



รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

คณะ	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ
มหาวิทยาลัย	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ปีการศึกษา 2562

1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

ววจ. ดำเนินการโดยคณะและสำนักวิชา ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสัตวแพทยศาสตร์และสัตววิทยาประยุกต์ และสำนักวิชาการศึกษาศึกษาคลินิกชั้นสูง ให้การศึกษาทั้งเพื่อรับ ปริญญา และการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยมุ่งเน้นการให้การศึกษาในด้านที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการให้บริการการแพทย์ของประเทศ แต่ยังคงขาดแคลนทั้งบุคลากร และองค์ความรู้ที่ลึกซึ้ง

ทำวิจัย และสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ โครงการวิจัยมุ่งเป้าสร้างองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประเทศ โครงการวิจัยมุ่งเป้าสร้างนวัตกรรมหรือนำไปสู่การประยุกต์ใช้ กลุ่มวิจัยเฉพาะด้านเพื่อสร้างความเป็นเลิศที่ตอบสนองต่อปัญหา สุขภาพของประเทศ และด้านการให้บริการทางวิชาการบนหลักความเสมอภาคไม่เหลื่อมล้ำ

บริการที่โดดเด่นในการบำบัดรักษาผู้ป่วยและโรงพยาบาลจุฬารักษ์เป็นส่วนหนึ่งของ ววจ. ศูนย์การแพทย์มะเร็งวิทยาจุฬารักษ์ ศูนย์ การแพทย์จุฬารักษ์เฉลิมพระเกียรติ และศูนย์การแพทย์ภัทรมาหาราชานุสรณ์

ววจ. มีสินทรัพย์ค่อนข้างเกินเพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบัน และที่จะมีเพิ่มเติมในอนาคตอันใกล้ รวมทั้งมีทรัพยากรหลายอย่างที่อาจกล่าวได้ว่าสินทรัพย์ชั้นนำของประเทศ โดยเฉพาะด้านการบำบัดรักษาผู้ป่วย

ววจ. มีบุคลากรคุณภาพสูง ทั้งด้านคุณวุฒิ และประสบการณ์ แม้จะมีกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมาก แต่ยังไม่ปรากฏชัดเจนว่ามีปัญหาใน การสื่อสาร และการร่วมงานกัน ซึ่งอาจมาจากพื้นฐานของการมีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อพันธกิจของราชวิทยาลัย และ วัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทรต่อกันฉันท์คนในครอบครัวเดียวกัน

ววจ. ดำเนินการโดยเน้นการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันทั้งภายใน ววจ. และราชวิทยาลัย เพื่อลดทรัพยากรที่ซ้ำซ้อนทั้งสินทรัพย์ และ บุคลากร

อาจกล่าวได้ว่า ววจ. มีตัวประกอบบางประการที่อำนวยความสะดวกให้ก้าวสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก ตามงานวิจัยของธนาคารโลก กล่าวคือ ตัวประกอบที่หนึ่ง มีทรัพยากรทั้งสินทรัพย์ และงบประมาณที่มากพอสำหรับการดำเนินการสู่ความเป็นเลิศ ตัวประกอบที่ สอง มีบุคลากรคุณภาพสูง ในจำนวนและขีดความสามารถที่มากเพียงพอต่อการดำเนินการสู่ความเป็นเลิศ แต่ไม่พบอย่างชัดเจนว่า ววจ. มีตัวประกอบที่สาม คือ การกำกับดูแลที่ยืดหยุ่นและให้ความสำคัญกับประสิทธิผล มากกว่าความสอดคล้องของขั้นตอนวิธีการที่ กำหนดไว้ในภาพรวม

โครงสร้างการจัดการของ ววจ. และราชวิทยาลัย ยังไม่สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ววจ. มีความยืดหยุ่นในการกำหนดทิศทางการ ความเป็นเลิศมากนักน้อยเพียงใด เห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์เดียวกับของราชวิทยาลัย และการทำงานด้านกลยุทธ์ คุณภาพ บุคลากร ที่ดู เหมือนกับมีความซ้ำซ้อน ไม่พบอย่างชัดเจนในการ Empowerment ระหว่างราชวิทยาลัย และ ววจ. เป็นต้น

นอกจากนั้นยังมีความท้าทายที่นำให้ความสนใจ ได้แก่ ประการแรก การเจาะจงความเป็นเลิศในการสร้างบุคลากร และองค์ความรู้ที่แตกต่างจากองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน เพื่อสร้างความเป็นเลิศในกิจการด้านการแพทย์ที่เป็นความต้องการ แต่ขาดผู้ปฏิบัติ เช่น การเลือกเสนอหลักสูตรที่เป็นความต้องการ แต่ไม่มีสถาบันอื่นผลิต ที่ ววจ. ได้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างไร โดยเฉพาะความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ และจะใช้กลยุทธ์อย่างไรในการสร้างความร่วมมือกับสถาบันชั้นนำในระดับโลก ประการที่สอง การบริหารให้เกิดประสิทธิผลภายใต้บริบทของการเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ของราชวิทยาลัย ววจ. จะมีกลยุทธ์อย่างไรในการ Resource Sharing Excellence และ Intra-organization partnership Excellence ซึ่งอาจเป็นแนวทางให้การบริหารเกิดประสิทธิผล โดยไม่สิ้นเปลืองไปกับความซ้ำซ้อน และก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ ภายใต้บริบทปัจจุบันของ ววจ. รวมทั้งอาจเป็น Good Practice ให้กับสถาบันการศึกษาเฉพาะทางแห่งอื่น ๆ ทั้งในและระหว่างประเทศอีกด้วย ประการที่สาม การเสริมสร้างและธำรงรักษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ววจ. เมื่อมีการขยายกิจการมากขึ้น และมีบุคลากรรุ่นใหม่จำนวนมาก ที่มีได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มมีการดำเนินการของราชวิทยาลัย และขาดโอกาสในการสัมผัสกับประสบการณ์ที่นำมาสู่ความผูกพันที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการดำเนินงานในอนาคตอ่อนด้อยลง จากความผูกพันของบุคลากรที่ลดน้อยลงไปได้ ประการที่สี่ การใช้กลไกการรับการรับรองคุณภาพ เพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในผลการดำเนินการ ววจ. จะกำหนดกลยุทธ์ในการได้รับการรับรองคุณภาพอย่างไร จึงจะนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ลงไปจนถึงการปฏิบัติงานประจำวัน ภายใต้บริบทที่ ววจ. กำลังมีภารกิจ และสินทรัพย์เพิ่มขึ้นอย่างมากในอนาคตอันใกล้ ซึ่งนอกจากจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณค่าที่ส่งมอบให้ดีขึ้นแล้ว ยังอาจช่วยยืนยันภาพลักษณ์สาธารณะแห่งความเป็นเลิศให้กับ ววจ. อีกด้วย

3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ววจ.ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น เริ่มมีระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการเป็นราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จุฬาภรณ์ กำหนด Flagship เป็นพัฒนาการตามช่วงเวลา กระบวนการส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมาย กระบวนการในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรใหม่
- ววจ. มีบุคลากรที่ผูกพันกับต่อพันธกิจของราชวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทรต่อกันฉันท์คนในครอบครัวเดียวกัน
- ววจ. มีแนวทางในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างจริงจัง มีการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความเชี่ยวชาญขององค์กร รวมทั้งบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและวิจัยของวิทยาลัย และทบทวนแนวทางการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

ข. Process OFI

- ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบ และมีประสิทธิผล หลายกระบวนการ เช่น องค์กรประกอบผู้นำระดับสูงของวิทยาลัยฯ ไม่พบมีรายงานถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการจัดทำทิศทางองค์กร ไม่พบมีการอธิบายรายละเอียดของแนวทางที่ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม การจัดทำแผนปฏิบัติการ การประเมินความพึงพอใจ และความผูกพัน การค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการ การจัดการขีดความสามารถ และอัตรากำลัง การจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
- การพัฒนาสารสนเทศให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดทำกลยุทธ์ การปรับปรุงการดำเนินงาน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ยังไม่ปรากฏชัดเจนว่ามีประสิทธิผล เป็นอุปสรรคต่อค่านิยม Management by Fact และการติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน

ค. Result Strength

- ผลลัพธ์บางเรื่องบรรลุเป้าหมายหรือมีระดับที่ดี และบางเรื่องดีกว่าคู่แข่งอีกด้วย ได้แก่ จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงนโยบายและสังคม ผลลัพธ์อัตราการรอดชีวิตมะเร็ง 5 โรค(ระยะที่ 4) ข้อมูลสะสม 5 ปีเทียบกับมาตรฐานสากล ของ Breast cancer Ca cervix Ovarian cancer และ Uterine cancer สูงกว่าคู่แข่งนานาชาติ จำนวนงบประมาณที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จุฬาภรณ์ได้รับ

ง. Result OFI

- ผลลัพธ์ที่รายงานไม่สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และค่านิยม C-Commitment มุ่งมั่น พากเพียร ไม่เลื่องงาน, H-Honesty ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม, U-Unity สามัคคี มีวินัย เปิดใจกว้าง, L-Loyalty มีศรัทธา จงรักภักดี รู้คุณแผ่นดิน, A-Altruism เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละ เป็นผู้ให้, B-Benevolence เมตตา กรุณา กตัญญูรู้คุณ, H-Happiness นำพาความสุข พอเพียง พอใจ, O-Opportunity แสวงหาโอกาส แสวงหาเวลา แสวงหาจังหวะในการทำประโยชน์ให้ส่วนรวมก่อนตนเอง, R-Research สู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัย สร้างองค์กร

ความรู้, Excellence and Innovation สร้างนวัตกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม, N-Networking สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ความเป็นเลิศสู่ระดับสากล

- ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ของการดำเนินการที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ของการดำเนินการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน SO-1 และ SO-2 ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของลูกค้าทุกกลุ่ม แสดงผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของลูกค้าทุกกลุ่ม ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์ แสดงผลลัพธ์การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบตามที่กล่าวไว้ในโครงสร้างองค์กร แสดงผลลัพธ์ส่วนแบ่งหรือตำแหน่งในตลาด
- ผลลัพธ์บางเรื่องไม่บรรลุเป้าหมาย หรือมีแนวโน้มต่ำลง เช่น ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ ผลลัพธ์ร้อยละของผู้เรียนรับเข้าเมื่อเทียบกับแผน จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนให้กับชุมชน ร้อยละความสำเร็จการจัดการองค์กรของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สัดส่วนงานวิจัย/อาจารย์และนักวิจัยแต่ละคนต่อปี สัดส่วนแพทย์และพยาบาลต่อผู้ป่วยทั้งหมด จำนวนบุคลากรที่ได้รับ อนุมัติการณ์อุบัติเหตุ ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อการบริการในภาพรวม การดำเนินงานในหนึ่งปี ของปริญญาดริ การดำเนินงานทำของบัณฑิตศึกษา การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร จิตอาสา Academic reputation ผลการประเมินอาจารย์ ความพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก การซ่อมอพยพ

สรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 2

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 2

**ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) นี้ เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 17 หัวข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

รายนามคณะกรรมการ

- | | | |
|-----------------------|---------------|---------------------|
| 1. รศ. ดร.บวร | ปภัสราพร | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ. พญ.ยุวเรศมคฺฐ์ | สิทธิชาญบัญชา | กรรมการ |
| 3. นายวรวุฒิ | แจ้งศุภนิมิต | กรรมการ |
| 4. นางสุดใจ | ธนไพศาล | กรรมการ |
| 4. ดร.ฉันทพร | วณิชฤทธา | กรรมการและเลขานุการ |

Key Factor

**จัดทำโดย Team Lead

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา	ววจ. ดำเนินการโดยคณะและสำนักวิชา ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสัตวแพทยศาสตร์และสัตววิทยาประยุกต์ และสำนักวิชาการศึกษาคณิศขั้นสูง ทำวิจัย และสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ โครงการวิจัยมุ่งเป้าสร้างองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประเทศ โครงการวิจัยมุ่งเป้าสร้างนวัตกรรมหรือนำไปสู่การประยุกต์ใช้ กลุ่มวิจัยเฉพาะด้านเพื่อสร้างความเป็นเลิศที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประเทศ และด้านการให้บริการทางวิชาการบนหลักความเสมอภาคไม่เหลื่อมล้ำ บริการในการบำบัดรักษาผู้ป่วยและโรงพยาบาลจุฬาภรณ์เป็นส่วนหนึ่งของ ววจ. ศูนย์การแพทย์มะเร็งวิทยาจุฬาภรณ์ ศูนย์การแพทย์จุฬาภรณ์เฉลิมพระเกียรติ และศูนย์การแพทย์ภัทรมาหาราชานุสรณ์ ระดับปริญญาตรี ได้แก่ 1.หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563) (UCL) 2. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ข้อมูลสุขภาพ 3. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 4.หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขารังสีเทคนิค 5.หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวสุขภาพ 6.หลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต (โครงการมหาวิทยาลัยมหิดล-จุฬาภรณ์) 7.หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฉุกเฉินการแพทย์ (ต่อเนื่อง) ปริญญาโท ได้แก่ 1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์การแพทย์ (หลักสูตรใหม่พ.ศ. 2562) และ2. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหภาพทางการแพทย์ หลักสูตรระยะสั้น ประกาศนียบัตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล (การดูแลผู้สูงอายุ),หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ, หลักสูตรปฏิบัติการแพทย์ขั้นพื้นฐานและช่วยปฏิบัติการแพทย์ขั้นสูง (Emergency Medical Technician: EMT), หลักสูตรการกู้ชีพ ขั้นสูงสำหรับแพทย์และพยาบาล (Advance Cardiac Life Support: ACLS Provider), หลักสูตรทีมช่วยปฏิบัติการแพทย์ในภาวะภัยพิบัติ (Disaster Medical Assistance Team: DMAT), หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเวชศาสตร์ภัยพิบัติพื้นฐาน (Basic Disaster Health Management: B-DHM) และหลักสูตรการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อวุฒิบัตร แสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาอายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา

หัวข้อ	ข้อมูล
2. วิสัยทัศน์/ ค่านิยม/ พันธกิจ	วิสัยทัศน์ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จะเป็นสถาบันระดับโลกในด้านวิทยาศาสตร์ การค้นคว้าวิจัย การศึกษา และการบริการทางสุขภาพ ค่านิยม C-Commitment มุ่งมั่น พากเพียร ไม่เลื่องงาน, H-Honesty ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม, U-Unity สามัคคี มีวินัย เปิดใจกว้าง, L-Loyalty มีศรัทธา จงรักภักดี รู้คุณแผ่นดิน, A-Altruism เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละ เป็นผู้ให้, B-Benevolence เมตตา กรุณา กตัญญูรู้คุณ, H-Happiness นำพาความสุข พอเพียง พอใจ, O-Opportunity แสวงหาโอกาส แสวงหาเวลา แสวงหาจังหวะในการทำประโยชน์ให้ส่วนรวมก่อนตนเอง, R-Research สู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัย สร้างองค์ความรู้, Excellence and Innovation สร้างนวัตกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม, N-Networking สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ความเป็นเลิศสู่ระดับโลก พันธกิจ 1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตที่เป็นผู้นำและนักวิจัยทางวิชาชีพด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การแพทย์ การสาธารณสุข การสัตวแพทยศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม 2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การแพทย์ การสาธารณสุข การสัตวแพทยศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถชั้นนำและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและสังคม 3. ให้บริการวิชาการและวิชาชีพด้านสุขภาพที่เป็นเลิศและเป็นธรรมแก่สังคม ด้วยความเสมอภาคและไม่เหลื่อมล้ำ 4. บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาต่อเนื่องยั่งยืน ให้เป็นสถาบันที่เป็นเลิศในระดับสากล 5. สืบสานและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ศิลธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น 6. สืบสานพระปณิธานในการช่วยเหลือประชาชนด้วยความเพียรและจิตเมตตา
3. สมรรถนะหลัก	ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวิชาการขั้นสูง และจัดการศึกษา ทางวิชาการและวิชาชีพด้านเทคโนโลยี การแพทย์ และการสาธารณสุข ให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขแก่ประชาชน ที่เป็นความต้องการของประเทศ สอดรับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญด้าน การรักษาโรคมะเร็งและการดูแลสุขภาพหนึ่งเดียว
4. บุคลากร	1,659 อาจารย์* 154 สายสนับสนุน 1,505 แพทย์ทั้งหมด** 127 สายวิชาการ 1. การได้รับโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย 3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4. ทิศทางองค์กรที่ชัดเจน 5. ความสมดุลของงานกับคุณภาพชีวิต

หัวข้อ	ข้อมูล
	6 บรรยาการการทำงานที่ดี สายสนับสนุน 1. การได้รับการยอมรับ ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็น 2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 3. บรรยาการการทำงานที่เอื้ออาทรต่อกัน ทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ 4. ความก้าวหน้าในสายงาน 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม (ใช้ตามของคณะสัตวแพทยศาสตร์และสัตววิทยาประยุกต์)
5. สิ้นทรัพย์	ววจ. มีอาคารสถานที่เพื่อส่งเสริมการดำเนินงาน ได้แก่ 1) อาคารสถานที่เพื่อจัดการศึกษาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ประกอบด้วย อาคารศูนย์การแพทย์มะเร็งวิทยาจุฬาภรณ์ รพ.จุฬาภรณ์ อาคารศูนย์การแพทย์จุฬาภรณ์เฉลิมพระเกียรติ รพ.จุฬาภรณ์ อาคารบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และห้องสมุด รจก. โดยมีการออกแบบห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีหุ่นจำลอง และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเพียงพอ 2) อาคารสถานที่เพื่อการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ สำนักงานวิจัยและนวัตกรรมและห้องปฏิบัติการที่สนับสนุนงานวิจัย 3) อาคารสถานที่ด้านบริการทางการแพทย์ ได้แก่ อาคารศูนย์การแพทย์มะเร็งวิทยาจุฬาภรณ์ รพ.จุฬาภรณ์ 14 ชั้น ขนาด 100 เตียง และอาคารศูนย์การแพทย์จุฬาภรณ์เฉลิมพระเกียรติ รพ.จุฬาภรณ์ ขนาด 30 เตียง และมีโครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง ได้แก่ โครงการก่อสร้างศูนย์การแพทย์ภัทร มหาราชานุสรณ์ ขนาด 400 เตียง คณะสัตวแพทยศาสตร์และสัตววิทยาพื้นที่ 240 ไร่ ณ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อศึกษา ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลของ รจก. และฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลออนไลน์กับ อว. การสืบค้นทรัพยากรห้องสมุดจากสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยมหิดล มีโปรแกรมสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ (SPSS) โปรแกรมที่ใช้จัดการข้อมูลบรรณานุกรม (Endnote) โปรแกรมที่ใช้ตรวจสอบการคัดลอกผลงาน (Turnitin) 2) เทคโนโลยี เพื่อการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลนักวิจัย การบริการซอฟต์แวร์เพื่อใช้ในการวิจัยในสาขาต่างๆ 3) เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสำหรับโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ได้แก่ เครื่องมือเทคโนโลยีระดับสูงในการวินิจฉัย วิจัยและดูแลรักษา
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้านการบริหารงานของ ววจ./รจก. ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านการเงิน ด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา ปริญญาตรี การวิจัย ด้านการบริการทางการแพทย์ การบริการสุขภาพ และการรักษาพยาบาลสัตว์

หัวข้อ	ข้อมูล
7. โครงสร้างองค์กร	สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีหน้าที่บริหารจัดการกิจการทั่วไปของ รจภ. จัดทำนโยบายและแผนของ รจภ. ววจ. เป็นส่วนงานของ รจภ. มีหน้าที่จัดการศึกษาทางด้านแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ ทำวิจัย และสนับสนุนให้ทำวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ในเรื่องดังกล่าว และให้บริการในการบำบัดรักษาผู้ป่วยโดยโรงพยาบาลจุฬาภรณ์เป็นส่วนหนึ่งของ ววจ. มือธิการบดีเป็นหัวหน้าส่วนงาน ววจ. รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ รพ.จุฬาภรณ์ คณะกรรมการประจำวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ (คกก.ประจำ) เป็น คณะกรรมการส่วนงาน มี สำนักงานอธิการบดีวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และการตลาด ฝ่ายศูนย์ประสานความร่วมมือ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ กระทรวงสาธารณสุข ฝ่ายศูนย์เครื่องมือแพทย์และซ่อมบำรุงเครื่องมือแพทย์ ฝ่ายยุทธศาสตร์ ฝ่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา ฝ่ายวิชาการและบริหารการศึกษา และฝ่ายแผนและงบประมาณ (Question ฝ่ายยุทธศาสตร์ ฝ่ายนโยบายและงบประมาณ ววจ vs. รจภ. จัดทำนโยบายและแผนของ รจภ.)
8. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นักศึกษา ป.ตรี บัณฑิตศึกษา หลักสูตรระยะสั้น ประกาศนียบัตรต่าง ๆ Relearn ต้องการปริญญาใบที่ 2 ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย ผู้ใช้ผลงานวิจัย ผู้ป่วยโรคซับซ้อน ผู้ป่วยดูแลเฉพาะด้าน ผู้ป่วยโรคทั่วไป กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งออกเป็น ผู้ปกครอง (S1) ศิษย์เก่า (S2) ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้ให้ทุนการศึกษา (S3) สภาวิชาชีพต่างๆ กระทรวง อว. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล สมาคมทางการแพทย์ และราชวิทยาลัยทางการแพทย์สาขาต่างๆ (Question สัตว์แพทย์ =?)
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	(Question เหมือนกันกับปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา หรือไม่) - หลักสูตรได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ

หัวข้อ	ข้อมูล
	- หลักสูตรตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม - บัณฑิตมีคุณลักษณะที่ประสงค์ตามเกณฑ์ TQF คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ รจภ. และหลักสูตร และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สร้างศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และการสัตัวแพทย์ เมื่อจบการศึกษามีทักษะการทำงานวิชาชีพและประสบความสำเร็จในการทำงาน (Question อื่นๆ= ?) - เรียนกับอาจารย์ที่เชี่ยวชาญ มีทุนการศึกษา สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายในสหสาขาวิชา/บูรณาการทำงาน ภายใต้ “One Health Concept หลักสูตรระยะสั้น ประกาศนียบัตรต่าง ๆ Relearn ต้องการปริญญาใบที่ 2 - หลักสูตรตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม - พัฒนาศักยภาพบุคลากรในวิชาชีพ (Up Education) มีโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ/ความชำนาญพิเศษในอาชีพ และการสร้างอาชีพสำหรับการรองรับสังคมสูงอายุ ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย - การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ รจภ. และยุทธศาสตร์ชาติ - การตอบสนองต่อความต้องการของแหล่งทุน - สร้างมูลค่าเพิ่มและเกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์แก่ภาคเอกชน - ฐานข้อมูลวิจัยน่าเชื่อถือพร้อมใช้ มาตรฐาน/จริยธรรมด้านการวิจัย ความรับผิดชอบผลงานตามเงื่อนไขแหล่งทุน การสนับสนุน Facility, Support และ Information System คุณภาพงานวิจัย ผู้ใช้ผลงานวิจัย - สร้างมูลค่าเพิ่มและเกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์แก่ภาคเอกชน ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้าน R&D และ Commercial Products - งานวิจัยตอบโจทย์ปัญหาโรคที่พบมากและมีความรุนแรง ปัญหาชุมชนไทย, One Health, Compassionate Care ผู้ป่วยโรคซับซ้อน - มีมาตรฐานการดูแลระดับประเทศ (DSC) - ได้รับการรักษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ - ผลการรักษาที่มีคุณภาพดี และการส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ ผู้ป่วยดูแลเฉพาะด้าน - มีมาตรฐานการดูแลระดับประเทศ (HA)

หัวข้อ	ข้อมูล
	- ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพ (Health awareness) นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย (Innovative care) การดูแลด้วยหัวใจเป็นมนุษย์ (Compassionate care) การดูแลแบบบูรณาการ (Integrative care) และการตรวจสุขภาพ (Preventive care) - ผู้ป่วยโรคทั่วไป - มีมาตรฐานการดูแลระดับประเทศ (HA) - การบริการที่เป็นมิตร ไม่ล่าช้ารอนาน การได้เข้ารับการดูแลรักษาในภาวะฉุกเฉิน เร่งด่วน ปลอดภัยและรอดชีวิต - อัตรารอดชีวิตเทียบเท่าสากล - คุณภาพชีวิต และการบริการที่ประทับใจ - รพ. เป็นแหล่งข้อมูลสุขภาพและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสุขภาพในชุมชน
10. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	คู่ความร่วมมือภายใน ได้แก่ หน่วยงานที่อยู่ภายใต้ รพภ. คู่ความร่วมมือภายนอก 1) ด้านการศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สภาวิชาชีพ สป. อว. รพภ. ได้ทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รพ. ร่วมสอน คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (หลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต โครงการมหิดล-จุฬาร่วม) และคู่ความร่วมมือต่างประเทศ ได้แก่ University of Newcastle, Australia; University College of London, Coventry University, United Kingdom, Monash University, University of Edinburgh 2) ด้านวิจัย ววจ. มี MOU เรื่องการวิจัย ได้แก่ Coventry University ประเทศสหราชอาณาจักร Beijing Sport University ประเทศจีน, Hainan University ประเทศจีน, National Institute for Environmental Studies (NIES) ประเทศญี่ปุ่น, United States Geological Survey (USGS) ประเทศสหรัฐอเมริกา, สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กระทรวงสาธารณสุข, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมปศุสัตว์, สถาบันพยาธิวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการวิจัยมีความร่วมมือด้าน Service provider เช่น external reviewer, electronic journal เป็นต้น 3) ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ ได้แก่ รพ. ที่ให้ความร่วมมือด้านการดูแลรักษาพยาบาล เช่น รพ.ภูมิพล เป็นต้น ผู้ส่งมอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนมัธยม แหล่งรับบัณฑิต แหล่งทุน รัฐบาล/ภาคเอกชน ผู้บริจาคองค์กร/หน่วยงานที่ ววจ. ใช้บริการจัดซื้อสิ่งของ/วัสดุ สัตว์ทดลองหรือสัตว์เพื่องานทาง

หัวข้อ	ข้อมูล
	วิทยาศาสตร์ และการบริการที่ให้บริการแก่ผู้เรียนโดยตรงของ ววจ. โดยการจัดซื้อผลิตภัณฑ์และการบริการต่าง ๆ จากผู้ส่งมอบที่มีคุณภาพมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษารวมถึงการลดต้นทุน 2) ด้านการวิจัย ได้แก่ supplier related to research, pharmaceutical company, medical instrument, laboratory equipment, reagent supplier สัตว์ทดลองหรือสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ 3) ด้านบริการวิชาการและวิชาชีพ สำหรับโรงพยาบาลมีผู้ส่งมอบ ได้แก่ บริษัทเครื่องมือแพทย์ให้เข้ายืม บริษัทยาเอกชน ววจ. Contracted Services ในการบริการของ รพ. เช่น บริษัทจ้างทำความสะอาด บริษัทรักษาความปลอดภัย และบริษัท DEV software เป็นต้น 4) ด้านกระบวนการสนับสนุนอื่นๆ ได้แก่ กระบวนการด้าน HR, Teaching & Learning Materials Online/Offline, Capacity Building
11. ลำดับในการแข่งขัน	
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากสภาวะโลกร้อนที่มีผลต่อสภาวะสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 (SO 1) ภาวะประชากรกลุ่มผู้สูงอายุ Ageing มีจำนวนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้เรียนที่เข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และความต้องการด้านการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป (SO 2) รูปแบบการจัดการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และทักษะที่จำเป็นของ 21st Century Skills รวมถึงนโยบาย อว. ในด้านการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย การ relearn, up-skill, re-skill (SO 3) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว Big Data, AI (SO 4)
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	ด้านการศึกษา เทียบเคียงกับสถาบันการศึกษา ด้านการวิจัย เทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยกลุ่มวิจัยผลลัพธ์การจัดลำดับของ University ranking ในระดับโลก ด้าน รพ. เทียบเคียงกับ รพ.มหาวิทยาลัย (UHOSNET)
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SC1: การสร้างหลักสูตรการจัดการศึกษาของสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และสำคัญต่อการสร้างบุคลากรของระบบสุขภาพในแต่ละวิชาชีพและระดับการบริการ SC2: การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น Distant learning program รวมถึง ผู้เรียนที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานแล้วกลับมาศึกษาเพิ่มเติม SC3: การสร้างโจทย์การวิจัย และเวทีเพื่อการสร้างทีมวิจัยสหสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับ การพัฒนาทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและการจัดการศึกษาในสาขาต่าง ๆ SC4: การสร้างรูปแบบการบริการของ รพ.ศูนย์การแพทย์และศูนย์ความเป็นเลิศต่างๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการทั้งผู้รับบริการ ด้านการศึกษา และการวิจัย SC5: การกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เชื่อมโยงไปสู่การบริหารงานในส่วนงานระดับต่าง ๆ หน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ยังไม่มีแผนกลยุทธ์ /แผนปฏิบัติงานประจำปี

หัวข้อ	ข้อมูล
	SC6: การออกแบบระบบงาน และกระบวนการสำคัญ ตามพันธกิจ ที่แสดงถึงการสร้างคุณค่าของกระบวนการ โดยเฉพาะด้านการผลิตบัณฑิตและกระบวนการด้านการวิจัย ที่เป็นการบูรณาการเพื่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ให้ตรงกับหลักสูตรและการบริการที่สำคัญ SC7: การปรับตัวของ รพ. เพื่อรองรับการขยายการบริการดูแลรักษาจาก รพ.เฉพาะทางโรคมะเร็งสู่การเป็น รพ.ทั่วไป การให้บริการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน และผู้ป่วยกลุ่มโรคซับซ้อน ในพื้นที่ตะวันตกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร SC8: การวัด รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ เพื่อใช้ในการติดตามความสำเร็จทั้งในระดับกลยุทธ์และกระบวนการที่สำคัญต่างๆ SC9: การวางแผนงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานในอนาคต SC10: การกำหนดชุมชนที่สำคัญและความต้องการของ ววจ. เพื่อสร้างความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน SC11: การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ SC12: ความหลากหลายของช่วงวัยการทำงาน (generation gap) ของระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน SA1: องค์ประธาน รจก. ทรงได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติจากสถาบันที่มีชื่อเสียงหลายแห่งของโลก รวมถึงความมีชื่อเสียงของ รพ.จุฬารัตน์ ด้านการรักษาโรคมะเร็ง SA2: มีหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานที่มีความโดดเด่นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยความร่วมมือกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีผลงานด้านนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก SA3: มีการติดตามการใช้งบประมาณ และการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย มีแผนงบประมาณและการรายงานงบประมาณที่ชัดเจน และมีความมั่นคงด้านงบประมาณ SA4: จุดเด่นเรื่องงานวิจัยอย่างต่อเนื่องทั้งระดับประเทศและนานาชาติ SA5: มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีการตรวจวินิจฉัยรักษา ที่ทันสมัย SA6: มีข้อตกลงความร่วมมือในด้านการศึกษา วิจัยกับสถาบันการแพทย์ชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ SA7: มีโครงการพระราชดำริจำนวนมาก เช่น โครงการ พอสว. โครงการวิจัยในพื้นที่ เป็นต้น SA8: โครงการบริการวิชาการเพื่อสังคม มีความเข้มแข็งเชิงวิชาการ เป้าหมายที่ชัดเจน ภายใต้อาณาความร่วมมือของบุคลากร นักศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ร่วมจัดทำโครงการเป็นจำนวนมาก SA9: มีอาจารย์แพทย์ นักวิจัย และบุคลากรด้านการรักษาพยาบาล และด้านอื่นๆ SA10: มีทุนการศึกษาต่อของอาจารย์และบุคลากรทางการแพทย์จำนวนมาก
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	EdPEx PDSA Methodology WFME, AUN-QA, AVBC HA, Advanced HA, DSC KM, Best Practices ในองค์กร

รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง : ผู้นำระดับสูงนำสถาบันอย่างไร (70 คะแนน)

ก(1)	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการเป็นราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จะเป็นสถาบันระดับโลกในด้านวิทยาศาสตร์ การค้นคว้าวิจัยการศึกษาและการบริการสุขภาพ มีการรายงานข้อมูลนำเข้าที่ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม เช่น ปรัชญาและปณิธานของราชวิทยาลัยฯ ความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนผู้ ป่วย ลูกค้ายิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เป็นต้น ได้มีการจัดสัมมนา ร่วม โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ป่วย ลูกค้ายิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนค่านิยมใช้ตามราชวิทยาลัยฯ โดยคณะวิชาต่างๆ อาจนำไปปรับเปลี่ยนของตนเองเพิ่มเติม เช่น WISH ของคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยฯ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่บุคลากรผ่านระบบการนำองค์กร (รูปที่ 1.1-1) รวมทั้งผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ค่านิยม H-Honesty มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามปรัชญา Be Excellent for Lives	AD
ก(3)	ผู้นำระดับสูงมีแนวคิดในการสร้างสถาบันให้ประสบผลสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนด Flagship เป็นพัฒนาการตามช่วงเวลาเป็น 3 ระยะ (รูปที่ 1.1-4) และใช้ PCCMs Strategic Road Map for Organizational Excellence รูปที่ 1.1-4 และ HPH PCCMs Sustainable Development Model รูปที่ 1.1-5 ในการสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จ กำหนดยุทธศาสตร์ 4 ด้านภายใต้ VMV ที่สอดคล้องกับ CC รวมถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้นำ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนปณิธานของการเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและวิจัยสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อบริการมวลมนุษยชาติอย่างยั่งยืน	ADI
ข(2)	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มุ่งเน้นการปฏิบัติ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและถ่ายทอดไปยังผู้รับผิดชอบตามโครงสร้างราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รูปที่ 1.1 -6 และสู่บุคลากรทุกคน มีการจัดทำ TOR เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับแผนและเป้าหมายที่วิทยาลัยต้องการประเมิน มีการใช้เครื่องมือคุณภาพต่างๆ ในการทบทวนปรับปรุงผลการดำเนินงาน เช่น PDSA	ADI

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	Set MVV: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดทิศทางองค์กร เช่น ไม่ชัดเจนถึงองค์ประกอบผู้นำระดับสูงของวิทยาลัยฯ ไม่พบมีรายงานถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการจัดทำทิศทางองค์กร ไม่พบมีการอธิบายรายละเอียดของแนวทางที่ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม อาทิ ทำอย่างไร (ขั้นตอนที่ใช้) ใครทำ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ดำเนินขั้นตอน) ทำที่ไหน (สถานที่หรือเวทีที่ใช้) ทำเมื่อไหร่ (วันเวลา กรอบเวลา) เป็นต้น ที่ทำให้แนวทางสามารถทำซ้ำได้ Deploy MVV: นอกจากได้รายงานว่าใช้ระบบการนำองค์กรในการถ่ายทอด MVV ไม่ชัดเจนถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการถ่ายทอด MVV ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของ MVV และโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้น ท่วมเท้านทั้งใจในการดำเนินพันธกิจ โดยใช้ค่านิยมเป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อก้าวสู่การบรรลุวิสัยทัศน์	ADI
ก(2)	ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบของผู้บริหารระดับสูงในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม นอกเหนือจากให้มีการดำเนินการตามกฎหมายข้อบังคับ เช่น ไม่พบว่าเมื่อจบสภากาหนดแนวทางลดความเสี่ยงแล้วผู้บริหารระดับสูงดำเนินการอย่างไรต่อสายวิชาการ และสายสนับสนุน ตามรูปที่ 1.1-3 การดำเนินการอย่างเป็นระบบของผู้บริหารระดับสูงในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม อาจช่วยให้บรรลุพันธกิจในการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	ADI
ก(3)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จ เช่น ไม่ชัดเจนถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมด้วยตนเองของผู้นำระดับสูงในการสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จนอกจากได้กำหนดนโยบาย	AD
ข(1)	ไม่พบวิธีการที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสื่อสารด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรรับทราบเรื่องต่าง ๆ และผลการตัดสินใจที่สำคัญ โน้มน้าวและผูกพันให้บุคลากรทุกคน ทำสิ่งที่ดีสำหรับองค์กรและสิ่งที่ถูกต้องสำหรับสังคม	AD
ข(2)	ไม่พบว่ากระบวนการที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการมุ่งเน้นการปฏิบัติมีการนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง เช่น ไม่พบว่าผู้นำระดับสูงมีบทบาทและมีส่วนร่วมด้วยตนเองอย่างไร ในการกำหนดเรื่องที่เป็นต้องทำ และเรื่องที่เป็นต้องปรับปรุง หลังการทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของคณะฯ รวมทั้ง มีบทบาทอย่างไรในการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีการจัดทำ TOR เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับ แผนและเป้าหมายที่ วจ. ต้องการ ประเมิน JD ของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับ TOR	AD

1.2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม : สถาบันดำเนินการอย่างไรในเรื่องการกำกับดูแล และทำให้บรรลุผลด้าน
ความรับผิดชอบต่อสังคม (50 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	วิทยาลัยฯ มีแนวทางการกำกับดูแลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรับการกำกับจากมหาวิทยาลัยฯ และการบริหาร วิทยาลัยฯ มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน โดยอธิการบดีรับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการฯ และสภามหาวิทยาลัย ผู้นำระดับสูงดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ และตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ใน OP (ตารางที่ 1.1-2) เช่น รับผิดชอบต่อด้านการกระทำ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน แนวทางดังกล่าวอาจส่งเสริมต่อ การดำเนินการตามค่านิยม CHULABHORN	ADI
ก(2)	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีกระบวนการส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายตามตารางที่ 1.1-3 แบ่งความกังวล ของสังคมเป็น ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านโรงพยาบาลและการบริหารจัดการองค์กร และใช้ระบบ การประเมินคุณธรรมโปร่งใส ITA มาประเมินกรอบในการดำเนินการ และได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	ADI
ค(1)	ววจ. คำนึงถึงเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน โดย ใช้ PCCMS Sustainable Development Model (รูปที่ 1.1-5) เป็นภาพรวมทั้งหมดภายใต้วิสัยทัศน์ รจภ. พันธ กิจ 6 ด้าน ค่านิยมจุฬาภรณ์ (CHULABHORN) ยุทธศาสตร์ รจภ. 4 ด้าน ระบบงานต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และบริบทที่เป็นเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกคนมีความสุขและมี ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แนวทางของ UN sustainable development goals และ แนวคิด ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางของ Sustainable Development Goals รูปที่ 1.1-7	AD
ค(2)	วิทยาลัยฯ มีแนวทางในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างจริงจัง โดยการกำหนดชุมชนในเขต กทม.ตอนเหนือ ชุมชนหลักสี่ และชุมชนตามพระปณิธาน/พระราชดำริ มีการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักความ เชี่ยวชาญขององค์กร รวมทั้งบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและวิจัยของวิทยาลัย และทบทวนแนวทางการให้ ความช่วยเหลือดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จตามปณิธานเพื่อบริการมวลมนุษยชาติอย่างยั่งยืน	ADLI

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่กำกับดูแลองค์กร วจ เช่น พบแต่การที่ รจก. มี คกก.ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ รจก. ซึ่งแต่งตั้งโดยสภา รจก. เช่น คกก.ตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ มีระบบการกำกับดูแลองค์กร โดย ผนส. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของเลขาธิการ รจก.และ อธิการบดี	D
ก(2)	ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหารส่วนงาน รวมถึงกับนำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการนำองค์การ	AD
ข(1)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการประพจน์ปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ไม่แน่ชัดว่าผนส. ของ วจ. มีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ และการได้รับการรับรองตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยการประเมินส่วนงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การประเมินหลักสูตรการศึกษา การเรียน การสอนและการวัดผลตามหลักสูตรนั้น กระทำอย่างไรกับการวิจัย การบริการวิชาการ และการให้บริการ โรงพยาบาล รวมทั้งยังไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่องค์กรใช้ในการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อหลักสูตร บริการ และการปฏิบัติการในปัจจุบันและอนาคต ที่รายงานใน ตารางที่ 1.3 เป็นความกังวลด้านคุณภาพมากกว่าเป็นความกังวลที่เกี่ยวกับผลกระทบเชิงลบ	AD
ข(2)	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านในวิทยาลัยฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยวิทยาลัยฯ แสดงกิจกรรมต่างๆ เช่น ใช้ระบบ ITA การมีคู่มือป้องกันการขัดผลประโยชน์การเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม บน Workplace แต่ไม่ได้ถึงระบบที่มีประสิทธิผลของการส่งเสริมพฤติกรรมด้านจริยธรรม แนวทางดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามค่านิยม เช่น Altruism และ Benevolence	AD
ค	ไม่ชัดเจนว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เช่น ไม่พบว่าใครเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ให้กับชุมชนในเขต กทม. ตอนเหนือ และ ชุมชนเขตหลักสี่ วัดความสำเร็จอย่างไรบ้าง	A

หมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ : องค์การจัดทำกลยุทธ์อย่างไร (45 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก	มีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ ร่วมกับราชวิทยาลัยฯ โดยผนส. รจก./ววจ. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ รจก. พ.ศ. 2560 2564 ร่วมกับ คกก. สภา รจก. ผู้บริหาร คณะทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกับนโยบายของ สภา รจก. เชื่อมโยงปรัชญา ปณิธาน พระราชบัญญัติ รจก. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 2565) และแผนพัฒนาการระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 2564) ตลอดจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม โดยให้บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วม ประกาศใช้เมื่อ ตุลาคม 2560 ในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ผนส. ของ ววจ. ใช้ข้อมูลจากภายนอกนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องมือ 5 Force Analysis, Competitors Analysis, PEST Analysis, Economic Profit Analysis, Trend Analysis, VARIO Analysis และ Gap Analysis ทำให้ได้ โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็ง และกำหนด บริบท เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) โดยใช้เครื่องมือ Positioning Analysis, Blue Ocean Analysis, GE Matrix Analysis, Scenario Analysis, Risk Analysis, TOWS เริ่มจากการมอบหมายให้ คกก. ยุทธศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบและประสานงานในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก	AD
ข(1)	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แสดงในตารางที่ 2.1 -1	A

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
2.1 ก(2)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ และไม่พบแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมระหว่างการจัดทำกลยุทธ์ เช่น ได้รายงานว่าสถาบัน ดำเนินการกำหนด SO ในขั้นตอนที่ 1 ของ SPP โดยใช้เกณฑ์ 4 ข้อ แต่สถาบันจะมั่นใจได้อย่างไรว่า SO ที่กำหนดในขั้นตอนที่ 1 จะมีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อทิศทางองค์กรที่จะกำหนดในขั้นตอนต่อไป คือขั้นตอนที่ 2 ของ SPP	AD
2.1 ก(3)	ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่สถาบันใช้ในการพัฒนาสารสนเทศให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดทำกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น ไม่พบมีรายงานวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล Input ตามรูปที่ 2.1-3 ไม่พบมีรายงานว่า สถาบันดำเนินการตามวิธีการที่ระบุในรูปที่ 2.1-3 ในขั้นตอนไหนของ SPP อีกทั้งได้รายงานว่า ผู้นำระดับสูงกำหนดกลยุทธ์ในขั้นตอนที่ 3 โดยใช้ข้อมูล SO SC SA แต่ไม่พบมีการกำหนด SO SC SA ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของ SPP เป็นต้น การมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าว จะช่วยให้สถาบันกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	AD I

	วิธีการที่สถาบันใช้ในการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ยังขาดความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นและได้รายงานใน OP ไม่ชัดเจนว่าเป็นแรงกดดันหรืออุปสรรคที่ทำให้สถาบันไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์อย่างไร	
2.1 ก(4)	ไม่พบวิธีการที่สถาบันใช้ในการตัดสินใจเรื่องระบบงาน ไม่พบมีการดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 ของ SPP ตามที่รายงาน	A
	ได้รายงาน 3 ระบบหลัก และ 3 ระบบย่อย ตามรูปที่ 2.1-4 แต่ไม่ทราบที่มาที่ไป	D
	รูปที่ 2.1-4 HRH PCCMS Work System ไม่สอดคล้องกับกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่รายงานในหมวด 6	I
ข(1)	ไม่พบมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในขั้นตอนที่ 5 ของ SPP ตามที่รายงาน อีกทั้งไม่พบที่การกำหนดกรอบเวลาที่จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งทำให้สถาบันไม่สามารถติดตามความก้าวหน้า และทราบถึงวิสัยทัศน์จะบรรลุเมื่อไหร่	A
	ได้รายงานวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ในตารางที่ 2.1-1	D
	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ที่รายงานในตารางที่ 2.1-1 เหมือนกันกับ 4 ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยฯ ที่รายงานในรูปที่ 2.1 อันอาจสร้างความสับสนให้กับบุคลากร	L
	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องสัมฤทธิ์ผล หรือสถานะที่ต้องการเป็นในอนาคต (objective) ที่รายงานเป็นการกระทำ (Action) [คู่มือเกณฑ์ หน้า 119 เกณฑ์ EdPEX]	I
ข(1)(2)	ไม่ชัดเจนว่า การบรรลุหรือสัมฤทธิ์ผลวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้น จะเอาชนะความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันอย่างไร ตัวอย่างเช่น การบรรลุ SO1 จะเอาชนะ SC6 “การปรับตัวของโรงพยาบาลเพื่อรองรับการขยายการบริการดูแลรักษาจากโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็งสู่การเป็นโรงพยาบาลทั่วไป” อย่างไร การบรรลุ SO2 จะเอาชนะ SC2 “การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21” อย่างไร การบรรลุ SO3 จะก้าวข้าม SC7 “การวัด รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเพื่อใช้ในการติดตามความสำเร็จ” อย่างไร เป็นต้น	A

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ : องค์การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร (40 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก	ววจ มีแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สำคัญ ที่สัมพันธ์กับ ยุทธศาสตร์ (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์) และได้มีการรายงาน แผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปีและระยะยาว 5 ปี ในตารางที่ 2.1-2 มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด พฤติกรรมความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้เพียงพอต่อการดำเนินตามแผนปฏิบัติการ มีการจัดตั้งค่าของงบประมาณแผ่นดินและงบรายได้ และมีแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลที่ใช้ของราชวิทยาลัยฯ	ADI

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่ชัดเจนว่าการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิผล เช่น แผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้น และระยะยาวหลายแผน เป็นเพียงเป้าหมาย ไม่ใช่การกระทำ เช่น บุคลากรเพียงพอ ศักยภาพสูง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง คำนึงมองคร่อมร่วมกัน และมีจิตบริการด้วยหัวใจเป็นมนุษย์ สิ่งแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย สวยงาม และรักษา ธรรมชาติ มีการรายงานว่า จัดทำแผนปฏิบัติการในขั้นตอนที่ 7 แต่ขั้นตอนที่ 7 ของ SPP เป็นการ จัดงบประมาณ ไม่พบมีรายงานวิธีการที่ใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน รายงานแต่การทบทวนตัวชี้วัด ไม่พบมีรายงานวิธีการที่ใช้ในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ให้เป็นแผนแผนปฏิบัติการ ซึ่งทำให้แผนปฏิบัติการ ในหัวข้อ 2.2 ไม่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดใน หัวข้อ 2.1 รวมทั้ง ไม่แน่ชัดว่าเป็นแผนปฏิบัติการและการจัดสรรทรัพยากรและ แผนด้านบุคคล เป็นของ ววจ หรือ รจก หรือใช้ร่วมกันอย่างไร	AD
ก(2)	ไม่พบรายงานวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่องค์กรใช้ในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ไม่พบมีการอธิบายรายละเอียดของขั้นตอนที่ 8 “การถ่ายทอดแผนประจำปีสู่การปฏิบัติ” รวมถึง ได้รายงานแต่ การถ่ายทอดตัวชี้วัด ไม่พบมีการรายงานการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ เป็นต้น	A
ก(3)	ไม่พบวิธีการที่ใช้ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่คำนึงถึงความต้องการของแต่ละแผนปฏิบัติการในเรื่อง ทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มีทรัพยากรสนับสนุน พอให้สามารถดำเนินการจนสำเร็จได้	A
ก(4)	ไม่พบวิธีการที่องค์กรใช้ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติ ที่คำนึงถึงความต้องการของแต่ละแผนปฏิบัติการในเรื่อง บุคลากร เช่น ไม่พบแผนด้านบุคลากร และกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดทำแผนบุคลากรที่จะสามารถ สนับสนุนความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมี บุคลากร สนับสนุนจนสำเร็จ	AD
ก(5)	ไม่พบมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามความก้าวหน้าความสำเร็จในการบรรลุแผนปฏิบัติการ ในตารางที่ 2.1-2	A
ก(6)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการ เช่น ไม่พบมีการรายงานผลการ คาดการณ์ของตัววัดที่สำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	A

ข	ไม่ชัดเจนว่าการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการมีขั้นตอนที่เป็นระบบ เช่น ไม่พบว่าใครเป็นผู้ริเริ่ม และอนุมัติการปรับเปลี่ยนแผน โดยมีการขอเวลาอย่างไรในการปรับแผน	A
---	--	---

2.2 คะแนน 15 Band 2

หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า

3.1 เสียงของลูกค้า : องค์การวิธีการอย่างไรในการรวบรวมสารสนเทศจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (40 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ววจ. มีกระบวนการรับฟังผู้เรียนด้านการศึกษา (แบบสอบถาม ประชุม การติดต่อโดยตรง) การวิจัยและบริการวิชาการ (web แบบสอบถาม) และลูกค้าบริการวิชาชีพ โรงพยาบาล (สังเกต ติดต่อโดยตรง แบบสอบถาม) ตามรูปที่ 3.1-1	A

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่ชัดเจนว่าสารสนเทศที่ได้จากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้านำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เสียงของC1, C2, C3 ที่กำหนดไว้ว่าจะใช้ประโยชน์ในการกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญด้านการศึกษามีส่วนในการสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและนโยบายภาครัฐ อย่างไร ตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ ตามตารางที่ 6.1-1 สารสนเทศด้านความผูกพันของผู้ใช้บริการโรงพยาบาล ตามตารางที่ 3.1-1 กำหนดว่าจะใช้ประโยชน์ในการสร้างข้อกำหนดของกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ซึ่งอาจไม่ใช่กระบวนการทำงานสำคัญ จากการที่ไม่มีในตารางสรุปกระบวนการทำงาน ตารางที่ 6.1-1 รวมทั้งไม่ชัดเจนว่ามีกรอบทบทวนปรับปรุงการรับฟังสารสนเทศของผู้เรียน ลูกค้าด้านวิจัยและบริการวิชาการ และผู้ป่วย มีเพียงการนำไปจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญด้านการขับเคลื่อนพันธกิจหลัก (หมวดที่ 6) และการนำกระบวนการไปปฏิบัติ และการปรับปรุงตามรอบเวลา ยิ่งกว่านั้นยังไม่มั่นใจถึงประสิทธิภาพของวิธีการรับฟังในการส่งมอบเสียงของลูกค้าที่นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างทันทั่วถึง เนื่องจากรับฟังทุกกลุ่มปีละ 1 ครั้งเท่านั้น	AL
ก(2)	ไม่ชัดเจนถึงการรับฟังเสียงของลูกค้าที่ฟังมีบางกลุ่ม เช่น กลุ่มนักเรียนมัธยมปลายซึ่งจะเป็นลูกค้าในอนาคต ลูกค้าของคู่แข่ง ลูกค้าในอดีตที่เป็นศิษย์เก่าและอาจกลับเข้ามาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การรับฟังเสียงลูกค้าอย่างครอบคลุมอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ	AD
ข(1)(2)	ไม่พบว่ามีการดำเนินการอย่างไรในการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มต่างๆ รวมถึงไม่ชัดเจนถึงการประเมินที่เปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือคู่แข่ง	AD

3.2 ความผูกพันของลูกค้า : องค์การมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเหล่านั้น และสร้างสัมพันธ์ (45 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	คณะมีการจัดการการสนับสนุนผู้เรียน ลูกค้าด้านวิจัยและบริการวิชาการ และผู้ป่วยตามรูปที่ 3.2-1	AD
ก(2)	วิทยาลัยฯ มีแนวทางเบื้องต้นในการสนับสนุนผู้เรียน ลูกค้าด้านวิจัย และผู้ป่วย เช่น สนับสนุนข้อมูลหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ข้อมูลวิจัย ข้อมูลด้านโรงพยาบาล ผ่านการสื่อสารทางการติดต่อโดยตรงและสื่อออนไลน์ เป็นต้น (ตารางที่ 3.2-1)	AD
ข(2)	มีกระบวนการเบื้องต้นในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต กำหนดช่องทางรับฟังข้อร้องเรียน กำหนดผู้รับผิดชอบตามขั้นตอน วิเคราะห์ระดับความรุนแรงของข้อร้องเรียน แก้ไขปัญหา ประเมินผลและปรับปรุง (ตารางที่ 3.2-3)	A

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการ เช่น ไม่ชัดเจนว่า ผนส. นำความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้จากการรับฟัง VOC,VOS และวิเคราะห์โดยใช้ Business Canvas Model ตามรูปที่ 6.1-1 มาใช้พิจารณาร่วมกับสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มาตรฐาน และเทคโนโลยี เพื่อกำหนดข้อกำหนดของบริการใดสำหรับผู้ให้บริการโรงพยาบาลบ้าง	A
ก(3)	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการจำแนกลูกค้าอย่างครอบคลุมทุกภารกิจ เช่นไม่แน่ชัดว่า Business Model Canvas จะใช้ในการจำแนกผู้ใช้บริการโรงพยาบาลออกเป็นผู้ป่วยโรคซับซ้อน ผู้ป่วยดูแลเฉพาะด้านผู้ป่วยโรคทั่วไปได้อย่างไร	D
ข	ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างครอบคลุมทุกภารกิจ เช่นไม่ชัดเจนว่าการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ผู้ใช้ผลงานวิจัย ผู้ให้บริการ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 3.2-2 การส่งเสริมความผูกพันและความสัมพันธ์	D
ก,ข	ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการที่เป็นระบบในการทบทวนปรับปรุงเรียนรู้กระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น	L
ก,ข	ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการกำหนดผลิตภัณฑ์ การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์	A

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร : องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และเพื่อนำมาปรับปรุง ผลการดำเนินการขององค์กร (45 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	วจจ มีตัววัดผลการดำเนินการ ที่ ผนส. รจภ/วจจ. ติดตาม ตามตารางที่ 4.1-1 โดยพิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญ จาก 1) ความสอดคล้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 2) มีความชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดให้ทุกคณะ หน่วยงาน บุคลากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบรวบรวม วิเคราะห์และใช้สารสนเทศ เข้าใจตรงกัน 3) สามารถวัดผลปฏิบัติงานได้จริงและสามารถนำไปวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ร่วมกับข้อมูลอื่นได้ 4) สามารถบรรลุผลสำเร็จได้จริง 5) สามารถใช้ในการติดตาม เข้าใจ และนำมาวิเคราะห์ทำแผนการปรับปรุงได้ โดยในปี 2563	A
ก(2)	วิทยาลัยฯ มีแนวทางในการเลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ องค์กรที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถหาข้อมูลได้ มีการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น CHE Online, QS Ranking, UHOSNET	ADI
ก(3)	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีการใช้ข้อมูลผู้เรียนให้ลูกค้าอื่นที่รวบรวมได้ตามตารางที่ 4.1-2 และนำไปใช้ออกแบบปรับปรุงการดำเนินการ	AD

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(4)	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ทำให้สถาบันมั่นใจได้ว่า ระบบการวัดผลการดำเนินการของสถาบันสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด ตัวอย่างเช่น ที่รายงานเป็นความไวในการใช้ประโยชน์จากการติดตามตัวชี้วัด ไม่พบมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอถึงความเหมาะสมของตัวชี้วัดที่เลือกมาใช้ ไม่พบมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการวัดผลการดำเนินการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	A
ข	ไม่พบแนวคิดในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของวิทยาลัยฯ เช่น ใช้ข้อมูลจากลูกค้าอย่างไร มีการวิเคราะห์อะไรบ้าง ใช้ข้อมูลคู่เทียบส่วนใดมาดำเนินการเพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จของวิทยาลัยฯ แนวทางที่ชัดเจนของการใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินการและที่เกี่ยวข้องอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ADI
ค	ไม่พบมีการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จากการวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เช่นไม่ชัดเจนว่า การปรับปรุงเกิดขึ้นจากการที่ วจจ. มีวิธีการในการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยผ่านทางกระบวนการต่างๆ ที่ถูกถ่ายทอดไปยัง ฝ่าย คณะ และหน่วยงานต่าง ๆ และการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยใช้แนวทาง _EdPEx ได้โดยวิธีการอย่างไร	A

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ : สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของสถาบัน รวมทั้งสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (45 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	วิทยาลัยฯ มีกระบวนการจัดการความรู้ร่วมกับราชวิทยาลัยฯ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้ สํารวจและพัฒนาบุคลากร เผยแพร่กิจกรรมการจัดการความรู้ จัดทำโครงการนำร่อง ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีจากตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ตั้งคณะทำงานชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (รูปที่ 4.2-1) แนวทางดังกล่าวอาจส่งเสริมความสำเร็จตามปรัชญา Be Excellent for Lives	ADI
ข(5)	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีการจัดการความรู้พร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉินของข้อมูลโดยการสำรองข้อมูลอัตโนมัติและสำรองด้วยระบบ Manual ทดสอบ Recovery ข้อมูลโครงสร้างและโปรแกรมปฏิบัติการฐานข้อมูลไว้ในแผ่นซีดีพร้อมทุกสัปดาห์และมีเครื่องแม่ข่ายสำรอง	ADI

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก	ไม่ชัดเจนว่าการจัดการความรู้ดำเนินการอย่างครอบคลุมทุกภารกิจ และไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ (content) ผังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน (behavioral change) สู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ เช่น รูปที่ 4.2-1 แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ครอบคลุมเฉพาะการจัดการเรียนการสอน ไม่ครอบคลุมไปถึงการวิจัย การบริการวิชาการ การให้บริการโรงพยาบาล รวมทั้งยังไม่ชัดเจนว่าจะดำเนินการควบคู่ระหว่าง รูปที่ 4.2-1 แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ กับรูปที่ 4.2-2 PCCMs KM model ได้อย่างไร	AD
ข	ไม่ชัดเจนว่าการจัดการดำเนินการให้มีเกิดคุณภาพของข้อมูล และสารสนเทศ เป็นไปอย่างมีระบบ เช่นไม่แน่ชัดว่าคณะกรรมการนโยบายและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี เป็นฝ่ายดำเนินการ มีแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ครอบคลุมเรื่องคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งแบบอิเล็กทรอนิกส์ และแบบอื่นหรือไม่ มีการดำเนินการด้านความพร้อมของข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นระบบอย่างไรบ้าง (นอกจากกิจกรรมสองสามเรื่องที่ได้กระทำ) รวมทั้งไม่พบมีรายงานถึงแผนบริหารความต่อเนื่องของระบบ IT หรือมาตรการที่ใช้หากระบบโดนโจมตีโดย cyberattack ไม่พบวิธีการที่ใช้ในการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศมีรูปแบบที่ใช้งานง่ายสำหรับบุคลากร เครือข่าย ผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือ รวมทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เช่น ไม่พบมีการค้นหาความต้องการด้านข้อมูลสารสนเทศที่อาจมีความแตกต่างกันจากกลุ่มผู้ใช้ ไม่พบมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้แต่ละกลุ่มด้านความพร้อมใช้และการใช้งานง่ายของข้อมูล	AD

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workforce Environment) : สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนบุคลากร (40 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
5.1ก(1)	ววจ. มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังตามพันธกิจ โดยการสรรหาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง และมีอาชีพรองรับทิศทางองค์กร จัดทำแผนอัตรากำลัง แบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 3 ประเภทคือสายวิชาการ สายสนับสนุน และลูกจ้าง ในคณะต่างๆ มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุนที่เพียงพอและเหมาะสม กับภาระงานสอนของอาจารย์ รวมถึง ศักยภาพและความสามารถในการเรียนการสอน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการโดยใช้เกณฑ์การคำนวณบุคลากรของสายวิชาการของ เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (Full Time Equivalent Student: FTES), เกณฑ์ (Thailand Qualifications Framework: TQF), เกณฑ์บัณฑิตศึกษา 1 : 5 และเกณฑ์อื่นๆ บุคลากรสายสนับสนุน ใช้ตามภารกิจและยุทธศาสตร์ สายวิชาชีพใช้ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และสภาวิชาชีพ มีการวิเคราะห์และเพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเพียงพอในการช่วยบริหารจัดการภารกิจ	A
5.1ก(2)	มีกระบวนการในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรใหม่ สรรหาผ่านรูปแบบของคณะกรรมการสรรหา ประกาศผลให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ทดลองงานบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบ มีทั้งการสรรหาจากบุคคลภายนอกด้วยการทำ MOU กับมหาวิทยาลัยมหิดล ให้ทุนการศึกษา ทั้งบุคลากรภายนอกและภายใน มีการประเมินนิเทศอาจารย์ใหม่ มีการปรับปรุงวิธีการสรรหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาด COVID-19	ADI

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการขีดความสามารถ และอัตรากำลังของ ววจ. เช่น ไม่แน่ชัดว่าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของ รจก. ร่วมกับ ผนส. ววจ. ร่วมกันเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร โดยใช้แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลของ รจก. ที่เชื่อมโยง/สอดคล้องกับยุทธศาสตร์รจก. ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 – 2564 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของววจ.ได้อย่างไรบ้าง รวมทั้ง ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง มีประสิทธิภาพ เช่น เกณฑ์สัดส่วนที่พึงมีของสายสนับสนุนต่ออาจารย์ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนไว้ร้อยละ 50 – 60 แต่สัดส่วนปัจจุบันตาม OP อยู่ที่ 153:1500 ซึ่งอาจจะทำให้คณะมีบุคลากรที่มาก หรือน้อยเกินไป หรือมีขีดความสามารถที่ไม่เพียงพอ ที่จะรองรับผลที่เกิดจากข้อมูลนำเข้าที่กล่าวมานั้น	AD
ก(3)	ไม่ชัดเจนถึงวิธีการจัดระบบและบริหารบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับปฏิบัติการอย่างทั่วถึง จึงอาจเป็นอุปสรรคต่อการสร้างผลการดำเนินการที่โดดเด่นของวิทยาลัยฯ ตามปรัชญาที่กำหนดไว้	AD
ก(4)	ไม่พบว่าวิทยาลัยมีกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	A

ข(1)	ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ไม่พบว่า วว จ ดำเนินการ อย่างไรในการทำให้อาคารบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ใช้การจัดการเรียนการสอนใน ระยะแรกเพื่อให้มีความปลอดภัย มีสุขภาวะ และสะดวกในการเข้าทำงาน	AD
ข(2)	ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากร โดยให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย เช่น โครงการปรับปรุงระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน การพัฒนาบริหารผล การปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทนของบุคลากรทุกระดับ รวมถึง การจัดสวัสดิการ บริการและสิทธิ ประโยชน์ ให้กับคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้สนับสนุนบุคลากร ให้ทุ่มเททำงานได้อย่างสบายใจ	AD

5.1 คะแนน 15 Band 2

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) : สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล (45 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ววจ. มีวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง ให้บุคลากรที่มีผลงานที่ดี โดยการ ใช้ workplace ในการสื่อสารตามนโยบายการสื่อสารไร้รอยต่อเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการติดต่อ ประสานงานทั้งใน ระดับเดียวกัน และระดับผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารด้วยความ เป็นมิตรที่ดี ส่งเสริมให้หน่วยงาน/บุคลากร มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (CHULABHORN) โดยผู้บริหาร และ/หรือ ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีการมอบ รางวัลหรือเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานหรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	A

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการ ดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อสถาบันว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิภาพ เช่น ไม่ ชัดเจนว่าการใช้ workplace ในการสื่อสารตามนโยบายการสื่อสารไร้รอยต่อ กระทำอย่างไรในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร (CHULABHORN)	AD
ก(3)	ไม่พบแนวทางในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร เช่น การประเมินความ ผูกพันของบุคลากรว่ามีการดำเนินการอย่างไร ไม่พบกระบวนการในการประเมินความผูกพัน ที่กระทำ โดยคกก. จัดการความรู้ และหน่วยงานทรัพยากรบุคคล	AD
ก(4)	ไม่พบว่าระบบการจัดการผลการดำเนินการของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์สนับสนุนทำให้เกิดผลการดำเนินการที่ โดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้อย่างไร	A
ข(1)	ไม่พบว่ามีการดำเนินการที่เป็นระบบในการจัดการการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความ ต้องการของสถาบันบุคลากร ผู้บริหารและผู้นำแต่ละคนอย่างไร	A
ข(2)	ไม่พบมีกระบวนการที่เป็นระบบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการ พัฒนาของสถาบัน จึงอาจเป็นอุปสรรคต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ระบบงานสู่องค์กรสมรรถนะสูงๆ	A
ข(3)	ไม่พบว่ามีการดำเนินการที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสถาบัน	A

หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุง หลักสูตรและบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร (45 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ตรวจ กำหนดข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญ จากกระบวนการรับฟังความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้านักเรียน/บริการวิชาการ และผู้ป่วย (VOC) รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (VOS) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ตามที่ระบุใน OP ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ระยะสั้นและระยะยาวของวิทยาลัย สมรรถนะหลัก ค่านิยมองค์กรและวิสัยทัศน์ ตรวจ. โดยระบุข้อกำหนดของ กระบวนการที่สำคัญของระบบงานย่อย/กลุ่มภารกิจหลัก (คือ การจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ และโรงพยาบาล) ในรูปแบบการจัดการธุรกิจ (Business Canvas Model-BCM) ตามรูปที่ 6.1-1	ADI
ข(1)	ตรวจ. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบโดยผู้บริหารระดับต่างๆ เช่น รองอธิการบดี คณบดี ฝ่าย และหน่วยงานระดับ ต่างๆ และแต่งตั้งคกก. เช่น คกก.วิชาการและบริหารการศึกษา คกก.บริหารหลักสูตร คกก.กิจการนักศึกษา คกก.วิจัยและบริการวิชาการ และ คกก.โรงพยาบาล เป็นต้น รวมถึง คณะกรรมการสายงาน เช่น คกก.พัฒนา เทคโนโลยีด้านการศึกษา คกก.จัดการความรู้ คกก.ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น มีจัดทำ TOR ของหน่วยงานและถ่ายทอดลงสู่ JD และ KPI ของบุคลากร การสื่อสารผ่านทางช่องทางต่าง ๆ จัดทำคู่มือ ระเบียบปฏิบัติ กำหนดตัวชี้วัดและตัววัดภายในกระบวนการ เพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ ต่างๆ ตามตารางที่ 6.1-1	AD

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่พบมีรายงานถึง วิธีการที่ใช้ ในการระบุข้อกำหนดของหลักสูตร บริการ และ กระบวนการทำงานที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ไม่พบวิธีการแปลงความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (VOC VOS) มาเป็นข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ	A
	ไม่สอดคล้องกันกับ รูปที่ 2.1-4 และ 6.1-1 ระบบงานที่สำคัญของวิทยาลัย HRH PCCMS Work System	I
ก(2)	ไม่พบมีรายงานถึง วิธีการที่สถาบันใช้ในการออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ	A
ข(1)	ตัวชี้วัดของกระบวนการ ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดด้านปริมาณที่ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพ จึงทำให้ไม่สามารถ มั่นใจได้ว่า การดำเนินกระบวนการ จะเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญในการส่งมอบคุณค่า	A
ข(2)	ไม่พบแนวทางที่สถาบันใช้ในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	A
ข(3)	ไม่พบมีรายงาน แนวทางที่สถาบันใช้ ในการปรับปรุงหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ รูปที่ 6.1-3 เป็นวิธีการปรับปรุงผลการดำเนินงานของวิทยาลัยในภาพรวม ไม่ใช่การปรับปรุงหลักสูตร การ บริการ และกระบวนการ	A D

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ : สถาบันทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต (40 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ค(1)	ววจ. มีการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย มีหน่วยงานพัฒนาพื้นที่ งานเคหะบริการและงานบำรุงรักษาอาคารของฝ่ายบริหารกลางและงานอำนวยความสะดวกความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ดำเนินการภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการป้องกันอัคคีภัยมีการกำหนดเขตพื้นที่ควบคุมการเกิดอัคคีภัย จัดทำป้ายเตือน มีการซ้อมแผนติดตั้งเครื่องดับเพลิง การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินอื่นๆ มีแผนบริหารระบบสาธารณูปโภคโดยคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีระบบสำรองไฟ แก๊สที่ใช้ทางการแพทย์ ระบบไอทีที่มีการสำรองข้อมูลในระบบ cloud	A D I
ค(2)	โรงพยาบาล ววจ. ได้จัดทำแผนรองรับเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินขึ้นทั้งหมด 10 สถานการณ์ ประกอบด้วย การช่วยฟื้นคืนชีพ อัคคีภัย เหตุทะเลาะวิวาท รังสีรั่วไหล ระบบ IT ชัดข้อง กระโดดตึก สารเคมีรั่วไหล อุบัติภัยหมู่ แผ่นดินไหว และ น้ำท่วม เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือหากเกิดสถานการณ์ต่างๆ ขึ้น	AD

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	ADLI
ก(1)	ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดการประสิทธิภาพการปฏิบัติการ เช่น ในการบริหารต้นทุน พบแต่กิจกรรมที่นำไปสู่การลดต้นทุน โดยไม่พบวิธีการการควบคุมต้นทุนในการดำเนินการเหล่านั้น ไม่พบว่าการควบคุมต้นทุนดำเนินการโดยผู้ใด ในเรื่องใด เพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	AD
ข	ไม่พบแนวทางในการจัดการกับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เช่น การคัดเลือกผู้ส่งมอบ การดำเนินการกับผู้ส่งมอบหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แนวทางที่ชัดเจนอาจส่งผลต่อความสำเร็จของพันธกิจที่กำหนดไว้	AD
ค(2)	ไม่พบว่าการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินเป็นไปอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เช่น คกก.สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (Environmental and Safety Committee: ESC) ดำเนินการโดยใช้หลักการระบบบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command Systems) อย่างไร มีการทบทวนวิธีการเตรียมพร้อมอย่างไร จากผลของการฝึกซ้อมการปฏิบัติ	DL

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านประสิทธิผลของกระบวนการเป็นอย่างไร (120 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.1	ผลลัพธ์บางเรื่องบรรลุเป้าหมายหรือมีระดับที่ดี ได้แก่ จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงนโยบายและสังคม จำนวนโครงการ วิจัยมุ่งเป้าสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบสนองต่อปัญหาของสุขภาพประเทศ จำนวนโครงการวิจัยตามประเด็นวิจัยที่กำหนดเพื่อความเป็นเลิศ จำนวนกลุ่มวิชาเฉพาะด้านเพื่อความเป็นเลิศตามนโยบายที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประเทศจำนวนของการวิจัยมุ่งเป้านวัตกรรมนำไปสู่การประยุกต์ใช้ เป็นต้น	Le
7.1	ผลลัพธ์อัตราการรอดชีวิตมะเร็ง 5 โรค(ระยะที่ 4) ข้อมูลสะสม 5 ปีเทียบกับมาตรฐานสากล ของ Breast cancer Ca cervix Ovarian cancer และ Uterine cancer สูงกว่าคู่เทียบนานาชาติ	C
7.1	ผลลัพธ์บางเรื่องมีแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่น จำนวนผู้เรียนรับเข้าในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาเทียบกับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ฯ ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาอาจารย์ จำนวนโครงการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีขึ้น เช่น จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ผลการดำเนินการด้านความร่วมมือตามวัตถุประสงค์ของ MOU จำนวนผู้เรียนรับเข้าในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาเทียบกับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ฯ ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาอาจารย์ จำนวนโครงการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์	T

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.1	ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ของการดำเนินการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน SO-1 และ SO-2 ได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่ได้ประกาศนียบัตร โครงการเสริมทักษะวิศวกรรมมืออาชีพ จำนวนนักศึกษาที่ประเมินว่าตนเองมีทักษะเพียงพอในSoft Skill เน้นภาษาอังกฤษ และการปรับตัว การจัดลำดับมหาวิทยาลัยโลกตามที่กำหนดเป็นเป้าหมายของสถาบันตามที่กล่าวไว้ในโครงสร้างองค์กร	Le
7.1	ผลลัพธ์มีระดับไม่ดี เช่น การดำเนินงานในหนึ่งปี ของปริญญาตรี การดำเนินงานทำของบัณฑิตศึกษา การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร จิตอาสา Academic reputation ผลการประเมินอาจารย์ ความพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก การซ่อมอพยพ	Le
7.1	ผลลัพธ์บางเรื่องมีแนวโน้มไม่คงที่หรือลดลง เช่น จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติ จำนวนผู้เรียนรับเข้าในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพวิทยาลัย	T

7.1	ขาดการแสดงผลเป้าหมายของผลลัพธ์บางส่วน ขาดการแสดงผลแนวโน้ม และขาดการแสดงผลของคู่เทียบของผลลัพธ์ส่วนใหญ่	Le,T
-----	--	------

7.1-7.5 คะแนน 10 Band 2

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า : ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นอย่างไร (80 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.2	ผลลัพธ์บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ แยกตามประเภท	Le,T
7.2	ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าหลายเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการสอนในแต่ละรายวิชา ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ ด้านการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยเพื่อสร้างเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อการบริการในภาพรวม ร้อยละความต้องการของผู้ป่วยที่จะเลือกกลับมาใช้บริการซ้ำโดยไม่คำนึงถึงสิทธิ์การรักษา คะแนนความพึงพอใจผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายมากกว่า 4	Le

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.2	ขาดการแสดงผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของลูกค้าทุกกลุ่มและขาดการแสดงผลลัพธ์ความผูกพันของนักศึกษาและลูกค้ายิจัย	Le
7.2	ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของกลุ่มลูกค้ายิจัยที่กำหนดไว้ในโครงร่างองค์กร	Le
7.2	ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม	Le
7.2	ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มลดลงหรือไม่แน่นอน เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อการบริการในภาพรวม	T
7.2	ไม่พบการแสดงผลลัพธ์เปรียบเทียบกับคู่เทียบ	C

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร : ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรของสถาบันมีอะไรบ้าง (80 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.3	ผลลัพธ์บางเรื่องบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติและความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด สัดส่วนผู้เรียนเต็มเวลาต่อจำนวนอาจารย์เป็นไปตามข้อกำหนดของกลุ่มสาขาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานระดับอุดมศึกษา จำนวนทุนวิจัยสาขาที่ได้จากองค์กรภายนอกทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรต่อผู้บริหารองค์กร ต่อสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่รับมอบหมาย ต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ ร้อยละการลาออกเอนย้ายของบุคลากรทั้งหมด	Le

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.3	มีผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ได้แก่ สัดส่วนงานวิจัย/อาจารย์และนักวิจัยแต่ละคนต่อปี สัดส่วนแพทย์และพยาบาลต่อผู้ป่วยทั้งหมด จำนวนบุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุ	Le
7.3	ขาดการแสดงผลลัพธ์ข้อตัวชี้วัดด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์ ผลลัพธ์ข้อร้องเรียนของบุคลากร (กล่าวไว้ในหมวด 5 ว่าใช้ประเมินความผูกพัน)และผลลัพธ์ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร เช่น ทักษะและขีดความสามารถของบุคลากร บรรยากาศการทำงานด้านสุขภาพความปลอดภัยของบุคลากร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่จัดให้	Le
7.3	ผลลัพธ์ส่วนใหญ่ไม่แสดงตามการจำแนกกลุ่มบุคลากรตามที่ระบุใน OP	I
7.3	ผลลัพธ์อัตรากำลังและขีดความสามารถของอาจารย์มีแนวโน้มลดลง และขาดการแสดงผลลัพธ์ส่วนใหญ่	T

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล : ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การของผู้บริหารระดับสูง และการกำกับดูแลมีอะไรบ้าง (80 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.4	ผลลัพธ์บางเรื่องมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนงบประมาณที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จุฬาภรณ์ได้รับ	Le
7.4	ผลลัพธ์หลายเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย หรืออยู่ในระดับดี ได้แก่ จำนวนอาจารย์และบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)สถาบันการศึกษาอยู่ในระดับ A คะแนนประเมินการรับรู้วิสัยทัศน์ของบุคลากรจากผู้นำ ร้อยละการรับรู้การสื่อสารของผู้นำเพื่อสร้างความผูกพัน หลักสูตรแพทยศาสตรได้รับรองตามเกณฑ์ WFME โรงพยาบาลผ่านการรับรองมาตรฐาน HA/AHA	Le

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.4	ผลลัพธ์บางเรื่องไม่บรรลุค่าเป้าหมาย ได้แก่ระบบงานพัสดุผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกโดยผลจากการเทียบคะแนน ITA ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนให้กับชุมชน ร้อยละความสำเร็จการจัดการองค์กรของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ร้อยละของผู้เรียนที่รับเข้าเมื่อเทียบกับแผน ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้นำ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้/ทราบข้อมูลสำคัญผ่านช่องทาง Workplace ระบบพัสดุผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกโดยผลจากการเทียบคะแนน ITA ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนให้กับชุมชน ร้อยละความสำเร็จการจัดการองค์กรของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	Le
7.4	ขาดการแสดงผลลัพธ์การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบตามที่กล่าวไว้ในโครงสร้างองค์กร ขาดการแสดงผลลัพธ์การตรวจสอบภายนอกและ ภายในตามที่กล่าวไว้ในโครงสร้างองค์กรและ 1.2 เช่น ด้านอาชีวอนามัย การวิจัย ตัวชี้วัดที่สำคัญของการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ด้านการสร้างเสริมสมรรถนะหลักขององค์กร ผลลัพธ์ด้านความเสี่ยงที่ต่ำลงทุน	Le

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด : ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดของสถาบัน
เป็นอย่างไร (90 คะแนน)

STRENGTHS

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
7.5	ผลลัพธ์บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ได้แก่ จำนวนงบประมาณที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จุฬาภรณ์ได้รับ จำนวนประเด็นเรื่องสำคัญที่ผู้ตรวจสอบการเงินให้ข้อเสนอแนะต่อราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จุฬาภรณ์	Le T

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข้อ กำหนด	Comment / Description	LeTCI
ก(1)	ผลลัพธ์บางเรื่องไม่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มต่ำลง ได้แก่ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ ผลลัพธ์ร้อยละ ของผู้เรียนรับเข้าเมื่อเทียบกับแผน	Le,T
ก(2)	ขาดการแสดงผลลัพธ์ส่วนแบ่งหรือตำแหน่งในตลาด (หมายเหตุ ผลลัพธ์ที่เสนอมาเป็นร้อยละของผู้เรียนรับเข้า เมื่อเทียบกับแผน อาจไม่สามารถสะท้อนการดำเนินงานด้านการตลาดและความสามารถในการแข่งขันของราช วิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้)	Le
7.5	ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาดจำนวนหลายเรื่อง เช่น การใช้จ่ายงบประมาณด้านต่างๆ เงินบริจาค รายได้จากแหล่งต่างๆ รวมถึงการให้บริการและจากทางโรงพยาบาล ต้นทุนดำเนินการ ด้าน การตลาด เช่น ผลลัพธ์ตามโครงการต่างๆ ที่ระบุไว้ว่าแบ่งตามส่วนตลาด เช่น โครงการเพชรจุฬาภรณ์ โครงการ ปณิธานจุฬาภรณ์	I

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ5% (Band 1)	A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%,15%, 20% หรือ25% (Band 2)	A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นฐานๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I : แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I : แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%,15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษาและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม่ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและการนำถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง และ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน