

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กาญจนา บุญยัง. 2547. **ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่:**

กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. 2551. **ภาวะผู้นำของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน**

วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2544. **ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร :**

เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ณัฐชนก อิศรีทอง. 2544. **กลยุทธ์การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะสาธารณสุข**

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. **รูปแบบของมหาวิทยาลัยในอนาคตกับการเป็นมหาวิทยาลัยใน**

กำกับของรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2539. **การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.**

ทักษพล ธรรมรังสี. 2553. **เอกสารการวิจัย การกระจายทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมภายใต้ระบบ**

หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://164.155.5.20/ihpp/puli-report.html>. [7 กันยายน 2553].

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546 **ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ : Modern organization theory.**

กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนิศ คุณเมธิกุล. 2552. **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของ**

สถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ ศิริสมุท และคณะ. 2552. **การลาออกของแพทย์จากระบบบริการสุขภาพภาครัฐ:**

ผลกระทบจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.hitap.net> .[10 สิงหาคม 2010].

- พีรศักดิ์ วรสุนทรโรสถ. 2542. **วัดรอยเท้าช้าง**. กรุงเทพมหานคร : พีระเซลแอนด์เซอร์วิส.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. 2545. **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฟ้ามุ่ย เรื่องเลศนุญ. 2539. **การศึกษาแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในศตวรรษที่21**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัย สุขเยี่ยม. 2535. **รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนา ศานติยานนท์ และคนอื่นๆ. 2544. **รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- รุ่ง แก้วแดง. 2551. **การเรียนรู้ : ชุมทรัพย์ในตน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ลลิตยา กองคำ. 2550. **การทบทวนระบบการผลิตแพทย์ที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพและต้องการด้านสุขภาพของประชาชน ภายใต้แผนงานพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ. 2549. **การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วันชัย ศิริชนะ. 2536. **การพัฒนาแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2542. **TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000**. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอพับลิชชิง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. 2545. **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา : ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532. **ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวงศ์ สุมิตร. 2537. **การวางแผนกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2543. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2540. **กลยุทธ์คืออะไร การบริหารกลยุทธ์และกรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: วิสิตีพัฒนา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546. **เกณฑ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศฉบับตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: จีวีดีเอ็มเอ็ทเพรส.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548. **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิค.
- สหทัย ดำรงเกียรติศักดิ์. 2541. **การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. 2544. **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บรรหารกิจ.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2539. **การนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. 2542. **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- เสียงพิน อ่ำโพธิ์. 2543. **อนาคตภาพการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับศึกษาฉบับที่ 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี ประดับวงศ์. 2544. **ปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม.

- สุกัญญา โขวิไลกุล. 2547. **การวิเคราะห์ระบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2550. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552. **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2552-2553**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://portal.psu.ac.th/pmqa/pages/69/>. [2010, ธันวาคม 12].
- สำนักงานบริหารโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท. 2553. **รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานเลขาธิการแพทยสภา. 2547. **เกณฑ์มาตรฐานการประกอบวิชาชีพเวชกรรมแพทยสภา** (อัดสำเนา). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสถาบันผลิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 2544. **เอกสารร่างข้อเสนอการประชุมแพทยศาสตรศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 7** (อัดสำเนา). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546. **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ (Management Innovation in Higher Education)**. ลำดับที่ 77/2546. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงสาธารณสุข. 2547. **เอกสารแผนนโยบายการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ**. (อัดสำเนา). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงสาธารณสุข. 2550. **เอกสารการนำเสนอผลการสรุปโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท นำเสนอในที่ประชุมกรรมการบริหาร กสพท. ครั้งที่ 1/2550 วันพุธที่ 24 มกราคม พ.ศ.2550**. (อัดสำเนา). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสถาบันผลิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2548. **เกณฑ์มาตรฐานใหม่เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการศึกษาแพทยศาสตร์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.cotmes.org>. [6. กันยายน 2553].

- อนงค์ อนัตริยเวช. 2540. **การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญ รัตนพล และคณะ. 2548. **การประเมินบัณฑิตรุ่นที่ 1 ของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลลำปาง.** ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลลำปาง.
- อนุพงษ์ สุธรรมนิรันดร์ และคณะ. 2546. **การประเมินความสามารถทางวิชาชีพของบัณฑิตแพทย์ MESRAP ตามเกณฑ์มาตรฐานแพทยสภาปี 2536.** คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ เจียมไชยศรี. 2537. **การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีย์รัตน์ หิรัญโต. 2532. **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิทธิพร คณะเจริญ. 2551. **ข้อเท็จจริงแพทยสภา.** กรุงเทพมหานคร: แพทยสภา.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. 2537. **การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำพล จินดาวัฒนะ. ม.ป.ป. **สถานภาพของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2539: กรณีศึกษาวิทยาลัย 4 แห่ง.** กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.

ภาษาอังกฤษ

- Albanese, M. 1999. Students are not customers : a better model for medical education. *Academic Medicine*. 74: 1172-1186.
- Bacani, C. 1998. Secret of Success .*Asia week*. 15(5): 36-50.
- Baldrige National Quality Program. 2005. Education criteria for performance excellence. [Online]. Available from : <http://www.Baldrige.Nist.gov>. [2010, August 12].
- Bartol, M. K., and Martin, C. D. 1988. *Management*. (3th ed). New York : McGraw-Hill.

- Baumgart, N. 1987. **Equity, quality and cost in higher education**. Bangkok : UNESCO Regional Office for Asia and the Pacific.
- Benta, T.W., and Borden, V.W.H.(ed.). 1994. **Using Performance Indicators to Guide Strategic Decision Making**. San Francisco : Jasley-Bas Publisher.
- Berstein, Sameul, J. and O'Hara Patrick. 1979. **Public Administration: Organization, People and Public Policy**. New York: Harper & Row.
- Boonprasert, U . 1978. **A Comprehensive Model for Higher Education Institutional Planning in Thailand: The Case of Chulalongkorn University**. Dissertation in the school of Education, University of Pittsburgh.
- Bruce, Williams, Sir. 1994. **University Responses To Research Selectivity**. London: Centre for Higher Education Studies.
- Burrill, C. W., & Ledolter, J. 1998. **Achieving quality through continual quality improvement**. New York: Wiley & Sons.
- Camp, R. C. 1989. **Benchmarking : The search for industry best practice that lead to superior performance**. Mil wakee : ASQC Quality Press.
- Certo, Samuel C. and Peter, J. Paul. 1911. **Strategic Management : Concept and Application**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Conrad, C. F., And Blackburn, R. J. 1985. Program Quality in Higher Education. In Smart, J.C. (ed). **Higher Education : Handbook of Theory and Research**. (Vol I). New York : Agatharn.
- Crosby, P. B. 1979. **Quality is free: The art of making quality certain**. New York : McGraw-Hill.
- Crosby, P. B. 1989. **Let's talk quality : 96 question you always wants to ask Phil Crosby**. New York : A Plume Book.
- Deming, W.E. 1986 **Out of the crisis**. Cambridge, MA: MIT Press.
- Drucker, P. 2002. **Managing in the next Society**. Oxford : Butterworth Heinemann.
- Eisner, E. 1976. "Education connoisseurship and criticism: there from and functions in educational evaluation". **Journal of Aesthetic Education**: 192-193.

- Ellis, R. 1993. Quality assurance for university teaching: Issue and approaches. **Quality assurance for university teaching**. Great Britain: Open University Press.
- Everard, K. B., Morris, G. and Wilson, L. 2004. **Effective school management**. London : Paul Chapman.
- Frazier, A. 1997. **A Road map for quality transformation in education**. Boca Raton: St Lucie Press.
- Feigenbaum, A. V. 1983. **Total quality control** (3th ed). New York : McGraw-Hill
- Fiedler, F.E., & Chemers, M.M. 1974. **Leadership and effective management**. Glenview, IL : Scott, Foresman.
- Fisk , R.S. 1957. The task of educational administration .In R.S. Campbell & R.T. Gregg. **Administrative behavior in education** .New York : Harper & Row.
- Greg, Bound. 1994. **Beyond total quality management : toward the emerging paradigm**. New York.
- Goodman, S. H., Fandt, P. M., and Lewis, P. S. 2002. **Management : Challenges in the 21st Century**. Cincinnati, Ohio : South-Western College.
- Greg, B. 1994. **Beyond Total Quality Management : Toward the Emerging Paradigm**. New York : McGraw-Hill.
- Haggart, S.A. 1994. **The Program Structuring Aspect of PPBS for Education**. Santa Monica, California: The Rand Corporation.
- Harman, G. 1996. **Quality assurance for Higher Education : Developing and managing quality assurance for Higher Education systems and institution in Asia and the Pacific**. Bangkok: UNESCO.
- Harrington, H. J. & Mathers, D. D. 1972. **ISO 9000 And beyond : From Compliance to conformance improvement**. New York: McGraw-Hill.
- Hartley, H. 1973. System analysis in education. In M. M. Milsein & J. A. Belasco (Eds.). **Forward by Ludwig Von Bertalanfly. Education administration and the behavioral science:A System perspective** (pp. 49-77). Bosyon:Allyn and Bacon.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 2001. **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.

- Ivancevich, J.H., et al. 1989. **Management : Principles and functions.** 4th ed.
Boston : MA.
- John Bligh, David Prideaux and Glennys Parsell. 2001. **PRISMS: new educational strategies for medical education.** Med ed; 35:520-521.
- Katz, R. 1974. Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review.**(September-October). 34-56.
- Kast, F.E., & Rosenweig, J.E. 1988 .**Organization and management : A systems and contingency approach.**(4th ed.). New York : McGraw – Hill.
- Kohler , Eric L.1956. **A Dictionary for Accounts.** Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Kotter,J.P. 2002. **The heart of change : Real –life stories of how people change their organizations .** Boston, MA: Harvard Business Scholl Press.
- Kreitner, R. 1998. **Management.** (7th ed.). Boston : Houghton Mifflin.
- Lee, Robert Jr. and Johnson,Ronald W.1977. **Public Budgeting System.** Edition 2nd
MaryLand: University Park Press.
- Lunenberg,F.C., & Onstein, A.C. 2004. **Educational administration : Concepts and practices**(2nd ed.) Boston : Wadsworth Publishing Company.
- Marquadt, M.J.& Reybnolds, A. 1994. **The global Learning Organization.** New York: Irwin.
- Mayhew, L.B, Ford, P. J, and Hubbard, D.L. 1990. **The quest of quality : The challenge for undergraduate education in the 1990.** San Francisco : Jossey Bass.
- Mc Kee, J.G. 1991 **Leadership style of community college president and faculty job satisfaction.** Community Junior College Quarterly of Research and Practice.
- Noree .T, Chokchaichan. H., and Mongkolporn. V. 2005. **Abundant for the few, shortage for the Majority : The inequitable distribution of doctors in Thailand.** Thailand Country Report.
- Parsons, C. 1994. The politics and practice of quality. In C. Parsons (Ed.). **Quality improvement in education: Case study in school, colleges and university.**
London: David Fulton.
- Robere, P.J. 2000. **Benchmarking : A system approach for continual improvement.**
Bangkok:Durakitbundit University Press.

- Schermerhorn, J. R. 2002. **Management**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T.J., Bulington, M., Coombs, F.S. & Thurston, P.W. 1992. **Educational governance and administration** (3rd ed.) .MA: Simon & Schutter.
- Sherwood, Frank P. 1954. **The Management Approach to Budgeting**. Brusse: International Institute of Administrative Science.
- SPRING. 2010. **Singapore quality award for business excellence**. [online]. Available from: <http://www.spring.go.sg>. [2010, August 12].
- Steniner, E. 1988. **Methodology of theory construction**. Sydney: Educology Research Associates.
- Vroman, H. W., & Luchsinger, V. P. 1994. **Managing organization quality**. New York: IRWIN.
- UNESCAP. 2000. **What is good governance**. [Online]. Available: [http://www.unescap.org/th/pdd/prs/Project activities/ongoing/gg/governance.asp](http://www.unescap.org/th/pdd/prs/Project%20activities/ongoing/gg/governance.asp) [2010, July 23].
- Webster, D. S. 1981. Advantages and Disadvantages of Methods of Assessment Quality. **Change**.13(7 October 1981): 20-24.
- Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary**. 1994. New York: Gramercy Books.
- Webster's Third New International Dictionary**. 1981. Springfield : G&C Merriam Company.
- Whatmough, R.1994. The listening school: Sixth formers and staff as customers of each other.In C. Parsons (Ed). **Quality improvement in education: Case studies in school, Colleges and universities**.London: David Fulton.
- Whingham, S.B. 2000. **Performance-funding indicators at two-year post secondary institutions: developing a value-added for equitable funding**. Dissertation Abstracts International, 61

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการบริหารงานของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุขเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามแนวคิดของ Malcolm Baldrige ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารของของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุขเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามแนวคิดของ Malcolm Baldrige

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความกรุณาท่านให้ตอบแบบสอบถามนี้ โดยพิจารณาข้อมูลจากสภาพจริงของการบริหารงานของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุขเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามแนวคิดของ Malcolm Baldrige และความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางรัตติยา ฤทธิรงค์

นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

081-6512193

รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ		ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11	ผู้นำระดับสูงมีการสื่อสารที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีกับศูนย์แพทย์ฯ										
12	ผู้นำระดับสูงกำหนดผลการดำเนินการโดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่ากับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของศูนย์แพทย์ฯ										
13	ผู้นำระดับสูงทบทวนผลการดำเนินการของแผนโครงการ/กิจกรรม โดยนำผลการประเมินการดำเนินงานมาเทียบกับเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติและความรับผิดชอบต่อสังคม											
1.2 ก ระเบียบธรรมเนียมปฏิบัติ											
14	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการกำกับดูแลในการปฏิบัติงาน การเงิน การป้องกันทุจริต และการป้องกันผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
15	ผู้บริหารมีการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการและการตัดสินใจที่เกิดจากการบริหารจัดการของตนเอง										
16	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและให้ความอิสระต่อการตรวจสอบภายในและภายนอกของศูนย์แพทย์ฯ										
17	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นสิทธิและผลประโยชน์ของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
18	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยยึดหลักการกำกับดูแลในการบริหารและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ										
19	ศูนย์แพทย์ฯ มีการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง คณะกรรมการบริหาร โดยกำหนดตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน										
20	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง คณะกรรมการบริหารไปปรับปรุงระบบการนำองค์การ										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรม											
21	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์และกำหนดวิธีการและมาตรการในการจัดการกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบในทางลบต่อสังคมที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนและการบริการทางการศึกษา										
22	ศูนย์แพทย์ฯ มีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากร ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณ										
23	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดกระบวนการ และตัวชี้วัดของการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามหลักจริยธรรม										

รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ		ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ ให้เพียงพอ และพร้อมใช้ในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จ										
36	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ											
37	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญในการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามรอบเวลาของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว										
38	ศูนย์แพทย์ฯ มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้กับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินการที่ผ่านมาหรือผลการดำเนินการของสถานศึกษาคู่เทียบเคียง										
39	ศูนย์แพทย์ฯ มีการดำเนินการที่ลดความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินการปัจจุบันหรือที่คาดการณ์ไว้เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่เทียบเคียง										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน/นักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 ความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											
ก. หลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ											
40	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดทำหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษา ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
41	ศูนย์แพทย์ฯ มีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์										
42	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกและใช้สารสนเทศที่สำคัญมาใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
ข. การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											
43	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดมาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในการสร้างความผูกพันต่อศูนย์แพทย์ฯ แก่ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
44	ศูนย์แพทย์ฯ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
45	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดมาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในการให้บริการ แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
46	ศูนย์แพทย์ฯ มีการทบทวน ปรับปรุงวัฒนธรรมการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของศูนย์แพทย์ฯ										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											

	รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ	ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
67	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดการข้อมูล สารสนเทศ ให้มีความพร้อมใช้ และบุคลากรของศูนย์แพทย์ฯ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเหมาะสม											
68	ศูนย์แพทย์ฯ มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่บรรลุผลในการรวบรวมและการถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลกรผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง											
69	ศูนย์แพทย์ฯ มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่บรรลุผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศไปใช้ดำเนินงานและวางแผนเชิงกลยุทธ์											
โอกาส												
ภาวะคุกคาม												
ข. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ												
70	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดการให้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์รวมทั้งระบบข้อมูลออนไลน์มีความน่าเชื่อถือ มีความปลอดภัย ง่ายต่อการใช้งาน											
71	ศูนย์แพทย์ฯ มีระบบการจัดการให้ข้อมูลสารสนเทศและฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์รวมทั้งระบบข้อมูลออนไลน์พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องและพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน											
72	ศูนย์แพทย์ฯ มีกลไกที่ทำให้ข้อมูล สารสนเทศ และฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ทันทต่อความต้องการ ทิศทางของการบริการทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี											
โอกาส												
ภาวะคุกคาม												
องค์ประกอบหลักที่ 5 การมุ่งเน้นอาจารย์และบุคลากร												
องค์ประกอบย่อยที่ 5.1 ความผูกพันของอาจารย์และบุคลากร												
ก. การสร้างคุณค่าของอาจารย์และบุคลากร												
73	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างกันใน แต่ละกลุ่มบุคคล											
74	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร											
75	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความคล่องตัวและการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา											
76	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบ การยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคล เพื่อเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดี											
77	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผล และเป็นธรรมรวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น											
โอกาส												
ภาวะคุกคาม												

รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ		ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
78	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมประเด็นสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพ										
79	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรที่พิจารณาในเรื่องของความต้องการ การถ่ายทอดความรู้จากผู้ปฏิบัติที่เจลาออกหรือเกษียณอายุ และการนำความรู้และทักษะใหม่มาใช้ในการทำงาน										
80	ศูนย์แพทย์ฯ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคลากรและผู้นำระดับสูงเพื่อนำมาปรับปรุง										
81	ศูนย์แพทย์ฯ มีแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างทั่วถึง										
82	ศูนย์แพทย์ฯ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารหัวหน้างาน และตำแหน่งผู้นำระดับสูงที่สำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
ค. การประเมินความผูกพันของอาจารย์และบุคลากร											
83	ศูนย์แพทย์ฯ กำหนดวิธีการ และตัวชี้วัดของการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยจำแนกตามความแตกต่างกันของกลุ่มบุคคล										
84	ศูนย์แพทย์ฯ นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของสถานศึกษา										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยซี 5.2 สภาพแวดล้อมของอาจารย์และบุคลากร											
ก. การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง											
85	ศูนย์แพทย์ฯ มีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และศักยภาพที่จำเป็นของบุคลากรรวมทั้งทักษะ สมรรถนะ และอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง										
86	ศูนย์แพทย์ฯ มีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรมของบุคลากรและชุมชน										
87	ศูนย์แพทย์ฯ มีการบริหารและจัดโครงสร้างของบุคลากรที่มุ่งเน้นสมรรถนะหลัก การตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง										
88	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร										
89	ศูนย์แพทย์ฯ มีการบริหารบุคคลตามความต้องการร่วมกันทั้งของบุคลากรและของศูนย์แพทย์ฯ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากการลดจำนวนของบุคลากร										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											

รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ		ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ข. บรรยายภาพการทำงานของอาจารย์และบุคลากร											
90	ศูนย์แพทย์ฯ กำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ของการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสุขอนามัย ความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยพิบัติหรือเหตุฉุกเฉิน										
91	ศูนย์แพทย์ฯ กำหนดนโยบายของการบริการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มบุคคล										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบหลักที่ 6 การจัดการกระบวนการ											
องค์ประกอบย่อยที่ 6.1 ระบบงาน											
ก. การออกแบบระบบงาน											
92	ศูนย์แพทย์ฯ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในระบบงานของกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน										
93	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดสมรรถนะหลักที่จะใช้ในระบบงานและกระบวนการทำงานหลัก										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
94	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดกระบวนการหลักที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พันธกิจ และความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้อง										
95	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานหลัก จากความต้องการของผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ รวมทั้งจากกฎหมายและระเบียบราชการ										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
ค. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน											
96	ศูนย์แพทย์ฯ มีระบบงานรองรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการจัดกระบวนการ เพื่อให้ศูนย์แพทย์ฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยที่ 6.2 กระบวนการทำงาน											
ก. การออกแบบกระบวนการทำงาน											
97	ศูนย์แพทย์ฯ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงานให้ตอบสนองข้อกำหนดสำคัญโดยมีการใช้เทคโนโลยี องค์ความรู้ของสถานศึกษา										
98	ศูนย์แพทย์ฯ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงานหลักโดยคำนึงถึงผลต่อผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และการบรรลุพันธกิจ										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											

รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ		ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
110	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ของระดับปัจจุบันและแนวโน้มที่สำคัญด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยที่ 7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด											
111	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และการควบคุมต้นทุนหรือความเข้มแข็งด้านการเงิน										
112	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านการตลาด ส่วนแบ่งตลาด การขยายตลาด และการเข้าสู่ตลาดใหม่										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยที่ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นอาจารย์และบุคลากร											
113	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร										
114	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนากลุ่มผู้นำระดับสูง										
115	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังขีดความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร										
116	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การให้บริการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยที่ 7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ											
117	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านการปฏิบัติการของระบบงานและสถานที่ทำงานสำหรับภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉิน										
118	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการและนวัตกรรม										
โอกาส											
ภาวะคุกคาม											
องค์ประกอบย่อยที่ 7.6 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร											
119	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความสำเร็จตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา										
120	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบด้านการเงินทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา										
121	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย การรับรองวิทยฐานะของบุคลากรและความปลอดภัยของสถานศึกษา										

รายการปฏิบัติ/ดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ		ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
122	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และระบบการกำกับดูแลของผู้บริหาร												
123	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ												
โอกาส													
ภาวะคุกคาม													

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน/หน่วยงาน.....จังหวัด.....
 ผู้สัมภาษณ์.....นางรัตติยา ฤทธิรงค์
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 สถานที่.....เริ่มสัมภาษณ์.....เวลา.....น.

ในงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดของ Malcolm Baldrige ในกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร อาจารย์แพทย์ และบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์แพทย์ฯ 33 ศูนย์ ทั่วประเทศ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ และต้องศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุขที่มีการปฏิบัติที่ดี (good practices) ด้วย

แนวคำถามสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์แพทย์ บุคลากรทางการศึกษา

1) ในการบริหารศูนย์แพทย์ฯ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในด้านการนำองค์กรมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

2) ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญ ในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

3) ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

4) ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

5) ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในด้านการมุ่งเน้นอาจารย์และบุคลากร มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

6) ดังนั้นในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในด้านการจัดกระบวนการ มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

7) ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามอะไรบ้าง

- จุดแข็ง.....
- จุดอ่อน.....
- โอกาส.....
- ภาวะคุกคาม.....

แบบสอบถามที่มีค่า IOC และข้อเสนอแนะปรับปรุง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริง

- +1 หมายถึง ข้อคำถามถูกต้อง ตรงเชิงเนื้อหาและครอบคลุม/นิยาม/วัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง ตรงเชิงเนื้อหาและครอบคลุม/นิยาม/วัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่ตรงเชิงเนื้อหา และครอบคลุม/นิยาม/วัตถุประสงค์

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
องค์ประกอบหลักที่ 1. การนำองค์กร (Leadership)			
องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง			
1.1 ก วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ			
1.	ผู้นำระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมหลัก เป้าประสงค์และผลการดำเนินการที่คาดหวังของศูนย์แพทย์ฯ ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบาย และเหมาะสมกับบริบท	0.5	ผู้นำระดับสูงกำหนดและสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมหลัก เป้าประสงค์หรือผลการดำเนินการที่คาดหวังของศูนย์แพทย์ฯ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรเพื่อให้เกิดความรับรู้ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล
2.	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้บุคลากรมีการประพฤติที่ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรม	0.25	ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อส่งเสริม กำกับที่ส่งผลให้บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีจริยธรรม
3.	ผู้นำระดับสูงกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	0.75	ผู้นำระดับสูงกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของศูนย์แพทย์ฯ
4.	ผู้นำระดับสูงมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.5	ผู้นำระดับสูงมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อผลการดำเนินการที่ดีของศูนย์แพทย์ฯ
5.	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ศูนย์แพทย์ฯมีการพัฒนาที่ยั่งยืน	0.5	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ๆและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความยั่งยืนของศูนย์แพทย์ฯ
6.	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	0.75	ผู้นำระดับสูงของศูนย์แพทย์ฯส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
7.	ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์การ	0.75	ผู้นำระดับสูงของศูนย์แพทย์ฯสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์การ
8.	ผู้นำระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำระดับสูงของบุคลากร และวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต	0.75	ผู้นำระดับสูงของศูนย์แพทย์ฯมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำระดับสูงของบุคลากร และวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต
1.1 ข การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ			
9.	ผู้นำระดับสูงมีวิธีการสื่อสารแบบสองทิศทางทั่วทั้งศูนย์แพทย์ฯ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีของบุคลากรต่อศูนย์แพทย์ฯ	0.5	
10.	ผู้นำระดับสูงสื่อสารผลการตัดสินใจที่สำคัญแก่บุคลากรของศูนย์แพทย์ฯอย่างทั่วถึง	0.75	

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
11.	ผู้นำระดับสูงมีการสื่อสารที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีกับศูนย์แพทย์ฯ	0.75	
12.	ผู้นำระดับสูงกำหนดผลการดำเนินการโดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่ากับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของศูนย์แพทย์ฯ	0.5	
13.	ผู้นำระดับสูงทบทวนผลการดำเนินการของแผน/โครงการ/กิจกรรม โดยนำผลการประเมินการดำเนินงานมาเทียบกับเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์	0.5	
องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ธรรมภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม			
1.2 ก ระบบธรรมภิบาล			
14.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการกำกับดูแลในการปฏิบัติงาน การเงิน การป้องกันทุจริต และการป้องกันผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.75	
15.	ผู้บริหารมีการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ และการตัดสินใจที่เกิดจากการบริหารจัดการของตนเอง	0.75	
16.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและให้อิสระต่อการตรวจสอบภายในและภายนอกของศูนย์แพทย์ฯ	0.75	
17.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นสิทธิและผลประโยชน์ของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.5	
18.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยยึดหลักการกำกับดูแลในการบริหารและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.25	
19.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง คณะกรรมการบริหารโดยกำหนดตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	0.5	
20.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง คณะกรรมการบริหารไปปรับปรุงระบบการนำองค์การ	0.5	
1.2 ข การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรม			
21.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์และกำหนดวิธีการและมาตรการในการจัดการกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบในทางลบต่อสังคมที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนและการบริการทางการศึกษา	0.5	
22.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากร ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณ	0.75	
23.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดกระบวนการ และตัวชี้วัดของการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามหลักจริยธรรม	0.5	

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
1.2 ค ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ			
24.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดชุมชนที่สำคัญ และวางแผนการจัดกิจกรรมที่จะให้การสนับสนุนชุมชนนั้น	0.75	
25.	ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินกิจกรรมในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญของศูนย์แพทย์ฯ อย่างจริงจัง	0.5	
องค์ประกอบหลักที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)			
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์			
2.1 ก กระบวนการจัดทำกลยุทธ์			
26.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม	0.5	
27.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม	0.5	
28.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์	0.75	
29.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกและใช้สารสนเทศที่สำคัญมาใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์	0.75	
2.1 ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์			
30.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ที่สำคัญ และรอบเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสอดคล้อง เชื่อมโยง และไปในทิศทางเดียวกัน	1	
31.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาส และความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.75	
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ			
2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการ			
32.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการแปลงกลยุทธ์มาจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว	1	
33.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	0.75	
34.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วในกรณีสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	0.5	
35.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดแผนด้านทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่มุ่งเน้นขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคคล	0.75	
36.	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ ให้เพียงพอ และพร้อมใช้ในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จ	0.75	

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
37	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ	1	
2.2 ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ			
38	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญในการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามรอบเวลาของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว	0.75	
39	ศูนย์แพทย์ฯ มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้กับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินการที่ผ่านมาหรือผลการดำเนินการของสถานศึกษาคู่เทียบเคียง	0.75	
40	ศูนย์แพทย์ฯ มีการดำเนินการที่ลดความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินการปัจจุบันหรือที่คาดการณ์ไว้เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่เทียบเคียง	0.5	
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน/นักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 ความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
3.1 ก. หลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ			
41	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดทำหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.75	
42	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดกลไกหลักในการส่งเสริมผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้บริการด้านหลักสูตร บริการส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทางการศึกษา	0.25	
43	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการนำความต้องการหลักนั้นไปสู่การปฏิบัติในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้อง	0.25	
3.1 ข การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
44	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดมาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในการสร้างความผูกพันต่อศูนย์แพทย์ฯ แก่ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.5	
45	ศูนย์แพทย์ฯ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.5	
46	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดมาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.5	
47	ศูนย์แพทย์ฯ มีการทบทวน ปรับปรุงวัฒนธรรมการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของศูนย์แพทย์ฯ	0.25	
องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 เสียงของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
3.2 ก: การรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
48	ศูนย์แพทย์ฯ มีการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับหลักสูตร บริการส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษา	0.75	

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
49	ศูนย์แพทย์ฯ มีการติดตามคุณภาพของหลักสูตร บริการส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษา จากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.75	
50	ศูนย์แพทย์ฯ มีการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีตและอนาคต และสถานศึกษาคู่เทียบเคียง เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับหลักสูตร บริการส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษา	0.75	
51	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดการกับข้อร้องเรียนที่ได้รับจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และทันท่วงที	0.75	
3.2 ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
52	ศูนย์แพทย์ฯ มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อหลักสูตรและการให้บริการทางการศึกษา	0.75	
53	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่เทียบเคียง หรือเกณฑ์การเปรียบเทียบ	0.75	
54	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์แพทย์ฯ	0.75	
3.2 ค. การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
55	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้สารสนเทศของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักสูตร การบริการส่งเสริมความรู้ และการบริการทางการศึกษา ไปกำหนดกลุ่มของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต	0.5	
56	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้สารสนเทศของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักสูตร การบริการส่งเสริมความรู้ และการบริการทางการศึกษา ไปกำหนดและคาดการณ์ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.75	
57	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้สารสนเทศของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักสูตร การบริการส่งเสริมความรู้ และการบริการทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม	0.75	
58	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดแนวทางการใช้ผลการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.5	
องค์ประกอบหลักที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้			
องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ			
4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ			
59	ศูนย์แพทย์ฯ มีการเลือก การรวบรวม และบูรณาการ ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำ และผลการดำเนินการโดยรวม	0	
60	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญไปใช้ในการตัดสินใจระดับกลยุทธ์ และตัดสินใจระดับปฏิบัติงาน	0.25	
61	ศูนย์แพทย์ฯ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญไปใช้ในการสร้างนวัตกรรม	0.25	

ข้อที่	ข้อความ	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
4.1 ข การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ			
63	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการ	0.75	
64	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ โดยเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่เทียบเคียง	0.75	
4.1 ค การปรับปรุงผลการดำเนินการ			
65	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไป จัดลำดับความสำคัญเพื่อการปรับปรุง และการสร้าง นวัตกรรม	0.75	
66	ศูนย์แพทย์ฯ มีการถ่ายทอดการจัดลำดับความสำคัญและ โอกาสไปสู่บุคลากรอย่างทั่วทั้งองค์การ	0.75	
67	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไป จัดลำดับความสำคัญเพื่อการปรับปรุง และการสร้าง นวัตกรรม	0.75	
68	ศูนย์แพทย์ฯ มีการถ่ายทอดการจัดลำดับความสำคัญและ โอกาสไปสู่บุคลากรอย่างทั่วทั้งองค์การ	0.75	
69	ศูนย์แพทย์ฯ มีการถ่ายทอดการจัดลำดับความสำคัญและ โอกาสของสถานศึกษาไปยังสถานศึกษาคู่ความร่วมมือ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันมีความสอดคล้องและแนวทาง เดียวกัน	0.75	
องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ			
4.2 ก การจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้			
70	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดการให้ข้อมูล สารสนเทศ และองค์ ความรู้มีความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเหตุการณ์ และปลอดภัย	0.5	
71	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดการข้อมูล สารสนเทศ ให้มีความ พร้อมใช้ และบุคลากรของศูนย์แพทย์ฯ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่าง เหมาะสม	0.75	
72	ศูนย์แพทย์ฯ มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่บรรลุผลใน การรวบรวมและการถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง	0.75	
73	ศูนย์แพทย์ฯ มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่บรรลุผลของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศไป ใช้ดำเนินงานและวางแผนเชิงกลยุทธ์	0.75	
4.2 ข การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ			
74	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดการให้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์รวมทั้ง ระบบข้อมูลออนไลน์มีความน่าเชื่อถือ มีความปลอดภัย ง่ายต่อการใช้งาน	0.75	
75	ศูนย์แพทย์ฯ มีระบบการจัดการให้ข้อมูลสารสนเทศและ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์รวมทั้งระบบข้อมูลออนไลน์พร้อมใช้งาน อย่างต่อเนื่องและพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน	0.25	

ข้อที่	ข้อความ	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
76	ศูนย์แพทย์ฯ มีกลไกที่ทำให้ข้อมูล สารสนเทศ และ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ทันต่อความต้องการ ทิศทางของการ บริการทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	0.75	
องค์ประกอบหลักที่ 5 การมุ่งเน้นอาจารย์และบุคลากร			
องค์ประกอบย่อยที่ 5.1 ความผูกพันของอาจารย์และบุคลากร			
5.1ก การสร้างคุณค่าของอาจารย์และบุคลากร			
77	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความ ผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยคำนึงถึงความ แตกต่างกันใน แต่ละกลุ่มบุคคล	0.5	
78	ศูนย์แพทย์ฯ มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางของการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	0.5	
79	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความคล่องตัวและการ กระจายอำนาจการตัดสินใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา	0.75	
80	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบ การยกย่องชมเชย การให้ รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคลเพื่อเสริมสร้างผลการ ดำเนินงานที่ดี	0.75	
81	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่มีประสิทธิผลและเป็นธรรมรวมทั้งมีการแจ้ง ผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น	0.75	
5.1ข การพัฒนาอาจารย์ บุคลากรและผู้นำ			
82	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนา บุคลากรที่ครอบคลุมประเด็น สมรรถนะหลักความท้าทาย เจริญกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินการ การ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจริยธรรม ในวิชาชีพ	0.5	
83	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดระบบการเรียนรู้ และการพัฒนา บุคลากรที่พิจารณาในเรื่องของความต้องการ การถ่ายทอด ความรู้จากผู้ปฏิบัติที่จะลาออกหรือเกษียณอายุและการนำ ความรู้และทักษะใหม่มาใช้ในการทำงาน	0.5	
84	ศูนย์แพทย์ฯ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาของ บุคลากรและผู้นำระดับสูงเพื่อนำมาปรับปรุง	0.75	
85	ศูนย์แพทย์ฯ มีแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของ บุคลากรอย่างทั่วถึง	0.75	
86	ศูนย์แพทย์ฯ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารหัวหน้า งาน และตำแหน่งผู้นำระดับสูงที่สำคัญอย่างมี ประสิทธิภาพ	0.5	

ข้อที่	ข้อความ		ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
5.1 ค การประเมินความผูกพันของอาจารย์และบุคลากร			
87	ศูนย์แพทย์ฯ กำหนดวิธีการ และตัวชี้วัดของการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยจำแนกตามความแตกต่างกันของกลุ่มบุคคล	1	
88	ศูนย์แพทย์ฯ นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของสถานศึกษา	0.75	
องค์ประกอบย่อยที่ 5.2 สภาพแวดล้อมของอาจารย์และบุคลากร			
5.2 ก การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง			
89	ศูนย์แพทย์ฯ มีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และศักยภาพที่จำเป็นของบุคลากรรวมทั้งทักษะ สมรรถนะ และอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	0.75	
90	ศูนย์แพทย์ฯ มีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรมของบุคลากรและชุมชน	0	
91	ศูนย์แพทย์ฯ มีการบริหารและจัดโครงสร้างของบุคลากรที่มุ่งเน้นสมรรถนะหลัก การตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	0.75	
92	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร	0.75	
93	ศูนย์แพทย์ฯ มีการบริหารบุคคลตามความต้องการร่วมกันทั้งของบุคลากรและของศูนย์แพทย์ฯ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากการลดจำนวนของบุคลากร	0.5	
5.2 ข บรรยากาศการทำงานของอาจารย์และบุคลากร			
94	ศูนย์แพทย์ฯ กำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ของการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสุขอนามัย ความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยพิบัติหรือเหตุฉุกเฉิน	1	
95	ศูนย์แพทย์ฯ กำหนดนโยบายของการบริการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความต้องการและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มบุคคล	0.75	
องค์ประกอบหลักที่ 6 การจัดการกระบวนการ			
องค์ประกอบย่อยที่ 6.1 ระบบงาน			
6.1ก การออกแบบระบบงาน			
96	ศูนย์แพทย์ฯ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในระบบงานของกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน	0.5	
97	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดสมรรถนะหลักที่จะใช้ในระบบงานและกระบวนการทำงานหลัก	0.5	

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
6.1 ข กระบวนการทำงานหลัก			
98	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดกระบวนการหลักที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พันธกิจ และความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้อง	0.75	
99	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานหลัก จากความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ รวมทั้งจากกฎหมายและระเบียบราชการ	0.5	
6.1 ค ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน			
100	ศูนย์แพทย์ฯ มีระบบงานรองรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการจัดกระบวนการเพื่อให้ศูนย์แพทย์ฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง		
องค์ประกอบย่อยที่ 6.2 กระบวนการทำงาน			
6.1 ก การออกแบบกระบวนการทำงาน			
101	ศูนย์แพทย์ฯ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงานให้ตอบสนองข้อกำหนดสำคัญโดยมีการใช้เทคโนโลยีองค์ความรู้ของสถานศึกษา	0.5	
102	ศูนย์แพทย์ฯ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงานหลักโดยคำนึงถึงผลต่อผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และการบรรลุพันธกิจ	0.5	
6.2 ข การจัดกระบวนการทำงาน			
103	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำกระบวนการทำงานที่ออกแบบไปใช้ในการปฏิบัติให้ได้ผลตามข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	0.25	
104	ศูนย์แพทย์ฯ มีการจัดกระบวนการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ	0.5	
105	ศูนย์แพทย์ฯ มีการกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการควบคุม และปรับปรุงกระบวนการทำงาน	0.5	
106	ศูนย์แพทย์ฯ มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ และการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า	0.5	
107	ศูนย์แพทย์ฯ มีระบบการควบคุมภายในเพื่อตรวจสอบป้องกันข้อผิดพลาด การทำงานซ้ำ ความสูญเสียของผลการดำเนินการ	0.5	
6.2 ค การปรับปรุงกระบวนการทำงาน			
108	ศูนย์แพทย์ฯ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้ทันต่อความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษา	0.5	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงถึงระดับปัจจุบันและแนวโน้มของผลการดำเนินการด้านงบประมาณการเงิน และการควบคุมต้นทุนและการจัดหาด้านการเงิน รวมถึงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม
109	ศูนย์แพทย์ฯ มีการสร้างและใช้แผนการประเมินความก้าวหน้า และการประเมินผลรวมของกระบวนการทำงานและนำผลการประเมินไปปรับปรุงกระบวนการ	0.5	

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
110	ศูนย์แพทย์ฯ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปรับปรุงกระบวนการทำงานกับหน่วยงานอื่นหรือผู้ปฏิบัติของกระบวนการทำงานอื่นภายในสถานศึกษา	0.5	
องค์ประกอบหลักที่ 7 ผลลัพธ์			
องค์ประกอบย่อยที่ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน			
111	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ของระดับปัจจุบันและแนวโน้มที่สำคัญด้านการเรียนรู้และการพัฒนาการเรียนรู้ที่เป็นผลที่เกิดจากหลักสูตรการศึกษา จำแนกตามกลุ่มผู้เรียน	0.75	
112	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเชิงเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่เทียบเคียง	0.75	
องค์ประกอบย่อยที่ 7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
113	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ของระดับปัจจุบันและแนวโน้มที่สำคัญด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่เทียบเคียง	0.5	
114	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ของระดับปัจจุบันและแนวโน้มที่สำคัญด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.25	
องค์ประกอบย่อยที่ 7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด			
115	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และการควบคุมต้นทุนหรือความเข้มแข็งด้านการเงิน	0.25	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงถึงระดับปัจจุบันและแนวโน้มของผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และการควบคุมต้นทุนและการจัดหาด้านการเงิน รวมถึงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม
116	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านการตลาด ส่วนแบ่งตลาด การขยายตลาด และการเข้าสู่ตลาดใหม่	0.25	
องค์ประกอบย่อยที่ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นอาจารย์และบุคลากร			
117	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	0.25	
118	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนากลุ่มผู้นำระดับสูง	0.25	
119	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังขีดความสามารถและทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร	0.25	
120	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การให้บริการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	0.25	
องค์ประกอบย่อยที่ 7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ			
121	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านการปฏิบัติการของระบบงานและสถานที่ทำงานสำหรับภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉิน	0.25	
122	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการและนวัตกรรม	0.25	

ข้อที่	ข้อความ	IOC	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
องค์ประกอบย่อยที่ 7.6 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร			
123	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความสำเร็จตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	0.5	
124	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบด้านการเงิน ทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา	0.5	
125	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย การรับรองวิทยฐานะของบุคลากรและความปลอดภัยของสถานศึกษา	0.5	
126	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และระบบการกำกับดูแลของผู้บริหาร	0.5	
127	ศูนย์แพทย์ฯ มีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	0.5	

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ม.ร.ว. พญ. จันทรวินวัฑ์ เกษมสันต์ ที่ปรึกษาโครงการผลิต
แพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท
กระทรวงสาธารณสุข
2. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ พลตรี พญ. วณิช วรรณพฤษดิ์ คณบดีสำนักวิชาแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา(สมศ.)
4. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง นันทนา ศิริทรัพย์ ศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสม

- | | |
|---|---|
| 1. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) นพ. ไพจิตร ปวะบุตร | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแพทย์ และสาธารณสุข |
| 2. แพทย์หญิงบุญรัตน์ วราชิต | ที่ปรึกษาโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท |
| 3. แพทย์หญิงลลิตยา กองคำ | รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา |
| 4. นายแพทย์สุรสิทธิ์ จิตรพิทักษ์เลิศ | ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา |
| 5. นายแพทย์สุรชัย สราญฤทธิชัย | ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลขอนแก่น |
| 6. นายแพทย์ชัชวาล สมพีรวงศ์ | ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี |
| 7. แพทย์หญิงอุษา ศิริบุญฤทธิ | ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลชลบุรี |
| 8. นายแพทย์ชิตพงษ์ สัจพงษ์ | ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลสระบุรี |
| 9. นางสาวศิริวรรณ เทพมาลี | หัวหน้าสำนักงานศูนย์แพทยศาสตรศึกษา
ชั้นคลินิก โรงพยาบาลพุทธชินราช |
| 10. ผศ.นาวาอากาศโท ดร.สมิตร สุวรรณ | อาจารย์ภาควิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
ชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 11. ดร.กาญจนา ปานูราช | ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์นโยบายและ
ยุทธศาสตร์ ศูนย์ความเป็นเลิศด้าน
ชีววิทยาศาสตร์ กระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี |
| 12. ดร.ปรัชญวรรณ วนานันท์ | นักวิชาการด้านนโยบายและแผน
กระทรวงศึกษาธิการ |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมระดมความคิด

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ พลตรี พญ. วณิช วรรณพฤษ์ คณบดีสำนักวิชาแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2. แพทย์หญิงอัจฉรา นิธิอภิญญาสกุล ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ
ผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท
3. แพทย์หญิงลลิตยา กองคำ รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
4. นายแพทย์สุรสิทธิ์ จิตรพิทักษ์เลิศ ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
5. นายแพทย์สุรชัย สราญฤทธิ์ชัย ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลขอนแก่น
6. นายแพทย์ชัชวาล สมพีรวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
7. แพทย์หญิงอุษา ศิริบุญฤทธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลชลบุรี
8. นายแพทย์ชิตพงษ์ สัจจพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
โรงพยาบาลสระบุรี
9. นางสาวศิริวรรณ เทพมาลี หัวหน้าสำนักงานศูนย์แพทยศาสตรศึกษา
ชั้นคลินิก โรงพยาบาลพุทธชินราช

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 54-3765

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

7 กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

เรียน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ พลตรีแพทย์หญิง วณิช วรรณพฤษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางรัตติยา ฤทธิรงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนบุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 54-0812

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางรัตติยา ฤทธิรงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหาร อาจารย์แพทย์ บุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์แพทย์ฯ ของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55-3283

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ด้วย นางรัตติยา ฤทธิรงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์แพทย์ บุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์แพทย์ฯ ของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 56-1233

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

เรียน ศาสตราจารย์พิเศษ นายแพทย์ไพจิตร ปวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบเครื่องมือ

ด้วย นางรัตติยา ฤทธิรงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก กระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางรัตติยา ฤทธิรงค์ เกิดวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ.2505 ที่จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี.) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ในปีพ.ศ. 2527 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในปีพ.ศ. 2547 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2551

ประสบการณ์การทำงาน

- พยาบาลวิชาชีพ 3 ในปี พ.ศ. 2527 – 2528 โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ตำแหน่ง งานหอผู้ป่วยคลอดก่อนกำหนด
- พยาบาลวิชาชีพ 4 – 7 งานวิสัญญีวิทยา ปี พ.ศ. 2528-2542
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษารพ.มหาราชนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2542 – 2548
- ช่วยราชการสำนักวิชาแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ในปี พ.ศ. 2548 – 2550

