

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล สุกประเสริฐ. (2544). รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ. สำนักงานกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542ก). **สู่เส้นทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทยครั้งที่ 4 ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย: บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาชาติ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542ข). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543 ก). **ความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ พ.ศ. 2543**. กรุงเทพมหานคร: เซเว่น พรินติ้ง.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543 ข). **แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543 ค). **รางวัลความเป็นเลิศในการสอนระดับอุดมศึกษาของเครือรัฐออสเตรเลีย. สุรศักดิ์ หลาบมาลา, แปล**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). **การเปรียบเทียบสมรรถนะ: คู่มือสำหรับมหาวิทยาลัยในประเทศออสเตรเลีย**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2540). **บนเส้นทางอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา รัศมีพลเมือง. (2531). **สังคมวิทยาการศึกษา: สารัตถะแห่งแนวความคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวาล แพรัตกุล. (2516). **เทคนิคการวัดผล**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

- เทียนฉาย กิระนันท์ (2539). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของสถาบันอุดมศึกษา. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ. 23 เมษายน 2539. ห้องประชุมชั้น 2 อาคารสถาบัน 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล ร่มโพธิ์. (2545). Balanced Scorecard กับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ 29(94): เมย. -มิ. ย. 2545, 61-69.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (2539). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2549. (254...). กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาบัญญัติศัพท์. กรุงเทพมหานคร: ...
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2528). การวิจัยอุดมศึกษาไทย. ภาควิชาอุดมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิรศักดิ์ วรสุนทโรสถ. (2544). วัตรรอยเท้าช้าง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ศรีเมือง.
- พลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี. ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา สารว. (2516). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศ.ส. การพิมพ์
- ปัญญา สารว. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศ.ส. การพิมพ์
- มนตรี สุภาพร. (2541). วิสัยทัศน์อนาคตประเทศไทยพุทธศักราช 2570. มุลินธิเอกชนพัฒนาภูมิภาคนนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้ง.
- บุวดี ฤชา และคณะ. (2534). วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี พ.ศ. 2540. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2532). การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสำเร็จขององค์การ. รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย: พ.ศ.2442-2543. หน้า 1-36. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิทยา เชียงกุล. (2540). รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2540 วิกฤตและโอกาสในการปฏิรูป
การศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์
- วันชัย ศิริชนะ. (2537). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับ
สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- วิจารณ์ พานิช และ คณะ. (2544). รายงานการศึกษาวิจัย การประกันคุณภาพและมาตรฐานการ
ศึกษา: กรณีศึกษานิวซีแลนด์. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนัก
นายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2518). หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2543). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: เจริญผล.
- สมเกียรติ ชอบผล. (2534). การศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศญี่ปุ่น: แนวคิดและระบบ (The
modernization of Japanese education) สมเกียรติ ชอบผล. แปล. กรุงเทพมหานคร:
กรมวิชาการ.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2538). แนวความคิดในการประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา
ในยุคโลกาภิวัตน์. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่องแนวคิดการ
ประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. ณ โรงเรียนเซนต์
จอห์น 15 มิถุนายน 2538.
- สุพัตรา คุณากาญจน์. (2542). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชา
เทคโนโลยีและสื่อการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีเบนชาร์กิ้งกับแผนกวิชา
วิทยาศาสตร์การสอนสถาบันการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนานยาง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา หน่วนที่ 5-8 (หน้า 1-111) (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สำนักน โยบายและแผนอุดมศึกษา. (2543). **วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัด ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). **การนำ Benchmarking มาใช้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ประสบการณ์ของออสเตรเลีย**. สารการประชุมสัมมนา เรื่อง การนำ Benchmarking มาใช้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ประสบการณ์ของออสเตรเลีย. 27 กรกฎาคม 2544 ณ โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัด ทบวงมหาวิทยาลัย. สิงหาคม 2544.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2544ก). **ทิศทางการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. เอกสาร ประกอบคำบรรยาย เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เมื่อ 19 มิถุนายน 2544 ณ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2544ข). **แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. เอกสาร ประกอบการบรรยายในการสัมมนา การประกันคุณภาพการศึกษา แก่กลุ่มสถาบัน แพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย 17 กรกฎาคม 2544 ณ ห้องประชุมสดศรี วิทยาลัย แพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2540). **ในกระแสแห่งคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร: ทีพีพีรินทร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2542). **การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา ตามเกณฑ์ของทบวง**. วิทยาลัย แพทยศาสตร์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า. 11-12 มิถุนายน 2542. ณ ห้องประชุมสดศรี วิทยาลัย แพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2516). **ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลอง หรือโมเดล**. *ครุศาสตร์* 3 (เม.ย.-ก.ค.), 25-34.
- อำรุง จันทวานิช และ ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2542). **การศึกษา: แนวทางประกันคุณภาพ**. *วารสารวิชาการ*, 9(9), 2-12.

ภาษาอังกฤษ

- Albanese, M. (1999). Students are not customers: a better model for medical education. *Academic Medicine*, 74, 1172-1186.
- Anderson, B., & Pettersen, P-G. (1996). **The benchmarking handbook: Step-by-step instructions**. London: Chapman & Hall.
- American Association of School Administrators. (1955). **Staff relations in school administration**. Washington, DC: The Association.

- American Productivity and Quality Center. (1993). **The Benchmarking management guide**. Forward by Laura Longmire. Cambridge, MA: Productivity Press.
- Appleby, A. (1999). Benchmarking theory-A framework for the business world as a context for its application in Higher Education. In H. Smith, M. Armstrong, & S. Brown (Eds.), **Benchmarking and threshold standards in Higher Education** (pp. 53-69). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (1999). Historical and contextual perspectives on benchmarking in Higher Education. In H. Smith, M. Armstrong, & S. Brown (Eds.), **Benchmarking and threshold standards in Higher Education** (pp. 7-34). London: Kogan Page.
- Ashenden, D. (1999). **The Good universities guide to postgraduate & career upgrade courses & campuses 1999/2000**. Subiaco, WA: Ashenden Milligan.
- Asiaweek**. (2000). The best university in Asia. **Asiaweek**, 6(30), 44-47.
- Avolio, B. J. (1994). The alliance of total quality and full range of leadership. In B. M. Bass & B. J. Avolio (Eds.), **Improving organizational effectiveness through transformational leadership** (pp. 121-145). Thousand Oaks, London: Sage.
- Bardó, J. W., & Hartman, J. J. (1982). **Urban sociology: A systematic introduction**. U.S.A.: F.E. Peacock.
- Barak, B. J., & Kniker, C. R. (2002). Benchmarking by States Higher Education Boards. In B. E. Bender & J. H. Schuh (Eds.), **Using benchmarking to inform practice in Higher Education** (pp. 93-102). San Francisco: Jossey-Bass.
- Barnard, C. I. (1968). **The functions of the executive** (30th Anniversary ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Barnard, C. I. (1976). **The functions of the executive** (27th ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bendell, T., Boulter, L., & Gatford, K. (1997). **The benchmarking workout: A tool to help you construct a world class organization**. London: Pitman.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking charges**. New York: Harper and Row.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1997). **Leaders: The strategies for taking charges**. New York: Harper and Row.
- Bernadin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). **Human resource managements: An experiential approach** (2nd ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Best, J. W. (1981). **Research in education**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bhote, K. R., & Bhote, A. K. (2000). **World class quality: Using design of experiments to make it happen** (2nd ed.). New York: AMACOM.

- Bourne, M. J. M., & et al. (2000). Designing, implementing, and updating performance measurement systems. **International Journal of Operations & Production Management**, 20(7), 754-771.
- Brown, S. (1999). How can benchmarking work to best effect in Higher Education. In H. Smith, M. Armstrong, & S. Brown (Eds.), **Benchmarking and threshold standards in Higher Education** (pp. 275-280). London: Kogan Page.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization theory and management: A Macro approach**. New York: Wiley & Sons.
- Burrill, C. W., & Ledolter, J. (1998). **Achieving quality through continual quality improvement**. New York: Wiley & Sons.
- Camp, R. C. (1989). **Benchmarking: The search for industrial best practices that lead to superior performance**. Milwaukee, WI: American Society for Quality Center Press.
- Camp, R. C. (1995). **Business process benchmarking: Finding and implementing best practices**. Milwaukee, WI: American Society for Quality Center Press.
- Campbell, R. F., & Gregg, R. T. (1957). **Administrative behavior in education**. New York: Harper and Row.
- Cochran, S. W. (1983). The Delphi technique method: Formulating and refining group judgments. **Journal of Human Sciences**, 2(2), 111-116.
- Coleman, R., & Viggars, L. (2000). Benchmarking student recruitment: The UCAS Institutional Planning Service. In N. Jackson & H. Lund (Eds.), **Benchmarking for Higher Education** (pp. 129-138). London: Society of Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.
- Concise Oxford English Dictionary**. (9th ed.). Oxford: University Press.
- Concise Oxford English Dictionary**. (10th ed.). Oxford: University Press.
- 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 questions you always wanted to ask Phil Crosby**. New York: A Plume Book.
- Czarniecki, M. T. (1999). **Managing measuring: How to improve your organization's performance through effective benchmarking**. New York: AMACOM.
- Deming, W. E. 1986. **Out of the crisis**. Cambridge, MA: MIT Press.
- DeVellis, R. F. (1991). **Scale development: Theory and applications**. CA: Sage.
- Dewey, J. (1965). **Democracy and education**. New York : Macmillan.

- Doerfel, M. L., & Ruben, B. D. (2002). Developing more adaptive, innovative and interactive organizations. In B. E. Bender & J. H. Schuh (Eds.), **Using benchmarking to inform practice in Higher Education** (pp. 5-27). San Francisco: Jossey-Bass.
- Doherty, G. D. (1997). Quality, standards, the consumer paradigm and developments in Higher Education. **Quality Assurance in Education**, 5(4), 239-248.
- Drucker, P. F. (1974). **Management: Tasks, responsibilities, practices**. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (2001). **The Essential Drucker: selections from the management works of Peter F. Drucker**. New York: HarperCollins
- EFQM. (2003). **EFQM Excellence Model 1999-2003: Public and voluntary sector version**. Brussels, Belgium.
- EFQM. (2003). **EFQM: Introducing excellence**. Brussels, Belgium.
- EFQM. (2003). **EFQM: The fundamental concepts of excellence**. Brussels, Belgium.
- Eisner, E. W. (1979). **The educational imagination: On the design and evaluation of school programs** (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Ellis, R. (1993). Quality assurance for university teaching: Issues and approaches. In R. Ellis (Ed.), **Quality assurance for university teaching** (pp. 3-15). Great Britain: OPEN University Press.
- Epper, R. M. (1999). Applying benchmarking to Higher Education: Some lessons from experience. **Change**, 31(6), 25-31.
- Etzioni, A. (1961). **A comparative analysis of complex organization**. New York: Free Press.
- Farquhar, R. (1998). Higher Education benchmarking in Canada and the United States of America. In A. Schofield (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review** (pp. 21-31). London: CHEMS and Paris: UNESCO.
- Fiedler, F. E., & Chemers, M. M. (1974). **Leadership and effective management**. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Feigenbaum, A. V. (1983). **Total quality control** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fisher, J. G. (1996). **How to improve performance through benchmarking**. London: Kogan Page.
- Fisk, R. S. (1957). The task of educational administration. In R. S. Campbell & R. T. Gregg (Eds.), **Administrative behavior in education** (pp. 211-225). New York: Harper & Row.
- Fowler, H. W., & Fowler, F. G. (Eds.). (1990). **The Concise Oxford dictionary of current English** (9th ed.). Oxford: Clarendon Press.

- Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel management* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Frazier, A. (1997). **A Road map for quality transformation in education**. Boca Raton: St. Lucie Press.
- Gardner J. W. (1990). **On leadership** . New York: Free press.
- George, S. (1992). **The Baldrige quality system: The Do-It-Yourself way to transform your business**. New York: Wiley & Sons.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957). Social Behavior and Administrative Process. *School Review*, **65**, December, 423–441.
- Good, C. V. (Ed.). (1959). **Dictionary of education** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (Ed.). (1973). **Dictionary of education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gravin, D. A. (1993). Building a learning organization. *HBR*. (July-August). 78-91.
- Grayson, C. J. (1998). Benchmarking in Higher Education. In J. W. Meyerson (Ed.), **Newthinking on Higher Education**. Boston, MA: Anker.
- Green, M. F. (1988). **Leader for a new Era**. New York: McMillan.
- Gulick, L. (1936). Notes on the theory of organization. In L. Gulick & L. Urwick (Eds.) *Papers on the sciences of administration* (p. 13). New York: Institute of Public administration, Columbia University.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). Notes on the theory of organization. In L. Gulick & L. Urwick (Eds.), **Papers on the sciences of administration**. New York: Institute of Public Administration. Columbia University.
- Halpin, A. (1966). **Theory and research in administration**. New York: McMillan
- Harman, G. (1996). **Quality assurance for Higher Education: Developing and managing quality assurance for Higher Education systems and institutions 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.
- Hart, C. W. L., & Bogan, C. E. (1992). **The Baldrige: What it is, how it's won, how to use it to improve quality in your company**. New York: McGraw-Hill.
- Hartley, H. (1973). Systems analysis in education. In M. M. Milstein & J. A. Belasco (Eds.), *Forward by Ludwig Von Bertalanfly. Educational administration and the behavioral sciences: A system perspective* (pp. 49-77). Boston: Allyn and Bacon.
- Hicks, H. G. (1976). **The management of organizations**. New York: McGraw-Hill.
- Hicks, H. G., & Gullett, C. R. (1967). **The management of organizations** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Ishikawa, K. G. (1985). **What is total quality control?: The Japanese way.** Translated by David J. Lu. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Jackson, N. (1998a). Academic regulation in UK Higher Education: Part III –the idea of “partnership in trust”. **Quality Assurance in Education**, 6(1), 5-18.
- Jackson, N. (1998b). Understanding standards-based quality assurance: Part 1- rationale and conceptual basis. **Quality Assurance in Education**, 6(1), 132-140.
- Jackson, N., & Lund, H. (2000a). Benchmarking for Higher Education: Taking stock. In N. Jackson & H. Lund (Eds.), **Benchmarking for Higher Education** (pp. 213-225). London: Society of Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.
- Jackson, N., & Lund, H. (2000b). Introduction to benchmarking. In N. Jackson & H. Lund (Eds.), **Benchmarking for Higher Education** (pp. 3-13). London: Society of Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.
- Jackson, N., & Lund, H. (2000c). Benchmarking in other HE systems. In N. Jackson & H. Lund (Eds.), **Benchmarking for Higher Education** (pp. 183-194). London: Society of Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.
- Johnstone, J. N. (1981). **Indicators of education system.** London: UNESCO.
- Juran, J. M. (1988). **Juran on planning for quality.** New York: The Free Press.
- Juran, J. M., & Gryna, F. M. (1993). **Quality planning and analysis: From product development through use** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Karlöf, B., & Ostblom, S. (1994). **Benchmarking: A signpost to excellence in quality and productivity.** Translated by Alan J. Giderson. London: Wiley & Sons.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced scorecard-Measures that drive performance, **Harvard Business Review**, January-February, 1992, 71-79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). **The Balanced scorecard: Translating strategy into action.** Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kast, F. E., & Rosenweig, J. E. (1988). **Organization and management: A systems and contingency approach** (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaufman, A. (1998). Leadership and governance. **Academic Medicine**, 73: S11-S15.
- Katz, D., & Kahn, L. R. (1978). **The social psychology of organization** (2nd ed.). New York: Wiley & Sons.
- Katz, R. (1974). Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review**, Sept-Oct, 34-56.

- Keeves, J. P. (1988). Models and Model Building. In J. P. Keeves (Ed.) **Educational research, methodology, and measurement: An international handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Kells, H. R. (1992). **Self-Regulation in Higher Education**. London: Jessica Kingsley.
- Kells, H. R. (1995). **Self-study processes: A guide to self-evaluation in Higher Education**. Phoenix, AZ: Oryx Press.
- Kelly, A. (2001). **Benchmarking for school improvement: A Practical guide for comparing and improvement effectiveness**. London: Routledge Falmer.
- Kezar, A. (2005). Redesigning for collaboration within Higher Education institutions: An exploration into the development process. **Research in Higher Education** 46(7), 831-861.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1988). **Educational administration: An Introduction** (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). **Essential of management** (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1999). **John P. Kotter on what leaders really do**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. (2002). **The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Krames, J. A. (2002). **The Welch way: 24 Lessons from the world's greatest CEO**. New York: McGraw-Hill.
- Lee, T. J. (2001). Benchmarking academic key performance indicators for Higher Education (Doctoral dissertation, University of Minnesota, 2001) **Dissertation Abstracts International**, Item: AA13017922.
- Lund, H. (1998). Benchmarking in UK Higher Education. In A. Schofield (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review** (pp. 50-60). London: CHEMS and Paris: UNESCO.
- Lund, H. (2000). Some approaches to administrative benchmarking. In N. Jackson & H. Lund (Eds.), **Benchmarking for Higher Education** (pp. 117-128). London: Society of Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.
- Lund, H., & Jackson, N. (2000). Benchmarking in other HE systems. In N. Jackson & H. Lund (Eds.), **Benchmarking for Higher Education** (pp. 183-194). London: Society of Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.
- Lunenberg, F. C., & Onstein, A. C. (1996). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Boston: Wadsworth.
- Marquadt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw Hill.

- Marquadt, M. J., & Reynolds, A. (1994). **The global Learning Organization**. New York: Irwin.
- Massy, W. F. (1994). Setting meaningful and being accountable. In W. F. Massy & J. W. Meyerson (Eds.), **Measuring institutional performance in Higher Education** (pp. 29-54). Princeton, NJ: Peterson's.
- McKinnon, K. R., Walker, S. H., & Davis, D. (2000). **Benchmarking: A Manual for Australian universities**. Higher Education Division, Department of Education, Training and Youth Affairs. Australia : Commonwealth of Australia
- Meyerson, J. W., & Johnson, S. L. (1994). Change in Higher Education: Its effect on institutional performance. In W. F. Massy & J. W. Meyerson (Eds.), **Measuring institutional performance in Higher Education** (pp. 1-13). Princeton, NJ: Peterson's.
- Morris, W. (Ed.). (1984). **The Grolier international dictionary** (Vol. 2), 843. Massachusetts, USA: Grolier.
- Morton, C. (1998). **Beyond world class**. Houndmills: Macmillan Business.
- Mosier, R. E., & Schwarzmuller, G. J. (2002). Benchmarking in student affairs. In B. E. Bender & J. H. Schuh (Eds.), **Using benchmarking to inform practice in Higher Education** (pp. 103-112). San Francisco: Jossey-Bass.
- Murgatroyd, S., & Morgan, C. (1994). **Total quality management and the school**. Buckingham: The Open University Press.
- Myer, M. W. (2002). **Rethinking performance measurement: Beyond the balanced scorecard**. Cambridge: University Press.
- O'Neil, H. F., Bensimon, E. M., & Moore, M. R. (1999). Designing and implementing an academic scorecard. **Change**, 31(6), 32-40.
- Niven, P. R. (2002). **Balanced scorecard step-by-step: Maximizing performance and maintaining results**. Forward by Robert S. Kaplan. New York: Wiley & Sons.
- Oakland, J. S. (1999). **Total organizational excellence: Achieving world-class performance**. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Oakland, J. S., & Porter, L. (1994). **Cases in total quality management**. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Omachonu, V. K., & Ross, J. E. (1994). **Principles of total quality**. London: Kogan Page.
- Parsons, C. (1994). The politics and practice of quality. In C. Parsons (Ed.), **Quality improvement in education: Case study in schools, colleges and universities** (pp. 1-9). London: David Fulton.
- Parsons, T. (1964). **The Social system**. New York: The Free Press of Glencoe.

- Perrin, B. (1998). Effective use and misuse of performance measurement. **American Journal of Evaluation**, 19(3), 368-377.
- Pfiffner, M. J., & Sherwood, P. F. (1960). **Administrative organization**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Porter, L. P., & Tanner, S. J. (1996). **Assessing business excellence: A Guide to self-assessment**. Oxford: Butterworth - Heinemann.
- Rampersad, H. K. (2003). **Total performance scorecard: Redefining management to achieve performance with integrity**. New York: Butterworth Heinemann.
- Ramseyer, J. A., & et al. (1955). **Factors affecting educational administration**. CPEA Series. Columbus, Ohio: College of education, Ohio State University.
- Reider, R. (2000). **Benchmark strategies: A tool for profit improvement**. New York: Wiley & Sons.
- Reiley, K., & MacBeath, J. (2003). Effective leaders and effective schools. In N. Bennett, M. Crawford, & M. Cartwright (Eds.), **Effective education leadership** (pp. 173-185). London: The Open University and Paul Chapman.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). **Management** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Rush, S. C. (1994). Benchmarking-How good is good?. In W. F. Massy & J. W. Meyerson (Eds.), **Measuring institutional performance in Higher Education** (pp. 83-97). Princeton, NJ: Peterson's.
- Sallis, E. (1993). **Total quality management in education**. London: Kogan Page.
- Sallis, E. (1996). **Total quality management in education** (2nd ed.). London: Kogan Page.
- Sallis, E. (2002). **Total quality management in education** (3rd ed.). London: Kogan Page.
- Schofield, A. (1998a). An introduction to benchmarking in Higher Education. In A. Schofield (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review** (pp. 1-7). London: CHEMS and Paris: UNESCO.
- Schofield, A. (1998b). Benchmarking: An overview of approaches and issues in implementation. In A. Schofield (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review** (pp. 8-20). London: CHEMS and Paris: UNESCO.
- Secor, R. (2002). Penn State join the Big Ten and learn to benchmark. In B. E. Bender & J. H. Schuh. (Eds.), **Using benchmarking to inform practice in Higher Education** (pp. 65-78). San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The Art and practice of learning organization**. New York: Currency Doubleday.
- Senge, P. M. (1994). **The fifth discipline: The Art and practice of learning organization**. Paperback Edition. New York: Currency Doubleday.

- Sergiovanni, T. J., Burlingame, M., Coombs, F. S., & Thurston, P. W. (1992). **Educational governance and administration** (3rd ed.). MA: Simon & Schutter.
- Sergiovanni, T. J. and Moore, J. H. (1989). **Schooling for tomorrow**. Boston: Allyn and Bacon.
- Simon, H. A. (1959). **Administrative behavior: A Study of decision-making processes in administration organization**. New York: Free Press.
- Smith, E. W., & et al. (1961). **The education's encyclopedia**. New York: Prentice-Hall.
- Smith, H. (1995). **Rethinking America: Innovative strategies and partnerships in business and education**. New York: Avon Books.
- Smith, H., Armstrong, M., & Brown, S. (1999). **Benchmarking and threshold standards in Higher Education**. London: Kogan Page.
- Smith, H. (1999). International benchmarking-Fact or fantasy. In H. Smith, M. Armstrong, & S. Brown (Eds.), **Benchmarking and threshold standards in Higher Education** (pp. 201-209). London: Kogan Page.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness: A behavioral view**. CA: Goodyear.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: The Free Press, A Division of Macmillan.
- VonBertalanffy, L. (1973). **Educational administration and the behavioral sciences: A system perspective**. Boston: Allyn and Bacon.
- Vroman, H. W., & Luchsinger, V. P. (1994). **Managing organization quality**. New York: IRWIN.
- Weeks W. B., Robinson, J. L., Brooks, W. B., & Batalden, P. B. (2000). Using early clinical experiences to integrate quality-improvement learning into medical education. **Academic Medicine**, 75, 81-84.
- 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 schools, colleges and universities** (pp. 19-103). London: David Fulton.
- Willer, D. (1967). **Scientific sociology: Theory and method**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Wragg, C. (1998). Commonwealth University Management Benchmarking Club. In A. Schofield (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review** (pp. 73-80). London: CHEMS and Paris: UNESCO.
- Yedidia, M. J. (1998). Challenges to effective medical school leadership: perspectives of 22 current and former deans. **Academic Medicine**, 73, 631-639.
- Yukl, G. A. (1989). **Leadership in organizations** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Zairi, M. (1996a). **Benchmarking for best practice: Continuous learning through sustainable innovation.** Great Britain: Butterworth-Heinemann.
- Zairi, M. (1996b). **Effective benchmarking: Learning from the best.** London: Chapman & Hall.
- Zairi, M., & Leonard, P. (1994). **Practice benchmarking: The complete guide.** London: Chapman & Hall.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- Achtemeier, S. D. (2002). An investigate of benchmarking as an accountability practice in Higher Education. [On-line DOD]. (Abstract from: Doctoral dissertation, University of Georgia, 2002) **Dissertation Abstracts International**. Item: AAI0804238.
- Alstete, J. W. (1995). **Benchmarking in Higher Education: Adapting best practices to improve quality** [Online] Available from: http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed402800.html [1995, Fri May 19] EDT 2000: ED402800
<http://ericadr.piccard.csc.com/extra/ericdigests/ed402800.html>[2003.10/22]
- Baldrige in Education** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/school/walkthrough.html>[2003, October 1], [2005, September 1]
- Baldrige in Education: A journey worth beginning** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/overview.html>[2003, October 1]
- Baldrige in Education: Leadership** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/school/leadership.html>[2003, October 1]
- Baldrige in Education: Strategic planning** [Online] Available from: http://www.baldrigeineducation.org/school/strategic_planning.html[2003, October 1]
- Baldrige in Education: Student, stakeholder, and market focus** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/school/stakeholder.html>[2003, October 1]
- Baldrige in Education: Faculty and staff focus** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/school/faculty.html>[2003, October 1]
- Baldrige in Education: Educational& support process management** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/school/support.html>[2003, October 1]
- Baldrige in Education: Organizational performance results** [Online] Available from: <http://www.baldrigeineducation.org/school/performance.html>[2003, October 1]
- Baldrige National Quality Program. **Education criteria for performance excellence 2003**. [Online] Available from: http://www.quality.nist.gov/PDF_files/2003_Education_Criteria.pdf[2003, October1]
- Baldrige National Quality Program. **Education criteria for performance excellence 2005**. [Online] Available from: http://www.quality.nist.gov/PDF_files/2003_Education_Criteria.pdf[2004, October10]

- Baldrige National Quality Program. **Education criteria for performance excellence 2006.** [Online] Available from: http://www.quality.nist.gov/PDF_files/2006_Education_Criteria.pdf[2005, September 1]
- Benchmarking to Improve Performance.** [Online] Available from: http://www.benchmarking.gov.uk/about_bench/benchimppperf.asp[2003, October 23]; [2005, September 1]
- Benchmarking to Improve Performance. [Online] Available from: [http://www.benchmarking.gov.uk/about_bench/whatisit.asp]{2006, January 23}
- Center for assessment and continuous improvement: Frequently asked questions.** pp. 1-12. [Online] Available from: <http://www.uwstout.edu/mba/faq.html>[2003, October 1]
- EFQM. **The EFQM excellence model.** pp. 1-2. [Online] Available from: <http://www.efqm.org/Default.aspx?tabd=35>[2005, November 24]
- EFQM. **The EFQM excellence model criteria.** pp. 1-2. [Online] Available from: <http://www.efqm.org/Default.aspx?tabd=40>[2005, November 24]
- EFQM. **The EFQM excellence model glossary terms.** pp. 1-4. [Online] Available from: <http://www.efqm.org/Portals/0/Glossary.pdf>[2005, November 24]
- Epper, R. M. (1999). **Applying benchmarking to Higher Education: Some lessons from experience** [Online] Available from: www.isu.edu/itrc/best/Bernbest.pdf -[2003, October 22]
- Friedewald, T. M. (2001). Group benchmarking: Process, outcomes and analysis. [Online DOD], (Abstract from: Doctoral dissertation, University of Northumbria at Newcastle (UK), 2001). **Dissertation Abstracts International.** Item: AAK 808210
- Furst-Bowe, J. (2003). **Welcome to center for assessment and continuous improvement.** [Online] Available from: <http://www.uwstout.edu/mba>[2003, October 1]
- Hagelund, B. (1997). **Benchmarking in university administration-case study** [Online]. Available from: http://www.a_benchmarking_in_university_administration.html
- How has the Baldrige framework been adapted for education?** [Online] Available from: <http://www.statefarm.com/educall/baldrige.htm>[2003, September 30]; [2005, September 1]
- Karjalainen, A. (2002). **Benchmarking in brainstorm.** [Online] Available from: http://www.hallinto oulu.fi/optsto/bm/what_is_bm/bm.rtf[2003, October 22]
- Kelly, M. (1993). **Standards for student performance.** ERIC Digest. ERIC Identifier: ED356553 Publication Date: 1993-05-00 [Online]. Available from: <http://ericadr.piccard.csc.com/extra/ericdigests/ed356553.html>[2003, October 22]

- Kezar, A. (2001). **Understanding and facilitating change in Higher Education in the 21st century**. ERIC Digest. ERIC Identifier: ED457763 Publication Date: 2001-00-00 [Online]. Available from: <http://ericadr.piccard.csc.com/extra/ericdigests/ed457763.html>[2003, October 22]
- Lashway, L. (2003). **Transforming principal preparation**. ERIC Digest. ERIC Identifier: ED473360 Publication Date: 2003-02-00 [Online]. Available from: <http://ericadr.piccard.csc.com/extra/ericdigests/ed473360.html>[2003, October 22]
- Lee, T. J. (2001). Benchmarking academic key performance indicators for higher Education. [Online DOD], (Abstract from: Doctoral dissertation, University of Minnesota, 2001) **Dissertation Abstracts International**, Item: AAI3017922.
- Louis P. Geoffrion, P.E. (1997). **Using the Malcolm Baldrige National Quality Award for performance measurement** [Online] Available from: http://www.netmain.com/usfpm_meetings/1097/prs/lg/sld001.html[2003, September 30]
- Lund, H. (1998). Benchmarking in UK Higher Education. In A. Schofield (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review** pp. 50-60. London: CHEMS and Paris: UNESCO. [Online] Available from: <http://www.acu.ac.uk/chems/onlinepublications/961>[2003, October 28]
- McCathern, E. J. P. (1999). Benchmarking: A case study of the process in mid-sized community colleges in Texas. [Online DOD], (Abstract from: Doctoral dissertation, Texas Tech University, 1999) **Dissertation Abstracts International**. Item: AAI9951539.
- McKinnon, K. R., Walker, S. H., & Davis, D. (2000). **Benchmarking: A Manual for Australian universities**. Higher Education Division, Department of Education, Training and Youth Affairs. Australia : Commonwealth of Australia [Online] Available from: <http://www.detya.gov.au/archive/highered/otherpub/bench.pdf>. [2004, January 6]
- NCA Commission on Accreditation and School Improvement Arizona State University**. PO Box 874705 Tempe, AZ 85287-4705 [Online] Available from: <http://www.ncacasi.org>[2003, September 30]
- Sadeghi, A. S. (1999). An empirical model for development of benchmarking. [Online DOD], (Abstract from: Doctoral dissertation, University of Missouri-Rolla, 1999) **Dissertation Abstracts International**. Item: AAI9996994.
- Savin, H. A. (2000). **Designing an effective outcomes management system: A case study** [Online] Available from: <http://www.ednet2.car.chula.ac.th/plweb-egi/hwwstd.cgi?HWWEDA+451975>.

Schofield, A. (Ed.), **Benchmarking in Higher Education: An international review**. London: CHEMS and Paris: UNESCO. [Online] Available from: <http://www.acu.ac.uk/chems/onlinepublications/961> [2003, October 28]

The Benchmarking Process. [Online] Available from: http://www.benchmarking.gov.uk/about_bench/theprocess.asp [2003, October 23]; [2005, September 1]

The Benchmarking Exchange. [Online] Available from: <http://www.benchnet.com/bppf2003e.cfm> (2005, September 15)

The 2001 Malcolm Baldrige National Quality Award in education: Learning from the winners. A forum Brief, April 9, 2002. [Online] Available from: <http://www.avgf.org/forumbriefs/2002/fb040902.htm> [2003, September 30]; [2005, September 1]

Types of Benchmarking. [Online] Available from: http://www.benchmarking.gov.uk/about_bench/types.asp [2003, October 23]

2001. Malcolm Baldrige National Quality Award Education Category. BACKGROUND Since ... 2001 BALDRIGE AWARD WINNERS IN EDUCATION. Chugach School ... [Online] Available from: www.nist.gov/public_affairs/factsheet/education.htm - 14k - [2003, September 30]

What is Benchmarking? [Online] Available from: http://www.benchmarking.gov.uk/about_bench/whatisit.asp [2003, October 23]

Why use Benchmarking? [Online] Available from: http://www.benchmarking.gov.uk/about_bench/whyuseit.asp [2003, October 23]

ภาคผนวก

ผนวก ก

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ชุด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และแนวทางการปฏิบัติตามกรอบรูปแบบฯ
2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบ ที่เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความครอบคลุม นำหนักความสำคัญ และความเหมาะสมขององค์ประกอบ
3. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาหรือความสอดคล้องขององค์ประกอบกับตัวบ่งชี้พร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรูปแบบฯ
4. แบบสัมภาษณ์คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามกรอบรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
5. แบบสัมภาษณ์คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อประเมินความสำคัญของตัวบ่งชี้ประกอบโครงการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

เครื่องมือในการวิจัย ชุดที่ 1

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และแนวทางการปฏิบัติตามกรอบรูปแบบฯ

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่สัมภาษณ์ วัน เดือน ปี เวลา

โทรศัพท์ติดต่อ.....

1. อายุ ปี
2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา ปี
3. ประสบการณ์ทางการบริหาร

คำถาม: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ในด้านต่อไปนี้ควรเป็นอย่างไร

1. ภาวะผู้นำ
2. การวางแผนกลยุทธ์
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน
4. การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร
6. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารความรู้ของสถาบัน
7. การบริหารจัดการ
8. ทรัพยากร
9. ความรับผิดชอบต่อสังคม
10. การเงิน
11. ผลลัพธ์ของสถาบัน
12. ด้านอื่นๆ

เครื่องมือในการวิจัย ชุดที่ 2

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบ ที่เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการ
การศึกษาแพทยศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความครอบคลุม น้าหนักความสำคัญ และความ
เหมาะสมขององค์ประกอบ

ประกอบโครงการวิจัย เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตร
ศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
(DEVELOPMENT OF INTEGRATED BENCHMARKING MODEL FOR MEDICAL
EDUCATION MANAGEMENT OF PUBLIC MEDICAL SCHOOLS)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ
อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์

ผู้วิจัย	พันโท หญิง ประอร พิมพายน นิติตปริญญาคุณภักดิ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
----------	--

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ
แพทยศาสตร์ศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ

วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการการศึกษาแพทยศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความครอบคลุม ผู้นำนักความสำคัญ และความเหมาะสมขององค์ประกอบ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำเพื่อประกอบการพิจารณาของท่านผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความครอบคลุม ผู้นำนักความสำคัญ และความเหมาะสม
 ตอนที่ 2.1 ความครอบคลุมและผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบ
 ตอนที่ 2.2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย

2. ความคิดเห็นของท่านจะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้นำมาประมวลหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการแพทยศาสตร์ศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ

ผู้วิจัยจะรักษาข้อมูลที่ได้จากท่านไว้เป็นความลับ และการนำเสนอผลวิจัยจะประมวลเสนอเป็นภาพรวมผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พันโท หญิง ประอร พิมพายน
 นิสิตดุขุฎิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

กรณีที่ท่านต้องการจะทราบข้อมูลเพิ่มเติม สามารถติดต่อผู้วิจัยโดยตรงได้ที่ โทร 01-849-9986

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์
ตำแหน่ง
สถานที่สัมภาษณ์วัน เดือน ปี เวลา
โทรศัพท์ติดต่อ.....

4. อายุ ปี
5. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา ปี
6. ประสบการณ์ทางการบริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ประสบการณ์ทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะ
การบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ และนำหนักความสำคัญ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบในเบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณาของท่านไว้จำนวน 11 องค์ประกอบ (แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2) และกำหนดองค์ประกอบย่อยในเบื้องต้น 28 ตัว (แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 3) ท่านสามารถที่จะเพิ่มเติมองค์ประกอบที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและยังขาดอยู่รวมทั้งความคิดเห็นอื่นๆ เพื่อที่จะได้ องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อยที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 2.1 ความครอบคลุมและน้ำหนักความสำคัญ

1) ขอท่านได้กรุณาพิจารณาความครอบคลุมขององค์ประกอบที่นำเสนอ ทั้ง 11 ตัวว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ และกรุณาระบุงค์ประกอบอื่นอะไรที่ท่านเห็นว่าสำคัญและควรเพิ่มเติม

2) หลังจากพิจารณาความครอบคลุมแล้วขอให้ท่านกรุณาให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 11 ตัวและ/หรือองค์ประกอบที่เพิ่มเติม โดยให้ระบุตัวเลขที่แสดงถึงน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบไว้ในช่องซ้ายมือ ให้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบที่ท่านเห็นว่าสำคัญรวมเป็น 100 คะแนน

ตอนที่ 2.2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบ จากองค์ประกอบที่ได้ในตอนที่ 2.1 ขอให้ท่านได้กรุณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ 11 ตัว และ/หรือ องค์ประกอบอื่นที่เพิ่มเติมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ตอนที่ 2.1		ตอนที่ 2.2				
น้ำหนักความสำคัญ	องค์ประกอบ	คะแนนสูงสุด	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมมาก	คะแนนมากที่สุด
		1	2	3	4	5
.....	13. ภาวะผู้นำ					
.....	14. การวางแผนกลยุทธ์					
.....	15. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน					
.....	16. การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
.....	17. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร					
.....	18. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารความรู้ของสถาบัน					
.....	19. การบริหารจัดการ					
.....	20. ทรัพยากร					
.....	21. ความรับผิดชอบต่อสังคม					
.....	22. การเงิน					
.....	23. ผลลัพธ์ของสถาบัน					
.....	24.					
.....	25.					
.....	26.					
.....	27.					
100 คะแนน						

ตอนที่ 3 ความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหาร
จัดการแพทยศาสตรศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจง จากองค์ประกอบในตอนต้น 2 ในขั้นต้นขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบย่อย สำหรับการ
เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ

3.1 พิจารณาความครอบคลุมขององค์ประกอบย่อย และ/หรือ องค์ประกอบย่อยอื่นๆ
เพิ่มเติมตามที่ท่านเห็นควร

3.2 ประเมินความเหมาะสมแต่ละองค์ประกอบย่อย ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของ
ท่าน

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	เหมาะสมน้อยที่สุด	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมมาก	เหมาะสมมากที่สุด
		1	2	3	4	5
1. ภาวะผู้นำ	1.1 ภาวะผู้นำของสถาบัน					
	1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม					
	1.3					
2. การวางแผนกลยุทธ์	2.1 การพัฒนากลยุทธ์					
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปใช้					
	2.3					
3. การเห็นความสำคัญ ของผู้เรียน	3.1 การรับรู้ของผู้เรียน					
	3.2 ความพึงพอใจของผู้เรียน ในด้านการเรียนการ					
4. การเห็นความสำคัญ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.1 การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
	4.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในด้าน					
	4.3					
5. การเห็นความสำคัญ ของอาจารย์และบุคลากร	5.1 การเน้นระบบงาน					
	5.2 การเน้นความรู้และแรงจูงใจของบุคลากร					
	5.3 การเน้นความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร					
	5.4					
6. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารความรู้ของสถาบัน	6.1 การวิเคราะห์และประเมินสมรรถนะของสถาบัน					
	6.2 การบริหารข้อมูลความรู้					
	6.3					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	เหมาะสมน้อยที่สุด	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมมาก	เหมาะสมมากที่สุด
		1	2	3	4	5
7. การบริหารจัดการ	7.1 กระบวนการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางของการดำเนินการ					
	7.2 กระบวนการจัดการศึกษา					
	7.3 กระบวนการการวิจัย					
	7.4 การสนับสนุนการเรียนรู้					
	7.5					
8. ทรัพยากร	8.1 การบริหารจัดการอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ					
	8.2					
9. ความรับผิดชอบต่อสังคม	9.1 การประเมินการรับรู้ของชุมชนต่อสถาบัน					
	9.2 ตัวชี้วัดสมรรถนะการดำเนินการเกี่ยวกับความ					
	9.3					
10. การเงิน	10.1 การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ					
	10.2 การหารายได้จากแหล่งต่างๆ					
	10.3					
11. ผลลัพธ์ของสถาบัน	11.1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน					
	11.2 ผลลัพธ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
	11.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน					
	11.4 ผลลัพธ์ด้านอาจารย์และบุคลากร					
	11.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลสถาบัน					
	11.6 ผลลัพธ์ด้านการปกครองและความรับผิดชอบต่อ					
	11.7					
12.	12.1					
	12.2					
13.	13.1					
	13.2					
14.	14.1					
	14.2					

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	เหมาะสมน้อยที่สุด	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมมาก	เหมาะสมมากที่สุด
		1	2	3	4	5
15.	15.1					
	15.2					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เครื่องมือในการวิจัย ชุดที่ 3

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ
การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาหรือความสอดคล้องขององค์ประกอบกับตัวบ่งชี้พร้อมข้อคิดเห็น
และข้อเสนอแนะ

ประกอบโครงการวิจัย เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ
แพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

DEVELOPMENT OF INTEGRATED BENCHMARKING MODEL FOR MEDICAL
EDUCATION MANAGEMENT OF PUBLIC MEDICAL SCHOOLS

วัตถุประสงค์การวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ
อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์

ผู้วิจัย

พันโท หญิง ประอร พิมพายน
นิสิตปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิฉบับนี้เป็นแบบสอบถามประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ใน มหาวิทยาลัยของรัฐ

2. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากเอกสารการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหาร การจัดการการศึกษา และจากการสัมภาษณ์อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์ ผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ ผู้บริหารแพทยศาสตรศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา (ดังแสดงใน ตอนที่ 2) ซึ่งขณะนี้ ผู้วิจัยกำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดองค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบย่อยที่เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการการศึกษาแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ

3. วัตถุประสงค์ในการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิครั้งนี้เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ความตรงเชิงเนื้อหาหรือความสอดคล้องและความถูกต้องด้านภาษาของตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้ ในเบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณาของท่านไว้ ท่านสามารถที่จะเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ที่ท่านเห็นว่า เหมาะสมและยังขาดอยู่รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อที่จะได้ตัวบ่งชี้สำคัญของ องค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบย่อยที่เหมาะสมต่อไป โดยข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ท่านจะเป็นข้อมูลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้วิจัยได้นำมาประมวลหา ข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการ แพทยศาสตรศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐต่อไป

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 โครงสร้างขององค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย

ตอนที่ 3 การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาหรือความสอดคล้องขององค์ประกอบ กับตัวบ่งชี้พร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4 นิยามตัวแปร

5. การนำเสนอผลวิจัยจะประมวลเสนอเป็นภาพรวม

6. หากท่านได้พิจารณาจนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านได้กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืน ไปยังผู้วิจัยโดยบรรจุในซองที่ส่งมาพร้อมเอกสารชุดนี้ ภายใน 11 มีนาคม 2548 จักเป็นพระคุณ อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

พันโท หลุย ประอร พิมพายน

นิสิตคุรุศึกษบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่ง

ตำแหน่งทางวิชาการ

อายุ ปี ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ปี

วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ

.....

.....

ประสบการณ์ทางด้านการบริหาร

.....

.....

.....

.....

ประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา

.....

.....

.....

.....

กรณีที่ท่านต้องการจะทราบข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัย โดยตรงได้ที่ ที่ทำงาน หน่วยแพทยศาสตรศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตรพระมงกุฎเกล้า 315 ราชวิถี ราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 โทร. 02-3547600 ต่อ 93730 หรือที่ที่อยู่ 223/136 หมู่บ้านสี่ไชยทอง ถนนแจ้งวัฒนะ ปากเกร็ด นนทบุรี 11120 โทรมือถือ 01-849-9986

ตอนที่ 2 โครงสร้างขององค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบใหญ่	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้
1. ภาวะผู้นำ	1.1 ภาวะผู้นำขององค์การ	8
	1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม	1
2. การวางแผนกลยุทธ์	2.1 การจัดทำและพัฒนาแผนกลยุทธ์	3
	2.2 การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้	3
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน	3.1 การรับรู้ของผู้เรียน	2
	3.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ	4
4. การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน และตลาด	4.1 การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	2
	4.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ	5
5. การเน้นความสำคัญ ของอาจารย์และบุคลากร	5.1 ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	2
	5.2 ความรู้และแรงจูงใจของบุคลากร	6
	5.3 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร	6
6. การวิเคราะห์ ประเมิน สมรรถนะ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์การ	6.1 การวัด วิเคราะห์และประเมินสมรรถนะของผู้เรียนและองค์การ	2
	6.2 การบริหารข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	5
7. การบริหารจัดการศึกษา	7.1 กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	6
	7.2 กระบวนการจัดการศึกษา	12
	7.3 การวิจัย	5
	7.4 การสนับสนุน	3
	7.5 การเตรียมตัวออกนอกระบบ	4
8. การบริหารจัดการทรัพยากร	8.1 การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ป่วยจริง	1
	8.2 อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ เทคโนโลยี	2

องค์ประกอบใหญ่ (ต่อ)	องค์ประกอบย่อย (ต่อ)	จำนวนตัว บ่งชี้ (ต่อ)
9. ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม	9.1 การประเมินการรับรู้ของชุมชนต่อ องค์การ	4
	9.2 การชั้นนำสังคม	4
10. การเงินและงบประมาณ	10.1 การบริหารการเงินและงบประมาณ	6
11. ผลลัพธ์ขององค์การ	11.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนของผู้เรียน	2
	11.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4
	11.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณ	5
	11.4 ผลลัพธ์ด้านอาจารย์และบุคลากร	6
	11.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์การ	5
	11.6 ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อชั้นนำสังคม	2
	รวม	121

ตอนที่ 3 การพิจารณาความครอบคลุมและความตรงเชิงเนื้อหาหรือความสอดคล้องของ
องค์ประกอบกับตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

ประเด็นการพิจารณาตามลำดับมีดังนี้

3.1 ขอให้ท่านพิจารณาความครอบคลุมขององค์ประกอบกับตัวบ่งชี้และ/หรือ ตัวบ่งชี้อื่นๆ เพิ่มเติมตามที่ท่านเห็นควรแล้วจึง

3.2 พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาหรือความสอดคล้องขององค์ประกอบกับตัวบ่งชี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อพิจารณาของท่าน เกณฑ์การพิจารณาข้อ 3.2 มีดังนี้

สอดคล้อง หมายถึง เห็นว่าองค์ประกอบสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ นั้นๆ

ไม่แน่ใจ หมายถึง ไม่สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบสอดคล้องหรือไม่กับตัวบ่งชี้ นั้นๆ

ไม่สอดคล้อง หมายถึง เห็นว่าองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ นั้นๆ

กรณีที่ท่านเห็นว่าไม่สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ นั้นๆ หรือไม่ หรือ องค์ประกอบไม่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ นั้นๆ ขอให้ท่านกรุณาให้ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อพิจารณาของท่าน

องค์ประกอบที่ 1	ภาวะผู้นำ	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบย่อย 1.1 ภาวะผู้นำขององค์กร					
1) การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาพันธกิจ					
2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การดำเนินการ และการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
3) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
4) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
5) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับตัวแทนของสังคม					
6) การสร้างบุคลากร ในองค์กร ให้มีวัฒนธรรมที่ดี					
7) การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร					
8) การเป็นตัวอย่างของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
องค์ประกอบย่อย 1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม					
1) การรับผิดชอบต่อสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรในองค์กร					

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
<p>องค์ประกอบย่อย 2.1 <u>การจัดทำและพัฒนาแผนกลยุทธ์</u> ต้องอาศัย</p> <p>1) ความต้องการในปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>2) ข้อมูลการประเมินสมรรถนะกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากภายนอก</p> <p>3) การปรับปรุง พัฒนา และทบทวน</p>				
<p>องค์ประกอบย่อย 2.2 <u>การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้</u> ต้องอาศัย</p> <p>1) การมีกรอบของการดำเนินการที่สำคัญ</p> <p>2) การสื่อสารให้ทราบทั่วสถาบันก่อนนำไปปฏิบัติ</p> <p>3) การมีเกณฑ์วัดผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง</p>				
<p>องค์ประกอบที่ 3 <u>การเน้นความสำคัญของผู้เรียน</u></p> <p>องค์ประกอบย่อย 3.1 <u>การรับรู้ของผู้เรียน</u></p> <p>1) ประเมินการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังสำเร็จการศึกษา</p> <p>2) มีเกณฑ์วัดผลภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังสำเร็จการศึกษา</p>				
<p>องค์ประกอบย่อย 3.2 <u>ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</u></p> <p>1) ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการเรียนการสอน</p> <p>2) ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการวิจัย</p> <p>3) ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านสวัสดิการ</p> <p>4) การเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น</p>				

องค์ประกอบที่ 4 การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และตลาด	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
<p>องค์ประกอบย่อย 4.1 การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>1) ประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่าง หรือหลังสำเร็จการศึกษา</p> <p>2) มีเกณฑ์วัดภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่าง หรือหลังสำเร็จการศึกษา</p>				
<p>องค์ประกอบย่อย 4.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่ให้การสนับสนุน ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>2) ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ที่ให้การสนับสนุน ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>3) ความพึงพอใจของผู้แทนชุมชนที่ให้การสนับสนุน ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>4) ความพึงพอใจของตลาด ที่ให้การสนับสนุน ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>5) การเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น</p>				
<p>องค์ประกอบที่ 5 การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร</p>				
<p>องค์ประกอบย่อย 5.1 ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>1) การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2) การรับอาจารย์และบุคลากรใหม่</p>				
<p>องค์ประกอบย่อย 5.2 ความรู้และแรงจูงใจของบุคลากร</p> <p>1) การพัฒนาระบบการดำรงไว้ซึ่งความรู้ และความสามารถของบุคลากร</p> <p>2) การให้อำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร</p> <p>3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร</p> <p>4) การพัฒนาทัศนคติและความร่วมมือของบุคลากร</p> <p>5) การจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน</p> <p>6) การให้รางวัล การชมเชย</p>				

องค์ประกอบที่ 5 การเน้นความสำคัญของ อาจารย์และบุคลากร (ต่อ)	ลดคล้อย	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
<p>องค์ประกอบย่อย 5.3 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือกันของ บุคลากรในองค์การ 2) การกำหนดให้มีการสื่อสารจากระหว่าง ระดับบนลงล่าง ระดับล่างขึ้นบน และระดับ ข้างเคียงกัน 3) การให้ความห่วงใยกับบุคลากร 4) การสนับสนุนการสอน 5) การสนับสนุนการวิจัย 6) การมีเกณฑ์วัดในเรื่องของความสำเร็จ แรงจูงใจ และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ 				
<p>องค์ประกอบที่ 6 การวิเคราะห์ การประเมินสมรรถนะ และการบริหารการจัดการความรู้ขององค์การ</p> <p>องค์ประกอบย่อย 6.1 การวัด วิเคราะห์และประเมิน สมรรถนะของผู้เรียนและองค์การ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การมีวิธีการวัด วิเคราะห์ การกำหนดทิศทาง การ ทบทวน และการพัฒนาข้อมูลเพื่อการประเมิน สมรรถนะของผู้เรียนและองค์การ ในระดับต่างๆ ทั่วทั้งองค์การ 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย 				
<p>องค์ประกอบย่อย 6.2 การบริหารจัดการข้อมูลความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่มีคุณภาพเพื่อให้ อาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาค้นหาได้ 2) การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลความรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อให้อาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาค้นหาได้ 3) การสร้างให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้กัน และกันระหว่างอาจารย์และบุคลากรในองค์การ 				

องค์ประกอบที่ 6 การวิเคราะห์ การประเมินสมรรถนะ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร (ต่อ)	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
4) การสร้างให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้กัน และกันระหว่างองค์กร ผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องและ ผู้สนับสนุน				
5) การค้นหาและการนำมาใช้ร่วมกันของการ ปฏิบัติที่ดีเลิศ				
องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการศึกษา				
องค์ประกอบย่อย 7.1 กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง				
1) การจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับความ ต้องการของผู้เรียน				
2) การทำให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด หลักสูตร การสอน การประเมินผล				
3) การทำให้บรรลุความคาดหวังของผู้เรียน				
4) การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน				
5) การสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ การพัฒนาของผู้เรียน				
6) การสร้างให้ผู้เรียนมีการวางแผนทักษะการ ดำเนินชีวิตของตนเอง				
องค์ประกอบย่อย 7.2 กระบวนการจัดการศึกษา				
1) การมีประมวลการสอนรายวิชา				
2) การมีระบบปฏิบัติการและปรับปรุงการจัด การศึกษา เช่น มีคณะกรรมการ มีการประเมิน มี การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา เป็นต้น				
3) การมีการเชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากร ทางการศึกษา				
4) การมีหลักสูตรที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร				
5) การมีหลักสูตรที่ได้รับการพิจารณาจากเพื่อน ร่วมวิชาชีพ				
6) การมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ สนับสนุนหลักสูตรอย่างเต็มที่				
7) การมีเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมครอบคลุม				
8) การมีการประเมินหลักสูตรและจัดทำรายงานประจำปี				
9) การมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตร				

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการศึกษา(ต่อ)	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
10) การมีการประเมินผลการเรียนของผู้เรียน				
11) การมีการประเมินผลการสอนถูกต้องตามหลักวิชา				
12) การมีการกำหนดหลักสูตรเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มี คุณสมบัติตามที่ต้องการ				
องค์ประกอบย่อย 7.3 การวิจัย				
1) การแบ่งสัดส่วนเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยต่อ จำนวนอาจารย์และบุคลากร				
2) การมีวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้				
3) การสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับ และการอ้างอิง				
4) การนำผลการวิจัยทุกระดับไปใช้ประโยชน์				
5) การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย				
องค์ประกอบย่อย 7.4 การสนับสนุน				
1) การมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ				
2) การมีการบริการอย่างต่อเนื่องก่อน ระหว่าง และ หลังสำเร็จการศึกษา				
3) การมีการบริการติดต่อสื่อสารระหว่างสถาบัน และผู้เกี่ยวข้อง				
องค์ประกอบย่อย 7.5 การเตรียมตัวออกนอกระบบ				
1) การทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ				
2) การจัดระบบสวัสดิการเพื่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร				
3) การจัดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม				
4) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
องค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการทรัพยากร				
องค์ประกอบย่อย 8.1 การจัดการประสบการณ์การ เรียนรู้จากผู้ป่วยจริง				
1) การจัดหาผู้ป่วยจริงให้เพียงพอแก่ผู้เรียน				

องค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการทรัพยากร (ต่อ)	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบย่อย 8.2 อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และวัสดุ				
1) การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ				
2) การปรนนิบัติรักษาเชิงรุก (ตามวงรอบ)				
องค์ประกอบย่อย 8.3 ยานพาหนะ				
1) การบริหารจัดการยานพาหนะอย่างมีประสิทธิภาพ				
องค์ประกอบที่ 9 ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม				
องค์ประกอบย่อย 9.1 การประเมินการรับรู้ของชุมชน ต่อองค์กร				
1) การรับผิดชอบต่อชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่				
2) การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในเรื่อง การบริหารพลังงาน การควบคุมมลพิษของเสีย และเสียงรบกวน				
3 การสงวนและคงไว้ซึ่งทรัพยากรสำหรับชุมชน				
4) การมีเกณฑ์วัดกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่ สภาพแวดล้อม การบริหารพลังงาน การควบคุมมลพิษของเสีย ในเรื่องเสียงรบกวนและการสงวนและคงไว้ซึ่งทรัพยากรสำหรับชุมชน				
องค์ประกอบย่อย 9.2 การชั้นนำสังคม				
1) การปลูกฝังความรู้ เพื่อให้เกิดการมีคุณธรรมจริยธรรมในตัวกับนักเรียน				
2) การปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการชั้นนำสังคมให้กับนักเรียน				
3) การประเมินผลกระทบที่มีต่อสังคม				
4) การให้ข้อมูลความรู้เชิงรุกที่เป็นประโยชน์แก่สังคม				

องค์ประกอบที่ 10 การเงินและงบประมาณ	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบย่อย 10.1 การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพประหยัค โปร่งใสตรวจสอบได้				
1) ประสิทธิภาพทางการเงิน				
2) การใช้เงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ				
3) การมีสภาพคล่องทางการเงิน				
4) ประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์				
5) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า				
6) การบริหารจัดการความเสี่ยง				
องค์ประกอบที่ 11 ผลลัพธ์ของสถาบัน				
องค์ประกอบย่อย 11.1 ด้านการเรียนของผู้เรียน				
1) ร้อยละของการจบการศึกษา				
2) ร้อยละของการจบการศึกษาภายในระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตร				
องค์ประกอบย่อย 11.2 ด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
1) ร้อยละของการศึกษาต่อ				
2) ร้อยละของการได้งานทำตรงสาขา				
3) ร้อยละของการสร้างชื่อเสียง				
4) มีเกณฑ์วัดความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
องค์ประกอบย่อย 11.3 ด้านการเงิน งบประมาณ และ การดำเนินการ				
1) มูลค่าเพิ่มต่อบุคลากร				
2) การคิดค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการของส่วนกลาง ต่องบดำเนินการทั้งหมด				
3) การคิดค่าเสื่อมราคาต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่า				
4) รายได้ของสถาบันหลังหักค่าใช้จ่ายดำเนินการ				
5) การคิด Unit cost				

องค์ประกอบที่ 11 ผลลัพธ์ของสถาบัน (ต่อ)	สอดคล้อง	ไม่เต็มที่	ไม่ สอดคล้อง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบย่อย 11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร				
1) ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์				
2) สัดส่วนของภาระงานของอาจารย์				
3) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับศ. หรือเทียบเท่า				
4) จำนวนอาจารย์ประจำทุกระดับต่อจำนวน นักเรียนเต็มเวลาเทียบเท่า				
5) ร้อยละของอาจารย์ระดับปริญญาเอกหรือ				
6) ร้อยละของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่อ จำนวนอาจารย์				
องค์ประกอบย่อย 11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์กร				
1) ร้อยละของการสำเร็จผลตามแผนกลยุทธ์				
2) การรักษาอาจารย์และบุคลากรใหม่				
3) อัตราการหยุดงาน				
4) อัตราการคงอยู่ของอาจารย์				
5) ร้อยละของการสัมภาษณ์ผู้ออกจากงานเพื่อนำมา ปรับปรุงการบริหารจัดการ				
องค์ประกอบย่อย 11.6 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
1) ผลการประเมินด้านจริยธรรม				
2) ระดับความพึงพอใจของชุมชนในการได้รับ บริการทางวิชาการ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ 4 นิยามตัวแปรสำหรับองค์ประกอบสำคัญทั้ง 11 ตัว และองค์ประกอบย่อย 30 ตัว

1. ภาวะผู้นำ หมายความว่าถึง เกณฑ์ที่สำรวจว่าผู้นำอาวุโส ได้เน้นคุณค่าและค่านิยมขององค์การอย่างไร กำหนดทิศทางขององค์การ ความคาดหวังผลการปฏิบัติการขององค์การ รวมทั้งการมุ่งเน้นผลที่ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การเรียนรู้ของผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากร การเสริมพลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ขององค์การ และการสำรวจว่าองค์การมีการปกครองอย่างไร และองค์การมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และชุมชนอย่างไร องค์การประสบผลสำเร็จและสามารถดำรงไว้ซึ่งผลการปฏิบัติที่สูงอย่างไร ประกอบด้วย การบรรยายใน 2 หัวข้อย่อย คือ

1.1 ภาวะผู้นำของสถาบัน เป็นการอธิบายถึงคุณภาพของคณบดี อธิบายถึงจุดมุ่งเน้นของสถาบัน อธิบายถึงผู้นำระดับอาวุโสได้ให้คำแนะนำแก่สถาบันอย่างไร การอธิบายถึงระบบการปกครองของสถาบัน

อธิบายถึงวิธีที่ผู้นำอาวุโสได้มีการทบทวนสมรรถนะ การปฏิบัติงานของสถาบัน ครู บุคลากร ผู้ปกครองและ ผู้เรียน ได้รับแรงบันดาลใจอย่างไร ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะก่อให้เกิดคุณภาพทั้งด้าน การเรียน การสอนที่เป็นเลิศ มีความห่วงใยกันอย่างไร ในการที่จะช่วยซึ่งกันและกัน

1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการอธิบายถึงสถาบัน ได้ระบุถึงวิธีที่องค์กรรับผิดชอบต่อ สังคมอย่างไร ในการสนับสนุนพฤติกรรมของบุคลากรและทุกคนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติใน ฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

2. การวางแผนกลยุทธ์หมายความถึง สถาบัน ได้พัฒนาเป้าหมายกลยุทธ์และมีวางแผนการปฏิบัติ อย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้างในการที่จะพัฒนาแผนงานที่จะทำให้วิสัยทัศน์ ปรัชญาของสถาบัน และเป้าหมายของ คณะกรรมการสถาบัน บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกัน และสามารถนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างไร และมีการ วัดความก้าวหน้าอย่างไร ซึ่งการประเมินจะประกอบด้วย 2 หัวข้อย่อยดังนี้

2.1 การจัดทำและพัฒนาแผนกลยุทธ์ เป็นการอธิบายถึงสถาบัน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์อย่างไร รวมถึงการเน้นการจัดการศึกษาที่มีการเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุประสิทธิภาพการศึกษา อย่างไร มีการระบุถึงความต้องการของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องอย่างไร การเพิ่มสมรรถนะสถาบันเกี่ยวเนื่องจากองค์การ คู่แข่งอย่างไร และการเพิ่มสมรรถนะ ความสำเร็จในอนาคตอย่างไร

2.2 การนำกลยุทธ์ไปใช้ เป็นการอธิบายถึงสถาบัน ได้แปลงเป้าหมายกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างไร อธิบายถึงแผนการปฏิบัติโดยย่อของสถาบัน และมีความสัมพันธ์ มีดัชนี การวัดสมรรถนะ ความสำเร็จ ของแผนอย่างไร การวางโครงการอนาคต และวิธีการที่จะวัดผลสำเร็จของ โครงการได้อย่างไร

3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน หมายความว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียน เป็นการสำรวจว่า สถาบัน ได้มีการพิจารณาความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบของผู้เรียน เป็นการสำรวจว่าสถาบัน ได้มีการ สร้างสัมพันธ์กับผู้เรียนที่ส่งผล ไปยังความพึงพอใจของผู้เรียน ความจงรักภักดี และความคงเส้นคงวาในการเพิ่ม การบริการด้านการศึกษา และเพิ่ม โปรแกรมการศึกษาต่างๆ ประกอบด้วย 2 หัวข้อย่อย

3.1 การรับรู้ของผู้เรียน เป็นการอธิบายถึงสถาบัน ได้ตระหนักพิจารณาถึงความต้องการ ความ คาดหวัง ความสนใจของผู้เรียนอย่างไร การเสนอการบริการ โปรแกรมของสถาบัน ตลอดจนการพิจารณาถึงการ พัฒนาโอกาสใหม่ๆ และการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนและการพัฒนาของผู้เรียนทั้งหมดได้อย่างไร วิธีการที่จะระบุถึงทักษะและความรู้ของนักเรียนที่ต้องการก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตการทำงาน

3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และ สวัสดิการ เป็นการอธิบายถึงว่าสถาบัน ได้สร้างสัมพันธ์ภาพเพื่อที่จะดึงดูดทำให้ผู้เรียนพึงพอใจ และคงอยู่กับ สถาบันอย่างไร การเพิ่มความจงรักภักดีของผู้เรียน มีการพัฒนาโปรแกรมและบริการการศึกษาอย่างไร และ อธิบายถึงว่าสถาบัน ได้พิจารณาความพึงพอใจของผู้เรียนอย่างไร

4. การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน)และตลาด หมายความว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ โรงเรียน เป็นการสำรวจว่าสถาบัน ได้มีการพิจารณา ความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบของผู้เกี่ยวข้อง และวงการการศึกษาอย่างไร เป็นการสำรวจว่าสถาบัน ได้มี การสร้างสัมพันธ์กับหุ้นส่วนที่ส่งผล ไปยังความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ความจงรักภักดี และความคงเส้นคงวาใน การเพิ่มการบริการด้านการศึกษา และเพิ่ม โปรแกรมการศึกษาต่างๆ ประกอบด้วย 2 หัวข้อย่อย

4.1 การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการอธิบายถึงสถาบัน ได้ตระหนักพิจารณาถึงความ ต้องการ ความคาดหวัง ความสนใจความของผู้เกี่ยวข้องอย่างไร จะตอบสนองต่อความหวังโยของชุมชนอย่างไร และสถาบันพร้อมทั้งบุคลากร จะหาวิธีการเรียนรู้ความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนด้วยวิธีใดบ้างเพื่อให้เกิด ความมั่นใจว่ามีความเกี่ยวข้องเนื่องสัมพันธ์กับการเสนอการบริการ โปรแกรมของสถาบัน ตลอดจนการพิจารณาถึง การพัฒนาโอกาสใหม่ๆ และการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนและการพัฒนาของผู้เรียนทั้งหมด ได้ อย่างไรก็ตาม วิธีการที่จะระบุถึงทักษะและความรู้ของผู้เรียนที่ต้องการก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตการทำงาน

4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ เป็นการอธิบายถึงว่าสถาบัน ได้สร้างสัมพันธ์ภาพเพื่อที่จะดึงดูดทำให้ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ และคง อยู่กับสถาบันอย่างไร การเพิ่มความจงรักภักดีของผู้เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาโปรแกรมและบริการการศึกษาอย่างไร และอธิบายถึงว่าสถาบัน ได้พิจารณาความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องอย่างไร

5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร หมายความว่า บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นและ สนับสนุนอย่างไรที่จะบรรลุปรัชญา และวิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษา เป็นการสำรวจระบบการปฏิบัติงานของ สถาบัน การเรียนรู้ และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความสมดุลย์เต็มศักยภาพตามกลยุทธ์ ที่วางไว้ได้อย่างไร และเป็นการสำรวจความพยายามของสถาบันในการสร้างบรรยากาศและรักษาสภาพแวดล้อม ในการสนับสนุนการทำงานของอาจารย์และบุคลากรให้เกิดสมรรถนะที่คัดเลือกสู่การเจริญเติบโตของบุคลากรและ สถาบันอย่างไร การจะนำไปสู่บุคลากรมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างไรบ้าง องค์ประกอบนี้จะประกอบด้วย การประเมิน 3 ข้อย่อยต่อไปนี้

5.1 ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นการอธิบายถึงงานของสถาบันและงานที่ทำให้ให้อาจารย์ บุคลากร และสถาบัน ได้บรรลุสมรรถนะสูงสุด อธิบายวิธีการปรับตัว ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การปฏิบัติงานที่ ส่งเสริมให้อาจารย์ บุคลากร ในสถาบันได้บรรลุสมรรถนะที่สูงขึ้น

5.2 ความรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร เป็นการอธิบายถึงการศึกษ การอบรม การ พัฒนาด้านอาชีพของอาจารย์และบุคลากร สนับสนุนให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของ สถาบันได้อย่างไร อธิบายถึงการศึกษ การอบรม การพัฒนาวิชาชีพได้สร้างให้อาจารย์และบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างไร

5.3 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของอาจารย์และบุคลากร เป็นการอธิบายถึงการที่สถาบันได้ รักษาสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่สร้างสภาพเป็นอยู่ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของอาจารย์และบุคลากรอย่างไร

6. การวิเคราะห์ การประเมินสมรรถนะ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร หมายความว่า มี ข้อมูลอะไรบ้างที่ต้องติดตามและได้ใช้ข้อมูลเหล่านั้นอย่างไรบ้างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในองค์ประกอบนี้ จะเป็นการสำรวจว่าสถาบัน ได้มีการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ บริหาร และพัฒนาข้อมูลและทรัพยากรด้านความรู้ อย่างไร จะประกอบด้วยการประเมิน 2 ข้อย่อยดังนี้

6.1 การ วัด วิเคราะห์ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียนและสถาบัน เป็นการอธิบายวิธีการวัด การ วิเคราะห์ การทำให้สมดุล การพัฒนาข้อมูลสมรรถนะของนักศึกษา ข้อมูลการบริหารจัดการ ในระดับต่างๆ ทั้ง ทั้งสถาบันอย่างไร

6.2 การบริหารจัดการข้อมูลความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีการจัดทำฐานข้อมูลคุณภาพเพื่อให้อาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง ผู้จัดหา และหุ้นส่วนได้สามารถค้นหาและศึกษาได้ อธิบายถึงวิธีการสร้างและบริหารทรัพยากรข้อมูลและความรู้อย่างไรที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกลยุทธ์ต่างๆ

7. กระบวนการบริหารจัดการศึกษา หมายความว่า อะไรคือสิ่งสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการของสถาบันและจะบริหารจัดการได้อย่างไร อะไรคือตัววัดสำคัญของความสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษา และข้อมูลที่ได้จะมีการวิเคราะห์อย่างไรและมีการนำข้อมูลไปพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนการสอน โปรแกรมและวิชาต่างๆ อย่างไร เป็นการสำรวจมุมมองที่เป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการสถาบัน กระบวนการที่เป็นกุญแจสำคัญในการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสำหรับ โปรแกรม การบริการนักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง และคุณค่าสำคัญของสถาบัน รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่สนับสนุนกระบวนการดำเนินการของสถาบัน โดยในองค์ประกอบนี้จะสำรวจกระบวนการของทุกหน่วยในสถาบัน องค์ประกอบนี้จะประกอบด้วยการประเมิน 5 ข้อคือ

7.1 กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการอธิบายถึงวิธีที่สถาบันได้แยกแยะ ประเด็นและบริหารจัดการกระบวนการที่เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณค่าของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง และให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จสูงสุดในการเรียนอย่างไร ข้อมูล ตัวเลข อะไรบ้างที่ต้องสถาบันจะต้องรวบรวมและวิเคราะห์ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงโปรแกรม หรือเปลี่ยนแปลงการบริการนิสิตนักศึกษา

7.2 กระบวนการจัดการศึกษา เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการกระบวนการสำคัญในการจัดการศึกษาอย่างไรบ้าง

7.3 การวิจัย เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการกระบวนการสำคัญในการดำเนินการ การวิจัยอย่างไรบ้าง ได้มีการนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

7.4 การสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนกระบวนการเรียนเป็นศูนย์กลางอย่างไรบ้าง

7.5 การเตรียมตัวออกนอกกระบวนเป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการเตรียมการ กระบวนการสำคัญเพื่อการเตรียมตัวออกนอกกระบวนอย่างไร

8. ทรัพยากร หมายความว่า สถาบันได้อธิบายถึงการจัดประสบการณ์เรียนรู้จากผู้ป่วยจริงอย่างไร มีการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ อย่างไร และมีบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างไรเพื่อให้บรรลุนโยบาย กลยุทธ์ และกระบวนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา

8.1 การจัดประสบการณ์เรียนรู้จากผู้ป่วยจริง เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้จากผู้ป่วยจริง อย่างไรบ้าง

8.2 กระบวนการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุอย่างไรบ้าง

8.3 ยานพาหนะ เป็นการอธิบายถึงสถาบันได้มีบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างไรบ้าง

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายความว่า สิ่งที่สถาบันได้ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ต่อสังคมระดับท้องถิ่น ชุมชน ระดับประเทศ และระดับต่างประเทศ องค์กรประกอบนี้จะประกอบด้วย การประเมิน 2 ข้อ คือ

9.1 การประเมินการรับรู้ของสังคมที่มีต่อสถาบัน สถาบันได้ดำเนินการประเมินการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่ ต่อกิจกรรมสิ่งแวดล้อม การบริหารพลังงาน การควบคุมของเสียและมลพิษ เสียบบกวน การสงวนและคงไว้ซึ่งทรัพยากรอย่างไร

9.2 การซึ่่นำสังคม สถาบันได้ดำเนินการปลูกฝังความรู้ เพื่อให้เกิดการมีคุณธรรม จริยธรรมในตัวกับผู้เรียนอย่างไร การปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการซึ่่นำสังคมให้กับผู้เรียน และมีการประเมินผลกระทบที่มีต่อสังคมการให้ข้อมูลความรู้เชิงรุกที่เป็นประโยชน์แก่สังคม อย่างไร

10. การเงิน หมายความว่า สถาบันได้ดำเนินการในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การสร้างรายได้ด้วยตัวเองเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพภายในสถาบันอย่างไร ในด้านสำคัญต่างๆ ในด้าน

10.1 การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้

11. ด้านผลลัพธ์สมรรถนะของสถาบัน หมายความว่า สถาบันได้เน้นความสำคัญของผลลัพธ์สมรรถนะของผลการปฏิบัติงานที่คืออย่างไรบ้าง จะเป็นการสำรวจสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะของสถาบันในด้านสำคัญต่างๆ 6 ด้านต่อไปนี้

11.1 ด้านการเรียนของผู้เรียน เป็นการอธิบายสรุปถึงสิ่งที่น่าสนใจไปสู่ผลลัพธ์การเรียนของผู้เรียน มีส่วนที่อธิบายถึงผลลัพธ์ของสถาบัน โดยผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงอธิบายถึงข้อมูลเปรียบเทียบกับสถาบันที่แข่งขันกัน และการเปรียบเทียบผลลัพธ์ของผู้เรียนกับสถาบันอื่นๆ

11.2 ด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นส่วนสรุปของสิ่งสำคัญที่น่าสนใจไปสู่ผลลัพธ์ของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความพึงพอใจของผู้เรียนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อธิบายถึงผลลัพธ์ของสถาบันตามมุมมองของผู้เรียน ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ และมีข้อมูลเปรียบเทียบ

11.3 ด้านการเงิน งบประมาณ และการดำเนินการเป็นการอธิบายถึงผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ และมีข้อมูลเปรียบเทียบ

11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร เป็นส่วนสรุปของสิ่งสำคัญที่น่าสนใจไปสู่ผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ของอาจารย์และบุคลากร รวมถึงระบบสมรรถนะในการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาความเป็นอยู่ ความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร และในผลลัพธ์จะมีส่วนที่อธิบายถึงความหลากหลายของงาน ชนิด ลักษณะของงานของอาจารย์และบุคลากรเหมาะสม และมีข้อมูลเปรียบเทียบให้เห็น

11.5 ด้านประสิทธิผลสถาบัน เป็นการอธิบายถึงสิ่งสำคัญที่น่าสนใจไปสู่ผลลัพธ์สมรรถนะ การดำเนินการที่ส่งเสริม สร้างโอกาสสำหรับการเรียนรู้และการบรรลุความสำเร็จของการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ อธิบายถึงผู้เรียน และมีข้อมูลเปรียบเทียบให้เห็น

11.6 ด้านความรับผิดชอบต่อซึ่่นำสังคม เป็นการสรุปถึงสิ่งสำคัญในผลสัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงข้อมูลงบประมาณต่างๆ ที่ตรวจสอบได้ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ข้อมูลกฎหมาย และบุคลากรของสถาบัน รวมถึงผลลัพธ์ของแต่ละหน่วยในสถาบัน รวมถึงข้อมูลเปรียบเทียบ

เครื่องมือในการวิจัย ชุดที่ 4

กรอบการสัมภาษณ์คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ
เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามกรอบรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการ
บริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์วันที่ เริ่มสัมภาษณ์เวลา ถึงเวลา

สถานที่สัมภาษณ์ โทรศัพท์

1. ภาวะผู้นำ

ถาม: อาจารย์มีแนวทางในการนำองค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและครอบคลุม บุคลากรทุกประเภทขององค์การ ผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และชุมชน?

ตอบ:

.....

2. การวางแผนกลยุทธ์

ถาม: อาจารย์มีแนวทางในการวางแผน พัฒนากลยุทธ์สำหรับองค์การ และมีวิธีการนำกลยุทธ์ไปใช้ รวมทั้งมีแนวทางในการติดตามประเมินผลอย่างไร ?

ตอบ:

.....

3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน

ถาม: อาจารย์มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังหรือความต้องการของผู้เรียน รวมถึงแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความภูมิใจและความภาคภูมิใจของผู้เรียน?

ตอบ:

.....

4. การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และตลาด

ถาม: อาจารย์มีแนวทางปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังหรือ ความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และของตลาด รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง และตลาดเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจของทั้งผู้เกี่ยวข้อง และตลาด?

ตอบ:

.....

5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร

ถาม: อาจารย์มีแนวทางปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจที่จะทำให้อาจารย์และบุคลากรได้พัฒนาและใช้ความรู้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้นำไปสู่ทิศทางวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน และเป้าหมายขององค์การร่วมกัน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่จะสนับสนุนการทำให้องค์กรพัฒนาสู่องค์กรที่ดีเลิศ?

ตอบ:

.....

6. การวิเคราะห์ การประเมินสมรรถนะ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์การ

ถาม: องค์การมีแนวทางปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับการวัด วิเคราะห์ ประเมิน และบริหารจัดการความรู้ขององค์การ

ตอบ:

.....

7. การบริหารจัดการศึกษา

ถาม: องค์การมีแนวทางการบริหารจัดการศึกษาอย่างไรในเรื่อง กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของ กระบวนการจัดการศึกษา การวิจัย การสนับสนุน และการเตรียมตัวออกนอกระบบ

ตอบ:

.....

8. การบริหารจัดการทรัพยากร

ถาม: องค์การของอาจารย์ดำเนินการอย่างไรในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ปฏิบัติงาน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และวัสดุ ยานพาหนะ

ตอบ:

.....

9. ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม

ถาม: องค์การของอาจารย์ดำเนินการอย่างไรในเรื่องการประเมินการรับรู้ของชุมชนต่อองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอบ:

.....

10. การเงินและงบประมาณ

ถาม: องค์การของอาจารย์ดำเนินการอย่างไรในเรื่องการเงินและงบประมาณ เช่น การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใสและตรวจสอบได้

ตอบ:

.....

11. ผลลัพธ์ขององค์การ

ถาม: อาจารย์มีความเห็นว่าองค์การจะประสบผลสำเร็จและมีการพัฒนาในเรื่องสำคัญต่อไปนี้ได้อย่างไร

11.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนของผู้เรียน

ตอบ:

.....

11.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตอบ:

.....

11.3 ผลลัพธ์ด้านการเงิน และงบประมาณ

ตอบ:

.....

11.4 ผลลัพธ์ด้านอาจารย์และบุคลากร

ตอบ:

.....

11.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์การ

ตอบ:

.....

11.6 ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอบ:

.....

เครื่องมือในการวิจัย ชุดที่ 5

แบบสัมภาษณ์คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ
เพื่อประเมินความสำคัญของตัวบ่งชี้

ประกอบโครงการวิจัย เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ
แพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

DEVELOPMENT OF INTEGRATED BENCHMARKING MODEL FOR MEDICAL
EDUCATION MANAGEMENT OF PUBLIC MEDICAL SCHOOLS

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ
อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์

ผู้วิจัย	พันโท หลุย ประอร พิมพายน นิสิตปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
----------	--

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์
ตำแหน่ง
สถานที่สัมภาษณ์
วัน เดือน ปี เวลา โทรศัพท์ติดต่อ

1. อายุ ปี 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา ปี
3. การศึกษา

ปริญญาตรี.....
ปริญญาโท
ปริญญาเอก
อื่นๆ

4. ประสบการณ์ทางการบริหาร

.....
.....
.....

5. ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา

.....
.....
.....
.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความสำคัญของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษา และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านผู้บริหาร แพทย์ศาสตร์และผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้ในเบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณาของท่านไว้ ท่านสามารถที่จะเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ที่ท่านเห็นว่าสำคัญและยังขาดอยู่

รวมทั้งความคิดเห็นอื่นๆ เพื่อที่จะได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1 ขอให้ท่านพิจารณาความครอบคลุมของตัวบ่งชี้และ/หรือ ตัวบ่งชี้อื่นๆ เพิ่มเติมตามที่ท่านเห็นควร

2.2 ประเมินความสำคัญแต่ละตัวบ่งชี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ความสำคัญ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในหัวข้อนั้นๆ โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1 คือ ไม่สำคัญ 2 คือ สำคัญน้อย 3 คือ สำคัญปานกลาง 4 คือ สำคัญมาก 5 คือ สำคัญมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำ	ไม่สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 1.1 ภาวะผู้นำขององค์กร						
1) การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาพันธกิจ						
2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การดำเนินการ และการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ						
3) การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร						
3) การเป็นตัวอย่างการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การนำ การมีส่วนร่วม การติดตามผลงาน การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับล่าง)						
องค์ประกอบย่อย 1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม						
1) รับผิดชอบต่อสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรขององค์กร						

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์	ไม่สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 2.1 <u>การจัดทำและพัฒนากลยุทธ์</u> ต้องอาศัย						
1) ความต้องการปัจจุบันและอนาคตและความ คาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						
2) ข้อมูลการประเมินสมรรถนะกิจกรรมต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องจากภายนอก						
3) การปรับปรุง พัฒนา และทบทวน						
องค์ประกอบย่อย 2.2 <u>การนำกลยุทธ์ไปใช้</u> ต้อง อาศัย						
1) การมีกรอบของกระบวนการดำเนินการที่สำคัญ						
2) การสื่อสารให้ทราบทั่วองค์กรก่อนนำไปปฏิบัติ						
3) การมีเกณฑ์วัดผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง						
องค์ประกอบที่ 3 การเห็นความสำคัญของผู้เรียน	ไม่สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 3.1 <u>การรับรู้ของผู้เรียน</u>						
1) ประเมินการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับภาพรวม ของการบริการทั้งก่อน ระหว่างหรือหลัง สำเร็จการศึกษา						
2) มีเกณฑ์วัดผลภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังสำเร็จการศึกษา						
องค์ประกอบย่อย 3.2 <u>ความพึงพอใจของผู้เรียนใน</u> <u>ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</u>						
1) ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการเรียนการสอน						
2) ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านการวิจัย						
3) ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านสวัสดิการ						

องค์ประกอบที่ 4 การเน้นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และตลาด	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>องค์ประกอบย่อย 4.1 การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>1) ประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังสำเร็จการศึกษา</p> <p>2) มีเกณฑ์วัดผลเกี่ยวกับภาพรวมของการบริการทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังสำเร็จการศึกษา</p>						
<p>องค์ประกอบย่อย 4.2 ความพึงพอใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>ในการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่ให้การสนับสนุนในการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>2) ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน ในการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p> <p>3) ความพึงพอใจของผู้แทนชุมชนที่ให้การสนับสนุน ในการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ</p>						
<p>องค์ประกอบที่ 5 การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร</p>	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>องค์ประกอบย่อย 5.1 ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>1) การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2) การรับอาจารย์และบุคลากรใหม่</p>						

องค์ประกอบที่ 5 การเน้นความสำคัญของ อาจารย์และบุคลากร	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 5.2 <u>ความรู้และแรงจูงใจของ บุคลากร</u>						
1) การพัฒนาระบบการดำรงไว้ซึ่งความรู้ และ ความสามารถของบุคลากร						
2) การให้อำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร						
3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร						
4) การพัฒนาทัศนคติและความร่วมมือของ บุคลากร						
องค์ประกอบย่อย 5.3 <u>ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ของบุคลากร</u>						
1) การสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือกันของ บุคลากร ในองค์การ						
2) การกำหนดให้มีการสื่อสารจากระดับบนลงล่าง จากระดับล่างขึ้นบน และระหว่างระดับข้างเคียง กัน						
3) การให้ความห่วงใยกับบุคลากร						
4) การสนับสนุนการสอน						
5) การสนับสนุนการวิจัย						
6) มีเกณฑ์วัดในเรื่องของความสำเร็จ แรงจูงใจ และความพึงพอใจของการให้บริการแก่ บุคลากรในองค์การ						

องค์ประกอบที่ 6 การวิเคราะห์ การประเมิน และ การบริหารจัดการความรู้ขององค์กร	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>องค์ประกอบย่อย 6.1 การวัด วิเคราะห์และ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียนและองค์กร</p> <p>1) การมีวิธีการวัด วิเคราะห์ การกำหนดทิศทาง การทบทวน และการพัฒนาข้อมูลเพื่อการ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียนและองค์กรใน ระดับต่างๆ ทั่วทั้งองค์กร</p> <p>2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย</p>						
<p>องค์ประกอบย่อย 6.2 การบริหารข้อมูลความรู้และ เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>1) มีการจัดทำฐานข้อมูลคุณภาพเพื่อให้อาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาค้นหาได้</p> <p>2) มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลเพื่อให้อาจารย์ ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องสามารถศึกษาค้นหาได้</p> <p>3) การสร้างให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้กัน และกันระหว่างอาจารย์และบุคลากรในองค์กร</p> <p>4) การสร้างให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้กันและกัน ระหว่างองค์กร ผู้เรียนผู้เกี่ยวข้องและผู้สนับสนุน</p> <p>5) การค้นหาและกรรม ภาใช้ร่วมกันของภาปฏิบัติที่ดีเลิศ</p>						

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการศึกษา	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>องค์ประกอบย่อย 7.1 กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง</p> <p>1) การจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับความ ต้องการของผู้เรียน</p> <p>2) การทำให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดหลักสูตร การสอน การประเมินผล</p> <p>3) การทำให้บรรลุความคาดหวังของผู้เรียน</p> <p>4) การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน</p>						

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการ (ต่อ)	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
5) การสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการพัฒนาของผู้เรียน						
องค์ประกอบย่อย 7.2 กระบวนการจัดการศึกษา						
1) การมีประมวลการสอนรายวิชา						
2) การมีระบบปฏิบัติการและปรับปรุงการจัดการศึกษา เช่น มีคณะกรรมการ มีการประเมิน มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา เป็นต้น						
3) การมีการเชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา						
4) การมีหลักสูตรที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร						
5) การมีหลักสูตรที่ได้รับการพิจารณาจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
6) การมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่สนับสนุนหลักสูตรอย่างเต็มที่						
7) การมีเนื้อหา รายวิชาที่เหมาะสมครอบคลุม						
8) การมีการประเมินหลักสูตรและจัดทำรายงานประจำปี						
9) การมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตร						
10) การมีการประเมินผลการเรียนของผู้เรียน						
11) การมีการประเมินผลการเรียนของเพื่อนร่วมงาน						
12) การมีการกำหนดหลักสูตรการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ						
องค์ประกอบย่อย 7.3 การวิจัย						
1) การสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับและอ้างอิง						
2) การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของอาจารย์						

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการ (ต่อ)	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 7.4 การสนับสนุน						
1) การมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ						
2) การมีการบริการอย่างต่อเนื่องก่อน ระหว่าง และหลังสำเร็จการศึกษา						
3) การมีการบริการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรและ ผู้เกี่ยวข้อง						
องค์ประกอบย่อย 7.5 การเตรียมตัวออกนอกระบบ						
1) การทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ						
2) การจัดระบบสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความภักดี ต่อองค์กร						
3) การจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม						
4) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล						

องค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการทรัพยากร	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 8.1 การจัดการประสบการณ์						
การเรียนรู้จากผู้ปฏิบัติงาน						
1) การจัดหาผู้ปฎิบัติให้เพียงพอแก่ผู้เรียน						
องค์ประกอบย่อย 8.2 อาคารสถานที่อุปกรณ์และวัสดุ						
1) การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ						
2) การปรนนิบัติรักษาเชิงรุก (ตามวงรอบ)						
องค์ประกอบย่อย 8.3 ยานพาหนะ						
1) การบริหารจัดการยานพาหนะอย่างมีประสิทธิภาพ						

องค์ประกอบที่ 9 ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม	ไม่สำคัญ ... สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 9.1 การประเมินการรับรู้ของชุมชนต่อองค์กร						
1) การรับผิดชอบต่อชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่						
2) การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในเรื่อง การบริหารพลังงาน การควบคุมมลพิษของเสีย และเสียงรบกวน						
3) การสงวนและคงไว้ซึ่งทรัพยากรสำหรับชุมชน						
4) การมีเกณฑ์วัดกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ สภาพแวดล้อม การบริหารพลังงาน การควบคุมมลพิษของเสีย ในเรื่องเสียงรบกวนและการสงวนและคงไว้ซึ่งทรัพยากรสำหรับชุมชน						
องค์ประกอบย่อย 9.2 การชั้นนำสังคม						
1) การปลูกฝังความรู้ เพื่อให้เกิดการมีคุณธรรมจริยธรรมในตัวกับผู้เรียน						
2) การปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการชั้นนำสังคมให้กับผู้เรียน						
3) การประเมินผลกระทบที่มีต่อสังคม						
4) การให้ข้อมูลความรู้เชิงรุกที่เป็นประโยชน์แก่สังคม						

องค์ประกอบที่ 10 การเงินและงบประมาณ	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 10.1 <u>การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลประหยัด โปร่งใสตรวจสอบได้</u>						
1) ประสิทธิภาพทางการเงิน						
2) การใช้เงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ						
3) การมีสภาพคล่องทางการเงิน						
4) ประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์						
5) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า						
6) การบริหารจัดการความเสี่ยง						

องค์ประกอบที่ 11 ผลลัพธ์ขององค์การ	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 11.1 <u>ด้านการเรียนของผู้เรียน</u>						
1) ร้อยละของการจบการศึกษา						
2) ร้อยละของการจบการศึกษาภายในระยะเวลาตามหลักสูตร						
องค์ประกอบย่อย 11.2 <u>ด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</u>						
1) ร้อยละของการศึกษาต่อ						
2) ร้อยละของการได้งานทำตรงสาขา						
3) ร้อยละของการสร้างชื่อเสียง						
4) มีเกณฑ์วัดความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						

องค์ประกอบที่ 11 ผลลัพธ์ขององค์การ (ต่อ)	ไม่สำคัญ สำคัญ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบย่อย 11.3 ด้าน การเงิน งบประมาณ และการดำเนินการ						
1) การคิดค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการของ ส่วนกลางต้องบดำเนินการทั้งหมด						
2) การคิดค่าเสื่อมราคาต่อจำนวนนักศึกษาเต็ม เวลาเทียบเท่า						
3) รายได้ขององค์การหลังหักค่าใช้จ่าย						
4) การคิด Unit cost						
องค์ประกอบย่อย 11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร						
1) ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์						
2) สัดส่วนของภาระงานของอาจารย์						
3) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับศ. หรือเทียบเท่า						
4) จำนวนอาจารย์ประจำทุกระดับต่อจำนวน นักเรียนเต็มเวลาเทียบเท่า						
5) ร้อยละของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ต่อจำนวนอาจารย์						
องค์ประกอบย่อย 11.5 ด้านประสิทธิผลของ องค์การ						
1) ร้อยละของการสำเร็จผลตามแผนกลยุทธ์						
2) การรักษาอาจารย์และบุคลากรใหม่						
3) อัตราการคงอยู่ของอาจารย์						
องค์ประกอบย่อย 11.6 ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม						
1) ระดับความพึงพอใจของชุมชนในการ ได้รับ บริการทางวิชาการ						

ผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ รอบแรก
2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ รอบสอง
3. รายชื่อคณบดีคณะแพทยศาสตร์ 11 สถาบัน ในการสัมภาษณ์ รอบสาม
4. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบฯ
5. คณะแพทยศาสตร์ 2 แห่ง ที่นำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนา รอบแรก

- | | |
|---|--|
| 1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ อารี วัลยะเสวี | ประธานมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ
พหลโยธิน ซอย 22 ลาดยาว จตุจักร
10900/ อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ปิยะ เนตรวิเชียร | รองเลขาธิการ สำนักงานหลักประกัน
สุขภาพแห่งชาติ/ อดีตคณบดีคณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ กิจประมุข ตันตยาภรณ์ | หน่วยแพทยศาสตรศึกษา
คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 5. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ปรีดา ทศนประดิษฐ์ | กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภท
ผู้ทรงคุณวุฒิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 6. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุชาติ อินทรประสิทธิ์ | ที่ปรึกษาคณบดีด้านการพัฒนาคุณภาพงาน
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 7. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ บรรทอง รัชตะปิติ | ภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. พันเอกหญิง แพทย์หญิง ดร. มยุรี พलगูร | วิทยาการ แพทยศาสตรศึกษา กรรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข |
| 9. พลตรีหญิง ศาสตราจารย์ วณิช วรรณพฤษ | ที่ปรึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ | อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยพร ณ นคร | รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน) |
| 12. พันเอก นายแพทย์ บุญรักษ์ พูนชัย | รองผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัย
แพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ รอบสอง

- | | |
|---|---|
| 1. ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ กิจประมุข ตันตยาภรณ์ | หน่วยแพทยศาสตรศึกษา
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดำรงค์ ทวีแสงสกุลไทย | หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ภิยะ เนตรวิเชียร | รองเลขาธิการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพ
แห่งชาติ/ อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 5. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุชาติ อินทรประสิทธิ์ | ที่ปรึกษาคณบดีด้านการพัฒนาคุณภาพงาน
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
ม.มหิดล |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ | อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารรัมย์ | ประธานสาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. ศาสตราจารย์ สุรินทร์ เศรษฐมานิต | ประธานคณะกรรมการพัฒนาระบบการ
ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) |
| 9. ดร. นฤมล บุณนิม | รอง ผอ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) |
| 10. รองศาสตราจารย์ พญ. ปรียานุช เข้มวงษ์ | รองคณบดีฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล |
| 11. ศาสตราจารย์ พญ. บุญมี สถาปัตยวงศ์ | คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พญ. นันทนา ศิริทรัพย์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ชาญชัย พานทองวิริยะกุล คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
14. พันเอกหญิง รศ. กนกพรรณ ประไพตระกูล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
15. พันเอก นายแพทย์ บุญรักษ์ พูนชัย รองผู้อำนวยการกองการศึกษา
วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

รายชื่อคณบดีคณะแพทยศาสตร์ 11 สถาบัน ในการสัมมนา ครอบคลุม

1. ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ ปิยะสกล สกลสัตยาทร คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราช
พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิณ คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ภิรมย์ กมลรัตนกุล คณบดีคณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นายแพทย์ วิวัฒน์ วนาโรจน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์
กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ กัมมाल กุมาร ปาวาคณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ อรุณวงศ์ เทพชาติ คณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ ชูมนุม พรหมชาติแก้ว คณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
8. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุพจน์ วุฒิการณ์ คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชาติ อารีมิตร คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
10. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ กิตติ ล้อมภิชาติ คณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
11. พลตรี สหชาติ พิพิษฐกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้าฯ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบฯ

ตำแหน่งทางวิชาการ/ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์	ผู้ทรงคุณวุฒิคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ นพ. กิจประมุข ดันตยาภรณ์	หน่วยแพทยศาสตรศึกษา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ นพ. ปิยะ เนตรวิเชียร	รองเลขาธิการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ/ อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. ศาสตราจารย์ นพ. สุชาติ อินทรประสิทธิ์	ที่ปรึกษาคณบดีด้านการพัฒนาคุณภาพงาน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ม.มหิดล
5. รองศาสตราจารย์ อารมณ ภูมิพฤษ	คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
6. รองศาสตราจารย์ พญ. ปรียานุช เข้มวงษ์	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พญ. นันทนา ศิริทรัพย์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
8. นายแพทย์ โอภาส ไทยพิสุทธิกุล	ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
9. แพทย์หญิง ภัทรา กุลละทอง	วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
10. พันเอกหญิง รศ. กนกพรรณ ประไพตระกูล	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
11. พันเอก นพ. บุญยรักษ์ พูนชัย	รองผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
12. รองศาสตราจารย์ ดำรงค์ ทวีแสงสกุลไทย	หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
13. รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์	อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย	ประธานสาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15. ศาสตราจารย์ สุรินทร์ เศรษฐมานิต	อดีตประธานคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน)/ ที่ปรึกษาสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งทางวิชาการ/ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สถานที่ปฏิบัติงาน
16. ดร. นฤมล บุณนิม	รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์	ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน ชูวัฒนกุล	อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
19. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์	ประธานฝ่ายเทคโนโลยี ม.อัสสัมชัญ/ อดีตรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
20. รองศาสตราจารย์ ดร. สุพักตร์ พิบูลย์	รองศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
21. รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจู้	รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์/ ผอ.ศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยพร ณ นคร	อาจารย์มหาวิทยาลัยชินวัตร/ อดีตรอง ผอ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
23. รองศาสตราจารย์ พลตรี ดร. ชัยณรงค์ เชิดชู	ผู้อำนวยการสถาบันมาตรฐานแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
24. รศ.ดร.ศิริพร ชัมภลิจิต	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
25. พันโทหญิง ดร. กัลยา ไม้เกาะ	อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
26. ดร. รุจา รอดเข็ม	อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จ. ตรัง
27. ดร. ศิริพร ดันดีพุลวินัย	คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
28. พันเอก ศาสตราจารย์ รังษิต บุญเต็ม	ศาสตราจารย์ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระ จุลจอมเกล้า/ ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

คณะแพทยศาสตร์ 2 แห่ง ที่นำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้

1. คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1
2. คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2

ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญในการทดลองใช้ (ร่าง) รูปแบบฯ

คณะแพทยศาสตร์ /ตำแหน่งผู้ทดลองใช้เครื่องมือ

คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1

1. รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร
2. รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ
3. หัวหน้าภาควิชา/ ผู้อำนวยการสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา
4. หัวหน้าแผนกปฏิบัติการวิจัย/ รองผู้อำนวยการสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2

1. รองคณบดีแพทยศาสตรศึกษา
2. อาจารย์ภาควิชาศัลยศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยคณบดีแพทยศาสตรศึกษา

ผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน
2. ข้อมูลหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยของรัฐ ปีการศึกษา 2545
3. (ตัวอย่างแสดงร่องรอย) การวิเคราะห์สรุปการสัมภาษณ์อดีตคณบดี อดีตผู้บริหาร ผู้บริหาร คณะแพทยศาสตร์ และผู้ทรงคุณวุฒิรอบแรก
4. (ตัวอย่างแสดงร่องรอย) การวิเคราะห์สรุปการสัมภาษณ์คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

1.1.1 คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

จัดตั้ง เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2433 (อายุคณะฯ 116 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญา

เสริมสร้างความรู้ความสามารถและเจตคติอันดีงามที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบวิชาชีพแพทย์และที่จะเป็นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างบัณฑิตที่เป็นทั้งแพทย์และพลเมืองที่มีคุณภาพและคุณธรรมของประเทศ พันธกิจ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิต ทำการวิจัย สร้างบรรรยากาศทางวิชาการ และให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

วิสัยทัศน์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจะเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำระดับโลกในเอเชียอาคเนย์

จำนวนอาจารย์ประจำ = 711 คน : (ศ.= 39 คน รศ.= 213 คน ผศ.= 197 คน อาจารย์ = 262 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 711 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 570 คน คิดเป็นร้อยละ 80

จำนวนนักศึกษา = 250 คน (จำนวนอาจารย์ประจำ ต่อคนศ. เต็มเวลาเทียบเท่า = 1: 5.5)

การรับเข้าศึกษา: สอบรวม

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลศิริราช

สถานที่ตั้ง เลขที่ 2 ถนนพหลโยธิน แขวงศิริราช บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

1.1.2 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2490 (อายุคณะฯ 59 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญา เน้นการเรียนรู้อย่างรอบคอบและการแก้ปัญหา มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รอบรู้ในสิ่งที่จำเป็นและควรรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติวิชาชีพเวชกรรม สอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุขของประเทศ สามารถวางแนวทางในการป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชน ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นและเสริมฐานะของผู้ป่วยและสังคม มีมนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร ตลอดจนมีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน

วิสัยทัศน์ เป็นสถาบันวิชาการแพทยศาสตร์ที่ประสานเป็นหนึ่งเดียวกับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย มุ่งผลิตบัณฑิตและแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพ ก่อผลดีด้วยคุณธรรม สร้างงานวิจัยที่มีคุณค่า ให้บริการทางการแพทย์และวิชาการ เพื่อชี้นำสังคม เป็นแหล่งอ้างอิงของชาติและนานาชาติ ประชาคมมีคุณภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจในสถาบัน

จำนวนอาจารย์ประจำ = 404 คน : (ศ.= 30 คน รศ.= 152 คน ผศ.= 95 คน อาจารย์ = 127 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 404 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 258 คน คิดเป็นร้อยละ 63.86

สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก: โท: ตริ เท่ากับ 86: 18.7: 1

จำนวนนักศึกษา = 260 คน

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง, สอบรวม, โครงการพิเศษ (ส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท, ความร่วมมือระหว่างจุฬาฯ และกรมแพทยทหารอากาศ, ร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท, โอลิมปิกวิชาการ)

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

สถานที่ตั้ง วังใหม่ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

1.1.3 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 19 กรกฎาคม 2503 (อายุคณะฯ 46 ปี) (วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2499 กรม อนุมัติให้จัดตั้ง)

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง เพื่อให้แพทย์ได้สัมผัสกับชีวิตในส่วนภูมิภาคตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษา มีจิตใจรักภูมิภาค และด้วยความหวังว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะยังคงประกอบอาชีพในส่วนภูมิภาค

โปรแกรม Bachelor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

วัตถุประสงค์

1. มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่พบบ่อย ลูกถิ่น ภัยอันตราย และป้องกันได้ ในการปฏิบัติเวชกรรมทั่วไป โดยคำนึงถึงปัญหาทางร่างกาย จิตใจและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับตัวผู้ป่วยครอบครัวและชุมชน
2. มีจรรยาแพทย์และจริยธรรมอันดีงาม
3. มีความกระตือรือร้น และมีความสามารถที่จะศึกษาต่อ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตัวเอง
4. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะทางด้านสุขภาพและอนามัย

พันธกิจ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นคณะแพทย์ชั้นนำระดับภูมิภาค เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรมและเป็นสากล เน้นการวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เสริมความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอน และตอบสนองความต้องการของสังคม ให้บริการด้านสุขภาพ ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับทรัพยากรและความจำเป็นในการจัดการศึกษา ดำเนินการประกันคุณภาพให้เข้มแข็ง และพัฒนาไปเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ

วิสัยทัศน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนแพทย์ชั้นนำ มีผลงานเป็นที่ยกย่องในระดับภูมิภาค เป็นที่รักและศรัทธาของปวงชน

จำนวนอาจารย์ประจำ = 413 คน : (ศ.= 16 คน รศ.= 93 คน ผศ.= 137 คน อาจารย์ = 167 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 413 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 333 คน คิดเป็นร้อยละ 80.63

สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 333: 71: 9 (37: 8: 1)

จำนวนนักศึกษา = 188 คน

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง, สอบรวม, โครงการพิเศษ

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลนครเชียงใหม่

สถานที่ตั้ง 110 ถนนอินทวโรสุต ต. ศรีภูมิ อ. เมือง จ. เชียงใหม่

1.1.4 คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2507 (อายุคณะฯ 42 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญา

บัณฑิตแพทย์จักต้องมีความรู้ ทักษะ เจตคติในการให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม โดยตระหนักผลกระทบของเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่มีต่อสุขภาพของประชาชน มีพุดินนิสัย เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ มีพื้นฐานความรู้ที่ดี สนใจเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ดำรงชีวิต ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

พันธกิจ

เป็นสถาบันอุดมศึกษาทางการแพทย์และ สาธารณสุข ซึ่งมีพันธกิจใน การจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตทางการแพทย์และ สาธารณสุข ทำการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ ใหม่ทางการแพทย์ ให้บริการทางการแพทย์และ ทาง วิชาการ รวมทั้งรณรงค์และชี้นำสังคม ด้านสุขภาพอนามัย เพื่อพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ และ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญ กับการจัดการศึกษา และการวิจัยเพื่อ สร้างสรรค์องค์ความรู้เป็นลำดับแรก ส่วน งานบริการ ทางการแพทย์ ที่จัดให้มีขึ้นนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และ นวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัด

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

การศึกษา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ระบบบริการของ ประเทศ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านวิชาการ ผลิตบุคลากร การแพทย์ที่มีคุณภาพในระดับสากล อีกทั้ง ขยายความรู้ และให้บริการ ทางการแพทย์ และ สาธารณสุข สู่สังคม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์ เป็นคณะแพทยศาสตร์ชั้นนำของประเทศ และมีคุณภาพในระดับสากล

ชั้นปีที่ 1 - 3 นักศึกษาแพทย์ ศึกษาที่คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ชั้นปีที่ 4 - 6 นักศึกษาแพทย์ ศึกษาที่คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

วิธีการจัดการเรียนการสอนระดับคลินิก คณะฯ จัดให้นักศึกษาหมุนเวียนไปเรียนรู้ตามภาควิชา ต่าง ๆ และการเรียนรู้ในชั้นปีที่ 6 นักศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติงานตามภาควิชาต่าง ๆ ที่คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี , โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา และโรงพยาบาลบุรีรัมย์ ด้วย

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษา

เป็นผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตามระเบียบการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย และตามที่คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และมหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดเพิ่มเติม

การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา

เป็นไปตามระเบียบการสอบคัดเลือกบุคคล

เข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย และ / หรือตามระเบียบของโครงการพิเศษต่าง ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด เมื่อผ่านขั้นตอนดังกล่าวแล้ว ต้องผ่านการตรวจร่างกาย การทดสอบความถนัดทางแพทย์ และสอบสัมภาษณ์โดย คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ของคณะฯ

จำนวนอาจารย์ประจำ = 470 คน : (ศ.= 40 คน รศ.= 144 คน ผศ.= 158 คน อาจารย์ = 128 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 470 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 371 คน คิดเป็นร้อยละ 78.94

สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 59 : 13 : 1

จำนวนนักศึกษา - 150 คน (จำนวนอาจารย์ประจำ ต่อคน.เต็มเวลาที่เทียบเท่า= 1: 5)

การรับเข้าศึกษา: สอบรวม

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรามาธิบดี

สถานที่ตั้ง 270 ถนนพระราม 6 เขตราชเทวี คูสิต กรุงเทพมหานคร 10300

1.1.5 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2515 (อายุคณะฯ 34 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญาหลักสูตร

หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มุ่งหวังผลิตบัณฑิตที่เพียบพร้อมด้วยความรู้ ทักษะ และคุณธรรม สามารถนำไปแก้ปัญหาสาธารณสุขของประชาชน ครอบครัว และชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

ผลิตบัณฑิตแพทย์ที่มีความรู้และทักษะทางการแพทย์ตามแบบมาตรฐานสากล สามารถจัดการกับโรคทั่วไปได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเป็นวิทยาศาสตร์ มีวิจารณญาณ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหาทางการแพทย์และทางสังคม มีความสนใจใฝ่รู้ สามารถศึกษาต่อเองด้วยตนเองได้ มีความสนใจ เรียนรู้ และรู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ การสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสม มีศักยภาพในการทำวิจัยทางการแพทย์และการสาธารณสุข มีทักษะในการทำงานกลุ่ม มีทักษะในการสื่อสารและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศิลปะและกลวิธีในการปฏิบัติต่อผู้ป่วย ญาติผู้ป่วยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจ ตระหนักและยอมรับสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยและญาติ มีเจตคติที่ดี

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

ในการให้บริการและปฏิบัติงานทางการแพทย์และสาธารณสุขในชุมชน มีคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และสามารถครองคนได้อย่างเหมาะสมในชุมชน มีระเบียบวินัยในการประกอบวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ อดทน จริ่งใจ อ่อนน้อม ถ่อมตน และแสดงกิริยามารยาทได้อย่างเหมาะสม ให้การรักษาดูแลผู้ป่วยโดยตระหนักถึงสภาพองค์รวมของผู้ป่วย ทั้งสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ความเชื่อ และศาสนาของผู้ป่วย

ปณิธาน : คณะแพทยศาสตร์ก่อตั้งขึ้นเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาแพทยศาสตร์ โดยเน้นด้านเวชปฏิบัติทั่วไปและสุขภาพชุมชน ทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในการค้นคว้า วิจัยปัญหาด้านสุขภาพ

พันธกิจ การผลิตบัณฑิตทางการแพทย์ การวิจัยที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน เป็นที่ยอมรับในระดับ มาตรฐานสากล การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อสร้างสังคมให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ

วิสัยทัศน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ระดับแนวหน้า ในเอเชีย มีมาตรฐานการศึกษาระดับสากล การวิจัยและการบริการ เพื่อแก้ปัญหาสุขภาพของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือและของประเทศ

จำนวนอาจารย์ประจำ = 363 คน : (ศ.= 16 คน รศ.= 130 คน ผศ.= 157 คน อาจารย์ = 60 คน หรือ 1 : 8 : 10 : 4)

ในจำนวนอาจารย์ 363 คน มีผู้ที่มีความรู้ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 292 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4

สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 59 : 13 : 1

จำนวนนักศึกษา = 166 คน

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง, สอบรวม, โครงการพิเศษ (โครงการความร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขในการผลิตแพทย์รับจำนวนปีละ 40 คน, โครงการผลิตแพทย์เพิ่มของทบวงมหาวิทยาลัยตามนโยบายของรัฐบาล รับจำนวนปีละ 76 คน, โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทกระทรวงสาธารณสุข (โรงพยาบาลขอนแก่น) เพิ่มอีกปีละ 30 คน, โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทกระทรวงสาธารณสุข (โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์) จำนวนปีละ 32 คน)

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลขอนแก่น และ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

สถานที่ตั้ง เลขที่ 123 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

1.1.6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2515 (อายุคณะฯ 34 ปี)

โปรแกรม Bachelor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ปรับปรุงหลักสูตรและการวัดผลเพื่อปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตแพทย์ที่มีคุณลักษณะดังนี้

- มีความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา อันประกอบด้วย การสัมภาระณประวัติ การตรวจร่างกาย เลือกและแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการที่เหมาะสม การวินิจฉัยโรค การดูแลรักษาผู้ป่วย หัตถการพื้นฐาน การเลือกใช้อาหารอย่างสมเหตุสมผล การให้คำแนะนำและคำปรึกษา

- มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพ สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจประเด็นทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

- เจตคติที่ดีต่อระบบสุขภาพชุมชน และสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการแก้ปัญหาสุขภาพในส่วนตัวตนเองรับผิดชอบให้ครอบครัวรวมทั้งในด้านการส่งเสริม การป้องกัน การบริหาร การฟื้นฟูสุขภาพ และการส่งต่อ หรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

- เข้าใจและมีทักษะในการแก้ปัญหาแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งทางกาย จิต และสังคม ครอบคลุมทั้งระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัวและชุมชน

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

- มีความใฝ่รู้และขวนขวาย ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถประเมินความสามารถ และขีดจำกัดของตนเอง
- มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถรวบรวม วิเคราะห์และประเมินสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้อย่างมีวิจารณ์ญาณ และสามารถแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และตามแนวทางเชิงประจักษ์ (evidence-based)
- เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมไทย สภาวะเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนบทบาทของตนเองต่อสังคม สามารถปฏิบัติงานทั้งในชุมชนเมือง และชนบท
- มีทักษะในการสื่อสารอย่างเหมาะสมในทุกระดับ ทั้งกับผู้ป่วย ญาติและครอบครัว ผู้ร่วมงาน ตลอดจนสามารถถ่ายทอดความรู้ทางการแพทย์และสาธารณสุขได้อย่างถูกต้อง
- มีทักษะทางสังคม สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นในบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม
- มีศิลปะในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และสามารถคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์

พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนาแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง บุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้สอดคล้องต่อความต้องการของสังคม โดยเน้นการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะภาคใต้ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
3. ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการผลิตแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญ บุคลากรทางการแพทย์ และเป็นศูนย์การแพทย์ระดับตติยภูมิเพื่อเป็นแหล่งส่งต่อของผู้ป่วยที่สิ้นโรคซับซ้อนในภาคใต้
4. ชี้นำสังคมในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและร่วมพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

วิสัยทัศน์ เป็นคณะแพทยศาสตร์ชั้นนำของประเทศ

จำนวนอาจารย์ประจำ = 226 คน : (ศ.= 12 คน รศ.= 30 คน ผศ.= 89 คน อาจารย์ = 95 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 226 คน มีผู้ที่วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 234 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5

จำนวนอาจารย์วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต่อคนศ. เต็มเวลาเทียบเท่า= 1:3.33

จำนวนนักศึกษา = 131 คน (พ.ศ. 2546) (จำนวนอาจารย์ประจำ ต่อคนศ. เต็มเวลาเทียบเท่า= 1:3.22)

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง, สอบรวม, โครงการพิเศษ เช่น (รับผู้สำเร็จการศึกษา ป.ตรี. ร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท)

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สถานที่ตั้ง 15 ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

1.1.7 วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า (วพม.)

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2518 (อายุวิทยาลัยฯ 30 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญา วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ผลิตบัณฑิตที่เทียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ใฝ่ศึกษาในวิทยาการก้าวหน้า พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นนายทหารที่มีลักษณะผู้นำ มีระเบียบ วินัย มีความกล้าหาญ อดทน พร้อมอุทิศตนให้กองทัพและสังคม โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ผลิตบัณฑิตแพทย์ที่มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ และแพทยศาสตร์ที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และเป็นทหารที่มีคุณลักษณะของผู้นำ

พันธกิจ 1. ผลิตแพทย์ทหารเพื่อบรรจุเข้ารับราชการให้สังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ 2. วิจัยพัฒนาเกี่ยวกับการศึกษาทางการแพทย์ 3. ให้บริการด้านการศึกษาและให้บริการทางการแพทย์สำหรับข้าราชการทหาร ครอบครัว และประชาชนร่วมกับ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

วิทยาลัยนผลิตแพทยทหารให้เป็นเลิศ ทั้งวิชาการ วินัย และคุณธรรม ในปีพ.ศ. 2548

จำนวนอาจารย์ประจำ = 276 คน : (ศ.= 2 คน รศ.= 39 คน ผศ.= 62 คน อาจารย์ = 173 คน)

ร้อยละอาจารย์ประจำวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เท่ากับ 57.60

สัดส่วนอาจารย์ประจำวุฒิปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 159: 79: 25 (6.3: 3.2: 1)

จำนวนนักศึกษา = 65 คน

การรับเข้าศึกษา: สอบรวม

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลค่ายทหารบก 32 แห่ง

สถานที่ตั้ง 315 ถ. ราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

1.1.8 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จัดตั้งเมื่อ ปีพ.ศ. 2528 (อายุคณะฯ 21 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญา บัณฑิตย่อมฝึกตน

ความมุ่งหมายของคณะแพทยศาสตร์

ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ ผลิตบัณฑิตให้สามารถออกมารับใช้ชุมชนที่
หูกันดาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ และสนองตอบต่อความต้องการแพทย์ของประชาชน
ชาวชนบทอย่างแท้จริง ร่วมมือกับวชิรพยาบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถาบันนิติเวชศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
สถาบันสมทบแหล่งอื่นๆ และโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการผลิต บัณฑิตแพทย์ให้มีคุณภาพ
สามารถออกมารับใช้สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือกับวชิรพยาบาลให้บริการตรวจรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป การ
ร่วมงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ
พัฒนาคณาจารย์ในการค้นคว้า วิจัย เพื่อนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในทางบริการและวิชาการ ผลิตนักวิจัยทางด้าน
แพทยศาสตร์ที่จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงาน การตีพิมพ์ผลงาน
การวิจัย การผลิตเอกสาร ตำรา อุปกรณ์เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปลูกฝังเจตคติที่ดีให้บัณฑิต
ในการรับรู้อความต้องการของสังคม และการใฝ่รู้ทางวิชาการ โดยการจัดโครงการการศึกษาต่อเนื่อง

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตแพทย์ และสาขาที่เกี่ยวข้องตลอดจน การศึกษาหลังปริญญา เพื่อให้เกิดความรู้ คุณธรรมสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม
2. ผลิตงานวิจัยพื้นฐาน, ประยุกต์ ที่มีคุณภาพอย่างค่องเนื่องเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและนานาชาติ
3. ให้บริการทางด้านสุขภาพแบบองค์รวมที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และนโยบายของประเทศ
4. ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
5. มีการประกันคุณภาพ และระบบตรวจสอบคุณภาพที่ได้มาตรฐานสากล
6. มีการบริหารจัดการสถาบันอย่างมีเอกภาพ ประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถพึ่งตนเอง พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

วิทยาลัยนเป็นสถาบันผลิตบุคลากรและสร้างองค์ความรู้ทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีคุณภาพ ให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชนด้วยเทคโนโลยี วิชาการ และภูมิปัญญาไทยที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นสถาบันชั้นนำของประเทศในปี 2552

จำนวนอาจารย์ประจำ = 160 คน : (ศ.= 2 คน รศ.= 15 คน ผศ.= 56 คน อาจารย์ = 61 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 160 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 135 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21

จำนวนนักศึกษา = 130 คน (จำนวนอาจารย์ประจำ ต่อคน. เติมนเวลาเทียบเท่า = 1: 5.39)

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง 60 คน, สอบรวม 30 คน, โครงการพิเศษ (โครงการผลิตแพทย์เพิ่ม 30 คน, โครงการNottingham 10 คน)

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลวชิระ โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลเสนา
โรงพยาบาลสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางปะอิน โรงพยาบาลบางปะหัน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ โรงพยาบาลบาง
ไทร โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลอุทัย โรงพยาบาลท่าเรือ โรงพยาบาลบ้านแพรก และโรงพยาบาลอื่นๆ

สถานที่ตั้ง: 1) 62 หมู่ 7 ถนนรังสิต-นครนายก ต. ออกระกษ จ. นครนายก 26120, 2) อาคาร 15 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ซอยสุขุมวิท 23 กลองเคยกกรุงเทพมหานคร 10110

1.1.9 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2533 (อายุคณะฯ 16 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

พันธกิจ

1. มีการจัดโครงสร้างองค์กร มีระบบการบริหารจัดการ มีเป้าหมายวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
2. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับด้วยความรัก ความสามัคคีอย่างมีความสุข มีความเสมอภาคมีสวัสดิการดีเยี่ยมและมีความรักในองค์กร
3. มีผลงานทางวิชาการ
4. มีการให้บริการที่เป็นเลิศเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
5. สามารถผลิตบัณฑิตที่ใฝ่รู้ คิดเป็น แก้ปัญหาได้ มีความรู้คู่คุณธรรม
6. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติรวมทั้งมีความภาคภูมิใจในความเป็นธรรมศาสตร์
7. มีภาระส่งเสริมในการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ไทย

วิสัยทัศน์...องค์กรเข้มแข็ง วิชาการวิจัยการแพทย์เด่น เน้นสามัคคี มีคุณธรรม บัณฑิตเลิศล้ำ ร่วมนำประชา พัฒนาสังคม นิยมไทย ก้าวไกลสู่สากล..

จำนวนอาจารย์ประจำ = 233 คน : (ศ. = 1 คน รศ. = 23 คน ผศ. = 68 คน อาจารย์ = 142 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 233 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.95

สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 149: 43: 41 (3.5: 1: 1)

จำนวนนักศึกษา = 111 คน

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง, สอบรวม, จบปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือกำลังศึกษาในป.ตรีและมีคุณสมบัติตามกำหนด

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์

สถานที่ตั้ง 95/8 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

1.1.10 วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

จัดตั้งเมื่อ วันที่ มกราคม พ.ศ. 2536 (อายุวิทยาลัยฯ 13 ปี)

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญาการศึกษา

เพื่อผลิตบัณฑิตแพทย์ที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ของแพทยสภาโดยเน้นด้านอาชีวเวชศาสตร์ (Occupational Medicine) เวชศาสตร์ฉุกเฉิน (Emergency Medicine) เวชศาสตร์สารพิษ (Medical Toxicology) และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม (Environmental Medicine) เน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมและศึกษาดด้วยตนเอง ในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานจริงและจากการที่สร้างปัญหาสมมติ เน้นความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการแพทย์ และสาธารณสุข สร้างเจตคติที่ดีในการรับใช้สังคม

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

วัตถุประสงค์

เมื่อนักศึกษาจบเป็นบัณฑิตแล้วสามารถชี้แจงปัญหาสุขภาพของประชาชน ดังนี้ ทางกาย ทางจิต และทางสิ่งแวดล้อม ในระดับชุมชน ครอบครัว และบุคคล อธิบายถึงสาเหตุของปัญหาได้ อธิบายวิธีแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ได้ สามารถวางแผนการให้บริการทางด้านแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนแบบองค์รวม (Holistic approach) เกี่ยวกับ ทางกาย ทางจิต และทางสิ่งแวดล้อม ในระดับชุมชน ครอบครัว และบุคคล รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแพทย์และสาธารณสุขด้านระบาดวิทยาเพื่อการทำวิจัยได้ สามารถให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เหล่านี้ คือ ด้านการตรวจ การวินิจฉัยผู้ป่วยภายในโรงพยาบาลด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้การรักษา ส่งเสริม ป้องกัน พิษฟู ทั้งในโรงพยาบาล (Hospital-based) และในชุมชน (Community-based) ได้ ด้านระบบส่งต่อระหว่างชุมชน ศูนย์บริการสาธารณสุขกับทางโรงพยาบาลหรือระหว่างโรงพยาบาลกับโรงพยาบาลหรือระหว่างภาคีวิทยากับภาคีวิชาได้ สามารถสนองนโยบายด้านการแพทย์และสาธารณสุข สามารถให้บริการประชาชนระดับปฐมภูมิ ได้ (Primary care physician) มีความรู้เรื่องด้านการบริหารจัดการทั่วไป เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถประเมินตนเอง ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองและศึกษาต่อเนื่อง และมีคุณธรรมจริยธรรม

พันธกิจ มุ่งมั่นที่จะผลิตแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถและจริยธรรม ได้มาตรฐาน พัฒนาวิชาการและงานวิจัยให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะทางด้านเวชศาสตร์เขตเมือง พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง บริการสุขภาพแบบองค์รวม ด้วยความเอื้ออาทร บุคลากรมีคุณภาพ สามัคคี มีความสุข

วิสัยทัศน์ ผลิตแพทย์ได้มาตรฐาน บริการประทับใจ ก้าวไกลวิชาการ

จำนวนอาจารย์ประจำ = 196 คน : (อาจารย์ประจำทุกระดับที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า = 162 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 196 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 180 คน คิดเป็นร้อยละ 91.84

จำนวนนักศึกษา = 80 คน (จำนวนอาจารย์ประจำ ต่อคนศ. เต็มเวลาเทียบเท่า = 1.06: 1)

การรับเข้าศึกษา: สอบรวม, สอบผ่านระบบรับตรงโดยมีมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลวชิระ

สถานที่ตั้ง 681 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

1.1.11 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

จัดตั้งเมื่อ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 (อายุคณะฯ 13 ปี)

การจัดตั้งเป็นนโยบายรัฐบาล ในการพัฒนาการบริการรักษาพยาบาลกับประชาชนในจังหวัดภาคเหนือตอนล่างและภาคกลางตอนบน รวม 9 จังหวัด คือ พิจิตร โลก นครสวรรค์ ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย อุทัยธานี พิจิตร เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์ ซึ่งมีประชากรประมาณ 6 ล้านคน (พ.ศ.2536) และมีปัญหาการขาดแคลนแพทย์เป็นจำนวนมาก

โปรแกรม Doctor of Medicine Program

ปริญญา Doctor of Medicine

ปรัชญาการศึกษา

ผลิตแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุดในการแก้ปัญหาผู้ป่วยทั้ง กาย จิต และสังคม โดยประยุกต์ทักษะทางวิชาชีพ 4 ด้าน คือ เทคโนโลยี (TECHNO - WARE) องค์กร (ORGA - WARE) บุคคล (HUMAN-WARE) และ ข้อมูลข่าวสาร (INFO-WARE) เพื่อการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในการให้บริการผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน ทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์ 4 ด้าน 1. ด้านผลิตบัณฑิต 2. ด้านบริการสุขภาพ 3. ด้านวิจัย 4. ด้านวิชาการ

จุดมุ่งหมายในการศึกษา ให้นักศึกษามีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการดูแลผู้ป่วยทั้งในตัวเองและชนบท

วิสัยทัศน์ เป็นโรงเรียนแพทย์ที่มีมาตรฐานสากล มีเครือข่ายพันธมิตรที่เข้มแข็ง สร้างเสริมสุขภาพคนไทยและเอเชีย

พันธกิจ เป็นโรงเรียนแพทย์ที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ให้บริการสุขภาพได้มาตรฐาน ดำเนินการวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

ข้อมูล การวิเคราะห์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 11 สถาบัน

จำนวนอาจารย์ประจำ = 107 คน: (ศ.= 1 คน รศ.= - คน ผศ.= 9 คน อาจารย์ = 97 คน)

ในจำนวนอาจารย์ 107 คน มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 57 คน คิดเป็นร้อยละ 53.27

สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 57: 50: 0

จำนวนนักศึกษา = 92 คน

การรับเข้าศึกษา: สอบตรง, สอบรวม, โครงการพิเศษ

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน โรงพยาบาลอุดรดิตถ์ โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลพิจิตร
โรงพยาบาลพุทธชินราช โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

สถานที่ตั้ง ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

ข้อมูลหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยของรัฐ ปีการศึกษา 2545

คณะแพทยศาสตร์	หน่วยกิต	วิชาทั่วไป	(มนุษย)	(สังคม)	(ภาษา)	(วิทย์ คณิต)	วิชาเฉพาะ	วิชาเสรี	Ph I Yr	Ph II Yr	Ph III Yr
คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล	263	42	4		6	32	215	6	1	2,3	4,5,6
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย หลักสูตร ปรับปรุงปี พ.ศ. 2542	263	42	3	3	6	3	215	6	1	2,3	4,5,6
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หลักสูตรปรับปรุงปี พ.ศ. 2528, 2545	286 (42, 43, 40, 51, 58, 52) >255	วิชา พื้นฐาน 122 33	6 3	8 6	ภาษา และการ สื่อสาร 6 12	27 12	วิชาเอก 158 215 106 101 149	12	Prem ed I	Precli nic 2,3	Clinic 4,5,6
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามารธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	263	42					219	2 บังคับ	ทั่วไป, คณะ วิทย์ 1,2,3		Clinic 4,5,6
มหาวิทยาลัยขอนแก่น หลักสูตรปรับปรุงปี พ.ศ. 2540	259 (39-42, 34-37, 43, 48, 48, 44-47)	33	3	6	6	18	223 (วิชาพื้นฐาน เฉพาะแพทย์ 83 วิชาชีพ 140)	เสรี > หรือ= 3	ทั่วไป, บรี คลินิก 1,2,3	-	Clinic 4,5,6
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลลา นครินทร์ หลักสูตร ปรับปรุงปี พ.ศ. 2542	248 (42, 39, 38, 34, 47, 48)	39	5	7	6	21	206	3	1	2,3	4,5,6
วิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า หลักสูตรปรับปรุงปี พ.ศ. 2542	263 (249)	41	4	3	6	21	200	8	1	2,3	4,5,6

คณะแพทยศาสตร์	หน่วยกิต	วิชาทั่วไป	(มนุษย์)	(สังคม)	(ภาษา)	(วิทย์ คณิต)	วิชาเฉพาะ	วิชาชีพ	Ph I Yr	Ph II Yr	Ph III Yr	
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ หลักสูตร ปรับปรุงปี พ.ศ. 2540	262 (40, 45, 44, 46, 44)	40	3	3	9	25	219	3	1	2,3	4,5,6	
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ หลักสูตรปรับปรุงปี พ.ศ. 2542	263 (43 40 43 39 45 45 51)	ศึกษา ทั่วไป 43 พละ2	4	4	8	25	วิชาพื้นฐาน เฉพาะ แพทย์ 62 วิชาเอก 152	เสรี 6	ทั่วไป, ปริ คลินิก 1,2,3	-	Clinic 4,5,6	
วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล หลักสูตรปรับปรุงปี พ.ศ. 2543	263 (42, 36, 43, 42, 49, 51) 258 (ปี2546)	48	← 10 →		6	32	209	6	ทั่วไป, ปริ คลินิก 1,2,3		Clinic 4,5,6	
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	259	30	← 10 →		6	28	209	14	223	6	ทั่วไป, ปริ คลินิก 1,2,3	Clinic 4,5,6

(ตัวอย่างแสดง)

การวิเคราะห์สรุปการสัมภาษณ์อดีตคณบดี อดีตผู้บริหาร ผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ และผู้ทรงคุณวุฒิ
รอบแรก

ผู้ให้สัมภาษณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1
วันที่สัมภาษณ์	จันทร์ ที่ 13 กันยายน 2547 เวลา 1400-1500
สถานที่ให้สัมภาษณ์	ชั้น 4 อาคารอำนวยการ รพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาวะผู้นำ

1.1 ภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำ (บุคลิกภาพ และ วิธีการสื่อสาร)

ความคิดเห็น

1 ผู้นำผู้บริหาร หัวหน้าหน่วย คือ มีการสื่อสารถึงทุกคนในองค์กร เพื่อรับผิดชอบต่อสังคม
ต้องเป็นผู้ไว้วางใจต่อปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น

2 ต้องพูดกับผู้บริหาร (หลักสูตรต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม)

3 การสื่อสารต้องลงถึงระดับปฏิบัติให้ไปพร้อมกันทั้งหมด

4 ต้องมีการให้การบริการเชิงรุกกับชุมชน (proactive)

5 ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ต่อสังคมในภาพใหญ่ๆ

6 ความรับผิดชอบต่อสังคม สถาบันต้องปลูกฝังให้ทุกคนต้องทำหน้าที่
ต้องปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบมากกว่า การเป็นแค่พลเมืองที่ดี

การเน้นความสำคัญของผู้เรียน

3.1 การรับรู้ของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดี ต้องมีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี

ส่งเสริมการทำกิจกรรมนอกหลักสูตร การมีหอพักให้นักศึกษาอยู่เป็นข้อดี

ให้มีการสนับสนุนกิจกรรมให้เป็นการพัฒนาตนเองด้านทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม (social skills) เป็นอย่างน้อย

ผู้บริหารต้องจัดหา Internet facility การหาความรู้สำหรับนักศึกษาที่อยู่หอ

3.2 เป็นการมองจากมุมมองผู้เรียนอย่างเดียว ในฐานะผู้บริหาร ครูต้องการนักศึกษาที่มีคุณลักษณะอย่างไร จะสร้างลูก
ศิษย์อย่างไร ให้จัดเป็นเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วย

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรเป็นทั้งคนข้างใน และคนข้างนอกสถาบัน ควรรวมถึง ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ใช้ คนในท้องถิ่น

บุคลากร ภาครอง (ให้นักศึกษามองคนในทุกระดับ)

ทรัพยากร

- ทรัพยากร หมายถึง วัสดุ สิ่งของ ไม่ใช่มนุษย์

- คนใช้ ถือเป็นวัสดุ (เป็น material ให้เรียน)

- จะบริหารเตียงคนไข้อย่างไร
- นโยบายตามวัตถุประสงค์ การเรียน การสอน เราจะ affiliate เพื่อหา case ให้นักศึกษา
- เน้นการบริหารจัดการผลลัพธ์เป็นที่ตั้ง โรคหลายๆ โรคไม่มีในโรงพยาบาล
- ฝากคิด การสร้างความภาคภูมิใจในสถาบันตนเอง ชื่อเสียงในอดีต ชื่อเสียงของสถาบัน ถือว่าเป็นทรัพยากรดั้งเดิม ซึ่งแต่ละสถาบันตั้งต้นจุดนี้ไม่เหมือนกัน

การบริหารจัดการ

- วิธีการหารายได้ต่างๆ (จัดการประชุมปฏิบัติการ workshop การประชุมวิชาการ การเปิดคลินิกนอกเวลาราชการ)
- ควรเพิ่มองค์ประกอบย่อยเรื่อง การเตรียมตัวออกนอกระบบ เป็นการบริหารจัดการที่ไม่เป็นราชการ
- การทำให้เกิดการคล่องตัว ความต้องการสูง rate สูง (การให้ความสำคัญกับคน สวัสดิการ) ระบบต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ การจะดึงให้คนมาอยู่กับเรา
- การจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาคนที่ไม่เข้าเกณฑ์ของรัฐบาล

ผลลัพธ์

- 11.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนของผู้เรียน
 - จะดูคนเรียนซ้ำชั้น คนที่สอบซ่อม
- 11.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง ดูความพึงพอใจ ดีแล้ว
- 11.3 ผลลัพธ์ด้านการเงิน การที่จะดูสัดส่วนว่าใช้ไปตรงไหนอย่างไรนั้น การแปลความจะแปลได้ยาก เช่น เปอร์เซนต์มากขึ้นจะแปลผลว่าอย่างไร เพราะการเริ่มต้นของแต่ละสถาบันไม่เหมือนกัน น่าจะเป็นการเปรียบเทียบเราเองว่าแนวโน้ม (trend) เป็นอย่างไร เรามีศักยภาพจะพัฒนาตนเองได้แค่ไหน
- 11.4 ผลลัพธ์ด้านอาจารย์และบุคลากร
 - อาจารย์มีผลงานอะไร
 - วิชาการเป็นอย่างไร
 - จำนวน | ร.ศ. ผศ. คัดเป็นก็เปอร์เซนต์
 - ผลสะท้อนทางอ้อม (indirectly) ด้านวิชาการ

(ตัวอย่างแสดง)

การวิเคราะห์สรุปสัมภาษณ์คณะแพทยศาสตร์

สรุปสัมภาษณ์คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1

สัมภาษณ์วันอังคารที่ 15 มีนาคม 2548 เริ่มสัมภาษณ์เวลา 1010 ถึงเวลา 1140

สถานที่สัมภาษณ์ ห้องคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 อาคารสำนักงานคณะดี ...

1. ภาวะผู้นำ

ถาม : แนวทางในการนำคณะแพทยศาสตร์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และครอบคลุม บุคลากรทุกประเภท ขององค์กร ผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และชุมชน

ตอบ : เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านรวดเร็ว การใช้วิธีการบริหารแบบเดิมไม่ได้ผล ระบบบริหารจัดการจะต้องถึงลูกถึงคน จับใจ สร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน ให้ทุกคนทราบว่าเราจะไปทางไหน ถ้าไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนจะทำให้ทุกคนทำงานไปเรื่อยและจะหมดแรงกัน ดังนั้นต้องสร้างเป้าหมาย ยึดหลักว่าวิสัยทัศน์สำคัญที่สุด และต้องมีการปฏิบัติ (action) ให้ได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ด้วย ถ้ามีวิสัยทัศน์แต่ไม่มีการปฏิบัติจะเป็นเพียงความฝัน (Vision without Action = Dream) และถ้ามีแต่การปฏิบัติแต่ไม่มีวิสัยทัศน์เป็นเพียงงานประจำเท่านั้น (Action without Vision = Routine) การมีทั้งวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ชัดเจนจึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงโลกได้ คณะแพทยศาสตร์... บริหารจัดการโดยตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน ก่อนแล้วทุกคนก็ก้าวไปสู่จุดหมายเดียวกัน เป้าหมายของคณะแพทยศาสตร์... คือ “เป็นผู้นำทางสถาบันชั้นเลิศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Excellence Academic Institution in South East Asia)” ซึ่งเป็นเป้าหมายสั้นๆ ที่ชัดเจนโดยนำทั้งด้านบริการ (Service) การจัดการศึกษา (Education or Academic) และการวิจัย (Research) ให้ทั้งสามด้านรองรับซึ่งกันและกัน จะมุ่งเน้นอย่างเดียวไม่ได้ เช่น ถ้าการวิจัยไม่ดีจะสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างไร การวิจัยทางด้านแพทยศาสตรศึกษา หรือสีกกลงไป วิจัยด้านวิทยาศาสตร์พื้นฐานหรือวิจัยด้านคลินิกทั้งหมดต้องดีด้วย และการวิจัยที่จะดีได้นั้นการบริการจะต้องดีด้วยเพราะพื้นฐานงานวิจัยทางการแพทย์จะมาจากทางด้านงานบริการ หากโรงเรียนแพทย์ที่ การบริการไม่ดีไม่มีหมอเก่งๆ เลยไม่มีอะไรเลยก็ไม่มีอะไรที่จะมาวิจัย ถ้าการบริการดี การศึกษา แพทยศาสตร์ก็จะดีตามไปด้วย เพราะในสามปีหลังของการศึกษาแพทย์นักศึกษาจะอยู่บนหอผู้ป่วย ดังนั้นถ้าทั้งสามสิ่งดีไปพร้อมๆ กัน รองรับกันและกันพร้อมกันการศึกษแพทยศาสตร์ก็จะดีไปด้วยกัน

ในปัจจุบันด้านการบริการต้องมุ่งเน้นว่าจะต้องเป็นเลิศในบางด้าน ไม่ใช่เป็นเลิศในทุกด้านของการบริการ เช่น ทั้งไส้ตั้งก็ต้องเป็นเลิศ อุบัติเหตุก็ต้องเป็นเลิศ ในภาวะปัจจุบันไม่ใช่ต้องเป็นเลิศระดับต่างๆ ทุกอย่างหมดแต่ต้องคิดว่าด้านใดที่ต้องเป็นเลิศ เช่นระบบโรคหัวใจ ระบบทางเดินอาหาร การเปลี่ยนอวัยวะ ถ้ามีการพูดถึงเรื่องระบบนั้นๆ แล้วถ้าทันสมัยที่สุดต้องมาคณะฯ เป็นต้น ศาสตร์ของการรองรับก็คือการวิจัยต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นตามมาได้ ส่วนเรื่องแพทยศาสตรศึกษาเห็นชัดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เดิมเราใช้ระบบปัญหาเป็นหลักและจากผลการประเมินของสถาบันที่ใช้บอกว่าไม่ใช่ดีที่สุดในต่อมาเปลี่ยนเป็นระบบผสมผสานเป็นหลักในหลายๆ เรื่อง ทางแพทยศาสตรศึกษาที่คณะฯ ทำมากและอาจารย์ทุ่มเทมาก แต่ไม่มีเอกสาร(document)ไม่มีผลงานวิจัยออกมา จึงต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายและปรับระบบว่าต่อไปนี่งานวิจัยแพทยศาสตรศึกษา ต้องเป็นงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ งานวิจัยไม่จำเป็นต้องเป็นเฉพาะโครงการวิจัย (Research Project) แต่ออกมาเป็นเรื่องของนวัตกรรมและρούคผลได้ ดังนั้นตอนนี้คณะฯ มุ่งเน้นการวิจัยแพทยศาสตรศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น ระบบบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาต้องประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้

แล้วจะมุ่งเน้นอะไรมากที่สุด(ในระบบการบริหาร คำตอบคือ การมุ่งเน้นคน)เมื่อก่อนกล่าวว่าคนสำคัญที่สุด (People Are Important) แต่คณะฯ กล่าวว่า คนคือทุกสิ่งทุกอย่าง (People Are Everything) ส่วนเรื่องเงินนั้น ถือว่าผู้ป่วยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของการให้บริการ ถ้าให้บริการดีเงินก็จะเข้ามาเยอะ และนำเงินจากการรักษาพยาบาลมาใช้ในการทำวิจัยกับการจัดการแพทยศาสตรศึกษาได้หมด ปัจจุบันคณะฯ มีเตียง 2400 เตียง เป็นเตียงพิเศษ 600 เตียง และเตียงสามัญ 1800 เตียง คณะฯ นำเงินรายได้จากเตียงพิเศษที่มี 600 เตียงมาเลี้ยงและใช้จ่ายสำหรับเตียงสามัญ สามารถเลี้ยงการวิจัยได้ด้วย คณะฯ คำนึงหลักการว่าโรงพยาบาลเอกชน มีเพียง 300-400 เตียงและเขาคงนำรายได้ไปให้ผู้ถือหุ้นจำนวนมากหลายร้อยล้านบาท ส่วนที่คณะฯ รายได้ก็ทำได้มากเท่าโรงพยาบาลเอกชนแต่ไม่ต้องนำไปให้ผู้ถือหุ้นเพราะผู้ถือหุ้นคือประชาชน อะไรก็ตามที่เกิดผล (ไม่ใช่กำไร) ผลที่เกิดคณะฯ จึงกินไปหมด ำให้คนของคณะฯ คนของคณะฯ จะนำไปให้นักศึกษาและประชาชนต่อไป การบริหารคำนึงถึงว่าคนของคณะฯ ต้องอยู่ดี ให้คนและครอบครัวไม่ลำบาก เพื่อที่เขาจะได้คำนึงถึงแต่ผู้อื่นทำให้คนอื่นดีทุกอย่างดีด้วยเมื่อบริหารระบบทุกอย่างได้ดีหมดแล้วเงินเหลือพอที่จะมาบริหารจัดการทุกอย่างได้ ปีที่แล้วงบประมาณของคณะฯ ได้รับจากรัฐบาล 1300 - 1500 ล้านบาท ในบางปีคณะฯ ใช้จ่ายจริงๆ ถึง 6000 ล้านบาท เป็นมูลค่าเพิ่ม ได้เงินมา 1300 ล้านบาทสร้างผลงานมากมาย บริหารจัดการได้เงินเพิ่มมาเป็น 6000 ล้านบาท ระบบบริหารที่ดีอยู่ได้ คณะฯ ส่งอาจารย์ไปต่างประเทศ 53 คน โดย 90% ใช้เงินของคณะฯ จากกองทุน...

2. การวางแผนกลยุทธ์

ถาม : แนวทางในการวางแผน การพัฒนากลยุทธ์สำหรับองค์การและวิธีการนำกลยุทธ์ไปใช้รวมทั้งแนวทางในการติดตามประเมินผล

ตอบ : การวางแผน การพัฒนา และวิธีการนำกลยุทธ์ไปใช้ [เริ่มจากวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะ] ที่กำหนดไว้ว่าจะ “เป็นผู้นำทางสถาบันชั้นนำในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยนำในทั้งด้านการบริการ (Service) การจัดการศึกษา (Education or Academic) และการวิจัย (Research) ให้ทั้งสามด้านรองรับซึ่งกันและกัน คณะบริหารจัดการโดยตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนก่อนแล้วทุกคนก็สามารถที่จะก้าวไปสู่จุดหมายเดียวกัน นำไปสู่การ [วางแผนในการปฏิบัติที่ชัดเจน] จะทำให้เกิดการเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติได้ แผนที่กำหนดเป็นการวางแผนสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำเป็นโครงการใหญ่ๆ ในแต่ละด้าน [ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งสามด้านที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้] ทั้งด้านบริการ การจัดการศึกษา และการวิจัย โครงการใหญ่ๆ เช่น โครงการ RTR (Routine to Research) โครงการสร้างศูนย์ระบบทางเดินอาหารที่ทันสมัยที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โครงการสร้าง Clinical Research Traveler Unit แต่ละโครงการต้องลงทุน 30-40 ล้านบาท

[การประเมินติดตามแผนยุทธศาสตร์ ติดตามเป็นระยะๆ] อย่างชัดเจนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการ [การกำหนดรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ] ที่จะดำเนินการถึงจุดใด กำหนดรายงานทุก 6 เดือน ทุก 1 ปี คณะฯ ติดตามดูจากผลรายงานที่ต้องนำเสนอในคณะกรรมการคณะฯ หาก [ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะมอบหมายให้กรรมการคณะฯ ลงไปช่วย] เพราะถือว่าที่อาจารย์ทำไม่สำเร็จ [มาจากปัญหาของผู้บริหาร ไม่ใช่ปัญหาของอาจารย์] ผู้บริหารไม่ได้ช่วย ไม่ได้สนับสนุนอะไรหรือไม่ มีบางโครงการที่ไม่สำเร็จตามเป้าหมายแต่ก็มีความชัดเจนตรงนี้ขึ้นเรื่อยๆ เช่น โครงการสร้าง Clinical Research Traveler Unit ที่เสนอมาใช้เวลา 3 ปี ปีแรกใช้เงินเกิน ต้องเสนอให้ทราบที่ใช้เงินเกิน เพราะอะไรได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่เป็นต้น สำหรับโครงการย่อยๆ ต้องมาพิจารณาดูในรายละเอียด ซึ่งค่อนข้าง Subjective โครงการประชาสัมพันธ์น่างฟ้าคณะฯ ชุดเขียว การประเมินดูจากมีเจ้าหน้าที่ชุดเขียวบ้างที่แผนกผู้ป่วยนอกช่วยด้านประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการและ [ประเมินจากเสียงของผู้รับบริการ] การติดตามงานเป็นหลักการที่สำคัญ (Renovation)



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

พันโทหญิง ประอร พิมพาชน เกิดวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2497 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยกองทัพบก จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในปีการศึกษา 2520 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิตการพยาบาล จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2524 สำเร็จการศึกษา Master of Science (Nursing) จาก University of South Alabama ประเทศสหรัฐอเมริกา ปีการศึกษา 2532 สำเร็จการศึกษา Master of Medical Education จาก Dundee University, Scotland สหราชอาณาจักร ปีการศึกษา 2540 และเข้าศึกษาระดับปริญญาเอก ในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2544 ปัจจุบันปฏิบัติราชการในตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร