

บทที่ 5

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ

แพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ

การพัฒนา รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ แพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำสู่ การกำหนดและสร้างรูปแบบฯ (ฉบับร่างครั้งที่ 2) และนำไปทดลองใช้กับคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่ง ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ แพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับร่างครั้งที่ 2)

ตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบฯ กับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่ง และผล การทดลองใช้รูปแบบฯ

ตอนที่ 3 รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ แพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย)

ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดในแต่ละตอนตามลำดับ

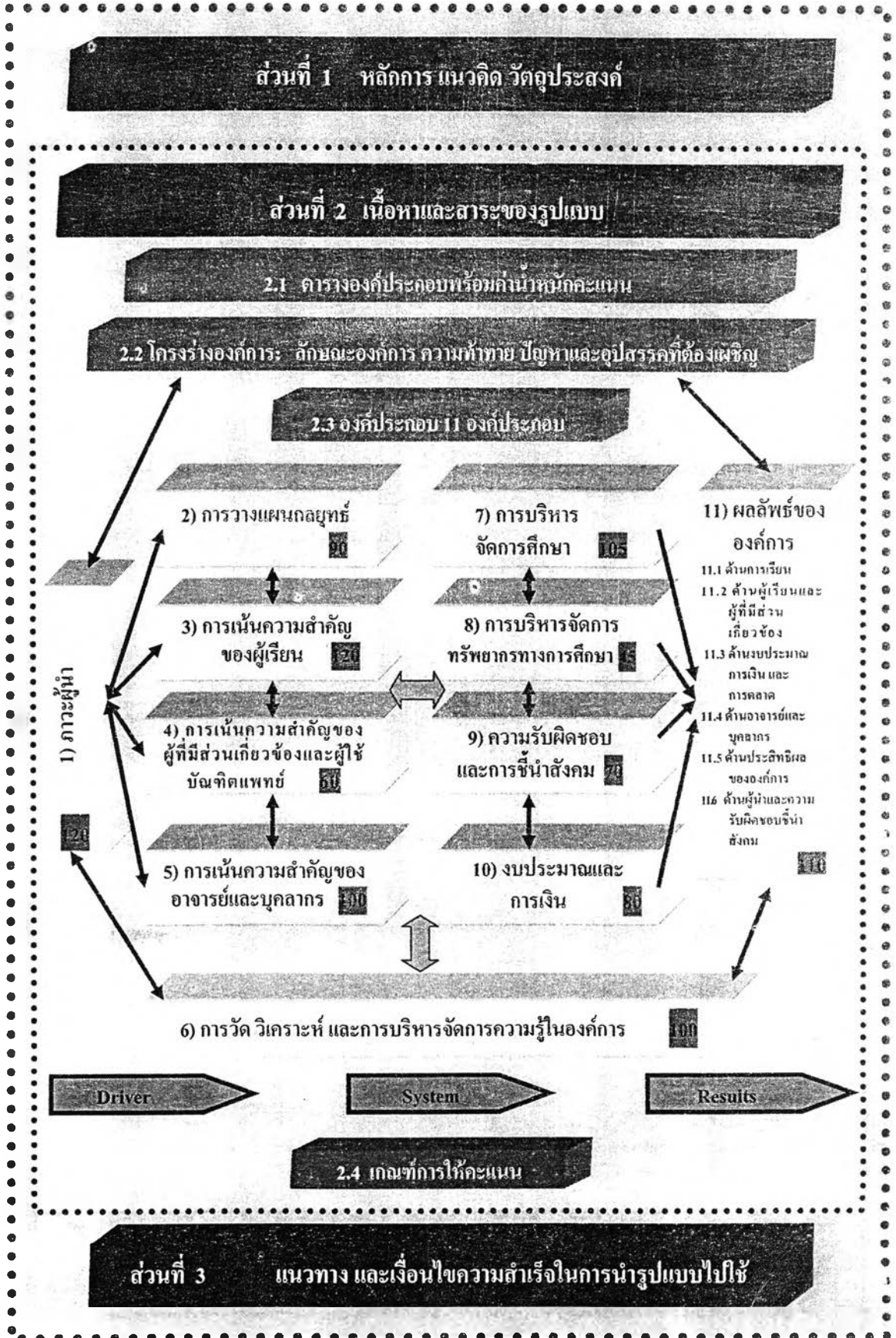
ตอนที่ 1 รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับร่างครั้งที่ 2)

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับร่างครั้งที่ 2) โดยพัฒนาปรับปรุงตามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยเนื้อหา สาระ และรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการ
ของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ
(ฉบับร่างครั้งที่ 2)

แผนภาพที่ 15

กรอบโครงสร้างรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับร่างครั้งที่ 2)



รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก 4 ประการตามพระราชบัญญัติการจัดการมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ในประเทศไทย คือ การเรียนการสอนหรือการผลิตบัณฑิต การสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือการวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำงานบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วย มาตรฐาน วรรคการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 กำหนดให้ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ ให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำ ไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ตลอดจนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีเจตนารมณ์ปฏิรูปการเมืองของสังคมไทยไปสู่การมีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน ซึ่งมีบทบัญญัติจำนวนมากที่ส่งผลกระทบต่อเรื่อง สุขภาพ ได้แก่ หมวดที่ 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย หมวดที่ 4 หน้าที่ของชนชาวไทย (ม. 69) หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสภาวะที่สังคมไทย กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีสภาวะการแข่งขันสูงในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต อุดมศึกษาเป็นสถาบันหลักของประเทศที่สำคัญในการสร้างพัฒนาคน อันเป็นพลังเป็นมันสมองของประเทศ ที่จะร่วมช่วยกัน คิดอ่านแก้ไขปัญหาวิกฤติที่ประเทศไทยกำลังเผชิญในการแข่งขันในเวทีโลก ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา จะต้องสร้างคนให้มีองค์ความรู้ มีปัญญา มีความคิด มีทักษะ มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีการเรียนรู้ตลอดเวลาสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาความรู้ได้ทันตามวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งของการเรียนรู้ และสร้างกำลังคน เรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา สร้างจิตสำนึก และความเข้าใจความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม และการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ ในการกำหนดรูปแบบ

1.1 หลักการ ในการกำหนดรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1.1.1 การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินตนเอง

สถาบันการศึกษาควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยภาพรวม การประเมินผลดังกล่าวนี้อาจจะทำโดยมีผู้ตรวจสอบภายในของตนเอง และหลังจากนั้นสถาบันก็อาจจะตรวจสอบโดยผู้ประเมินภายนอก แต่อย่างไรก็ดีในการตรวจสอบโดยมีผู้ตรวจสอบภายในของตนเองบุคลากรควรตรวจสอบการปฏิบัติงานนอกเหนือจากพื้นที่ตนเอง บางครั้งอาจจะเชิญผู้ประเมินภายนอกมาร่วมตรวจสอบด้วยก็ได้ ระบบการตรวจสอบงานซึ่งกันและกันนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกันมากขึ้น และเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนา

บุคลากร กลไกนี้ควรจะพัฒนาขึ้นเพื่อป้อนข้อมูลผลการตรวจสอบภายในกลับไปยังกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันเพื่อประโยชน์ในการปรับแผนและพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

1.1.2 หลักการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพ

จุดมุ่งหมายของสถาบันการศึกษาทางการแพทย์ คือ ผลิตบัณฑิตแพทย์ที่ให้บริการแก่ประชาชน การทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี การมีคุณธรรม การไม่มองถึงผลกำไร ขาดทุน เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเพื่อเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ของสถาบันอุดมศึกษา

1.1.3 หลักการการมีความคิดสร้างสรรค์และมีประสิทธิผลในการทำงาน

การเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) เป็นการทำให้เกิดความคิด ผลงานใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิผลในการทำงานและคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน ในวงการการศึกษา ระดับอุดมศึกษา การเปรียบเทียบสมรรถนะเป็นการแข่งขันเพื่อให้เกิดศักยภาพ เกิดแรงจูงใจในการสร้างชื่อเสียงของสถาบัน รวมทั้งมีการวิจัยที่ต่อยอดเชื่อม มีการรับรู้และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน สามารถผลิตบัณฑิตที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและมิถุนานทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ประเทศ การได้เปรียบคู่แข่งจะเป็นการสร้างและคงไว้ซึ่งชื่อเสียงด้านความมีคุณภาพการศึกษา และด้านการวิจัย นอกจากนี้ การเทียบเคียงสมรรถนะจะเป็นวิธีการที่นำมาใช้เพื่อกระตุ้นกลุ่มสมาชิก ช่วยให้คงไว้และทำให้สถาบันมีชื่อเสียงมากขึ้น

1.1.4 หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันแม้ทุกคณะแพทยศาสตร์และสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้มีการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน โดยใช้รูปแบบของการประเมินตนเองเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอกสถาบันแล้ว บางคณะ/สถาบันยังได้เชิญบุคลากรภายนอกสถาบันเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและได้รับการตรวจคุณภาพ จากภายนอกแล้วก็ตาม แต่เท่าที่ผ่านมาพบว่ายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐของประเทศไทยเลย และการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายในปัจจุบัน ได้ผลักดันขับเคลื่อนให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้นำองค์กรทางการศึกษาคต้องตั้งคำถามว่า มีอะไรหรือวิธีใดที่จะทำให้ การบริหารจัดการการศึกษาและการจัดการที่เป็นอุดมคติได้ เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ผู้นำทางการศึกษาในปัจจุบันต้องมีความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างขยายผลและครอบคลุม เพื่อนำความหวังใหม่มาสู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้นำองค์กรทางการศึกษาจะต้องขยายบทบาทตนเอง ขยายความคาดหวัง รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมบริหารที่ก้าวเข้าไปสู่การบริหารงานแบบข้ามองค์กรและข้ามสายการเรียนรู้ การนำการเปรียบเทียบสมรรถนะมาเป็นกุญแจสำคัญของสถาบันนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับผู้บริโภคและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.1.5 หลักการสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง

จากบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยี การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2543 ให้มีคณะกรรมการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติเป็นกลไกดำเนินการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน จัดทำ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ การ

เปรียบเทียบสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือสำหรับคนบดและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.1.6 หลักการบูรณาการที่ครอบคลุม

เนื่องจากมีรูปแบบการประเมินสมรรถนะองค์กรหลายรูปแบบ แต่รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาแพทยศาสตรของมหาวิทยาลัยของรัฐฉบับนี้ ผู้วิจัยประยุกต์และพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารด้านแพทยศาสตรศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จของสถาบันที่มีความครอบคลุมในทุกมิติแบบการบูรณาการในเชิงระบบ โดยประยุกต์พัฒนามาจากรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Malcolm Baldrige National Quality Awards (MBNQA) ของอเมริกา รูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ European Foundation for Quality Management (EFQM) ของยุโรป และรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Balanced Scorecard (BSC) ของ Kaplan and Norton การประเมินองค์กรทั้งสามรูปแบบนี้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในทั้งวงการธุรกิจและวงการทางการศึกษา ซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดแข็ง จุดอ่อนที่ต่างกัน เช่น กรอบ MBNQA Education Criteria จะเน้นด้านกระบวนการบริหารจัดการองค์กร สารสนเทศและการวิเคราะห์ ขาดผลกระทบต่อสังคม กรอบ EFQM จะเน้นด้านผลลัพธ์ขององค์กร และผลกระทบต่อสังคม แต่ขาดมุมมองด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ ส่วนกระบวนการจัดการผลผลิตขององค์กร กรอบ BSC จะเน้นมุมมองด้านการเงินขององค์กรและผู้รับบริการ แต่ ขาดมุมมองด้านความพึงพอใจของบุคลากร สารสนเทศ และการวิเคราะห์ และมุมมองผลกระทบขององค์กรต่อสังคม (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2532: 15-19) หากได้มีการผสมผสานกรอบการประเมินองค์กรทั้งสามกรอบเข้าด้วยกันก็จะช่วยเป็นการเติมเต็มประเด็นต่างๆ ที่ขาดหายไปของแต่ละรูปแบบและจะทำให้ได้ระบบการประเมินประสิทธิผล คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรที่สมบูรณ์ เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและครอบคลุมประเด็นการบริหารจัดการองค์กรได้ครบทุกด้าน

1.2 ค่านิยมหลักและแนวคิด

การกำหนดเกณฑ์การบริหารจัดการด้านแพทยศาสตรศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ อิงค่านิยมหลักและแนวคิดในการทำงาน 14 ข้อ มีแนวคิดมาจาก รูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Malcolm Baldrige National Quality Awards (MBNQA) ของอเมริกา รูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ European Foundation for Quality Management (EFQM) ของยุโรป และรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Balanced Scorecard (BSC) ของ Kaplan and Norton สรุปได้ดังต่อไปนี้

- 1.2.1 การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)
- 1.2.2 การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning-centered)
- 1.2.3 การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล (Organizational and personal learning)
- 1.2.4 การให้ความสำคัญกับอาจารย์ บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Valuing faculty, staff, and partners)
- 1.2.5 การมีความคล่องตัว (Agility)
- 1.2.6 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Participation and team work)
- 1.2.7 การบูรณาการ (Integration)
- 1.2.8 การมองอนาคตเป็นที่ตั้ง (Focus on the future)
- 1.2.9 การบริหารจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for innovation)

1.2.10 การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง (Management by fact)

1.2.11 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility)

1.2.12 การยึด “ผลลัพธ์” และ “การสร้างคุณค่า” เป็นเป้าหมายในการทำงาน (Focus on results and creating value)

1.2.13 การมีมุมมองเชิงระบบ (Systems perspective)

1.2.14 ความต่อเนื่องและความยั่งยืนขององค์กร (Continuity and sustainability)

1.3 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ผู้บริหารสถาบันแพทยศาสตร์สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาของสถาบัน

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบ ประกอบด้วย

2.1 เป็นส่วนของตารางแสดงองค์ประกอบพร้อมน้ำหนักคะแนน

ตารางแสดงองค์ประกอบพร้อมน้ำหนักคะแนน เป็นกรอบภาพรวมให้เห็นหัวข้อขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบ พร้อมน้ำหนักคะแนน คะแนนขององค์ประกอบที่กำหนดไว้วงเล็บหลังองค์ประกอบหลักแสดงดังตาราง (หน้าต่อไป) ได้ผลมาจากการวิจัยในการกำหนดน้ำหนักคะแนนจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 1 (รอบแรก) คือ การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดให้มีคะแนนรวมทั้ง 11 องค์ประกอบเท่ากับ 1000 คะแนน

2) องค์ประกอบย่อย 30 องค์ประกอบ พร้อม (ร่าง) น้ำหนักคะแนนเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประกอบการให้น้ำหนักคะแนนในองค์ประกอบย่อย

2.1 ตารางแสดงองค์ประกอบพร้อมค่านำหนักคะแนน

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นต่อค่านำหนักคะแนน				ข้อเสนอแนะ
	ข้อ	เกิน ด้วย	ไม่ เต็ม ด้วย	คะแนน ที่ เหมาะสม	
1. ภาวะผู้นำ (120 คะแนน)					
1.1 ภาวะผู้นำขององค์กร	70				
1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ	50				
2. การวางแผนกลยุทธ์ (90 คะแนน)					
2.1 การจัดทำพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์	45				
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	45				
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน (120 คะแนน)					
3.1 การทำความเข้าใจกับผู้เรียน	50				
3.2 ความพึงพอใจของผู้เรียน ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ	70				
4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครองผู้บังคับบัญชาผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (60 คะแนน)					
4.1 การนำความรู้ถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	25				
4.2 ความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสวัสดิการ	35				
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร (100 คะแนน)					
5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	35				
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร	30				
5.3 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมของอาจารย์และบุคลากร	35				
6. การวัดวิเคราะห์และการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร (100 คะแนน)					
6.1 การวัด วิเคราะห์และประเมินสมรรถนะขององค์กร	45				
6.2 การบริหารจัดการข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	55				
7. การบริหารจัดการศึกษา (105 คะแนน)					
7.1 กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	20				
7.2 กระบวนการจัดการศึกษา	25				
7.3 การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ป่วยจริงและผู้ป่วยสมมุติ	45				
7.4 การวิจัย	15				
7.5 การเตรียมตัวออกนอกระบบ	10				
8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (45 คะแนน)					
8.1 การสนับสนุน	15				
8.2 อาคาร สถานที่ ขนพาหนะ อุปกรณ์ และวัสดุ	30				
9. การรับผิดชอบต่อชี้นำสังคม (70 คะแนน)					
9.1 การประเมินการรับรู้อัตลักษณ์ของด้านการับผิดชอบต่อประชาชนและชุมชนในพื้นที่	35				
9.2 การชี้นำสังคม	35				
10. งบประมาณและการเงิน (80 คะแนน)					
10.1 การบริหารงบประมาณ	40				
10.2 การบริหารการเงิน	40				
11. ผลลัพธ์ขององค์กร (110 คะแนน)					
11.1 ด้านการเรียน	20				
11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	15				
11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด	15				
11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร	20				
11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์กร	20				
11.6 ด้านผู้นำและด้านความรับผิดชอบต่อชี้นำสังคม	20				
คะแนนรวม 1,000 คะแนน					

2.2 ภาพรวมองค์กร (Organizing Profile)

ภาพรวมองค์กร หมายถึง ภาพรวมขององค์กรที่มีผลต่อการดำเนินการและความท้าทายที่สำคัญ ประกอบด้วย ลักษณะองค์กร และความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ

2.2.1 ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

ลักษณะองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร และความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง องค์กรกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจารย์ บุคลากร สถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันที่เท่าเทียมกัน สถาบัน เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร โดยมีประเด็นการพิจารณาดังต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Environment) ประกอบด้วย

(1) ประเภทหรือชนิดของหลักสูตรการศึกษา การบริการการศึกษา และ สิ่งที่องค์กรเสนอ รวมทั้ง วิธีการหรือกลไกที่องค์กรใช้ในการจัดการศึกษา และ ให้บริการแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ วิชาเลือก หรือ อื่นๆ ตามความต้องการของผู้เรียน

(2) เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจ ค่านิยม และลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร

(3) ข้อมูลหรือลักษณะโดยรวมของอาจารย์และบุคลากร เช่น จำนวน เพศ อายุ ฯลฯ สัดส่วนของ อาจารย์ต่อผู้เรียน ระดับการศึกษาของอาจารย์ในแต่ละรายวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ การจำแนกประเภทของอาจารย์ บุคลากรและงานที่ทำ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการต่อรองกับองค์กร อาจารย์และบุคลากรที่จ้างโดยสัญญาจ้างพิเศษเช่น พนักงานราชการ และ ข้อกำหนดพิเศษเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย

(4) องค์กรมีเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ เช่น ขนาด และ จำนวนห้องเรียน ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเพื่อฝึกทักษะการแพทย์ทางคลินิก ห้องสมุด พื้นที่ในการจัดการเรียนการสอน หอพัก สวัสดิการ สโมสรนักศึกษา และสถานที่สำหรับนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

(5) การจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข การปลูกฝังความสุขใจที่จะทำให้ผู้เรียนอุทิศเวลาและการทำงานให้สังคม คนให้สังคม ชุมชน และประชาชน

(6) กฎหมายและเงื่อนไขข้อบังคับที่องค์กรต้องปฏิบัติหรือดำเนินการ เช่น ระเบียบหรือข้อบังคับของรัฐ องค์กร มาตรฐานทางวิชาชีพหรือแพทยสภา กลุ่มสถาบันแพทยศาสตรศึกษาแห่งประเทศไทยหรือ มาตรฐานทางวิชาการต่างๆ มาตรฐานหลักสูตร โครงการงาน และการประเมินผลการศึกษา อาชีวอนามัย และมาตรการด้านความปลอดภัย รวมทั้งข้อกำหนดของการรับรองระบบงานหรือการรับรององค์กร (Accreditation) หรือการรับรองหลักสูตร (Certification) ผู้บริหารและอาจารย์ และข้อกำหนดที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม การเงิน และการจัดการเรียนการสอน ขอบเขตหรือข้อจำกัดในการให้บริการ

(7) การปรับเปลี่ยนสภาพในองค์กรเป็นองค์กร ในกำกับของรัฐ การดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจ การบริหารจัดการบุคคล การบริหารจัดการทรัพยากร และการเงิน

ข. ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร (Organizational Relationships) ประกอบด้วย

(1) ลักษณะโครงสร้างองค์กรและระบบธรรมาภิบาลขององค์กร ความสัมพันธ์ในลักษณะการ รายงานของคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง (และองค์กรหลักถ้ามี)

(2) ลักษณะกลุ่มผู้เรียนหลัก กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลุ่มตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) ขององค์กร ลักษณะความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของกลุ่มต่างๆต่อการจัดการเรียนการสอน ลักษณะการบริการ สิ่งที่ต้องการเสนอ และการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งความแตกต่างของความต้องการและความคาดหวังในแต่ละกลุ่ม

(3) บทบาทของสถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และบทบาทในกระบวนการนวัตกรรมขององค์กร ประเภทของสถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรที่สำคัญที่สุด และความต้องการที่สำคัญมากที่สุดของสถานศึกษาระดับมัธยมขององค์กร

(4) ลักษณะความสัมพันธ์และกลไกการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) ขององค์กร

(5) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน สังคมและชุมชนที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กร ผู้เรียน สังคม ชุมชน

2.2.2 ความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ (Organizational Challenges)

หมายถึง สภาพการแข่งขัน (Competitive Environment) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Challenges) และระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

ก. สภาพการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) จำนวน ประเภทของสถาบันแพทย์ที่เท่าเทียมกัน และลำดับที่ขององค์กรการศึกษา เมื่อเทียบกับสถาบันแพทย์ที่เท่าเทียมกันทั้งขนาด ประเภทขององค์กร และการเจริญเติบโตขององค์กร

(2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเมื่อเทียบกับสถาบันแพทย์ขององค์กรและสถานศึกษาที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ ที่เกิดขึ้นต่อสภาพการแข่งขันขององค์กร

(3) แหล่งข้อมูลสำคัญเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันภายในชุมชนและภายนอกชุมชนของสถานศึกษาประเภทเดียวกัน และปัญหา หรืออุปสรรคหรือข้อจำกัดในการหาข้อมูลดังกล่าว (ถ้ามี)

ข. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)

ลักษณะและประเภทของความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญซึ่งองค์กรต้องเผชิญทั้งในด้านการศึกษา การเรียนรู้ ทรัพยากรบุคคล และความสัมพันธ์กับชุมชน และมีผลต่อความสัมพันธ์และความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งการเตรียมตัวทั้งทางด้านการจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารบุคคล ทรัพยากร การเงิน ให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเตรียมเปลี่ยนสถานะภาพองค์กรเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

วิธีการและแนวทางในการทำให้ทั้งองค์กรดำรงไว้ซึ่งการมุ่งเน้นการปรับปรุงผลการดำเนินการ และการเรียนรู้ขององค์กร การประเมินและการปรับปรุงกระบวนการสำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ

2.3 องค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ

ความหมาย

ด้านกระบวนการ เป็นการพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 1-10 โดยใช้กรอบ ADLI เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้ค่าคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติตามมิติของกระบวนการ

ด้านกระบวนการ จะเป็นการดูใน 4 มิติ คือ

- 1) มิติแนวทาง (Approach, A) คือ วิธีการขององค์กรต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- 2) มิติของการนำไปสู่การปฏิบัติ (Deployment, D) คือ การใช้แนวทางในการดำเนินการตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับองค์กร
- 3) มิติการเรียนรู้ในองค์กร (Learning, L) คือ การรวมวงจรการประเมิน การปรับปรุงหรือการเรียนรู้ขององค์กรเข้าไว้ หรือหลักฐานที่บ่งถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์
- 4) มิติการบูรณาการ (Integration, I) คือ การเสริมกัน/สอดคล้องประสานกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินงานร่วมกันในระหว่างหลายๆ หน่วยงานขององค์กร

องค์ประกอบ 1 ภาวะผู้นำ (Leadership) (120 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินแนวทาง หรือวิธีที่ผู้นำระดับสูงขององค์กร ได้ให้แนวทางและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร รวมทั้งการประเมินถึงระบบธรรมาภิบาลขององค์กร และความรับผิดชอบในเรื่องจริยธรรม กฎหมาย และชุมชน

1.1 ภาวะผู้นำขององค์กร (Leadership) (70 คะแนน)

หมายถึง การอธิบายวิธีที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการให้แนวทางและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร รวมทั้งวิธีที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสื่อสารกับคณาจารย์และบุคลากร ในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นทิศทางและเป็นลายลักษณ์อักษร 1.2 อาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร 1.3 มีวิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร โดยผ่านระบบการนำองค์กร ไปยังอาจารย์ และบุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น มีการประชุมประจำเดือน หรือ 3 เดือนและแจ้ง เน้น ข้ำวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ให้อาจารย์ และบุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ 2. การสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืน <ol style="list-style-type: none"> 2.1 วิธีการปรับปรุงพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1 มีนโยบายในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และความคล่องตัวในการทำงาน 2.1.2 มีนโยบายในการส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของ อาจารย์ และบุคลากร 2.2 การสร้างบรรยากาศให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ เช่น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2.3 ผู้นำเป็นแบบอย่างของการแสดงออกทางการปฏิบัติต่อค่านิยมขององค์กร 2.4 มีนโยบายการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรรุ่นต่อไป

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีการประชุมปรึกษาหารือเรื่องวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรให้คณาจารย์และบุคลากรทั่วทั้งองค์กรได้ทราบ 1.2 มีระบบการสื่อสารสองทางที่ปฏิบัติได้สม่ำเสมอ 1.3 มีนโยบายในการให้รางวัล การยกย่องคณาจารย์ และบุคลากร 1.4 ผู้นำมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรให้คณาจารย์ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ 2. การมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีการเปิดประกาศคำขวัญขององค์กรไว้ในภาลวิซ และที่ต่างๆภายในองค์กร 2.2 มีรูปแบบการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำมาปรับปรุ้การเรียนการสอน

1.2 ธรรมาภิบาล (Governance) (50 คะแนน)

หมายถึง การอธิบายระบบธรรมาภิบาลขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องของการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการปฏิบัติ ด้านวิชาการและวิชาชีพขององค์กร และการทำให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดี

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. ธรรมนูญขององค์กร	<p>1. การเน้นองค์ประกอบหลักของระบบธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบจากภายในและภายนอกได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ฝ่ายบริหารมีนโยบายและการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง เช่น ไม่เป็นผู้ที่รับเงินสิ่งตอบแทนใดๆ การรับเงินบริจาคต่างๆ ต้องมีผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างเป็นผู้รับ และตรวจสอบได้ 1.2 มีนโยบาย แผนงานและระบบการบริหาร การเงิน ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ 1.3 มีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์กรอิสระในการตรวจสอบการบริหารงาน 1.4 มีคู่มือนักศึกษาและคู่มือพนักงานที่ระบุสิทธิผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับ <p>2. การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการบริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณบดี ผู้บริหาร และหัวหน้าภาค 2.2 มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและแบบบรรยายงานที่ชัดเจน 2.3 มีการแจ้งผลการประเมินให้คณบดี และหัวหน้าภาควิชาทราบ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการนำองค์การ 2.4 ผู้ประเมินเป็นทั้งคนภายในและคนภายนอกองค์กร

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ข. การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เสริมสร้างการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้นำมีนโยบายด้านกฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้เรียนและผู้ปฏิบัติ 1.2 มีแบบฟอร์มการรายงานการปฏิบัติงานที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม 1.3 มีรูปแบบการปกป้อง หรือการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายและจริยธรรม 1.4 มีการดำเนินการอย่างยุติธรรมตามกฎหมายข้อบังคับ/กฎหมายในกรณีที่มีนักศึกษาแพทย์ อาจารย์ บุคลากร ให้การบริการด้านการรักษา ด้านวิชาการและการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อสังคม 1.5 ผู้นำเป็นแบบอย่างของการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดี 2. การนำเอาความคิดเห็นของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแพทย์และบริการทางการแพทย์มาปรับปรุงแก้ไข <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตแพทย์และบริการทางการแพทย์ของประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายและจริยธรรม 2.2 มีแบบฟอร์มการปฏิบัติงานด้านธุรกรรมทุกประเภท ที่ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม 2.3 กระบวนการติดตามการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรมทั่วทั้งองค์กร เช่น มีรายงานของอุบัติการณ์ต่างๆ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) (90 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร การนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นของสถานการณ์ รวมทั้งมีการวัดผลความคืบหน้า

2.1 การจัดทำ พัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ (Strategy Development) (45 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งรวมถึงความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ในการสรุปวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หลักขององค์กรและเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT ANALYSIS)

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. กระบวนการจัดทำ พัฒนาแผนกลยุทธ์	<p>กระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสร้างวิสัยทัศน์ของคณะที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ 2. คณาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ 3. มีการสำรวจ และวิเคราะห์ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีทางการรักษา/การสาธารณสุข การปฏิรูปทางการศึกษา เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผน 4. วิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสพัฒนา และปัจจัยคุกคาม 5. การวางแผนการดำเนินการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การ ในด้าน โครงสร้าง บริหารบุคคล ทรัพยากร และสวัสดิการ
ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 แผนเชิงกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติได้ 1.2 แผนสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ 1.3 กำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 2. มีวิธีการในการนำความท้าทายและโอกาสพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ 3. มีวิธีการในการนำความต้องการที่สำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Strategy Deployment) (45 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์การสามารถแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยสรุปแผนปฏิบัติการและตัววัดหรือตัวบ่งชี้หลักของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตขององค์การตามตัววัดและตัวบ่งชี้ดังกล่าว

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
<p>ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 กำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติ 1.3 ระบุวิธีการปฏิบัติ ระยะเวลา สถานที่ ทรัพยากร และงบประมาณที่ใช้ 1.4 นำผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงเข้ามาสู่การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 1.5 วิธีการกรณีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการแล้วต้องนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างเร่งด่วน 1.6 กำหนดแผนงานหลักๆ ทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีผลมาจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวและแผนปฏิบัติการขององค์การ <p>2. มีตัวบ่งชี้ที่ใช้ติดตามความคืบหน้าของการปฏิบัติตามแผน โดยครอบคลุม</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 เรื่องสำคัญๆ ที่กำหนดไว้ในแผน 2.2 ความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 2.3 ส่งเสริมการปฏิบัติตามแผนทั้งหมดขององค์การ เพื่อให้การบริหารองค์การมุ่งไปในทางเดียวกัน
<p>ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ</p>	<p>การคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของแผนระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการดำเนินการ ในข้อ ก(2) 2. มีรูปแบบเปรียบเทียบผลการประเมินกับองค์การประเภทเดียวกัน 3. เปรียบเทียบผลการดำเนินการกับเป้าประสงค์หลักค วมเกณฑ์ที่สำคัญขององค์การประเภทเดียวกัน 4. วิธีการดำเนินการหากพบว่าผลขององค์การ หรือผลที่คาดการณ์ได้ออกกว่า ผลที่เปรียบเทียบ

องค์ประกอบที่ 3 การเน้นความสำคัญของผู้เรียน (Student Focus) (120 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่องค์กรกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้เรียน รวมทั้งวิธีการดำเนินการ ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน กำหนดปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนพึงพอใจ การสร้างความภาคภูมิใจต่อสถาบัน การเพิ่มโปรแกรมการศึกษาและบริการทางการศึกษา รวมทั้งความยั่งยืนขององค์การ

3.1 การทำความเข้าใจผู้เรียน (Student Knowledge) (70 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่ทำให้ห้องเรียนทราบ ความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถจัดการเรียนการสอนและบริการการศึกษาให้เป็นที่ไปตามความต้องการของผู้เรียน และทำให้สามารถพัฒนาโปรแกรมการศึกษาและสร้างโอกาสใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนทุกคน การอธิบายขอให้ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ หน่วยงานรับผิดชอบฐานข้อมูลของผู้เรียนซึ่งมีการกำหนดสิทธิผู้ที่สามารถเข้าถึงข้อมูล

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสมสำหรับ โปรแกรมการศึกษา และ การบริการการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ใบสมัครประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติของผู้เรียนที่ชัดเจน - ผลการศึกษาของสถานศึกษาอื่นและผู้เรียนในอนาคตมาประกอบการพิจารณา 1.2 มีระบบฐานข้อมูลผู้เรียนและมีหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการ 1.3 มีระบบการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ความคาดหวัง หรือ ความต้องการของผู้เรียน 1.4 การศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน 1.5 การเลือกใช้วิธีการสื่อสารและเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน 1.6 การนำข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับจากผู้เรียนปัจจุบัน ศิษย์เก่า ผู้เรียนในอนาคต (นักเรียนมัธยม นักเรียนที่เตรียมตัวสอบเข้าคณะแพทยศาสตร์) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (รวมทั้ง ข้อมูลการใช้บริการการศึกษา สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ข้อมูลจากผู้เรียนที่ขอเปลี่ยนสถานศึกษา หรือข้อร้องเรียนต่างๆ) มาใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ผู้เรียน 1.7 วิธีการปรับปรุงการรับฟังและการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าด้านการบริการการศึกษาและทิศทางการศึกษา รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนการศึกษา 2. มีการประเมินความคิดเห็น ความจำเป็น ความคาดหวังของผู้เรียนในทุกภาคการศึกษาจนจบการศึกษา

3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน (Student Relationships and Satisfaction) (50 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์กร สร้างความสัมพันธ์เพื่อดึงดูด สร้างความพึงพอใจ และธำรงรักษาผู้เรียนไว้ รวมทั้งการเพิ่มความภาคภูมิใจของผู้เรียนต่อองค์กร และพัฒนาโปรแกรมการศึกษาและโอกาสใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยอธิบายถึงวิธีการที่องค์กรใช้ในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
<p>ก. การสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจระหว่างคณะกับผู้เรียน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีนโยบายทางด้านวิชาการที่ชัดเจน 1.2 มีหน่วยงานรับผิดชอบและสำรวจความต้องการผู้เรียน 1.3 จัดกิจกรรมที่เพิ่มความสามารถของผู้เรียนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน 1.4 มีระบบพี่ช่วยน้อง 1.5 มีระบบการให้คำปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์และผู้เรียน 1.6 มีชมรมกีฬาและสันทนาการที่ทุกคนมีส่วนร่วม 1.7 มีชมรมนันทศึกษา 1.8 มีช่องทางร้องทุกข์ที่ชัดเจน 2. กลไกหลักที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์การ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีรูปแบบการดำเนินการที่ง่ายต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการขอข้อมูลการทำธุรกรรม และ/หรือการร้องเรียนต่อองค์การ 2.2 มีรูปแบบในการสนองตอบความต้องการของผู้เรียนเพื่อติดต่อกับองค์การหลากหลายรูปแบบ 2.3 มีการถ่ายทอดกลไกการดำเนินการดังกล่าวไปยังบุคคลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงเพื่อดำเนินการแก้ไข 2.4 บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องสามารถติดต่อกับผู้เรียนได้ตามกลไกดังกล่าวได้ 3. กระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้เรียน <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที 3.2 สามารถทำให้ผู้เรียนพึงพอใจ 3.3 มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนทั้งหมดเพื่อใช้ในการปรับปรุงทั่วทั้งองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. มีวิธีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้เรียน <ol style="list-style-type: none"> 4.1 ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับองค์การได้ตลอดเวลาทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4.2 องค์การจัดให้มีกลไกในการสื่อสารข้อมูลให้ทันต่อความต้องการทางการศึกษาและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง
<p>ข. การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินความคิดเห็นของผู้เรียนต่อการนำไปใช้ประโยชน์ (ผู้เรียนต้องเข้าเรียนในวิชาที่ประเมินมากกว่า 50% ของเวลาวิชานั้นๆ) ในด้านต่างๆดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีรูปแบบประเมินการเรียนการสอนแต่ละวิชาและการวิจัยเป็นรูปธรรม 1.2 มีรูปแบบที่ให้ผู้เรียนประเมินการบริหารทั่วไปของคณะ 1.3 มีรูปแบบที่ให้ผู้เรียนประเมินสวัสดิการและการบริการต่างๆ 2. มีวิธีการติดตามข้อมูลการประเมินจากผู้เรียน เกี่ยวกับโปรแกรม การศึกษา การบริการ และสิ่งที้องค์การเสนอ พร้อมทั้งนำไปแก้ไขอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ 3. มีการเปรียบเทียบข้อมูลความพึงพอใจของผู้เรียนต่อองค์การ กับสถาบันที่คล้ายคลึงกัน 4. การศึกษาแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของการศึกษาอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 4 การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (Stakeholder and Market Focus) (60 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินว่าองค์การมีวิธีการกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ในที่นี้หมายถึงผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) รวมทั้งมีวิธีการดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ และการกำหนดปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ การธำรงรักษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ไว้กับองค์การ ตลอดจนการขยายตัวของ โปรแกรมการศึกษาและบริการทางการศึกษาเพื่อความยั่งยืนขององค์การ

4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (Stakeholders and Market Knowledge) (25 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ในการศึกษาความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการเรียนการสอนและบริการการศึกษาขององค์การตรงตามความต้องการ และทำให้สามารถพัฒนาโปรแกรมการศึกษาและสร้างโอกาสใหม่ๆ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ความรู้เกี่ยวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) ที่สนใจใน โปรแกรมการศึกษา รวมทั้งสิ่งที่ต้องการเสนอ และการบริการทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต 2. มีการสำรวจความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ต่อแพทย์ที่ผลิต 3. การเลือกใช้วิธีการสื่อสาร และเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ที่แตกต่างกัน 4. มีวิธีการนำข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับ (รวมทั้งข้อมูลการใช้บริการการศึกษา สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน หรือข้อร้องเรียนต่างๆ) จากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างความพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น 5. มีการเฝ้าติดตามความต้องการ และความคาดหวังหลัก ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ต่อการศึกษาศึกษาและทิศทางการศึกษา รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนการศึกษาอยู่เสมอ

4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (Stakeholder Relationships and Satisfaction) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อดึงดูด สร้างความพึงพอใจ และธำรงรักษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ไว้ เพิ่มความภักดีต่อองค์การ และการพัฒนาโปรแกรมและโอกาสใหม่ๆ รวมทั้งวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะแพทย์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 จัดตั้งสมาคมผู้ปกครอง 1.2 จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า 1.3 มีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ เช่น การจัดงานนิทรรศการ 1.4 ออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการแพทย์แก่ผู้ด้อยโอกาส 1.5 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารผ่านคาเวียมกับสถาบันต่างๆ 2. กลไกหลักที่ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์เข้าถึงองค์การ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีกลไกการดำเนินการที่ง่ายต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการขอข้อมูล การทำธุรกรรม และ/หรือการร้องเรียนต่อองค์การ 2.2 มีรูปแบบในการสนองตอบความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์เพื่อการติดต่อกับองค์การหลากหลายรูปแบบ 2.3 มีการถ่ายทอดกลไกการดำเนินการดังกล่าวไปยังบุคคลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์อย่างทั่วถึงเพื่อดำเนินการแก้ไข 2.4 บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและสนใจ รวมทั้งสามารถติดต่อกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ตามกลไกดังกล่าวได้ 3. กระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที 3.2 สามารถทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์พึงพอใจ 3.3 มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์เพื่อใช้ในการปรับปรุงองค์การ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
<p>ข ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์</p>	<p>4. มีวิธีการสร้าง ปรับปรุง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์</p> <p>4.1 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์สามารถติดต่อสื่อสารกับองค์กร ได้ตลอดเวลาทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ</p> <p>4.2 การจัดให้มีกลไกในการสื่อสารข้อมูลให้ทันต่อความต้องการทางการศึกษาและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4.3 มีการประเมินและนำข้อมูลวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์มาปรับปรุงให้ทันต่อความต้องการทางการศึกษาและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1. การประเมินความคิดเห็นต่อสถาบันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>1.1 การเรียนการสอน (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด) ทั้งรายบุคคล รายกลุ่ม</p> <p>1.2 สวัสดิการ</p> <p>2. การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในแต่ละกลุ่ม</p> <p>3. มีวิธีการติดตามข้อมูลนำผลการประเมินทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมาใช้ในการปรับปรุงอย่างทันที่ วงที่ ให้ตรงหรือเกินความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในแต่ละกลุ่มเพื่อสร้างความประทับใจในองค์กร โดยมองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก</p> <p>4. มีการเปรียบเทียบข้อมูลความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ กับสถาบันที่คล้ายคลึงกัน</p> <p>4. การปรับปรุงแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของการศึกษาอยู่เสมอ</p>

องค์กรประกอบที่ 5 การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Focus) (100 คะแนน)

ในองค์กรประกอบนี้เป็นการประเมิน ระบบงาน การเรียนรู้ และแรงจูงใจ ของอาจารย์และบุคลากรในองค์กร ช่วยให้ อาจารย์และบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับ วัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมขององค์กร รวมทั้งความใส่ใจในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของอาจารย์และบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์ บุคลากร และองค์กร

5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Work Systems) (35 คะแนน)

หมายถึง การอธิบาย งานและภาระงานขององค์กร การบริหารค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งเกื้อหนุนให้อาจารย์ บุคลากร และองค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีขึ้น

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. การจัดระบบงาน	1. การบริหารงานบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และการบรรยายงานที่ชัดเจน 1.2 ระบุระบบการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน แต่ละตำแหน่งงานชัดเจน 1.3 มีสวัสดิการด้านต่างๆ 1.4 มีระบบคณะกรรมการสรรหา คัดกรองที่เหมาะสม 1.5 มีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับงาน 1.6 มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรดำเนินการอย่างคล่องตัว ทันกับการเปลี่ยนแปลง หันตามความต้องการด้านบริการการศึกษา รวมทั้งบรรลุแผนปฏิบัติการ 1.7 มีรูปแบบวิธีการ ในการพัฒนาคนเข้าสู่ตำแหน่ง 1.8 มีรูปแบบการจัดและบริหารบุคคลแบบธรรมชาติ 2. การนำข้อคิดเห็น วัฒนธรรม ประเพณีที่หลากหลายของอาจารย์และบุคลากรซึ่งองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ด้วย (เช่น ชุมชนของอาจารย์และบุคลากรที่องค์กรจ้าง และชุมชนของผู้เรียน) มาเป็นข้อพิจารณาเพื่อสร้างหรือปรับปรุงระบบการบริหารบุคคลขององค์กร 3. มีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือทักษะระหว่างผู้ที่อยู่ต่างหน่วยงาน ต่างหน้าที่ และต่างสถานที่
ข. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 1. มีรูปแบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร 2. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3. การบริหารค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อช่วยให้บรรลุผลการดำเนินการ และมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ค. การจ้างงานและความก้าวหน้าในการทำงาน	1. มีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของอาจารย์และบุคลากรที่องค์กรต้องการ 2. มีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และรักษา ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรใหม่ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถสะท้อนความคิด วัฒนธรรมและความคิดเห็นของชุมชน ได้อย่างหลากหลาย 3. มีนโยบายเกี่ยวกับบันไดความก้าวหน้าของอาจารย์และบุคลากรในองค์กร 4. มีการกำหนดแผนการ วิธีการ และการดำเนินการในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Learning and Motivation) (30 คะแนน)

หมายถึง การให้การศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาอาจารย์และบุคลากร ในองค์การ (Career Development) เพื่อสนับสนุนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวม และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีเด่นได้ รวมทั้งการช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของอาจารย์และบุคลากร

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
<p>ก. การศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนา อาจารย์และบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การ ฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการขององค์การ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ 1.2 มีงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรอื่น 1.3 มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนเพื่อการพัฒนาอาจารย์ แพร่ห้วยบุคลากร 1.4 ให้การศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในเรื่องสำคัญที่องค์การต้องการ <ol style="list-style-type: none"> 1.4.1 การวัดและประเมินผลการดำเนินการขององค์การ 1.4.2 การนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน 1.4.3 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2. การจัดการศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการที่สำคัญขององค์การที่เกี่ยวข้องกับ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การปฐมนิเทศอาจารย์และบุคลากร 2.2 การพัฒนาผู้บริหารและผู้นำองค์การ 2.3 การดำเนินการทางด้านการศึกษาอย่างมีจริยธรรม 3. การฝึกอบรม การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ และบุคลากร สถานที่ทำงาน และความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อม 4. วิธีการนำข้อมูลความต้องการด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของอาจารย์และบุคลากรมาใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 4.1 การนำความรู้จากคลังความรู้ที่สะสมจากการเรียนรู้มาใช้ในการให้การศึกษาและการฝึกอบรม 4.2 มีแผนการนำข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรมาใช้เป็นทางเลือกในการให้การศึกษาและการฝึกอบรม 4.3 การเลือกใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและวิธีการอื่นๆ 4.4 วิธีการเตรียมอาจารย์และบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการที่เน้นการเรียนรู้ขององค์การ 4.5 วิธีการส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่ที่เรียนรู้มาจากการทำงานและการชำระรักษาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้องค์การสามารถนำมาใช้ ได้ ในระยะยาว

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	<p>4.6 มีวิธีการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบจากคณาจารย์และบุคลากรที่กำลังจะเกษียณ หรือจะลาออก</p> <p>4.7 การประเมินประสิทธิผลของการศึกษาและการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและผลการดำเนินการขององค์กร โดยรวม</p>
ข. การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน	<p>การใช้วิธีการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการจูงใจบุคลากรให้พัฒนาตนเองและใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่</p> <ol style="list-style-type: none"> คณาจารย์ในหน่วยงานสามารถเข้าถึงกองทุนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีระบบการให้รางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่มีความดีเด่น ด้านวิชาการ และงานวิจัย มีนโยบายชัดเจนและสร้างให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม และยั่งยืน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อนิติธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า และมีระบบคุณธรรม <p>4 ประการ คือ ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง</p>

5.3 ความผาสุกและความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Well-Being and Satisfaction) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์กรใช้ในการรักษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> คณาจารย์มีสำนักงานที่เป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานครบถ้วน บริเวณที่ทำงานน่าอยู่ไม่มีสิ่งรบกวน บริเวณที่ทำงานสามารถติดต่อได้อย่างสะดวก กลุ่มบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น มีทำงานเป็นทีม เมื่อบุคลากรมีปัญหาในที่ทำงานสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือ ทีมผู้ร่วมงานได้ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย และการศาสตร์ (หลักการการออกแบบสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสรีระของร่างกาย) เช่น มี โต๊ะ เก้าอี้ ที่ถูกสุขลักษณะ ตามหลักทางวิศวกรรมศาสตร์ หรือพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการกำหนดเกณฑ์หรือเป้าหมายที่สำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน มีการเตรียมแผน ภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติในสถานที่ทำงาน เช่น ไฟไหม้ แผ่นดินไหว น้ำท่วม

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
<p>ข การสนับสนุนและการสร้างความพึงพอใจให้แก่อาจารย์และบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนับสนุนอาจารย์และบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีรูปแบบของสวัสดิการและการให้บริการ 1.2 มีการสำรวจความต้องการและมีแผนการปรับเปลี่ยนระบบการสนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของ อาจารย์และบุคลากรที่หลากหลาย เป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม 1.3 มีการประเมินระบบการสนับสนุนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2. ปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ เช่น การมีเจ้านายที่ดี เข้าใจความรู้สึกของลูกน้อง การสนับสนุนให้กำลังใจ 2.2 การจำแนกปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมกับระดับและประเภทของอาจารย์และบุคลากรเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม 2.3 ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร ด้วยวิธีการที่แตกต่างแต่ครอบคลุมความหลากหลายของอาจารย์และบุคลากร 2.4 การใช้ตัวบ่งชี้ทางอ้อม เช่น การทำให้อาจารย์และบุคลากรอยู่กับองค์กร การหยุดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัยและภาพลักษณ์ของผลผลิตในอนาคต เพื่อประเมินและปรับปรุงความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร 2.5 การนำผลการประเมินความพึงพอใจมาเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์สำคัญๆ เพื่อกำหนดลำดับความเร่งด่วนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศที่ให้การสนับสนุนอาจารย์และบุคลากร

องค์ประกอบที่ 6 การวัด วิเคราะห์ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) (100 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่องค์กรใช้ในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ และวิธีทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร

6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์กร (Measurement, Analysis, and Review of Organizational Performance) (45 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์กรใช้ในการวัด วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร การปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน (Aligned) และวิธีการปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินงานในทุกระดับและทุกส่วนขององค์กร

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. การวัดผลการดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิธีการเลือก รวบรวม และทำให้ข้อมูล สารสนเทศสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน 2. มีการบูรณาการข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ผลการปฏิบัติงานประจำวันของหน่วยงานต่างๆ 2.2 ผลการดำเนินการในระดับองค์กรเป็นรายไตรมาส หรือรายปี 3. มีวิธีการเลือกใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการ ระดับกลยุทธ์ และนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การทำให้ระบบการวัดผลการดำเนินงานทันกับความต้องการและทิศทางของการศึกษา <ol style="list-style-type: none"> 4.1 มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาด้านสารสนเทศ 4.2 มีการวางระบบฐานข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ 4.3 มีระบบการวัดผลการดำเนินการที่ไวต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดคิด เช่น มีการประชุมสรุปงานและรวบรวมข้อมูลแต่ละวันและมีการนำผลการประเมินประจำวันไปวางแผนการปฏิบัติงานในวันต่อไป 4.4 มีระบบการวัด วิเคราะห์ กำหนดทิศทาง และพัฒนาข้อมูลเพื่อการประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนและสมรรถนะขององค์กรในระดับต่างๆ ทั่วทั้งองค์กร
ข. การวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติตามแผนมาวิเคราะห์ทบทวน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 วิธีการที่ผู้บริหารระดับสูง/ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในการทบทวนผลการดำเนินงาน 1.2 การวิเคราะห์ที่ช่วยให้ผู้นำระดับสูง/ผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวม

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	<p>1.3 การวิเคราะห์ที่ช่วยให้ผู้นำระดับสูง/ผู้ที่ได้รับมอบหมายในการประเมินผลการดำเนินการขององค์กร โดยรวม</p> <p>1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสรุปจากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความถูกต้อง</p> <p>1.5 ผู้บริหารระดับสูงนำ/ผู้ที่ได้รับมอบหมายข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการประเมินความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรคู่แข่ง</p> <p>1.6 เปรียบเทียบความคืบหน้าในการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนดำเนินการ</p> <p>1.7 การนำผลการทบทวนไปประเมินสมรรถนะขององค์กรที่สนองต่อความต้องการและความท้าทายในบริบทการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>2. การแปลผลลัพธ์จากการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>2.1 การจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดดและให้เกิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรม</p> <p>2.2 วิธีการสื่อสารผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ ในระดับขององค์กร ไปสู่กลุ่มงาน ระดับปฏิบัติการเพื่อช่วยในการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.3 การขยายผลไปสู่สถาบันการศึกษาหรือองค์กรเครือข่ายความร่วมมืออื่นๆ</p>

6.2 การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Knowledge and Information Management) (55 คะแนน)

หมายถึง วิธีการดำเนินการขององค์กรในการสร้างและจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ รวมทั้งการดำเนินงานด้านข้อมูลและสารสนเทศขององค์กรที่แสดงให้เห็น ผู้เรียน อาจารย์ บุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ มีคุณภาพตรงตามความต้องการและพร้อมใช้งาน

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. การบริหารจัดการความรู้ขององค์กร	<p>การบริหารจัดการความรู้ขององค์กร</p> <p>1. มีรูปแบบการรวบรวมและการถ่ายทอดความรู้ของอาจารย์และบุคลากร เช่น มีการจัดการประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และมีเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการเผยแพร่ความรู้ต่างๆ</p> <p>2. มีการเผยแพร่ความรู้ ความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมต่างๆ ในเอกสารและระบบสารสนเทศ ทั้งภายในระหว่างและภายนอกองค์กร</p> <p>3. มีรูปแบบเชื่อมโยงกันได้ใน การรวบรวม และถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์จากผู้เรียน สถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันที่เท่าเทียมกัน</p>

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	4. มีรูปแบบการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างอาจารย์กับบุคลากรในองค์กร และระหว่างองค์กรกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้สนับสนุน 5. การผลักดันสถาบันให้เข้าแข่งขันในระดับสากล 6. มีระบบการค้นหาและรวบรวมแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศนำมาเรียนรู้หรือปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร 7. มีการเทียบเคียงความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรเรียนรู้ 8. มีระบบการควบคุมคุณภาพของความรู้ในองค์กรให้มีความถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ ปลอดภัย แม่นยำ และเป็นความลับ
ข. ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ	1. การจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศให้ครบทุกด้าน ให้มีความพร้อมใช้งาน และทำให้อาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาระดับมัธยม สถาบันการศึกษาที่เท่าเทียมกันและผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ 1.1 กลไกการจัดทำข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ขององค์กร รวมทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ มีความมั่นคง เชื่อถือได้ ทันสมัย ใช้งานได้ง่าย มีระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่เป็นความลับ และไม่มีการรั่วไหล 1.2 มีระบบสำรองการทำงานด้านข้อมูล สารสนเทศ รวมทั้งซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ที่สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องในกรณีฉุกเฉิน 1.3 กลไกการทำงานของข้อมูลและสารสนเทศ รวมทั้งซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ที่สามารถตอบสนอง ความต้องการและทิศทางของการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ 2. มีเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พร้อมปฏิบัติงานตลอด 24 ชม. มีระบบเครือข่ายสารสนเทศทั้งภายใน ระหว่าง และภายนอกองค์กร

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการศึกษา (Process Management) (105 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินการจัดกระบวนการการศึกษาขององค์กร และกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตามโปรแกรมการศึกษา โปรแกรมอื่นๆ ที่องค์กรเสนอให้ และการบริการทางการศึกษา เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และแก่องค์กร ซึ่งครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญ และหน่วยงานทั้งหมด รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการการศึกษาในอนาคตขององค์กร

7.1 กระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learning-Centered Processes) (25 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์กรกำหนดและจัดการกระบวนการที่สำคัญๆ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
<p>กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดกระบวนการที่เป็น “กระบวนการการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้” <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การจัดโปรแกรมการศึกษาและการบริการทางการศึกษา ตลอดจนกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างหรือเพิ่มคุณค่า 1.2 มีกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนด้านการศึกษา การพัฒนา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ 1.3 ข้อกำหนดต่างๆ ที่สำคัญสำหรับ กระบวนการการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ <ol style="list-style-type: none"> 1.3.1 การพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้จากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 1.3.2 การเตรียมรับความแตกต่างของผู้เรียนในด้านความสามารถในการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ 1.3.3 ระบุข้อกำหนดสำคัญๆ ของกระบวนการดังกล่าว 2. การออกแบบ กระบวนการการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ เพื่อให้ทำ ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น โดยพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้ : <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และความรู้ขององค์กรมาใช้เป็นประโยชน์ รวมถึงศักยภาพความต้องการ ความคล่องตัวในการออกแบบ 2.2 การจัดลำดับการเชื่อมโยงโปรแกรมการศึกษา กระบวนการ 2.3 การจัดวงจรภาคการศึกษา วิชาที่เปิดเรียน และปัจจัยอื่นๆ 2.4 มีวิธีการที่แสดงว่าการดำเนินการดังกล่าวได้ผลตามข้อกำหนดที่ออกแบบไว้ 3. การดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 หลักสูตรมีเป้าหมายชัดเจน 3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินการเรียนการสอน 3.3 มีกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้เรียนค้นคว้า และศึกษาร่วมกัน 3.4 มีการศึกษาร่วมกัน 3.5 มีการประชุมทางวิชาการที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ การอภิปราย และการถกแถลง 3.6 เนื้อหาหลักสูตร ทำทฤษฎีการศึกษา และการวิจัย อย่างต่อเนื่อง 3.7 มีรูปแบบการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน 4. มีตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการควบคุมและปรับปรุง ผลการดำเนินการตาม กระบวนการการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 4.1 ผลการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรเป็นไปตามข้อกำหนดในกระบวนการ 4.2 การนำข้อมูลจากตัวบ่งชี้ภายในกระบวนการ และข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจารย์ บุคลากร สถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันที่เท่าเทียมกัน มาใช้ในการจัดการและควบคุมกระบวนการ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	5. การปรับปรุงพัฒนา กระบวนการการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 5.1 รูปแบบการปรับปรุงพัฒนา กระบวนการการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ เพื่อให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการศึกษา เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อผู้เรียน โปรแกรมการศึกษา โปรแกรมอื่นๆ ที่องค์การเสนอ และการบริการทางการศึกษา 5.2 มีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการปรับปรุงพัฒนา ระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างผู้รับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ

7.2 การจัดการศึกษา (Educational Management) (20 คะแนน)

หมายถึง วิธีการกำหนดและจัดการกระบวนการที่สำคัญๆขององค์การ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งวิธีการกำหนดและจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ช่วยจริงและผู้ช่วยสมมุติแก่ผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. กระบวนการจัดการศึกษา	มีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1. การกำหนดหลักสูตรการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. เนื้อหาหลักสูตรมีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี โดยคิดล่วงหน้า 5 ปี 3. หลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐาน จากสภาวิชาชีพ 4. มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ที่สนับสนุนการบริหารหลักสูตรอย่างเต็มที่ 5. มีระบบการตรวจสอบเนื้อหาวิชาที่เหมาะสม ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และยุคสมัย 6. การมีแผนการสอน และประมวลการสอนรายวิชา 7. มีรูปแบบการเชื่อมโยง การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา 8. มีกลไกการปฏิบัติการและการปรับปรุงการจัดการศึกษา เช่น มีคณะกรรมการดำเนินการ มีการประเมินผลการปฏิบัติ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา เป็นต้น 9. มีกลไกเชื่อมโยงคิงศักยภาพของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา 10. การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน การสอนของอาจารย์ หน่วยงานสนับสนุนการศึกษาและของเพื่อนร่วมงาน 11. มีคณะกรรมการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรทุกปีตามความเหมาะสมมีการประเมินหลักสูตรและจัดทำรายงานประจำปี 12. การควบคุมคุณภาพการศึกษาอันเกิดจากปัจจัยภายนอก 13. มีการประเมินหลักสูตรตามวงรอบ 14. การนำผลการประเมินจากอาจารย์ ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บัณฑิตแพทย์และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์มาพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ข. การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จาก ผู้ป่วยจริงและผู้ป่วยสมมุติและ/หรือ ผู้ป่วยมาตรฐาน	มีระบบการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดสัดส่วนและการจัดหาผู้ป่วยจริงและสมมุติและ/หรือ ผู้ป่วยมาตรฐานต่อผู้เรียนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน 2. การจัดหาผู้ป่วยจริงและ/ผู้ป่วยสมมุติให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน 3. การใช้โรงพยาบาลอื่นนอกมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย เพื่อให้ ผู้เรียนได้เรียนกับผู้ป่วยจริงได้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4. การจัดการให้มีห้องปฏิบัติการทางด้านทักษะที่เพียงพอ 5. การประเมินผลตามวัตถุประสงค์การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ป่วยจริงและผู้ป่วยสมมุติและ/หรือผู้ป่วยมาตรฐาน 6. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา

7.3 การวิจัย (Research Management) (30 คะแนน)

หมายถึง วิธีการกำหนดและจัดการกระบวนการที่สำคัญๆ เกี่ยวกับการดำเนินการและการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยในองค์การจนบรรลุความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
งานด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบการดำเนินการในเรื่องการวิจัย คือไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการวิจัย 1.2 มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนางานด้านการวิจัย 1.3 มีงบประมาณสำหรับงานวิจัยอย่างเพียงพอต่อปี 1.4 มีคณะกรรมการพิจารณาโครงการงานวิจัย 1.5 มีการจัดการสัมมนาหลักการ รูปแบบการทำวิจัย 2. มีวิธีการดำเนินการดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับและการ อึ้งย้ง 2.2 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของ อาจารย์และเวลาในการทำวิจัย 2.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ, การให้รางวัล, การให้ค่าตอบแทน 2.4 การผลักดันให้งานวิจัยด้านแพทยศาสตรศึกษาสามารถ นำไปดเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ 2.5 สร้างเครือข่ายการวิจัยระหว่างสถาบันแพทย์และ สถาบันการศึกษาอื่น 2.6 ส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยทางการศึกษามา พัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3. มีกระบวนการ ในการประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางานด้าน การวิจัยที่เป็นรูปธรรม

7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Reinforce Cultural of Excellent) (10 คะแนน)

หมายถึง วิธีการกำหนดและการจัดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 3. กระบวนการ ในการประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม ที่เป็นรูปธรรม

องค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (Resources Processes) (45 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การ รวมถึงกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษา โปรแกรมที่องค์การเสนอให้ และบริการการศึกษาเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสร้างคุณค่าแก่องค์การ ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการสนับสนุนทั้งหมด และความต่อเนื่องของการปฏิบัติการ ในกรณีฉุกเฉิน

8.1 กระบวนการสนับสนุน (Support Processes) (20 คะแนน)

หมายถึง วิธีการในการบริหารจัดการ “กระบวนการสนับสนุน” สำคัญๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการการศึกษา และกระบวนการที่สร้างคุณค่าแก่องค์การ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
กระบวนการสนับสนุน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 รูปแบบกระบวนการบริหารจัดการกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 มีนโยบาย และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน 1.1.2 มีระบบงบประมาณที่เพียงพอ เหมาะสม 1.1.3 มีการให้บริการแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังสำเร็จการศึกษา 1.1.4 มีระบบการบริหารพัสดุที่เหมาะสม 1.1.5 ผู้บริหารสอดคล้องกำกับดูแลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 1.2 กำหนดกระบวนการสนับสนุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการการศึกษา <ol style="list-style-type: none"> 1.2.1 มีสิ่งอุปกรณ์สนับสนุน และเครื่องอำนวยความสะดวกพอเพียง เช่น สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	<p>1.2.2 มีระบบการบริหารจัดการ การควบคุม ติดตาม กำกับดูแล ตามวงรอบ และการประเมินความคุ้มค่าของการใช้งาน</p> <p>1.2.3 บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการให้การสนับสนุน</p> <p>2. มีกระบวนการในการออกแบบกระบวนการสนับสนุน โดย</p> <p>2.1 นำข้อมูลข่าวสารที่ได้จากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ในการดำเนินการ</p> <p>2.2 ระบุข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการสนับสนุน</p> <p>2.3 การนำเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆขององค์กร ข้อมูลความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ ข้อมูลจากการประเมินค่าหรือเรื่องอื่นๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์</p> <p>2.4 การดำเนินการตามข้อกำหนดของรูปแบบข้างต้น</p> <p>3. ระบุตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญเพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุน</p> <p>3.1 วิธีแสดงผลการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรตามข้อกำหนดในกระบวนการดังกล่าว</p> <p>3.2 พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ โดยใช้ข้อมูลจากตัววัดภายในกระบวนการ และข้อมูลข่าวสารที่ได้จากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร</p> <p>4. การตรวจประเมินกระบวนการ หรือผลการดำเนินการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนในภาพรวม และการตรวจสอบ การทดสอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องหรือความซ้ำซ้อนในการทำงาน</p> <p>5. การปรับปรุง “กระบวนการสนับสนุน” เพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น โดย</p> <p>5.1 การลดข้อผิดพลาดจากกระบวนการ</p> <p>5.2 การปรับกระบวนการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>5.3 วิธีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปรับปรุงต่างๆ ดังกล่าวระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างผู้รับผิดชอบในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดนวัตกรรม</p>

8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ (Resources Processes) (25 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์กรใช้ในการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้ภารกิจบรรลุความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การดำเนินการในเรื่องรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ ที่สำคัญต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีนโยบาย และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน 1.2 มีระบบงบประมาณที่เพียงพอ เหมาะสม 1.3 มีระบบการบริหารอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เหมาะสม 1.4 มีระบบการบริหารจัดการ การควบคุม ติดตาม ซ่อมบำรุง กำกับดูแล ตามวงรอบ 1.5 การประเมินความคุ้มค่าของการใช้งาน 1.6 ผู้บริหารสอดคล้องกำกับดูแลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ระบุตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญเพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุง <ol style="list-style-type: none"> 2.1 วิธีแสดงผลการดำเนินการ 2.2 พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ โดยใช้ข้อมูลจากตัววัดภายในกระบวนการ และข้อมูลข่าวสารที่ได้จากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 3. การตรวจประเมินกระบวนการ หรือผลการดำเนินการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนในภาพรวม และการตรวจสอบ การทดสอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องหรือความ ช้าซ้อนในการทำงาน 4. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ เพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้นโดย <ol style="list-style-type: none"> 4.1 การลดข้อผิดพลาดจากกระบวนการ 4.2 การปรับกระบวนการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 4.3 วิธีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปรับปรุงต่างๆ ดังกล่าว ระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างผู้รับผิดชอบในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 9 ความรับผิดชอบต่อสังคมและการขึ้นำสังคม (Social Responsibility) (70 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการดำเนินการขององค์กร ในการกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของสังคม ชุมชน รวมทั้งวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน กำหนดปัจจัยที่ทำให้ชุมชนพึงพอใจ การสร้างความภักดีต่อองค์กร ระบุ ความรับผิดชอบต่อสังคมและการขึ้นำสังคมขององค์กร การดำรงใช้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าแก่สังคม

9.1 การประเมินการรับรู้ของชุมชนในพื้นที่ (Perception Measure) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีการขององค์กรที่ทำให้ทราบ ความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของชุมชน และวิธีการประเมินการรับรู้ของชุมชนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อชุมชนในพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
การประเมินการรับรู้ของชุมชนในพื้นที่	<p>การประเมินการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบขององค์กรต่อชุมชนในพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีนโยบายในการประเมินการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบขององค์กรต่อชุมชนในพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่ 2. การสำรวจความต้องการเกี่ยวกับบทบาทด้านความรับผิดชอบขององค์กรต่อชุมชน โดยการใช้แบบสอบถาม การหบปะผู้แทนของชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรในชุมชน รวมทั้งข้อมูลบทความ รายงาน จากสื่อต่างๆ 3. วางแผนการจัดกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน เช่น การให้ความรู้และฝึกอบรมข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การกระทำอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน การสนับสนุนการกีฬา และสันทนาการ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในชุมชน การให้การสนับสนุนด้านการแพทย์ สวัสดิการ ความปลอดภัย การรณรงค์สิ่งที่เสี่ยงต่อสุขภาพ เหล้า บุหรี่ ยาเสพติด อุบัติเหตุ 4. กำหนดเกณฑ์ในการวัดกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชน ด้านต่างๆ

9.2 ความรับผิดชอบต่อและการซึ่่นำสังคม (Social Responsibility) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีดำเนินการขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อและวิธีการในการซึ่่นำสังคม เพื่อสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพ การแสวงหา ส่งเสริมอย่างจริงจัง หาโอกาสในการทำงานร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้สังคมซึ่่นชม มีความตระหนักถึงผลกระทบขององค์กรที่มีต่อสังคมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และรับผิดชอบต่อทำให้ผลกระทบต่างๆที่มีต่อสังคมลดน้อยลง

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ความรับผิดชอบต่อและการซึ่่นำสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีนโยบายที่ระบุความรับผิดชอบต่อในการซึ่่นำสังคม 2. สร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพ โดยการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ผู้นำระดับสูงและบุคลากรขององค์กร และสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน 2.2 กำหนดชุมชนที่มีความสำคัญต่อองค์กร 2.3 กำหนดกิจกรรมที่จะนำชุมชนไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี 2.4 นำหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกช่วยเหลือชุมชน อย่างสม่ำเสมอ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส 2.5 ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน โดยเฉพาะการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ 2.6 ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม เช่นการบริหาร



ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	<p>พลังงาน การควบคุมมลพิษต่างๆ ทั้งด้านเสียง แสง หรือฝุ่นละออง การกำจัดขยะ ของเสีย แก๊สพิษ</p> <p>2.7 จัดชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน</p> <p>3. การส่งเสริมและสร้างบรรยากาศ หรือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. การประมาณการผลกระทบทางด้านบวกและลบที่มีต่อสังคม จากเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมแผนส่งเสริม เตรียมแผนการ ป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้าและพร้อมปรับใช้ได้ทุกสถานการณ์ การประเมินสมรรถนะสภาพแวดล้อม การรายงานกิจกรรมที่ ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรให้ยั่งยืน การขนส่ง ผลกระทบ สภาพแวดล้อม การลดหรือจำกัดของเสีย การใช้วัสดุทดแทน วัสดุพิษ การประหยัดน้ำ ไฟฟ้า การใช้วัสดุ recycle</p> <p>5. มีการประชาสัมพันธ์ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>6. มีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางาน</p>

องค์ประกอบที่ 10 งบประมาณ และการเงิน (Budgeting and Financing) (80 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินการบริหารจัดการงบประมาณและการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้

10.1 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) (40 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์การบริหารงบประมาณให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
การบริหารงบประมาณ	<p>1. การดำเนินการ ในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>1.1 มีระบบการจัดทำงบประมาณกลางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม</p> <p>1.2 มีสัดส่วนของการใช้งบประมาณที่เหมาะสม เช่น งบประมาณด้านห้องสมุด คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การเรียน การสอน เงินเดือน สวัสดิการ และงบประมาณสำหรับผู้ บริหาร เป็นต้น</p> <p>1.3 รูปแบบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านงบประมาณ</p> <p>1.4 กลไกในการตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ และ โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>2. การมีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ไว้รวมถึงการดำเนินงานตามแผนการศึกษาใหม่</p> <p>2.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ</p>

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	<p>พันธะผูกพันทางงบประมาณที่มีอยู่</p> <p>2.2 การประเมินความเสี่ยงในด้านงบประมาณกับการดำเนินงานในปัจจุบันและงานที่ริเริ่มใหม่ๆ</p> <p>2.3 มีแผนการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน</p> <p>2.4 มีแผนพัฒนางบประมาณเพื่ออนาคต</p>

10.2 การบริหารการเงิน (Financing) (40 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่องค์การ ใช้ในการบริหารการเงินให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใสตรวจสอบได้

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
การบริหารจัดการด้านการเงิน	<p>การมีทรัพยากรด้านการเงินเพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีนโยบายในการบริหารการเงินที่ชัดเจน โปร่งใส 2. มีรูปแบบการวางแผนการดำเนินการด้านการเงินและมีกระบวนการประเมินแผน 3. มีระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ บัญชี และกองทุนที่ชัดเจน 4. มีการกำหนดผู้ควบคุมที่ชัดเจนเป็นธรรม 5. มีแผนการดำเนินการด้านการเงิน ในภาวะฉุกเฉิน 6. การแสวงหาแหล่งเงินรายได้ (เงินนอกงบประมาณ) มาจัดตั้งกองทุนสนับสนุนองค์การในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้เรียน เช่น การจัดการทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ หรือทรัพย์สินทางปัญญา การระดมทุนจากศิษย์เก่า ผู้มีจิตศรัทธาบริจาค 7. การนำเงินกองทุนที่ได้ไปซื้อพันธบัตรรัฐบาลเพื่อนำดอกผลจากดอกเบี้ยที่ได้รับมาใช้จ่าย 8. มีกลไกการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร 9. การนำข้อมูล ผลการประเมินมาวางแผน ปรับปรุงพัฒนา

องค์กรประกอบที่ 11 ผลลัพธ์ขององค์การ (Organizational Performance Results) (110 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการแสดงผลการดำเนินการขององค์การ และการปรับปรุงในด้านสำคัญต่างๆ ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งการเปรียบเทียบกับองค์การอื่นด้วย

11.1 ด้านการเรียนรู้ (Student Learning Results) (20 คะแนน)

หมายถึง ผลลัพธ์หลักของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ รวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและคุณค่าจากมุมมองของผู้เรียน โดยแบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มผู้เรียนตามความเหมาะสม และการนำเสนอข้อมูลเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ผลลัพธ์ในด้านการเรียน	<p>แสดงผลลัพธ์ในด้านการเรียนและด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลลัพธ์ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้ม และเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์การที่เท่าเทียมกัน หรือการเทียบเคียงกับกลุ่มผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม 1.1 ร้อยละของกรสำเร็จการศึกษาภายในเวลาตามหลักสูตรกำหนด 1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ออกระหว่างการศึกษาหรือออกก่อนจบการศึกษา 1.3 ร้อยละของการสอบผ่านการทดสอบระดับประเทศในรอบแรก 1.4 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมดตามเกณฑ์การตรวจสอบและรับรองของ สกอ. 1.5 จำนวนบัณฑิตที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากแพทยสภาภายใน 3 ปีหลังสำเร็จการศึกษา 1.6 ระดับความพึงพอใจในผลการเรียนของผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต 1.7 ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า

11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Student and Stakeholder Focus Results) (15 คะแนน)

หมายถึง ผลลัพธ์หลักของการให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคุณค่าจากมุมมองของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยแบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่วนผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ตามความเหมาะสม และนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	<p>ผลลัพธ์ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลลัพธ์ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้ม และเทียบเคียงกับระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์การที่เทียบกันได้ นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบหรือมีเกณฑ์เปรียบเทียบที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	1.1 ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาขององค์กร 1.2 ระดับความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการสอนของอาจารย์ 1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับที่มีต่อการจัดการศึกษาขององค์กร

11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด (Budgetary, Financial, and Market Results) (15 คะแนน)

หมายถึง การสรุปผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดที่สำคัญๆ แยกตามกลุ่มผู้ใช้นักศึกษาตามความเหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในเชิงเทียบเคียงด้วย

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ประสิทธิภาพการ ใช้เงิน และงบประมาณ การตลาด	ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ และการเงิน ครรครลลลล 1. ผลลัพธ์ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้ม และเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์กรที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม 1.1 ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรทุกประเภทต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด 1.2 ร้อยละของเงินเดือนบุคลากร ในการบริหารจัดการต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือจำนวนบุคลากร ในการบริหารจัดการต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า 1.3 ค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการของส่วนกลางต่อขบคั นนินกรทั้งหมด 1.4 สินทรัพย์ถาวรต่อผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า 1.5 ค่าเสื่อมราคาต่อจำนวนผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า 1.6 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่อรายรับทั้งหมด 1.7 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า 1.8 การมีสภาพคล่องทางการเงิน

11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Results) (20 คะแนน)

หมายถึง ผลลัพธ์ที่สำคัญ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการดำเนินงานของระบบงานและการเรียนรู้ การพัฒนาความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร จำแนกผลตามความหลากหลายของอาจารย์และบุคลากร ตามประเภทและระดับของอาจารย์และบุคลากรตามความเหมาะสม โดยนำเสนอข้อมูลเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
การดำเนินงานของคณะที่มีผลต่ออาจารย์และบุคลากร	<p>ผลการดำเนินงานของระบบงานและประสิทธิผล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลลัพธ์ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้ม และ เทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์กรที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม 1.1 งบประมาณ ในการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ วิชาชีพในต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำและบุคลากร 1.2 งบประมาณ ในการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านใน วิชาการวิชาชีพในประเทศต่ออาจารย์ประจำและบุคลากร 1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ 1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนประจำที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพ 1.5 ระดับความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผาสุกในการทำงานของคณาจารย์ และบุคลากร 1.6 อัตราการคงอยู่ของอาจารย์และบุคลากรภายใน 3 ปีแรกของการทำงาน 1.7 สัดส่วนของภาระงานของอาจารย์ 1.8 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ศ. รศ. ผศ. 1.9 จำนวนอาจารย์ประจำทุกระดับต่อจำนวนผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า 1.10 ร้อยละของอาจารย์ประจำคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 1.11 ร้อยละของร่องเรียนทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู 1.12 เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.13 เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.14 จำนวนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.15 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ภายใน/จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness Results) (20 คะแนน)

หมายถึง ผลของปฏิบัติการที่สำคัญๆ ที่ทำให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามกลุ่มผู้เรียนและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์พร้อมแสดงข้อมูลเชิงเทียบเคียงที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของคณะ	<p>ผลการดำเนินงานของกระบวนการที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ</p> <p>1. ผลลัพธ์ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้ม ให้รวมถึงความสามารถขององค์กรที่จะปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน พัฒนาการของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ เทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์กรที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม</p> <p>1.1 ร้อยละของการสำเร็จผลตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>1.2 ระดับศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้นำ</p> <p>1.3 ระดับศักยภาพของระบบฐานข้อมูลทั้งหมดเพื่อใช้ในกระบวนการบริหารและการจัดการ</p> <p>1.4 จำนวนผลงานวิจัยด้านการแพทย์และด้านแพทยศาสตรศึกษา</p> <p>1.5 จำนวนผลงานบริการสาธารณสุขแก่ชุมชน</p> <p>1.6 จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ</p>

11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม (Leadership and Social Responsibility Results) (20 คะแนน)

หมายถึง การสรุปผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กร ในด้านธรรมาภิบาล การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการแสดงผลงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการเงิน การดำเนินการอย่างมี จริยธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการเป็นพลเมืองดี โดยแยกผลลัพธ์ตามหน่วยงาน (Work Unit) ตามความเหมาะสม และแสดงข้อมูลเชิงเทียบเคียงด้วย

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
ก. ผลลัพธ์ด้านผู้นำ	<p>ผลลัพธ์ด้านผู้นำ</p> <p>1. ในปัจจุบันและแนวโน้ม ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญและ เทียบเคียงข้อมูลกับองค์กรที่เทียบกัน ได้หรือเกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย</p> <p>1.1 ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม</p> <p>1.2 มีความรอบรู้ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี</p> <p>1.3 ระดับความไว้วางใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผู้นำระดับสูงและธรรมาภิบาล</p> <p>1.4 มีการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ มีการประชุมวางแผน ประเมินผล</p>

ตัวบ่งชี้	รายละเอียด/การปฏิบัติ
	1.5 จำนวนข้อร้องเรียนการมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่ไม่เหมาะสม 1.6 การกำกับดูแลด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก 1.7 การปฏิบัติตามกฎ ความปลอดภัย มาตรฐานการรับรอง ข้อบังคับและกฎหมาย
ข. ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ผลการดำเนินงานของระบบงานและประสิทธิผล 1. ในปัจจุบันและแนวโน้ม ตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญและเทียบเคียง ข้อมูลกับองค์กรที่เทียบกันได้หรือเกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย 1.1 จำนวนกิจกรรม ผลงาน ต่อแผนงานให้การสนับสนุนชุมชน มีเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในชุมชน 1.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ให้บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ประเทศชาติ นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.3 จำนวนกิจกรรมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1.4 ค่าใช้จ่ายของสถาบันในการบริการวิชาการเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ 1.5 มีการนำความรู้ ประสบการณ์จากการบริการวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน และการวิจัย 1.6 ผลการวัดการประเมินผลการให้บริการวิชาการ 1.7 จำนวนกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ต่อจำนวนผู้เรียน 1.8 ค่าใช้จ่าย/มูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ต่อจำนวนผู้เรียน 1.9 ประสิทธิภาพในการอนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

2.4 เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนคำตอบในแต่ละองค์ประกอบย่อย และข้อมูลป้อนกลับจะขึ้นอยู่กับการประเมิน 2 ด้านคือ กระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (results) ดังนี้

2.4.1 ด้านกระบวนการ เป็นการพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 1-10 โดยใช้กรอบ ADLI เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้ค่าคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติตามมิติของกระบวนการ

ด้านกระบวนการ จะเป็นการดูใน 4 มิติ คือ

1) มิติแนวทาง (Approach, A) คือ ความเหมาะสมของวิธีการต่อข้อกำหนด ความมีประสิทธิภาพของวิธีการต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำและเที่ยงตรง วิธีดังกล่าวสามารถทำซ้ำได้ มีการบูรณาการรวมทั้ง มีการใช้อย่างสม่ำเสมอ

2) มิติของการนำไปสู่การปฏิบัติ (Deployment, D) คือ การใช้แนวทางในการดำเนินการตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญของการ โดยมีการใช้แนวทางดังกล่าวกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) มิติการเรียนรู้ในองค์กร (Learning, L) คือ มีการรวมวงจรการประเมิน การปรับปรุงหรือการเรียนรู้เข้าไว้ หรือมีหลักฐานที่บ่งถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์

4) มิติการบูรณาการ (Integration, I) คือ มีการเสริมกัน/สอดคล้องประสานกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินงานร่วมกันในระหว่างหลายๆ หน่วยงานในองค์กร

คะแนน	กระบวนการ (องค์ประกอบที่ 1-10)
0% or 5%	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลบันทึกน้อยไม่ชัดเจน (A) ไม่มีการบันทึกการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อการนำไปปฏิบัติหรือน้อยมาก (D) ไม่มีหลักฐานของการพัฒนาปรับปรุงการปรับปรุงพัฒนาจะทำได้โดยการแก้ไขปัญหา(L) ไม่มีหลักฐานของการปรับทิศทางขององค์กร การปฏิบัติงานเป็นในรูปส่วนบุคคล หรือหน่วยงานจะปฏิบัติงานเป็นส่วนๆ แยกกัน (I)
10%, 15%, 20%, or 25%	<ul style="list-style-type: none"> เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ (A) แนวทางการนำไปปฏิบัติยังอยู่ในระยะขั้นตอนต้นในส่วนของหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคืบหน้าที่จะบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ (D) แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการแก้ไขปัญหามาเป็นการปรับปรุงทั่วไป (L) มีแนวทางในการปรับทิศทางไปแนวทางเดียวกันกับส่วนต่างๆหรือกับหน่วยงาน ส่วนมากเป็นไปในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน (I)
30%, 35%, 40%, or 45%	<ul style="list-style-type: none"> แสดงให้เห็นแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ(A) มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อการนำไปปฏิบัติแม้ว่าบางพื้นที่หรือหน่วยงานที่จะเริ่มนำไปปฏิบัติ (D) แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญๆ(L) เริ่มมีแนวทางในการปรับทิศทางระบุตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานขององค์กรกับเกณฑ์ในหมวดต่างๆ(I)

คะแนน	กระบวนการ (องค์ประกอบที่ 1-10)
50%, 55%, 60%, or 65%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ(A) ● มีการนำแนวทางไปปฏิบัติเป็นอย่างดี แม้ว่าจะแตกต่างกันบ้างตามบางพื้นที่หรือหน่วยงาน (D) ● มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงที่เป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญบ้าง (L) ● มีแนวทางการปรับทิศทางต่อตามความต้องการขององค์กรตอบสนองตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I)
70%, 75%, 80%, or 85%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆในหัวข้ออื่นๆ(A) ● มีแนวทางในการปฏิบัติอย่างดี โดยไม่มีจุดบกพร่องที่สำคัญ (D) ● มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงที่เป็นระบบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีหลักฐานที่ชัดเจนในการทบทวนวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับองค์กรและนำมาซึ่งนวัตกรรมขององค์กร (L) ● มีการบูรณาการแนวทางกับความต้องการขององค์กรตอบสนองตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I)
90%, 95%, or 100%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆในหัวข้ออื่นๆอย่างเต็มที่ครบถ้วน (A) ● มีแนวทางในการปฏิบัติและมีการนำไปใช้เป็นอย่างดีสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่สำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใดๆ (D) ● มีกระบวนการประเมินและการปรับปรุงที่เป็นระบบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีหลักฐานที่ชัดเจนในการทบทวนวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับองค์กรและนำมาซึ่งนวัตกรรมขององค์กร (L) ● มีการบูรณาการแนวทางกับความต้องการขององค์กรตอบสนองตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I)

2.4.2 ด้านผลลัพธ์ เป็นการพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 11 โดยใช้กรอบ Le, T, C, Li เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้ค่าคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติตามมิติของผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์ จะเป็นการประเมินใน 4 มิติ คือ

2.1 มิติระดับผลการดำเนินงาน (Level, Le) เป็นการรายงานผลลัพธ์การดำเนินงาน ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้

2.2 มิติแนวโน้ม (Trend, T) เป็นการรายงานผลลัพธ์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งจะแสดงถึงอัตราและความมากน้อยของการปรับปรุงผลการดำเนินการ

2.3 มิติการเทียบเคียงสมรรถนะ (Comparison or Benchmarking, C) เป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ในการดำเนินงานกับองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือคู่แข่ง

2.4 มิติการเชื่อมโยง (Linkage, Li) เป็นการเชื่อมโยง การวัดผลลัพธ์กับข้อกำหนดด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ กระบวนการ และผลของการปฏิบัติการที่สำคัญๆ ตามที่ระบุไว้ในภาพรวมองค์กร

คะแนน	ผลลัพธ์ (องค์ประกอบที่ 11)
0% or 5%	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่มีการรายงานผลลัพธ์สมรรถนะขององค์การหรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงาน (Le) ● ไม่ได้รายงานข้อมูลแนวโน้มหรือไม่ได้แสดงให้เห็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น (T) ● ไม่มีรายงานข้อมูลเปรียบเทียบ (C) ● ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในหัวข้อที่มีความสำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Li)
10%, 15%, 20%, or 25%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการรายงานผลลัพธ์การดำเนินการบ้างเล็กน้อย มีการพัฒนาบ้าง และ/หรือเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางหน่วยงาน (Le) ● มีการรายงานผลข้อมูลแนวโน้มบ้างบางเรื่องหรือไม่มีการรายงานผลข้อมูลแนวโน้ม (T) ● มีการรายงานผลข้อมูลการเทียบเคียงบ้างบางเรื่องหรือไม่มีการรายงานผลข้อมูลการเทียบเคียง (C) ● มีการรายงานผลลัพธ์ในบางหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Li)
30%, 35%, 40%, or 45%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการรายงานการปรับปรุงพัฒนาและ/หรือมีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีในหลายหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Le) ● อยู่ในระยะต้นของขั้นตอนการพัฒนาการรายงานผลแนวโน้ม (T) ● อยู่ในระยะต้นของขั้นตอนการพัฒนาการรายงานผลข้อมูลการเทียบเคียง (C) ● มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Li)
50%, 55%, 60%, or 65%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการรายงานแนวโน้มการปรับปรุงพัฒนาและ/หรือมีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเป็นจำนวนมากในหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Le) ● ไม่มีการรูปแบบรายงานแนวโน้มการปรับปรุงพัฒนาไปในทางที่ตรงข้ามและไม่มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ไม่ดีในหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (T) ● ระดับแนวโน้มและ/หรือระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันบางหัวข้อ แสดงให้เห็นผลการดำเนินการที่ดีหรือดีมากเมื่อมีการประเมินเทียบกับการเทียบเคียงที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีการเทียบเคียงระดับ (C) ● มีการระบุผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญต่อความต้องการขององค์การ เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ และกระบวนการ (Li)
70%, 75%, 80%, or 85%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่ดีถึงดีมากเกือบทุกหัวข้อที่สำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Le) ● มีแนวโน้มการปรับปรุง และ/หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานในปัจจุบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่ (T) ● มีการรายงานผลแนวโน้มและ/หรือระดับผลการดำเนินงานในปัจจุบันในหลายหัวข้อถึงทุกหัวข้อเมื่อมีการประเมินเทียบกับการเทียบเคียงที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีการเทียบเคียงระดับ แสดงให้เห็นด้านภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานที่ดีมาก (C) ● มีการระบุผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญต่อความต้องการขององค์การเกือบทุกด้านเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ทั้งกระบวนการ และการวางแผนงาน (Li)
90%, 95%, or 100%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่ดีเลิศในเกือบทุกหัวข้อที่สำคัญต่อความต้องการหลักขององค์การ (Le) ● มีรายงานแนวโน้มการปรับปรุงที่ดีเลิศ และ/หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่ดีเลิศในเกือบทุกหัวข้อ (T) ● มีผลการเทียบเคียงระดับภาวะผู้นำกับหน่วยงานของการศึกษาในเกือบทุกด้าน (C) ● มีการระบุผลลัพธ์การดำเนินการขององค์การที่สำคัญต่อความต้องการในทุกด้านเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ทั้งกระบวนการ และการวางแผนงานที่สำคัญอย่างสมบูรณ์ (Li)

ส่วนที่ 3

แนวทาง และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

เพื่อให้การนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ไปใช้ได้ตรงตามหลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ มีแนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขความสำเร็จดังนี้

3.1 หลักการใช้เครื่องมือ

3.1.1 การกำหนดแต่งตั้งคณะผู้รับผิดชอบในการใช้เครื่องมือ

1) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเฉพาะ ทำหน้าที่รับผิดชอบในการนำรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ไปใช้ หรือมอบหมายแก่คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพของคณะแพทยศาสตร์/วิทยาลัยแพทยศาสตร์ หรือหน่วยงานวิจัยและประเมินผลตามเหมาะสมและเงื่อนไขของแต่ละสถาบัน

2) คณะกรรมการของคณะแพทยศาสตร์/วิทยาลัยแพทยศาสตร์ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ต้องได้รับการอบรมให้เข้าใจอย่างแท้จริงในหลักการ วัตถุประสงค์ของการประเมิน การเขียนบรรยายตอบในรูปแบบการประเมินแต่ละข้อคำถามทุกองค์ประกอบ และเข้าใจในเกณฑ์การให้คะแนนเพราะการประเมินจะเป็นแบบอัตโนมัติ ทั้งในส่วนของ การประเมินกระบวนการและการประเมินผลลัพธ์

3) ผู้ตรวจประเมินควรเป็นกลุ่มที่มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอาจต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตร MBNQA, EFQM และ BSC

3.1.2 การอบรมการใช้เครื่องมือ

1) ผู้ประเมินสถาบัน คือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งและผ่านการอบรมแนวทางการประเมินในหลักสูตรที่กล่าวมาแล้วแต่ละคน (ทุกคน) จะเขียนบรรยายประเมินสถาบันตามหัวข้อ, องค์ประกอบย่อย และคะแนนรวมองค์ประกอบใหญ่เป็นรายบุคคล

2) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาข้อตกลงกัน

หลังจากขั้นตอนที่ 1 จะเป็นการประชุมของคณะกรรมการทุกคน เพื่อปรึกษาข้อพิจารณาของกรรมการผู้ประเมินแต่ละคน ในจุดเด่นและโอกาสการพัฒนาของสถาบัน ให้เป็นข้อสรุปรวม รวมถึงการสรุปให้คะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นมติของคณะกรรมการ

3.1.3 การกำหนดช่วงเวลาการใช้เครื่องมือ

เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ และเมื่อสิ้นสุดแต่ละภาคการศึกษา และสรุปรวมเป็นรายงานประจำปี

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ตามคู่มือการประเมินและตามระบบการให้คะแนนที่แนบท้ายรูปแบบ ส่วนที่ 2.4 ของรูปแบบ

3.1.5 การรายงานผล

คณะกรรมการรับผิดชอบรายงานผลการประเมินต่อคณบดีคณะแพทยศาสตร์/ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และคณะกรรมการบริหารคณะแพทยศาสตร์/วิทยาลัยแพทยศาสตร์

3.2 การนำผลการประเมินไปใช้

คณะบดีคณะแพทยศาสตร์/ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์ แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งขึ้นมาโดยมีตัวแทนที่มีอำนาจในการตัดสินใจจากทุกภาควิชา/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นคณะทำงานพิจารณาผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์หรือมีคะแนนต่ำเพื่อศึกษา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดแผนงานศึกษา/เชื่อมชมคณะแพทยศาสตร์/วิทยาลัยแพทยศาสตร์ ที่เป็นเลิศในด้านนั้นๆ และนำผลการเชื่อมชมมาพัฒนา ปรับปรุงและลดช่องว่างที่ห่างจากการเทียบเคียงสมรรถนะ

3.3 เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อเสนอแนะการนำรูปแบบไปใช้

1) ทั้งผู้นำและบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันดำเนินการเป็นทีมและต้องมีพันธสัญญาร่วมกันที่จะก้าวไปพร้อมกันทั้งองค์การ รวมทั้งต้องมีความเข้าใจแนวทางการประเมินของรูปแบบฯ

2) คณะแพทยศาสตร์/วิทยาลัยแพทยศาสตร์ แต่ละสถาบันสามารถประยุกต์ปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับคุณค่า ค่านิยม และพันธกิจเฉพาะของแต่ละสถาบัน การประยุกต์ใช้รูปแบบโดยแต่ละสถาบันจะต้องยึดถือหลักการ วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ที่กำหนดไว้ เนื่องจากหากคิดไปจากเดิมมากจะทำให้ไม่อาจเทียบเคียงสมรรถนะในบางองค์ประกอบได้

3) รูปแบบการประเมินควรมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบท พันธกิจ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การและ เวลาที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา

4) การนำรูปแบบไปใช้จะได้รับการยอมรับ ความร่วมมือในการประเมินและเก็บข้อมูลบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง รวมถึงการพัฒนาปรับปรุง เมื่ออาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับทราบแนวทางและมีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมีการปูพื้นความรู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการนำรูปแบบไปใช้

ตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบฯ กับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่ง และผลการทดลองใช้รูปแบบฯ

ตอนที่ 2.1 การทดลองใช้รูปแบบฯ และผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ ความคิดเห็นของผู้ทดลองใช้รูปแบบฯ

ตอนที่ 2.2 รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย)

ตอนที่ 2.1 การทดลองใช้รูปแบบฯ ฉบับร่างครั้งที่ 2 และผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ความคิดเห็นของผู้ทดลองใช้รูปแบบฯ

ผู้วิจัยนำรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับร่าง ครั้งที่ 2) ที่พัฒนาปรับปรุงเนื้อหาสาระจากผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบฯ ฉบับทดลองใช้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา สาระของรูปแบบฯ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบฯ ไปใช้ เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการประเมินผู้วิจัยนำรูปแบบฯ ส่วนที่ 2 เนื้อหา สาระของรูปแบบฯ มาออกแบบปรับเป็นข้อคำถามให้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง โดยวิธีการแบบตอบคำถาม ในองค์ประกอบที่ 1-10 เป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ จะประเมินใน 4 มิติ คือ มิติแนวทาง (Approach) มิติของการนำไปสู่การปฏิบัติ (Deployment) มิติการเรียนรู้ในองค์การ (Learning) และมิติการบูรณาการ (Integration) และผู้วิจัยได้ออกแบบเพิ่มช่องสำหรับคำตอบการประเมิน ไม่มี ไว้หากคณะฯ ไม่มีวิธี/แนวทางดำเนินการด้วยดังตัวอย่างที่แสดงข้างล่าง สำหรับองค์ประกอบที่ 11 เป็นองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ จะประเมินใน 4 มิติ คือ มิติระดับของการดำเนินงาน (Level) มิติแนวโน้ม (Trend) มิติการเทียบเคียงสมรรถนะ (Comparison or Benchmarking) และมิติการเชื่อมโยง (Linkage) และผู้วิจัยได้เพิ่มช่องสำหรับประเมิน ไม่มี ไว้ด้วย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“ตัวอย่าง การออกแบบการประเมินองค์ประกอบด้านกระบวนการ”

ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
-------	------------------------	------------------	--------------	---------------

“ตัวอย่าง การออกแบบการประเมินองค์ประกอบด้านผลลัพธ์”

ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
-------	-----------------------	-----------------------	-----------------	----------------

กระบวนการในการทดลองใช้รูปแบบฯ เป็นการทดลองใช้ควบคู่ไปกับการพัฒนาโดยนำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้กับคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 ให้เวลาในการทดลอง 4 สัปดาห์ ช่วง

ระยะเวลาที่ทดลองใช้รูปแบบฯ กับคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้มาทำการพัฒนารูปแบบเพิ่มเติมก่อนนำไปทดลองใช้กับคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 ระยะเวลาในการทดลองใช้ 5 สัปดาห์ มีรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประสานงานล่วงหน้ากับมหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตให้เป็นที่ทดลองใช้รูปแบบฯ โดยมีหนังสือขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบฯ จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้เข้าพบผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก คณบดี ให้รับผิดชอบในการทดลองใช้รูปแบบฯ ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ อาจารย์ผู้รับผิดชอบงานด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจารย์หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา และอาจารย์รองหัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อ แนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ระยะเวลาการทดลองใช้ร่างรูปแบบฯ และรายละเอียดของร่างรูปแบบฯ ได้แก่ วัตถุประสงค์ และวิธีการใช้รูปแบบฯรวมทั้งเข้าเยี่ยมที่คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 ในระหว่างการทดลองใช้ เพื่ออธิบายและตอบข้อคำถาม

จากการทดลองใช้ในคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้วิจัยนำปัญหา ข้อขัดข้อง และคำแนะนำจากผู้ทดลองใช้มาปรับปรุงรูปแบบฯ โดยเพิ่มให้มีช่องว่างได้ช่องที่ให้ประเมิน เพื่อให้ผู้ประเมินสามารถยกตัวอย่าง วิธีการ/แนวทางการดำเนินการเพิ่มเติม นอกจากนี้มีการแก้ไขคำผิดบ้างเล็กน้อย และเพิ่มคำอธิบายศัพท์ท้ายเล่ม

“ตัวอย่างการปรับปรุง การออกแบบการประเมินองค์ประกอบด้านกระบวนการ”

ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
-------	------------------------	------------------	--------------	---------------

ถ้ามีโปรดระบุ

“ตัวอย่างการปรับปรุง การออกแบบการประเมินองค์ประกอบด้านผลลัพธ์”

ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
-------	-----------------------	-----------------------	-----------------	----------------

ถ้ามีโปรดระบุ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กับคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 ในการนำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้ ผู้ทดลองใช้ได้ขอขยายเวลาในการทดลองใช้ออกเป็น 5 สัปดาห์เนื่องจากมีข้อมูลที่ต้องตอบมาก ผู้วิจัยได้ติดตาม ประสาน ตามปัญหา ข้อขัดข้องจากผู้ทดลองใช้รูปแบบฯ เป็นระยะๆ (ในสัปดาห์ที่ 1 สัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 4) เพื่อตอบคำถามในการทดลองใช้รูปแบบฯ และไม่พบปัญหาที่ต้องแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำเสนอการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังนี้ คณะแพทยศาสตร์ทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกันในภาพรวมและบริบทของคณะฯ ได้แก่ ระยะเวลา

การก่อตั้ง จำนวนหลักสูตรของคณะฯ จำนวนอาจารย์และบุคลากร จำนวนและอัตราส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ จำนวนเงินทุนอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวนเงินรายรับสถานพยาบาล ซึ่งการทดลองใช้ร่างรูปแบบฯ ครั้งนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่จะเปรียบเทียบสมรรถนะดังกล่าวระหว่างสถาบันทั้ง 2 สถาบัน

ผลจากการทดลองใช้ร่างรูปแบบฯ นำเสนอเป็น 2 ตอน คือ

1) สรุปผลลัพธ์จากข้อมูลการประเมินสมรรถนะของคณะแพทยศาสตร์ที่ประเมินตนเอง

ผลลัพธ์จากข้อมูลการประเมินสมรรถนะของคณะแพทยศาสตร์ที่ประเมินตนเองจากคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 สรุปได้ดังตารางที่ 58 และตารางที่ 59 จากคณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 สรุปได้ดังตารางที่ 60 และตารางที่ 61 และผลการประเมินตนเองจากการทดลองใช้รูปแบบฯ เกี่ยวกับวิธีการ/แนวทางการปฏิบัติที่ไม่ได้มีการดำเนินการในการเก็บข้อมูล คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 สรุปได้ดังตารางที่ 62

2) สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ปัญหา ข้อขัดข้องในการนำไปใช้จริง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบฯ ฉบับร่างครั้งที่ 2 ให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 58

แสดงผลการทดลองใช้รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตร์
ศึกษา (ฉบับร่าง ครั้งที่ 2) ในมหาวิทยาลัยของรัฐ คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1

องค์การ : คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1			
องค์ประกอบและตัวชี้วัด		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1. กวาระผู้นำ		120	80
1.1 กวาระผู้นำขององค์การ		70	58
1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติ		50	22
2. การวางแผนกลยุทธ์		90	65
2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์		45	37
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ		45	28
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน		120	66
3.1 การทำความรู้จักผู้เรียน		50	29
3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน		70	37
4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์		60	20
4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์		25	9
4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์		35	11
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร		100	43
5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล		35	16
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร		30	14
5.3 ความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร		35	13
6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์การ		100	38
6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์การ		45	15
6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ		55	23
7. การบริหารจัดการศึกษา		105	52
7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง		20	12
7.2 กระบวนการจัดการศึกษา		55	33
7.3 การวิจัย		20	10
7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี		10	3
8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา		45	25
8.1 กระบวนการการสนับสนุน		20	11
8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์		25	14
9. ความรับผิดชอบและการชี้นำสังคม		70	31
9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่		35	16
9.2 ความรับผิดชอบและการชี้นำสังคม		35	15
10. งบประมาณและการเงิน		80	38
10.1 การบริหารงบประมาณ		40	19
10.2 การบริหารการเงิน		40	19
11. ผลลัพธ์ขององค์การ		110	37
11.1 ด้านการเรียน		20	7
11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง		15	5
11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด		15	6
11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร		20	7
11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ		20	7
11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อชี้นำสังคม		20	5
คะแนนรวม		1000	495

ตารางที่ 59

แสดงผลคะแนนการประเมินตนเอง ADLI จากการทดลองใช้รูปแบบฯ ณ คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1

องค์กร : คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1					
องค์กรประกอบและตัวชี้วัด	A(%)	D(%)	L(%)	I(%)	เฉลี่ย (%)
1. ภาวะผู้นำ					
1.1 ภาวะผู้นำขององค์กร	100	100	70	58	80
1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติ	100	61	15	0	45
2. การวางแผนกลยุทธ์					
2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์	100	100	72	54	80
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	91	83	50	25	60
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน					
3.1 การทำความรู้จักผู้เรียน	80	80	60	10	55
3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน	91	82	30	4	50
4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	100	50	0	0	35
4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิต	85	30	10	0	30
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร					
5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	94	64	23	0	45
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร	94	64	23	0	45
5.3 ความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร	81	63	0	0	35
6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารการจัดการความรู้ขององค์กร					
6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์กร	81	50	0	0	30
6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	100	53	7	0	40
7. การบริหารจัดการศึกษา					
7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	100	84	42	0	55
7.2 กระบวนการจัดการศึกษา	94	88	58	0	60
7.3 การวิจัย	87	87	25	0	50
7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี	66	66	0	0	35
8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา					
8.1 กระบวนการการสนับสนุน	100	93	18	0	50
8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ขนพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์	100	100	20	0	55
9. ความรับผิดชอบและการซึ่่น้ำสั้งคม					
9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่	90	72	18	0	45
9.2 ความรับผิดชอบและการซึ่่น้ำสั้งคม	83	83	0	0	40
10. งบประมาณและการเงิน					
10.1 การบริหารงบประมาณ	88	88	11	0	45
10.2 การบริหารการเงิน	100	90	0	0	45
11. ผลลัพธ์ขององค์กร					
11.1 ด้านการเรียน	L (%)	T (%)	C (%)	Li (%)	เฉลี่ย (%)
11.1.1 ด้านการเรียน	62	62	12	0	35
11.1.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	60	60	0	0	30
11.1.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด	80	70	0	0	40
11.1.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร	93	40	0	0	35
11.1.5 ด้านประสิทธิผลขององค์กร	85	57	0	0	35
11.1.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อซึ่่น้ำสั้งคม	87	6	0	0	25
คะแนนรวม					

จากตารางที่ 58 และตารางที่ 59 แสดงผลคะแนนการประเมินตนเองจากการทดลองใช้รูปแบบฯ คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 พบว่าผลการประเมินตนเองเป็นรายองค์ประกอบสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 การนำองค์การ

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติ

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

2. การวางแผนกลยุทธ์

2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีแบบเป็นระบบ โดยมีการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการนำไปปฏิบัติในหลายหน่วยงาน แต่การปฏิบัติยังไม่สม่ำเสมอ

3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน

3.1 การทำความรู้จักผู้เรียน

3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีแบบเป็นระบบ โดยมีการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการนำไปปฏิบัติในหลายหน่วยงาน แต่การปฏิบัติยังไม่สม่ำเสมอ

4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิต

4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร

5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร

5.3 ความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารการจัดการความรู้ขององค์กร

6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์กร

6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

7. การบริหารจัดการศึกษา

7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

7.2 การจัดการศึกษา

7.3 การวิจัย

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีแบบเป็นระบบ โดยมีการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการนำไปปฏิบัติในหลายหน่วยงาน แต่การปฏิบัติยังไม่สม่ำเสมอ

7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

8.1 กระบวนการการสนับสนุน

8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ขนพาหนะ และวัสดุ อุปกรณ์

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีแบบเป็นระบบ โดยมีการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการนำไปปฏิบัติในหลายหน่วยงาน แต่การปฏิบัติยังไม่สม่ำเสมอ

9. ความรับผิดชอบและการชี้แจงสังคม

9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่

9.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมและการชี้แจงสังคม

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

10. งบประมาณและการเงิน

10.1 การบริหารงบประมาณ

10.2 การบริหารการเงิน

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติแบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มมีการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีการนำไปปฏิบัติบางหน่วยงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งคณะฯ

11. ผลลัพธ์ขององค์การ

11.1 ด้านการเรียน

11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด

11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร

11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ

คณะฯ มีผลการดำเนินการที่ดีในหลายหัวข้อที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของคณะฯ เริ่มมีผลแนวโน้ม และการเทียบเคียงที่ดีในบางเรื่องแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกเรื่องทั่วทั้งคณะฯ

11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบชี้นำสังคม

คณะฯ เริ่มมีผลการดำเนินการในบางหัวข้อที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของคณะฯ มีระดับผลการดำเนินการที่ดี มีแนวโน้มและการเทียบเคียงบางเรื่องแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกเรื่องทั่วทั้งคณะฯ

ตารางที่ 60

แสดงผลคะแนนการทดลองใช้รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการ
แพทยศาสตรศึกษา (ฉบับร่าง ครั้งที่ 2) ในมหาวิทยาลัยของรัฐ คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2

องค์การ : คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2		
องค์ประกอบและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1. ภาวะผู้นำ	120	95
1.1 ภาวะผู้นำขององค์การ	70	59
1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติ	50	36
2. การวางแผนกลยุทธ์	90	68
2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์	45	32
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	45	36
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน	120	99
3.1 การทำความรู้จักผู้เรียน	50	44
3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน	70	55
4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	60	43
4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	25	18
4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	35	25
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร	100	79
5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	35	23
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร	30	27
5.3 ความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร	35	29
6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารการจัดการความรู้ขององค์การ	100	76
6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์การ	45	34
6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	55	42
7. การบริหารจัดการศึกษา	105	91
7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	20	16
7.2 กระบวนการจัดการศึกษา	55	48
7.3 การวิจัย	20	19
7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี	10	8
8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	45	30
8.1 กระบวนการการสนับสนุน	20	14
8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์	25	16
9. ความรับผิดชอบและการซื่อสัตย์	70	52
9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่	35	26
9.2 ความรับผิดชอบและการซื่อสัตย์	35	26
10. งบประมาณและการเงิน	80	60
10.1 การบริหารงบประมาณ	40	30
10.2 การบริหารการเงิน	40	30
11. ผลลัพธ์ขององค์การ	110	63
11.1 ด้านการเรียน	20	12
11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	15	8
11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด	15	10
11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร	20	12
11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ	20	10
11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อผู้นำสังคม	20	11
คะแนนรวม	1000	756

ตารางที่ 61

แสดงผลคะแนนการประเมินตนเอง ADLI จากการทดลองใช้รูปแบบฯ ณ คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2

องค์การ : คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	A(%)	D(%)	L(%)	I(%)	เฉลี่ย (%)
1. ภาวะผู้นำ					
1.1 ภาวะผู้นำขององค์การ	100	100	94	41	85
1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติ	100	92	69	23	70
2. การวางแผนกลยุทธ์					
2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์	100	100	81	0	70
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	100	100	75	41	80
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน					
3.1 การทำความรู้จักผู้เรียน	100	100	100	50	85
3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน	100	100	45	17	80
4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	100	100	83	0	70
4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	100	100	65	20	70
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร					
5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	100	53	6	65
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร	100	100	94	52	85
5.3 ความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร	100	100	100	36	85
6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารการจัดการความรู้ขององค์.เร					
6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์การ	100	100	87	18	75
6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	100	100	92	15	75
7. การบริหารจัดการศึกษา					
7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	100	100	94	21	80
7.2 กระบวนการจัดการศึกษา	100	100	100	47	85
7.3 การวิจัย	100	100	100	75	95
7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี	100	100	100	0	75
8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา					
8.1 กระบวนการการสนับสนุน	100	100	87	0	70
8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ขนพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์	100	100	53	0	65
9. ความรับผิดชอบและการซึ่ำน้าสังคม					
9.1 การประเมินการรับรั้ของ ชุมชนในพื้นที่	100	100	72	27	75
9.2 ความรับผิดชอบและการซึ่ำน้าสังคม	100	100	85	14	75
10. งบประมาณและการเงิน					
10.1 การบริหารงบประมาณ	100	100	100	0	75
10.2 การบริหารการเงิน	100	100	100	0	75
11. ผลลัพธ์ขององค์การ	L (%)	T (%)	C (%)	Li (%)	เฉลี่ย (%)
11.1 ด้านการเรียน	100	100	37	0	60
11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	100	100	0	0	50
11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด	100	100	60	0	65
11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร	100	100	40	0	60
11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ	100	100	0	0	50
11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อซึ่ำน้าสังคม	100	100	20	0	55
คะแนนรวม					

จากตารางที่ 60 และตารางที่ 61 แสดงผลคะแนนการประเมินตนเองจากการทดลองใช้รูปแบบฯ คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 พบว่า ผลการประเมินตนเองเป็นรายองค์ประกอบสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ภาวะผู้นำขององค์การ

1.2 ธรรมชาติของบุคลากร

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

2. การวางแผนกลยุทธ์

2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน

3.1 การทำความรู้จักผู้เรียน

3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร

5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีแบบเป็นระบบ โดยมีการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการนำไปปฏิบัติในหลายหน่วยงาน แต่การปฏิบัติยังไม่สม่ำเสมอ

5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร

5.3 ความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารการจัดการความรู้ขององค์กร

6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์กร

6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารจัดการศึกษา

7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

7.2 การจัดการศึกษา

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

7.3 การวิจัย

คณะฯ มีแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นระบบและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดีทั่วทั้งคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงทีและต่อเนื่อง สามารถใช้เป็นแม่แบบระบบที่สมบูรณ์และยั่งยืนให้กับหน่วยงานอื่น

7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

คณะฯ มีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

8.1 กระบวนการการสนับสนุน

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และวัสดุ อุปกรณ์

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีแบบเป็นระบบ โดยมีการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการนำไปปฏิบัติในหลายหน่วยงาน แต่การปฏิบัติยังไม่สม่ำเสมอ

9. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการชี้นำสังคม

9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่

9.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมและการชี้นำสังคม

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

10. งบประมาณและการเงิน

10.1 การบริหารงบประมาณ

10.2 การบริหารการเงิน

คณะฯมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติที่ดีเป็นระบบและมีการดำเนินการที่คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น มีความต่อเนื่องในแนวทางและการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

11. ผลลัพธ์ขององค์การ

11.1 ด้านการเรียน

11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด

11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร

11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ

11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม

คณะฯมีผลการดำเนินการที่ดีเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีผลการดำเนินการที่ไม่ดีในหัวข้อที่สำคัญ มีแนวโน้ม ผลการดำเนินการที่ดีหรือดีมาก มีการประเมินเทียบกับการเทียบเคียงกับหน่วยงานของ การศึกษาหรือมีการเทียบเคียงระดับ และมีผลการดำเนินการที่สำคัญต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ และกระบวนการ

ตารางที่ 62

แสดงผลการประเมินตนเองจากการทดลองใช้รูปแบบฯ เกี่ยวกับวิธีการ/แนวทางการปฏิบัติที่ไม่ได้มีการดำเนินการในการเก็บข้อมูล คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1

องค์ประกอบ	วิธีการ/แนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ยังไม่มีการเก็บข้อมูล คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1
1.2 ธรรมเนียมบาล	<ul style="list-style-type: none"> ข. การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม 2.4 ระบุกระบวนการ ตัวชี้วัด และเป้าประสงค์หลักที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหรือดีกว่าข้อกำหนด ความปลอดภัย การรับรองวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และข้อบังคับของกฎหมาย
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ 4. วิธีการลดช่องว่างการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ หากพบว่าผลการดำเนินการปัจจุบัน หรือผลที่คาดการณ์ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ต่ำกว่าผลที่เทียบเคียง
3.1 การทำความเข้าใจผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน 2.3 การเลือกใช้วิธีการรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมในการหาความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน 4. การประเมินความคิดเห็น ความจำเป็น ความคาดหวังของผู้เรียนในทุกภาคการศึกษาจนจบการศึกษา
3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> ก. การสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจระหว่างคณะกับผู้เรียน 3.4 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนทั้งหมดเพื่อใช้ในการปรับปรุงทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
	<ul style="list-style-type: none"> ข. การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน 3. การเทียบเคียงข้อมูลความพึงพอใจของผู้เรียนต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ กับสถาบันที่คล้ายคลึงกัน
4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> ก. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะแพทยกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ 2.3 บังคับที่เป็นอุปสรรคในการติดต่อได้ถูกถ่ายทอดไปยังบุคคลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึงเพื่อดำเนินการแก้ไข 2.4 บุคลากรทุกคนสามารถติดต่อกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ตามวิธีการ และรูปแบบที่ระบุดังกล่าว
	<ul style="list-style-type: none"> ข. ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ 5. การเทียบเคียงข้อมูลความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์กับความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ที่มีต่อสถาบันที่คล้ายคลึงกัน
5.1 ระบบการบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ก. การจ้างงานและความก้าวหน้าในกรงาน 3.1 การวางแผนการดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้บริหาร รวมทั้งผู้นำระดับสูงในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ก. การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร 5.2 การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบจากคณาจารย์และบุคลากรที่กำลังจะลาออกหรือที่กำลังจะเกษียณ
5.3 ความผูกพันและความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1.3 ระบุตัวชี้วัด เกณฑ์ หรือเป้าหมายที่สำคัญของแต่ละปัจจัยข้างต้น 1.4 ในกรณีที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน ระบุปัจจัยสภาวะแวดล้อมของการทำงานที่แตกต่างกันและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและเป้าหมายของปัจจัยดังกล่าว

ตารางที่ 62 (ต่อ)

องค์ประกอบ	วิธีการ/แนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ยังไม่มีการเก็บข้อมูล คณะแพทยศาสตร์แห่ง คณะที่ 1
	<p>ข. การสนับสนุนและการสร้างความพึงพอใจให้แก่อาจารย์และบุคลากร</p> <p>3.2. การใช้ตัวชี้วัดทางอ้อม เช่น การทำให้อาจารย์และบุคลากรอยู่กับวิทยาลัย/คณะ แพทยศาสตร์ การหยุดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และภาพลักษณ์ของบัณฑิต แพทย์ในอนาคต เป็นต้น เพื่อประเมินและปรับปรุงความผาสุก ความพึงพอใจ และการ สร้างแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร</p> <p>4. การนำผลการประเมินความพึงพอใจมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญๆ เพื่อกำหนดลำดับความ เร่งด่วนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศที่ให้การสนับสนุนอาจารย์และ บุคลากร</p>
6.1 การวัด วิเคราะห์ และทบทวน สมรรถนะภายในองค์การ	<p>ก. การวัดผลการดำเนินการ</p> <p>3.2 การวัดผลกรณิณการที่ไหวทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย/คณะ แพทยศาสตร์ ที่รวดเร็ว หรือไม่ได้คาดคิดเช่น มีการประชุมสรุปงานและทราบข้อมูลแต่ละวันและ มีการนำผลการประเมินประจำวันไปวางแผนการปฏิบัติงานในวันต่อไป เป็นต้น</p>
	<p>ข. การวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ</p> <p>2.2 การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติในเรื่องที่จัดลำดับความสำคัญไว้และ โอกาสในการสร้าง นวัตกรรมไปสู่กลุ่มงานและระดับปฏิบัติการทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เพื่อช่วย ใ้บุคลากรเหล่านั้นตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.3 การขยายผลไปสู่สถาบันการศึกษาหรือองค์การเครือข่ายความร่วมมืออื่นๆ เพื่อให้ สอดคล้องไปแนวทางเดียวกันกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์</p>
7.2 การจัดการศึกษา	1.9 การมีหลักสูตรที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย/คณะฯ และเชื่อมโยง สิ่งศึกษาของ ผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา
7.3 การวิจัย	<p>การวิจัยทางการศึกษา</p> <p>5. การผลักดันให้งานวิจัยด้านแพทยศาสตรศึกษาสามารถนำไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้</p>
7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประเพณี	3. กระบวนการในการประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ฝังง ที่ เป็นรูปธรรม
9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่	<p>ก. การประเมินการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ต่อชุมชนใน พื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่</p> <p>1.4 กำหนดเกณฑ์ในการวัดกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชน ด้านต่างๆ</p>
9.2 ความรับผิดชอบต่อและ การชี้นำ สังคม	<p>ก. การชี้นำสังคม มีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>การประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางาน</p>
10.1 การบริหารงบประมาณ	2.2 การประเมินความเสี่ยงด้านงบประมาณกับการดำเนินงานในปัจจุบันและ อนาคตที่ริเริ่ม ใหม่ฯ
11.1 ด้านการเรียน	<p>1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ออกกระหว่างการศึกษาหรือออกก่อนจบการศึกษา</p> <p>1.4 จำนวนบัณฑิตที่ได้รับรางวัลดีเด่นในระดับชาติภายใน 3 ปีตั้งแต่สำเร็จการศึกษา</p> <p>1.7 ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า</p>
11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง	<p>1.4 ร้อยละของการคงอยู่ของผู้เรียน</p> <p>1.5 ร้อยละของการกล่าวถึงในทางด้านบวก</p>
11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด	<p>1.9 ร้อยละของส่วนแบ่งในกลุ่มของบัณฑิตแพทย์</p> <p>1.10 ร้อยละของส่วนแบ่งในกลุ่มของผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ใหม่แต่ละปี</p>
11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร	1.11 ร้อยละของร่องเรียนทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
11.6 ด้านผู้นำและความ รับผิดชอบต่อผู้นำสังคม	<p>ก. ผลลัพธ์ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>1.3 จำนวนข้อร้องเรียนการมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่ไม่เหมาะสม</p> <p>1.4 ค่าใช้จ่ายของสถาบันในการบริการวิชาการเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ</p>

ตารางที่ 63

แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการทดลองใช้ร่างรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับร่างครั้งที่ 2)

สาระประเด็น	คณะแพทยศาสตร์/ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. หลักการในการสร้างรูปแบบ	คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 1) แนวคิด หลักการ ในการสร้างรูปแบบ มีความเหมาะสม คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 1) แนวคิด หลักการ ในการสร้างรูปแบบ มีความเหมาะสม
2. ความเหมาะสมของรูปแบบในการนำไปใช้	คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 1) ควรเพิ่มแนวคิดด้าน HCM 2) ผู้ประเมินคิดเห็นว่ามีเหมาะสม 4 คนจากจำนวนผู้ประเมิน 4 คน คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 1) บางข้อที่ถามตอบยากเพราะคณะฯ ไม่ได้มีข้อมูลในแนวทางนั้น แต่ถ้าจะต้องทำเพราะเป็นแนวทางที่ต้องใช้ในการประเมินก็สามารถทำได้ เพราะคณะแพทย์ใหม่ๆ หรือคณะที่เป็นสาขาวิชาอื่นและไม่ได้มุ่งสู่ TQA ก็จะไม่ มีข้อมูลเหล่านั้นเลย
3. ข้อดี/ข้อจำกัดของการนำรูปแบบฯ ไปใช้	คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 1) รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการประเมินคณะฯ โดยมีการนำหลายระบบ มาบูรณาการกัน มีความครอบคลุมมิติที่สำคัญๆ ในการบริหารจัดการ โรงเรียนแพทย์และสถานศึกษาในอุดมคติตามที่กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์ และมีประโยชน์ 2) ข้อดี-เป็นรูปแบบที่มีรายละเอียดเพิ่มเติมจากรูปแบบ MBNQA ข้อจำกัด-อาจเป็นการยากต่อการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 1) มีประโยชน์ในการนำไปใช้ ทั้งกับคณะแพทยศาสตร์และคณะอื่นๆ รวมทั้ง คณะที่ก่อตั้งใหม่และก่อตั้งมานาน 2) การประเมินอยู่ที่ความเข้าใจของคนที่จะนำเอาไปใช้ มีความเข้าใจการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (TQM) เพียงใด ถ้าเข้าใจจะสามารถ ประเมินได้ 3) ต้องความเข้าใจในความหมายของมิติการประเมิน เช่น การบูรณาการ การ เชื่อมโยง หากไม่เข้าใจอย่างดีแล้วจะทำให้คะแนนในข้อนั้นๆ เสียไปได้
4. สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข และข้อเสนอแนะอื่นๆ	คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 1) เพิ่มคำนิยาม ของคำศัพท์ที่อาจทำให้ความเข้าใจไม่ตรงกัน 2) เพิ่มแนวคิดของ MBNQA EFQM และ BSC เพื่อเป็นแนวทาง 3) วิธีเก็บและรวบรวมข้อมูลของแต่ละสถาบันให้เป็น ในแนวทางทางเดียวกัน คณะแพทยศาสตร์ คณะที่ 2 -

ตอนที่ 3.2 ก การปรับปรุงรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากผลการทดลองใช้ร่างรูปแบบฯ และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ที่รับผิดชอบในการทดลองใช้ร่างรูปแบบฯ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแบบให้สมบูรณ์ในประเด็นต่อไปนี้

1. สาระการพัฒนารูปแบบฯ ในส่วนประกอบของรูปแบบฯ สรุปลงได้ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดส่วนประกอบของรูปแบบฯ ไว้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เป็นการปรับหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ ในการกำหนดรูปแบบที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้แล้วในส่วนที่ 1 ของ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2 เป็นหลักการของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 5 หลักการ (ตารางที่ 64) และ 8 แนวคิด (ตารางที่ 65) และมีวัตถุประสงค์ (ตารางที่ 66) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 64

แสดงการเปรียบเทียบหลักการของรูปแบบฯ ฉบับ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2 และฉบับผลการวิจัย

หลักการของรูปแบบฯ	
ฉบับ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2	ฉบับผลการวิจัย
1. หลักการการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินตนเอง	4. เน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
2. หลักการให้การบริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพ	
3. หลักการการมีความคิดสร้างสรรค์และมีประสิทธิผลในการทำงาน	1. ส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิผลในการทำงาน
4. หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	2. เน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
5. หลักการสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง	3. เน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง
	5. เน้นการบูรณาการที่ครอบคลุม

ตารางที่ 65

แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดของรูปแบบฯ ฉบับ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2 และฉบับผลการวิจัย

แนวคิดของรูปแบบฯ	
ฉบับ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2	ฉบับผลการวิจัย
1. การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)	1.การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ และจุดมุ่งหมายที่แน่นอน
2. การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning-centered)	2.การให้ความสำคัญกับผู้เรียน เป็นการมุ่งเน้นการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล (Organizational and personal learning)	3.การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาและการรักษาไว้ซึ่งทักษะหลักของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร
4. การให้ความสำคัญกับอาจารย์ บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Valuing faculty, staff, and partners)	4.การให้ความสำคัญกับอาจารย์และบุคลากร เป็นการอุทิศให้อาจารย์และบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนา
5. การมีความคล่องตัว (Agility)	5. การบริหารการจัดการความรู้ขององค์กร เป็นการการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร
6. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Participation and team work)	6. การบริหารจัดการการศึกษา เป็นการบริหารจัดการการศึกษาด้วยกระบวนการและข้อเท็จจริง
7. การบูรณาการ (Integration)	7. ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม
8. การมองอนาคตเป็นที่ตั้ง (Focus on the future)	8. การยึด “ผลลัพธ์” และ “การสร้างคุณค่า” เป็นเป้าหมายในการทำงาน
9. การบริหารจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for innovation)	
10 การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง (Management by fact)	
11. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility)	
12. การยึด “ผลลัพธ์” และ “การสร้างคุณค่า” เป็นเป้าหมายในการทำงาน (Focus on results and creating value)	
13. การมีมุมมองเชิงระบบ (Systems perspective)	
14. ความต่อเนื่องและความยั่งยืนขององค์กร (Continuity and sustainability)	

ตารางที่ 66

แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดของรูปแบบฯ ฉบับ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2 และฉบับผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ	
ฉบับ (ร่าง) รูปแบบฯ ในครั้งที่ 2	ฉบับผลการวิจัย
เพื่อให้ได้รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ผู้บริหารสถาบันแพทยศาสตร์สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาของสถาบัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ 2. เพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ โดยเน้นประสิทธิผลของงาน 3. ให้เกิดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ 4. มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องยั่งยืน

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบฯ ผู้วิจัยไม่ได้ปรับเนื้อหาสาระในประเด็นหลักอะไรในองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย และในกลไกในการปฏิบัติ นอกจาก

2.1 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมนิยามศัพท์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2.2 ปรับการออกแบบรูปแบบให้ชัดเจนขึ้น ปรับปรุงข้อคำถามให้ตัวหนาขึ้น เพื่ออ่านง่ายขึ้น และเพิ่มช่องว่างในการตอบจากเดิมมี 1 บรรทัดเป็น 2 บรรทัด

ส่วนที่ 3 แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองใช้ ในประเด็นความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ รวมทั้งข้อดี ข้อจำกัดของรูปแบบฯ ไปนำเสนอไว้เป็นส่วนที่ 3 ของรูปแบบฯ ในประเด็นแนวทางการนำรูปแบบไปใช้

ตอนที่ 2.2 รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย) ซึ่งผู้วิจัยได้แก้ไข

ปรับปรุงและพัฒนาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และ จากผลการทดลองใช้รูปแบบฯ กับคณะ แพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่ง (ฉบับผลการวิจัย) ประกอบด้วย 3 ส่วน

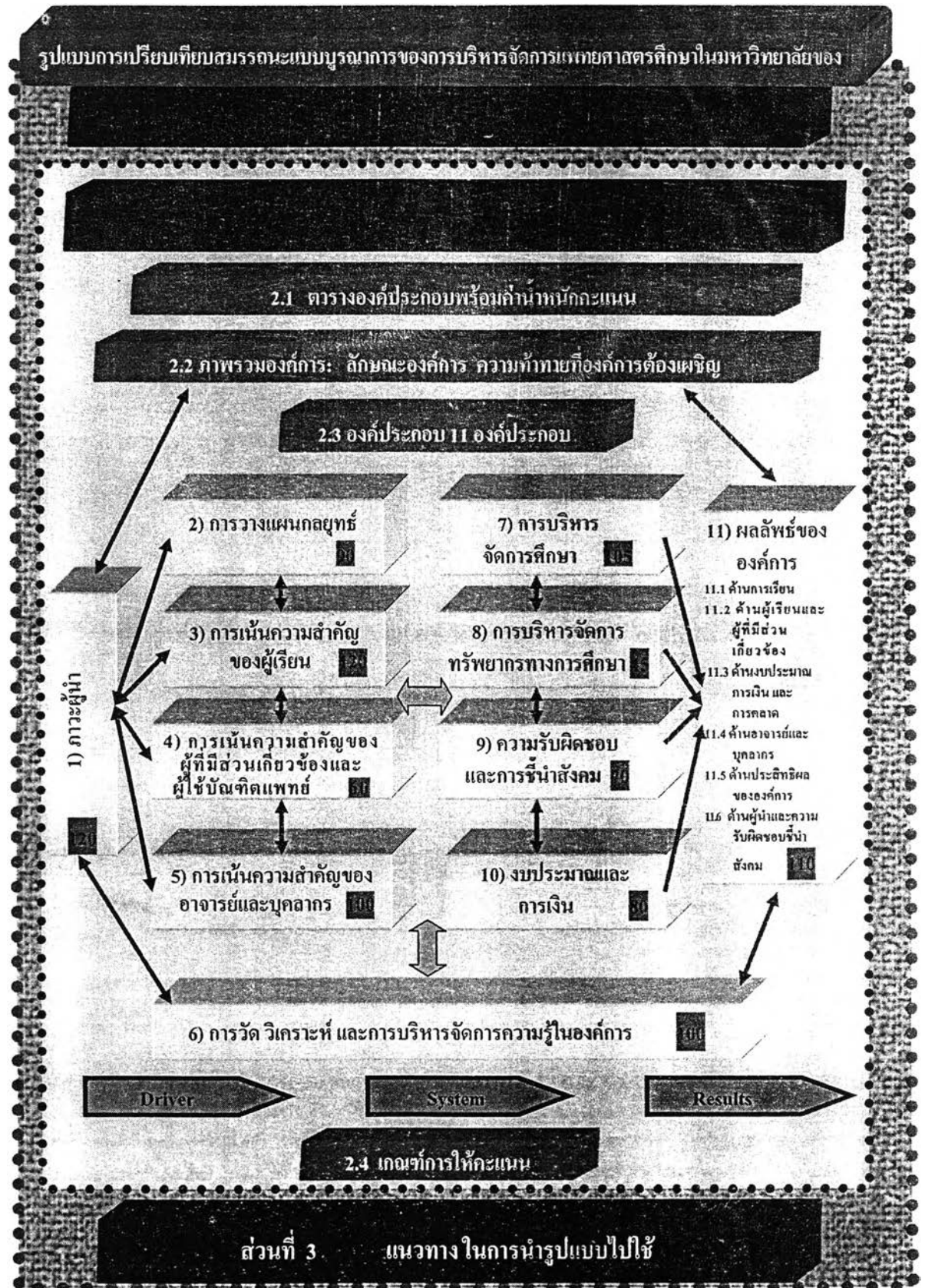
ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบ

ส่วนที่ 3 แนวทาง ในการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนประกอบของกรอบโครงสร้างรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการ ของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย) ผู้วิจัยนำเสนอ แสดงในแผนภาพที่ 16

แผนภาพที่ 16 กรอบโครงสร้างรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย)



ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ

หลักการของรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ฉบับผลการวิจัย) ประกอบด้วย คำนำ หลักการ 5 หลักการ และ 8 แนวคิด และมีวัตถุประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 คำนำ

การจัดการศึกษาถือเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยรัฐได้มอบหมายให้กระทรวง ทบวง กรม ดันสังกัด และ สถานศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ผู้รับบริการโดยตรง คือ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม คือสถานประกอบการ ประชาชน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่รัฐต้องตรวจสอบประเมินผลว่าการให้บริการดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐ และสนองความต้องการของผู้เรียน หรือผู้รับบริการกลุ่มต่างๆ เพียงใด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วย มาตรฐาน วรรคการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47, 48, 49, 50 และ มาตรา 51 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 ข: 24-26) กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และ ระบบการประกันคุณภาพภายนอก วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 48)

พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนดให้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา “สมศ.” มีฐานะเป็น องค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษา ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้ง

สุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน (มาตรา 49, คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 ค: 2-28))

สมศ. ได้กำหนดความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอกว่า หมายถึง “การติดตาม การตรวจสอบ คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา ซึ่งกระทำโดยสำนักงานหรือ ผู้ประเมินภายนอก แล้วแต่กรณี เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น”

มาตรา 50 กำหนดให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของ สมศ. หรือบุคคล หรือหน่วยงาน ภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองให้ทำการประเมินคุณภาพของสถานศึกษานั้น

และ มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่ กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการ ปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สมศ. รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ คณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

1.2 หลักการและแนวคิด

หลักการเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการ ของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 หลักการ

1) ส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิผลในการทำงาน

การเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking) เป็นการทำให้เกิดความคิด ผลงานใหม่ เกิด ความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิผลในการทำงานและคงไว้ซึ่งความ ได้เปรียบในการแข่งขัน ใน วงการการศึกษาระดับอุดมศึกษา แม้แต่ทางการแพทย์ การเปรียบเทียบสมรรถนะเป็นการแข่งขัน เพื่อให้เกิดศักยภาพ เกิดแรงจูงใจในการสร้างชื่อเสียงของสถาบัน รวมทั้งมีการวิจัยที่ดียอดเยี่ยม มี การรับรู้และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน สามารถผลิตบัณฑิตที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและมี งานทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ การได้เปรียบคู่แข่ง จะเป็นการสร้างและคงไว้ซึ่งชื่อเสียงด้านความมีคุณภาพการศึกษา และด้านการวิจัย นอกจากนั้น การเปรียบเทียบสมรรถนะจะเป็นวิธีการที่นำมาใช้เพื่อกระตุ้นกลุ่มสมาชิก ช่วยให้ได้ความ มี มาตรฐานและเป็นการสร้างเสริมให้สถาบันมีชื่อเสียงมากขึ้น เป็นแรงผลักดันขับเคลื่อนให้ผู้บริหาร

การศึกษา ผู้นำองค์กรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งว่า มีอะไรหรือวิธีใดที่จะทำให้การบริหารจัดการ การศึกษาและการจัดองค์กรที่เป็นเลิศระดับโลกได้

2) เน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาตนเองให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ ที่องค์กร ชุมชน หรือสังคมกำหนด ในขณะเดียวกันถ้าเป็นวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ที่มีคุณภาพ อย่างแท้จริงจะต้องมีการยกระดับคุณภาพงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับผู้บริโภค และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับการ บริหารหรือดำเนินกิจการต่างๆ ที่ต้องมีการดำเนินงานให้เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญประการ หนึ่งคือ การประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ อันจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด รวมทั้งมีจุดอ่อนหรือปัญหาในเรื่องใดบ้างที่ต้องการการ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานระยะต่อไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ

3) เน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาใดๆ จะต้องคำนึงถึงสภาพ ปัจจุบัน พร้อมทั้งบริบท และสภาพการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยี การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) และพระราชบัญญัติปฏิรูประบบ บริการสุขภาพ การเปรียบเทียบสมรรถนะสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือสำหรับคณบดีและผู้บริหาร ระดับสูง เพื่อให้เกิดกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง และให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายในการสร้าง พัฒนาคน อันเป็น พลังเป็นมันสมองของประเทศ ให้มีองค์ความรู้ มีปัญญา มีความคิด มีทักษะ ที่จะร่วมช่วยกันคิด อ่านแก้ไขปัญหาวิกฤติที่ประเทศไทยกำลังเผชิญในการแข่งขันในเวทีโลก มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ และมีการเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาความรู้ได้ตามวิทยาการที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รู้จักที่จะเรียนรู้ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา สร้างจิตสำนึก และความเข้าใจ ความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4) เน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

เป็นรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เน้นให้ผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทั้งกระบวนการ ร่วมกันให้ข้อมูล ร่วมกันการวางแผนงาน ร่วมกันการตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมกันติดตามประเมินผล และร่วมกันปรับปรุงพัฒนา การที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกรัก เป็นเจ้าของ และจะช่วยกันรับผิดชอบในการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษามากขึ้น และเน้นการมีส่วนร่วม การร่วมมือกันในการแบ่งปันข้อมูลปฏิบัติการดีเลิศระหว่างวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงไปสู่ปฏิบัติการที่ดีเลิศ

5) เน้นการบูรณาการที่ครอบคลุม

มีรูปแบบการประเมินสมรรถนะองค์กรหลายรูปแบบ แต่ผู้วิจัยประยุกต์พัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารด้านแพทยศาสตรศึกษาเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จของสถาบันต้องมีความครอบคลุมในทุกมิติจึงต้องมีการบูรณาการในเชิงระบบ ผู้วิจัยได้ประยุกต์พัฒนามาจากรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Malcolm Baldrige National Quality Awards (MBNQA) ของอเมริกา รูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ European Foundation for Quality Management (EFQM) ของยุโรป และรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Balanced Scorecard (BSC) ของ Kaplan and Norton ที่องค์กรทางธุรกิจได้นำไปใช้กันมาก การประเมินองค์กรทั้งสามรูปแบบได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในทั้งวงการธุรกิจและวงการทางการศึกษา ซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดแข็ง จุดอ่อนที่ต่างกัน เช่น กรอบ MBNQA Education Criteria จะเน้นด้านกระบวนการจัดการองค์กร สารสนเทศและการวิเคราะห์ กรอบ EFQM จะเน้นด้านผลลัพธ์ขององค์กร และผลกระทบต่อสังคม แต่ขาดมุมมองด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ และกระบวนการจัดการผลผลิตขององค์กร กรอบ BSC จะเน้นมุมมองด้านการเงินขององค์กรและผู้รับบริการ แต่จะขาดมุมมองความพึงพอใจของบุคลากร สารสนเทศและการวิเคราะห์ และมุมมองผลกระทบขององค์กรต่อสังคม หากได้มีการผสมผสานกรอบการประเมินองค์กรทั้งสามกรอบเข้าด้วยกันจะช่วยเป็นการเติมเต็มประเด็นต่างๆ ที่ขาดหายไปของแต่ละรูปแบบและจะทำให้ได้ระบบการประเมินประสิทธิภาพคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรที่สมบูรณ์เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและครอบคลุมประเด็นการบริหารจัดการองค์กรได้ครบทุกด้าน

1.3 แนวคิด

การกำหนดเกณฑ์การบริหารจัดการด้านแพทยศาสตรศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นการบริหารจัดการเชิงระบบที่มองว่าองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การมีการส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบเหล่านี้ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาของการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องและการยั่งยืนขององค์การ โดยการอิงแนวคิด 8 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ และจุดมุ่งหมายที่แน่วแน่
- 2) การให้ความสำคัญกับผู้เรียน เป็นการมุ่งเน้นการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 3) การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาและการรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ
- 4) การให้ความสำคัญกับอาจารย์ และบุคลากร เป็นการอุทิศให้อาจารย์และบุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้และพัฒนา
- 5) การบริหารการจัดการความรู้ขององค์การ เป็นการการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์การ
- 6) การบริหารจัดการการศึกษา เป็นการบริหารจัดการการศึกษาด้วยกระบวนการและข้อเท็จจริง
- 7) ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม
- 8) การยึด “ผลลัพธ์” และ “การเพิ่มคุณค่า” เป็นเป้าหมายในการทำงาน

1.4 วัตถุประสงค์

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นเพื่อ

- 1.4.1 เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์
- 1.4.2 เพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ โดยเน้นประสิทธิผลของงาน
- 1.4.3 ให้เกิดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้
- 1.4.4 มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องยั่งยืน

สำหรับรูปแบบฉบับสมบูรณ์ รายละเอียดของรูปแบบในส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบฯ และส่วนที่ 3 แนวทาง ในการนำรูปแบบไปใช้ดังนำเสนอเป็นรูปเล่มต่อไปนี้

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะ
แบบบูรณาการของ
การบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

(ฉบับผลการวิจัย)

คำนำ

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้เป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ผู้บริหาร สถาบันแพทยศาสตร์สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาของสถาบัน โดยมีพื้นฐานการคิดมาจากระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบงานซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกันมากขึ้น เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากร ใก้การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองนี้ควรจะพัฒนาขึ้นเพื่อป้อนข้อมูลผลการตรวจสอบภายใน กลับไปยังกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบัน เพื่อประโยชน์ในการปรับแผน และพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องยั่งยืน ให้ได้บัณฑิตแพทย์ หรือแพทย์ที่มีคุณภาพ เยี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม

ลักษณะของรูปแบบฯ เป็นการบูรณาการแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ นำมาสร้างเป็นรูปแบบฯ โดยคำนึงถึงความเป็นลักษณะเฉพาะ ในบริบทของสังคมไทย ตามพระ รชบัญญัติการจัดการ มหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ซึ่งกำหนดภารกิจหลัก 4 ประการคือ การเรียนการสอนหรือการผลิต บัณฑิต การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิจัย การบริการทางวิชาการ และ การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ว่าด้วย มาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ผู้วิจัยได้บูรณาการรูปแบบการประเมิน องค์การตามกรอบรางวัลคุณภาพของ Malcolm Baldrige National Quality Awards (MBNQA) ของสหรัฐอเมริกา, รูปแบบการประเมินองค์การตามกรอบรางวัลคุณภาพของ European Quality Foundation Management (EFQM) ของ ยุโรป และ รูปแบบการประเมินองค์การตามกรอบของ Balanced Scorecard (BSC) ของ Kaplan and Norton สำหรับ ด้านการบริหารจัดการด้านแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์ ผู้บริหารด้านแพทยศาสตรศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารด้านการศึกษา ผู้บริหารด้านการประเมินผลการศึกษา และ คณบดีคณะแพทยศาสตร์/วิทยาลัยแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 11 แห่งในประเทศไทย

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัย ของรัฐ ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์
- ส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบ
- ส่วนที่ 3 แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้

หากมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรงได้ตลอดเวลาที่เบอร์โทรศัพท์ 01-8499986 เพื่อให้คำอธิบาย และ คอบข้อสงสัย

พัน โท หญิง

(ประยร หิมพาน)

นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กับผู้วิจัยในทุกขั้นตอนตลอดระยะเวลา การดำเนินการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอย่างสูงที่ได้คำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่งทำให้รูปแบบฯ นี้มีความสมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น และผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์ ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง วันดี วราวิทย์ เป็น อย่างสูง ท่านทั้งสองเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิทั้งด้านวิชาการและเป็นกำลังใจที่สูงส่งที่มีให้กับศิษย์ตลอดระยะเวลา การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ในทุกขั้นตอนของการวิจัยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดีคณะแพทยศาสตร์ คณะบดีคณะ แพทยศาสตร์ทั้ง 11 แห่ง ผู้บริหารแพทยศาสตรศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณาจารย์ทุกท่านในความกรุณา การอุทิศเวลา อันมีค่ายิ่ง ในการให้สัมภาษณ์ ตอบแบบสอบถาม ให้ความอนุเคราะห์พัฒนา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ การวิจัย ให้ข้อเสนอแนะ ให้ความสะดวก และให้กำลังใจอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยและต่อการวิจัย ขอกราบ ขอบพระคุณคณะดี ผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ทั้งสองแห่ง และอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงที่อนุญาตผู้วิจัย ได้นำ รูปแบบฯ ไปทดลองใช้ และทดลองใช้รูปแบบฯ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดตั้งรายนามต่อไปนี้

1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ อารี วัลยะเสวี
2. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ปิยะ เนตรวิเชียร
3. ศาสตราจารย์ นพ. เฉลิม วราวิทย์
4. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ปรีดา ทัศนประดิษฐ์
5. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุชาติ อินทรประสิทธิ์
6. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ บรรเททอง รัชตะปิติ
7. พันเอกหญิง แพทย์หญิง ดร. มยุรี พลากร
8. ศาสตราจารย์ พลตรีหญิง วณิช วรรณพฤษย์
9. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ กิจประมุข ตันตยาภรณ์
10. รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์
11. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยพร ณ นคร
12. พันเอก นายแพทย์ บุญยรักษ์ พูนชัย
13. รองศาสตราจารย์ พันเอกหญิง กนกพรพรรณ ประไพตระกูล
14. รองศาสตราจารย์ คำรงค์ ทวีแสงสกุลไทย
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์
16. ศาสตราจารย์ สุรินทร์ เศรษฐมานิต
17. ดร. นฤมล บุณนิม

18. ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง บุญมี สถาปัตยวงศ์
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิง นันทนา ศิริทรัพย์
20. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ปรียานุช เข้มวงษ์
21. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ พิศาล ไม้เรียง
22. อาจารย์ นายแพทย์ ไชยวิทย์ ธนะไพศาล
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ชาญชัย พานทองวิริยะกุล
24. รองศาสตราจารย์ อารมณ วุฒิพฤษชัย
25. นายแพทย์ โอกาส ไทยพิสุทธิกุล
26. อาจารย์ แพทย์หญิง ภัทรา คูละทอง
27. ดร. ศิริพร ตันติพลวินัย
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญัฐนิภา กุปรัดน์
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน ชูวัฒนกุล
30. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยขงค์ พรหมวงศ์
31. รองศาสตราจารย์ ดร. สุพักตร์ พิบูลย์
32. รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย
33. รองศาสตราจารย์ พลตรี ดร. ชัยณรงค์ เชิดชู
34. ศาสตราจารย์ พันเอก รังษิต บุญเต็ม
35. พันโทหญิง ดร. กัลยา ไม้เกาะ
36. ดร. รุจา รอดเข็ม
37. ศาสตราจารย์ คลินิก นายแพทย์ ปิยะสกล สกลสัตยาทร
38. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ภิรมย์ กมลรัตนกุล
39. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุพจน์ วุฒิการณ์
40. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิน
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุชาติ อารีมิตร
42. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ กิตติ ล้อมอภิชาติ
43. พลตรี นายแพทย์ สหชาติ พิพิธกุล
44. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ อรุณวงศ์ เทพชาตรี
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ กัมมมาล กุมาร ปาวา
46. นายแพทย์ วิวัฒน์ วนาโรจน์
47. รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ ชุมมน พรหมชาติแก้ว

ขอแสดงความดี อันเกิดจากประโยชน์ของการนำรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ไปใช้ให้ คุณพ่อพลตรี ประจัญ พิมพายน และคุณแม่อรพินท์ พิมพายน อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน เพื่อน ที่ น้องทุกคนที่ช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย มีพลังมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบฯ นี้

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

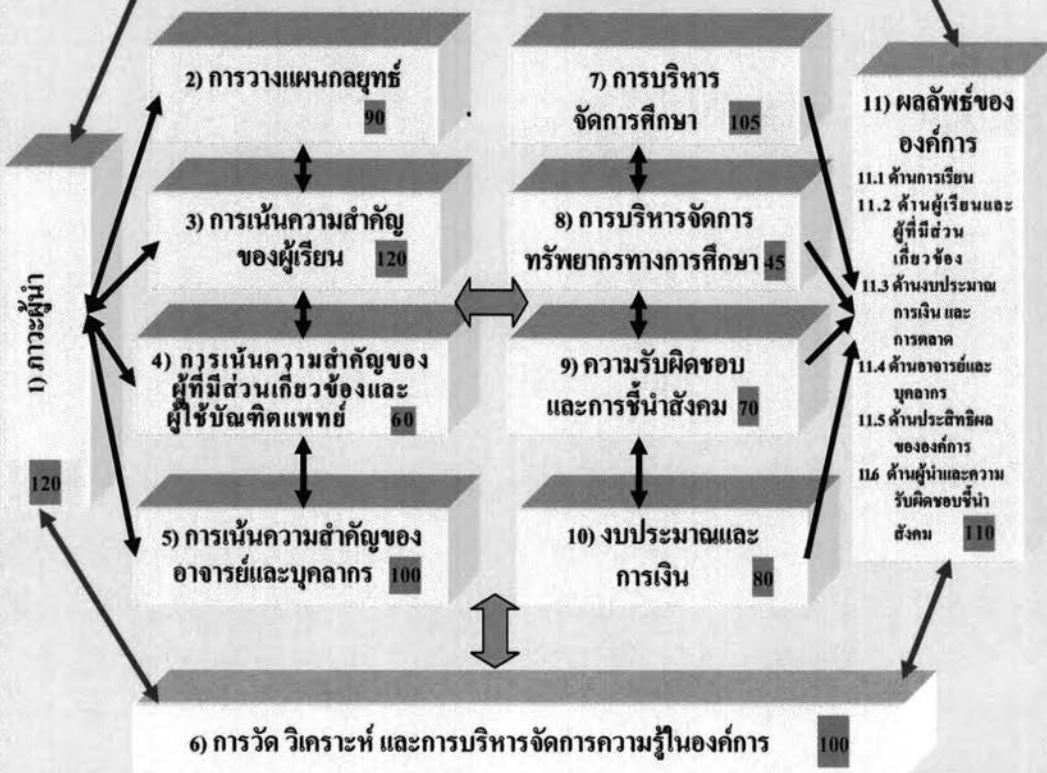
ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบ

2.1 ตารางองค์ประกอบพร้อมค่าน้ำหนักคะแนน

2.2 ภาพรวมองค์การ: ลักษณะองค์การ ความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ

2.3 องค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ



Driver

System

Results

2.4 เกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 3 แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์

การจัดการศึกษาถือเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยรัฐได้มอบหมายให้กระทรวง ทบวง กรม ต้นสังกัด และ สถานศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ผู้รับบริการ โดยตรง คือ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม คือสถานประกอบการ ประชาชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่รัฐต้องตรวจสอบประเมินผลว่าการให้บริการดังกล่าว เป็นไปตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐ และสนองความต้องการของผู้เรียน หรือผู้รับบริการกลุ่มต่างๆ เพียงใด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วย มาตรฐาน วรรณการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47, 48, 49, 50 และ มาตรา 51 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 ข: 24-26) กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และ ระบบการประกันคุณภาพภายนอก วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 48)

พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนดให้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา “สมศ.” มีฐานะเป็น องค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของ สถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษา ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในทุกห้าปี นับตั้งแต่ การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน (มาตรา 49. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 ค: 2-28))

สมศ. ได้กำหนดความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอกว่า หมายถึง “การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา ซึ่งกระทำโดยสำนักงานหรือผู้ประเมินภายนอก แล้วแต่กรณี เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น”

มาตรา 50 กำหนดให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตาม คำร้องขอของ สมศ. หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองให้ทำการประเมินคุณภาพของ สถานศึกษานั้น

และ มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สมศ. รายงานต่อ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

1.1 หลักการและแนวคิด

หลักการเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิผลในการทำงาน

การเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking) เป็นการทำให้เกิดความคิด ผลงานใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิผลในการทำงานและคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน ในวงการการศึกษา ระดับอุดมศึกษา แม้แต่ทางการแพทย์ การเปรียบเทียบสมรรถนะเป็นสร้างสรรค์ พัฒนาเพื่อให้เกิดศักยภาพ เกิดแรงจูงใจในการสร้างชื่อเสียงของสถาบัน รวมทั้งมีการวิจัยที่ต่อยอดเชื่อม มีการรับรู้และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน สามารถผลิตบัณฑิตที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและมิงานทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ เป็นการสร้างและคงไว้ซึ่งชื่อเสียงด้านความมีคุณภาพการศึกษา และด้านการวิจัย นอกจากนั้น การเปรียบเทียบสมรรถนะจะเป็นวิธีการที่นำมาใช้เพื่อกระตุ้นกลุ่มสมาชิก ช่วยให้องค์กรมีความมีมาตรฐานและเป็นการสร้างเสริมให้สถาบันมีชื่อเสียงมากขึ้น เป็นแรงผลักดันขับเคลื่อนให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้นำองค์กรทางการศึกษาคัดองค์ตั้งคำถามว่า มีอะไรหรือวิธีใดที่จะทำให้การบริหารจัดการการศึกษาและการจัดองค์การที่เป็นเลิศระดับโลกได้

2) เน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาตนเองให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่องค์กร ชุมชน หรือสังคมกำหนด ในขณะเดียวกันถ้าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงจะต้องมีการยกระดับคุณภาพงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับผู้บริโภค และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้ที่สนใจในองค์กร ในกิจกรรมองค์กร และในผลสำเร็จขององค์กร หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติการและและความสำเร็จของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ในที่นี้หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองนักเรียน และผู้แทนชุมชน)

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับการบริหารหรือดำเนินกิจการต่างๆ ที่ต้องมีการดำเนินงานให้เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งคือ การประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ อันจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด รวมทั้งมีจุดอ่อนหรือปัญหาในเรื่องใดบ้างที่ต้องการการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานระยะต่อไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3) เน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาใดๆ จะต้องคำนึงถึงสภาพปัจจุบัน พร้อมทั้งบริบท และสภาพการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยี การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) และพระราชบัญญัติปฏิรูประบบบริการสุขภาพ การเปรียบเทียบสมรรถนะสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือสำหรับคณบดี และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายในการสร้าง พัฒนาคณะ อันเป็นพลังเป็นมันสมองของประเทศ ให้มีองค์ความรู้ มีปัญญา มีความคิด มีทักษะ ที่จะร่วมช่วยกันคิดอ่านแก้ไขปัญหาวิกฤติที่ประเทศไทย กำลังเผชิญในการแข่งขันในเวทีโลก มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีการเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถ

ปรับเปลี่ยนพัฒนาความรู้ได้ทันตามวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รู้จักที่จะเรียนรู้ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา สร้างจิตสำนึก และความเข้าใจความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4) เน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

เป็นรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เน้นให้ผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทั้งกระบวนการ ร่วมกันให้ข้อมูล ร่วมกันการวางแผนงาน ร่วมกันการตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมกันติดตามประเมินผล และร่วมกันปรับปรุงพัฒนา การที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกรัก เป็นเจ้าของ และจะช่วยกันรับผิดชอบในการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษามากขึ้น และเน้นการมีส่วนร่วม การร่วมมือกันในการแบ่งปันข้อมูลปฏิบัติการดีเลิศระหว่างวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงไปสู่ปฏิบัติการที่ดีเลิศ

5) เน้นการบูรณาการที่ครอบคลุม

มีรูปแบบการประเมินสมรรถนะขององค์กรหลายรูปแบบ แต่ผู้วิจัยประยุกต์พัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารด้านแพทยศาสตรศึกษาเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จของสถาบันต้องมีความครอบคลุมในทุกมิติจึงต้องมีการบูรณาการในเชิงระบบ ผู้วิจัยได้ประยุกต์พัฒนามาจากรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Malcolm Baldrige National Quality Awards (MBNQA) ของอเมริกา รูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ European Foundation for Quality Management (EFQM) ของยุโรป และรูปแบบการประเมินองค์กรตามกรอบของ Balanced Scorecard (BSC) ของ Kaplan and Norton ที่องค์กรทางธุรกิจได้นำไปใช้กันมาก การประเมินองค์กรทั้งสามรูปแบบได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในทั้งวงการธุรกิจและวงการทางการศึกษา ซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดแข็ง จุดอ่อนที่ต่างกัน เช่น กรอบ MBNQA Education Criteria จะเน้นด้านกระบวนการบริหารจัดการองค์กร สารสนเทศและการวิเคราะห์ กรอบ EFQM จะเน้นด้านผลลัพธ์ขององค์กร และผลกระทบต่อสังคม แต่ขาดมุมมองด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ และกระบวนการจัดการผลผลิตขององค์กร กรอบ BSC จะเน้นมุมมองด้านการเงินขององค์กรและผู้รับบริการ แต่จะขาดมุมมองความพึงพอใจของบุคลากร สารสนเทศและการวิเคราะห์ และมุมมองผลกระทบต่อสังคม หากได้มีการผสมผสานกรอบการประเมินองค์กรทั้งสามกรอบเข้าด้วยกันจะช่วยเป็นการเติมเต็มประเด็นต่างๆ ที่ขาดหายไปของแต่ละรูปแบบและจะทำให้ได้ระบบการประเมินประสิทธิภาพคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรที่สมบูรณ์เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและครอบคลุมประเด็นการบริหารจัดการองค์กรได้ครบทุกด้าน

1.2 แนวคิด

การกำหนดเกณฑ์การบริหารจัดการด้านแพทยศาสตรศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นการบริหารจัดการเชิงระบบที่มองว่าองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรมีการส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบเหล่านี้ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาของการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องและการยั่งยืนขององค์กร โดยการอิงแนวคิด 8 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ และจุดมุ่งหมายที่แน่วแน่
- 2) การให้ความสำคัญกับผู้เรียน เป็นการมุ่งเน้นการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

- 3) การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาและการรักษาไว้ซึ่งความภักดีของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร
- 4) การให้ความสำคัญกับอาจารย์และบุคลากร เป็นการอุทิศให้อาจารย์และบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนา
- 5) การบริหารการจัดการความรู้ขององค์กร เป็นการการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร
- 6) การบริหารจัดการการศึกษา เป็นการบริหารจัดการการศึกษาด้วยกระบวนการและข้อเท็จจริง
- 7) ความรับผิดชอบชั้นนำสังคม
- 8) การยึด “ผลลัพธ์” และ “การเพิ่มคุณค่า” เป็นเป้าหมายในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นเพื่อ

- 1.2.1 เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์
- 1.2.2 เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นประสิทธิผลของงาน
- 1.2.3 ให้เกิดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้
- 1.2.4 มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องยั่งยืน

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและสาระของรูปแบบ ประกอบด้วย

เนื้อหาและสาระของรูปแบบประกอบด้วย แบบประเมินตนเองของสถาบันซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน 11 องค์ประกอบ และ 29 องค์ประกอบย่อย ในแต่ละองค์ประกอบจะมีดัชนีชี้วัดที่ระบุการดำเนินการดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1-10 ในแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวชี้วัด การพิจารณารายละเอียดแต่ละตัวชี้วัด ใช้กรอบ A, D, L, I (Approach, Deployment, Learning และ Integration) เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้ค่าคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติ 4 มิติ คือ

- 1) มิติด้านแนวทาง (A) คือ วิธีการของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ในการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- 2) มิติด้านการนำไปสู่การปฏิบัติ (D) คือ วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ การนำไปใช้จะประเมินบนพื้นฐานของความครอบคลุมและความทั่วถึงของการนำวิธีการ ไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วทั้งวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์
- 3) มิติด้านการเรียนรู้ในองค์กร (L) คือ การรวมวงจรการประเมิน การปรับปรุงหรือการเรียนรู้ของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ หรือหลักฐานที่บ่งถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์
- 4) มิติด้านการบูรณาการ (I) คือ การวางแผนงานอย่างกลมกลืนของแผน กระบวนการ ข้อมูล การตัดสินใจที่เกี่ยวกับทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ที่สำคัญ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 11 ในแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวชี้วัด การพิจารณารายละเอียดแต่ละตัวชี้วัด 4 มิติ คือ Le, T, C, Li (Level, Trend, Comparison หรือ Benchmarking, และ Linkage) ดังนี้

- 1) มิติระดับของผลการดำเนินงาน (Le) เป็นการรายงานผลลัพธ์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้
- 2) มิติด้านแนวโน้ม (T) เป็นการรายงานผลลัพธ์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งจะแสดงถึงอัตราและความมากน้อยของการปรับปรุงผลการดำเนินการ
- 3) มิติด้านการเทียบเคียงสมรรถนะ (C) เป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ในการดำเนินงานกับองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือองค์กรอื่นๆ
- 4) มิติด้านการเชื่อมโยง (Li) เป็นการเชื่อมโยงการวัดผลลัพธ์กับข้อกำหนดด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ รวมทั้งกระบวนการ และผลของการปฏิบัติการที่สำคัญๆ ตามที่ระบุไว้ในภาพรวมวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์

ภาพรวมองค์การ (Organizing Profile)

ลักษณะองค์การ (Organizational Description)

ความท้าทายที่องค์การต้องเผชิญ (Organizational Challenges)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	คะแนน
1. ภาวะผู้นำ	120
1.1 ภาวะผู้นำขององค์การ	70
1.2 ธรรมชาติของบทบาท	50
2. การวางแผนกลยุทธ์	90
2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์	45
2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	45
3. การเน้นความสำคัญของผู้เรียน	120
3.1 การทำความเข้าใจกับผู้เรียน	50
3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน	70
4. การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตเดกซ์	60
4.1 การทำความเข้าใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตเดกซ์	25
4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตเดกซ์	35
5. การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร	100
5.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	35
5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร	30
5.3 ความภาคภูมิใจและความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร	35
6. การวัด วิเคราะห์ และการบริหารจัดการความรู้ขององค์การ	100
6.1 การวัด วิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะภายในขององค์การ	45
6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	55
7. การบริหารจัดการการศึกษา	105
7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	20
7.2 การจัดการศึกษา	55
7.3 การวิจัย	20
7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี	10
8. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	45
8.1 กระบวนการสรรหาบุคลากร	20
8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ขนพาหนะ และวัสดุ อุปกรณ์	25
9. ความรับผิดชอบและการขึ้นำสังคม	70
9.1 การประเมินการรับรู้ของ ชุมชนในพื้นที่	35
9.2 ความรับผิดชอบและการขึ้นำสังคม	35
10. งบประมาณและการเงิน	80
10.1 การบริหารงบประมาณ	40
10.2 การบริหารการเงิน	40
11. ผลลัพธ์ขององค์การ	110
11.1 ด้านการเรียน	20
11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	15
11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ การตลาด	15
11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร	20
11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ	20
11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบขึ้นำสังคม	20
คะแนนรวม	1,000

รายละเอียดเนื้อหาสาระของรูปแบบ

ภาพรวมองค์การ (Organizing Profile)

ภาพรวมองค์การ หมายถึง ภาพรวมขององค์การที่มีผลต่อการดำเนินการและความท้าทายที่สำคัญ ประกอบด้วย ลักษณะองค์การ และความท้าทายที่องค์การต้องเผชิญ

1. ลักษณะองค์การ (Organizational Description)

ลักษณะองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ และความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างองค์การกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจารย์ บุคลากร สถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันที่เท่าเทียมกัน สถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การ เช่น กลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย เป็นต้น โดยมีประเด็นการพิจารณาดังต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Organizational Environment) ประกอบด้วย

(1) ประเภทหรือชนิดของรายวิชาการศึกษา และ การบริการการศึกษา รวมทั้ง วิธีการหรือกลไกที่วิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ใช้ในการจัดการศึกษา และ ให้บริการแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ วิชาเลือก หรืออื่นๆ ตามความต้องการของผู้เรียน

(2) เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ภารกิจหรือพันธกิจ ค่านิยม และลักษณะวัฒนธรรมขององค์การ

(3) ข้อมูลหรือลักษณะโดยรวมของอาจารย์และบุคลากร เช่น จำนวน เพศ อายุ เป็นต้น สัดส่วนของอาจารย์ต่อผู้เรียน ระดับการศึกษาของอาจารย์ในแต่ละรายวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ การจำแนกประเภทของอาจารย์ บุคลากรและงานที่ทำ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการต่อรองกับวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ อาจารย์และบุคลากรที่จ้างโดยสัญญาจ้างพิเศษ เช่น พนักงานราชการ และข้อกำหนดพิเศษเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น

(4) มีเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ เช่น ขนาด และจำนวนห้องเรียน ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเพื่อฝึกทักษะการแพทย์ทางคลินิก ห้องสมุด พื้นที่ในการจัดการเรียนการสอน หอพัก สวัสดิการ สโมสรนักศึกษา และสถานที่สำหรับนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

(5) การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข การปลูกฝังความสุขใจที่จะทำให้ผู้เรียนอุทิศเวลาและการทำงานให้สังคม ชุมชน และประชาชน

(6) กฎหมายและเงื่อนไขข้อบังคับที่องค์การต้องปฏิบัติหรือดำเนินการ เช่น ระเบียบหรือข้อบังคับของ รัฐ องค์การ ข้อกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพ ข้อบังคับแพทยสภา กลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์ศึกษาแห่งประเทศไทย หรือมาตรฐานทางวิชาการต่างๆ มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานโครงการ การประเมินผลการศึกษา และข้อกำหนดทางอาชีวอนามัย และมาตรการด้านความปลอดภัย รวมทั้งข้อกำหนดของการรับรองระบบงานหรือการรับรององค์การ (Accreditation) การรับรองหลักสูตร (Certification) ผู้บริหารและอาจารย์ และข้อกำหนดที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม การเงิน และการจัดการเรียนการสอน ขอบเขตหรือข้อจำกัดในการให้บริการ

(7) การปรับเปลี่ยนสถานภาพในวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ การดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การ การจัดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับพันธกิจ การบริหารจัดการบุคคล การบริหารจัดการทรัพยากร และการเงิน

ข. ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์การ (Organizational Relationships) ประกอบด้วย

(1) ลักษณะโครงสร้างองค์การและระบบธรรมาภิบาลขององค์การ ความสัมพันธ์ในลักษณะการรายงานของคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง (และองค์การหลักถ้ามี)

(2) ลักษณะกลุ่มผู้เรียนหลัก กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลุ่มตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) ของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ลักษณะความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของกลุ่มต่างๆ ต่อการจัดการเรียนการสอน ลักษณะการบริการทางวิชาการ และการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งความแตกต่างของความต้องการและความคาดหวังในแต่ละกลุ่ม

(3) บทบาทของสถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และบทบาทในกระบวนการนวัตกรรมขององค์กร ประเภทของสถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรที่สำคัญที่สุด และความต้องการที่สำคัญมากที่สุดของสถานศึกษาระดับมัธยมที่มีความสำคัญต่อองค์กร

(4) ลักษณะความสัมพันธ์และกลไกการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร เช่น กลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย เป็นต้น และระหว่าง ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) ของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์

(5) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน สังคมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กร ผู้เรียน สังคม

2. ความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ (Organizational Challenges)

ความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ หมายถึง สภาพการแข่งขัน (Competitive Environment) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Challenges) และระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

ก. สภาพการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) จำนวน ประเภทของสถาบันแพทย์ที่เท่าเทียมกัน และลำดับที่ขององค์กรการศึกษา เมื่อเทียบกับสถาบันแพทย์ที่เท่าเทียมกันทั้งหมด ประเภทขององค์กร และการเจริญเติบโตขององค์กร

(2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเมื่อเทียบกับสถาบันแพทย์ขององค์กรและสถานศึกษาที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ ที่เกิดขึ้นต่อสภาพการแข่งขันของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์

(3) แหล่งข้อมูลสำคัญเชิงเปรียบเทียบ และเชิงแข่งขันภายในชุมชนและภายนอกชุมชนของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ประเภทเดียวกัน และปัญหา หรืออุปสรรคหรือข้อจำกัดในการหาข้อมูลดังกล่าว (ถ้ามี)

ข. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)

ลักษณะและประเภทของความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญซึ่งวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ต้องเผชิญทั้งในด้านการศึกษา การเรียนรู้ ทรัพยากรบุคคล และความสัมพันธ์กับชุมชน และมีผลต่อความสัมพันธ์และความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งการเตรียมตัวทั้งทางด้านการจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารบุคคล ทรัพยากร การเงิน ให้เกิดความคล่องตัว เช่น การเปิดตลาดเสรีทางการศึกษา เป็นต้น

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

วิธีการและแนวทางในการทำให้ทั้งวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ดำรงไว้ซึ่งการมุ่งเน้นการปรับปรุงผลการดำเนินการ และการเรียนรู้ของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ การประเมินและการปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ ของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ อย่างเป็นระบบ

รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาใน มหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจงองค์ประกอบที่ 1-10 เป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ

ความหมาย

ด้านกระบวนการ เป็นการพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 1-10 โดยใช้กรอบ A, D, L, I เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้คำคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติตามมิติของกระบวนการ

ด้านกระบวนการ จะเป็นการดูใน 4 มิติ คือ

- 1) มิติด้านแนวทาง (A) คือ วิธีการของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ ในการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- 2) มิติด้านการนำไปสู่การปฏิบัติ (D) คือ วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อองค์กร การนำไปใช้จะประเมินบนพื้นฐานของความครอบคลุมและความทั่วถึงของการนำวิธีการ ไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วทั้งวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์
- 3) มิติด้านการเรียนรู้ในองค์การ (L) คือ การรวมวงจการประเมิน การปรับปรุงหรือการเรียนรู้ของวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์ หรือหลักฐานที่บ่งถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์
- 4) มิติด้านการบูรณาการ (I) คือ การวางแผนงานอย่างกลมกลืนของแผน กระบวนการ ข้อมูล การตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ที่สำคัญ

- โปรดประเมินตนเองในองค์ประกอบกระบวนการตามกรอบการประเมินรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ
- โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องตารางมิติองค์ประกอบด้านกระบวนการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
- ท่านสามารถกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงหน้าช่องที่มีการปฏิบัติได้หลายช่อง
- หากมีการปฏิบัติตามมิติของกระบวนการโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง

ตัวอย่างการประเมิน

ก. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

1. การกำหนดทิศทางของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นลายลักษณ์อักษร

ไม่มี	✓ มีวิสัย/แนวทางชัดเจน	✓ มีการนำไปปฏิบัติ	✓ มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
-------	------------------------	--------------------	----------------	---------------

ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง

องค์ประกอบ 1 ภาวะผู้นำ (Leadership) (120 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่ผู้นำระดับสูงของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (ในที่นี้หมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย/คณบดีคณะแพทยศาสตร์) ได้ให้แนวทางและสร้างความยั่งยืนให้กับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์อย่างไร รวมทั้งการประเมินว่าระบบธรรมาภิบาลของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และความรับผิดชอบในเรื่องจริยธรรม กฎหมาย และชุมชน

1.1 ภาวะผู้นำขององค์การ (Leadership) (70 คะแนน)

หมายถึง การอธิบายวิธีที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการให้แนวทางและสร้างความยั่งยืนให้กับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งวิธีที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสื่อสารกับคณาจารย์และบุคลากร ในการกระตุ้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

ก. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
1 การกำหนดทิศทางของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นลายลักษณ์อักษร				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
1.2 อาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
1.3 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ โดยผ่านระบบการนำองค์กรไปยังอาจารย์บุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น มีการประชุมประจำเดือน หรือ 3 เดือน และแจ้ง เน้นย้ำ วิสัยทัศน์และค่านิยมให้อาจารย์ และบุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
1.4 การกระทำที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
2. การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม และให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				

2.1 การสร้างวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 การสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.4 การสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการคิดและสร้างนวัตกรรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.5 การสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดความคล่องตัวขององค์กร ในการทำงาน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.6 การสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กร อาจารย์ และบุคลากรทั้งหมด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.7 การวางแผนเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง และการพัฒนาผู้นำในอนาคตของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ รุ่นต่อไป				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
1. การสร้างความสัมพันธ์ในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
1.1 การสื่อสาร การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการจูงใจอาจารย์และบุคลากรทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเป็นไปในลักษณะสองทิศทางทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 การให้รางวัล ค่าตอบแทน และการยกย่องชมเชยอาจารย์และบุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นที่ตั้ง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
2.1 การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ และบรรลุวิสัยทัศน์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 การมุ่งเน้นการ สร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการคาดหวังผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เช่น การมีรูปแบบการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				



1.2 ธรรมาภิบาล (Governance) (50 คะแนน)

หมายถึง การอธิบายระบบธรรมาภิบาลของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เกี่ยวกับดำเนินการในเรื่องของการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการปฏิบัติ ด้านวิชาการและวิชาชีพของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และการทำให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและซื่อสัตย์คนเป็นพลเมืองดี

ก. ธรรมาภิบาลของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
1. การเน้นองค์ประกอบหลักของระบบธรรมาภิบาล ดังนี้				
1.1 การบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 การบริหารการเงินที่ชัดเจน และตรวจสอบได้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 โครงสร้าง องค์ประกอบคณะกรรมการ ความโปร่งใสในการดำเนินการ คัดเลือกคณะกรรมการธรรมาภิบาล และนโยบายในการเปิดเผยต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาล				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.4 ความเป็นอิสระในการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก ได้แก่ การมีคณะกรรมการที่เป็นอิสระ ในการตรวจสอบการบริหารงาน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.5 การปกป้องผลประโยชน์ของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ การมีคู่มือนักศึกษาและคู่มือพนักงานที่ระบุสิทธิผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

2. การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหาร				
2.1 การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการ/คณบดี และหัวหน้าภาคเช่น การมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและแบบบรรยายงานที่ชัดเจน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 การประเมินประสิทธิภาพในการกำกับดูแลของคณะกรรมการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหารทราบเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานการกำกับดูแลและการนำวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
ข. การปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณ				
1. การเสริมสร้างการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาบรรณ				
1.1 การดำเนินงานอย่างมีจรรยาบรรณให้ทั่วถึงทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ตามที่กำหนดไว้ในระบบการกำกับดูแลกิจการ เช่น การมีนโยบายด้านกฎหมายและจรรยาบรรณที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้เรียนและผู้ปฏิบัติ การมีแบบฟอร์มการรายงานการปฏิบัติงานที่ผิดกฎหมายและจรรยาบรรณ หรือการมีรูปแบบการปกป้องหรือการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายและจรรยาบรรณ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 ระบุกระบวนการและตัวชี้วัด สำหรับการกำหนดและติดตามพฤติกรรมทางด้านจรรยาบรรณในโครงสร้างของระบบธรรมาภิบาลทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง และหุ้นส่วน				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 การตรวจติดตามและดำเนินการแก้ไขในกรณีที่มีการละเมิดจรรยาบรรณหรือมีผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

2. การคาดการณ์ล่วงหน้า				
2.1 การประเมินผลกระทบทางด้านลบของการผลิตบัณฑิต การบริการและปฏิบัติการทางด้านการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ต่อส่วนรวม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 ความห่วงกังวลของส่วนรวมที่มีต่อบัณฑิตแพทย์ บริการ และปฏิบัติการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตแพทย์และการบริการทางการแพทย์ของประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายและจริยธรรม การมีแบบฟอร์มการปฏิบัติงานด้านธุรกรรมทุกประเภทที่ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม เป็นต้น หรือการมีกระบวนการติดตามการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรมทั่วทั้งองค์กร เช่น มีรายงานของอุบัติการณ์ต่างๆ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การเตรียมการเชิงรุกเช่น การมีกระบวนการที่สามารถนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่าและรักษาลิ่งแวดล้อม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.4 ระบุกระบวนการ คิวชีวิต และเป้าประสงค์หลักที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหรือดีกว่าข้อกำหนด ความปลอดภัย การรับรองวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และข้อบังคับของกฎหมาย				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.5 ระบุกระบวนการ คิวชีวิต และเป้าประสงค์หลักที่ใช้สำหรับการจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากผลผลิต บริการ และปฏิบัติการขององค์กร เช่น มีการสำรวจ มีการดำเนินการอย่างยุติธรรมตามกฎหมาย ข้อบังคับ/กฎหมายในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ อาจารย์ บุคลากร ให้การบริการด้านการรักษา ด้านวิชาการและการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อสังคม เป็นต้น				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) (90 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์จัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นของสถานการณ์ รวมทั้งมีการวัดผลความคืบหน้า

2.1 การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ (Strategy Development) (45 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ จัดทำกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งรวมถึงความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ในการสรุปวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT ANALYSIS)

ก. กระบวนการจัดทำ พัฒนาแผนกลยุทธ์				
1. กระบวนการ ในการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมประกอบด้วย				
1.1 วิธีการในการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 ระบุขั้นตอนสำคัญๆ ในการวางแผนกลยุทธ์				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 ระบุผู้มีส่วนร่วมหลักในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น คณาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ เป็นต้น				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
1.4 กระบวนการที่ทำให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ สามารถค้นพบจุดอ่อนหรือจุดด้อยๆ ที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มองข้ามไป				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				

1.5 ระบุกรอบเวลาที่ใช้ในการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวและเหตุผลในการกำหนดกรอบเวลาดังกล่าว				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.6 ความสอดคล้องของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์กับกรอบเวลาที่กำหนดไว้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2. การนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผนกลยุทธ์				
2.1 การนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผน การปรับปรุงพัฒนา และทบทวนแผนกลยุทธ์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสพัฒนา และปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การนำสัญญาณเตือนแต่เนิ่นๆ ถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การปฏิรูปทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ประชากรกลุ่มผู้เรียน ชุมชน และผู้ให้บริการและผู้ให้บริการแข่งขัน เป็นต้น หรือบริบทของภาวะเปราะบางที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น กฎหมายปฏิรูปการศึกษามาดำเนินการแก้ไขภาวะเปราะบางเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การ ในด้านโครงสร้าง งานบริหารบุคคล ทรัพยากร และสวัสดิการ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.4 ความยั่งยืนขององค์การในระยะยาวและความต่อเนื่องของการดำเนินการในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.5 ความสามารถของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ในการนำแผนไปปฏิบัติ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.1 ระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.2 ระบุกรอบเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ฯ				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.3 ระบุเป้าประสงค์สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
2. การทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตอบสนองความท้าทายต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ตามที่ระบุไว้ในภาพรวมวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
3. การทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เกิดความสมดุลของโอกาสและความท้าทายทั้งระยะสั้นและระยะยาว				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
4. การทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เกิดความสมดุลของความต้องการของผู้เรียนและของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น มีวิธีการในการนำความต้องการที่สำคัญของผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				

2.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Strategy Deployment) (45 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ สามารถแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยสรุปแผนปฏิบัติการและตัววัดหรือดัชนีชี้วัดหลักของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ตามตัววัดและดัชนีชี้วัดดังกล่าว

ก. การจัดทำและการนำแผนสู่การปฏิบัติ				
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์				
1.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติ ระบุวิธีการปฏิบัติ ระยะเวลา สถานที่ ทรัพยากร และงบประมาณที่ใช้ และการนำผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง เข้ามาสู่การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.2 การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติการตามแผนได้สำเร็จ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.3 การทำให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งเป็นผลจากแผนปฏิบัติการนี้จะคงอยู่อย่างยั่งยืน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
2. ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการแล้วต้องจัดทำและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการใหม่ไปปฏิบัติอย่างเร่งด่วน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
3.1 ระบุ แผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวที่สำคัญของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				

3.2 หากมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในผลผลิตและบริการ รวมทั้งผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ การปฏิบัติของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4. ระบุแผนงานหลักๆ ทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีผลมาจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และจากแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4.1 ระบุตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความคืบหน้าของแผนฯ				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4.2 ตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความคืบหน้าครอบคลุมเรื่องสำคัญๆ ที่กำหนดไว้ในแผนฯ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4.3 ตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความคืบหน้าของแผนฯ ครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4.4 ระบบการวัดผลโดยรวมของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ทั้งหมดสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4.5 ระบบการวัดผลโดยรวมของแผนปฏิบัติการครอบคลุมทุกหน่วยงานสำคัญและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

1. ระบุการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์โดยใช้ตัววัดหรือดัชนีชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญตามที่ระบุไว้ในข้อ 2.2 ก. (3)

ไม่มี	มีการระบุ
-------	-----------

ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง

.....

2. ผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์การเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ประเภทเดียวกัน

ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
-------	------------------------	------------------	--------------	---------------

ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง

.....

3. ผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเทียบเคียงที่สำคัญ เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการที่ผ่านมา

ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
-------	------------------------	------------------	--------------	---------------

ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง

.....

4. วิธีการลดช่องว่างการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์หากพบว่าผลการดำเนินการปัจจุบัน หรือผลที่คาดการณ์ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ค่อนข้างกว่าผลที่เทียบเคียง

ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
-------	------------------------	------------------	--------------	---------------

ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง

.....

องค์ประกอบที่ 3 การเน้นความสำคัญของผู้เรียน (Student Focus) (120 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การทำความเข้าใจกับผู้เรียน กำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้เรียน รวมทั้งวิธีการดำเนินการ ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน กำหนดปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนพึงพอใจ การสร้างความภาคภูมิใจต่อสถาบัน การเพิ่มรายวิชาทางการศึกษาและบริการทางการศึกษา รวมทั้งความยั่งยืนของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

3.1 การทำความเข้าใจผู้เรียน (Student Knowledge) (70 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่ทำให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ทราบความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถจัดการเรียนการสอนและบริการการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และทำให้สามารถพัฒนารายวิชาทางการศึกษาและสร้างโอกาสใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้เรียนทุกคน (การอธิบายขอให้ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ หน่วยงานรับผิดชอบฐานข้อมูลของผู้เรียน ซึ่งมีการกำหนดสิทธิผู้ที่สามารถเข้าถึงข้อมูล)

ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน					
1. การกำหนดกลุ่มผู้เรียน					
1.1 การรับและจำแนกกลุ่มผู้เรียน เช่น มีระบบฐานข้อมูลผู้เรียนและมีหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการ เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.2 การกำหนดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสมสำหรับหลักสูตรการศึกษา และการบริการการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การนำข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนของสถานศึกษาอื่นและผู้เรียนในอนาคตมาพิจารณา เช่น คุณสมบัติของผู้เรียน ผลการศึกษาและผู้เรียนในอนาคตของสถานศึกษาอื่น เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2. การรับฟัง การเรียนรู้และการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน					
2.1 การรับฟัง การเรียนรู้และการรวบรวมข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการหลักๆ และความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียน (หมายรวมถึง คุณลักษณะของหลักสูตรการศึกษา รายวิชาต่างๆ ที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เสนอ และบริการทางด้านการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์)					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

2.2 การศึกษาปัจจัยสำคัญเชิงเปรียบเทียบที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลงทะเบียนเรียนของผู้เรียน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การเลือกใช้วิธีการรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมในการหาความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
2.4 การใช้ข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับจากผู้เรียนปัจจุบัน ศิษย์เก่า ผู้เรียนในอนาคต และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (รวมทั้งข้อมูลการใช้บริการการศึกษา สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ข้อมูลจากผู้เรียนที่ขอเปลี่ยนสถานศึกษา หรือข้อร้องเรียนต่างๆ) เพื่อการวางแผน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่างๆ พัฒนาการวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ในด้านต่างๆ และสร้างความพอใจให้แก่ผู้เรียนเพิ่มขึ้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
2.5 การใช้สารสนเทศและข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นผู้เรียนมากขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้ดีขึ้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
3. วิธีการปรับปรุงการรับฟังและเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอด้านการบริการการศึกษาและทิศทางการศึกษา รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนการศึกษา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4. การประเมินความคิดเห็น ความจำเป็น ความคาดหวังของผู้เรียนในทุกภาคการศึกษาจนจบการศึกษา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				

3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียน (Student Relationships and Satisfaction) (50 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ สร้างความสัมพันธ์เพื่อดึงดูด สร้างความพึงพอใจ และชำระรักษาผู้เรียนไว้ รวมทั้งการเพิ่มความภักดีของผู้เรียนต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และพัฒนารายวิชาทางการศึกษา และโอกาสใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยอธิบายถึงวิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ใช้ในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน

ก. การสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจระหว่างคณะกับผู้เรียน					
1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับผู้เรียน					
1.1 การได้มาและการชำระรักษาผู้เรียนไว้ เช่น ในข้อต่อไปนี้ เป็นต้น					
(1) การมีนโยบายทางด้านวิชาการที่ชัดเจน					
(2) การสำรวจความต้องการผู้เรียน					
(3) การจัดกิจกรรมที่เพิ่มความสามารถของผู้เรียนให้ตรงกับความสามารถของผู้เรียน					
(4) การมีระบบที่ช่วยน้อง					
(5) การมีระบบการให้คำปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์และผู้เรียน					
(6) การมีชมรมกีฬาและสันทนาการที่ทุกคนมีส่วนร่วม					
(7) การมีชมรมนักศึกษา					
(8) การมีช่องทางร้องทุกข์ที่ชัดเจน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
.....					
1.2 การตอบสนองความคาดหวังและเหนือกว่าความคาดหวังในการเรียน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.4 การสร้างปฏิสัมพันธ์ใหม่ๆ และคงไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

2. กลไกหลักที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
2.1 การดำเนินการที่ง่ายต่อการปฏิบัติที่ผู้เรียนใช้ในการขอข้อมูล การทำธุรกรรมและร้องเรียนต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 รูปแบบที่หลากหลายในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อการติดต่อกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การที่บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับสายการติดต่อกับผู้เรียน ได้ปฏิบัติตามกลไกดังกล่าว เช่น มีการถ่ายทอดกลไกการดำเนินการดังกล่าวไปยังบุคคลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงเพื่อดำเนินการแก้ไข เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. กระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้เรียน				
3.1 การจัดการกับข้อร้องเรียน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.2 การแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.3 การลดความไม่พึงพอใจของผู้เรียนให้เหลือน้อยที่สุด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.4 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนทั้งหมดเพื่อใช้ในการปรับปรุงทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

4. การรักษาไว้ซึ่งวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน				
4.1 วิธีการสร้างและการรักษาความสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ได้ตลอดเวลาทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4.2 การปรับปรุงช่องทางการติดต่อกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ให้ทันกับความต้องการทางการศึกษาและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
ข. การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน				
1.1 การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนในด้าน				
(1) การเรียนการสอน เช่น มีรูปแบบประเมินการสอนแต่ละรายวิชาเป็นรูปธรรม เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
(2) การทำวิจัย เช่น มีรูปแบบประเมินการวิจัยเป็นรูปธรรม เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
(3) การบริหารทั่วไป เช่น มีรูปแบบที่ให้ผู้เรียนประเมินการบริหารทั่วไปของวิทยาลัยฯ/คณะฯ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
(4) การสวัสดิการ เช่น มีรูปแบบที่ให้ผู้เรียนประเมินสวัสดิการ และการบริการด้านต่างๆ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

1.3 การนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ให้ตรงกับหรือเกินความคาดหวังของผู้เรียน เพื่อสร้างความมั่นคงของ ความสัมพันธ์ในอนาคตกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งทำให้เกิดการกล่าวถึงวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ในทางที่ดี					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.4 การนำผลการประเมินทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมาใช้เพื่อให้เกิดการปรับปรุง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2. การติดตามข้อมูลการประเมินจากผู้เรียนเรื่องรายวิชาทางการศึกษา การบริการ และการปฏิบัติทางการศึกษาที่ วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เสนอไปทำการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ ทันที					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
3. การเทียบเคียงข้อมูลความพึงพอใจของผู้เรียนต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ กับสถาบันที่คล้ายคลึงกัน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4. การรักษาแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของการศึกษาอยู่เสมอ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

องค์ประกอบที่ 4 การเน้นความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (Stakeholder and Market Focus) (60 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินว่าวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มีวิธีการกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ในที่นี้หมายถึง ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ผู้แทนชุมชน) และตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) รวมทั้งมีวิธีการดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ และการกำหนดปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ความภักดี การธำรงรักษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ไว้กับองค์กร ตลอดจนการขยายตัวของรายวิชาทางการศึกษาและบริการทางการศึกษาเพื่อความยั่งยืนของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

4.1 การทำความรู้จักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (Stakeholders and Market Knowledge) (25 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ใช้ในการศึกษาความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด (กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการเรียนการสอนและบริการการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ตรงตามความต้องการ และทำให้สามารถพัฒนารายวิชาการศึกษาและสร้างโอกาสใหม่ๆ

ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์				
1. การกำหนดหรือเลือกกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์				
1.1 มีการกำหนดกลุ่มของผู้ใช้บัณฑิตแพทย์เข้ากันได้กับหลักสูตรการศึกษา รวมทั้งสิ่งที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เสนอ และการบริการทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
1.2 การสำรวจ สื่อสาร รับฟังและเรียนรู้เพื่อกำหนดความต้องการ และความคาดหวังหลักๆ (ให้รวมถึงรายวิชาทางการศึกษา, สิ่งที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เสนอ และการบริการทางด้านการศึกษา) และเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
1.3 การหาความต้องการที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ที่มีความแตกต่างกัน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				

1.4 การนำข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ปัจจุบันและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในอดีต (รวมทั้งข้อมูลการใช้บริการการศึกษา สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน หรือข้อร้องเรียนต่างๆ) มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่างๆ และการพัฒนาวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.5 การนำความรู้จากข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับไปเน้นการสร้างคามพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ให้มากยิ่งขึ้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.6 การติดตามความต้องการ และความคาดหวังหลักๆ ของกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ต่อการศึกษาศึกษา ทิศทางการศึกษา และการบริการการศึกษารวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนการศึกษาอยู่เสมอ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

4.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ (Stakeholder Relationships and Satisfaction) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ไว้ และวิธีการสร้างความพึงพอใจในด้านการเรียนการสอน การวิจัยและสวัสดิการ เพื่อเพิ่มความภักดีต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และการพัฒนาโปรแกรมและโอกาสใหม่ๆ รวมทั้งวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์

ก. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะแพทย์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์					
1. การสร้างความสัมพันธ์ การดึงดูดและการธำรงรักษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ไว้					
1.1 การได้มาและการรักษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ไว้ เช่น จัดตั้งสมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น มีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ เช่น การจัดนิทรรศการ การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการแพทย์แก่ผู้ด้อยโอกาส การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านดาวเทียมกับสถาบันต่างๆ เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

1.2 การตอบสนองความคาดหวังในการเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.4 การสร้างปฏิสัมพันธ์ใหม่ๆ และคงไว้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการถ่ายทอดกลไกการดำเนินการดังกล่าวไปยังบุคคลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์อย่างทั่วถึงเพื่อดำเนินการแก้ไข เป็นต้น บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและสนใจ รวมทั้งสามารถติดต่อกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ตามกลไกดังกล่าวได้					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2. วิธีการที่ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์เข้าถึงข้อมูล การทำธุรกรรมและร้องเรียนได้					
2.1 การดำเนินการที่ง่ายต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการขอข้อมูล การทำธุรกรรม และ/หรือการร้องเรียนต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2.2 การตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในแต่ละช่องทางการติดต่อกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2.3 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการติดต่อ ได้ถูกถ่ายทอดไปยังบุคคลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึงเพื่อดำเนินการแก้ไข					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

2.4 บุคลากรทุกคนสามารถติดต่อกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ตามวิธีการ และรูปแบบที่ระบุ ดังกล่าว				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3 การจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์				
3.1 การจัดการกับข้อร้องเรียน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.2 ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลาที่				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.3 การลดความไม่พึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ให้เหลือน้อยที่สุด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.4 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์เพื่อใช้ในการปรับปรุงวิทยาลัย/คณะ แพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.5 การปรับปรุงวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ และช่องทางติดต่อให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง เช่น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์สามารถติดต่อสื่อสารกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ได้ตลอดเวลาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นต้น การจัดให้มีกลไกในการสื่อสารข้อมูลให้ทันต่อความต้องการ ทางการศึกษาและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง มีการประเมิน และนำข้อมูลวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์มาปรับปรุงให้ทันต่อความต้องการทางการศึกษาและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

<p>ข. ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์</p> <p>1. การประเมินความคิดเห็นต่อสถาบันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>1.1 การเรียนการสอน</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				
<p>1.2 การสวัสดิการ</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				
<p>2. การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในแต่ละกลุ่ม</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				
<p>3 ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการปรับปรุง</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				
<p>4. การติดตามข้อมูลนำผลการประเมินทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมาใช้ในการปรับปรุงอย่างทันที่วงที่ ให้ตรงหรือเกินความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ในแต่ละกลุ่มเพื่อสร้างความประทับใจในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				
<p>5. การเทียบเคียงข้อมูลความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์กับความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ที่มีต่อสถาบันที่คล้ายคลึงกัน</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				
<p>6. การรักษาแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของการศึกษาอยู่เสมอ</p>				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
<p>ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง</p> <p>.....</p>				

องค์ประกอบที่ 5 การเน้นความสำคัญของอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Focus) (100 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมิน ระบบงาน การเรียนรู้ และแรงจูงใจ ของอาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ช่วยให้อาจารย์และบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งความใส่ใจในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของอาจารย์และบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์ บุคลากร และวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

5.1 ระบบการบริหารงานบุคคล (Work Systems) (35 คะแนน)

หมายถึง การอธิบาย งานและภาระงานของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การบริหารค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งเกื้อหนุนให้อาจารย์ บุคลากร และวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มีผลการดำเนินการที่ดีขึ้น

ก. การจัดและบริหารงาน					
1. การจัด บริหารงาน และภาระงาน					
1.1 การจัดและบริหารงานและภาระงาน รวมถึงทักษะของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม การให้อำนาจในการตัดสินใจ นวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์กร เช่น การจัดและบริหารบุคคลแบบธรรมาภิบาลการ ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและการบรรยายงานที่ชัดเจน การระบุระบบการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนแต่ละตำแหน่งงาน ชัดเจน และสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นต้น การมีระบบคณะกรรมการสรรหา คัดกรองที่เหมาะสม การคัดเลือกบุคคลที่มี คุณสมบัติตรงกับงาน มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีส่วนในการทำให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการอย่างคล่องตัว ทันท่วงทีกับการเปลี่ยนแปลง ทันท่วงทีตามความต้องการด้านบริการการศึกษา รวมทั้งบรรลุแผนปฏิบัติการ มีรูปแบบวิธีการในการพัฒนาคนเข้าสู่ตำแหน่ง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
1.2 การจัด บริหารงานและภาระงานรวมถึงทักษะของบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวให้ทันกับความต้องการด้าน บริการการศึกษาอยู่เสมอและเพื่อให้บรรลุแผนปฏิบัติการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
1.3 การกระจายบุคลากร ที่มีทักษะและประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					

2. การนำข้อคิดเห็น วัฒนธรรม ประเพณีและความคิดอ่านที่หลากหลายของอาจารย์และบุคลากรซึ่งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เกี่ยวข้องด้วย (เช่น ชุมชนของอาจารย์และบุคลากรที่องค์การจ้าง และชุมชนของผู้เรียน เป็นต้น) มาเป็นข้อพิจารณาเพื่อสร้างหรือปรับปรุงระบบการบริหารบุคคลของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
3. การมีรูปแบบการสื่อสารภายในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างผู้ที่อยู่ต่างหน่วยงาน ต่างหน้าที่ และต่างสถานที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
ข. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร					
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรและการสื่อสารผลการประเมินกลับไปให้อาจารย์และบุคลากรรับทราบเพื่อให้ผลการดำเนินการที่ดีและส่งผลต่อการบรรลุแผนปฏิบัติการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สนับสนุนมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
3. การบริหารค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อช่วยให้บรรลุผลการดำเนินการที่ดีและการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
ค. การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน					
1. การกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของอาจารย์และบุคลากรที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ต้องการ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

2. การสรรหา ว่าจ้าง และรักษาอาจารย์และบุคลากร				
2.1 การสรรหา ว่าจ้าง และรักษาอาจารย์และบุคลากรใหม่				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 การสะท้อนความหลากหลายทางความคิดเห็น วัฒนธรรมรวมทั้งความคิดอ่านของชุมชนอาจารย์และบุคลากรที่ วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์จ้าง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน				
3.1 การวางแผนการดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้บริหาร รวมทั้งผู้นำระดับสูงในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.2 การจัดการให้อาจารย์และบุคลากรทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์มีความก้าวหน้าในการทำงาน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.3 การทำให้อาจารย์และบุคลากรทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ได้รับการรับรองทางด้านวิชาชีพหรือได้รับอนุญาตในการ ประกอบวิชาชีพ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4. การกำหนดแผนการ วิธีการ ในการฝึกอบรมบุคลากรฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

5.2 การเรียนรู้และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Learning and Motivation) (30 คะแนน)

หมายถึง การให้การศึกษ การฝึกอบรม และพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Career Development) เพื่อสนับสนุนให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวม และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีเด่นได้ รวมทั้งการช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของอาจารย์และบุคลากร

ก. การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร				
1. การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร				
1.1 การจัดการการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามความต้องการขององค์กร เช่น มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ทั้งระยะระยะสั้นและระยะยาวของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มีงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรอื่น มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนเพื่อการพัฒนา เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 การจัดการการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการ ในด้านการวัดผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การปรับปรุงผลดำเนินการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 การจัดการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ กับความต้องการในการพัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความก้าวหน้าในงานอาจารย์และบุคลากร				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2. การจัดการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการที่สำคัญของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฐมนิเทศอาจารย์และบุคลากร ความหลากหลายของอาจารย์และบุคลากร การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งตอบสนองความต้องการที่สำคัญของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์และบุคลากรสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. การนำข้อมูลความต้องการด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของอาจารย์และบุคลากรมาใช้ประโยชน์				
3.1 การนำข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรมาใช้ในการจัดทำความต้องการด้านการศึกษาและการ ฝึกอบรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

3.2 การนำความรู้จากคลังความรู้ที่สะสมมาใช้ในการให้การศึกษาและการฝึกอบรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.1 การถ่ายทอดความรู้และทักษะในการให้การศึกษาและการฝึกอบรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.2 การเสาะหาและนำข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรมาใช้ในการกำหนดแนวทางการให้การศึกษาและการฝึกอบรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.3 การเลือกใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ ใกษะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้ง การสอนงาน การให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และวิธีการอื่นๆ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.4 การเตรียมอาจารย์และบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการที่เน้นการเรียนรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
5.1 การส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่ที่ได้เรียนรู้จากในงานและการคงความรู้นั้นๆ เพื่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ได้ใช้ในระยะยาว				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
5.2 การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบจากคณาจารย์และบุคลากรที่กำลังจะลาออกหรือที่กำลังจะเกษียณ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				

6. การประเมินประสิทธิผลของการศึกษาและการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ โดยรวมมาประกอบ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
ข. การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน				
1. การใช้วิธีการจูงใจอาจารย์และบุคลากรให้ให้พัฒนาตนเองและใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
2. การใช้วิธีการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้ช่วยให้อาจารย์และบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงานและอาชีพและเพื่อวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้ตามที่ต้องการ เช่น สามารถเข้าถึงกองทุนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
3. การที่ผู้นำระดับสูงมีบทบาทในการช่วยให้อาจารย์และบุคลากรได้บรรลุสิ่งที่ต้องการข้างต้น เช่น มีระบบการให้รางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น ด้านวิชาการ และงานวิจัย เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4. มีนโยบายชัดเจนและสร้างให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม และยั่งยืน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อนิষ্ঠธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า และมีระบบคุณธรรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				

5.3 ความผาสุกและความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Well-Being and Satisfaction) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ใช้ในการรักษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนให้
อาจารย์และบุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1.1 การปรับปรุงในเชิงรุก ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย และกายศาสตร์ (หลักการการออกแบบสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสรีระของร่างกาย) ให้ดีขึ้น เช่น คณาจารย์มีตำแหน่งที่เป็นสัดส่วน มีที่นั่งอำนวยความสะดวกในการทำงานครบถ้วน บริเวณที่ทำงานน่าอยู่ไม่มีสิ่งรบกวน บริเวณที่ทำงานสามารถติดต่อได้อย่างสะดวก มีโต๊ะ เก้าอี้ที่ถูกต้องสุขลักษณะตามหลักการทางวิศวกรรมศาสตร์ของร่างกาย เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 การมีส่วนร่วมของอาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ในการออกความคิดเห็น มีทำงานเป็นทีม และเมื่อบุคลากรมีปัญหาในที่ทำงานสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานได้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 ระบุตัวชี้วัด เกณฑ์ หรือเป้าหมายที่สำคัญของแต่ละปัจจัยข้างต้น				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.4 ในกรณีที่สภาวะแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน ระบุปัจจัยสภาวะแวดล้อมของการทำงานที่แตกต่างกัน และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและเป้าหมายของปัจจัยดังกล่าว				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.5 การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2 การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติในสถานที่ทำงานและการดำเนินการอย่างค่อเนื่องหากเกิดกรณีดังกล่าว เช่น ไฟไหม้ แผ่นดินไหว น้ำท่วม เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

ข. การสนับสนุนและการสร้างความพึงพอใจให้แก่อาจารย์และบุคลากร				
1.1 การสนับสนุนช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรโดยกำหนดให้มีการบริการ ผลประโยชน์ และนโยบายสวัสดิการ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 มีการสำรวจความต้องการและมีแผนการปรับเปลี่ยนระบบการสนับสนุนช่วยเหลือให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มอาจารย์และบุคลากรที่หลากหลายเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
2. การค้นหาและกำหนดปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร				
2.1 การค้นหาและกำหนดปัจจัยที่สำคัญๆ ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 การจำแนกปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมกับระดับและประเภทของอาจารย์และบุคลากรที่หลากหลายเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
3. การวัดและประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ				
3.1 การวัดและประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยวิธีการที่แตกต่างแต่ครอบคลุมความหลากหลายของอาจารย์และบุคลากร				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
3.2 การใช้ตัวชี้วัดทางอ้อม เช่น การทำให้อาจารย์และบุคลากรอยู่กับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การหยุดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และภาพลักษณ์ของบัณฑิตแพทย์ในอนาคต เป็นต้น เพื่อประเมินและปรับปรุงความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของอาจารย์และบุคลากร				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4. การนำผลการประเมินความพึงพอใจมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญๆ เพื่อกำหนดลำดับความเร่งด่วนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศที่ให้การสนับสนุนอาจารย์และบุคลากร				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				

องค์ประกอบที่ 6-การวัด วิเคราะห์ และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) (100 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ใช้ในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ และวิธีทบทวนผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

6.1 การวัด วิเคราะห์ และทบทวนสมรรถนะภายในองค์กร (Measurement, Analysis, and Review of Organizational Performance) (45 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ใช้ในการวัด วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน (Aligned) และวิธีการปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินงานในทุกระดับและทุกส่วนของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

ก. การวัดผลการดำเนินการ					
1.1 วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เลือก รวบรวม ทำให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อติดตามการปฏิบัติการประจำวัน และเพื่อติดตามผลการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ โดยรวมเป็นรายไตรมาสหรือรายปี รวมทั้งความก้าวหน้าเทียบกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.2 ระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีการระบุ				
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเหล่านี้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และนวัตกรรม					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2. การเลือกและใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการและการคิดสร้างสรรค์จนได้มาซึ่งนวัตกรรม					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

3.1 การทำให้ระบบการวัดผลการดำเนินการหันกับความต้องการและทิศทางของการศึกษา เช่น มีหน่วยงานรับผิดชอบ พัฒนาด้านสารสนเทศ มีการวางระบบฐานข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
3.2 การวัดผลการดำเนินการที่ไหวทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ที่รวดเร็วหรือไม่ได้คาดคิดเช่นมีการประชุมสรุปงานและรวบรวมข้อมูลแต่ละวันและมีการนำผลการประเมินประจำวันไปวางแผนการปฏิบัติงานในวันต่อๆ ไป เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
4. การวัด วิเคราะห์ กำหนดทิศทาง และพัฒนาข้อมูลเพื่อการประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนและสมรรถนะของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ในระดับต่างๆ ทั้งทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
ข. การวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ					
1.1 การทบทวนผลการดำเนินงานและความสามารถของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
1.2 ผู้บริหารระดับสูง/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการทบทวนผลการดำเนินงาน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ผู้นำระดับสูง/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการดำเนินการและความสามารถของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อสรุปจากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีเหตุผลไม่ผิดพลาด					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.5 ผู้บริหารระดับสูง/ผู้ที่ได้รับมอบหมายนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการประเมินความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ระดับเดียวกัน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.6 เปรียบเทียบความคืบหน้าในการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนดำเนินการ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.7 การนำผลการทบทวนไปประเมินความสามารถของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ในการสนองตอบต่อความต้องการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และความท้าทายในสภาพแวดล้อมด้านการปฏิบัติการที่เปลี่ยนแปลง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2.1 การนำเอาข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการ หรือการแปลผลผลลัพธ์มาใช้ในการจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดดและให้เกิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2.2 การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติในเรื่องที่จัดลำดับความสำคัญไว้และ โอกาสในการสร้างนวัตกรรมไปสู่กลุ่มงานและระดับปฏิบัติการทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เพื่อช่วยให้บุคคลเหล่านั้นตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
2.3 การขยายผลไปสู่สถาบันการศึกษาหรือองค์กรเครือข่ายความร่วมมืออื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องไปแนวทางเดียวกันกับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

6.2 การบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Knowledge and Information Management) (55 คะแนน)

หมายถึง วิธีการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ในการสร้างและจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ รวมทั้งการดำเนินงานด้านข้อมูลและสารสนเทศของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ที่แสดงให้เห็น ผู้เรียน อาจารย์ บุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา และผู้แทนชุมชน) และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ มีคุณภาพตรงตามความต้องการ และพร้อมใช้งาน

ก. การบริหารจัดการความรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การจัดการความรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เพื่อให้เกิดการ				
1. การรวบรวมและการถ่ายทอดความรู้ของอาจารย์และบุคลากร เช่น มีการจัดการประชุม สัมมนา การประชุมปฏิบัติการ หรือการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และมีเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการเผยแพร่ความรู้ต่างๆ การเผยแพร่ความรู้ ความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมต่างๆ ในเอกสารและระบบสารสนเทศ ทั้งภายใน ระหว่าง และภายนอกวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
2. การถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์ที่ได้จากผู้เรียน สถานศึกษาระดับมัธยมและองค์กรหรือสถาบันที่เท่าเทียมกันสู่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เช่น ความรู้ทางวิชาการ ความรู้ทางการบริหาร หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและบริหาร เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
3. การถ่ายทอดข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างอาจารย์กับบุคลากร ในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และระหว่างวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ กับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
4. การค้นหา รวบรวม และแสวงหา แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ แล้วนำมาให้หน่วยงานต่างๆ ในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ได้เรียนรู้กันเพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปปฏิบัติ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
5. การผลักดันวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ให้เข้าแข่งขันในระดับสากล				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
6. การเทียบเคียงความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์แห่งเรียนรู้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				

7. มีระบบการควบคุมคุณภาพของความรู้ในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ให้ความสำคัญถูกต้อง ทันสมัยเชื่อถือได้ ปลอดภัยแม่นยำและเป็นความลับ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
ข. ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ				
1. ฐานข้อมูล และ สารสนเทศ				
1.1 การจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศให้ครบทุกด้าน และ ให้มีความพร้อมใช้งาน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.2 กลไกการทำให้อาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาระดับมัธยม สถาบันการศึกษาที่เท่าเทียมกันและผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2. ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ที่ใช้อยู่ มีความแม่นยำ เชื่อถือได้ ทันสมัย ปลอดภัยในแง่ของข้อมูล ไม่มีการรั่วไหล เป็นความลับและใช้งานได้ง่าย				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. การรักษากลไกของการทำงานให้ข้อมูล สารสนเทศ พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องในกรณีฉุกเฉิน เช่น การมีระบบสำรองการทำงานด้านข้อมูล สารสนเทศ การมีเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมปฏิบัติงานตลอด 24 ชม. เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4. การรักษากลไกของการทำงานให้ข้อมูลและสารสนเทศสามารถตอบสนองความต้องการทิศทางการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
ค. คุณภาพของข้อมูล สารสนเทศ และความรู้				
การทำให้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ มีความถูกต้องแม่นยำ ทันการณ์ ว่างใจและเชื่อถือได้ ปลอดภัย และเป็นความลับ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการศึกษา (Process Management) (105 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินการจ้ดกระบวนการการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตามรายวิชาทางการศึกษา การบริการและการปฏิบัติทางการศึกษาอื่นๆที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เสนอให้ และการบริการทางการศึกษา เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และแก่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญ และหน่วยงานทั้งหมด รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการการศึกษาในอนาคตของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

7.1 กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learning-Centered Processes) (20 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์กำหนดและจัดการกระบวนการที่สำคัญๆ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุความสำเร็จ

กระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
1. การกำหนดกระบวนการเรียนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในกระบวนการหลักต่อไปนี้					
1.1 การจัดหลักสูตร และการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการทางการศึกษา การพัฒนาการและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
1.2 การทำให้บรรลุความคาดหวังในความสำเร็จของผู้เรียน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
2. การตั้งข้อกำหนดของ "กระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง"					
2.1 การกำหนดรายวิชาในการศึกษา และการบริการการศึกษา ตลอดจนกระบวนการอื่นๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างหรือเพิ่มคุณค่าการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					

2.2 การกำหนดกระบวนการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การนำข้อมูลข่าวสารที่ได้จากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาพิจารณาในการตั้งข้อกำหนด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.4 การเตรียมรับความแตกต่างของผู้เรียนทั้งในด้านอัตราการเรียนรู้และวิธีการเรียน (learning rates and styles)				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.5 ระบุข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการดังกล่าว				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.6 การนำข้อมูลจากกลุ่มผู้เรียนและผู้เรียนแต่ละคนมาพัฒนาและใช้เพื่อให้ผู้เรียนเรียนแบบมีส่วนร่วม (Active learning)				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. การออกแบบ “กระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”				
3.1 การออกแบบ “กระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”ให้ตรงกับข้อกำหนดดังกล่าว				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.2 การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และความคล่องตัวที่อาจจำเป็นในอนาคตมาใช้เป็นประโยชน์ในการออกแบบ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.3 การมุ่งเน้นในเรื่องลำดับและความเชื่อมโยงกันภายในกระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

3.4 การนำเรื่องปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อื่นๆ มาเป็นประเด็นในการออกแบบ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
3.5 การนำ“กระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” ไปใช้ให้ได้ผลตามข้อกำหนดที่กล่าว					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่องค์การ ใช้เพื่อควบคุมและปรับปรุง “กระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” ประกอบด้วย					
4.1 ระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ใช้เพื่อควบคุมและปรับปรุง กระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น หลักสูตรมีเป้าหมายชัดเจน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้เรียนค้นคว้า และศึกษาร่วมกัน มีการศึกษาร่วมกัน มีการประชุมสัมมนาที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ การอภิปรายและการถกแถลง เนื้อหาหลักสูตรท้าทายการศึกษาและการวิจัย อย่างต่อเนื่อง และมีรูปแบบการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน เป็นต้น					
ไม่มี	มีการระบุ				
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4.2 การปฏิบัติการประจำวันของกระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเหล่านี้ได้ผลตามข้อกำหนดที่สำคัญดังกล่าว					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4.3 การนำข้อมูลจากตัวชี้วัดภายในกระบวนการ มาใช้ในการจัดการและควบคุมกระบวนการดังกล่าว					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4.4 การนำข้อมูลจากผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจารย์ บุคลากร สถานศึกษาระดับมัธยม และสถาบันที่เท่าเทียมกัน มาใช้ในการจัดการและควบคุมกระบวนการดังกล่าว					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

4.5 การนำเรื่องของการประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะและการประเมินรวบยอด (Formative and Summative Assessment) มาใส่ไว้ในแผนการประเมินกระบวนการ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5. การประเมินผลและการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการฯ เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จสูงสุด เพื่อพัฒนารายวิชาทางการศึกษาและบริการ และเพื่อให้ทันกับความต้องการและทิศทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5.2 การเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการปรับปรุงและบทเรียนที่ได้รับระหว่างหน่วยงานและกระบวนการอื่นๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

7.2 การจัดการศึกษา (Educational Management) (55 คะแนน)

หมายถึง วิธีการกำหนดและจัดการกระบวนการที่สำคัญๆของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งวิธีการกำหนดและจัดการประสิทธิภาพการเรียนรู้จากผู้ป่วยจริงและผู้ป่วยสมมุติแก่ผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุความสำเร็จ

กระบวนการจัดการศึกษา					
1. การดำเนินการในเรื่อง หลักสูตร การจัดการศึกษาในระดับเตรียมแพทย์ ปรีคลินิก และคลินิก ต่อไปนี้					
1.1 การกำหนดหลักสูตรการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิตแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามต้องการ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.2 เนื้อหาหลักสูตรมีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี เช่น การคิดล่วงหน้า 5ปี					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

1.3 การมีหลักสูตรที่ได้มาตรฐานผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.4 การจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่สนับสนุน การบริหารหลักสูตรอย่างเต็มที่				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.5 มีระบบการตรวจสอบเนื้อหาวิชาที่เหมาะสม ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และยุคสมัย				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.6 การมีแผนการสอน และประมวลรายวิชา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.7 มีการเชื่อมโยงกับ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.8 การมีระบบ กลไกการปฏิบัติการและการปรับปรุงการจัดการศึกษา เช่น มีคณะกรรมการดำเนินการ วิเคราะห์และ พัฒนาหลักสูตรทุกปีตามความเหมาะสม เป็นต้น การมีเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมครอบคลุมกับยุคสมัย เช่น เนื้อหา หลักสูตรมีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี โดยคิดล่วงหน้า 5 ปี เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.9 การมีหลักสูตรที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย/คณะฯ และเชื่อมโยงถึงศักยภาพของผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

1.10 การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน การสอนของอาจารย์ หน่วยงานสนับสนุนการศึกษาและของเพื่อนร่วมงาน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.11 การประเมินหลักสูตรตามวงรอบและการจัดทำรายงานประจำปี					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.12 การนำผลการประเมินจากอาจารย์ ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บัณฑิตแพทย์และผู้ใช้บัณฑิตแพทย์มาพัฒนาหลักสูตร					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.13 การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ป่วยจริงและผู้ป่วยสมมุติและ/หรือผู้ป่วยมาตรฐาน					
1.13.1 การกำหนดสัดส่วนและการจัดหาผู้ป่วยจริงและสมมุติและ/หรือผู้ป่วยมาตรฐานต่อผู้เรียนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.13.2 การจัดการให้มีห้องปฏิบัติการทางด้านทักษะที่เพียงพอ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.13.3 การใช้โรงพยาบาลอื่นนอกมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับผู้ป่วยจริงได้ตามแผนที่กำหนดไว้					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.13.4 การประเมินผลตามวัตถุประสงค์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้ป่วยจริงและผู้ป่วยสมมุติและ/หรือผู้ป่วยมาตรฐาน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
1.13.5 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

7.3 การวิจัย (Research Management) (20 คะแนน)

หมายถึง วิธีการกำหนดและจัดการกระบวนการที่สำคัญๆ เกี่ยวกับการดำเนินการและการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ จนบรรลุความสำเร็จ

การวิจัยทางการศึกษา 1. การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิจัยโดย การมีนโยบาย แผนงาน โครงการวิจัย มีงบประมาณสำหรับงานวิจัยอย่างเพียงพอต่อปี มีคณะกรรมการ การพิจารณา โครงร่างงานวิจัย มีการจัดการสัมมนาหลักการรูปแบบการทำวิจัย				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
2. การส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับและอ้างอิง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
3. การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนางานด้านการวิจัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของอาจารย์ด้านเวลาในการทำวิจัย เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
4. การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือการให้รางวัล, การให้ค่าตอบแทน เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
5. การผลักดันให้งานวิจัยด้านแพทยศาสตรศึกษาสามารถนำไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
6. การสร้างเครือข่ายการวิจัยระหว่างสถาบันแพทย์และสถาบันการศึกษาอื่น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
7. การส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
8. กระบวนการในการประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางานด้านการวิจัยที่เป็นรูปธรรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				

7.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี (Cultural and Traditional Conservation) (10 คะแนน)

หมายถึง วิธีการกำหนดและการจัดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั่งามเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

1. การกำหนดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั่งามเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
2. การจัดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั่งาม เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
3. กระบวนการในการประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั่งาม ที่เป็นรูปธรรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				

องค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (Resources Management) (45 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินการบริหารจัดการทรัพยากรของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ รวมถึงกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ รายวิชาที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เสนอให้ และบริการการศึกษาเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสร้างคุณค่าแก่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการสนับสนุนทั้งหมด และความต่อเนื่องของการปฏิบัติการ ในกรณีฉุกเฉิน

8.1 กระบวนการสนับสนุน (Support Processes) (20 คะแนน)

หมายถึง วิธีการในการบริหารจัดการ “กระบวนการสนับสนุน” สำคัญๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการการศึกษา และกระบวนการที่สร้างคุณค่าแก่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

ก. กระบวนการสนับสนุน				
1. การดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้				
1.1 การกำหนด “กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและบริการการศึกษา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				

1.2 การบริหารจัดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น มินิโยบาย และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน มีระบบงบประมาณที่เพียงพอเหมาะสม มีระบบการบริหารพัสดุที่เหมาะสม ผู้บริหารสอดคล้องกำกับดูแลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.3 การบริการอย่างต่อเนื่องก่อน ระหว่าง และหลังสำเร็จการศึกษา				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
1.4 การบริการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2. การตั้งข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการสนับสนุน โดย				
2.1 การนำข้อมูลข่าวสารที่ได้จากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาพิจารณาในการตั้งข้อกำหนด				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 ระบุข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการสนับสนุน เช่น การมีสิ่งอุปกรณ์สนับสนุน เป็นต้น และการมีเครื่องอำนวยความสะดวกพอเพียง เช่น สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มีระบบการบริหารจัดการ การควบคุม ติดตาม กำกับดูแลตามวงรอบ และการประเมินความคุ้มค่าของการใช้งาน บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการให้การสนับสนุน				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. การออกแบบกระบวนการสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น				
3.1 การออกแบบกระบวนการสนับสนุนให้ตรงกับข้อกำหนดหรือความต้องการหลัก				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3.2 การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และความคล่องตัวที่อาจจำเป็นในอนาคต มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการออกแบบกระบวนการสนับสนุน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

3.3 การนำเรื่องของรอบเวลา ผลผลิตภาพ การควบคุมต้นทุนในภาพรวม ตลอดจนปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลอื่นๆ มาใช้ประกอบในการออกแบบกระบวนการ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
3.4 การนำกระบวนการเหล่านี้ไปปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าได้ผลตามข้อกำหนดของการออกแบบ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4. การกำหนดตัวชี้วัด				
4.1 ระบุตัววัดผลการดำเนินการสำคัญที่ใช้เพื่อควบคุมและปรับปรุง กระบวนการสนับสนุน				
ไม่มี	มีการระบุ			
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.2 การปฏิบัติงานประจำวันในกระบวนการเหล่านี้ได้ผลตามข้อกำหนดสำหรับกระบวนการดังกล่าว				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.3 การนำข้อมูลจากตัววัดภายในกระบวนการมาใช้จัดการและควบคุมกระบวนการสนับสนุน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
4.4 การนำข้อมูลจากผู้เรียน อาจารย์ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมาใช้จัดการและควบคุมกระบวนการสนับสนุน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				
5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการสนับสนุน โดยการลดค่าใช้จ่ายในภาพรวม ด้านการตรวจสอบ การทดสอบ และการตรวจประเมินผลการดำเนินการ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง				
.....				

5.2 การป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องและการทำงานซ้ำ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
6.1 การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น ลดความแปรปรวนของกระบวนการและการทำให้กระบวนการดังกล่าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและทิศทางการศึกษา					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
6.2 การเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปรับปรุงต่างๆ ดังกล่าวระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างผู้รับผิดชอบในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรม					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					

8.2 อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ (Resources Processes) (25 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ใช้ในการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้ภารกิจบรรลุความสำเร็จ

<ul style="list-style-type: none"> - อาคาร สถานที่ - สาธารณูปโภค - ยานพาหนะ - วัสดุ อุปกรณ์ 					
การดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้					
1. การบริหารจัดการ เช่น มีการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ที่สนับสนุนนโยบายและแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
2. มีระบบงบประมาณที่เพียงพอ เหมาะสม มีระบบการบริหารอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ยานพาหนะ และ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เหมาะสม					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					

3. การควบคุม ติดตาม กำกับดูแลตามวงรอบเพื่อให้มีสมรรถนะในการใช้งาน ได้ยืนนานตามอายุการใช้งาน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4. การคำนวณความคุ้มค่าของการใช้งาน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5. การบริหารจัดการการรักษาความปลอดภัยของสินทรัพย์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
6. มีการวัดและบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดจากการใช้งานของสินทรัพย์ที่เกิดกับชุมชน หรือบุคลากร					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
7. มีการใช้ทรัพยากรในทางที่ไม่เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมตลอดอายุการใช้งานของทรัพยากร					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
8. มีการใช้งานในทางที่ดี เป็นประโยชน์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
9. มีการทำบัญชีรายการวัสดุ อุปกรณ์ที่ดี					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
10. มีการลดและทำลายของเสียที่เกิดจากการใช้งาน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

11. มีการลดผลกระทบของกระบวนการผลิตบัณฑิตแพทย์ และการบริการ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
12. ความต่อเนื่องของการปฏิบัติการหรือการปฏิบัติงานในกรณีฉุกเฉิน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
13. ผู้บริหารสอดคล้องกำกับดูแลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

องค์ประกอบที่ 9 ความรับผิดชอบต่อสังคมและการขึ้นำสังคม (Social Responsibility) (70 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินวิธีการดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ในการกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของสังคม ชุมชน รวมทั้งวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน กำหนดปัจจัยที่ทำให้ชุมชนพึงพอใจ การสร้างความภักดีต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ระบุ ความรับผิดชอบต่อสังคมและการขึ้นำสังคมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ การดำรงใช้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าแก่สังคม

9.1 การประเมินการรับรู้ของชุมชนในพื้นที่ (Perception Measure) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ที่ทำให้ทราบ ความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของชุมชน และวิธีการประเมินการรับรู้ของชุมชนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของการต่อชุมชนในพื้นที่ที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ตั้งอยู่

ก. การประเมินการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ต่อชุมชนในพื้นที่ที่องค์การตั้งอยู่				
1. การดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้				
1.1 มีนโยบายในการประเมินการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ต่อชุมชนในพื้นที่ที่องค์การตั้งอยู่				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

1.2 การสำรวจความต้องการเกี่ยวกับบทบาทด้านความรับผิดชอบต่อของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ต่อชุมชน โดยการใ้แบบสอบถาม การพบปะผู้แทนของชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรในชุมชน รวมทั้งข้อมูล บทความ รายงาน จากสื่อต่างๆ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
1.3 การวางแผนการจัดกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ต่อชุมชน เช่น การให้ความรู้ และฝึกอบรมข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การกระทำอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน การสนับสนุนการกีฬา และสันทนาการ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในชุมชน การให้การสนับสนุนด้านการแพทย์ สวัสดิการ ความปลอดภัย การณรงค์สิ่งที่ไม่ดีต่อสุขภาพ เหล้า บุหรี่ ยาเสพติด อุบัติเหตุ เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
1.4 กำหนดเกณฑ์ในการวัดกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชน ด้านต่างๆ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
ข. การสนับสนุนต่อชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนในพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่) การดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้					
1. การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนเป้าหมายอย่างจริงจัง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
2. การกำหนดกลุ่มชุมชนเป้าหมายที่สำคัญต่อวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (ชุมชนในพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่)					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					
3. การกำหนดกิจกรรมที่เน้นให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์มีส่วนร่วมและสนับสนุนชุมชนนั้นๆ เช่น ในข้อ 3.1-3.4 เป็นต้น					
3.1 กำหนดกิจกรรมที่จะนำชุมชนไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
3.2 นำหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกช่วยเหลือชุมชน อย่างสม่ำเสมอ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน โดยเฉพาะการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ					
3.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม เช่น การควบคุมมลพิษต่างๆ ทั้ง ด้านเสียง แสง หรือฝุ่นละออง เป็นต้น					
3.4 จัดชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุยกตัวอย่าง					
.....					

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของผู้ในระดับสูงและบุคลากรของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5. การกระทำที่เป็นรูปธรรม					
5.1 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น การกำจัดขยะติดเชื้อ การบริหารพลังงาน การควบคุมมลพิษ และเสียงที่รบกวน การกำจัดขยะ ของเสีย แก๊สพิษ เป็นต้น การประเมินสมรรถนะสภาพแวดล้อม การรายงานกิจกรรมที่ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรให้ยั่งยืน การขนส่ง ผลกระทบสภาพแวดล้อม การลดหรือจำกัดของเสีย การใช้วัสดุทดแทนวัสดุเดิม การประหยัดน้ำ ไฟฟ้า การใช้วัสดุ recycle					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5.2 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสำหรับชุมชน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5.3 การมีเกณฑ์วัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ด้านสภาพแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และเสียงรบกวน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

9.2 ความรับผิดชอบต่อและการขึ้นำสังคม (Social Responsibility) (35 คะแนน)

หมายถึง วิธีดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ด้านความรับผิดชอบต่อและวิธีการในการขึ้นำสังคม เพื่อสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพ การแสวงหา ส่งเสริมอย่างจริงจัง หาโอกาสในการทำงานร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้สังคมชื่นชม มีความตระหนักถึงผลกระทบของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ที่มีต่อสังคมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และรับผิดชอบต่อทำให้ผลกระทบต่างๆที่มีต่อสังคมลดน้อยลง

ก. การขึ้นำสังคม มีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้					
1. มีนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมการกระทำอย่างมีจริยธรรม จัดโอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความหลากหลาย และมีนโยบายรักษาสภาพแวดล้อมและ โปรแกรมต่างๆ ที่สังคมคาดหวัง					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

2. การส่งเสริม สร้างบรรยากาศ หรือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น ผู้นำระดับสูง และบุคลากรขององค์กร และสังคมมีส่วนในการพัฒนาชุมชน เป็นต้น การให้ข้อมูลข่าวสารกับชุมชน การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม การประพฤตินออย่างมีจริยธรรม				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
3. การดึงสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและร่วมกิจกรรมต่างๆ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
4. การประเมินผลกระทบทางค่านิยมที่มีต่อสังคมจากเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อการวางแผนป้องกันแก้ไขล่วงหน้าไว้ให้พร้อมและสามารถปรับใช้ได้ทุกสถานการณ์				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
5. การประชาสัมพันธ์ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
6. การประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางาน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
ข. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม				
การให้บริการทางวิชาการหรือข้อมูลความรู้เชิงรุกที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เช่น ความรู้ทางด้านสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านสุขภาพจิต ด้านโภชนาการ เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

องค์ประกอบที่ 10 งบประมาณ และการเงิน (Budgeting and Financing) (80 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินการบริหารจัดการงบประมาณและการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้

10.1 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) (40 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์บริหารงบประมาณให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด โปร่งใสและตรวจสอบได้

การบริหารงบประมาณ				
1. การดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้				
1.1 การเตรียมการ เช่น มีระบบการจัดทำงบประมาณกลางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นต้น การมีส่วนร่วมของการใช้งบประมาณที่เหมาะสม เช่น งบประมาณด้านห้องสมุด คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การเรียนการสอน เงินเดือน สวัสดิการ และงบประมาณสำหรับผู้บริหาร เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.2 การหางบประมาณในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่กระทบต่อผู้เรียน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.3 การใช้งบประมาณและการบริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.4 รูปแบบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านงบประมาณ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
1.5 การมีระบบตรวจสอบการใช้งบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				

2. การมีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้รวมถึงการดำเนินงานตามแผนการศึกษาใหม่				
2.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพันธะผูกพันทางงบประมาณที่มีอยู่				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.2 การประเมินความเสี่ยงด้านงบประมาณกับการดำเนินงานในปัจจุบันและงานที่ริเริ่มใหม่ๆ				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.3 การดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2.4 มีแผนพัฒนางบประมาณเพื่ออนาคต				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

10.2 การบริหารการเงิน (Financing) (40 คะแนน)

หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ใช้ในการบริหารการเงินให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้

การวางแผนดำเนินการ				
1. การมีทรัพยากรด้านการเงินเพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีนโยบายในการบริหารการเงินที่ชัดเจน โปร่งใส มีระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่าย มีการกำหนดผู้ควบคุมที่ชัดเจนเป็นธรรม เป็นต้น แสวงหาแหล่งเงินรายได้มาสนับสนุนวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ในรูปแบบต่างๆ โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้เรียน เช่น การจัดการทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ หรือทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				
2. มีการวางแผนการดำเนินการด้านการเงินและมีการประเมินแผน				
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง				
.....				

3. ทรัพยากรด้านการเงินดังกล่าวมีเพียงพอ และพร้อมใช้สนับสนุนการลงทุนในกิจกรรมใหม่ที่สำคัญ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
4. มีระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณ บัญชี และกองทุนที่ชัดเจน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
5. มีการกำหนดผู้ควบคุมที่ชัดเจนเป็นธรรมเนียม					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
6. การประเมินความเสี่ยงด้านการเงินที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่มีในปัจจุบัน และการลงทุนในกิจกรรมใหม่ที่สำคัญ					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
7. การดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่องในภาวะฉุกเฉิน					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
8. การแสวงหาแหล่งเงินรายได้ (เงินนอกงบประมาณ) มาจัดตั้งกองทุนสนับสนุนองค์การ ในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้เรียน เช่น การจัดการทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ หรือทรัพย์สินทางปัญญา การระดมทุนจากศิษย์เก่า ผู้มีจิตศรัทธาบริจาค เป็นต้น					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
9. การนำเงินกองทุนที่ได้ไปซื้อพันธบัตรรัฐบาลเพื่อนำดอกผลจากดอกเบี้ยที่ได้รับมาใช้จ่าย					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					
10. มีกลไกการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการใช้เงินและการนำข้อมูลผลการประเมินมาวางแผน ปรับปรุงพัฒนา					
ไม่มี	มีวิธี/แนวทางดำเนินการ	มีการนำไปปฏิบัติ	มีการประเมิน	มีการบูรณาการ	
ถ้ามีโปรดระบุ/ยกตัวอย่าง					
.....					

คำชี้แจง องค์ประกอบที่ 11 เป็นองค์ประกอบด้านผลลัพธ์

ผลลัพธ์ จะเป็นการดูใน 4 มิติ คือ

2.1 มิติระดับของผลการดำเนินงาน (Level, Le) เป็นการรายงานผลลัพธ์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้

2.2 มิติแนวโน้ม (Trend, T) เป็นการรายงานผลลัพธ์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งจะแสดงถึงอัตราและความมากน้อยของการปรับปรุงผลการดำเนินการ

2.3 มิติการเทียบเคียงสมรรถนะ (Comparison or Benchmarking, C) เป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ในการดำเนินงานกับองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือองค์กรคู่แข่ง

2.4 มิติการเชื่อมโยง (Linkage, Li) เป็นการเชื่อมโยง การวัดผลลัพธ์กับข้อกำหนดด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ กระบวนการ และผลของการปฏิบัติการที่สำคัญๆ ตามที่ระบุไว้ในภาพรวมองค์กร

1 โปรดประเมินตนเองในองค์ประกอบผลลัพธ์ (องค์ประกอบที่ 11) ตามกรอบการประเมินรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ

2 โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางมิติด้านผลลัพธ์ขององค์กรที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบที่ 11 ผลลัพธ์ขององค์กร (Organizational Performance Results) (110 คะแนน)

ในองค์ประกอบนี้เป็นการแสดงผลการดำเนินการขององค์กร และการปรับปรุงในด้านสำคัญต่างๆ ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งการเทียบเคียงกับองค์กรอื่นด้วย

11.1 ด้านการเรียน (Student Learning Results) (20 คะแนน)

หมายถึง ผลลัพธ์หลักของการมุ่งเน้นการเรียน รวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและคุณค่าจากมุมมองของผู้เรียน โดยแบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มผู้เรียนตามความเหมาะสม และการนำเสนอข้อมูลเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย

ผลลัพธ์ด้านการเรียน

ผลลัพธ์ด้านการเรียนและการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

1. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบันแนวโน้ม และเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากสถาบัน/องค์กรที่เท่าเทียมกัน กลุ่มผู้เรียนและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์อย่างเหมาะสม ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ร้อยละของการสำเร็จการศึกษาภายในเวลาตามหลักสูตร

ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
-------	-----------------------	-----------------------	-----------------	----------------

ถ้ามีโปรดระบุ

1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ออกระหว่างการศึกษาหรือออกก่อนจบการศึกษา				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.4 จำนวนบัณฑิตที่ได้รับรางวัลดีเด่นในระดับชาติภายใน 3 ปีตั้งแต่สำเร็จการศึกษา				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.5 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษา				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.6 ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษา				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.7 ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.8 ร้อยละของรายวิชาที่ได้มาตรฐานของแพทยสภาต่อรายวิชาในหลักสูตร				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

11.2 ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Student and Stakeholder Focus Results) (15 คะแนน)

หมายถึง ผลลัพธ์หลักของการให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคุณค่าจากมุมมองของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยแบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่วนผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ตามความเหมาะสม และนำเสนอข้อมูลเชิงเทียบเคียงด้วย

ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
1. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบัน แนวโน้ม และเทียบเคียงกับระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์การที่เทียบกันได้ นำเสนอข้อมูลเชิงเทียบเคียงหรือมีเกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสมในเรื่องต่อไปนี้				
1.1 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.2 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการสอนของอาจารย์				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.3 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.4 ร้อยละของการคงอยู่ของผู้เรียน				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.5 ร้อยละของการกล่าวถึงในทางด้านบวก				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

11.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด (Budgetary, Financial and Market Results) (15 คะแนน)

หมายถึง การสรุปผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดที่สำคัญๆ แยกตามกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ตามความเหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในเชิงเทียบเคียงด้วย

ผลลัพธ์ด้าน งบประมาณ การเงิน และการตลาด				
ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด				
1. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบันแนวโน้ม และเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์การที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสมในเรื่องต่อไปนี้				
1.1 ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรทุกประเภทต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.2 ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรในการบริหารจัดการต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือจำนวนบุคลากรในการบริหารจัดการค่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.3 ค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการของส่วนกลางต่อบำเหน็จการทั้งหมด				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.4 สิ้นทรัพย์ถาวรต่อผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.5 ค่าเสื่อมราคาต่อจำนวนผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.6 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่อรายรับทั้งหมด				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

1.7 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.8 การมีสภาพคล่องทางการเงิน				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.9 ร้อยละของส่วนแบ่งในกลุ่มของบัณฑิตแพทย์				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.10 ร้อยละของส่วนแบ่งในกลุ่มของผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ใหม่แต่ละปี				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

11.4 ด้านอาจารย์และบุคลากร (Faculty and Staff Results) (20 คะแนน)

หมายถึง ผลลัพธ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการดำเนินงานของระบบงานและการเรียนรู้ การพัฒนาความผาสุก และความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร จำแนกผลตามความหลากหลายของอาจารย์และบุคลากร ตามประเภทและระดับของอาจารย์และบุคลากรตามความเหมาะสม โดยนำเสนอข้อมูลเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย

ผลลัพธ์ด้านอาจารย์และบุคลากร				
1. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตและเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์การที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสมในเรื่องต่อไปนี้				
1.1 งบประมาณในการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านในวิชาการวิชาชีพในต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำและบุคลากร				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.2 งบประมาณในการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านในวิชาการวิชาชีพในประเทศต่ออาจารย์ประจำและบุคลากร				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.5 ระดับความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผาสุกในการทำงานของคณาจารย์ และบุคลากร				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.6 อัตราการคงอยู่ของอาจารย์ภายใน 3 ปีแรกของการทำงาน				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.7 สัดส่วนของภาระงานของอาจารย์				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.8 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ศ. รศ. ผศ.				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.9 จำนวนอาจารย์ประจำทุกระดับต่อจำนวนผู้เรียนเต็มเวลาเทียบเท่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.10 ร้อยละของอาจารย์ประจำคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

1.11 ร้อยละของร้องเรียนทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.12 เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.13 เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.14 จำนวนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.15 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัย หรืองานสร้างสรรค์จากภายใน/จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

11.5 ด้านประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness Results) (20 คะแนน)

หมายถึง ผลของปฏิบัติการที่สำคัญๆ ที่ทำให้วิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามกลุ่มผู้เรียนและกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตแพทย์พร้อมแสดงข้อมูลเชิงเทียบเคียงที่เหมาะสม

ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์				
ผลการดำเนินงานของกระบวนการที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ				
1. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบันแนวโน้ม ให้รวมถึงความสามารถของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ที่จะปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน พัฒนาการของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ การเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์กรที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม				
1.1 ร้อยละของการสำเร็จผลตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

1.2 ระดับศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้นำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.3 ระดับศักยภาพของระบบฐานข้อมูลทั้งหมดเพื่อใช้ในกระบวนการการบริหารและการจัดการ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.4 จำนวนผลงานวิจัยด้านการแพทย์และด้านแพทยศาสตรศึกษา				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.5 จำนวนผลงานบริการสาธารณสุขแก่ชุมชน				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.6 จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
2. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบันแนวโน้ม และการเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์การที่เท่าเทียมกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม รวมถึงตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอื่นๆ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

11.6 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม (Leadership and Social Responsibility Results) (20 คะแนน)

หมายถึง การสรุปผลลัพธ์ที่สำคัญของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ ในด้านธรรมาภิบาล การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการแสดงผลงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการเป็นพลเมืองดี โดยแยกผลลัพธ์ตามหน่วยงาน (Work Unit) ตามความเหมาะสม และแสดงข้อมูลเชิงเทียบเคียงด้วย

<p>ก. ผลลัพธ์ด้านผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการดำเนินงานของระบบงานและประสิทธิผล 1. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปัจจุบันแนวโน้ม และเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากองค์การที่ทำการเทียบกัน หรือใช้เกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม</p>					
<p>1.1 การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และการประเมินด้านจริยธรรม</p>					
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง	
<p>ถ้ามีโปรดระบุ</p>					
<p>1.2 ความไว้วางใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผู้นำระดับสูงและธรรมาภิบาล</p>					
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง	
<p>ถ้ามีโปรดระบุ</p>					
<p>1.3 จำนวนข้อร้องเรียนการมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่ไม่เหมาะสม</p>					
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง	
<p>ถ้ามีโปรดระบุ</p>					
<p>1.4 การกำกับดูแลด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก</p>					
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง	
<p>ถ้ามีโปรดระบุ</p>					
<p>1.5 การปฏิบัติตามกฎ ความปลอดภัย มาตรฐานการรับรอง ข้อบังคับและกฎหมาย</p>					
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง	
<p>ถ้ามีโปรดระบุ</p>					
<p>ข. ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการดำเนินงานของระบบงานและประสิทธิผล 1. ในปัจจุบันแนวโน้ม และเทียบเคียงข้อมูลกับองค์กรที่เทียบกันได้หรือเกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสมด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 1.1 จำนวนกิจกรรม ผลงาน ต่อแผนงานการให้การสนับสนุนชุมชนเป้าหมายและระดับความพึงพอใจของชุมชนในการได้รับบริการ</p>					
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง	
<p>ถ้ามีโปรดระบุ</p>					

1.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ให้บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ประเทศชาติ นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.3 จำนวนกิจกรรมในการทำบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.4 ค่าใช้จ่ายของสถาบันในการบริการวิชาการเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.5 มีการนำความรู้ ประสบการณ์จากการบริการวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน และการวิจัย				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.6 ผลการวัดประสิทธิผลและประโยชน์ของการให้บริการวิชาการ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.7 จำนวนกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติต่อจำนวนผู้เรียน				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.8 ค่าใช้จ่าย/มูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติต่อจำนวนผู้เรียน				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				
1.9 ประสิทธิภาพในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ				
ไม่มี	มีระดับของผลดำเนินการ	มีแนวโน้มสูงขึ้น/ลดลง	มีการเทียบเคียง	มีการเชื่อมโยง
ถ้ามีโปรดระบุ				
.....				

2.4 เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนคำตอบในแต่ละองค์ประกอบย่อย และข้อมูลป้อนกลับจะขึ้นอยู่กับการประเมิน 2 ด้านคือ กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Results) ดังนี้

2.4.1 ด้านกระบวนการ เป็นการพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 1-10 โดยใช้กรอบ ADLI เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้ค่าคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติตามมิติของกระบวนการ

ด้านกระบวนการ จะเป็นการดูใน 4 มิติ คือ

1) มิติแนวทาง (Approach, A) คือ ความเหมาะสมของวิธีการต่อข้อกำหนด ความมีประสิทธิภาพของวิธีการต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำและเที่ยงตรง วิธีดังกล่าวสามารถทำซ้ำได้ มีการบูรณาการรวมทั้ง มีการใช้อย่างสม่ำเสมอ

2) มิติของการนำไปสู่การปฏิบัติ (Deployment, D) คือ วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง การนำไปใช้จะประเมินบนพื้นฐานของความครอบคลุมและความทั่วถึงของการนำวิธีการไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วทั้งองค์การ

3) มิติการเรียนรู้ในองค์การ (Learning, L) คือ มีการรวมวงจรการประเมิน การปรับปรุงหรือการเรียนรู้ เข้าไว้ หรือมีหลักฐานที่บ่งถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์

4) มิติการบูรณาการ (Integration, I) คือ การวางแผนงานอย่างกลมกลืนของแผน กระบวนการ ข้อมูล การตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์กว้างๆ ที่สำคัญ การบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพจะลดขั้นตอนของการทำให้องค์การดำเนินการไปในแนวทางเดียวกันและทำให้สำเร็จได้เมื่อองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบบริหารจัดการ มีการปฏิบัติเชื่อมโยงแบบเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์การอย่างเต็มรูปแบบ

คะแนน	กระบวนการ (องค์ประกอบที่ 1-10)
0% หรือ 5%	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลบันทึกน้อยไม่ชัดเจน (A) ไม่มีการบันทึกการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อการนำไปปฏิบัติหรือมีน้อยมาก (D) ไม่มีหลักฐานของการพัฒนาปรับปรุงการปรับปรุงพัฒนาจะทำได้โดยการแก้ไขปัญหา(L) ไม่มีหลักฐานของการปรับทิศทางขององค์การ การปฏิบัติงานเป็นในรูปแบบส่วนบุคคล หรือหน่วยงานจะปฏิบัติงานเป็นส่วนๆ แยกกัน (I)
10%, 15%, 20%, หรือ 25%	<ul style="list-style-type: none"> เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานขององค์ประกอบ (A) แนวทางการนำไปปฏิบัติยังอยู่ในระยะขั้นต้นในส่วนมากของหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคืบหน้าที่จะบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานขององค์ประกอบ (D) แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการแก้ไขปัญหาเป็นการปรับปรุงทุกๆไป (L) มีแนวทางในการปรับทิศทางไปแนวทางเดียวกันกับส่วนต่างๆหรือกับหน่วยงาน ส่วนมาก เป็นไปในแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกัน (I)

คะแนน (ต่อ)	กระบวนการ (องค์ประกอบที่ 1-10)
30%, 35%, 40%, หรือ 45%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานขององค์ประกอบ (A) ● มีการนำแนวทางไปดัดแปลงเพื่อการนำไปปฏิบัติ แม้ว่าบางพื้นที่หรือหน่วยงานหนึ่งจะเริ่มนำไปปฏิบัติ (D) ● แสดงให้เห็นเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ (L) ● เริ่มมีแนวทางในการปรับทิศทาง ระบุตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานขององค์การกับเกณฑ์ในหมวดต่างๆ (I)
50%, 55%, 60%, หรือ 65%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานขององค์ประกอบ (A) ● มีการนำแนวทางไปปฏิบัติเป็นอย่างดี แม้ว่าจะแตกต่างกันบ้างตามบางพื้นที่หรือหน่วยงาน (D) ● มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงที่เป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญบ้าง (L) ● มีแนวทางการปรับทิศทางต่อตามความต้องการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ตอบสนองตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I)
70%, 75%, 80%, หรือ 85%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ในองค์ประกอบนั้นๆ (A) ● มีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยไม่มีจุดบกพร่องที่สำคัญ (D) ● มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงที่เป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์การเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีหลักฐานที่ชัดเจนในการทบทวนวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ และนำมาซึ่งนวัตกรรมขององค์การ (L) ● มีการบูรณาการแนวทางกับความต้องการขององค์การตอบสนองตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I)
90%, 95%, หรือ 100%	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ในองค์ประกอบนั้นๆ อย่างเต็มที่ครบถ้วน (A) ● มีแนวทางในการปฏิบัติและมีการนำไปใช้เป็นอย่างดีอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่สำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใดๆ (D) ● มีกระบวนการประเมินและการปรับปรุงที่เป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีหลักฐานที่ชัดเจนในการทบทวนวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์และนำมาซึ่งนวัตกรรมขององค์การ (L) ● มีการบูรณาการแนวทางกับความต้องการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ตอบสนองตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I)

2.4.2 ด้านผลลัพธ์ เป็นการพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 11 โดยใช้กรอบ Le, T, C, Li เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนและให้ค่าคะแนนตามความสมบูรณ์ของการปฏิบัติตามมิติของผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์ จะเป็นการดูใน 4 มิติ คือ

2.1 มิติระดับของผลการดำเนินงาน (Level, Le) ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้

2.2 มิติแนวโน้ม (Trend, T) เป็นการรายงานผลลัพธ์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ข้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งจะแสดงถึงอัตราและความมากน้อยของการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

2.3 มิติการเทียบเคียงสมรรถนะ (Comparison or Benchmarking, C) เป็นการเทียบเคียงผลลัพธ์ในการดำเนินงานกับองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือองค์กรคู่แข่ง

2.4 มิติการเชื่อมโยง (Linkage, Li) เป็นการเชื่อมโยง การวัดผลลัพธ์กับข้อกำหนดด้านผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ กระบวนการ และผลของการปฏิบัติการที่สำคัญๆ ตามที่ระบุไว้ในภาพรวมวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

คะแนน	ผลลัพธ์ (องค์ประกอบที่ 11)
0% หรือ 5%	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีการรายงานผลลัพธ์สมรรถนะของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงาน (Le) ไม่ได้รายงานข้อมูลแนวโน้มหรือไม่ได้แสดงให้เห็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น (T) ไม่มีรายงานข้อมูลเทียบเคียง (C) ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในในองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Li)
10%, 15%, 20% หรือ 25%	<ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานผลลัพธ์การดำเนินการบ้างเล็กน้อย มีการพัฒนาบ้าง และ หรือเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางหน่วยงาน (Le) มีการรายงานผลข้อมูลแนวโน้มบ้างบางเรื่องหรือไม่มีการรายงานผลข้อมูลแนวโน้ม (T) มีการรายงานผลข้อมูลการเทียบเคียงบ้างบางเรื่องหรือไม่มีการรายงานผลข้อมูลการเทียบเคียง (C) มีการรายงานผลลัพธ์ในบางองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Li)
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานการปรับปรุงพัฒนาและ/หรือมีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีในหลายหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Le) อยู่ในระยะต้นของขั้นตอนการพัฒนาการรายงานผลแนวโน้ม (T) อยู่ในระยะต้นของขั้นตอนการพัฒนาการรายงานผลข้อมูลการเทียบเคียง (C) มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Li)

คะแนน (ต่อ)	ผลลัพธ์ (องค์ประกอบที่ 11)
50%, 55%, 60%, หรือ 65%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการรายงานแนว โน้มการปรับปรุงพัฒนาและ/หรือมีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเป็นส่วนมากในหัวข้อที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะ แพทยศาสตร์ (Le) ● ไม่มีการรูปแบบรายงานแนว โน้มการปรับปรุงพัฒนาไปในทางที่ตรงข้ามและไม่มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ไม่ดีในองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นความสำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (T) ● ระดับแนว โน้มและ/หรือระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันบางองค์ประกอบ แสดงให้เห็นผลการดำเนินการที่ดีหรือดีมากเมื่อมีการประเมินเทียบกับการเทียบเคียงที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีการเทียบเคียงระดับ (C) ● มีการระบุผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญต่อความต้องการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ และกระบวนการ (Li)
70%, 75%, 80%, หรือ 85%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่ดีถึงดีเลิศในเกือบทุกองค์ประกอบที่สำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Le) ● มีแนว โน้มการปรับปรุง และ/หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานในปัจจุบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่ (T) ● มีการรายงานผลแนว โน้มและ/หรือระดับผลการดำเนินงานในปัจจุบันในหลายหัวข้อถึงทุกหัวข้อเมื่อมีการประเมินเทียบกับการเทียบเคียงที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีการเทียบเคียงระดับแสดงให้เห็นด้านภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานที่ดีมาก (C) ● มีการระบุผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญต่อความต้องการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์เกือบทุกด้านเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ทั้งกระบวนการ และการวางแผนงาน (Li)
90%, 95%, หรือ 100%	<ul style="list-style-type: none"> ● มีผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่ดีเลิศในเกือบทุกหัวข้อที่สำคัญต่อความต้องการหลักของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ (Le) ● มีรายงานแนว โน้มการปรับปรุงที่ดีเลิศ และ/หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่ดีเลิศในเกือบทุกองค์ประกอบ (T) ● มีผลการเทียบเคียงระดับภาวะผู้นำกับหน่วยงานของการศึกษาในเกือบทุกด้าน (C) ● มีการระบุผลลัพธ์การดำเนินการของวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์ที่สำคัญต่อความต้องการในทุกด้านเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ใช้บัณฑิตแพทย์ ทั้งกระบวนการ และการวางแผนงานที่สำคัญอย่างสมบูรณ์ (Li)

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

เพื่อให้การนำรูปแบบ ไปประยุกต์ใช้ในการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ไปใช้ได้ตรงตามหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ มีแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ดังนี้

3.1 วิธีการใช้เครื่องมือ

3.1.1 การกำหนดแต่งตั้งคณะผู้รับผิดชอบในการใช้เครื่องมือ

1) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเฉพาะ ทำหน้าที่รับผิดชอบในการนำรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ไปใช้ หรือมอบหมายแก่คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์หรือหน่วยงานวิจัยและประเมินผลตามเหมาะสมและเงื่อนไขของแต่ละสถาบัน

2) คณะกรรมการของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ต้องได้รับการอบรมให้เข้าใจอย่างแท้จริงในหลักการ วัตถุประสงค์ของการประเมิน และเข้าใจในเกณฑ์การให้คะแนน เพราะการประเมินจะเป็นแบบอัตโนมัติ ทั้งในส่วนของ การประเมินกระบวนการและการประเมินผลลัพธ์

3) การประเมินตนเอง จะเป็นการเขียนบรรยายตอบให้ครอบคลุมในแต่ละข้อคำถามทุกข้อทุกองค์ประกอบ ในรูปแบบฯ

4) ผู้ตรวจประเมินควรเป็นกลุ่มที่มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอาจต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรการประเมินตามแนวทาง MBNQA, EFQM และ BSC

3.1.2 การใช้เครื่องมือ

1) ผู้ประเมินสถาบัน คือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งและผ่านการอบรมแนวทางการประเมินในหลักสูตรที่กล่าวมาแต่ละคน (ทุกคน) จะเขียนบรรยายประเมินสถาบันตามหัวข้อ, องค์ประกอบย่อย และคะแนนรวม องค์ประกอบใหญ่เป็นรายบุคคล

2) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาข้อตกลงกัน

หลังจากขั้นตอนที่ 1 จะเป็นการประชุมของคณะกรรมการทุกคน เพื่อปรึกษาข้อพิจารณาของกรรมการผู้ประเมินแต่ละคน ในจุดเด่นและโอกาสการพัฒนาของสถาบัน ให้เป็นข้อสรุปรวม รวมถึงการสรุปให้คะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นมติของคณะกรรมการ

3.1.3 การกำหนดช่วงเวลาการใช้เครื่องมือ

เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ และเมื่อสิ้นสุดแต่ละภาคการศึกษา และสรุปรวมเป็นรายงานประจำปี

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ตามคู่มือการประเมินและตามเกณฑ์การให้คะแนนที่แนบท้ายรูปแบบฯ (ส่วนที่ 2.4 ของรูปแบบฯ)

3.1.5 การรายงานผล


คณะกรรมการรับผิดชอบรายงานผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณบดี คณะแพทยศาสตร์ และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

3.2 การนำผลการประเมินไปใช้

ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณบดีคณะแพทยศาสตร์แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งขึ้นมาโดยมีผู้แทนที่มีอำนาจในการตัดสินใจจากทุกภาควิชา/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นคณะทำงานพิจารณาผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์หรือมีคะแนนต่ำเพื่อศึกษา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดแผนงานศึกษา/เยี่ยมชมวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ที่เป็นเลิศในด้านนั้นๆ และนำผลการเยี่ยมชมมาพัฒนา ปรับปรุงและลดปิดช่องว่างระยะที่ห่างระหว่าง วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ กับระยะจากการเทียบเคียงจัดระดับ

3.3 ข้อควรคำนึงในการนำรูปแบบไปใช้

- 1) ทั้งผู้นำและบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันดำเนินการเป็นทีมและต้องมีพันธสัญญาร่วมกันที่จะก้าวไปพร้อมกันทั้งองค์การ รวมทั้งต้องมีความเข้าใจแนวทางการประเมินของรูปแบบฯ
- 2) วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ แต่ละสถาบันสามารถประยุกต์ปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับคุณค่า ค่านิยม และพันธกิจเฉพาะของแต่ละสถาบัน การประยุกต์ใช้รูปแบบโดยแต่ละสถาบันจะต้องยึดถือหลักการวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ที่กำหนดไว้ เนื่องจากหากคิดไปจากเดิมมากจะทำให้ไม่อาจเทียบเคียงระดับในบางองค์ประกอบได้
- 3) รูปแบบการประเมินควรมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบท พันธกิจ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การและ เวลาที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา
- 4) การนำรูปแบบไปใช้จะได้รับการยอมรับ ความร่วมมือในการประเมินและเก็บข้อมูลบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง รวมถึงการพัฒนาปรับปรุง เมื่ออาจารย์ บุคลากร ผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบแนวทางและมีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมีการปูพื้นความรู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการนำรูปแบบไปใช้

 โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นทั้ง ด้านโครงสร้าง รายละเอียดของรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ และรายละเอียดของกิจกรรมดำเนินการ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

ผู้วิจัย พันโท หญิง ประอร พิมพายน
 ที่ทำงาน หน่วยแพทยศาสตรศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า 315 ราชวิถี ราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
 โทร. 02-3547600 ต่อ 93730 หรือที่
 ที่อยู่ 223/136 หมู่บ้านสีไชยทอง ถนนแจ้งวัฒนะ ปากเกร็ด นนทบุรี 11120 โทรมือถือ 01-849-9986

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำอธิบายศัพท์

การเทียบเคียง หมายถึง การวัดผลสำเร็จของ “ปฏิบัติการเป็นเลิศ” การอ้างอิงหรือการวัดเทียบเคียงกับมาตรฐาน ระดับของผลการดำเนินการที่ได้รับการยอมรับให้เป็นมาตรฐานที่เป็นเลิศในกระบวนการเฉพาะทางธุรกิจ

การเปรียบเทียบสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการวัดต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ กระบวนการเปรียบเทียบและวัดกระบวนการทางธุรกิจของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ เปรียบเทียบกับผู้นำทางด้านธุรกิจระดับโลก เพื่อให้ได้ข้อมูลกระบวนการปฏิบัติที่จะช่วยให้วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ พัฒนาผลการดำเนินการของตนเอง

การสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างความคิดใหม่ หรือการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานและหรือผลผลิตและบริการ

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มเสริมทักษะที่จำเป็น ความรู้ ข้อมูล และอำนาจเพื่อเป็นหนทางที่ให้นักลกรปฏิบัติงานที่เฉพาะที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่สุด การกำหนดเป้าหมายเป็นระยะเพื่อเป็นแนวทางที่สำคัญภายในกรอบวัตถุประสงค์ทั้งหมดของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

การเรียนรู้ หมายถึง ข้อมูลที่ต้องการ หรือต้องเข้าใจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เช่นกิจกรรมขององค์กร เรียนรู้จะรวมถึงการเทียบเคียงระดับ การประเมินทั้งภายนอกและภายใน หรือการควบคุมคุณภาพ การศึกษาปฏิบัติการที่เป็นเลิศ เช่น การเรียนรู้ส่วนบุคคลจะรวมถึงการฝึกอบรม พัฒนา และมีคุณสมบัติตามวิชาชีพ

การรับรู้ หมายถึง ความคิดเห็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มของประชาชน

การเงิน หมายถึง เงินทุนระยะสั้นที่ต้องการในการดำเนินการประจำวัน และเงินทุนจากแหล่งต่างๆสำหรับการดำเนินการระยะยาวของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

กลยุทธ์ หมายถึง เป็นวิธีที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ปฏิบัติตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ โดยมีพื้นฐานความต้องการส่วนใหญ่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับการสนับสนุนจากนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกระบวนการ

กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมตามขั้นตอนที่เพิ่มคุณค่าให้แก่บัณฑิตแพทย์ที่ต้องการจากปัจจัยนำเข้าต่างๆ

ข้อกำหนดพื้นฐาน หมายถึง สิ่งที่ใช้เกณฑ์ต้องอธิบาย เมื่อตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นแก่นสารที่สำคัญของหัวข้อนี้ ข้อกำหนดพื้นฐานเป็นสาระสำคัญที่เป็นพื้นฐานของหัวข้อนั้น ๆ ซึ่งในที่นี้หมายถึงหัวข้อขององค์ประกอบย่อย

ข้อกำหนดโดยรวม หมายถึง สิ่งที่ใช้เกณฑ์ต้องอธิบาย เมื่อตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นแก่นสารที่สำคัญของหัวข้อนี้ ข้อกำหนดโดยรวม ครอบคลุมถึงคุณลักษณะที่มีนัยสำคัญที่สุดของข้อกำหนดของหัวข้อนั้น ซึ่งในที่นี้หมายถึงคำอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย

ข้อกำหนดต่าง ๆ หมายถึง คำถามแต่ละคำถามที่ใช้เกณฑ์ต้องตอบในแต่ละประเด็นพิจารณา คำถามเหล่านี้ประกอบด้วยรายละเอียดของข้อกำหนดในแต่ละหัวข้อ

ค่านิยม หมายถึง ความเข้าใจและความคาดหวังที่คิชิบายว่าอาจารย์ บุคลากรของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ ประพฤติตนอย่างไร และขึ้นกับสัมพันธ์กันของการดำเนินงานทั้งหมด (ความไว้วางใจ การสนับสนุน และความจริง)

ความยั่งยืน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ดีเลิศที่มุ่งเน้นสมรรถนะขององค์การ ผู้รับบริการ บุคลากร สังคม โดยเป็นผลมาจากผู้นำขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ผ่านทางอาจารย์ บุคลากร หุ้นส่วน ทรัพยากร และกระบวนการต่างๆ ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

จริยธรรม หมายถึง คุณธรรมทั้งหมดที่องค์การประยุกต์และเชื่อถือปฏิบัติ

ดีเลิศ หมายถึง การปฏิบัติที่ดีเยี่ยมในการบริหารจัดการวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ และได้ผลสำเร็จตามกลุ่มแนวคิดพื้นฐานที่รวมถึง มุ่งผลลัพธ์ เน้นผู้รับบริการ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ กระบวนการและข้อเท็จจริง บุคลากรมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม เห็นผลประโยชน์ร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ธรรมาภิบาล หมายถึง กรอบของอำนาจหน้าที่และระบบการควบคุมต่างๆ ที่ใช้ภายในองค์การ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อในด้านต่าง ๆ ของเจ้าของหรือผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร และผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

นวัตกรรม หมายถึง การแปลความคิดไปสู่บัณฑิตแพทย์ใหม่ การบริการ กระบวนการ ระบบ และปฏิสัมพันธ์ของสังคม นวัตกรรมเป็นการรับเอาความคิด กระบวนการ เทคโนโลยี หรือผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจเป็นของใหม่ หรือนำมาปรับใช้เพื่อการใช้งานในรูปแบบใหม่

บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกคนในวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ทั้งพนักงานเต็มเวลา พนักงานนอกเวลา พนักงานชั่วคราวและลูกจ้าง

ปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จก่อนเพื่อที่จะให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์

ปฏิบัติการเป็นเลิศ หมายถึง การปฏิบัติที่ไม่มีข้อผิดพลาด การปฏิบัติที่พิสดารหรือถูกบันทึกไว้ที่มากกว่าค่าปกติ สมรรถนะการปฏิบัติปัจจุบันในวงการเฉพาะของธุรกิจ

ผลลัพธ์สมรรถนะที่สำคัญ หมายถึง ผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์การต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ไม่รวมถึงผลลัพธ์ที่สำคัญมากกว่าของด้าน ผู้รับบริการ บุคลากร และสังคม

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ประสานและทำให้สมดุลระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดภายในวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ ในที่นี้หมายถึงเฉพาะผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้ที่สนใจในวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ ในกิจกรรมวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ และในผลสำเร็จของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติการและและความสำเร็จขององค์การในที่นี้หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองนักเรียน และผู้แทนชุมชน

พันธกิจ หมายถึง ประโยคที่อธิบายจุดมุ่งหมาย หรือ “เหตุผล” ขององค์การใดองค์การหนึ่ง และจะอธิบายว่าทำไมธุรกิจหรือการดำเนินงานถึงเกิดขึ้น พันธกิจ เป็นหน้าที่โดยรวมของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ พันธกิจอาจกำหนดผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมายที่องค์การให้บริการ ความสามารถที่โดดเด่นของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ หรือเทคโนโลยีที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ใช้

ระบบบริหารจัดการ หมายถึง กรอบของกระบวนการและวิธีการที่ใช้เพื่อให้แน่ใจว่าวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมทั้งหมด จริยธรรม และค่านิยมที่ส่งผล ปฏิบัติ และกระตุ้นสมาชิกของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

สมรรถนะ หมายถึง การวัดความสำเร็จที่เกิดเป็นรายบุคคล ทีม องค์การ หรือกระบวนการ

ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถที่กระบวนการหรือตัววัดใด ๆ สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินระดับความสามารถที่แนวทางนั้นมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ และการถ่ายทอดเพื่อนำแนวทางไปปฏิบัติหรือประเมินผลลัพธ์ของตัววัดที่ใช้

เป้าประสงค์ หมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ เป้าประสงค์เป็นได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป้าประสงค์ เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้นำการปฏิบัติการ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณที่เป็นจุดหรือช่วงที่เป็นตัวเลข มักเรียกว่า “เป้าหมาย” เป้าหมายอาจเป็นการคาดการณ์จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบหรือข้อมูลเชิงแข่งขัน คำว่า “เป้าหมายที่ท้าทายอย่างยิ่ง (Stretch Goals)” หมายถึง การปรับปรุงที่สำคัญหรือการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดในเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในอนาคตขององค์การ

ผลิตภาพ หมายถึง การวัดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร เช่น การจัดสรรกำลังคน (ผลิตภาพแรงงาน) เครื่องมือ วัสดุ พลังงาน และทุน แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพยังสามารถนำไปใช้กับการใช้ทรัพยากรทั้งหมดในการสร้างบัณฑิตแพทย์ การใช้ตัววัดหลายตัวร่วมกันในการวัดผลิตภาพโดยรวมทำให้ระบุได้ว่าผลของการเปลี่ยนแปลงโดยรวมในกระบวนการ เช่น การปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากร จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือไม่

พฤติกรรมที่มีจริยธรรม หมายถึง วิธีการที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจ การปฏิบัติการ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปตามมโนธรรมและหลักการด้านวิชาชีพของวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ หลักการเหล่านี้ควรสนับสนุนกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีบังคับใช้ทั้งหมดขององค์การ รวมทั้งเป็นพื้นฐานสำหรับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะตัดสินใจ “ความถูกต้อง” และ “ความผิด”

รอบเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินการในทุกแง่มุม เวลาที่ต้องใช้เพื่อบรรลุตามข้อผูกพันหรือทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ การวัดด้านเวลามีบทบาทสำคัญในเกณฑ์นี้ เพราะผลการดำเนินการด้านเวลา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน การปรับปรุงรอบเวลา อาจรวมถึง เวลาในการตอบสนองผู้รับบริการ และตัววัดด้านเวลาที่สำคัญอื่น ๆ

วิสัยทัศน์ หมายถึง ประโยคที่อธิบายถึง สภาพที่ หรือสิ่งที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ต้องการจะเป็นในอนาคต

สังคม หมายถึง ทุกคนนอกเหนือจากบุคลากร ผู้เรียน หุ้นส่วน ที่มีผลหรือเชื่อว่ามีผลโดยวิทยาลัย แพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์

สินทรัพย์ทางปัญญา หมายถึง คุณค่าขององค์การที่ไม่ได้วัดได้ด้วยการเงิน ทรัพยากรทางปัญญาที่มีการตั้ง สมภายในวิทยาลัยแพทยศาสตร์/ คณะแพทยศาสตร์ โดยเป็นความรู้ที่ทั้งองค์กรและพนักงานเก็บรวบรวมไว้ใน รูปแบบของสารสนเทศ ความคิด การเรียนรู้ ความเข้าใจ ความจำ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทักษะด้านการรับรู้และด้าน เทคนิค รวมทั้งความสามารถต่าง ๆ

หุ้นส่วน หมายถึง ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างสองหรือมากกว่ากลุ่มในการสร้างคุณค่าเพิ่มแก่ ผู้รับบริการ หุ้นส่วนสามารถรวมถึงสถานศึกษาระดับมัธยม เครือข่ายความร่วมมือ และสถาบันการศึกษาอื่น

ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมิน

ชื่อวิทยาลัย/ คณะแพทยศาสตร์

วัน/เดือน/ปีที่ประเมิน

ชื่อ-นามสกุลผู้ประเมิน

อายุ ปี

ตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญา

สาขา