

แนวทางการทำแผนกลยุทธ์ วพบ.นครลำปาง



เป้าหมายการทำงานของวิทยาลัย

๑. นำองค์กรสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ

๒. สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๓. ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๔. เกิดคุณค่าหรือประโยชน์ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้

๕. การเป็นองค์กรชั้นเลิศ (Excellence

Organization)

๖. การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High

Performance Organization)

จะบริหารงานอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร



จัดทำระเบียบปฏิบัติ

๑. แผนกลยุทธ์

๒. แผนปฏิบัติการประจำปี

๒.๑ แผนระดับกลุ่มงาน

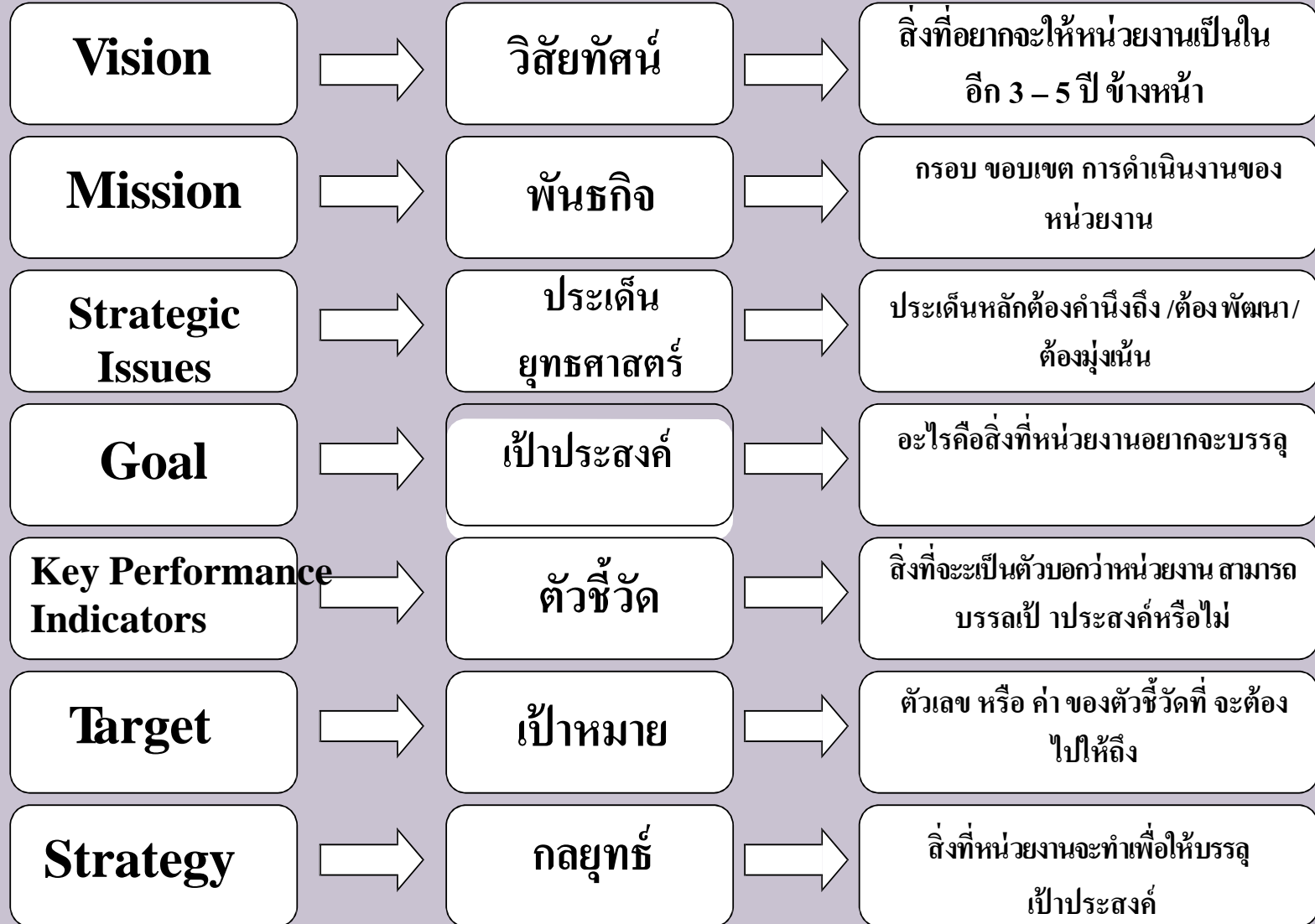
๒.๒ แผนระดับภาควิชา/แผน

ระดับงาน

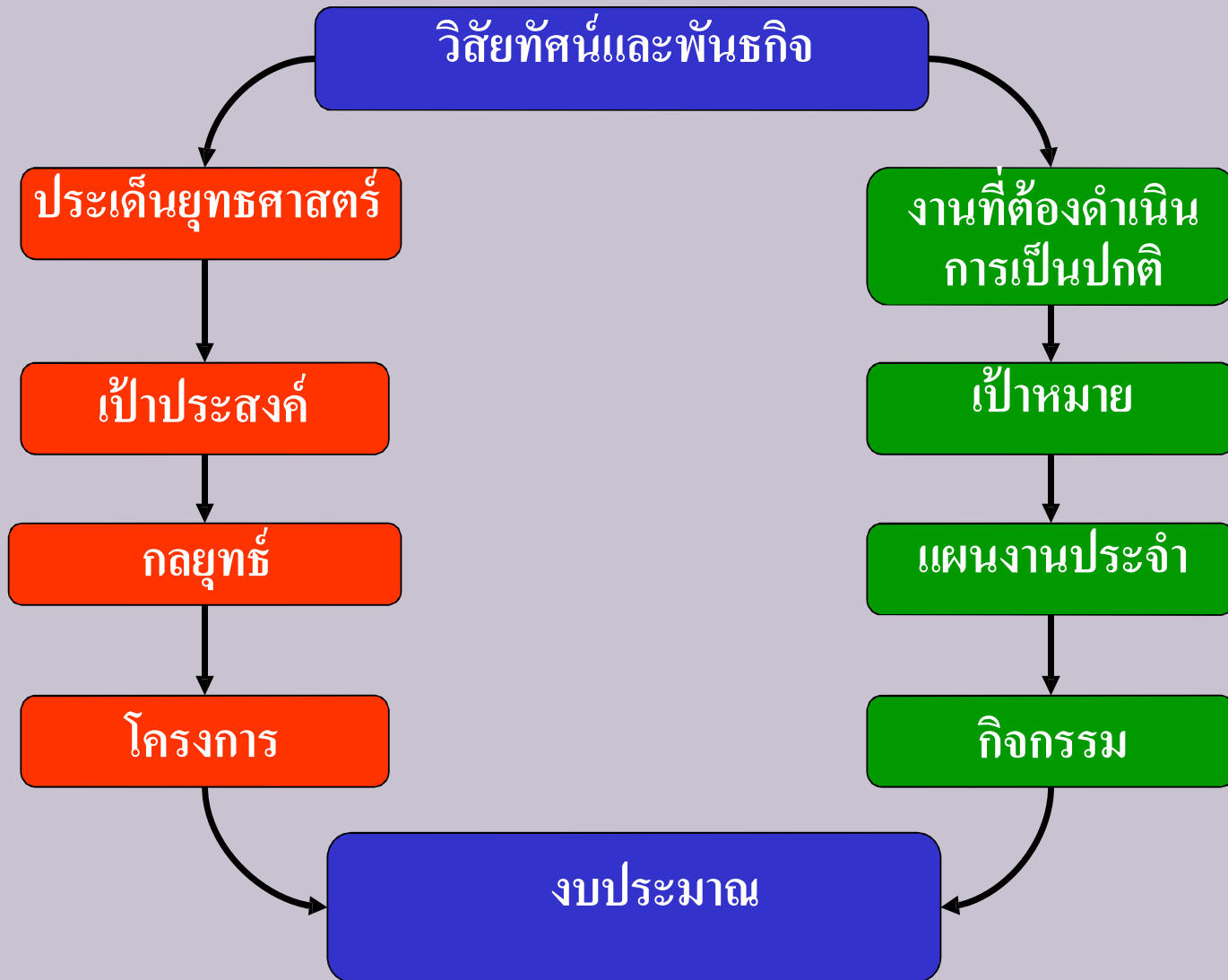
๒.๓ แผนรายบุคคล

แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์

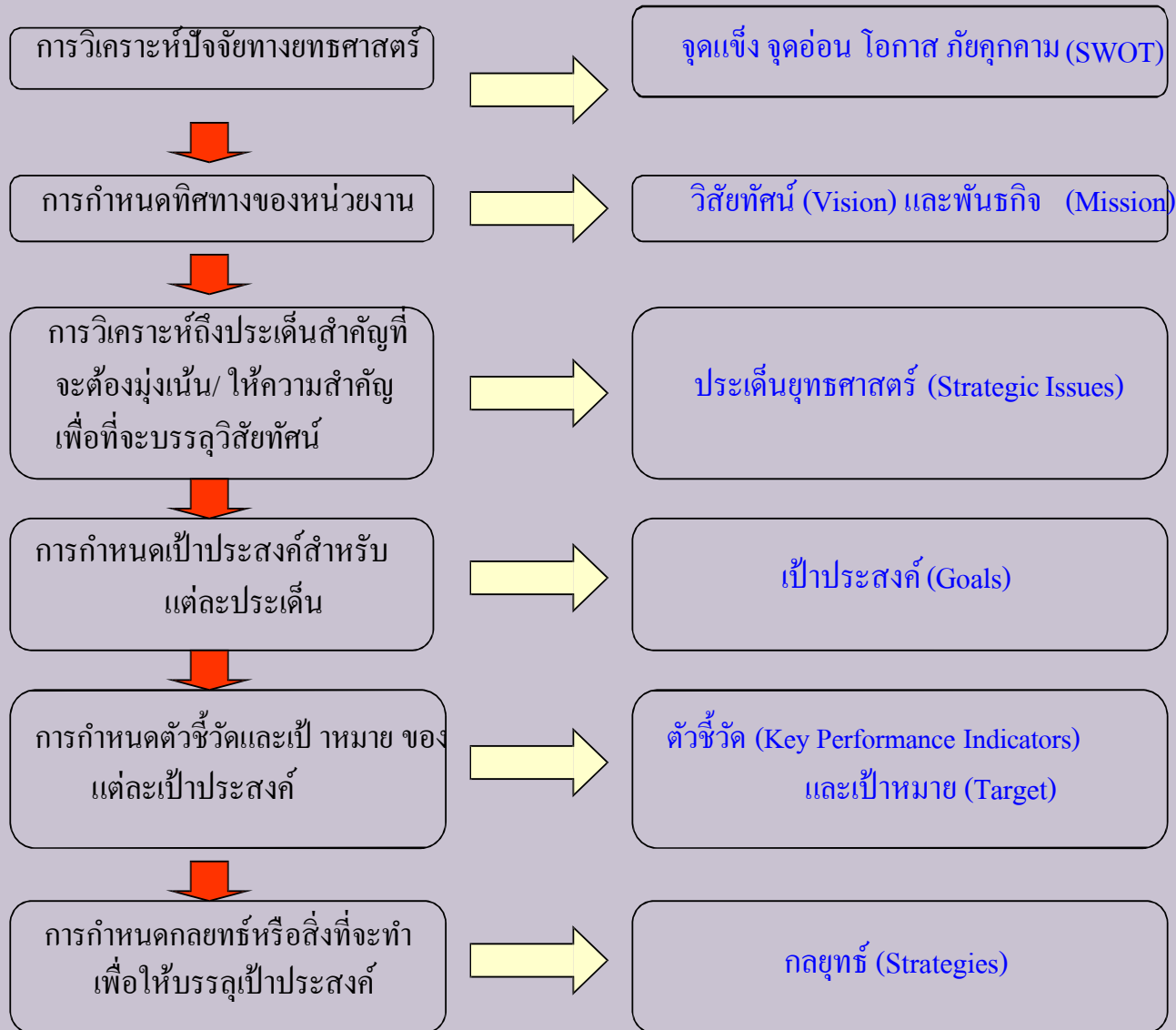
นิยามศัพท์ใน Template ของก.พ.ร.



ความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ งานประจำ งบประมาณ



กระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์



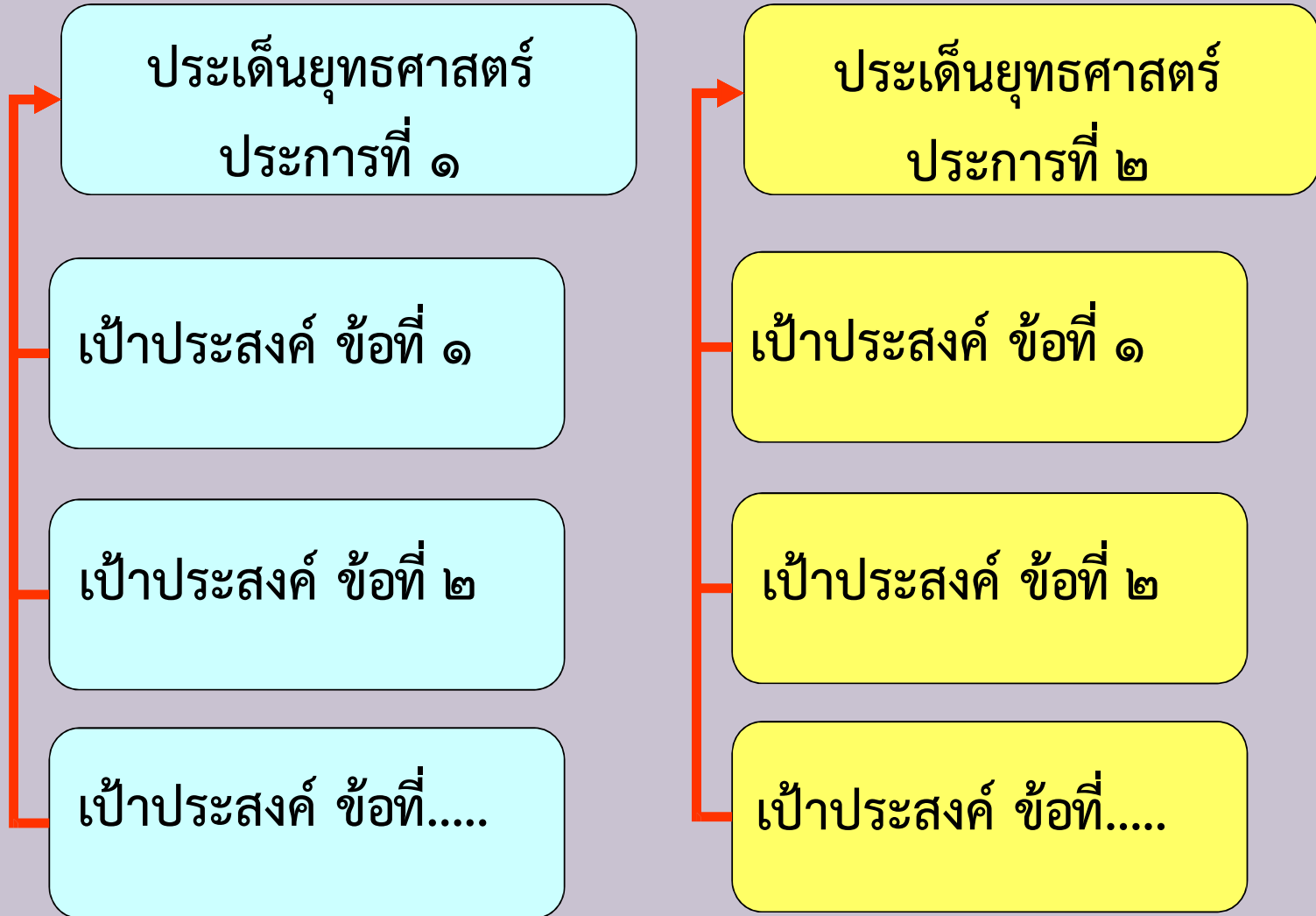
การกำหนดพันธกิจ (Mission)

๑. บ่งบอกว่าหน่วยงานจะทำอะไร
 - พันธกิจตามกฎหมาย
 - พันธกิจตามวิสัยทัศน์
๒. กำหนดสิ่งที่จะทำให้ชัดเจนไม่ต้องระบุวัตถุประสงค์
๓. ต้องเป็นกรอบในการกำหนดพันธกิจของหน่วยงานย่อย

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (STRATEGIC ISSUES)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา / สิ่งที่ต้องคำนึงถึง อาจเป็นประเด็นหลักหรือประเด็นที่สำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์
- สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ความคาดหวังของ Stakeholders
- หน่วยงานมีศักยภาพ หรือความเป็นไปได้ของหน่วยงาน

การกำหนดเป้าประสงค์



การกำหนดเป้าประสงค์

- เชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- เขียนในลักษณะสิ่งที่ต้องการที่จะให้เกิดผล/บรรลุผล
- ให้เขียนเป้าประสงค์โดยการมองกรอบการประเมินผลทั้งสี่ด้าน
 - มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Run the Business)
 - มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (Serve the Customer)
 - มิติด้านประสิทธิภาพการจัดการ (Manage Resources)
 - มิติด้านพัฒนาองค์กร (Capacity Building)

การสร้างความเชื่อมโยงของเป้าประสงค์

- นำเป้าประสงค์ในแต่ละมิติมาจัดเรียงและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในลักษณะเหตุและผล เพื่อสร้าง Strategy Map หรือแผนที่กลยุทธ์
- แผนที่กลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและถ่ายทอดเป้าประสงค์และทิศทางของ หน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น
- เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมั่นใจว่าเป้าประสงค์มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของเหตุและผล อีกทั้งมีเป้าประสงค์ที่ครอบคลุมในทุกๆ มิติอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

วิทยาลัยต้น “.....”

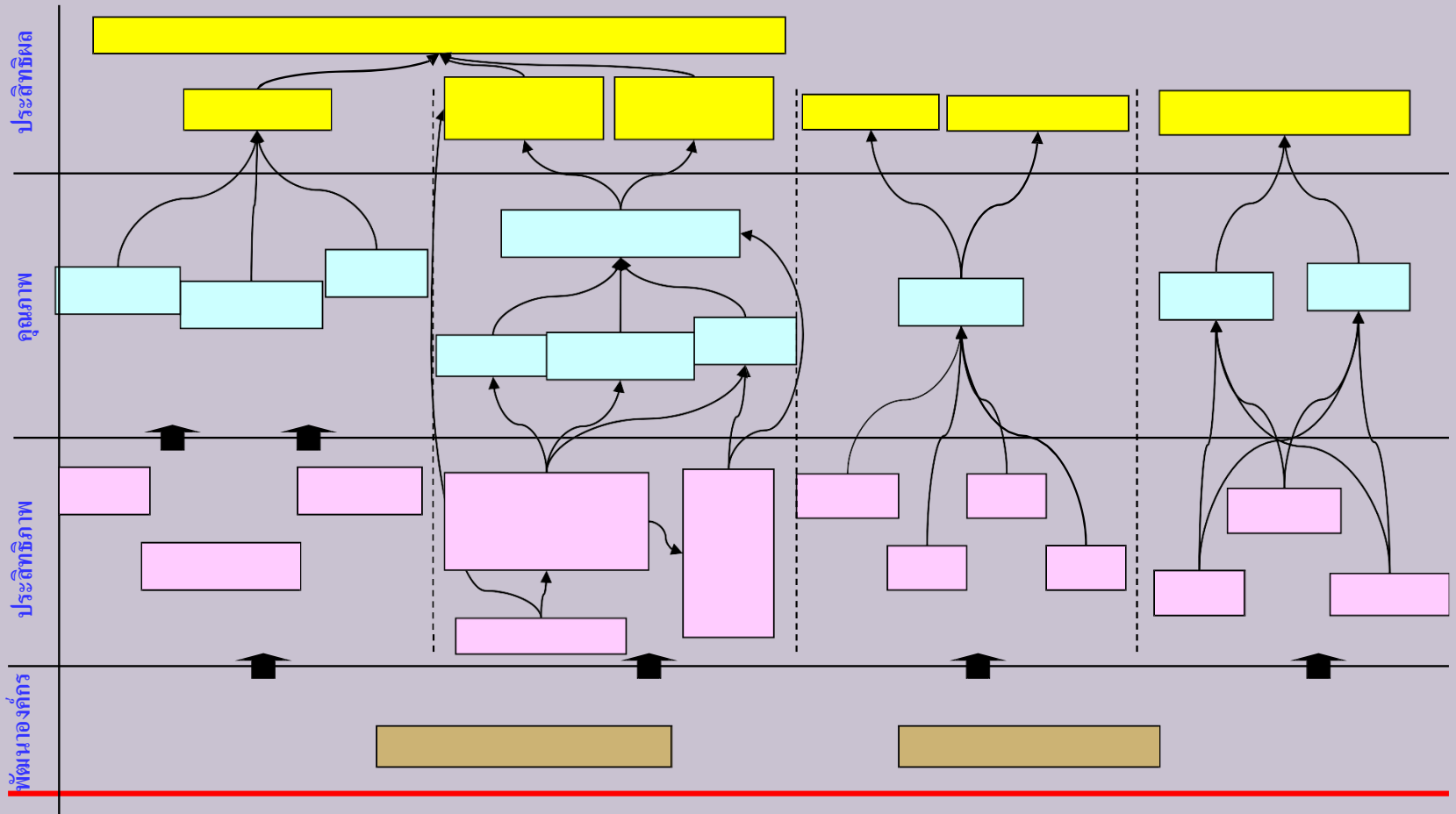
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
xxxxxxx

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
xxxxxxx

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
xxxxxxx

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4
xxxxxxx

xx



การกำหนดตัวชี้วัด (KEY PERFORMANCE INDICATORS)

- ◎ เป้าประสงค์ สิ่งที่จะวัด/ จะวัดอะไร / What to measure?
- ◎ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จะวัดอย่างไร / How to measure?
- ◎ ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้ในแง่ ปริมาณ / คุณภาพ / ต้นทุน / เวลา

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และเป้าหมาย (Target)

ข้อมูลพื้นฐาน คือ ค่าของตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นในอดีตหรือในปัจจุบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการตั้งค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย เป็นค่าของตัวชี้วัดที่ต้องการที่จะบรรลุ

เป้าหมายแบบใด จึงจะเป็นเป้าหมายที่ดี?

- Stretch Target

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล

- Small Step Target

เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไป

- Baseline Target

เพื่อรักษาและป้องกันผลการดำเนินงานไม่ให้ต่ำกว่าที่ปัจจุบัน
(หรือเพื่อรักษาตนเองให้ปลอดภัย)

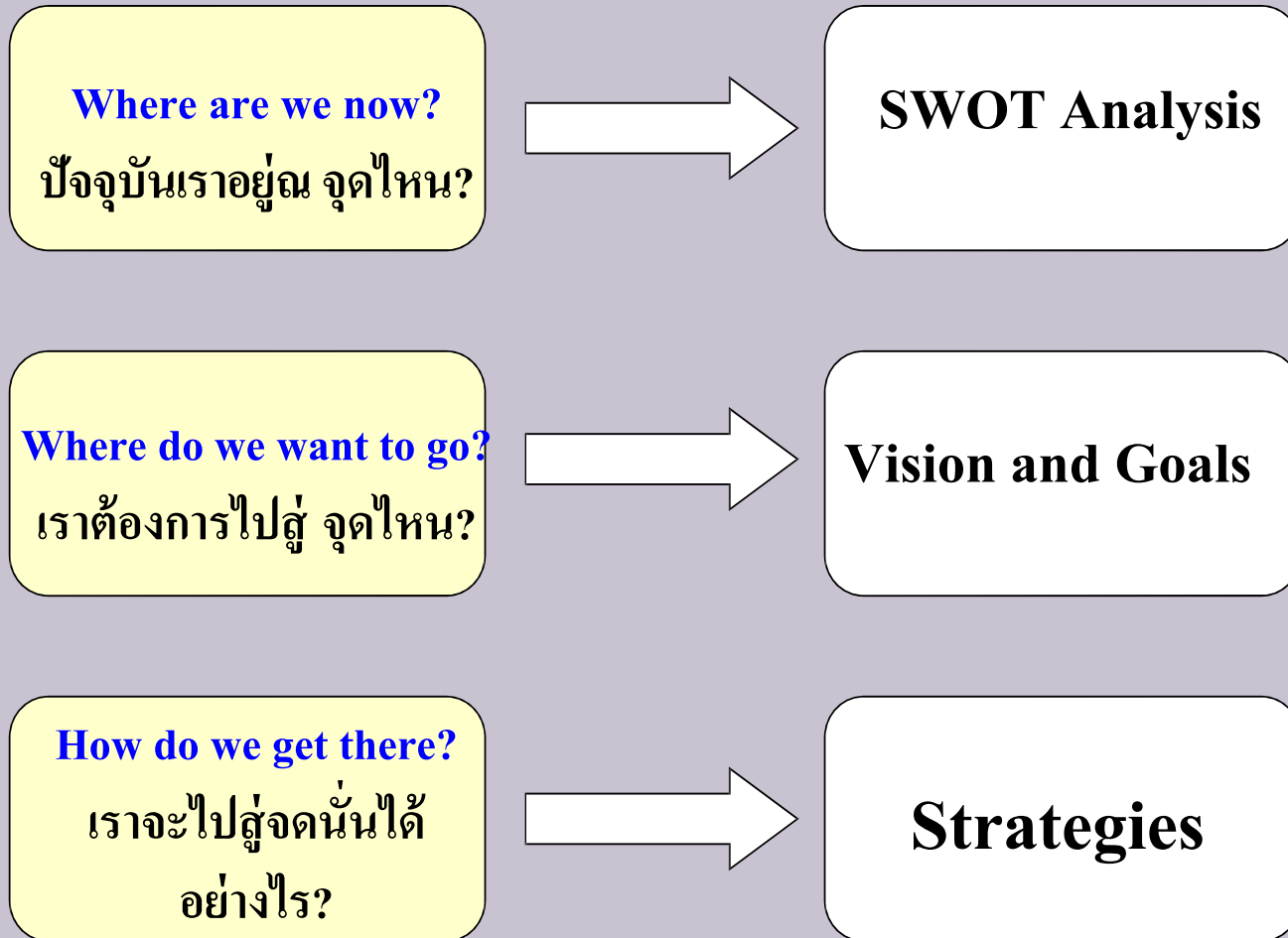
การกำหนดกลยุทธ์

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- กลยุทธ์ เป็นสิ่งที่หน่วยงานจะทำหรือดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้
- เป้าประสงค์แต่ละประการ จะต้องมียุทธศาสตร์มาสอดคล้อง
- กลยุทธ์แต่ละข้อจะต้องมีการกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพ

การกำหนดกลยุทธ์คือการตอบ 3 คำถามสำคัญ



คำถาม	วิธีการ/เครื่องมือ	ผลลัพธ์
<p>๑. ปัจจุบันการดำเนินงานของวิทยาลัยเป็นอย่างไร</p> <p>Where are we now?</p>	<p><u>วิเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมภายใน - สภาพแวดล้อมภายนอก - นโยบาย - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ลูกค้า / ผู้รับบริการ 	<p>S = จุดแข็ง</p> <p>W = จุดอ่อน</p> <p>O = โอกาส</p> <p>T = ภาวะคุกคาม</p>

คำถาม	วิธีการ/เครื่องมือ	ผลลัพธ์
<p>๒. ในอนาคตเราต้องไปที่ใด</p> <p>Where do we want to be</p>	<p>นำข้อมูลที่ได้จากการ SWOT มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดทิศทางของวิทยาลัย</p>	<p>วิสัยทัศน์ พันธกิจ</p> <p>วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p>
<p>๓. ทำอย่างไรจึงจะไปถึงจุดนั้น</p> <p>How will we get there ?</p>	<p>ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ TOWS Matrix</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>กลยุทธ์</p>

ลักษณะงานในองค์กร

งานใหม่ๆ
ที่จะมุ่งเน้น

งานที่เป็นการ
พัฒนางาน ประจำ

งานที่ต้องดำเนินการเป็นปกติ

กลยุทธ์

แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์

Top - Down

- แปลงจากนโยบายของรัฐบาล หรือ ของหน่วยงานในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไป หรือจากสิ่งที่ Stakeholders หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร (เฉพาะกลุ่มที่สำคัญ) คาดหวังจากองค์กร
- จากผลการวิเคราะห์ SWOT
- จากสิ่งที่ผู้บริหารคิดหรืออยากจะทำ

Bottom – Up

เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น

การกำหนดกลยุทธ์จาก SWOT

	Opportunities	Threats
	-	-
Strengths ---		
Weaknesses - -		

แผนกลยุทธ์วิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้อำนวยการ

คณะกรรมการวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รองฯ กลุ่มงาน
ผู้อำนวยการ

รองฯ กลุ่มงาน
วิชาการ

รองฯ กลุ่มงานวิจัยและ
บริการวิชาการ

1. งานบริหารทั่วไป

1. งานจัดการศึกษา

1. งานวิจัย วิเทศสัมพันธ์ จัดการ
ความรู้

2. งานพัสดุ การเงิน การบัญชี และ
เทคโนโลยี

2. ภาควิชา

2. งานบริการวิชาการและพัฒนา
บุคลากร

3. งานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ

3. งานทะเบียน และประมวลผล
การศึกษา

3. ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ
สหวิทยาการสูงอายุ

4. งานพัฒนานักศึกษา ทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม และศิษย์เก่า
สัมพันธ์

SWOT Analysis

จุดแข็ง (S=Strengths)

S๑: มีศูนย์ความเป็นเลิศสหวิทยาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ

S๒: มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ

S๓: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลผู้สูงอายุและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก (specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement)

S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเท บริหารงานแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม

จุดอ่อน (W=Weakness)

W๑: ขาดการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาด

W๒: บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็ม
ศักยภาพ ในการพัฒนางานหรือการสร้างสรรค์
นวัตกรรม

W๓: บุคลากรในองค์กรยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรตาม
ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

โอกาส (O=Opportunities)

O๑: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

O๒: นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง 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: การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล

O๔: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่จะส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา

อุปสรรค (T=Threats)

T๑: เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

T๒: สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง เป็นครอบครัวเดี่ยว ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้งและไม่เห็นคุณค่า

ตารางที่ ๑วิเคราะห์ IEF (Internal Factor Evaluation Matrix)

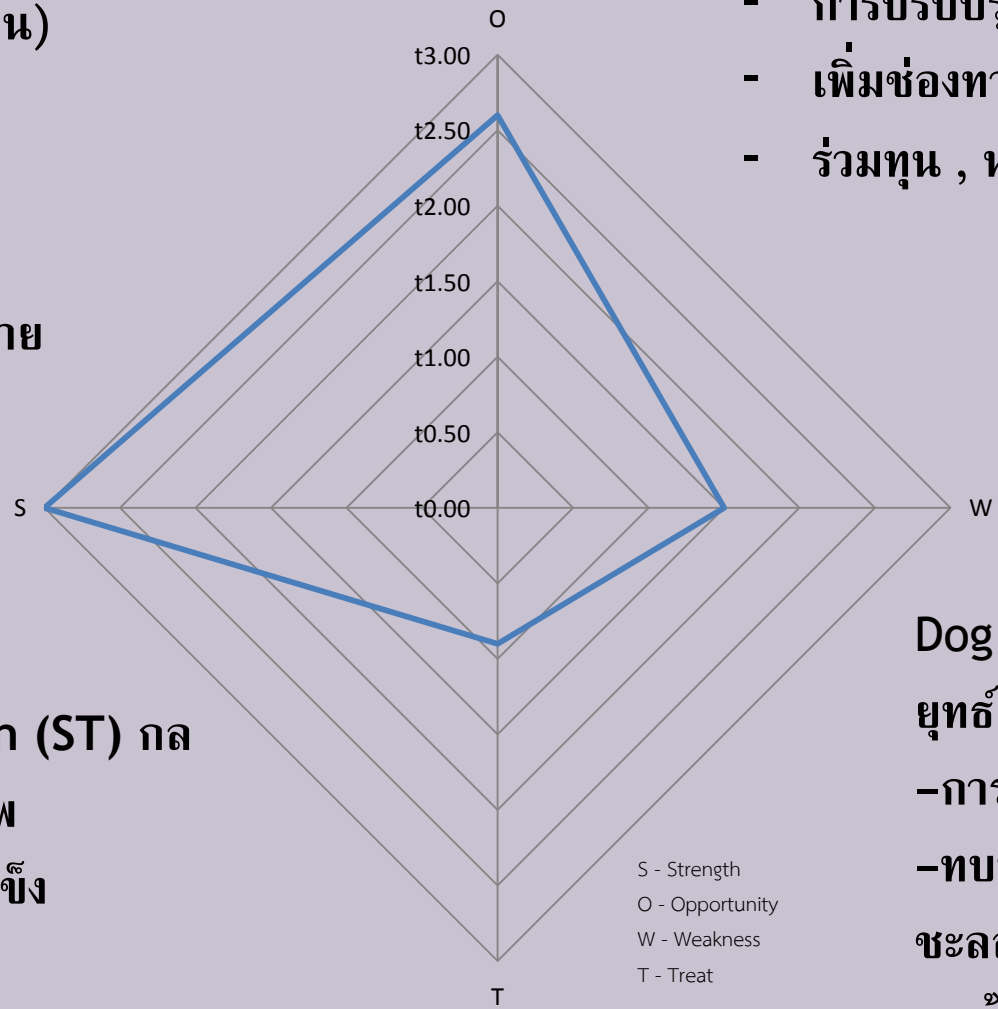
ปัจจัยภายใน	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	๑	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
จุดแข็ง (S = Strengths)			
S๑:มีศูนย์ความเป็นเลิศสหวิทยาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบูรณาการทุกพันธกิจ	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
S๒:มีระบบและกลไกการดำเนินงานครอบคลุมทุกพันธกิจ	๐.๑๐	๕.๐๐	๐.๕๐
S๓:มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลผู้สูงอายุและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก (specialty/ teaching, learning, research methodologies/ community engagement)	๐.๓๐	๕.๐๐	๑.๕๐
S๔: ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเท 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:บุคลากรยังไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนางานหรือการสร้างสรรคนวัตกรรม	๐.๒๐	๔.๐๐	๐.๘๐
w๓: บุคลากรในองค์กรยังไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	๐.๑๕	๕.๐๐	๐.๗๕
รวม	๐.๔๐		๑.๗๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายใน	๑.๐		๔.๗๐

ตารางที่ ๒ วิเคราะห์ EFE (External Factor Evaluation Matrix)

ปัจจัยภายนอก	น้ำหนัก	คะแนน	รวม
	(๐.๐-๑.๐)	(๑-๕)	ค่าน้ำหนัก
โอกาส (O = Opportunities)			
๐๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	๐.๓๐	๓.๐๐	๐.๙๐
๐๒. นโยบายสนับสนุนเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และเขตพื้นที่บริการสุขภาพสังกัด กระทรวงสาธารณสุขมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ , นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี MOPH การเป็นหน่วยงานคุณธรรม	๐.๓๐	๔	๑.๒๐
๐๓. การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจสู่สากล	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
๐๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่จะส่งผลต่อการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
รวม	๐.๗๕		๒.๖๐
อุปสรรค (T = Threats)			
T๑. เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลกระทบต่องบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข	๐.๐๕	๒	๐.๑๐
T๒. สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง ครอบครัวยุคเดียว ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้ง ไม่เห็นคุณค่า	๐.๒๐	๔	๐.๘๐
รวม	๐.๒๕		๐.๙๐
รวมน้ำหนักปัจจัยภายนอก	๑.๐		๓.๕๐

Stras Situation (SO) กลยุทธ์เชิงรุก

- ขยายงาน, พัฒนา (งาน)
- รณรงค์
- ส่งเสริม, สนับสนุน
- กระจายงาน
- เพิ่มเครือข่าย, เป้าหมาย



Question Marks Situation (WO) กลยุทธ์พลิกฟื้น

- การปรับปรุง, การพัฒนา
- เพิ่มช่องทาง ,สร้างเครือข่าย
- ร่วมทุน , หาแนวร่วม

Cash Cows Situation (ST) กล

- ยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ
- ขยายงานที่เป็นจุดแข็ง
 - ควบคุม, คุ้มครอง
 - หลีกเลียงอุปสรรค
 - ปกป้องรักษา

Dog situation (WT) กล

- ยุทธ์ตัดทอน
- การปรับเปลี่ยน
 - ทบทวน, ลดกิจกรรม
 - ชะลอการดำเนินงาน
 - แก้ไข ปรับปรุงสิ่งที่เป็นจุดอ่อน
 - ถ้ายโอน

กลยุทธ์เชิงรุก

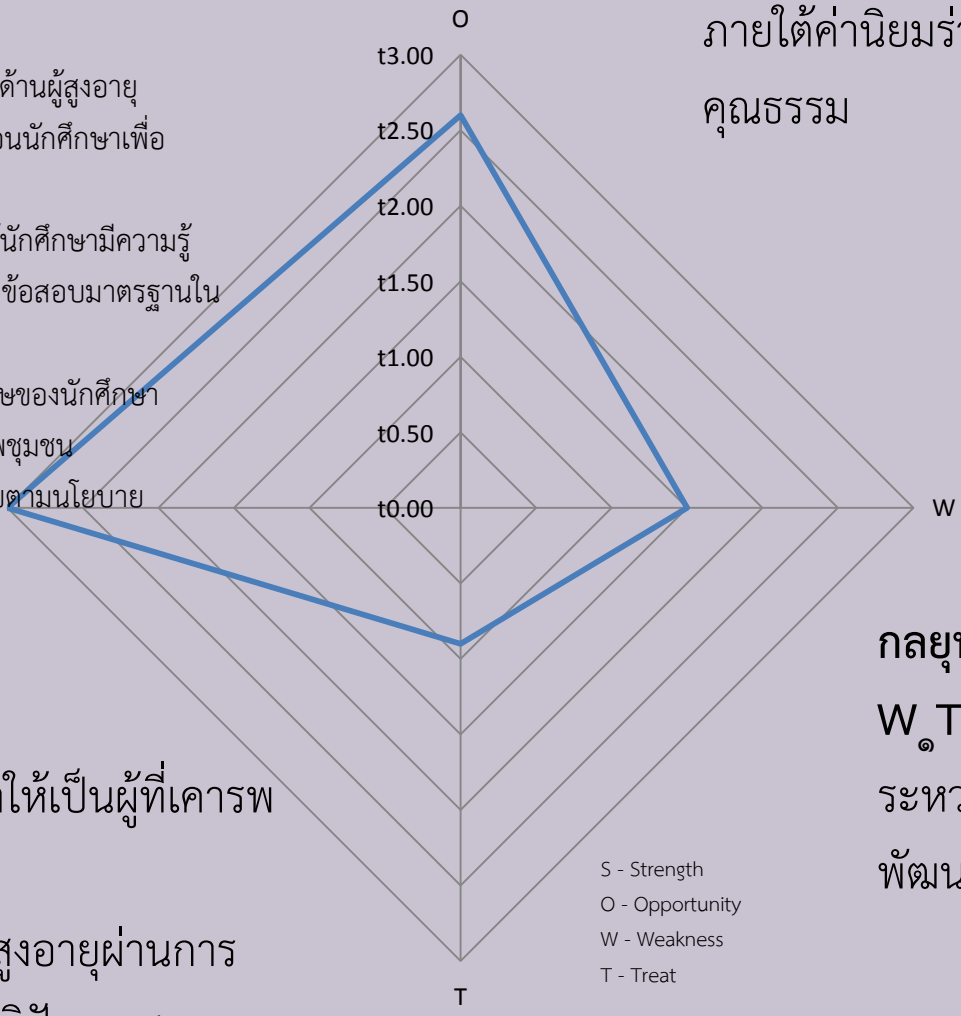
- S_{๑,๔}O_{๑,๒,๓} ขยายความร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุในระดับชาติและนานาชาติ
- S_{๒,๔}O_๒ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักศึกษาในการดูแลผู้สูงอายุ
- S_{๓,๔}O_๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขด้านผู้สูงอายุ
- S_{๑,๓}O_๑ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนนักศึกษาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
- S_{๑,๒}O_๔ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีความรู้สามารถสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพหรือข้อสอบมาตรฐานในครั้งแรกของรายวิชานั้น
- S_๓O_๓ พัฒนาความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษา
- S_๓O_๒ พัฒนานักศึกษาด้านการจัดการสุขภาพชุมชน
- S_{๓,๔}O_๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ

- S๑T_๒ (๑)เสริมสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ที่เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์
- (๒) เพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุผ่านการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาสุขภาพมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

กลยุทธ์พลิกฟื้น

W_๓O_๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม



กลยุทธ์ตัดทอน

W_๑T_๑ การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

S - Strength
O - Opportunity
W - Weakness
T - Treat

**วิสัยทัศน์เดิม : ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและเป็น 1 ใน 10
ของการดูแลสุขภาพชุมชน**

**วิสัยทัศน์ใหม่ : ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและเคารพคุณค่า
ความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข**

พันธกิจ

๑. ด้านผลิตบัณฑิตพยาบาล
๒. ด้านให้บริการวิชาการแก่สังคม
๓. ด้านผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ
๔. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล
๒. ให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนสังคม และระบบ บริการสุขภาพ
๓. ผลิตผลงานวิจัย และผลงานวิชาการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
๔. สืบสานภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ
มาตรฐานสากลเคารพคุณค่าความเป็น
มนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคม
ผู้สูงวัยที่เป็นสุข

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ บัณฑิตพยาบาลมีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ บัณฑิตมีอัตลักษณ์ในการบริการสุขภาพ
ด้วยความเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์

เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ มีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม
สมรรถนะบัณฑิตด้านการจัดการสุขภาพชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑.๔ มีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะของ
บัณฑิตด้านการดูแลผู้สูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานการผลิต
บัณฑิตและพัฒนาบุคลากร รองรับสังคม
ผู้สูงวัยที่เป็นสุข
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ เป็นศูนย์วิจัยด้านผู้สูงอายุในระดับชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่
ชุมชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและ
อาเซียนด้านการบริการสุขภาพและการดูแล
ผู้สูงอายุ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรสาธารณสุขและชุมชนมีสมรรถนะในการ
ให้บริการด้านผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
ของชาติและอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ บุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในการให้บริการ
สุขภาพสอดคล้องกับนโยบายและตามยุทธศาสตร์
ชาติของกระทรวงสาธารณสุข

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และ
ภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ต่อ
องค์กรและสังคม**

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ สร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญา
สุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและ
สังคม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งความสุข
ตามค่านิยมร่วม**

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยการส่งเสริมศักยภาพ
ของบุคลากรภายใต้ค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัย
คุณธรรม

วิสัยทัศน์ : สถาบันอุดมศึกษาผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพและเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์
(Strategic Issue)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่ผู้สูงวัยที่เป็นสุข
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและอาเซียนด้านบริการสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งความสุขตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร

มิติที่ ๑
ประสิทธิภาพตาม
แผนปฏิบัติ
ราชการ

- ๑.๑ บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล
- ๓.๑ บุคลากรสาธารณสุขและชุมชนมีสมรรถนะในการให้บริการการดูแลผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติและอาเซียน
- ๓.๒ บุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในการให้บริการสุขภาพสอดคล้องกับนโยบายและตามยุทธศาสตร์ของชาติ

มิติที่ ๒
คุณภาพการ
ให้บริการ

- ๑.๒ ผู้เรียนมีอัตลักษณ์ในการบริการสุขภาพด้วยความเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์
- ๒.๑ เป็นศูนย์วิจัยด้านผู้สูงอายุในระดับชาติ

มิติที่ ๓
ประสิทธิภาพตาม
แผนปฏิบัติการ

- ๑.๓ มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะของบัณฑิตในการจัดการสุขภาพชุมชน
- ๑.๔ มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะของบัณฑิตด้านการดูแลผู้สูงอายุ
- ๔.๑ การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

มิติที่ ๔
การบริหาร
จัดการพัฒนา
องค์กร

- ๕.๑ สร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้ค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม

