

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 โครงสร้างบุคลากรของโรงพยาบาลบี.แคร์ เมดิคอลเซ็นเตอร์..... | 10 |
| 2.2 จำนวนผู้ป่วยต่างชาติ 10 อันดับแรกที่ใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนไทย พ.ศ.2544-2548..... | 18 |
| 2.3 เปรียบเทียบอัตราค่ารักษาพยาบาลในประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา อินเดีย และสิงคโปร์ (ไม่รวมค่าเดินทาง)..... | 20 |
| 3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการจัดการเชิงกลยุทธ์กับการจัดการดำเนินงาน | 22 |
| 3.2 เปรียบเทียบวิธีการบริหารตามหน้าที่กับการบริหารตามความสามารถ..... | 42 |
| 3.3 สรุปความหมายของสมรรถนะต่างๆ ที่ใช้งานในการให้คำปรึกษา..... | 54 |
| 3.4 รูปแบบของระดับความสามารถ | 56 |
| 3.5 เปรียบเทียบข้อดี-ข้อจำกัดของการเลือก Pattern ที่แบ่งชั้นระดับความสามารถ..... | 57 |
| 3.6 การจำแนกระดับความสามารถ..... | 58 |
| 3.7 ตัวอย่าง Core Competency..... | 68 |
| 3.8 ตัวอย่างการกำหนดระดับความสามารถ (Competency-Level) ที่องค์การ คาดหวังจากตำแหน่งต่างๆ | 69 |
| 3.9 ตัวอย่าง ใบสรุปผลการประเมิน Core Competency | 70 |
| 3.10 ตัวอย่างการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมเพื่อลด Competency Gap | 71 |
| 3.11 ตัวอย่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ “Mixed Model”..... | 76 |
| 3.12 ตัวอย่างแบบฟอร์มการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงสมรรถนะ (Competency- based Performance Management Form) | 77 |
| 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมมติฐาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการ ให้คำปรึกษา..... | 97 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|------|
| 4.2 | 102 |
| 5.1 | 109 |
| 5.2 | 128 |
| 5.3 | 135 |
| 5.4 | 136 |
| 5.5 | 142 |
| 5.6 | 143 |
| 5.7 | 148 |
| 5.8 | 149 |
| 5.9 | 151 |
| 5.10 | 152 |
| 5.11 | 152 |
| 5.12 | 156 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 5.13 ตารางการประเมินทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะ หาได้ยาก ยากต่อการ ลอกเลียนแบบ และมีคุณค่าต่อโรงพยาบาลบี.แคร์ฯ..... | 163 |
| 5.14 จำนวนครั้งของการใช้บริการกุมารเวช สูตินรีเวช คลอดบุตร เปรียบเทียบกับ จำนวนการให้บริการทั้งหมด ปี 2550..... | 164 |
| 5.15 ตารางสรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร..... | 166 |
| 5.16 ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix และทางเลือกกลยุทธ์ของโรงพยาบาลบี.แคร์ฯ | 169 |
| 5.17 การประเมินกลยุทธ์ทางเลือก..... | 171 |
| 5.18 กลยุทธ์ในการขยายตัวตามแนวทางของ Igor Ansoff | 175 |
| 5.19 กลยุทธ์การแข่งขันของหน่วยธุรกิจ..... | 177 |
| 5.20 พจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary)..... | 185 |
| 5.21 ตัวอย่าง Competency Mapping..... | 192 |
| 5.22 คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification)..... | 194 |
| 5.23 แบบทดสอบสมรรถนะ (Competency-Based Application Form)..... | 201 |
| 5.24 เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบสมรรถนะ..... | 202 |
| 5.25 ตัวอย่างการตั้งคำถามสัมภาษณ์เชิงสมรรถนะ (Competency-Based Interview) | 205 |
| 5.26 ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินผลสัมภาษณ์แบบมุ่งเน้นพฤติกรรม (BEI-Evaluation Form)..... | 206 |
| 5.27 ตารางการประเมินและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงาน..... | 210 |
| 5.28 แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan Worksheet..... | 211 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 5.29 ตัวอย่างการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะลด Competency Gap..... | 213 |
| 5.30 ตัวอย่างรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน (Competency-Based Development Program)..... | 216 |
| 5.31 แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan)..... | 219 |
| 5.32 ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 226 |
| 5.33 สถิติการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลบี.แคร์ฯ ระหว่างปี 2548-2550..... | 231 |
| 5.34 ค่าตอบแทนตำแหน่งพยาบาลกรณีบรรจุใหม่โรงพยาบาลบี.แคร์ฯ เปรียบเทียบกับภาคราชการ..... | 232 |
| 5.35 ตารางแสดงความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ สมรรถนะหลัก และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์..... | 238 |