



รายงานการตรวจประเมิน  
(Feedback Report)

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ  
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)  
ฉบับปี 2563-2566  
ประจำปีการศึกษา 2565

วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี  
ราชวิทยาลัยจุฬารณ  
ผลการตรวจประเมิน วันพฤหัสบดีที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2566

# สารบัญ

	หน้า
1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary).....	1
2. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน .....	1
3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	2
4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ .....	7
5. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band) .....	27
6. OP in brief .....	33

## 1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

บทสรุปในภาพรวมหรือประเด็นสำคัญที่คณะกรรมการประเมินต้องการสื่อสารไปยังหน่วยงานที่รับการประเมินเพิ่มเติม นอกเหนือจากบทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) (ถ้ามี)

## 2. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

### วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะ/สถาบันที่นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะวิชา/สถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะวิชา/สถาบันในภาพรวม

### แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะ/สถาบัน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อไป

### รายนามคณะกรรมการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวารการ	ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล	กรรมการ

## 3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

### ก. Process Strength

- วิทยาลัยฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม WISH ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้วิทยาลัยฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในการสร้างผู้นำทางการพยาบาล เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ด้วยการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ เพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต
- วิทยาลัยฯ เริ่มแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานที่มีมุมมองเชิงระบบ เช่น ระบบนำองค์กร PACN Excellent Leadership System Model ระบบ PACN Societal Contribution System การวางแผนกลยุทธ์ การรับฟังเสียงและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่าน Persona Analysis และ CRM Process การค้นหาปัจจัยความผูกพันผ่าน Engagement Driver Score ระบบกลไกการจัดการข้อร้องเรียน การออกแบบกระบวนการต่าง ๆ ผ่านหลักการ COPIS แนวทางดังกล่าว อาจช่วยทำให้วิทยาลัยฯ บรรลุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC3 การมีระบบงานและกระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน มีการปรับปรุงต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี



## ข. Process OFI

- **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม** เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของวิทยาลัยฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การใช้เสียงของลูกค้ำและตลาด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการ และกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มได้
- **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ** โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ (2) วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม (3) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของวิทยาลัยฯ (4) ไม่พบการกำหนดตัววัดสำหรับแผนปฏิบัติการ และ (5) ควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ บรรลุวิสัยทัศน์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้
- **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้** ในประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน (2) การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของวิทยาลัยฯ ได้ การแสดงผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ในรูปแบบของ (3) Dashboard แบบ Real time เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการกำกับ ติดตามและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อทั้ง (4) ระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ (5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน และ (6) การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ การมีระบบวัดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact
- **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ** เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้าง

สภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาพ และมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้วิทยาลัยสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้

- **วิทยาลัย มีโอกาสพัฒนาการจัดการโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างบูรณาการ** ที่อาจช่วยในการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรหรือบริการใหม่ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ตอบสนองความต้องการของสังคม เช่น การดำเนินการของผู้ในระดับสูงในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมรวมถึงวิธีการที่เป็นระบบในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมโดยพิจารณาจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่นวัตกรรมและความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน
- **วิทยาลัย มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลของกระบวนการ** ออกแบบ จัดการ ปรับปรุง ในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยทำให้วิทยาลัยสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้วิทยาลัย สามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง
- **วิทยาลัย มีโอกาสในการพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ** ทำงานให้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้ จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากรและการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้วิทยาลัย สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

### ค. Result Strength

- วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ อัตราการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ผลการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน จำนวนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์จำแนกตามอัตลักษณ์บัณฑิต (WISH) ผลลัพธ์การสื่อสารของผู้นำระดับสูงต่อบุคลากรในวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์การสื่อสารของผู้นำระดับสูงต่ออาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุน ผลการประเมินการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลการป้องกันข้อร้องเรียน การรับรองหลักสูตรโดยสภาวิชาชีพ ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น จำนวนข้อร้องเรียนของการดำเนินงานด้านต่างๆ การละเมิดจริยธรรมของผู้เรียน จำนวนการทุจริตในการสอบของผู้เรียน จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการดำเนินตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ
- วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าเป้าหมายหรือดีกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ผลการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ผลประเมินความพร้อมของเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ปีการศึกษา 2565 ผลการตรวจสมรรถนะภาพของระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย/กล้องวงจรปิด/ระบบ Access Control (ร้อยละ) ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการศึกษา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ กิจกรรมการศึกษา และการให้คำปรึกษาของ นักศึกษา พยบ. ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการศึกษา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้กิจกรรมการศึกษา และการให้คำปรึกษาของ นักศึกษา พยบ. (สำหรับผู้สำเร็จปริญญาตรีสาขาอื่น) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง ระดับความพึงพอใจของการบริการวิชาการ การบริการวิชาชีพ และการนำไปใช้ประโยชน์ คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้ากลุ่มอื่นต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร การประเมินตนเองของกรรมการประจำวิทยาลัยฯ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภาพรวม สัดส่วนจำนวนผู้สมัครต่อแผนรับของหลักสูตร งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรของพันธกิจการผลิตบัณฑิต การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ

### ง. Result OFI

- วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษาของบัณฑิตในแต่ละหลักสูตร ระยะเวลาการส่งมอบงานวิจัย การตรวจติดตามหรือประเมินประสิทธิผลของผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือตามข้อกำหนดที่สำคัญตามตาราง P.1 ข(3)-1 และการประเมินผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และข้อกำหนดที่

สำคัญที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร รวมถึงผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการดำเนินการด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง P.1ข(2)-1 โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าด้านบริการทางวิชาการ และลูกค้ากลุ่มการวิจัย ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าบริการวิชาการ และ วิจัย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร หลายตัวชี้วัด ที่ระบุไว้ใน 5.1 ก ผลลัพธ์ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน ต่าง ๆ ที่แยกประเด็นตามตาราง 5.1 ข (1)-1 และบริการ ลิทธิประโยชน์ตามตาราง 5.1 ข(2)-1 ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวไว้ใน 5.2 ค ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์การนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การรับผิดชอบต่อสังคม การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลและแสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านการเงิน ตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ผลลัพธ์ผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงทางการเงิน จำนวนผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนผู้เข้าอบรมและผู้รับบริการจากบริการวิจัยและบริการวิชาการของวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์การบรรลุความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

- **วิทยาลัยฯมีผลการดำเนินงานที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย** ได้แก่ ร้อยละของนักศึกษาที่สอบเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลผ่านในรอบแรก จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้
- **วิทยาลัยฯแสดงผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มลดลงหรือไม่สม่ำเสมอ** เช่น อัตราการคงอยู่ของผู้เรียนในหลักสูตร อัตราการลาออกของนักศึกษาแต่ละปี การศึกษาระดับความผูกพันของผู้เรียนต่อ วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเต็มเวลาของ พวอก. จำนวนบุคลากร วพอก. จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2563-2565 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของ พวอก. จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่า (FTEs) สัดส่วนการตีพิมพ์เฉลี่ยต่อบุคลากรสายวิชาการ ความพึงพอใจ

บรรยากาศการทำงานของบุคลากรด้านสถานะแวดล้อมของการทำงาน ปีการศึกษา 2565 ความพึงพอใจบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ปีการศึกษา 2565 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจําแนกตามพันธกิจ สัดส่วนการแบ่งชั้นเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในระบบ TCAS จำนวนผู้สมัครต่อแผนรับของหลักสูตรพยาบาลบัณฑิต ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยภายในและภายนอก ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีสะท้อนถึงประสิทธิผลของการดำเนินการและอาจส่งเสริมการบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จในระยะยาวให้แก่วิทยาลัยฯ

## 4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

### หมวดที่ 1 การนำองค์กร

#### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) = 2 (25%)

##### Strength

- ก.(1) ผู้นำระดับสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ผ่านการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านระบบการนำองค์กรตามแผนภาพ 1.1ก(1)-2 และตาราง 1.1ข-1 และผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยม WISH ตามตาราง 1.1ก(1)-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้วิทยาลัยฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร
- ก.(2) ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม ตามตาราง 1.1ก(2)-1 มีการใช้หลัก Dos and Don'ts ตามแนวปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของวิทยาลัยฯ ตามแผนภาพ 1.1ก(2)-1 การดำเนินการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร
- ข. ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร นักศึกษา แหล่งทุน ผู้รับบริการ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามตาราง 1.1ข-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้
- ค.(1) ผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบในการสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อทำให้วิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตามตาราง 1.1ค(1)-1 โดยขับเคลื่อนผ่านระบบนำองค์กร PACN Excellence Leadership System ตามแผนภาพ 1.1ก(1)-1

แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้

## OFI

- ข. ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ผู้รับบริการ ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์อื่นได้
- ค.(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น ไม่ชัดเจนถึงการเตรียมความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมของการดำเนินการ การพิจารณาความเสี่ยง ความคล่องตัวและโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อเตรียมพร้อมต่อสภาพแวดล้อมการดำเนินการและตลาดในอนาคต การสร้างนวัตกรรม การบูรณาการข้อมูลและการแปลงเป็นดิจิทัล การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร รวมถึงการกำหนดเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง แนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ
- ข. ค.(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการประเมินและทบทวนกระบวนการสื่อสารและสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อทำให้วิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จ เช่น ไม่พบแนวทางในการทบทวนช่องทางสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมไปยังบุคลากร นักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่พบแนวทางการประเมินและทบทวนแนวทางที่ใช้ในตาราง 1.1ค(1)-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ เห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินการได้

## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม ระดับการประเมิน

(band) = 2 (20%)

### Strength

- ก.(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามแผนภาพ 1.2ก(1)-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม
- ค.(1,2) วิทยาลัยฯ ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน โดยขับเคลื่อนผ่าน PACN Societal Contributions System ตามแผนภาพ 1.2ค(1)-1 และเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ มีกำหนดชุมชนเป้าหมายที่ตั้งอยู่รอบพื้นที่ของสถาบัน มีการสำรวจความต้องการและวิเคราะห์ปัญหาหาร่วมกันกับผู้นำชุมชน และกำหนดกิจกรรมและตัวชี้วัดที่จะเข้าทำการสนับสนุนหรือร่วมมือกันเพื่อให้เกิดประโยชน์

ต่อชุมชน ตามตาราง 1.2ค(2)-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้วิทยาลัยฯ ดำเนินการบรรลุ พระปณิธานขององค์ประธานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ “เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต”

## OFI

- ก.(2) ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและ กรรมการประจำวิทยาลัยฯ รวมถึงไม่ชัดเจนว่าได้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคน และของ คณะกรรมการประจำวิทยาลัยฯ รวมถึงระบบการนำองค์กรของวิทยาลัยฯ แนวทางที่เป็น ระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและ วิสัยทัศน์ได้
- ข.(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ ดำเนินการอย่างไรด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และอนาคต เช่น ไม่พบแนวทางในการกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความ รับผิดชอบ
- ข.(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการส่งเสริมที่ทำให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของวิทยาลัยฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่พบการส่งเสริมการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมที่ครอบคลุม ทุกพันธกิจและเป็นไปตามโครงสร้างของวิทยาลัยฯ แนวทางดังกล่าวช่วยทำให้วิทยาลัยฯ มั่นใจว่าดำเนินงานได้ถูกต้องกฎระเบียบและมีจริยธรรม

## หมวดที่ 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

#### Strength

- ก.(1) วิทยาลัยฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผ่าน 13 ขั้นตอน ตามแผนภาพ 2.1ก(1)-1 มี 4 ระยะ คือ Planning Preparation, Plan Development, Plan Deployment และ Plan Achievement and Improvement แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้วิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
- ก.(4) วิทยาลัยฯ มีแนวทางในการตัดสินใจเรื่องระบบงาน โดยใช้สมรรถนะหลักของ วิทยาลัยฯ ต้นทุนการดำเนินการ และความเชี่ยวชาญของคู่ความร่วมมือ มาพิจารณา ตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของวิทยาลัยฯ หรือดำเนินการจาก ภายนอกโดยผู้ส่งมอบ หรือคู่ความร่วมมือ หรือพันธมิตร และมีกระบวนการของวิทยาลัยฯ ตามแผนภาพ 2.1ก(4)-1 วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ วางแผน

กลยุทธ์โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของวิทยาลัยฯ ในการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

- ข.(1) วิทยาลัยฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 10 ด้าน ตามตาราง 2.1ข(1)-1 การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครบถ้วน อาจช่วยทำให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำพาวิทยาลัยฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

#### OFl

- ก.(2) ไม่ชัดเจนว่าในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร เช่น ไม่พบแนวทางการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปพัฒนาการต่อเป็นนวัตกรรม ไม่พบวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดมาเป็นการเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการ และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้
- ก.(3) ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่มีประสิทธิผลในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่ชัดเจนว่ามีผลการดำเนินงานด้านการเงิน การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม มาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ รวมถึงแนวทางในการพัฒนาสารสนเทศที่ใช้ในการจัดทำแผน การมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์สารสนเทศ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองความท้าทาย/ความเสี่ยงที่กำลังเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข.(2) ไม่พบแนวทางในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายได้ และการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักและโอกาสเชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น การพิจารณาความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลักองค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีแผนกลยุทธ์ที่สนองต่อวิสัยทัศน์ได้



## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

### Strength

- ก.(2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตามแผนภาพ 2.2ก(2)-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถดำเนินการบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ก.(5,6) วิทยาลัยฯ ได้แสดงตัววัดที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ และค่าคาดการณ์การของตัววัดดังกล่าว ตามตารางที่ 2.1ข(1)-2 การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้

### OFl

- ก.(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ ได้มีกำหนดแผนระยะสั้น และแผนระยะยาวอย่างไร รวมถึงไม่ชัดเจนถึงเป้าหมายของแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถตอบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ก.(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ มีพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้
- ก.(4) ไม่พบแผนด้านบุคลากรสำคัญที่เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแผนดังกล่าวที่ชัดเจน อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จได้
- ข. ไม่ชัดเจนว่า วิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างไรในการรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในเรื่องนี้ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

## หมวดที่ 3 ลูกค้า

### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

#### Strength

- ก.(1,2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่นทั้งในปัจจุบัน และที่พึงมี เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยใช้วิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.1ก(1)-1 โดย ระบุกลุ่มลูกค้า ช่องทางการสื่อสาร วิธีการ ช่วงเวลา สารสนเทศที่ต้องการและได้รับ และการนำสารสนเทศไปใช้ การดำเนินการดังกล่าวอาจมีส่วนช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองได้ตรงความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

#### OFl

- ข.(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่วิทยาลัยฯ ใช้ในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายุ่มอื่น กล่าวคือ ไม่ชัดเจนว่าการใช้ Customer persona analysis นั้นวิทยาลัยฯ นำข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย ความสนใจของลูกค้า และความต้องการของประเทศ มาจำแนกกลุ่มผู้เรียนที่ระบุไว้ใน ตาราง P.1ข (2)-1 อย่างไร อีกทั้งลักษณะลูกค้ายุ่มดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับผลิตภัณฑ์ ตาม ตาราง P.1ก (1)-1 อีกด้วย การดำเนินการอย่างเป็นระบบดังกล่าวจะทำให้วิทยาลัยฯ สามารถใช้สารสนเทศดังกล่าวไปจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มที่อาจมีความหลากหลายและแตกต่างกันส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ ได้
- ข.(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการนำความต้องการและความจำเป็นที่ได้จากการรับฟังมาใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ กล่าวคือ ระบุเพียงการดำเนินการในส่วนของการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ แต่ไม่พบกระบวนการ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ วงรอบในการดำเนินการ ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลของกระบวนการที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ การดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีสารสนเทศที่สามารถนำไปวิเคราะห์และนำไปใช้ในการจัดทำกลยุทธ์ และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มุ่งเน้นลูกค้าในอนาคตได้มีประสิทธิภาพ

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2 = 20%

#### Strength

- ก.(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการในการในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ายุ่มอื่น โดยมีคณะกรรมการลูกค้าสัมพันธ์ทำหน้าที่ มีการใช้ PACN-Customer relationship เป็นกรอบการดำเนินงานและ มีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ายุ่มอื่น ตาม ตาราง 3.2ก(1)-1 การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สนับสนุนการจัดทำหลักสูตร การบริการวิชาการที่สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าและเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนที่มีต่อองค์กร

- ก.(3) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน โดยมีคณะกรรมการ ลูกค้าสัมพันธ์รับผิดชอบ ระบบและกลไกในการจัดการข้อร้องเรียนตามแผนภาพ 3.2ก(3)-1 กระบวนการที่เป็นระบบนี้อาจช่วยลดความไม่พึงพอใจ เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อวิทยาลัยฯ
- ข.(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของกลุ่มผู้เรียน ตารางที่ 3.2 ข(1)-1 โดยระบุวิธีการประเมิน และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้ วิทยาลัยฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการเพื่อตอบสนอง ความพึงพอใจ แก้ไขความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียนได้มีประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

### OFI

- ก.(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่วิทยาลัยฯ ใช้ในการทำให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน กล่าวคือ ไม่ชัดเจนว่า การสื่อสารถึงผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเกี่ยวกับช่องทางต่าง ๆ ในการได้รับการสนับสนุน ทั้งช่องทางออนไลน์ การประชุมหารือ และการกำหนดมาตรฐานของการให้บริการสนับสนุน ช่วยให้ผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง P.1ข (2)-1สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน จากวิทยาลัยฯ อย่างไร รวมทั้งวิทยาลัยฯ มีวิธีการในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ และฐานข้อมูลสำหรับนักศึกษา ลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญอย่างไร การดำเนินการในประเด็น ดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยสร้างความผูกพันของนักเรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้
- ข.(2) ไม่ปรากฏหลักฐานว่าวิทยาลัยฯ มีกระบวนการอย่างไรในการประเมินความพึงพอใจ เปรียบเทียบกับสถาบันอื่น ไม่พบผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน และวงรอบในการดำเนินการ ตัวชี้วัด ที่ชัดเจนในกระบวนการเลือกสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ ในโครงร่างองค์กร ไม่พบกระบวนการหาข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้าแต่ละ กลุ่มเปรียบเทียบกับคู่แข่ง รวมถึงการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์
- ค. วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด กล่าวคือ ไม่พบการแสดงถึงแนวทาง การใช้สารสนเทศที่สำคัญที่วิทยาลัยฯ ได้จากการฟังเสียงของลูกค้าเพื่อนำไปใช้ในการ ดำเนินการต่ออย่างไร รวมทั้งไม่พบรายงานขั้นตอน ช่วงเวลา ความถี่ ในการรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศของลูกค้า การตลาด มาเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและบริการ อย่างครอบคลุม การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยเสริมศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน ของวิทยาลัยฯ ได้

## หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

### 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ระดับการประเมิน (band) = 2 = 20%

#### Strength

- ก.(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูล สารสนเทศ ในการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวัน โดยแบ่งประเภทตัวชี้วัดที่สำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ครอบคลุมพันธกิจ ด้านลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ตามตาราง 4.1ก (1)-1 ติดตามผลงานผ่านระบบ The DB แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีติดตามผลการดำเนินงานบรรลุผลตามพันธกิจทุกด้านได้
- ค.(2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการในการปรับปรุงผลการดำเนินการ โดยการใช้ Priority matrix วิเคราะห์ระดับความสำคัญของผลการดำเนินงานที่เร่งด่วนและมีความสำคัญต่อกลยุทธ์ (แผนภาพ 4.1 ค (2)-1 มีการพิจารณาผลกระทบที่นำไปสู่การปรับปรุงงานและการสร้างนวัตกรรม วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น

#### OFI

- ก.(2) วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลถึงแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ โดยใช้เกณฑ์เลือกคู่เทียบจาก Best Practice ได้นำข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจากการเทียบเคียงกับคู่เทียบ มาสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและในระดับกลยุทธ์อย่างไร การนำข้อมูลและสารสนเทศเปรียบเทียบทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ที่แสดงถึงวิธีปฏิบัติและผลการดำเนินการที่เป็นเลิศของคู่เทียบมาใช้ในการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน ของวิทยาลัยฯ อาจช่วยสะท้อนความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ ได้
- ก.(3) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ทำให้มั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของวิทยาลัยฯ ตามตาราง 4.1ก (3)-1 สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้อย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด เช่น มีการดำเนินการอย่างไรเมื่อตัววัดสูงหรือต่ำกว่าค่าคาดการณ์ หรือต่ำกว่าคู่เทียบ หรือการเปลี่ยนแปลงภายนอกส่งผลให้ต้องเปลี่ยนตัววัด วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยในการติดตามประเมินและปรับปรุงการดำเนินการตามพันธกิจทั้ง 5 ด้านที่กำหนดไว้
- ข. วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินการของวิทยาลัยฯ เช่น ทบทวนวิธีวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1 ข-1 สอดคล้องกับประเภทของข้อมูลหรือไม่ ความถี่ในการวิเคราะห์เพียงพอหรือไม่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ

คู่เทียบ/คู่แข่งที่ระบุไว้หรือไม่อย่างไร การทบทวนและประเมินที่เป็นระบบ อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมของวิทยาลัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ค.(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เช่น มีวิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างไร ได้พิจารณาแนวโน้มผลการดำเนินการในอนาคตจากสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบในด้านอัตราการเติบโตของวิทยาลัยฯ เทียบกับคู่เทียบหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น

#### 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน (band) = 3 = 20%

##### Strength

- ก.(1,2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการสารสนเทศให้มีคุณภาพ โดยคณะกรรมการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการด้านคุณภาพและพร้อมใช้งานตามตารางที่ 4.1 ก (1)-1 วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ สนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง
- ข.(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการในการจัดการความรู้ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ กำหนดความรู้ที่จำเป็น จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแต่ละกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถเพิ่มพูนความรู้และนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

##### OFI

- ก.(1,2) ไม่พบการทบทวนและปรับปรุงวิธีการในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ เช่น วิธีการที่ทำให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศ (อิเล็กทรอนิกส์และกระดาษ) มีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ที่ทำให้มั่นใจถึงความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการที่ทำให้มีข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นพร้อมใช้ในรูปแบบที่ใช้งานง่าย และทันการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานของบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หรือการสำรวจความต้องการจากผู้ใช้อุปกรณ์สารสนเทศเป็นประจำ ประเมินความพร้อมใช้งาน ออกแบบให้ใช้งานง่าย การทบทวนและปรับปรุงวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ สนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

- ข.(1,2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงการจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของวิทยาลัยฯ เช่น การทบทวนแนวทางการจัดการความรู้ ที่บ่งชี้องค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ วิธีการจัดการความรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะหลักของวิทยาลัยฯ ในปัจจุบันและอนาคต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ค้นหาหน่วยงานที่มีการปฏิบัติที่โดดเด่นและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของวิทยาลัยฯ การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถเพิ่มพูนความรู้และนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น
- ข.(3) วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการใช้ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้การเรียนรู้อิงลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ เช่น การใช้ข้อมูล VOC/VOS มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลการดำเนินการที่ดีอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจสร้างเสริมสมรรถนะของบุคลากรและขีดความสามารถของวิทยาลัยฯ ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

## หมวดที่ 5 บุคลากร

### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 = 20%

#### Strength

- ก.(2) วิทยาลัยฯ เริ่มแสดงให้เห็นแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยเป็นไปตามระบบของราชวิทยาลัยฯ กล่าวคือ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รจภ. วางระบบและแนวทางการสรรหาบุคลากรใหม่ จัดปฐมนิเทศเพื่อทำการชี้แจงเกี่ยวกับทั่วไปในบริบทขององค์กร รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ คุณธรรมและความโปร่งใส มีการทดลองงาน 180 วัน ในระดับวิทยาลัยฯ มีการปฐมนิเทศเพิ่มเติม และมีระบบอาจารย์พี่เลี้ยง และพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร แนวทางการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร และโครงสร้างขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้
- ข.(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาวะมั่นคง และสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากรที่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม โดยมีมาตรการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย ของการส่งเสริมสภาวะแวดล้อมในการทำงานตามตาราง 5.1 ข(1)-1 มีการทบทวนระบบผ่านการประชุม RIMC ทุก 6 เดือน เพื่อปรับปรุงแนวทางให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การดำเนินการดังกล่าวสามารถ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในสถานที่ และสิ่งแวดล้อมทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ข.(2) วิทยาลัยฯ แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางการดำเนินงานในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์และนโยบาย สำหรับบุคลากรตามตาราง 5.1 ข(2)-1 แนวทางการดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร

## OFI

- ก.(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการประเมินด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรที่องค์กรจำเป็นต้องมี กล่าวคือ ไม่พบการระบุว่า ขีดความสามารถของบุคลากรที่สำคัญของวิทยาลัยฯ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นอย่างไร เพียงการวิเคราะห์อัตรากำลังด้วย FTEs และขีดความสามารถด้วยวุฒิอาจารย์ อาจไม่สามารถสะท้อนว่าบุคลากรของวิทยาลัยฯ มีขีดความสามารถและเพียงพอสำหรับการดำเนินการในทุกพันธกิจจนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือไม่ โดยเฉพาะในการเปิดหลักสูตรและบริการใหม่ที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาก การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะสนับสนุนให้วิทยาลัยฯ มีความพร้อมด้านอัตรากำลัง และมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลยุทธ์และพันธกิจ และตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (SC5)
- ก.(3) วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงหลักฐานเพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร กล่าวคือ การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรตามตารางที่ 5.1 ก(3)-1 นั้น เป็นการดำเนินการทดแทนบุคลากรตามปกติ ไม่พบการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการหากพบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในด้านความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งไม่ชัดเจนถึงการเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรและบริการใหม่ที่ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ เพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต ตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ
- ก.(4) วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงหลักฐานเพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการการจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากร กล่าวคือ การมอบอำนาจจากคณบดี สู่รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดอย่างไร ไม่พบกระบวนการ ขั้นตอน ตัววัดความสำเร็จและเป้าหมายในการวิเคราะห์รูปแบบการทำงานและบริหารงานบุคคลตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร ที่มุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้สมรรถนะหลักของวิทยาลัยฯ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว จะสนับสนุนการ

ดำเนินงานตามสมรรถนะหลักขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุดจากอัตรากำลังที่มี เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจได้ และมีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

### Strength

- ก.(2) วิทยาลัยฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการประเมินความผูกพัน โดยประเมินใน 2 รูปแบบ คือ แบบเป็นทางการผ่านการสำรวจด้วยช่องทางออนไลน์ และ แบบไม่เป็นทางการผ่านการสนทนากับบุคลากร และพิจารณาร่วมกับสถิติ อัตรการลาออก อัตรขาดงาน อัตราร้องเรียน การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้วิทยาลัยฯ สามารถนำข้อมูลไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรผูกพันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้
- ค.(1,2) วิทยาลัยฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ตาม PACN Performance Management 5 ขั้นตอน คือ 1) Planning 2) Execution 3) Assessment & Review 4) Report 5) Reward และพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามตาราง 5.2ค(2)-1 แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยวิทยาลัยฯ ในการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เรื่อง ระบบงานและกระบวนการทำงาน ที่มีมาตรฐาน ปรับปรุงต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี (SC3) และเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เรื่องความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการวิจัยและสาขาการพยาบาล (SA2,SA5)

### OFI

- ก.(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กล่าวคือ ที่มาของกรอบแนวคิดในการประเมินความผูกพัน ซึ่งกล่าวถึงที่มาของปัจจัยความพึงพอใจ 8 ข้อ ปัจจัยความพึงพอใจที่สร้างความแตกต่างให้กับองค์กร 9 ข้อ ตามแผนภาพ 5.2 ก(1)-2 เกิดจากอะไร และการนำมาหาความสัมพันธ์กับ SAY STAY STRIVE นั้น ช่วยให้วิทยาลัยฯ กำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างไร การดำเนินการเพื่อให้ได้ปัจจัยความผูกพันดังกล่าวที่อาจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากรจะทำให้วิทยาลัยฯ สามารถนำไปออกแบบกระบวนการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรได้
- ข. ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นทางการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน กล่าวคือ การดำเนินการตามตาราง 5.2 ข-1 เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ไม่พบขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ รอบเวลา และตัวชี้วัด ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นทางการจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมเพื่อให้วิทยาลัยฯ บรรลุผลสำเร็จได้



- ค.(3) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา กล่าวคือ ไม่ปรากฏหลักฐานถึงขั้นตอนของการที่แนวทางนั้นนำไปใช้ได้ และมีการใช้เครื่องมือ ข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้ มีขั้นตอน รอบเวลาในการประเมินอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ มีตัวชี้วัดอะไร การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น
- ค.(4) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการการพัฒนาหน้าที่การทำงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตขององค์กร กล่าวคือ ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามกระบวนการ เช่น วิธีการเงื่อนไขเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และวิธีการส่งเสริมสนับสนุนผู้นำในอนาคตของวิทยาลัยฯ แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ดีต่อวิทยาลัยฯ และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะที่สำคัญของบุคลากรทุกกลุ่ม และมุ่งสู่ความสำเร็จตามพันธกิจในทุกด้าน

## หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

#### Strength

- ก.(1,2,3) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้า 6 ประเด็น เพื่อนำมาออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ โมเดลการออกแบบตามแนวทาง COPIS แผนภาพ 6.1 ก(3)-1 แสดงข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการที่สำคัญ ร่วมกับตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบตามตาราง 6. 1ก (2)-1 และตาราง 6. 1ก (2)-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้ระบบปฏิบัติการสอดคล้องตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- ค. วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยพิจารณาผู้ส่งมอบจากความต้องการของผู้รับบริการ พิจารณาคู่ความร่วมมือจากสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของวิทยาลัยฯ วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA 7 มีสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายครอบคลุมทุกพันธกิจ ทำให้เกิดการบูรณาการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

## OFI

- ก.(1,2,3) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการ เช่น ข้อกำหนดที่สำคัญและตัววัดที่ระบุไว้ใน 6. 1ก (2)-1 ใช้ในการติดตามกระบวนการที่สำคัญ ผ่านการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญได้คำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือแนวคิดในการออกแบบที่เพิ่มคุณค่าในมุมมองของผู้เรียนและลูกค้าหรือไม่ ได้ใช้ประโยชน์จากแนวคิดในการออกแบบจากคู่ความร่วมมือหรือไม่อย่างไร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงหลักสูตรและบริการที่เสริมสร้างสมรรถนะหลักของวิทยาลัยฯ
- ข.(1,2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ เช่น ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดสำคัญใดเป็น leading หรือ lagging indicators (ตาราง 6. 1ก (2)-1 และตาราง 6. 1ก (2)-1) มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรหรือไม่อย่างไร มีการติดตามตัววัดภายในกระบวนการอะไรบ้างเพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานครอบคลุมทั้ง พันธกิจ 5 วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้ผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญสอดคล้องตามข้อกำหนดที่สำคัญ และส่งเสริมประสิทธิผลของกระบวนการหลักทั้ง พันธกิจ 5
- ข.(3) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และผลการดำเนินการ เสริมสร้างสมรรถนะหลักของวิทยาลัยฯ และลดความแปรปรวนของกระบวนการ เช่น การใช้เครื่องมือการปรับปรุงผลการดำเนินการที่ระบุไว้ในตาราง 4.1 ข1 เพื่อมาปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ดีขึ้นกว่าเดิม วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยยกระดับผลการดำเนินการที่สำคัญให้มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ง. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีขั้นตอนอย่างไรในการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน หรือมีวิธีการอย่างไรในการเตรียมทรัพยากรด้านการเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ ไว้เพื่อสนับสนุนโอกาสดังกล่าว วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ

## 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

### Strength

- ข. วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ โดยนำแนวทางมาตรฐานสากล ISO 27001 มาใช้ ฝ่ายอำนวยการระบบสารสนเทศดำเนินการผ่าน 4 ขั้นตอน วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- ค.(2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน แบ่งการดำเนินงานเป็น 4 ระยะเวลาที่สำคัญ โดยเตรียมพร้อมสอดคล้องกับการระบุความเสี่ยงและความปลอดภัยในตาราง 6.2ค (1) วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง

### OFI

- ก. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น ไม่พบตัวชี้วัดเพื่อควบคุมกระบวนการ ด้านรอบเวลาทำงาน ความถูกต้อง การลดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำ ความรวดเร็วในการตอบสนอง ความต้องการ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ รับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้าน SC8 ความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในด้านการรักษาและการดูแลสุขภาพแบบไม่แสวงหากำไร
- ข. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ และสินทรัพย์ที่สำคัญมีความปลอดภัย เช่น มาตรการในการป้องกันข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในแต่ละพันธกิจ ทั้งแบบอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่น เพื่อให้ (กระดาษ) ขี .บ.ร.สอดคล้องตามพอมูลส่วนบุคคล 2565 หรือไม่อย่างไร แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสนับสนุนในการดำเนินการของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างต่อเนื่อง
- ค.(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย เช่น มีแนวทางในการดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือมาตรฐานใด กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการกำกับ ติดตามหรือไม่อย่างไร วิธีการดังกล่าว อาจทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ลดผลกระทบที่อาจส่งผลต่อการดำเนินการตามระบบปฏิบัติการ

## หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น

และด้านกระบวนการ ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

#### Strength

- (ก,ข) วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบางเรื่องมีระดับและแนวโน้มดี เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 7.1ก-6 ผลการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน 7.1ก-10 จำนวนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการ 7.1ข (1)-2 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์จำแนกตามอัตลักษณ์บัณฑิต (WISH)
- (ก,ข) วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบางเรื่องมีระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น 7.1ก -5.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 7.1ก -5.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 7.1ข(1)-4 ผลประเมินความพร้อมของเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ปีการศึกษา 2565 7.1 ข (2)-1.4 ผลการตรวจสมรรถนะภาพของระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย/กล้องวงจรปิด/ระบบ Access Control (ร้อยละ)

#### OFl

- (ก,ข) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านประสิทธิผลของกระบวนการหลายเรื่องมีระดับต่ำกว่าเป้าหมายและต่ำกว่าคู่เทียบ ได้แก่ 7.1 ก-4 ร้อยละของนักศึกษาที่สอบเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลผ่านในรอบแรก 7.1 ก-7 จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ 7.1 ก-8 จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการหลายเรื่อง เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษาของบัณฑิตในแต่ละหลักสูตร ระยะเวลาการส่งมอบงานวิจัย การตรวจติดตามหรือประเมินประสิทธิผลของผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือตามข้อกำหนดที่สำคัญตามตาราง P.1 ข(3)-1 และการประเมินผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และข้อกำหนดที่สำคัญที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร รวมถึงผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการดำเนินการด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครบถ้วน อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ และการควบคุมต้นทุนโดยรวม

## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

### Strength

- ก.(1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่มีระดับสูงกว่าเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย  $\geq 3.51$  จาก 5 คะแนน) ได้แก่ แผนภาพ 7.2 ก (1)-1 ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการศึกษา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ กิจกรรมการศึกษา และการให้คำปรึกษาของ นักศึกษา พยบ. แผนภาพ 7.2 ก (1)-2 ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการศึกษา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ กิจกรรมการศึกษา และการให้คำปรึกษาของ นักศึกษา พยบ.(สำหรับผู้สำเร็จปริญญาตรี สาขาอื่น) แผนภาพ 7.2 ก (1)-6 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง แผนภาพ 7.2 ก (1)-8 ระดับความพึงพอใจของการบริการวิชาการ การบริการวิชาชีพ และการนำไปใช้ประโยชน์

### OFI

- ก.(1) วิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์สำคัญด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง P.1ข(2)-1 โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าด้านบริการทางวิชาการ และลูกค้ากลุ่มการวิจัย
- ก.(2) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ส่วนใหญ่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ เช่น แผนภาพ 7.2 ก (2)-1 อัตราการคงอยู่ของผู้เรียนในหลักสูตร แผนภาพ 7.2 ก (2)-2 อัตราการลาออกของนักศึกษาแต่ละปี การศึกษา แผนภาพ 7.2 ก (2)-3 ระดับความผูกพันของผู้เรียนต่อ วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี แผนภาพ 7.2 ก (2)-4 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการ ให้บริการวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี
- ก.(2) วิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์สำคัญด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้ากลุ่มบริการวิชาการ และ วิจัย
- (มีชุมชนหลักสี่ ที่ระบุเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่แน่ใจว่าเป็นลูกค้าหรือเปล่าด้วยคะ) และผลลัพธ์การเปรียบเทียบคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรและสิ่งสนับสนุนเทียบกับหลักสูตรอื่น ๆ ในราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ปีการศึกษา 2563-2565 หน่วยงานเหล่านี้ก็ไม่ระบุในคู่เทียบ

## 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 = 10%

### Strength

ไม่มี

## OFI

- ก. วิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์สำคัญด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร หลายตัวชี้วัด ที่ระบุไว้ใน 5.1 ก จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ผลลัพธ์ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน ต่าง ๆ ที่แยกประเด็นตามตาราง 5.1 ข(1)-1 และบริการ สิทธิประโยชน์ตามตาราง 5.1 ข(2)-1 ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวไว้ใน 5.2 ค (แสดงเป็นงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร ตามตาราง 7.3 ก(4)-1
- ก.(1) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่นำเสนอส่วนใหญ่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และไม่แสดงค่าเป้าหมาย เช่น แผนภาพ 7.3 ก (1)-1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเต็มเวลาของ พวอก. แผนภาพ 7.3 ก (1)-2 จำนวนบุคลากร วพอก. จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2563-2565 แผนภาพ 7.3 ก (1)-3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของ พวอก. จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ แผนภาพ 7.3 ก (1)-4 อัตราร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่า (FTEs) แผนภาพ 7.3 ก (1)-5 สัดส่วนการตีพิมพ์เฉลี่ยต่อบุคลากรสายวิชาการ การติดตามและวิเคราะห์สาเหตุของผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมความสำเร็จของผลลัพธ์ดังกล่าวได้ดีขึ้น
- ก.(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่นำเสนอส่วนใหญ่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และไม่แสดงค่าเป้าหมาย เช่น แผนภาพ 7.3 ก (2)-1 ความพึงพอใจบรรยากาศการทำงานของบุคลากรด้านสถานะแวดล้อมของการทำงาน ปีการศึกษา 2565 แผนภาพ 7.3 ก (2)-2 ความพึงพอใจบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ปีการศึกษา 2565

### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน (band) = 2 = 20%

#### Strength

- ก.(1) วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้ากลุ่มอื่นต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร การประเมินตนเองของกรรมการประจำวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของกระบวนการนำองค์กรของวิทยาลัยฯ
- ก.(1,2,3,4) วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ และ ด้านจริยธรรมที่มีระดับและแนวโน้มดี ได้แก่ ผลลัพธ์การสื่อสารของผู้นำระดับสูงต่อบุคลากรในวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์การสื่อสารของผู้นำระดับสูงต่ออาจารย์ นักศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุน ผลการประเมินการกำกับดูแล

องค์กร ผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลการป้องกันข้อร้องเรียน การรับรองหลักสูตรโดยสภาวิชาชีพ ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น จำนวนข้อร้องเรียนของการดำเนินงานด้านต่างๆ การละเมิดจริยธรรมของผู้เรียน จำนวนการทุจริตในการสอบของผู้เรียน จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานที่มีการนำองค์กรและการกำกับองค์กรที่ดี

#### OFI

- วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์การนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลและแสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยทำให้วิทยาลัยฯ สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

#### 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2 = 15%

##### Strength

- ก.(1,2) วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาดที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภาพรวม สัดส่วนจำนวนผู้สมัครต่อแผนรับของหลักสูตร งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรของพันธกิจการผลิตบัณฑิต ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและตลาดขององค์กร

#### OFI

- ก.(1,2) วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดที่มีแนวโน้มลดลงหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำแนกตามพันธกิจ สัดส่วนการแข่งขันเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตในระบบ TCAS จำนวนผู้สมัครต่อแผนรับของหลักสูตรพยาบาลบัณฑิต ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยภายในและภายนอก ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดี อาจช่วยให้อาจารย์ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน
- ก,ข. วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเงิน ตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ผลลัพธ์ผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงทางการเงิน จำนวนผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนผู้เข้าอบรมและผู้รับบริการจากบริการวิจัยและบริการวิชาการของวิทยาลัยฯ ผลลัพธ์การบรรลุความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯทราบสถานะการดำเนินงานและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น



## 5. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = Band 1 (104 คะแนน)  
ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = Band 1 (68 คะแนน)

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

ทั้งนี้ โปรดศึกษาคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินรายหมวด (Item Band) ได้ที่ตาราง 1-2 และคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) ได้ที่ตาราง 3-4 ในหน้าถัดไป

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	<p>A: ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน</p> <p>D: แทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ</p> <p>L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ</p>
10%,15%, 20% หรือ 25%	<p>A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น</p> <p>L: เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ</p> <p>I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่นโดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น</p> <p>L: เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p>

คะแนน	คำอธิบาย
	I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65%	<p>A: มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/ ม ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
70%,75%, 80% หรือ 85%	<p>A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร รวมถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการ ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันระดับองค์กร</p> <p>I: มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ มี/ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
90%, 95% หรือ 100%	<p>A: มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์กรผ่านการสร้างนวัตกรรม โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งองค์กร มีหลักฐานที่ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันความรู้</p> <p>I: แนวทางมีการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	<p>Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และหรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีใน/เรื่องที่ยังรายงานไว้</p> <p>T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
10%,15%, 20% หรือ 25%	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง</p> <p>T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
50%,55%, 60% หรือ 65%	<p>Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและหรือ/ระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาดและกระบวนการที่สำคัญตามความต้องการที่สำคัญของลูกค้า ตลาดและกระบวนการ</p>
70%,75%, 80% หรือ 85%	<p>Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ</p> <p>T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>

คะแนน	คำอธิบาย
	<p>C: แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม/มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ</p>
90%, 95% หรือ 100%	<p>Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน</p> <p>T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำในเชิงเปรียบเทียบในหลายด้าน</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ</p>

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

<i>Band Score</i>	<i>Band Number</i>	<i>Process Descriptors</i>
0-150 <b>Early Development</b>	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีควมก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 <b>Early Result</b>	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 <b>Early Improvement</b>	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 <b>Good Performance</b>	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 <b>Emerging Industry Leader</b>	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 <b>Industry Leader</b>	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 <b>Benchmark Leader</b>	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ตีความในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 <b>World Leader</b>	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

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

## 6. OP in brief

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	<p>O1 ผลงานการศึกษาหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านการวิจัย (O1.1 หลักสูตรปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านการวิจัย)</p> <p>O2 ผลงานบริการวิชาการที่มุ่งเน้นตอบสนองการแก้ปัญหาสุขภาพและขาดแคลน (O2.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรเฉพาะทาง O2.2 คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น)</p> <p>O3 ผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพและการพยาบาล (O3.1 ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ และเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสาธารณะด้านสุขภาพ O3.2 นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ )</p>
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	<p>วิสัยทัศน์</p> <p>สร้างผู้นำทางการพยาบาล เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ด้วยการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ เพื่อความเป็นเลิศของทุกชีวิต</p> <p>ค่านิยมและวัฒนธรรม</p> <p>MORAL WISH -Moral Wisdom (ภูมิปัญญาธรรม), Integrity (มุ่งมั่นยึดมั่นกับความดี), Social Accountability (จิตอาสา), Harmony (มีสามัคคี)</p> <p>พันธกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล  มีความเป็นผู้นำและความเป็นมนุษย</li> <li>2) วิจัยสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการพยาบาล และหรือสุขภาพที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</li> <li>3) ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพ และเป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่องในสาขาพยาบาลศาสตร์และด้านสุขภาพของประเทศ</li> </ol>
3. สมรรถนะหลัก	<p>CC1: บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและคุณภาพสูง มีอุดมการณ์ มีจิตอาสา (High Competent Faculty)</p> <p>CC2: การวิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ และบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary Healthcare System Research)</p> <p>CC3: ความสัมพันธ์กับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ (Integrative Health Network)</p>
4. บุคลากร	<p>สายวิชาการ 88 คน ปริญญาเอก 20 คน ปริญญาโท 40 คน(นับจากจำนวนที่ปฏิบัติงาน 60 คน) ลาศึกษาต่อ 28 คน มีจำนวน 48.78% ของแผนรับ</p>

หัวข้อ	ข้อมูล								
	<p>สายสนับสนุน 22 คน ปริญญาโท 6 คน ปริญญาตรี 16 คน มีจำนวน 35.48% ของแผนรับ</p> <p>ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน ของบุคลากรทั้งสองประเภท ใช้ Employee Engagement Score: Workforce 17 ข้อ คือ 1. ความมั่นคงในงาน 2. ความเสี่ยงในงาน 3. ความปลอดภัยในงาน 4. การสำรวจและติดตามความต้องการ 5. ความรับผิดชอบและการอำนาจการตัดสินใจในงาน 6. ลักษณะงาน และการมอบหมายงาน 7. สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8. ความพึงพอใจในงาน 9. ความร่วมมือในการทำงาน 10. การตัดสินใจ 11. ความหลากหลายและการรวมกลุ่ม 12. ทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน 13. ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (คณบดี หัวหน้าภาควิชา) 14. ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร 15. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาในสายอาชีพ 16. การจัดการผลการปฏิบัติงาน 17. การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย</p>								
5. สินทรัพย์	<table border="1" data-bbox="603 954 1469 1496"> <thead> <tr> <th data-bbox="603 954 746 987">ประเด็น</th> <th data-bbox="746 954 1469 987">รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="603 987 746 1216">1 อาคาร สถานที่</td> <td data-bbox="746 987 1469 1216"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อาคารเรียน 1 อาคาร และ Extended Classroom รวม 11 ห้องเรียน แต่ละห้องเรียนสามารถรองรับผู้เรียนได้ตั้งแต่ 50-120 คน โดยจัดให้เป็นรูปแบบห้องเรียน Smart classroom สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และสามารถบันทึกการสอนของอาจารย์ผู้สอนในรูปแบบวีดีโอ และจัดเก็บไว้บน MS Teams แต่ละรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้ามาทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา</li> <li>- ศูนย์เสริมศึกษาและสาธิตทางการพยาบาล (LRC) สามารถรองรับการฝึกปฏิบัติทุกสาขาวิชา เพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนขึ้นปฏิบัติงานคลินิกและฝึกปฏิบัติการพยาบาลเสมือนจริงในห้องปฏิบัติการ</li> <li>- Digital library ให้บริการฐานข้อมูลวิทยาศาสตร์สุขภาพทั่วโลก (เช่น CINALH, Clinical Keys, Science Direct) เปิดบริการ 24/7 ให้บริการได้ทั้งภายในและภายนอก Campus</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="603 1216 746 1444">2 เทคโนโลยี (Know how, Hardware, Software, Methodology)</td> <td data-bbox="746 1216 1469 1444"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Software สนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน เช่น MS Team, CRA Moodle, Rosetta Stone</li> <li>- เทคโนโลยีทางการสอน เช่น Smart Classroom, Anatomical table, Simulation, E-book</li> <li>- รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning (SBL, Flipped Classroom, PBL, Group Discussion, Seminar)</li> <li>- คลังสื่อการสอนที่ครอบคลุมทุกสาขาวิชา (วีดีโอฝึกทักษะทางการพยาบาล)</li> <li>- Executive Management Dashboard (EMD) และระบบติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ Education &amp; Student Dashboard (ED), Research Dashboard (RD), Academic Service Dashboard (AD)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="603 1444 746 1496">3 เครื่องมือ อุปกรณ์</td> <td data-bbox="746 1444 1469 1496"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องตรวจสอบสัญญาณชีวภาพของร่างกาย (Bio Feedback)</li> <li>- หุ่นจำลอง หุ่นอาจารย์ใหญ่ และอุปกรณ์จริงสำหรับการทำหัตถการทางการพยาบาลต่าง ๆ</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table> <p>รายละเอียดตาม ตาราง P.1 ก (4)-1</p>	ประเด็น	รายละเอียด	1 อาคาร สถานที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาคารเรียน 1 อาคาร และ Extended Classroom รวม 11 ห้องเรียน แต่ละห้องเรียนสามารถรองรับผู้เรียนได้ตั้งแต่ 50-120 คน โดยจัดให้เป็นรูปแบบห้องเรียน Smart classroom สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และสามารถบันทึกการสอนของอาจารย์ผู้สอนในรูปแบบวีดีโอ และจัดเก็บไว้บน MS Teams แต่ละรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้ามาทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา</li> <li>- ศูนย์เสริมศึกษาและสาธิตทางการพยาบาล (LRC) สามารถรองรับการฝึกปฏิบัติทุกสาขาวิชา เพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนขึ้นปฏิบัติงานคลินิกและฝึกปฏิบัติการพยาบาลเสมือนจริงในห้องปฏิบัติการ</li> <li>- Digital library ให้บริการฐานข้อมูลวิทยาศาสตร์สุขภาพทั่วโลก (เช่น CINALH, Clinical Keys, Science Direct) เปิดบริการ 24/7 ให้บริการได้ทั้งภายในและภายนอก Campus</li> </ul>	2 เทคโนโลยี (Know how, Hardware, Software, Methodology)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Software สนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน เช่น MS Team, CRA Moodle, Rosetta Stone</li> <li>- เทคโนโลยีทางการสอน เช่น Smart Classroom, Anatomical table, Simulation, E-book</li> <li>- รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning (SBL, Flipped Classroom, PBL, Group Discussion, Seminar)</li> <li>- คลังสื่อการสอนที่ครอบคลุมทุกสาขาวิชา (วีดีโอฝึกทักษะทางการพยาบาล)</li> <li>- Executive Management Dashboard (EMD) และระบบติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ Education &amp; Student Dashboard (ED), Research Dashboard (RD), Academic Service Dashboard (AD)</li> </ul>	3 เครื่องมือ อุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องตรวจสอบสัญญาณชีวภาพของร่างกาย (Bio Feedback)</li> <li>- หุ่นจำลอง หุ่นอาจารย์ใหญ่ และอุปกรณ์จริงสำหรับการทำหัตถการทางการพยาบาลต่าง ๆ</li> </ul>
ประเด็น	รายละเอียด								
1 อาคาร สถานที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาคารเรียน 1 อาคาร และ Extended Classroom รวม 11 ห้องเรียน แต่ละห้องเรียนสามารถรองรับผู้เรียนได้ตั้งแต่ 50-120 คน โดยจัดให้เป็นรูปแบบห้องเรียน Smart classroom สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และสามารถบันทึกการสอนของอาจารย์ผู้สอนในรูปแบบวีดีโอ และจัดเก็บไว้บน MS Teams แต่ละรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้ามาทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา</li> <li>- ศูนย์เสริมศึกษาและสาธิตทางการพยาบาล (LRC) สามารถรองรับการฝึกปฏิบัติทุกสาขาวิชา เพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนขึ้นปฏิบัติงานคลินิกและฝึกปฏิบัติการพยาบาลเสมือนจริงในห้องปฏิบัติการ</li> <li>- Digital library ให้บริการฐานข้อมูลวิทยาศาสตร์สุขภาพทั่วโลก (เช่น CINALH, Clinical Keys, Science Direct) เปิดบริการ 24/7 ให้บริการได้ทั้งภายในและภายนอก Campus</li> </ul>								
2 เทคโนโลยี (Know how, Hardware, Software, Methodology)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Software สนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน เช่น MS Team, CRA Moodle, Rosetta Stone</li> <li>- เทคโนโลยีทางการสอน เช่น Smart Classroom, Anatomical table, Simulation, E-book</li> <li>- รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning (SBL, Flipped Classroom, PBL, Group Discussion, Seminar)</li> <li>- คลังสื่อการสอนที่ครอบคลุมทุกสาขาวิชา (วีดีโอฝึกทักษะทางการพยาบาล)</li> <li>- Executive Management Dashboard (EMD) และระบบติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ Education &amp; Student Dashboard (ED), Research Dashboard (RD), Academic Service Dashboard (AD)</li> </ul>								
3 เครื่องมือ อุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องตรวจสอบสัญญาณชีวภาพของร่างกาย (Bio Feedback)</li> <li>- หุ่นจำลอง หุ่นอาจารย์ใหญ่ และอุปกรณ์จริงสำหรับการทำหัตถการทางการพยาบาลต่าง ๆ</li> </ul>								
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 2 ฉบับ</li> <li>2. Accreditation/ Certification 2 ฉบับ</li> <li>3. มาตรฐานการศึกษา 4 ฉบับ</li> <li>4. กฎระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม การเงิน การจัดการศึกษา วิจัย บริการ 2 ฉบับ</li> </ol> <p>รายละเอียดตามตาราง P.1 ก (5)-1</p>								



หัวข้อ	ข้อมูล												
<p>7. โครงสร้างองค์กร</p>	<p>รายละเอียดตามแผนภาพ P.1 ข (1)-1</p>												
<p>8. ผู้เรียน ลูกค้ำ ความต้องการและความคาดหวัง</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น</th> <th>ความต้องการและความคาดหวัง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1: ผู้เรียนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (Degree)</td> <td>- สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - สอบผ่านในประกอบวิชาชีพ (เฉพาะระดับปริญญาตรี) - ความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - มีความเป็นผู้นำและมีสมรรถนะด้านการวิจัย - Learning Resources ที่ทันสมัย เพียงพอ - อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาล</td> </tr> <tr> <td>C2: ผู้เข้าอบรม (Non-degree)</td> <td>- สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - ความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - Learning Resources ที่ทันสมัย เพียงพอ - อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาล</td> </tr> <tr> <td>C3: ผู้ให้ทุนวิจัยและผู้ใช้ผลงาน</td> <td>- ส่งมอบผลงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ตามสัญญา - ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่มี Impact Factor สูง - ค่าเนื้องานวิจัยอย่างมีจริยธรรม - ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ และมีผู้อ้างอิง หรือมีข้อเสนอแนะนโยบายสาธารณะ</td> </tr> </tbody> </table> <p>รายละเอียดตามตาราง P.1 ข (2)-1</p>	ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น	ความต้องการและความคาดหวัง	C1: ผู้เรียนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (Degree)	- สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - สอบผ่านในประกอบวิชาชีพ (เฉพาะระดับปริญญาตรี) - ความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - มีความเป็นผู้นำและมีสมรรถนะด้านการวิจัย - Learning Resources ที่ทันสมัย เพียงพอ - อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาล	C2: ผู้เข้าอบรม (Non-degree)	- สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - ความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - Learning Resources ที่ทันสมัย เพียงพอ - อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาล	C3: ผู้ให้ทุนวิจัยและผู้ใช้ผลงาน	- ส่งมอบผลงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ตามสัญญา - ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่มี Impact Factor สูง - ค่าเนื้องานวิจัยอย่างมีจริยธรรม - ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ และมีผู้อ้างอิง หรือมีข้อเสนอแนะนโยบายสาธารณะ				
ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น	ความต้องการและความคาดหวัง												
C1: ผู้เรียนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (Degree)	- สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - สอบผ่านในประกอบวิชาชีพ (เฉพาะระดับปริญญาตรี) - ความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - มีความเป็นผู้นำและมีสมรรถนะด้านการวิจัย - Learning Resources ที่ทันสมัย เพียงพอ - อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาล												
C2: ผู้เข้าอบรม (Non-degree)	- สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - ความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - Learning Resources ที่ทันสมัย เพียงพอ - อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาล												
C3: ผู้ให้ทุนวิจัยและผู้ใช้ผลงาน	- ส่งมอบผลงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ตามสัญญา - ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่มี Impact Factor สูง - ค่าเนื้องานวิจัยอย่างมีจริยธรรม - ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ และมีผู้อ้างอิง หรือมีข้อเสนอแนะนโยบายสาธารณะ												
<p>9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ/ ความคาดหวัง</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (S)</th> <th>ความต้องการ/ความคาดหวัง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S1: ผู้ใช้บัณฑิต</td> <td>- บัณฑิตมีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ พร้อมปฏิบัติงาน - บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาทางพยาบาลอย่างเป็นระบบ</td> </tr> <tr> <td>S2: สภากาพยาบาล</td> <td>- มีมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาวิชาการพยาบาลและการฝึกหัดครู</td> </tr> <tr> <td>S3: ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์</td> <td>- ดำเนินงานตามทิศทางและผลการดำเนินงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยฯ- บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักการธรรมาภิบาล - บริหารจัดการงบประมาณการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ</td> </tr> <tr> <td>S4: ชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนหลักสี่)</td> <td>- ลดความเหลื่อมล้ำและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพ</td> </tr> </tbody> </table> <p>รายละเอียดตามตาราง P.1 ข (2)-2</p>	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (S)	ความต้องการ/ความคาดหวัง	S1: ผู้ใช้บัณฑิต	- บัณฑิตมีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ พร้อมปฏิบัติงาน - บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาทางพยาบาลอย่างเป็นระบบ	S2: สภากาพยาบาล	- มีมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาวิชาการพยาบาลและการฝึกหัดครู	S3: ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	- ดำเนินงานตามทิศทางและผลการดำเนินงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยฯ- บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักการธรรมาภิบาล - บริหารจัดการงบประมาณการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ	S4: ชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนหลักสี่)	- ลดความเหลื่อมล้ำและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพ		
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (S)	ความต้องการ/ความคาดหวัง												
S1: ผู้ใช้บัณฑิต	- บัณฑิตมีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ พร้อมปฏิบัติงาน - บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาทางพยาบาลอย่างเป็นระบบ												
S2: สภากาพยาบาล	- มีมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาวิชาการพยาบาลและการฝึกหัดครู												
S3: ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	- ดำเนินงานตามทิศทางและผลการดำเนินงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยฯ- บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักการธรรมาภิบาล - บริหารจัดการงบประมาณการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ												
S4: ชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนหลักสี่)	- ลดความเหลื่อมล้ำและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพ												
<p>10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Partner / Collaborator / Supplier</th> <th>บทบาทที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ต่อหลักสูตร การจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P1: แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ (รพ.ศิริราช รพ.ภูมิพล รพ.จุฬาภรณ์ รพ.ตำรวจ รพ.ปทุมธานี ฯลฯ)</td> <td>- พัฒนาทักษะ ความรู้ ทางกาพยาบาลให้กับอาจารย์และนักศึกษาผ่านการฝึกประสบการณ์จริง และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย - ร่วมพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม</td> </tr> <tr> <td>P2: หน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมมือในการพัฒนาโครงการวิจัย (ศูนย์บริการสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานราชการ/หน่วยงานเอกชน/ชุมชน)</td> <td>- ร่วมมือในการพัฒนาโครงการวิจัย ดำเนินการ ติดตาม ใช้ประโยชน์</td> </tr> <tr> <th>Partner / Collaborator / Supplier</th> <th>บทบาทที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ต่อหลักสูตร การจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน</th> </tr> <tr> <td>Co1: สถาบันเครือข่ายที่ร่วมมือกันในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรเฉพาะทาง (รพ.ภูมิพลฯ รพ.สถาบันโรคไตภูมิราชนครินทร์)</td> <td>- ร่วมพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินหลักสูตรเฉพาะทาง</td> </tr> <tr> <td>Sup1: บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานที่จำหน่ายเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์</td> <td>- เสนอขาย/ส่งมอบ และให้บริการหลังการขายเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพตามข้อตกลงที่กำหนด (TOR)</td> </tr> </tbody> </table> <p>รายละเอียดตามตาราง P.1 ข (3)-1</p>	Partner / Collaborator / Supplier	บทบาทที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ต่อหลักสูตร การจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน	P1: แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ (รพ.ศิริราช รพ.ภูมิพล รพ.จุฬาภรณ์ รพ.ตำรวจ รพ.ปทุมธานี ฯลฯ)	- พัฒนาทักษะ ความรู้ ทางกาพยาบาลให้กับอาจารย์และนักศึกษาผ่านการฝึกประสบการณ์จริง และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย - ร่วมพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม	P2: หน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมมือในการพัฒนาโครงการวิจัย (ศูนย์บริการสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานราชการ/หน่วยงานเอกชน/ชุมชน)	- ร่วมมือในการพัฒนาโครงการวิจัย ดำเนินการ ติดตาม ใช้ประโยชน์	Partner / Collaborator / Supplier	บทบาทที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ต่อหลักสูตร การจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน	Co1: สถาบันเครือข่ายที่ร่วมมือกันในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรเฉพาะทาง (รพ.ภูมิพลฯ รพ.สถาบันโรคไตภูมิราชนครินทร์)	- ร่วมพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินหลักสูตรเฉพาะทาง	Sup1: บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานที่จำหน่ายเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์	- เสนอขาย/ส่งมอบ และให้บริการหลังการขายเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพตามข้อตกลงที่กำหนด (TOR)
Partner / Collaborator / Supplier	บทบาทที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ต่อหลักสูตร การจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน												
P1: แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ (รพ.ศิริราช รพ.ภูมิพล รพ.จุฬาภรณ์ รพ.ตำรวจ รพ.ปทุมธานี ฯลฯ)	- พัฒนาทักษะ ความรู้ ทางกาพยาบาลให้กับอาจารย์และนักศึกษาผ่านการฝึกประสบการณ์จริง และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย - ร่วมพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม												
P2: หน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมมือในการพัฒนาโครงการวิจัย (ศูนย์บริการสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานราชการ/หน่วยงานเอกชน/ชุมชน)	- ร่วมมือในการพัฒนาโครงการวิจัย ดำเนินการ ติดตาม ใช้ประโยชน์												
Partner / Collaborator / Supplier	บทบาทที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ต่อหลักสูตร การจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน												
Co1: สถาบันเครือข่ายที่ร่วมมือกันในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรเฉพาะทาง (รพ.ภูมิพลฯ รพ.สถาบันโรคไตภูมิราชนครินทร์)	- ร่วมพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินหลักสูตรเฉพาะทาง												
Sup1: บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานที่จำหน่ายเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์	- เสนอขาย/ส่งมอบ และให้บริการหลังการขายเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพตามข้อตกลงที่กำหนด (TOR)												

หัวข้อ	ข้อมูล															
11. ลำดับในการแข่งขัน	ไม่ระบุลำดับ แต่กำหนดคู่แข่ง คือ คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชั้นนำจำนวน 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยมีประเด็นในการเปรียบเทียบตัวชี้วัดที่สำคัญคือ ด้านหลักสูตรการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ รายละเอียดดังตาราง P.2 ก (1)-1															
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<table border="1" data-bbox="628 483 1442 786"> <thead> <tr> <th data-bbox="628 483 762 517">ผลิตภัณฑ์</th> <th data-bbox="762 483 1442 517">การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการแข่งขัน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="628 517 762 633">ด้านหลักสูตร</td> <td data-bbox="762 517 1442 633">CH1 สถาบันการศึกษาพยาบาลคู่แข่งเปิดใหม่เพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้เกิดโอกาสนวัตกรรมหลักสูตร (2 ปีครึ่ง, Sand Box) CH2 นโยบายกระทรวง อว. เรื่อง Higher Education Sandbox การจัดการศึกษารูปแบบ Non-Degree, Re-learn, Up-skill, Re-skill เปิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและสร้างความร่วมมือทางการศึกษา</td> </tr> <tr> <td data-bbox="628 633 762 719">ด้านการวิจัย</td> <td data-bbox="762 633 1442 719">CH3 ปัญหาสุขภาพประชากรโรคเรื้อรัง NCD ผู้ป่วยติดเตียง ปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นโอกาสในการพัฒนานโยบายการวิจัยและนวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาคดูแลสุขภาพตนเองและลดความเหลื่อมล้ำ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="628 719 762 786">ด้านบริการวิชาการ</td> <td data-bbox="762 719 1442 786">CH4 นโยบายสุขภาพของประเทศไทยที่มุ่งสู่การบริการในระดับปฐมภูมิ และ SDGs เป็นโอกาสในการพัฒนาการบริการสุขภาพประชาชน (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น)</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="592 792 1023 831">รายละเอียดตามตาราง P.2 ก (2)-1</p>	ผลิตภัณฑ์	การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการแข่งขัน	ด้านหลักสูตร	CH1 สถาบันการศึกษาพยาบาลคู่แข่งเปิดใหม่เพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้เกิดโอกาสนวัตกรรมหลักสูตร (2 ปีครึ่ง, Sand Box) CH2 นโยบายกระทรวง อว. เรื่อง Higher Education Sandbox การจัดการศึกษารูปแบบ Non-Degree, Re-learn, Up-skill, Re-skill เปิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและสร้างความร่วมมือทางการศึกษา	ด้านการวิจัย	CH3 ปัญหาสุขภาพประชากรโรคเรื้อรัง NCD ผู้ป่วยติดเตียง ปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นโอกาสในการพัฒนานโยบายการวิจัยและนวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาคดูแลสุขภาพตนเองและลดความเหลื่อมล้ำ	ด้านบริการวิชาการ	CH4 นโยบายสุขภาพของประเทศไทยที่มุ่งสู่การบริการในระดับปฐมภูมิ และ SDGs เป็นโอกาสในการพัฒนาการบริการสุขภาพประชาชน (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น)							
ผลิตภัณฑ์	การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการแข่งขัน															
ด้านหลักสูตร	CH1 สถาบันการศึกษาพยาบาลคู่แข่งเปิดใหม่เพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้เกิดโอกาสนวัตกรรมหลักสูตร (2 ปีครึ่ง, Sand Box) CH2 นโยบายกระทรวง อว. เรื่อง Higher Education Sandbox การจัดการศึกษารูปแบบ Non-Degree, Re-learn, Up-skill, Re-skill เปิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและสร้างความร่วมมือทางการศึกษา															
ด้านการวิจัย	CH3 ปัญหาสุขภาพประชากรโรคเรื้อรัง NCD ผู้ป่วยติดเตียง ปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นโอกาสในการพัฒนานโยบายการวิจัยและนวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาคดูแลสุขภาพตนเองและลดความเหลื่อมล้ำ															
ด้านบริการวิชาการ	CH4 นโยบายสุขภาพของประเทศไทยที่มุ่งสู่การบริการในระดับปฐมภูมิ และ SDGs เป็นโอกาสในการพัฒนาการบริการสุขภาพประชาชน (คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น)															
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	รายงานประจำปี ฐานข้อมูล Scopus, ISI, TCI รายละเอียดดังตาราง P.2 ก (1)-1															
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<table border="1" data-bbox="612 943 1453 1429"> <thead> <tr> <th data-bbox="612 943 715 987">ด้าน</th> <th data-bbox="715 943 1114 987">ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ที่สำคัญ</th> <th data-bbox="1114 943 1453 987">ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages) ที่สำคัญ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="612 987 715 1133">ด้านพันธกิจ</td> <td data-bbox="715 987 1114 1133">SC1 มีสถาบันการศึกษาพยาบาลคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น SC2 วิชาชีพต่าง ๆ มีบทบาทชัดเจนจะมาทดแทนบทบาทพยาบาล เช่น เภสัชสามารถรักษาโรคเบื้องต้น เทคนิคการแพทย์เจาะเลือดแทนพยาบาล นักกายภาพบำบัดมีบทบาทในการฟื้นฟูสุขภาพ</td> <td data-bbox="1114 987 1453 1133">SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน SA2เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยชั้นนำทางด้านสุขภาพ SA3 สามารถพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็ว</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 1133 715 1234">ด้านปฏิบัติการ</td> <td data-bbox="715 1133 1114 1234">SC3 ระบบงานและกระบวนการทำงาน ที่มีมาตรฐาน มีการปรับปรุงต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี SC4 การดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ยุ่งยากซับซ้อน</td> <td data-bbox="1114 1133 1453 1234">SA4 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ทั้ง online และ offline</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 1234 715 1346">ด้านบุคลากร</td> <td data-bbox="715 1234 1114 1346">SC5 การบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ SC6 การจ้างรักษาคนดี คนเก่ง และดึงดูดผู้มีความรู้สูงเพื่อสร้างผลงานที่เป็นเลิศ</td> <td data-bbox="1114 1234 1453 1346">SA5 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง SA6 บุคลากรมีความผูกพันสูง ทุ่มเท มีอุดมการณ์และมีจิตอาสา</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 1346 715 1429">ด้านสังคม</td> <td data-bbox="715 1346 1114 1429">SC7 ปัญหาสุขภาพของสังคม (โรคอุบัติใหม่ การเข้าถึงสังคม) SC8 ความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในด้านการรักษาและการดูแลสุขภาพแบบไม่แสวงหากำไร</td> <td data-bbox="1114 1346 1453 1429">SA7 มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายครอบคลุมทุกพันธกิจ ทำให้เกิดการบูรณาการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ</td> </tr> </tbody> </table>	ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ที่สำคัญ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages) ที่สำคัญ	ด้านพันธกิจ	SC1 มีสถาบันการศึกษาพยาบาลคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น SC2 วิชาชีพต่าง ๆ มีบทบาทชัดเจนจะมาทดแทนบทบาทพยาบาล เช่น เภสัชสามารถรักษาโรคเบื้องต้น เทคนิคการแพทย์เจาะเลือดแทนพยาบาล นักกายภาพบำบัดมีบทบาทในการฟื้นฟูสุขภาพ	SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน SA2เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยชั้นนำทางด้านสุขภาพ SA3 สามารถพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็ว	ด้านปฏิบัติการ	SC3 ระบบงานและกระบวนการทำงาน ที่มีมาตรฐาน มีการปรับปรุงต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี SC4 การดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ยุ่งยากซับซ้อน	SA4 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ทั้ง online และ offline	ด้านบุคลากร	SC5 การบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ SC6 การจ้างรักษาคนดี คนเก่ง และดึงดูดผู้มีความรู้สูงเพื่อสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	SA5 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง SA6 บุคลากรมีความผูกพันสูง ทุ่มเท มีอุดมการณ์และมีจิตอาสา	ด้านสังคม	SC7 ปัญหาสุขภาพของสังคม (โรคอุบัติใหม่ การเข้าถึงสังคม) SC8 ความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในด้านการรักษาและการดูแลสุขภาพแบบไม่แสวงหากำไร	SA7 มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายครอบคลุมทุกพันธกิจ ทำให้เกิดการบูรณาการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ที่สำคัญ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages) ที่สำคัญ														
ด้านพันธกิจ	SC1 มีสถาบันการศึกษาพยาบาลคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น SC2 วิชาชีพต่าง ๆ มีบทบาทชัดเจนจะมาทดแทนบทบาทพยาบาล เช่น เภสัชสามารถรักษาโรคเบื้องต้น เทคนิคการแพทย์เจาะเลือดแทนพยาบาล นักกายภาพบำบัดมีบทบาทในการฟื้นฟูสุขภาพ	SA1 ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน SA2เชี่ยวชาญทางการวิจัย ทางการพยาบาล และมีผลงานวิจัยชั้นนำทางด้านสุขภาพ SA3 สามารถพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็ว														
ด้านปฏิบัติการ	SC3 ระบบงานและกระบวนการทำงาน ที่มีมาตรฐาน มีการปรับปรุงต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี SC4 การดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ยุ่งยากซับซ้อน	SA4 เครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ทั้ง online และ offline														
ด้านบุคลากร	SC5 การบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ SC6 การจ้างรักษาคนดี คนเก่ง และดึงดูดผู้มีความรู้สูงเพื่อสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	SA5 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาพยาบาลเฉพาะทางที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง SA6 บุคลากรมีความผูกพันสูง ทุ่มเท มีอุดมการณ์และมีจิตอาสา														
ด้านสังคม	SC7 ปัญหาสุขภาพของสังคม (โรคอุบัติใหม่ การเข้าถึงสังคม) SC8 ความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในด้านการรักษาและการดูแลสุขภาพแบบไม่แสวงหากำไร	SA7 มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายครอบคลุมทุกพันธกิจ ทำให้เกิดการบูรณาการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ														
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ระบบการติดตามผลการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในแต่ละด้าน โดยใช้ EMD และ CFR สำหรับการปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกพันธกิจ ใช้ EdPEX, AUN-QA, PDCA, RCA, Lean & ECRS และ 7 Waste เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี ใช้ KM, Best Practice Sharing, Team Learning, และ AAR															

ตารางคำนวณคะแนนผลการประเมินตามเกณฑ์ EdPEX

ระบบจะดึงคะแนนจากแต่ละหัวข้อให้โดยอัตโนมัติ หากต้องการแก้ไขโปรดกรอกคะแนนลงในช่องสีฟ้า  
 ทั้งนี้ หากแก้ไขแล้ว จะไม่สามารถดึงข้อมูลจากแต่ละหัวข้อโดยอัตโนมัติได้อีก

Summary of Criteria Items	Total Points Possible Column A	Percentage Score 0–100% Column B	Score (A x B) Column C	Scoring Band Column D
<b>Category 1 (Process)</b>				
1.1	70	25	18	2
1.2	50	20	10	2
<b>Category Total</b>	<b>120</b>		<b>28</b>	
<b>Category 2 (Process)</b>				
2.1	45	20	9	2
2.2	40	15	6	2
<b>Category Total</b>	<b>85</b>		<b>15</b>	
<b>Category 3 (Process)</b>				
3.1	40	15	6	2
3.2	45	20	9	2
<b>Category Total</b>	<b>85</b>		<b>15</b>	
<b>Category 4 (Process)</b>				
4.1	45	20	9	2
4.2	45	20	9	3
<b>Category Total</b>	<b>90</b>		<b>18</b>	
<b>Category 5 (Process)</b>				
5.1	40	20	8	2
5.2	45	15	7	2
<b>Category Total</b>	<b>85</b>		<b>15</b>	
<b>Category 6 (Process)</b>				
6.1	45	15	7	2
6.2	40	15	6	2
<b>Category Total</b>	<b>85</b>		<b>13</b>	
				<b>Scoring Band</b>
<b>SUBTOTAL Cat. 1–6</b>	<b>550</b>		<b>104</b>	<b>1</b>
<b>Category 7 (Results)</b>				
7.1	120	15	18	2
7.2	80	15	12	2
7.3	80	10	8	2
7.4	80	20	16	2
7.5	90	15	14	2
				<b>Scoring Band</b>
<b>SUBTOTAL Cat. 7</b>	<b>450</b>		<b>68</b>	<b>1</b>
<b>GRAND TOTAL (D)</b>	<b>1,000</b>	<b>TOTAL SCORE</b>	<b>172</b>	

