



รายงานผลการประเมินคุณภาพองค์การภายในคณะแพทยศาสตร์ ระดับภาควิชา ประจำปี 2565

ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา

ตรวจประเมิน วันพฤหัสบดี ที่ 21 กันยายน 2565

รายนามผู้ตรวจประเมินทีม S

1. ผศ.นพ.วัฒนา	ชาติอภิศักดิ์	หัวหน้าทีมผู้ตรวจประเมิน
2. ศ.(เชี่ยวชาญพิเศษ) พญ.ผาสุก	มหรธรรมานุเคราะห์	ผู้ตรวจประเมิน
3. รศ.พญ.สุริษา	แก้วศิริ	ผู้ตรวจประเมิน
4. อ.นพ.อิศราพงษ์	เพ็ญรงาน	ผู้สังเกตการณ์
5. นายสุมิตร	คำพุทธ	เลขานุการ

ส่วนที่ 1: ข้อคิดเห็นต่อบริบทและสถานการณ์ของภาควิชา

จากบริบท สถานการณ์การแข่งขัน และความเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ภาควิชาเผชิญ ทีมผู้ตรวจประเมิน มีความเห็นเพิ่มเติมในส่วนของโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านสำคัญ และความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของภาควิชาให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

ลำดับที่	ประเด็น	ข้อคิดเห็น
<b>โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของภาควิชา (เพิ่มเติม)</b>		
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความโดดเด่นด้านงานวิจัยสูงมาก</li> <li>- มีนวัตกรรมการรักษาที่ต่อยอดจากงานวิจัย</li> <li>- มี Research cluster ใหม่</li> <li>- มีระบบการดำเนินการฐานข้อมูลบันทึกการยื่นขอจริยธรรมการวิจัย</li> <li>- มีกิจกรรม Research conference Research interest</li> <li>- งานวิจัยการตรวจคัดกรองธาลัสซีเมีย และคัดกรองดาวน์ซินโดรมในสตรีตั้งครรภ์ สามารถนำผลไปใช้ระดับประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัวชี้วัดที่รายงานส่วนใหญ่เป็น quantitative KPI ภาควิชา อาจพิจารณาหา qualitative KPI เช่น การนำไปอ้างอิงใน international guideline, citation หรือสร้างงานวิจัยในรูปแบบใหม่ เช่น วิทยาศาสตร์พื้นฐาน, systematic review</li> <li>- ไม่ชัดเจนว่าภาควิชามีแนวทางในการเลือกสาขาที่โดดเด่น การสร้างสมดุลกับพันธกิจด้านอื่น การกำหนดเป้าหมายงานวิจัยในแต่ละสาขาหรือกลยุทธ์ในสนับสนุนงานวิจัยให้สอดคล้องกับ OKR ในหมวดผลลัพธ์</li> <li>- แม้ว่าภาควิชาได้รับทุนวิจัยสูงและมีศักยภาพสูงที่จะสร้างผลงานเพื่อนำไปใช้ในระดับประเทศ แต่ไม่ชัดเจนว่าภาควิชามีแนวทางการหาแหล่งทุน การหาข้อมูลจากผู้ใช้งานวิจัย หรือการนำนโยบายระดับประเทศมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างงานวิจัย</li> <li>- ไม่ชัดเจนว่ามีระบบที่สามารถทำให้ตัวชี้วัดด้านการวิจัยหรือการตีพิมพ์สูงได้อย่างยั่งยืน</li> </ul>
2	มี OB-GYN@CMU education Hub	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงของการเลือกเนื้อหาให้เหมาะกับกลุ่มที่ใช้ งาน และการเลือกตัวชี้วัดถึงประโยชน์ที่ได้จากการมี education Hub</li> </ul>

		อาจพิจารณาให้เข้าถึงลูกค้าระดับนานาชาติ หรือเชื่อมโยงสู่ international conference และการเตรียม Cloud เพื่อรองรับข้อมูลในอนาคต
<b>ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของภาควิชา (เพิ่มเติม)</b>		
1	ภาระงานของอาจารย์	อาจารย์ในภาคมีศักยภาพหลายด้าน เป็นผู้บริหารของคณะหลายท่าน คณะหรือภาควิชาอาจต้องพิจารณาถึงความสมดุลของภาระงานในภาคและนอกภาควิชา หรือผลกระทบการสร้างผลงานของภาควิชา
2	จำนวนผู้ป่วยโดยรวมลดลง มีความซับซ้อนมากขึ้น	ภาควิชาได้เพิ่มสถาบันสมทบเพื่อ
3	ผลลัพธ์ของหลักสูตรก่อนและหลังปริญญา	มีการกำหนดตัวชี้วัดการได้รางวัลการประกวดงานวิจัยของแพทย์ประจำบ้าน ไม่แน่ใจว่าการเลือกตัวชี้วัดของหลักสูตรก่อนหลังปริญญา เช่น คะแนนสอบ NL2 สำหรับนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 6
4	แนวโน้มของสังคมหรือกฎหมายที่เปลี่ยนไป	กฎหมายยุติการตั้งครรภ์ การเพิ่มจำนวนของกลุ่ม transgender อาจมีผลต่อการเลือกดำเนินการของภาควิชา และการกำหนดพันธกิจซึ่งเดิมระบุเฉพาะสตรี

## ส่วนที่ 2: ผลการประเมินกระบวนการที่สำคัญของภาควิชา

หมวด 2: กลยุทธ์	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>2.1 การจัดทำกลยุทธ์: กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของภาควิชา</b>	
ภาควิชาที่มีจำนวนโรงพยาบาลสมทบ ที่ใช้เพื่อจัดส่งแพทย์ประจำบ้านออกไปฝึกปฏิบัติงานและฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นที่เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพที่สอดคล้องกับพันธกิจด้านการศึกษาระดับของภาควิชา	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ ภาควิชาไม่มีความชัดเจนในเรื่องการควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมของโรงพยาบาลสมทบอย่างเป็นระบบ อาทิการวัดและประเมินผลระดับขีดความสามารถของแพทย์ประจำบ้านในการฝึกปฏิบัติงานและฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผล learning outcome ที่ต้องการ</li><li>▪ ยังไม่พบแนวทางที่จะทำให้โรงพยาบาลสมทบมั่นใจได้ว่านักศึกษาที่ส่งไปมีความพร้อมในการฝึกอบรม</li><li>▪ ไม่พบข้อมูลป้อนกลับจากโรงพยาบาลสมทบ</li></ul>
<b>2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ: การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ของภาควิชาไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร</b>	
-	-
<b>2.3 แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนแผนกลยุทธ์ของภาควิชา</b>	
ภาควิชาส่งเสริมให้มีกระบวนการส่งต่อองค์ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ จากอาจารย์อาวุโสสู่อาจารย์รุ่นกลาง เพื่อเป็นการสร้างทายาททางวิชาการตามแนวทางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ	ภาควิชาควรพิจารณาหากมีความรู้ที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย การเลือกวิธี knowledge sharing ที่เหมาะสมที่สามารถปิดช่องว่างระหว่างวัย อาทิ มีกระบวนการประเมินและปรับปรุง การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บูรณาการกับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต



หมวด 3: ลูกค้ำ	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>3.1 การจำแนกลูกค้ำ</b>	
ภาควิชาสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักศึกษาแพทย์ ผู้สนใจที่จะเลือกเรียนต่อหรือเป็นอาจารย์แพทย์	ภาควิชาควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ อาทิ ตัวชี้วัดเพิ่มเติมจากร้อยละของการสอบผ่านจากสัดส่วนของผู้สมัครต่อจำนวนที่รับได้ เพื่อใช้ตัวชี้วัดเป็นแนวทางการในการบริหารจัดการข้อมูล
ภาควิชามีหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา (หลักสูตรนานาชาติ)	- ภาควิชาควรสร้างกระบวนการสนับสนุนการดำเนินการที่ทำให้อาจารย์ใหม่ (AI) มีโอกาสในการทำวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีผลกระทบสูงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการดูแลผู้ป่วยและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในอนาคต - ภาควิชาควรสร้างแนวทางในการหาลูกค้ำนอกภาควิชา และการทำให้มีจำนวนนักศึกษาในหลักสูตร รวมถึงประเมินและปรับปรุงรูปแบบเนื้อหาของหลักสูตรให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ำในปัจจุบันและอนาคต
<b>3.2 การรับฟังลูกค้ำ และการได้สารสนเทศจากลูกค้ำเพื่อให้ภาควิชานำไปใช้ได้</b>	
ภาควิชามีกระบวนการสัมภาษณ์หลังสอบลงกองของนักศึกษา ก่อนปริญญา	- ภาควิชาควรสร้างกระบวนการการหาข้อมูลจากลูกค้ำกลุ่มอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้ใช้งานวิจัย และจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ภาควิชาอาจพิจารณาเพิ่มการฝึกนักศึกษาและแพทย์ประจำบ้านกับอาจารย์ใหญ่ เพิ่มเติมจากการฝึกกับหุ่นฝึกปฏิบัติ หรือที่ Clinical skill center
<b>3.3 ความผูกพันของลูกค้ำ: ประสบการณ์ และการจัดการความสัมพันธ์</b>	
-	-
<b>3.4 การปฏิบัติที่เป็นธรรม – Fair Treatment</b>	
-	-
<b>3.5 การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำและตลาดของภาควิชา</b>	
ภาควิชามีคณะกรรมการดูแลนักศึกษาแต่ละชั้นปี ประชุมหลังสอบลงกอง และมีประชุม Resident corner เดือนละ 1 ครั้ง	ภาควิชาควรสร้างแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและอัตราการแข่งขันระหว่างสถาบัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับในการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคต



หมวด 4: การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>4.1 การวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการของภาควิชา</b>	
-	<ul style="list-style-type: none"> <li>ภาควิชาควรมีการกำหนดตัวชี้วัดด้าน Qualitative เพื่อติดตาม Performance ของภาคในทุกพันธกิจ โดยเฉพาะด้านการบริการ อาทิ มาตรฐานอนามัยแม่และเด็ก medicolegal issue การฟ้องร้องจากผู้ป่วย หรือการเลือกตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข และติดตามประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ</li> </ul>
-	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่ชัดเจนว่าภาควิชามีแนวทางการเลือกตัวชี้วัด คุณภาพของนักศึกษาในแต่ละหลักสูตรด้วยแนวทางใด</li> <li>ภาควิชาควรมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นการสอบผ่าน การได้รับการตีพิมพ์ สัดส่วนการตีพิมพ์ ในหลักสูตรหลังปริญญา</li> </ul>
-	ภาควิชาควรมีแนวทางการเลือกตัวชี้วัดของการเป็น disease specific certification (DSC) เรื่อง Preterm, CA cervix
<b>4.2 การจัดการความรู้ของภาควิชา</b>	
ภาควิชามีระบบฐานข้อมูลในการเก็บรวบรวมงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์	-ภาควิชาอาจพิจารณาให้ระบบฐานข้อมูลเชื่อมโยงกับคณะ หรือการเป็นต้นแบบให้ภาควิชาอื่น เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

หมวด 5: บุคลากร	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>5.1 การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของภาควิชา</b>	
อาจารย์อาวุโสของภาควิชาที่มีความเชี่ยวชาญเริ่มทยอยเกษียณ	
<b>5.2 บุคลากรใหม่: แนวทางในการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ภาควิชาควรมีกระบวนการที่ชัดเจนในเรื่องของการจัดลำดับความสำคัญในการรับอาจารย์ใหม่ในการเข้าบรรจุประจำหน่วยในภาควิชา</li> </ul>
ภาควิชามีแนวทางการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในระดับภาควิชา เป็นองค์กรสุขสันต์ (happy organization)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ภาควิชาอาจพิจารณาหา KPI ของการคงอยู่ของบุคลากร ที่นอกเหนือจากการดู performance ของภาค</li> </ul>



	- ไม่แน่ใจถึงบทบาทและหน้าที่ขององค์กรสุขสันต์ (happy organization)
<b>5.3 วัฒนธรรมองค์กร</b>	
ภาควิชาที่มีปรึกษาให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่ เปิดโอกาสอิสระในการแสดงความคิดเห็น	-
<b>5.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของภาควิชา</b>	
ภาควิชามีการเสนอชื่อบุคลากรเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ	ภาควิชาควรมีแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

หมวด 6: การปฏิบัติการ	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>6.1 กระบวนการทำงานที่สำคัญของภาควิชา</b>	
มี DSC preterm, CA cervix นางงานวิจัยไปสู่นโยบายระดับประเทศ	
<b>6.2 การจัดการโอกาสสร้างนวัตกรรม: แนวทางสร้างนวัตกรรม จากโอกาสเชิงกลยุทธ์ของภาควิชา</b>	
ภาควิชา มีนวัตกรรมการควบคุมและป้องกันโรคทางพันธุกรรมธาลัสซีเมียและดาวน์ซินโดรม	ไม่ปรากฏแนวทางการนำไปใช้และการต่อยอดนวัตกรรม
<b>6.3 ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการฟื้นตัว</b>	
-	-

หมวด 7: ผลลัพธ์ที่สำคัญของภาควิชา	
จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strength)	โอกาสพัฒนาที่สำคัญ (OFI)
<b>7.1 ผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สำคัญของภาควิชา</b>	
ภาควิชา มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม	-
ภาควิชา มีการจัดประชุมวิชาการประจำปีของภาควิชาฯ CCOG การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ของแต่ละอนุสาขา	ภาควิชาควรพิจารณาเพิ่ม Collaboration กับหน่วยงานนอกมหาวิทยาลัยฯ

### ส่วนที่ 3: แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศของภาควิชา (Best Practice)

ภาควิชา มีแนวทางการดำเนินงานที่โดดเด่น ส่งผลดีต่อภาควิชา และสามารถนำไปแลกเปลี่ยน แบ่งปันในระดับคณะ เพื่อส่งผลให้ภาควิชา และหน่วยงานอื่น เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานต่อไป คือ

<b>แนวทางการดำเนินงานในด้าน (เกณฑ์ TQA หมวด 6.1)</b>
- กระบวนการทำงานที่สำคัญ
<b>ชื่อกระบวนการ Best Practice</b>
- ระบบงานด้านการวิจัย



<b>แนวทางการดำเนินงานโดยสรุป</b>
- มีระบบการสนับสนุนให้มีผลงานวิจัยครบทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มสร้างงานวิจัย ติดตามความคืบหน้า การเสนอผลงานและการตีพิมพ์
- มีฐานข้อมูลงานวิจัยในภาควิชา
<b>ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาต่อยอด</b>
- ความเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลวิจัยของคณะ การเป็นต้นแบบให้ภาควิชาอื่น
- การเลือกหัวข้อวิจัยที่ส่งเสริมกับผลการดำเนินการ OKR, DSC
- การเลือกใช้ตัวชี้วัดใหม่ที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เหนือระดับมาตรฐานหรือดีกว่า quantitative KPI

#### ส่วนที่ 4: ปัญหา อุปสรรคสำคัญของภาควิชา และความต้องการในการรับการสนับสนุนจากคณะ

ประเด็นที่	รายละเอียด
<b>ปัญหาและอุปสรรคในระดับคณะ เช่น การบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน</b>	
1	อัตรากำลังคน ผู้ช่วยพยาบาลประจำห้องตรวจภายในยังไม่เพียงพอ
2	ระบบคิว electronic ที่ห้องตรวจ
3	มีอาจารย์หลายท่าน ช่วยงานบริหารคณะ อาจกระทบการดำเนินการในภาควิชา
<b>ปัญหาและอุปสรรคในระดับภาควิชา เช่น การบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน</b>	
1.	บุคลากร โดยเฉพาะสนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย หลักประกันความมั่นคง
2.	ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยระดับนานาชาติ
<b>ความต้องการการสนับสนุนจากคณะ</b>	
1.	
<b>ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ไปยังทีมบริหารคณะ</b>	
1.	