยนเรศวรรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป และหมวดวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานวิชาชีพ ชั้นปีที่ ๑ และ ๒ สำหรับหมวดวิชาชีพการพยาบาลชั้นปีที่ ๓ และ ๔ วิทยาลัยรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน โครงการนี้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. ๒๕๔๗

ปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ดำเนินการผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางด้านสาธารณสุขมาเป็นปีที่ ๖๖ ซึ่งวิทยาลัยกำหนดให้วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวันก่อตั้งวิทยาลัยอย่างเป็นทางการสืบมา

รายนามผู้อำนวยการวิทยาลัย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน

๑. นายแพทย์เบนทูล	บุญอิต	พ.ศ. ๒๔๙๒ – ๒๕๐๑
๒. นางผกา	บุญอิต	พ.ศ. ๒๕๐๒ – ๒๕๐๖
๓. นายแพทย์จำลอง	มุงการดี	พ.ศ. ๒๕๐๖ – ๒๕๑๒
๔. นายแพทย์อุดม	สุวจนันทน์	พ.ศ. ๒๕๑๒ – ๒๕๑๖
๕. นางแฉล้ม	พวงจันทร์	พ.ศ. ๒๕๑๖ – ๒๕๓๓
๖. นางสาวปานจิต	เครื่องกำแหง	พ.ศ. ๒๕๓๓ – ๒๕๔๑
๗. นางสาววรรณดา	มลิวรรณ	พ.ศ. ๒๕๔๑ – ๒๕๔๙
๘. นางสาวพจนา	ปิยะปกรณ์ชัย	พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๑
๙. นางนภาดล	สีหพันธุ์	พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๓
๑๐. ดร.เพลินตา	พรหมบัวศรี	พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕
๑๑. นางจรรยาพร	ทะแก้วพันธุ์	พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖
๑๒. นางสุภาเพ็ญ	ปาณะวัฒนพิสุทธิ	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน

สภาพปัจจุบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ค ๒ สถาบันเฉพาะทางที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี ตามประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข และประเทศ โดยมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน จำนวน ๑ หลักสูตร คือ

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๕) จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า ๑๔๔ หน่วยกิตเป็นหลักสูตรที่นักศึกษาเรียนเต็มเวลา ๔ ปี

ปีการศึกษา ๒๕๕๘ (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๕๙) วิทยาลัยมีบุคลากรที่ประกอบด้วย อาจารย์ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๖๑ คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑๙ คน คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน ๓๐ คน คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นอัตราส่วนของคุณวุฒิอาจารย์ ในระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ ๓.๑๑ : ๔.๙๒ : ๑.๙๗ ข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน ๖ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๐ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๗ คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘)

โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน เป็น ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานอำนวยการ ประกอบด้วย ๓ งาน คือ

- งานบริหารทั่วไป
- งานทรัพยากรบุคคล
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการ

๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ ประกอบด้วย ๑ งาน คือ

- งานยุทธศาสตร์ และประกันคุณภาพ

๓. กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย ๑ งาน คือ

- งานบริหารหลักสูตรและงานทะเบียนนักศึกษา และ ๗ ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ภาควิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ภาควิชาบริหารการพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพ และภาควิชาการศึกษาทั่วไป

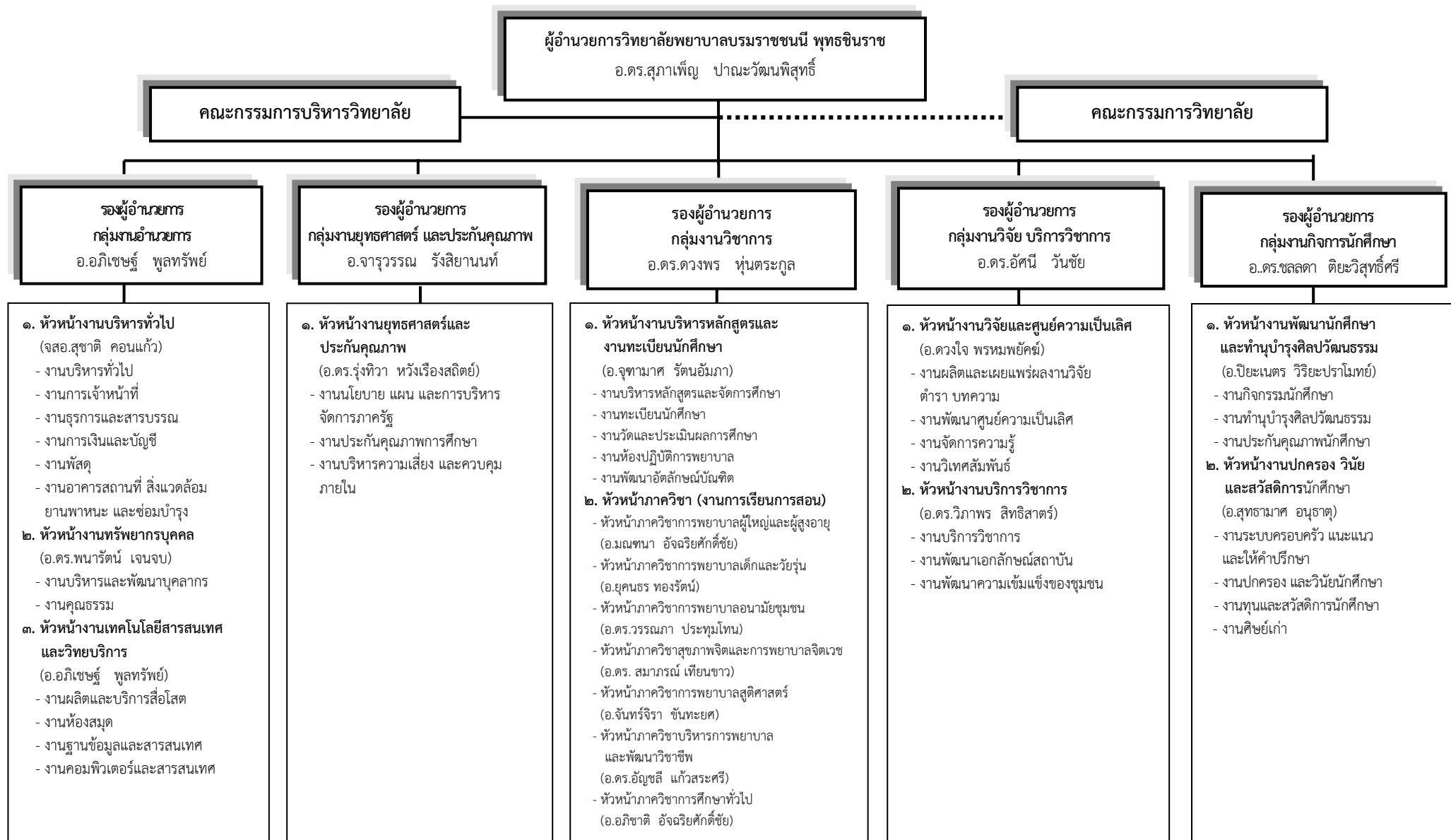
๔. กลุ่มงานวิจัย บริการวิชาการ ประกอบด้วย ๒ งาน คือ

- งานวิจัย และศูนย์ความเป็นเลิศ
- งานบริการวิชาการ

๕. กลุ่มงานกิจการนักศึกษา ประกอบด้วย ๒ งาน คือ

- งานพัฒนานักศึกษา และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- งานปกครอง วินัยและสวัสดิการนักศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช



การวิเคราะห์องค์กร แผนกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๓
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

คณะกรรมการบริหาร และบุคลากรทุกระดับในองค์กรร่วมในการวิเคราะห์องค์กร โดยนำผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ปีพ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๘ ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น เจตนารมณ์/นโยบาย หน.คสช. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘ แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์องค์กร นำไปสู่การกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยมร่วม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ ในปีพ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๓ ของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พุทธชินราช โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช เชื่อว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลโดยการบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จาก การบริการวิชาการ การวิจัย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการส่งเสริมด้าน คุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น จะส่งผลให้บัณฑิตมีความสามารถทางวิชาชีพพยาบาลและมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน

ปณิธาน

ส่งเสริมคุณธรรม	ก้าวหน้าวิชาการ
ประสานสามัคคี	มีใจใฝ่พัฒนา

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำการผลิตบัณฑิตพยาบาล และพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ในการจัดการสุขภาพในเขตภาคเหนือ ภายในปี ๒๕๖๓

นิยามศัพท์

ผู้นำด้านการผลิตบัณฑิตการพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช เป็นที่ยอมรับในการผลิตบัณฑิตเพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และการจัดการสุขภาพ โดย

- สมรรถนะเชิงวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพที่ได้มาตรฐานของประเทศ ครอบคลุมทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ สมรรถนะด้านสังคม

- การจัดการสุขภาพ หมายถึง ความสามารถในการประเมินสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหา ประเมินผล เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน มีสุขภาพที่ดี
- **ผู้นำการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขในการจัดการสุขภาพ** หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีความสามารถในการประเมินสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหา ประเมินผล เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน มีสุขภาพที่ดี

พันธกิจ ประกอบด้วย ๕ พันธกิจ คือ

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะเป็นนักจัดการสุขภาพ
๒. วิจัย และสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของสังคม
๓. บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ค่านิยมร่วม

มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตอาสา พัฒนาคุณธรรม

เอกลักษณ์สถาบัน

สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

อัตลักษณ์บัณฑิต

บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพ (Excellent Center)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช กำหนดให้มีการดำเนินการศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพ (Excellent Center) “การดูแลสุขภาพโรคเรื้อรัง: เบาหวาน และความดันโลหิตสูง”

พฤติกรรมคุณธรรมของนักศึกษา

มีวินัย ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ ตรงเวลา

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

๑. แสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลดังต่อไปนี้
 - ๑.๑ เคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรี และความเป็นปัจเจกทั้งของตนเองและผู้อื่น
 - ๑.๒ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในการดำรงตนและการปฏิบัติงาน
 - ๑.๓ คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลและสถานการณ์ทั่วไป
 - ๑.๔ มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๑.๕ มีสุขภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์
 - ๑.๖ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๗ มีทัศนคติที่ดีและมีศรัทธาต่อวิชาชีพการพยาบาล

๒. มีความรอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานและศึกษาต่อในระดับสูง

๓. ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างองค์รวมแก่ผู้รับบริการทุกช่วงวัย ทุกภาวะสุขภาพ ทุกระดับของสถานบริการสุขภาพบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรและความหลากหลายทางวัฒนธรรมโยใช้ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. รักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อ (Referral) ได้ตามขอบเขตวิชาชีพการพยาบาล

๕. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีทางการพยาบาลที่ทันสมัยได้อย่างต่อเนื่อง

๖. พัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชนให้สามารถดูแลตนเองทางด้านสุขภาพตามบริบทและวิถีการดำรงชีวิตได้

๗. ทำวิจัยและเลือกใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้

๘. เลือกใช้แหล่งทรัพยากร นวัตกรรม เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

๙. สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. อนุรักษ์และร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพได้

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Matrix)
ภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

จุดแข็ง (S=Strengthen)	จุดอ่อน (W=Weakness)
S๑ โครงสร้างมีการกำหนดผู้รับผิดชอบครอบคลุมทุกพันธกิจ และแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน	W๑ โครงสร้างไม่เอื้อต่อการทำงานเนื่องจากขนาดของ โครงสร้างใหญ่ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
S๒ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีลายลักษณ์อักษร และบุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วม	W๒ การบริหารและการกำกับติดตามแผนงานโครงการยังไม่มี ประสิทธิภาพ
S๓ มีระบบและกลไกการทำงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	W๓ ระบบและกลไกในการทำงานบางระบบมีขั้นตอนมาก แนว ปฏิบัติค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความสุข ในการทำงานตามระบบ
S๔ ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุมเท ในการทำงาน	W๔ ระบบการสื่อสารข้อมูลในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ใช้ ช่องทางไม่เหมาะสม
S๕ บุคลากรยึดหยุ่นในการทำงาน	W๕ มีความมั่นใจในตนเองสูง ทำให้พลาดโอกาสในการพัฒนา
S๖ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง หลากหลายครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพทางการพยาบาล และมีประสบการณ์ทำงานสูง	W๖ การทำงานเป็นทีมขาดประสิทธิภาพ ทำให้ขาดความเหนียว แน่นของทีม
S๗ มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะตามสาขาวิชาชีพ พยาบาลที่หลากหลายเชี่ยวชาญในการสอนและสนับสนุน การเรียนรู้	W๗ มีความอ่อนไหวด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
S๘ เครือข่ายในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	W๘ มีภาระงานมาก ขาดโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ของตนเอง เหนื่อยล้าไม่มีความสุข และไม่สามารถทำงาน เชิงรุกได้
S๙ มีความผูกพันและรักดีต่อองค์กร	W๙ บุคลากรบางสายงานยังใช้ศักยภาพไม่เต็มความรู้ ความสามารถ
	W๑๐ ทักษะในการทำงานเพื่อสนับสนุนพันธกิจของบุคลากรสาย สนับสนุนยังไม่เพียงพอ
	W๑๑ ขาดทักษะการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานโดยเฉพาะ ด้านการบริหารจัดการศึกษา การเงิน การพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้าง
โอกาส (O=Opportunities)	ภัยคุกคาม (T=Threats)
O๑ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดแนวทางการ พัฒนาศูนย์บริการและการผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑	T๑ นโยบายจำกัดอัตรากำลังคนด้านสาธารณสุข
O๒ กรอบวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี	T๒ การขาดสภาพคล่องของหน่วยบริการเจ้าของทุน
O๓ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ	กฏหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ การสื่อสารข้อมูลรุนแรง ความ
O๔ นโยบายสพช. คสช. AEC	T๓ ปลอมภัยของข้อมูล
O๕ สภาวิชาชีพ (สภาการพยาบาล)	
O๖ นโยบายเขตบริการสุขภาพ	
O๗ มีหน่วยบริการทั้งในและนอกที่สนับสนุนทุนให้นักศึกษา	
O๘ โครงสร้างของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและมีโรคเรื้อรัง เพิ่มขึ้น	
O๙ มีเครือข่ายสถานบริการทั้งทางสุขภาพและบริการทาง สังคม	
O๑๐ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
O๑๑ ความก้าวหน้าและความรวดเร็วของระบบเทคโนโลยี และ สารสนเทศ ช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว ทำให้ส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการอย่างเป็นระบบ	

ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
(Internal Strategic Factors Summary:IFAS)

Internal Factors		Weight		Rating (๑-๕)	Weighted Score
		(SW๑๐๐)	ร้อยละ		
จุดแข็ง (S=Strengthen)					
S๑	- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างหลากหลายครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพทางการ พยาบาลและมีประสบการณ์ทำงานสูง - มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะตามสาขา วิชาชีพพยาบาลที่หลากหลาย เชี่ยวชาญในการสอนและ สนับสนุนการเรียนรู้	๖๐	๑๒.๖๓	๕	๖๓.๑๖
S๒	เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๑๐	๒.๑๑	๕	๑๐.๕๓
S๓	มีความผูกพันและภักดีต่อองค์กร	๑๐	๒.๑๑	๕	๑๐.๕๓
S๔	บุคลากรยึดหยุ่นในการทำงาน	๕	๑.๐๕	๕	๕.๒๖
รวม Strengthen		๘๕	๑๗.๘๙		๘๙.๔๗
Internal Factors		Weight		Rating (๑-๕)	Weighted Score
		(SW๑๐๐)	ร้อยละ		
จุดอ่อน (W=Weakness)					
W๒	การบริหารและการกำกับติดตามแผนงานโครงการยังไม่มี ประสิทธิภาพ	๒๐	๔.๒๑	๕	๒๑.๐๕
W๓	ระบบและกลไกในการทำงานบางระบบมีขั้นตอนมาก แนว ปฏิบัติค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความสุข ในการทำงานตามระบบ	๓๐	๖.๓๒	๕	๓๑.๕๘
W๔	ระบบการสื่อสารข้อมูลในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ใช้ ช่องทางไม่เหมาะสม	๔๐	๘.๔๒	๕	๔๒.๑๑
W๕	มีความมั่นใจในตนเองสูง ทำให้พลาดโอกาสในการพัฒนา	๓๐	๖.๓๒	๓	๑๘.๙๕
W๖	การทำงานเป็นทีมขาดประสิทธิภาพ ทำให้ขาดความ เหนียวแน่นของทีม	๖๐	๑๒.๖๓	๕	๖๓.๑๖
W๗	มีความอ่อนไหวด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	๗๐	๑๔.๗๔	๕	๗๓.๖๘
W๘	มีภาระงานมาก ขาดโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ของตนเอง เหนื่อยล้าไม่มีความสุข และไม่สามารถทำงาน เชิงรุกได้	๗๐	๑๔.๗๔	๕	๗๓.๖๘
W๙	บุคลากรบางสายงานยังใช้ศักยภาพไม่เต็มความรู้ ความสามารถ	๓๐	๖.๓๒	๕	๓๑.๕๘
W๑๐	ทักษะในการทำงานเพื่อสนับสนุนพันธกิจของบุคลากรสาย สนับสนุนยังไม่เพียงพอ	๑๐	๒.๑๑	๕	๑๐.๕๓
W๑๑	ขาดทักษะการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานโดยเฉพาะ ด้านการบริหารจัดการศึกษา การเงิน การพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้าง	๓๐	๖.๓๒	๕	๓๑.๕๘
รวม Weakness		๓๙๐	๘๒.๑๑		๓๙๗.๘๙
รวม Strengthen-Weakness		๔๗๕	๑๐๐.๐๐		

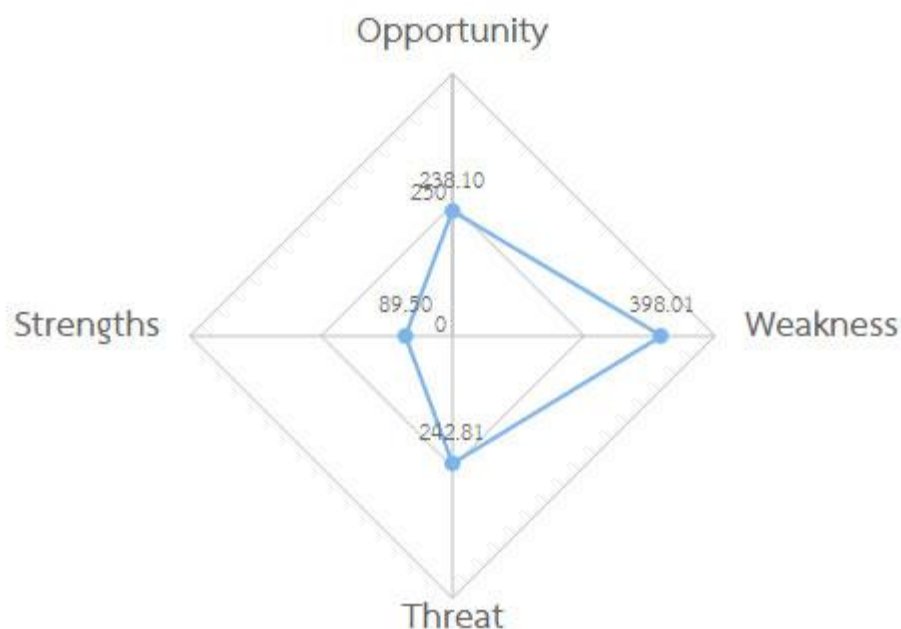
ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
(External Strategic Factors Summary: EFAS)

External Factors		Weight		Rating (๑-๕)	Weighted Score
		(OT๑๐๐)	ร้อยละ		
โอกาส (O=Opportunities)					
O๑	นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑ กรอบวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี พรบ.การศึกษาแห่งชาติ สภาวิชาชีพ (สภาการพยาบาล)	๓๐	๑๔.๒๙	๕	๗๑.๔๓
O๒	มีหน่วยบริการทั้งในและนอกที่สนับสนุนทุนให้นักศึกษา	๒๐	๙.๕๒	๕	๔๗.๖๒
O๓	โครงสร้างของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและมีโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น	๒๐	๙.๕๒	๕	๔๗.๖๒
O๔	มีเครือข่ายสถานบริการทั้งทางสุขภาพและบริการทางสังคม	๓๐	๑๔.๒๙	๕	๗๑.๔๓
รวม Opportunities		๑๐๐	๔๗.๖๒		๒๓๘.๑๐
External Factors		Weight		Rating (๑-๕)	Weighted Score
		(OT๑๐๐)	ร้อยละ		
ภัยคุกคาม(T=Threats)					
T๑	นโยบายจำกัดอัตรากำลังคนด้านสาธารณสุข	๗๐	๓๓.๓๓	๕	๑๖๖.๖๗
T๓	กฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ การสื่อสารข้อมูลรุนแรง ความปลอดภัยของข้อมูล		๙.๕๒	๕	๔๗.๖๒
T๒	การขาดสภาพคล่องของหน่วยบริการเจ้าของทุน	๒๐	๙.๕๒	๓	๒๘.๕๗
รวม Threats		๑๑๐	๕๒.๓๘		๒๔๒.๘๖
รวม Opportunities -Threats		๒๑๐	๑๐๐		

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

- จุดแข็ง (S=Strengthen) เท่ากับ ๘๙.๔๗
- จุดอ่อน (W=Weakness) เท่ากับ ๓๙๗.๘๙
- โอกาส (O=Opportunities) เท่ากับ ๒๓๘.๑๐
- ภัยคุกคาม (T=Threats) เท่ากับ ๒๔๒.๘๖

รูปที่ ๑ ภาพแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ทั้งปัจจัยภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary: IFAS) และปัจจัยภายนอกองค์กร (External Strategic Factors Summary:EFAS)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช



จากภาพจะเห็นได้ว่าพื้นที่ส่วนใหญ่ตกอยู่ในจุดอ่อน (W=Weakness) และภัยคุกคาม (T=Threats) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราชควรดำเนินกลยุทธ์ในลักษณะของการตั้งรับ ดำเนินกลยุทธ์ระยะสั้นเพื่อปกป้องจุดอ่อนที่จะนำไปสู่การถดถอย หรือมุ่งลดจุดอ่อนภายใน และหลีกเลี่ยงภัยคุกคามจากภายนอก

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ และบุคลากรในวิทยาลัยฯ จึงร่วมกันกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะเป็นนั้กจัดการสุขภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ วิจัยและสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของสังคม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

โดยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ มีการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ ผลิตภัณฑ์พยาบาลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะเป็นนั้กจัดการสุขภาพ เป้าประสงค์

๑.๑ บัณฑิตมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจ ความเป็นมนุษย์

กลยุทธ์

๑. สอนและพัฒนาบัณฑิศึกษาพยาบาลให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และการจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายบริการสุขภาพ

แผนงาน

๑.พัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ วิจัยและสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของสังคม เป้าประสงค์

๒.๑ วิทยาลัยมีองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบบริการสุขภาพ

กลยุทธ์

๑. เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

แผนงาน

๑.สนับสนุนการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย วิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์

๓.๑ พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านบริการวิชาการในด้านการจัดการสุขภาพแก่บุคลากร

๓.๒ พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

๓.๓ พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพ

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมการบริการวิชาการทางด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

แผนงาน

๑.ส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรในด้านการจัดการสุขภาพ (เป็นนั้กจัดการและเป็นวิทยากร) : บริการวิชาการสัญจรด้านการจัดการสุขภาพด้วยการวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น เป้าประสงค์

๔.๑. บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ

แผนงาน

๑. บูรณาการงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

๕.๑. วิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยใช้หลัก ธรรมภิบาล และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๕.๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญโดดเด่นเฉพาะด้าน และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

๑. เร่งรัดการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓. พัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการตามพันธ

กิจของวิทยาลัย

๔. เพิ่มความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญโดดเด่นเฉพาะด้าน (การจัดการสุขภาพ)

๕. พัฒนาบุคลากรให้สร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร

แผนงาน

๑. แผนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล และองค์กรสีเขียว

๒. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหาร

จัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย

๓. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการสุขภาพ

จากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงาน นำมากำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ และโครงการตามกลยุทธ์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน	โครงการตามกลยุทธ์	กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
๑ การผลิตบัณฑิต พยาบาลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะเป็นนักจัดการสุขภาพ	๑.๑ บัณฑิตมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๑. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบใบ อนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านครั้งแรก	๑. สอนและพัฒนา นักศึกษาพยาบาลให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายบริการสุขภาพ ๒. พัฒนาทีมเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตพยาบาล	๑.๑.ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพตามเกณฑ์ของแต่ละชั้นอยู่ในระดับดีขึ้นขึ้นไป	๑.พัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับประเทศ	๑.โครงการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สู่ นักจัดการสุขภาพ	กลุ่มงานกิจการนักศึกษา
		๒. ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของนักจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้สำเร็จการศึกษา (ประเมินโดยอาจารย์ผู้สอน)		๑.๒. ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีคุณลักษณะของนักจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ อยู่ในระดับดีขึ้นขึ้นไป		๒.โครงการการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	กลุ่มงานวิชาการ
		๓. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (TQF) สาขาพยาบาลศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับดี (ประเมินโดยผู้ใช้บัณฑิต)		๑.๓.ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑		๓.โครงการประสานความร่วมมือเครือข่ายสุขภาพเชิงรุกเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักจัดการสุขภาพ (โครงการตามกลยุทธ์)	กลุ่มงานวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน	โครงการตามกลยุทธ์	กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
๒ วิจัยและสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	๒.๑ วิทยาลัยฯ มีองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบบริการสุขภาพ	๑. ร้อยละของผลงานถ่วงน้ำหนักของผลงานวิชาการของอาจารย์	๑. เร่งรัดการผลิตเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	๑. ร้อยละของผลงานถ่วงน้ำหนักของผลงานวิชาการของอาจารย์ ๒. จำนวนบุคลากรที่ผลิตผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร (งานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์)	๑.สนับสนุนการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัยวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ	๑๖.โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการผลิตผลงานวิชาการ/วิจัย	กลุ่มงานวิจัยบริการวิชาการ
		๒. ระดับความสำเร็จ(คุณภาพ)ของผลงานทางวิจัยและวิชาการที่ดีได้รับการพิมพ์				๑๗.โครงการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสุขภาพโรคเรื้อรัง:ทบทวนผลงานวิชาการอย่างเป็นระบบ (Systematic review)	กลุ่มงานวิจัยบริการวิชาการ
๓ บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม	๓.๑ พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านบริการวิชาการในด้านการจัดการสุขภาพแก่บุคลากร ๓.๒ พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ๓.๓ พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพ	๑.จำนวนหลักสูตรด้านการจัดการสุขภาพ (ทั้งระยะสั้น และ/หรือระยะยาว) ๒. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในการเป็นวิทยากรภายนอก ๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับเชิญเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ /กรรมการวิชาชีพ/ที่ปรึกษา ตามความเชี่ยวชาญที่จัดโดยองค์กรวิชาชีพ ๔. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรที่วิทยาลัยฯจัดบริการวิชาการมีสมรรถนะการจัดการสุขภาพ	๑.ส่งเสริมการบริการวิชาการทางด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	๑. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในการเป็นวิทยากรภายนอก ๒. จำนวนหลักสูตรด้านการจัดการสุขภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว ๓.ร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมมีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพ(ผ่านเกณฑ์อย่างน้อยร้อยละ ๘๐) ๔. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานศูนย์ความเป็นเลิศ Excellence Center ที่ผ่านเกณฑ์ สบช. (เกณฑ์: การเป็นวิทยากรด้านโรคเรื้อรังที่เป็นที่ยอมรับ, เพิ่มจำนวนองค์ความรู้)	๑.ส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรในด้านการจัดการสุขภาพ (เป็นนักจัดการและเป็นวิทยากร): บริการวิชาการสั่งการด้านการจัดการสุขภาพด้วยการวิจัย	๒๑. โครงการบริการวิชาการสั่งการด้านการจัดการสุขภาพด้วยการวิจัย	กลุ่มงานวิจัยบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน	โครงการตามกลยุทธ์	กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑. บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ	๑. ระดับความสำเร็จในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการจัดการสุขภาพ (ระดับความสำเร็จดูจากหน้า ๑๐๖ สกอ. ตัวบ่งชี้ที่ ๔.๑ เกณฑ์มาตรฐาน ๖ ข้อ = ๕ คะแนน)	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการจัดการสุขภาพ	๑. จำนวนรายวิชาซีพีที่บูรณาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ (ต่อปีการศึกษา) ๒. มีนวัตกรรมทำออกกำลังกายประกอบดนตรีมงคลที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน	๑.บูรณาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ	๓๐. โครงการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพ	กลุ่มงานกิจการนักศึกษา
๕. การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๕.๑. วิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ทันสมัยโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรมและธรรมาภิบาล	๑. เร่งรัดการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรคุณธรรม	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม	๑. แผนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลและองค์กรสีเขียว ๒. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศและเพิ่มประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย	๓๗. โครงการวิทยาลัยคุณธรรม	กลุ่มงานอำนวยการ
		๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	๒. ระดับความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย		๓๘. โครงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสีเขียว	กลุ่มงานอำนวยการ
		๓. จำนวนหน่วยงานภายนอกที่มาศึกษาดูงาน	๓. พัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย			๓๙. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและคอมพิวเตอร์: thunder storm	กลุ่มงานอำนวยการ
		๔. บุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศในระดับมากกว่า ๓.๕๑ ขึ้นไป					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน	โครงการตามกลยุทธ์	กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
	๕.๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญโดดเด่นเฉพาะด้านและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๑.จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญ และได้รับการยอมรับเป็นวิทยากร ๒. จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบด้านการจัดการสุขภาพ	๑.เพิ่มความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญโดดเด่นเฉพาะด้าน (การจัดการสุขภาพ) ๒.พัฒนาบุคลากรให้สร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญโดดเด่นเฉพาะด้าน (การจัดการสุขภาพ)	๑. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการสุขภาพ	๔๗. โครงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญโดดเด่นด้านการจัดการสุขภาพ (อาจารย์และสายสนับสนุน)	งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอำนวยการ

ตารางสรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงานตามกลยุทธ์ และโครงการตามกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงานตามกลยุทธ์	โครงการตามกลยุทธ์
๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะ เป็นนักจัดการสุขภาพ	๑	๕	๒	๑	๓
๒ วิจัยและสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนอง ความต้องการของสังคม	๑	๓	๑	๑	๒
๓ บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชนและสังคม	๓	๔	๑	๑	๑
๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑
๕. การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๒	๖	๕	๓	๔
สรุปจำนวนทั้งหมด	๘	๑๙	๑๐	๗	๑๑

ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดเป้าประสงค์ นำมากำหนด ค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดเป้าประสงค์สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะเป็นนักจัดการสุขภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑.๑ บัณฑิตมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	๑. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านครั้งแรก	๘๗.๘๐	๘๕	๘๖	๘๗	๘๘	๘๙
	๒. ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของนักจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้สำเร็จการศึกษา (ประเมินโดยอาจารย์ผู้สอน)	NA	-	๓.๕๑	๓.๕๕	๔.๐๐	๔.๒๕
	๓. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (TQF) สาขาพยาบาลศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับดี (ประเมินโดยผู้ใช้บัณฑิต)	๓.๘๔	๓.๘๐	๓.๙๐	๔.๐๐	๔.๑๐	๔.๒๐
	๔. ระดับความสำเร็จของคุณลักษณะบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้สำเร็จการศึกษามีค่าเฉลี่ยในระดับดี (ประเมินโดยผู้ใช้นิติ)	NA	๓.๕๑	๓.๕๕	๔.๐๐	๔.๕๑	๔.๕๑
	๕. ค่าคะแนนเฉลี่ยอัตลักษณ์บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยในระดับดี (ประเมินโดยผู้ใช้นิติ และบัณฑิต) (สอดคล้อง ข้อที่ ๑ และ ๒ สบข.)	๔.๒๐	๔.๒๕	๔.๓๐	๔.๓๕	๔.๔๐	๔.๔๕

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑. สอนและพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และการจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายบริการสุขภาพ (กลยุทธ์ที่ ๒,๓ สบข.) ๒. พัฒนาทีมเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตพยาบาล (กลยุทธ์ที่ ๘ สบข.)	๑.๑.ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพตามเกณฑ์ของแต่ละชั้นอยู่ในระดับดีขึ้นไป	NA	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
	๑.๒. ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีคุณลักษณะของนักจัดการสุขภาพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ อยู่ในระดับดีขึ้นไป	NA	๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
	๑.๓.ร้อยละของนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	NA	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
	๒.๑.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือที่ก่อให้เกิดคุณค่าทางวิชาการและวิชาชีพ (เริ่มประเมินในปีการศึกษา ๒๕๖๐)	NA	๐	๑	๒	๓	๔

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดแผนงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
แผนงานที่ ๑ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับ ของสังคมในระดับประเทศ โครงการตามกลยุทธ์ ๑. โครงการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ ๒๑ สู่ผู้จัดการสุขภาพ (ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานกิจการนักศึกษา) ๒. โครงการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานวิชาการ) ๓. โครงการประสานความร่วมมือ เครือข่ายสุขภาพเชิงรุกเพื่อผลิตบัณฑิต พยาบาลให้เป็นผู้จัดการสุขภาพ (ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานวิชาการ)	๑. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบใบประกอบวิชาชีพหรือข้อสอบ มาตรฐานผ่านในครั้งแรก		๘๕	๘๖	๘๗	๘๘	๘๙
	๒. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF)	๓.๘๔	๓.๘๐	๓.๙๐	๔.๐๐	๔.๑๐	๔.๒๐
	๓. ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของ นักศึกษาทุกชั้นปี	NA	๐	๓.๕๑	๓.๕๕	๔.๐๐	๔.๒๕
	๔. ร้อยละของบัณฑิตมีคุณลักษณะของนักจัดการสุขภาพในระดับดี ขึ้นไป	NA	๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ วิจัยและสร้างผลงานวิชาการด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๒.๑ วิทยาลัยฯมีองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบบริการสุขภาพ	๑. ร้อยละของผลงานถ่วงน้ำหนักของผลงานวิชาการของอาจารย์	๑๔.๔๑	๑๕	๒๐	๒๐	๒๕	๓๐
	๒. ระดับความสำเร็จ(คุณภาพ) ของผลงานทางวิจัยและวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่	๐.๙๗	๓	๕	๕	๕	๕
	๓. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการสุขภาพบุคคล : เบาหวาน	NA	๑	๑	๑	๑	๑

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑. เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	๑. ร้อยละของผลงานถ่วงน้ำหนักของผลงานวิชาการของอาจารย์		๑๕	๒๐	๒๐	๒๕	๓๐
	๒. จำนวนบุคลากรที่ผลิตผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร (งานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์)		๑๐	๑๕	๑๕	๒๐	๒๕

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดแผนงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
แผนงานที่ ๑ สนับสนุนการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัยวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ โครงการตามกลยุทธ์ ๑.โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการผลิตผลงานวิชาการ/วิจัย ๒.โครงการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสุขภาพโรคเรื้อรัง:ทบทวนผลงานวิชาการอย่างเป็นระบบ (Systematic review)	๑. จำนวนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่เผยแพร่ในเวทีวิชาการ/วารสารในระดับชาติและนานาชาติ		๒๐	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕
	๒. จำนวนเงินสนับสนุนผลงานวิจัยและนวัตกรรม		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐
	๓. จำนวนผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างอาจารย์วิทยาลัยกับบุคคลภายนอกองค์กร		๕	๕	๕	๕	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ บริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๓.๑ พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านบริการวิชาการในด้านการจัดการสุขภาพแก่บุคลากร ๓.๒. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ๓.๓ พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพ	๑.จำนวนหลักสูตรด้านการจัดการสุขภาพ (ทั้งระยะสั้น และ/หรือระยะยาว)	๒	๒	๒	๒	๒	๒
	๒. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในการเป็นวิทยากรภายนอก (ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานวิจัย บริการ และงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอำนวยการ)	๑	๒	๓	๓	๔	๔
	๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับเชิญเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ / กรรมการวิชาชีพ/ที่ปรึกษา ตามความเชี่ยวชาญที่จัดโดยองค์กรวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาการระดับชาติ (ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานวิจัย บริการ วิชาการ และงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอำนวยการ)		๑๕	๑๕	๑๕	๒๐	๒๐
	๔. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรที่วิทยาลัยฯจัดบริการ วิชาการมีสมรรถนะการจัดการสุขภาพ	NA	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑.ส่งเสริมการบริการวิชาการทางด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	๑. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในการเป็นวิทยากรภายนอก		๑๕	๑๕	๑๕	๒๐	๒๐
	๒. จำนวนหลักสูตรด้านการจัดการสุขภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ต่อปี)	NA	๑	๒	๓	๔	๕
	๓. ร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมมีสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพผ่านเกณฑ์	NA	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
	๔. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานศูนย์ความเป็นเลิศ Excellence Center ที่ผ่านเกณฑ์ สปช. (เกณฑ์: การเป็นวิทยากรด้านโรคเรื้อรังที่เป็นที่ยอมรับ, เพิ่มจำนวนองค์ความรู้)	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดแผนงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรในด้านการจัดการสุขภาพ (เป็นนักจัดการและเป็นวิทยากร) : บริการวิชาการสู่องค์กรด้านการจัดการสุขภาพด้วยการวิจัย โครงการตามกลยุทธ์ ๑. โครงการบริการวิชา การสู่องค์กรด้านการจัดการสุขภาพด้วยการวิจัย	๑. ระดับความสำเร็จของการบริการวิชาการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม		๓	๓	๔	๔	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๔.๑ บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการคุณภาพ	๑. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการจัดการคุณภาพ (ระดับความสำเร็จจากหน้า ๑๐๖ สกอ. ตัวบ่งชี้ที่ ๔.๑ เกณฑ์มาตรฐาน ๖ ข้อ = ๕ คะแนน)	๖	๖ ข้อ	๖ ข้อ	๖ ข้อ	๖ ข้อ	๖ ข้อ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการจัดการคุณภาพ	๑. จำนวนรายวิชาที่บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการคุณภาพ (รายวิชาที่ปีการศึกษา)	NA	๑	๑	๑	๑	๑
	๒. มีนวัตกรรมทำออกกำลังกายประกอบดนตรีมงคลที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน	NA	มี	มี	มี	มี	มี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดแผนงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
แผนงานที่ ๑ บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการคุณภาพ โครงการตามกลยุทธ์ ๑. โครงการบูรณาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการคุณภาพ	๑. ร้อยละของโครงการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการคุณภาพที่มีความสำเร็จในการดำเนินงานโดยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ	NA	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ย.๒ สบช.)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๕.๑ วิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน (ป.๓ สบช.)	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรมและธรรมาภิบาล (KPI.๙ สบช.) (ตามเกณฑ์)	NA	๓	๓	๔	๔	๕
	๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	NA	≥ ๓.๕๑	≥ ๓.๗๕	≥ ๔.๐๐	≥ ๔.๒๕	≥ ๔.๕๑
	๓. จำนวนหน่วยงานภายนอกที่มาศึกษาดูงาน	NA	๑	๑	๒	๒	๒
	๔. บุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศในระดับมากกว่า ๓.๕๑ ขึ้นไป	NA	๓	๓	๔	๔	๕

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑. เร่งรัดการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรคุณธรรม ๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ๓. พัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม (KPI.๙ สบช.)	NA	๑	๒	๓	๔	๕
	๒. ระดับความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย	NA	๓	๔	๔	๔	๕

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดแผนงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
แผนงานที่ ๑ แผนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล และองค์กรสีเขียว โครงการตามกลยุทธ์ ๑. โครงการวิทยาลัยคุณธรรม ๒.โครงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร สีเขียว แผนงานที่ ๒ แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ และเพิ่ม ประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการ การบริหารจัดการตามพันธกิจของ วิทยาลัย โครงการตามกลยุทธ์ ๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและ คอมพิวเตอร์: thunder storm	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม	NA	๒	๓	๓	๔	๕
	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารสนเทศที่นำไปใช้ ในการบริหารจัดการตามพันธกิจของวิทยาลัย (ระดับ ๓)	NA	๒	๒	๓	๔	๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ย.๒ สปช.)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๕.๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ โดดเด่น เฉพาะด้าน และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	๑.จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญ และได้รับการยอมรับเป็นวิทยากร	-	-	๑	๑	๑	๑
	๒. จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพ	NA	-	๑	๑	๑	๒

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ :	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๑.เพิ่มความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ โดดเด่นเฉพาะด้าน (การจัดการคุณภาพ) ๒.พัฒนาบุคลากรให้สร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญ โดดเด่นเฉพาะด้าน (การจัดการคุณภาพ)	NA	๕	๕	๑๐	๑๐	๑๕

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดแผนงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
๓. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาการบุคลากร และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	NA	๓	๔	๔	๔	๕

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

โครงการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ
 กิจกรรมที่ ๔ : ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ (๕ ปี) พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓
 วันที่ ๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมพุทธรักษา อาคาร ๑ ชั้น ๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

เอกสารนำเข้า

๑. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕
๒. เจตนารมณ์/นโยบาย ทน.คสช.
๓. แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๘
๔. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙
๖. ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

เอกสารเพิ่มเติม

๑. Nurse and AEC รศ.ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ อุปนายกสภาการพยาบาลคนที่ ๑
๒. ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ (๒๑st century skills)
๓. การผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑
๔. การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มุมมองในการศึกษาทางการพยาบาล
๕. คุณลักษณะของครูและนักเรียนในศตวรรษที่ ๒๑
๖. จุดยืนทางยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓, ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพิจารณากรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕ และค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.
๗. แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

ภาคผนวก ข

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ (๕ ปี) พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓
วันที่ ๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๕๘

การวิเคราะห์ SWOT Analysis วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช โดยคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ และจัดทำแผนกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน	S	W
๑. structure	S๑ โครงสร้างมีการกำหนดผู้รับผิดชอบครอบคลุมทุกพันธกิจและแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน	W๑ โครงสร้างไม่เอื้อต่อการทำงานเนื่องจากขนาดของโครงสร้างใหญ่ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
๒. strategy	S๒ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีลายลักษณ์อักษร และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม	W๒ การบริหารและการกำกับติดตามแผนงานโครงการยังไม่มีประสิทธิภาพ (- ตัวชี้วัดไม่สะท้อนความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ - ขาดการบูรณาการโครงการกิจกรรม - การปรับแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง - การกำกับติดตามและการบริหารแผนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ - การนำผลการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนมาพัฒนางานเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเดิมๆ ยังไม่ดีพอ)
๓. system	S๓ มีระบบและกลไกการทำงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	W๓ ระบบและกลไกในการทำงานบางระบบมีขั้นตอนมาก แนวปฏิบัติค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความสุขในการทำงานตามระบบ W๔ ระบบการสื่อสารข้อมูลในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ใช้ช่องทางไม่เหมาะสม - มีระบบการสอนงานที่ไม่ครอบคลุม และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ - กระบวนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลไม่ชัดเจน (ไม่สามารถปฏิบัติตาม Training road map ได้)
๔. style	S๔ ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการทำงาน S๕ บุคลากรยึดหยุ่นในการทำงาน	W๕ มีความมั่นใจในตนเองสูง ทำให้พลาดโอกาสในการพัฒนา W๖ การทำงานเป็นทีมขาดประสิทธิภาพ ทำให้ขาดความเหนียวแน่นของทีม W๗ มีความอ่อนไหวด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัจจัยภายใน	S	W
๕. staff	S๖ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลายครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาลและมีประสบการณ์ทำงานสูง	W๘ มีภาระงานมาก ขาดโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเอง เหนื่อยล้า ไม่มีความสุข และไม่สามารถทำงานเชิงรุกได้ W๙ บุคลากรบางสายงานยังใช้ศักยภาพไม่เต็มความรู้ความสามารถ
๖. skills	S๗ มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะตามสาขาวิชาชีพพยาบาลที่หลากหลาย S๘ เชี่ยวชาญในการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้	W๑๐ ทักษะในการทำงานเพื่อสนับสนุนพันธกิจของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่เพียงพอ W๑๑ ขาดทักษะการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ การศึกษา การเงิน การพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง
๗. share value	S๙ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ S๑๐ มีความผูกพันและภักดีต่อองค์กร	

ปัจจัยภายนอก	O	T
๑. policy	O๑ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑ O๒ กรอบวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี O๓ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ O๔ นโยบายสพช. คสช. AEC O๕ สภาวิชาชีพ (สภาการพยาบาล) O๖ นโยบายเขตบริการสุขภาพ	T๑ นโยบายจำกัดอัตรากำลังคนด้านสาธารณสุข
๒. economic	O๗ มีหน่วยบริการทั้งในและนอกที่สนับสนุนทุนให้นักศึกษา	T๒ การขาดสภาพคล่องของหน่วยบริการเจ้าของทุน
๓. sociocultural	O๘ โครงสร้างของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและมีโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น O๙ มีเครือข่ายสถานบริการทั้งทางสุขภาพและบริการทางสังคม O๑๐ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
๔. technology	O๑๑ ความก้าวหน้าและความเร็วของระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศ ช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว ทำให้ส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการอย่างเป็นระบบ	T๓ กฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ การสื่อสาร ข้อมูลรุนแรง ความปลอดภัยของข้อมูล

ภาคผนวก ค

สรุปผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มงาน (SWOT Analysis) จำแนกตามกลุ่มงานและปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก :PEST analysis

ปัจจัยภาพ แวดล้อม ภายนอก	Opportunity (โอกาส)				
	กลุ่มงานวิชาการ	กลุ่มงานกิจการ	กลุ่มงานวิจัย บริการวิชาการ	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และประกัน	กลุ่มงานอำนวยการ
๑.Political (ปัจจัย การเมือง/ นโยบาย)	๐๑ การเมืองมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารประเทศ (คสช.) ที่เน้นนโยบายความซื่อสัตย์ สุจริต และเห็นความสำคัญด้านการศึกษา พร้อมทั้งมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม (๑๒ ประการ) ๐๒ การประกันคุณภาพการศึกษา: การประเมินหลักสูตรของสถาบัน ๐๓ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ (๓R : ๗C) ๐๔ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ๐๕ การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	๐๖ กลุ่มประเทศอาเซียนกำหนดให้พยาบาลเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี ๐๗ มีระบบการเมืองควบคุมการทำงานให้เป็นไปอย่างมีระบบและทำให้เกิดความสงบเรียบร้อย ๐๘ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายในการพัฒนาสุขภาพของประชาชน โดยให้ผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุขให้เพียงพอต่อจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ และมีมาตรการในการสร้างสุขภาพเพื่อลดอัตราป่วย ตาย และผลกระทบที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง	๐๙ สำนักงานวิจัยแห่งชาติและสถาบัน พระบรมราชชนกมีนโยบายให้ทุนสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยทุกปีและมีกรอบการสนับสนุนที่ชัดเจนซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญต่อการเพิ่มจำนวนการผลิตผลงานวิจัยและวิชาการของอาจารย์ ๐๑๐ เขตบริการสุขภาพที่ ๒ ใช้งบประมาณสนับสนุนการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในเขต ๒ ทุกปีและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	๐๑๑.พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ ๒๕๔๕ ๐๑๒.ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมินคุณภาพของ สภากาชาดไทย สมศ. สกอ. สบช. ๐๑๓.ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ๐๑๔.นโยบายกระทรวงสาธารณสุข (service plan) การแบ่งพื้นที่เขตบริการ ๐๑๕. การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๐๑๖ นโยบายของกระทรวงสนับสนุนการผลิตพยาบาลวิชาชีพและการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้

ปัจจัยภาพ แวดล้อม ภายนอก	Opportunity (โอกาส)				
	กลุ่มงานวิชาการ	กลุ่มงานกิจการ	กลุ่มงานวิจัย บริการวิชาการ	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และประกัน	กลุ่มงานอำนวยการ
๒.Economic (ปัจจัยทาง เศรษฐกิจ)	๐๑ งบประมาณสนับสนุนการจัดทำอาคารเรียน ๘ หรือ ๑๑ ชั้น จาก สปช. ๐๒ ทุนการพัฒนาอาจารย์ในการศึกษาดูงานต่างประเทศจาก สปช. ๐๓ งบในการจัดซื้อหุ่นสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบ simulation จาก สปช. ๐๔ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางเพียงพอ ๐๕ มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ชัดเจน	๐๖ การเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ทำให้มีการติดต่อกับประเทศอาเซียนมากยิ่งขึ้น ๐๗ จบพยาบาลมีงานทำทุกคน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ๐๘ มีทุนสนับสนุนการทำวิจัยมาก	๐๙ แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก วิทยาลัยฯ มีจำนวนมาก ซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญต่อการเพิ่มจำนวนการผลิตผลงานวิจัยและวิชาการของอาจารย์ ๐๑๐ มีแหล่งสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก คือ สำนักงานหลักประกันสุขภาพเขต ๐๑๑ ซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	๐๑๒ ได้รับงบประมาณดำเนินการจากวิทยาลัย และวิทยาลัยเครือข่ายภาคเหนือที่เพียงพอ	๐๑๓ มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ
๓. Sociocultural and Population (ปัจจัยทาง สังคม/ วัฒนธรรมและ ประชากร)	๐๑ วัฒนธรรมของประชาคมอาเซียน ๐๒ ที่ตั้งของสถาบันอยู่ในแหล่งชุมชนและใกล้โรงพยาบาลศูนย์ แหล่งฝึก ๐๓ ความสัมพันธ์ที่ดีกับแหล่งฝึก ๐๔ วิชาชีพพยาบาลเป็นที่ต้องการของสังคม	๐๕ ได้รับการยอมรับจากสังคม ๐๖ ไม่มีปัญหาในการเข้าถึงสุขภาพไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ๐๗ วิทยาลัยฯ มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	๐๘ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผู้ป่วยโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับนโยบายวิทยาลัยฯ	๐๙ วิทยาลัยตั้งอยู่ในเมือง การคมนาคมสะดวก	๐๘ หน่วยงานองค์กรของรัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของวิทยาลัยเป็นอย่างดี

ปัจจัยภาพ แวดล้อม ภายนอก	Opportunity (โอกาส)				
	กลุ่มงานวิชาการ	กลุ่มงานกิจการ	กลุ่มงานวิจัย บริการวิชาการ	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และประกัน	กลุ่มงานอำนวยการ
๔. Technological (ปัจจัยทาง เทคโนโลยี)	๐๑ มีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ ตลอดเวลา ที่ช่วยส่งเสริมการ เรียนรู้อย่างกว้างขวาง	๐๒ สบข.มีนโยบายสนับสนุน จัดทำฐานข้อมูล TQF ทำให้มี ฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น ๐๓ เทคโนโลยี Smart phone มี Application ที่อำนวยความสะดวก ในการทำงานมากมาย ทำให้การสื่อสารรวดเร็ว ทันสมัย ๐๔ มีเครื่องมือหรือการเรียนการ สอนที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น หุ่น Sim man ๐๕ ระบบสารสนเทศภายนอก เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	๐๖ สถาบันพระบรมราชชนกมี การซื้อฐานข้อมูล CINAHLที่เอื้อ ต่อการสืบค้นข้อมูลเพื่อการ ทำวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญต่อ ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและ วิชาการ	๐๗ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ๐๘ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล ของสถาบันพระบรมราชชนก เช่นระบบกำกับงบประมาณ ฐานข้อมูลการจัดการแผน ยุทธศาสตร์ ฐานข้อมูลการ ประกันคุณภาพของสกอ. (CHE- QA online)	๐๙ ระบบ Network มี ประสิทธิภาพ สามารถ เชื่อมโยงเครือข่ายได้รวดเร็ว
๕. Health Status (ภาวะทาง สุขภาพ)	๐๑ มีการรณรงค์เกี่ยวกับการ ส่งเสริมสุขภาพทั้งในระดับ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น การออกกำลังกาย การ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ลดการใช้ภาชนะใส่อาหารที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพและ สิ่งแวดล้อม ๐๒ มีการออก พรบ.คุ้มครอง ผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น				

ภาคผนวก ง

สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย ๘ สมรรถนะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและในชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะที่ ๑ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

๑. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๒. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและ ปกป้องผู้รู้้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

๓. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

๔. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

๕. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่าง เหมาะสม

๖. สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจเชิง จริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและ/หรือกฎหมาย ที่ไม่ซับซ้อน

๗. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ ๒ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

๑. ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล

๑.๑ สามารถประเมินสภาพผู้ใช้บริการครอบครัวและชุมชน โดยใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมกับ บุคคล วัฒนธรรม ภาวะสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมและได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการพยาบาล อย่างเป็นองค์รวม

๑.๒ สามารถประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม

๑.๓ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล และวินิจฉัยการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์บนพื้นฐานของ ข้อมูล และหลักการวินิจฉัยทางการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

๑.๔ สามารถวางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลมีความเป็นไปได้และเหมาะสม กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ของผู้ใช้บริการ โดยผู้ใช้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแลมีส่วนร่วม

๑.๕ สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลและแผนการพยาบาลโดยใช้ ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานเชิงประจักษ์

๑.๖ สามารถใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเหมาะสมกับผู้ใช้บริการและ ครอบครัว โดยยึดหลักการส่งเสริมการดูแลตนเอง หลักความปลอดภัย และการใช้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

๑.๗ สามารถประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ เป้าหมาย/ผลลัพธ์ ทางพยาบาล ในระยะเวลาที่เหมาะสม ๑.๘ สามารถบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันตามกระบวนการพยาบาล

๒. ความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคุ้มครองผู้บริโภค

๒.๑ สามารถประเมินการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย

๒.๒ สามารถประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ วินิจฉัยภาวะสุขภาพ ภาวะเสี่ยงต่อโรคและความเจ็บป่วยแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

๒.๓ มีความรู้ในหลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักการทางสุขศึกษา หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญ

๒.๔ สามารถวางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

๒.๕ สามารถให้ภูมิคุ้มกันโรค ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๒.๖ สามารถให้คำแนะนำการเลี้ยงดู ส่งเสริมการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กปกติ

๒.๗ สามารถใช้กลวิธีการดำเนินการสร้างความเข้มแข็งและสร้างความร่วมมือของชุมชนในการดำเนินการ ลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ สร้างกิจกรรม สร้างเสริมสุขภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคได้

๒.๘ สามารถวิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำมาใช้ในการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพได้

๒.๙ สามารถจัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยแก่ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน คู่มือปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๓. ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

๓.๑ สามารถประเมินภาวะสุขภาพ ภาวะเสี่ยง ความสามารถในการดูแลตนเอง วินิจฉัย การพยาบาล และปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน และเรื้อรัง ได้อย่างปลอดภัย

๓.๒ สามารถใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการพยาบาล (nursing therapeutic principles and technology) ในการจัดการอาการการดูแลความทุกข์สบายการเฝ้าระวัง และการป้องกันภาวะแทรกซ้อน การลุกลามของโรค และความพิการ รวมทั้งการส่งเสริมการฟื้นฟูที่เหมาะสมกับ ความเจ็บป่วยและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใช้บริการ

๓.๓ สามารถใช้หลักการดูแลต่อเนื่อง หลักการดูแลสุขภาพที่บ้าน ในการพัฒนาศักยภาพผู้ใช้บริการและ ครอบครัวในการดูแลสุขภาพตนเองได้

๓.๔ สามารถใช้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (palliative care) ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย

๓.๕ สามารถวิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม มาใช้ในการดูแล ผู้ใช้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

๔. ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์

๔.๑ สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลหญิงและครอบครัว ในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด หลังคลอดและทารกแรกเกิด ทั้งในภาวะปกติภาวะเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อน ให้เหมาะสมกับภาวะ สุขภาพ ตามบริบทของผู้ใช้บริการและครอบครัวโดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

๔.๒ สามารถคัดกรองภาวะเสี่ยง ภาวะแทรกซ้อนในหญิงตั้งครรภ์และส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

๔.๓ สามารถทำคลอดปกติและช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการ

๔.๔ สามารถส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ สามารถให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพ

๔.๖ สามารถสอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย การเตรียมความพร้อมใน การมีครอบครัวการเตรียมตัวเป็นบิดามารดาการเตรียมตัวเพื่อการคลอดและการปฏิบัติตนในทุก ระยะของการตั้งครรภ์และการคลอด การดูแลทารกแรกเกิด

๔.๗ สามารถสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบิดามารดา ทารกและครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ระยะคลอด และระยะหลังคลอด

๕. หัตถการและ ทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป สามารถปฏิบัติหัตถการ ทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไปตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วย ข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ คู่มือปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สมรรถนะที่ ๓ สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

๑. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

๑.๑ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ

๑.๒ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์มีวินัยในตนเอง

๑.๓ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก (Clinical judgment)

๑.๔ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ และได้แย้งด้วยเหตุผล

๑.๕ มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง

๑.๖ มีพฤติกรรมบริการที่แสดงออกถึงความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ

๑.๗ มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมของ ผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และชนชั้นผู้อื่น

๑.๘ ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบในหน้าที่ตาม ขอบเขตวิชาชีพ

๒. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๑ วิเคราะห์และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง

๒.๒ แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ ใฝ่รู้ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

๓. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

๓.๑ แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์และศรัทธาในวิชาชีพ

๓.๒ เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

๓.๓ มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และการดำเนินงานของ องค์กรวิชาชีพ

๓.๔ รักษาประโยชน์ของส่วนรวม องค์กร และวิชาชีพ

สมรรถนะที่ ๔ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

๑. ภาวะผู้นำ

๑.๑ มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม

๑.๓ สามารถจูงใจ เสริมแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑.๔ มีความกล้าในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน

๑.๕ แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง

๑.๖ สามารถเจรจาต่อรองด้วยเหตุผล และประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่

ซับซ้อน

๑.๗ สามารถร่วมผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร คู่มี

ปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒. การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

๒.๑ มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สามารถกำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมายจัดลำดับความสำคัญ และวางแผน การปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และทรัพยากร

๒.๓ สามารถประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

๒.๔ มีความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนิน งานประกันคุณภาพบริการของหน่วยงาน

๒.๕ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูล ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม

๓. การทำงานเป็นทีม

๓.๑ มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน และการนำทีมงาน

๓.๒ สามารถปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล/ทีมสหวิชาชีพ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ สามารถให้ข้อมูลความรู้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

๓.๔ สามารถปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/ หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕ สามารถวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมในการประชุมปรึกษา การติดตาม การปฏิบัติงาน ของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน

๓.๖ ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

๔. การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๑ สามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็น อย่างคุ้มค่า รวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

๔.๒ สามารถประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุนและการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการ พยาบาล

สมรรถนะที่ ๕ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

๑. ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้และตั้งคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้

๒. สามารถสืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสรุปประเด็นความรู้จากตำรา บทความวิชาการและงานวิจัย ที่ไม่ซับซ้อน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๓. สามารถสรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

๔. สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางาน และแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๕. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงาน และสังคม โดยไม่ละเมิด สิทธิของผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจริยบรรณนักวิจัย ๖. สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล คู่มือปฏิบัติงาน พยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สมรรถนะที่ ๖ สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

๑. การติดต่อสื่อสาร

๑.๑ สามารถฟังอย่างเข้าใจ (empathic listening) และสรุปประเด็นจากการฟังได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

๑.๒ สามารถอ่านข้อมูล ความรู้ทางวิชาการ และสรุปประเด็นสำคัญได้

๑.๓ สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการได้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล

๑.๔ สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง โดย เลือกใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม

๑.๕ มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ รวมทั้งการให้คำปรึกษาและการสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อ ถือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

๒. การสร้างสัมพันธภาพ

๒.๑ ยอมรับความแตกต่างทางความคิด โดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทาง การให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม

๒.๒ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค

๒.๓ ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม

๒.๔ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้นๆอย่างเหมาะสม

๒.๕ มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ วางตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และกาลเทศะ

สมรรถนะที่ ๗ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

๑. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศระบบ สารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล

๒. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรม นำเสนองาน การประมวล จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

๓. สามารถรวบรวม ประมวลผลวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ทันสมัยที่น่าเชื่อถือในการวางแผน หรือปรับปรุงการจัดบริการ

๔. สามารถใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์สืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพด้านการพยาบาล และ ความรู้ที่เกี่ยวข้องติดต่อสื่อสารการปรึกษาคำแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ และบุคคลทั่วไป

๕. สามารถจัดการข้อมูล และร่วมพัฒนาระบบสารสนเทศ ในหน่วยงาน

สมรรถนะที่ ๘ สมรรถนะด้านสังคม

๑. ดำรงตนเป็นพลเมืองดี

๒. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง

๓. สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คู่มือปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๔. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน ท้องถิ่น ประเทศ และองค์กรวิชาชีพ

๕. สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน มีวิจรรณญาณในการ เลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย