



แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
(พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๓)

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ฉบับปรับปรุง : กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๒) ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดทำขึ้นโดยปรับปรุงจากแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๖๒) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดย ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสของการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นเข็มทิศนำทางการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการผลิตบัณฑิตแพทย์ที่มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิต เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์ โดยการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน

ในขณะเดียวกันคณะแพทยศาสตร์ได้เน้นให้มีการบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองต่อชุมชนและ สังคม ตลอดจนพัฒนาโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง ปรับปรุงยกระดับคุณภาพของระบบการบริหารจัดการและ กระบวนการทำงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเงินและ งบประมาณ แสวงหารายได้และงบประมาณ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ เพื่อพึง พาตนเองได้และเติมโตอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะผู้จัดทำ ขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการจนแล้วเสร็จ และการดำเนินการดังกล่าวนี้จะไม่เป็นผลสัมฤทธิ์ ถ้าปราศจากความร่วมมือ จากผู้บริหาร บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์จะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

สำนักงานคณบดี

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
บทสรุปผู้บริหาร.....	จ
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพการณ์ทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์.....	๑
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป.....	๑
ประวัติและพัฒนาการ.....	๑
งบประมาณ.....	๒
บุคลากร.....	๓
การจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์.....	๔
โครงสร้างการบริหารคณะแพทยศาสตร์.....	๕
หลักสูตรและระบบการเรียนการสอน.....	๖
หลักสูตร.....	๖
ระบบการเรียนการสอน.....	๖
ผลงานเด่นจากพัฒนาการที่ผ่านมา.....	๗
ด้านการบริหาร.....	๗
ด้านการวิจัย.....	๗
ด้านการผลิตบัณฑิต.....	๗
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม.....	๗
ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม.....	๘
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ภารกิจ สภาวะแวดล้อม และจุดยืนการพัฒนาของคณะแพทยศาสตร์.....	๙
สภาพการณ์ทั่วไป และความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ สู่ความเป็นเลิศ.....	๙
สภาพการณ์ทั่วไป.....	๙
ความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ.....	๙
จุดยืนการพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ.๒๕๕๓ – ๒๕๖๒).....	๑๐
การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา.....	๑๑
จุดแข็ง (Strength).....	๑๑
จุดอ่อน (Weakness).....	๑๒
โอกาส (Opportunity).....	๑๒
อุปสรรค (Threat).....	๑๒

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา.....	๑๔
ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา.....	๑๔
วิสัยทัศน์ (Vision).....	๑๔
พันธกิจ (Mission).....	๑๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue).....	๑๔
เป้าประสงค์ (Goal).....	๑๔
แผนผังแสดงความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์.....	๑๕
กรอบ นิยาม ตัวชี้วัด และคำเป้าหมายการดำเนินงานของเป้าประสงค์.....	๑๖
<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> บัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์.....	๑๖
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของคณะแพทยศาสตร์.....	๑๖
ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับดัชนีความสุขของนิสิต.....	๑๗
<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์.....	๑๘
ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางความรู้และมีความเป็นเลิศ.....	๑๘
ตัวชี้วัดที่ ๔ สร้างและพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุและ อาชีวเวชศาสตร์.....	๑๙
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา.....	๑๙
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาแผน ก.....	๒๐
<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> พึ่งพาตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน.....	๒๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนรายได้ทั้งหมดของคณะแพทยศาสตร์ที่ได้จากการบริการวิชาการ.....	๒๑
ตัวชี้วัดที่ ๖ รายรับจากเงินบริจาค.....	๒๒
ตัวชี้วัดที่ ๗ สัดส่วนรายรับต่อรายจ่าย.....	๒๒
<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> สร้างและพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๒๓
ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๒๓
<u>กลยุทธ์ที่ ๕</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน... ตัวชี้วัดที่ ๙ จำนวนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรืองานสร้างสรรค์ต่อปี.....	๒๔
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ	๒๔
<u>กลยุทธ์ที่ ๖</u> ปรับปรุง ยกระดับคุณภาพของระบบบริหารจัดการและกระบวนการทำงานสู่ ความเป็นเลิศ.....	๒๕
ตัวชี้วัด ๑๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน TQA.....	๒๕
ตัวชี้วัด ๑๒ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA.....	๒๖
<u>กลยุทธ์ที่ ๗</u> ระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA).....	๒๖
ตัวชี้วัดที่ ๑๓ อุบัติการณ์ของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ระดับรุนแรง (Sentinel Event)....	๒๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	๒๗
ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการเป็น Smart Med Buu ตามแผนแม่บท ICT ของ คณะแพทยศาสตร์.....	๒๘
กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ.....	๒๘
ตัวชี้วัดที่ ๑๕ Case Mix Index (CMI).....	๒๙
กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาคณาจารย์เน้นพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและ การวิจัย.....	๒๙
ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของผู้สอนที่ผ่านเกณฑ์ความเชี่ยวชาญในศาสตร์และศักยภาพใน การถ่ายทอด.....	๓๐
ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของ สมศ.....	๓๑
กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาศักยภาพเน้นสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์ผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์.....	๓๑
ตัวชี้วัดที่ ๑๘ จำนวนทีมแบบสหสาขาที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุ แบบบูรณาการ.....	๓๒
ตัวชี้วัดที่ ๑๙ จำนวนทีมแบบสหสาขาที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลด้านอาชีวเวชศาสตร์ แบบบูรณาการ.....	๓๒
กลยุทธ์ที่ ๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและการศึกษาวิจัยด้านอาเซียน.....	๓๒
ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่สนับสนุนการทำวิจัย.....	๓๓
ตัวชี้วัดที่ ๒๑ จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือการศึกษาเกี่ยวกับอาเซียนหรือ ผลกระทบจากการเปิดเสรีอาเซียน.....	๓๓
กลยุทธ์ที่ ๑๓ ใช้ระบบบริหารจัดการคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง.....	๓๓
ตัวชี้วัดที่ ๒๒ อัตราการคงอยู่ของคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง.....	๓๔
กลยุทธ์ที่ ๑๔ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง.....	๓๔
ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน KPI รายบุคคล.....	๓๔
กลยุทธ์ที่ ๑๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ.....	๓๕
ตัวชี้วัดที่ ๒๔ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน.....	๓๕
กลยุทธ์ที่ ๑๖ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ.....	๓๖
ตัวชี้วัดที่ ๒๕ ระดับดัชนีความสุขของผู้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์.....	๓๖
บทที่ ๔ ระบบปฏิบัติการการทางยุทธศาสตร์.....	๓๗
โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗.....	๓๘
ภาคผนวก.....	๔๘
ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาและ แผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์.....	๔๙

บทสรุปผู้บริหาร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่ มีความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถเพิ่มระดับจากการประเมินการประกันคุณภาพ การศึกษา แต่ยังคงขาดทิศทางการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ให้มีคุณภาพสูง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๖๓ และได้มีการทบทวน การดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๓ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาตั้งเป้าหมายไว้ ดังนี้

ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะแพทยศาสตร์

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สู่นักศึกษาระดับมาตรฐานสากล”

๒. พันธกิจ (Mission)

- ๒.๑ สร้างบัณฑิตแพทย์เพื่อให้บริการประชาชนในภาคตะวันออกเฉียง
- ๒.๒ ส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- ๒.๓ ให้บริการวิชาการทางด้านการแพทย์สำหรับชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

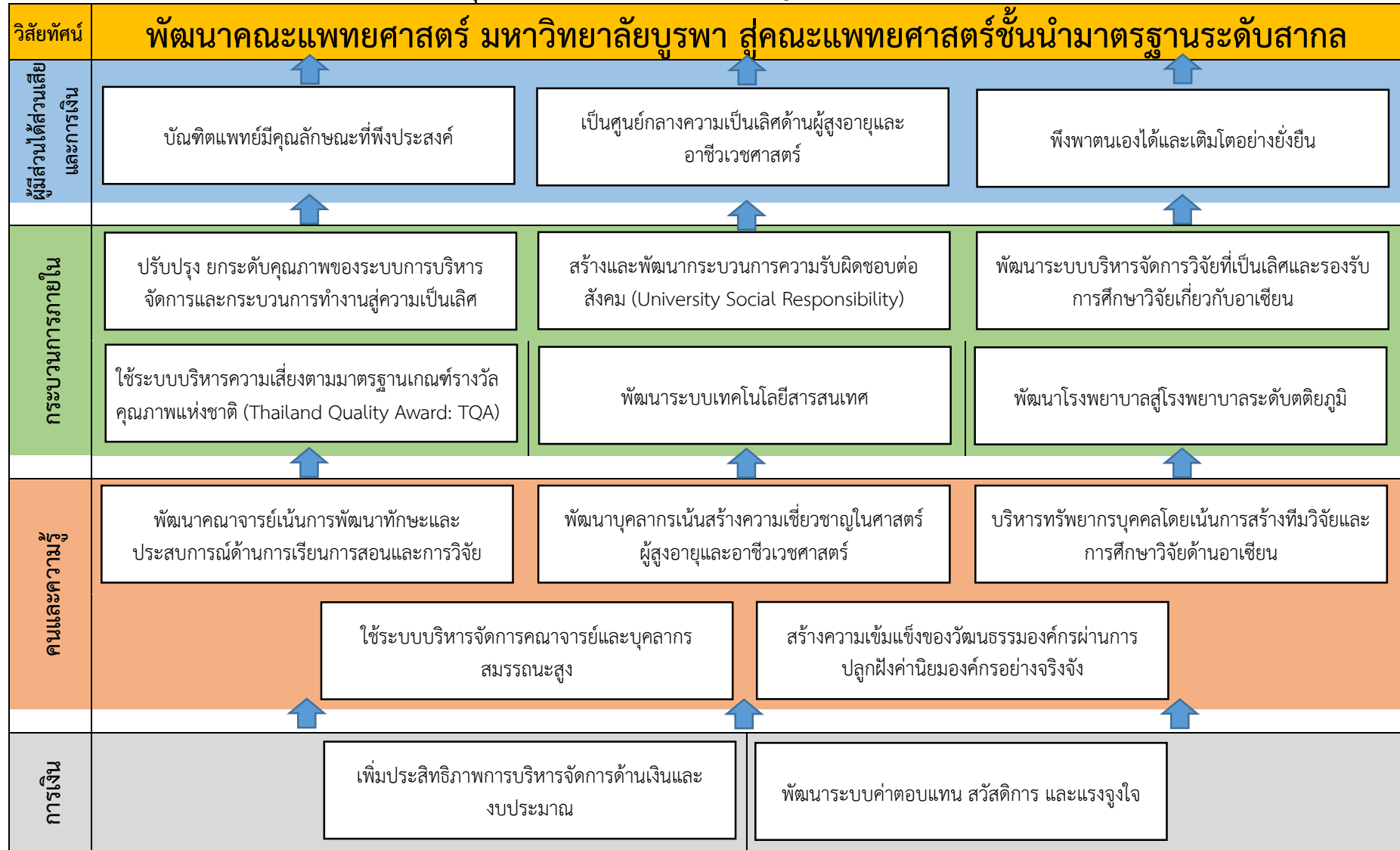
- ๓.๑ สร้างบัณฑิตแพทย์ที่เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีคุณภาพ
- ๓.๒ พัฒนาสู่การเป็นคณะแพทยศาสตร์วิจัย
- ๓.๓ การบริการวิชาการแก่สังคม
- ๓.๔ การรักษา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย
- ๓.๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเอง

๔. เป้าประสงค์ (Goal)

- ๔.๑ บัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ๔.๒ เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์
- ๔.๓ พึ่งพาตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน
- ๔.๔ สร้างและพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility)
- ๔.๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน
- ๔.๖ ปรับปรุงยกระดับคุณภาพของระบบการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ
- ๔.๗ ใช้ระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน EdPEX
- ๔.๘ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔.๙ พัฒนาโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ
- ๔.๑๐ พัฒนาคณาจารย์เน้นการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
- ๔.๑๑ พัฒนาบุคลากรเน้นสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์ผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์

- ๔.๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและการศึกษาวิจัยด้านอาเซียน
- ๔.๑๓ ใช้ระบบบริหารจัดการคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง
- ๔.๑๔ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง
- ๔.๑๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเงินและงบประมาณ
- ๔.๑๖ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ

๕. แผนผังแสดงความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ (Strategic Map)



บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการณ์ทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์

๑. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

๑.๑ ประวัติและพัฒนาการ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ริเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๗ จากแนวความคิดในการขยายงานศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ขนาด ๕๐๐ เตียง เพื่อเป็นโรงพยาบาลสำหรับรักษาและฝึกปฏิบัติงานของนิสิตแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพาจึงแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ และทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในปัจจุบัน) แนะนำให้ดำเนินการจัดตั้ง คณะแพทยศาสตร์ในลักษณะของการจัดตั้งคณะใหม่ มิใช่การขยายจากหน่วยงานเดิม มหาวิทยาลัยจึงได้ ดำเนินการเสนอโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะเวลา ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐ – ๒๕๔๔)

ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะเวลา ๙ มหาวิทยาลัยบูรพาได้มีการเตรียมการต่าง ๆ ล่วงด้วยดีตลอดมา ดังนี้

ก. คณะวิทยาศาสตร์ โดยภาควิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ หลักสูตรดังกล่าว จัดการเรียนการสอนรายวิชาที่ประกอบด้วย วิชากายวิภาคศาสตร์ของมนุษย์ สรีรวิทยาของมนุษย์ จุลชีววิทยาทางการแพทย์ พยาธิวิทยา อิมมูโน วิทยา ปรสิตรวิทยาทางการแพทย์ ซึ่งเป็นรายวิชาที่นิสิตแพทย์จะต้องเรียนในชั้นปริคlinik

ข. มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นปริคlinik โดยมีอาคาร วิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นอาคาร ๖ ชั้น พื้นที่ ๙,๐๐๐ ตารางเมตร พร้อมห้องประชุม ห้องเรียน ห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการพร้อมครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอน ซึ่งใช้เป็นสถานที่จัดการเรียน การสอนด้านปริคlinikได้ทันที

ค. มีคณะที่เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนด้านการแพทย์และสาธารณสุข คือ คณะ พยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่ผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมแล้ว

ง. มีศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการเรียนการสอน การ วิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และบริการรักษาพยาบาลทางการแพทย์และการสาธารณสุข โดยมี โรงพยาบาลขนาด ๑๕๐ เตียง และเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาทางด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัย

จ. มีคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬา และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ สามารถจัดการเรียนการสอนในรายวิชาพื้นฐานของการผลิตแพทย์ได้

ฉ. การจัดการเรียนการสอนในชั้นคลินิก มีโรงพยาบาลที่มีศักยภาพและความพร้อมในพื้นที่และ มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โรงพยาบาลระยอง อำเภอเมือง จังหวัด ระยอง ซึ่งสามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสมบูรณ์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ดำเนินการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยบูรพาได้ให้ความเห็นชอบในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตแล้ว (มติสภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งพิเศษ/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕) และทบวงมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบหลักสูตรนี้ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ ขณะนี้หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการแพทยสภา และเห็นชอบให้เปิดรับนิสิตรุ่นที่ ๑ ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๐ จำนวน ๓๒ คน โดยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ ๑๒ จังหวัด คือ สมุทรปราการ นครนายก ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี สระแก้ว ลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่มุ่งเน้นการผลิตแพทย์ให้เหมาะสมต่อระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ โดยเฉพาะภูมิภาคตะวันออก เป็นแพทย์ที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรมของแพทย-สภาเทียบเท่ามาตรฐานสากล มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่จะปฏิบัติงานในชนบทได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการทำวิจัยด้านการแพทย์ และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมไทย

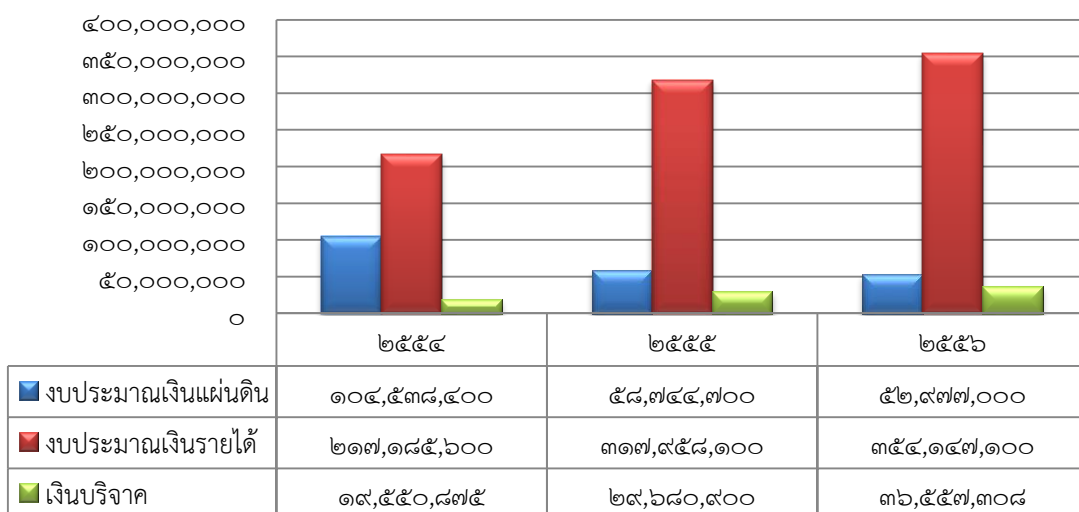
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รวมคณะแพทยศาสตร์ และศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพเข้าด้วยกัน และเปลี่ยนชื่อ “ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ” เป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา” เพื่อเตรียมการและพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลขนาด ๔๐๐ เตียง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเอง

๑.๒ งบประมาณ

คณะแพทยศาสตร์ มีแหล่งที่มาของงบประมาณ ๓ ส่วน คือ

๑. งบประมาณเงินแผ่นดินและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล
๒. งบประมาณเงินรายได้
๓. งบบริจาค

กราฟแสดงงบประมาณที่ได้รับจากการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

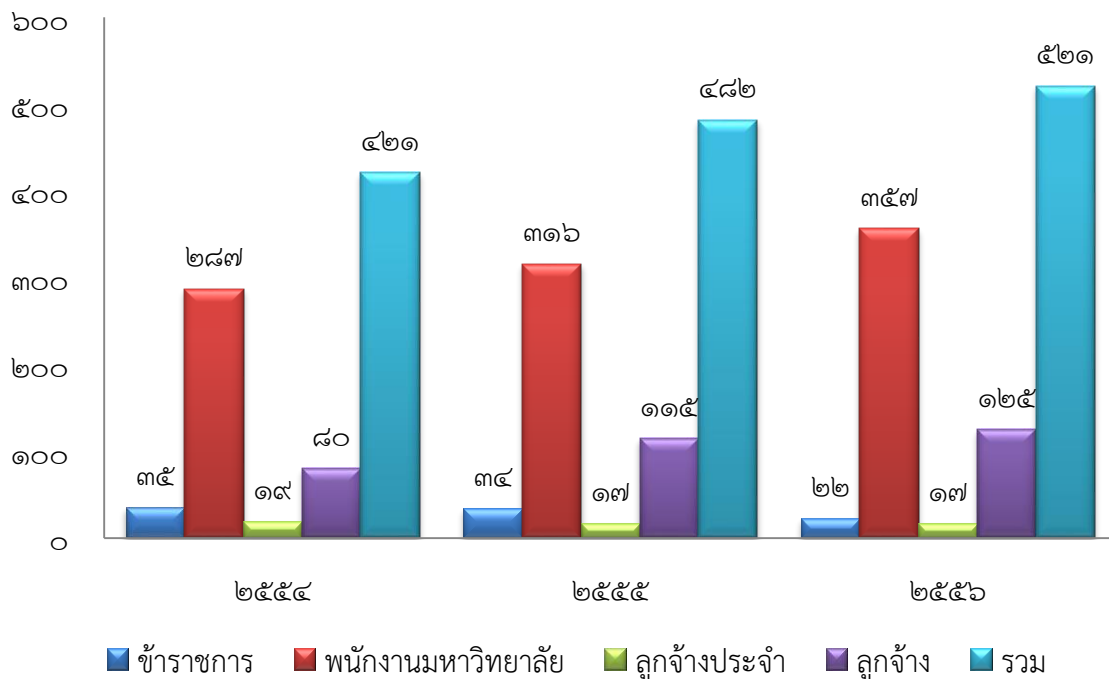


หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓ บุคลากร

คณะแพทยศาสตร์ ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคือ บุคลากร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความก้าวหน้า และการบรรลุภารกิจที่ตั้งไว้

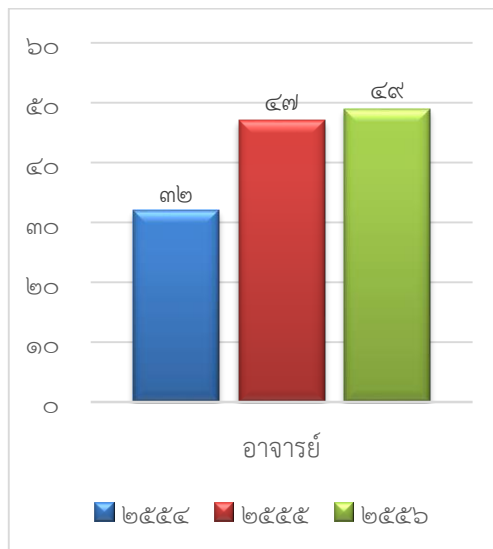
กราฟแสดงจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖



บุคลากรสายวิชาการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะแพทยศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ (ตำแหน่งอาจารย์) ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ จำนวน ๔๙ คน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ร้อยละ ๑๐๐

กราฟแสดงจำนวนอาจารย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖



๑.๔ การจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ เป็นส่วนงานการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ดำเนินการ และส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการ ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬา รวมทั้งการสนับสนุนกิจกรรมของรัฐและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินงานมหาวิทยาลัยเน้นให้ความสำคัญกับ

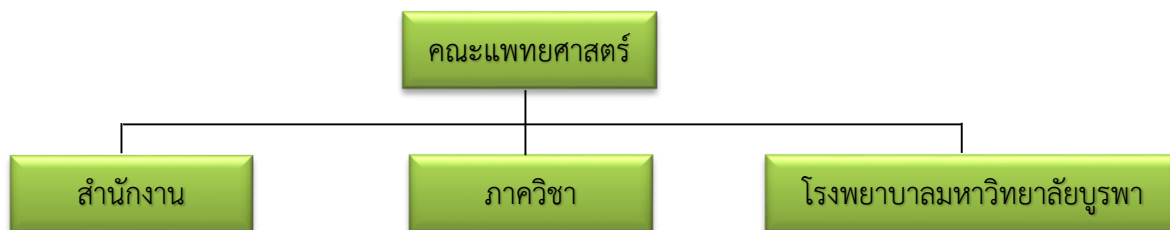
- ๑) ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- ๒) ความจำเป็นและความต้องการตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของไทย
- ๓) ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับความรู้ทางวิชาการ
- ๔) ความใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

คณะแพทยศาสตร์มีการจัดการศึกษาโดยมุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมในภูมิภาค ตะวันออก โดยเปิดรับนิสิตเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในระบบปรับตรง ในการจัดการศึกษาคณะ แพทยศาสตร์ได้เน้นปรัชญาการผลิตบัณฑิต “สร้างคนดี คนเก่ง มีความสุข”

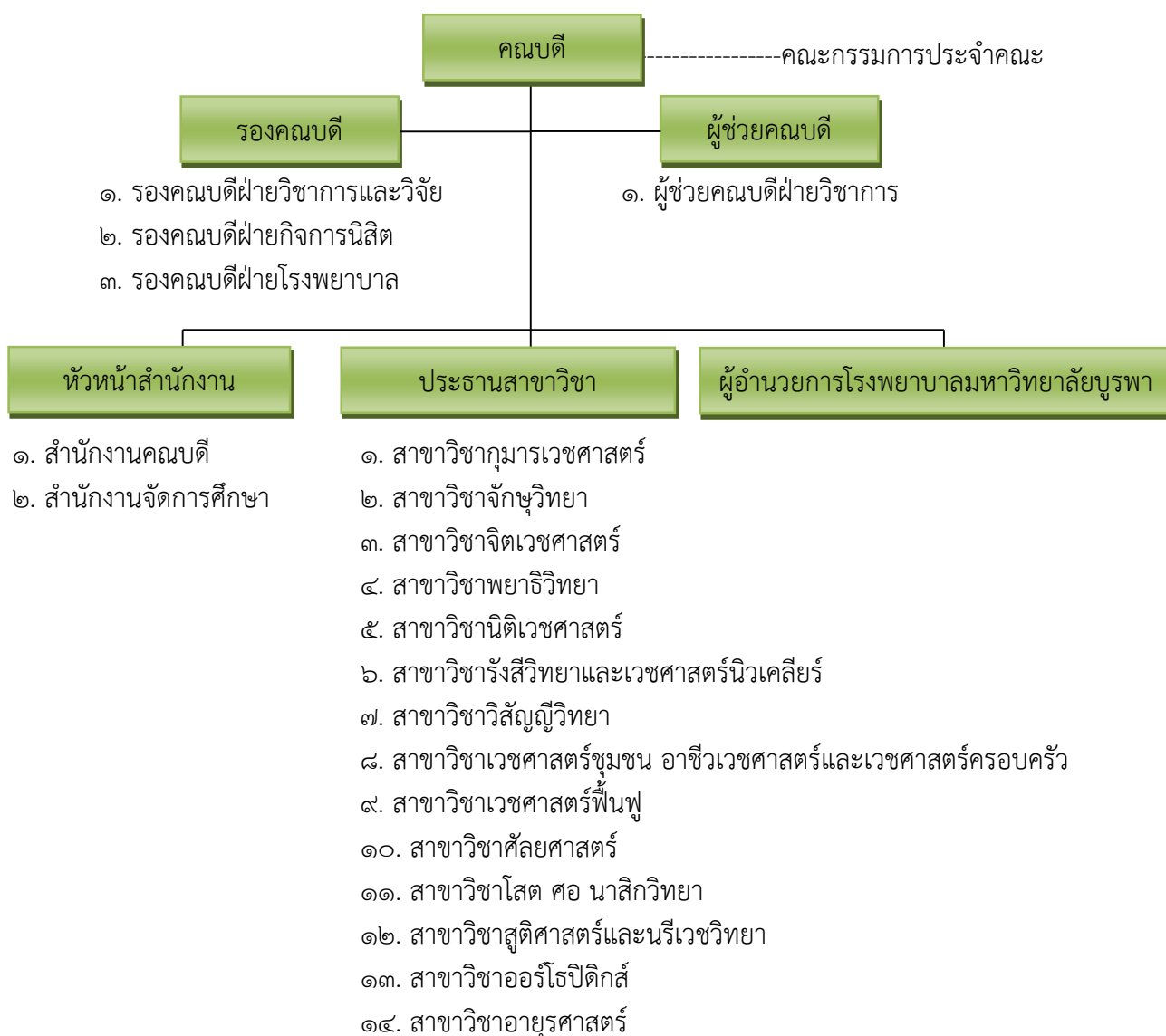
ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ คณะแพทยศาสตร์มีหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มีนิสิตจำนวนทั้งสิ้น ๒๕๒ คน

๒. โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารคณะแพทยศาสตร์

๒.๑ โครงสร้างองค์กร



๒.๒ โครงสร้างการบริหาร



๓. หลักสูตรและระบบการเรียนการสอน

๓.๑ หลักสูตร

ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ คณะแพทยศาสตร์จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต จำนวน ๑ สาขาวิชา คือ สาขาวิชาแพทยศาสตร์

๓.๒ ระบบการเรียนการสอน

จัดการศึกษาภาคปกติ เป็นการจัดการเรียนการสอนเต็มเวลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) การจัดการศึกษาของหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต แบ่งออกเป็น ๓ ระยะ

ระยะที่ ๑ การศึกษาทั่วไป

เป็นการศึกษาในชั้นปีที่ ๑ โดยใช้ระบบทวิภาค (Semester)

โดยจัดการศึกษาที่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

และคณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ ๒ การศึกษาระดับปริคlinik

เป็นการศึกษาในชั้นปีที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓ โดยใช้ระบบทวิภาค (Semester)

โดยจัดการศึกษาที่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์

และคณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ ๓ การศึกษาระดับคลินิก

เป็นการศึกษาในชั้นปีที่ ๔ ถึงชั้นปีที่ ๖ โดยใช้ระบบการศึกษาตลอดปี

(Year Course) ๑ หน่วยกิตเท่ากับการศึกษาเป็นระยะเวลา ๑ สัปดาห์

โดยจัดการศึกษาที่ ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย จังหวัดชลบุรี และศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

๒) หลักเกณฑ์การศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ระยะที่ ๒ และระยะที่ ๓

เกณฑ์การศึกษาในระยะที่ ๒

ต้องผ่านทุกรายวิชาในชั้นปีที่ ๑ และต้องได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า ๒.๐๐

เกณฑ์การศึกษาในระยะที่ ๓

ต้องผ่านทุกรายวิชาในชั้นปีที่ ๒ - ๓ และต้องได้คะแนนเฉลี่ยสะสมแต่ละชั้นปี

ไม่ต่ำกว่า ๒.๐๐

๔. ผลงานเด่นจากพัฒนาการที่ผ่านมา

๔.๑ ด้านการบริหาร

- ๑) ลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข
- ๒) นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ๓) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของทุกส่วนงาน
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพ

๔.๒ ด้านการวิจัย

ลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก คือ เครือข่ายวิจัยคลินิกสหสถาบัน (CRCN)

๔.๓ ด้านการผลิตบัณฑิต

- ๑) ลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา ศูนย์มะเร็ง จังหวัดชลบุรี เครือข่ายการจัดการความรู้ (KM) คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา และ Faculty of Medicine, Technical University of Dresden, Germany
- ๒) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนมาใช้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม
- ๓) นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ๔) ขยายโอกาสทางการศึกษา ในการผลิตบัณฑิตแพทย์ให้ภูมิภาคตะวันออก โดยร่วมมือ กับ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร กระทรวงสาธารณสุข
- ๕) ปีการศึกษา ๒๕๕๕ มีบัณฑิตแพทย์ รุ่นที่ ๑ สำเร็จการศึกษาจำนวน ๓๑ คน โดยทั้งหมดผ่านการทดสอบของแพทยสภา เพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา (National License)

๔.๔ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

- ๑) จัดประชุมวิชาการประจำปี เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะแพทยศาสตร์ ๒ กันยายน
- ๒) ออกบริการวิชาการแก่ชุมชน อาทิเช่น ออกหน่วยวันมหิดล ออกหน่วยบริการตรวจสุขภาพแก่ชุมชน เป็นต้น
- ๓) มีการให้บริการทางการแพทย์ โดยให้บริการรักษาพยาบาลแก่นิสิต บุคลากร และประชาชนทั่วไป ปีละประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ ราย
- ๔) มีผลงานการให้บริการวิชาการในรูปแบบต่างๆ มากกว่า ๕๐ ผลงานต่อปี

๔.๕ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

- ๑) นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น พิธีไหว้ครู วางพวงมาลาถวายบังคมวันมหิดล งานลอยกระทง งานรดน้ำดำหัวประเพณีสงกรานต์ งานทำบุญและพระราชทานเพลิงศพอาจารย์ใหญ่
- ๒) จัดกิจกรรมถวายเทียนพรรษา การแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน
- ๓) ได้รับรางวัล เช่น นางนพมาศในการประกวด การประกวดกระทง การประกวดตั้งชื่อรุ่น

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ภารกิจ สภาวะแวดล้อม และจุดยืนการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์

๑. สภาพการทั่วไป และความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ

๑.๑ สภาพการทั่วไป

๑.๑.๑ ทิศทางของการผลิตแพทย์

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยมีเป้าหมายรับนักศึกษาแพทย์ในช่วงปีการศึกษา ๒๕๓๘ กับ ๒๕๔๙ จำนวน ๓,๐๐๐ คน ซึ่งจะได้ผลิตแพทย์ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ ถึงปี ๒๕๕๕ รวม ๓,๐๐๐ คน โดยผลิตแพทย์ตามโครงการเร่งรัดการผลิตแพทย์ของโครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบท พ.ศ. ๒๕๔๗ – ๒๕๕๖ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีเป้าหมายรับนักศึกษาแพทย์ ในช่วงปีการศึกษา ๒๕๔๗ – ๒๕๕๖ จำนวน ๓,๘๐๗ คน ซึ่งจะได้ผลิตแพทย์ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวม ๓,๘๐๗ คน และอนุมัติงบประมาณดำเนินการประเภทอุดหนุนทั่วไป ๓๐๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปีรวมทั้งสิ้น ๖,๘๕๓ ล้านบาท

คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้มีมติอนุมัติในหลักการโครงการผลิตแพทย์เพิ่มแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐ เพื่อผลิตแพทย์เพิ่มในปีการศึกษา ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐ จำนวน ๓๔๐ คน โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป ในอัตรา ๓๐๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิต ทั้งในส่วนของ การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนานักศึกษา และอุดหนุนการผลิต ผูกพันต่อเนื่องจนนักศึกษารุ่นสุดท้าย สำเร็จการศึกษา และงบลงทุน คณะแพทยศาสตร์ใหม่ของงบลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแห่งละ ประมาณ ๗๕๐ – ๒,๑๖๔ ล้านบาท

๑.๑.๒ สภาพการทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นคณะแพทยศาสตร์แห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบเบ็ดเสร็จ โดยมีการจัดการเรียนการสอนชั้นปรีคลินิกที่ มหาวิทยาลัยบูรพา และชั้นคลินิกที่สถาบันร่วมผลิตแพทย์โดยใช้โรงพยาบาลชั้นนำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรมและบริการหลักของประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยการรับนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุคลากรและนิสิตได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานของประเทศ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ คณะแพทยศาสตร์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างอาคารวิจัยทางการแพทย์ จำนวน ๑ หลัง วงเงิน ๙๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา ขนาด ๓๐๐ เตียง และใช้เป็นสถานที่จัดการศึกษาในระดับคลินิก

๑.๒ ความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สู่ความเป็นเลิศ

๑.๒.๑ กรอบแผนการผลิตแพทย์

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้อนุมัติในหลักการโครงการผลิตแพทย์เพิ่มแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐ เพื่อผลิตแพทย์เพิ่มให้เพียงพอ

ต่อความต้องการด้านบริการการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ ลดปัญหาการขาดแคลนแพทย์และ
แก้ปัญหาการกระจายแพทย์ตามภูมิภาค โดยมีเป้าหมายในการรับนักศึกษาแพทย์ทั้งหมด จำนวน
๑๓,๘๑๙ คน ประกอบด้วย แผนการรับปกติ จำนวน ๔,๗๘๐ คน โครงการผลิตแพทย์เพิ่มแห่ง
ประเทศไทย จำนวน ๙,๐๓๙ คน แบ่งเป็น โครงการผลิตแพทย์เพิ่มของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน
๔,๐๓๘ คน และโครงการผลิตแพทย์ชนบทเพิ่มภายใต้ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการและ
กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๕,๐๐๑ คน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ส่วนงบประมาณ
ดำเนินการให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนัก
งบประมาณได้เสนอตั้งงบประมาณสำหรับโครงการฯ เฉพาะงบดำเนินงานให้กระทรวงศึกษาธิการแล้ว
จำนวน ๕๖๒ คน เป็นเงิน ๓๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนงบลงทุนนั้น ให้หน่วยงานขอรับการจัดสรร
งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแผนเป้าหมายการผลิตแพทย์เพิ่มตามความจำเป็นและเหมาะสมต่อไป
สำหรับหน่วยงานที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ให้กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข
ดำเนินการขอเพิ่มงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามขั้นตอนต่อไป โดยให้
กระทรวงศึกษาธิการรับความเห็นของกระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ. และ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เห็นควรเพิ่มจำนวนอาจารย์แพทย์โดย
การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ในรูปแบบของทุนต่าง ๆ และเชิญแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่เกษียณอายุแล้ว
เป็นอาจารย์พิเศษ รวมทั้งขอความร่วมมือจากภาคเอกชนในการสนับสนุนอาจารย์เพิ่ม ขยายการพัฒนา
และยกระดับสถานอนามัยให้เป็นศูนย์ฝึกระดับคลินิกของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ ๔ - ๖ ปลูกฝังและสร้าง
จิตสำนึกให้คนในพื้นที่ในเขตชนบทมองเห็นความสำคัญในการให้การรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย หรือ
การป้องกันและการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่คนในพื้นที่ สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่แพทย์ผู้สมัครใจ
ปฏิบัติงานในเขตชนบทในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน ปรับปรุงระบบการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาโดยการคัดเลือก
นักเรียนที่เรียนดีตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและพัฒนานักเรียนดังกล่าวให้มีความสามารถในการเรียน
แพทย์จนสำเร็จการศึกษา ส่งเสริมนักเรียนแพทย์ชนบทให้แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ทางการแพทย์
แผนไทยของชุมชนให้มากขึ้น และจัดระบบการบริหารจัดการแพทย์ตามโครงการฯ ให้กระจายไปสู่
ชนบทและพื้นที่ห่างไกลเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เป็น
ต้น ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

๒. จุดยืนการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๓)

- ๑) ผลิตบัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ๒) เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์
- ๓) พึ่งพาตนเองได้และเติมโตอย่างยั่งยืน
- ๔) สร้างและพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility)
- ๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน
- ๖) ปรับปรุงยกระดับคุณภาพของระบบการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ
- ๗) ใช้ระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)
- ๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๙) พัฒนาโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

- ๑๐) พัฒนาคณาจารย์เน้นการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
- ๑๑) พัฒนาบุคลากรเน้นสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์ผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์
- ๑๒) บริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและการศึกษาวิจัยด้านอาเซียน
- ๑๓) ใช้ระบบบริหารจัดการคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง
- ๑๔) สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง
- ๑๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเงินและงบประมาณ
- ๑๖) พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ

๓. การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์

จุดแข็ง (Strength)

- S1 มีการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดและสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย
- S2 มีทำเลที่ตั้ง สถานที่ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการศึกษา และให้บริการ
- S3 บุคลากรทำงานด้วยใจ มุ่งมั่นในการพัฒนางาน และองค์กร มีจิตบริการ มีจิตอาสา โดยมีเป้าหมายร่วมกันและตั้งใจในการพัฒนาชุมชน
- S4 มีการสนับสนุนการอบรม และการพัฒนาวิชาการของบุคลากรทุกระดับ ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญหลายสาขา มีศักยภาพในการทำวิจัย และมีการติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัย
- S5 มีการให้บริการเฉพาะด้านต่าง ๆ ในหลากหลายสาขา เช่น wellness center ไทเทียม หูเทียม มีมาตรฐานการแพทย์ได้สูงสุด

จุดอ่อน (Weakness)

- W1 บุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่มีอายุน้อยขาดประสบการณ์ ขาดทักษะในการให้บริการ
- W2 บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัย ขาดการสื่อสารระบบและกลไกการวิจัย ขาดทักษะในการทำวิจัย มีภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย
- W3 ไม่มีจิตใจให้บริการ ขาดแรงจูงใจ อุณหภูมิร่วมและการชื่นชมในผลงานที่ดำเนินงานได้ดี
- W4 บุคลากรสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญน้อย
- W5 ค่าตอบแทนน้อยทำให้มีการ turn overrate สูง การกระจายอัตราค่าจ้างไม่เหมาะสม
- W6 งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอ การกระจายงบประมาณไม่เหมาะสม
- W7 ขาดผู้บริหารมืออาชีพแบบเต็มเวลา กลไกการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ขาด data base health System
- W8 โครงสร้างการบริหารองค์กร และการบริหารไม่ชัดเจน ขาดระบบวางแผนการทำงาน
- W9 การสื่อสารในองค์กร ล่าช้า ไม่ชัดเจนและสับสน
- W10 กลยุทธ์ด้านการบริการตั้งรับมากกว่ารุก ประชาสัมพันธ์น้อย แนวทางการบริหารไม่เอื้อให้คนอยู่ทน อยู่นาน
- W11 การบริหาร การพัฒนา ระเบียบทางการเงินไม่คล่องตัวยังติดระบบของมหาวิทยาลัย และไม่อิสระ

W12 กลยุทธ์สนับสนุนงานวิจัยมากกว่าการให้บริการ

W13 ไม่มีนโยบายช่วยเหลือสังคมชัดเจน

W14 โครงสร้างกายภาพ ทรุดีทรม

W15 เครื่องมือแพทย์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

โอกาส (Opportunity)

O1 มีนโยบายระดับประเทศให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญในการผลิตแพทย์เพิ่ม

O2 มีนโยบายระดับประเทศที่ให้ประชาชนเข้าถึงการบริการสุขภาพมากขึ้น

O3 มีนโยบายด้านการวิจัยชัดเจน

O4 สถานที่ตั้งอยู่ในเมืองเศรษฐกิจ มีการคมนาคมสะดวก ใกล้เมืองหลวง ใกล้แหล่งท่องเที่ยวทั้งทางบกและทางทะเล และใกล้แหล่งอุตสาหกรรม ทำให้ประชากรมีฐานะดี

O5 มีเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งสถาบันผลิตแพทย์ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และส่วนงานระดับท้องถิ่น

O6 ประชากรมีรายได้มาก ทำให้มีเงินบริจาคนมาก

O7 มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกให้มีการให้บริการชุมชนที่ชัดเจน

O8 การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนงบประมาณรัฐสนับสนุน medical hub เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายเสรีของประชาชน

O9 มีระบบประกันชีวิตกับบริษัท contacts

O10 ประชาชนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าทำให้การศึกษาข้อมูลด้านสุขภาพทำได้มากขึ้น ประชาชนให้การยอมรับการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล

O11 การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

O12 ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีพัฒนาเร็วก้าวไกล ทันสมัยสร้างสื่อการสอนได้สืบค้นได้ง่าย มีเทคโนโลยีสร้างระบบที่ปรึกษา

O13 ความต้องการใช้ผลงานวิจัยของบริษัท ชุมชนมีมากขึ้น

O14 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยมีมากขึ้น หาง่ายขึ้น

อุปสรรค (Threat)

T1 ความไม่แน่นอนของนโยบายของรัฐบาลในการผลิตแพทย์

T2 นโยบาย ระเบียบของรัฐ และมหาวิทยาลัยบางส่วนไม่ชัดเจน

T3 การคมนาคมสะดวกประชากรบางส่วนเข้าไปรักษาในกรุงเทพฯ

T4 การยอมรับและความเชื่อมั่นจากประชาชนในคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลมีน้อย

T5 ประชาชนมากการบริการไม่ทั่วถึง

T6 ระบบส่งต่อไม่ชัดเจน

T7 ประชากรในพื้นที่ใช้สิทธิ์หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าน้อย

T8 Global Change ทำให้เกิดโรคอุบัติใหม่มากขึ้น

T9 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้บริการเพิ่มขึ้น และติดขัดด้านภาษา

T10 AEC อาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหล

- T11 มีชาวต่างด้าวไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล
- T12 ต้นทุนการเผยแพร่งานวิจัยสูง
- T13 งบประมาณภาครัฐให้สนับสนุนไม่เพียงพอ แหล่งทุนมีน้อย
- T14 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวไกลทำให้เกิดการคัดลอกผลงานได้ง่าย
- T15 เทคโนโลยีมีราคาแพง และก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว
- T16 ระบบและกลไกการวิจัย และระบบพิจารณาจริยธรรมการวิจัยไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- T17 ไม่ทราบความต้องการการใช้ผลงานวิจัยของกลุ่มบริษัท ชุมชน
- T18 ข้อมูลเพื่อการวิจัยมีมากเกินไป
- T19 มีคู่แข่งทางการวิจัยมากขึ้น

บทที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะแพทยศาสตร์

ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะแพทยศาสตร์

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สู่คณะแพทยศาสตร์ชั้นนำมาตรฐานสากล”

๒. พันธกิจ (Mission)

- ๒.๑ สร้างบัณฑิตแพทย์เพื่อให้บริการประชาชนในภาคตะวันออก
- ๒.๒ ส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- ๒.๓ ให้บริการวิชาการทางด้านการแพทย์สำหรับชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

- ๓.๑ สร้างบัณฑิตแพทย์ที่เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีคุณภาพ
- ๓.๒ พัฒนาสู่การเป็นคณะแพทยศาสตร์วิจัย
- ๓.๓ การบริการวิชาการแก่สังคม
- ๓.๔ การรักษา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย
- ๓.๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเอง

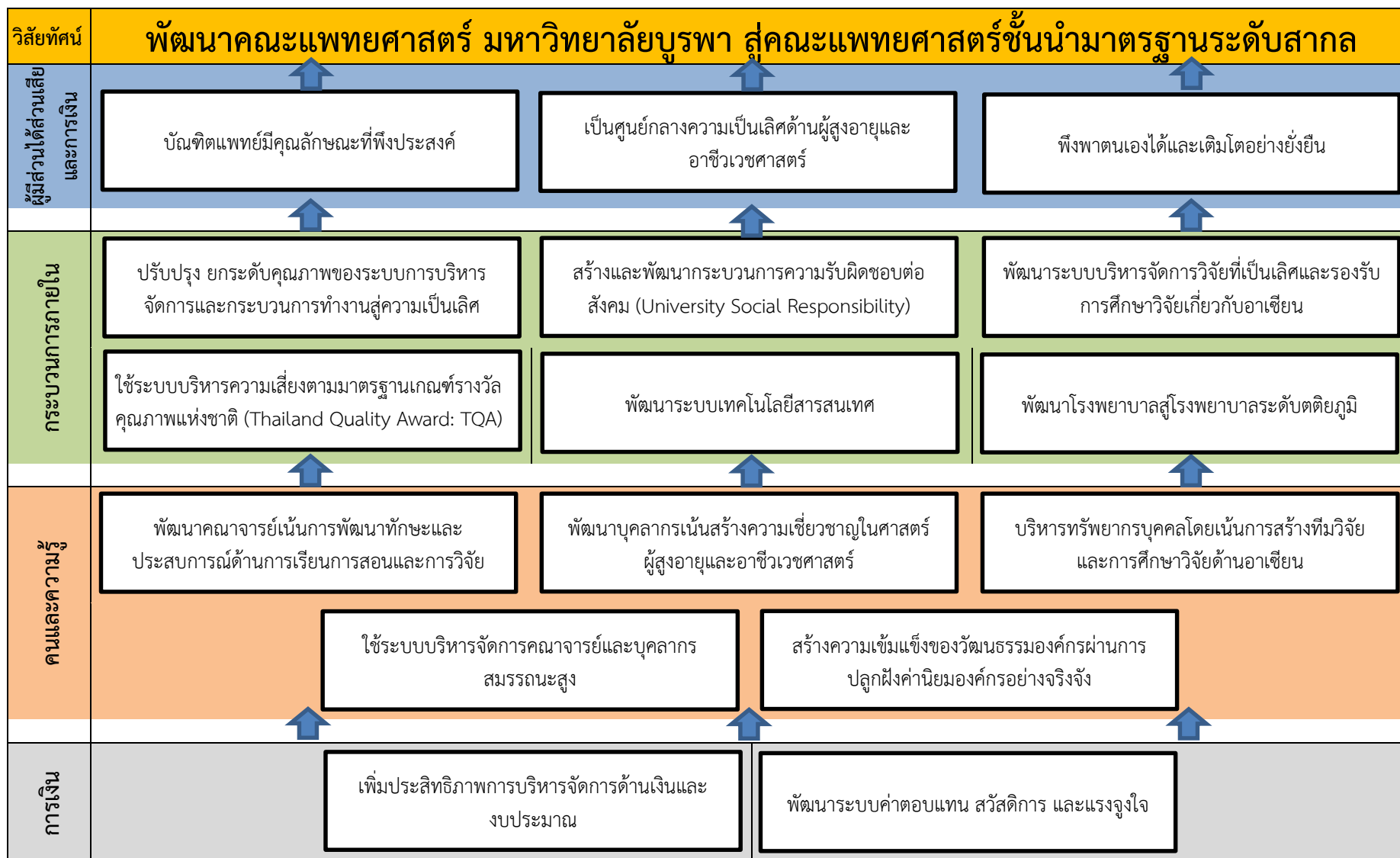
๔. เป้าประสงค์ (Goal)

- ๔.๑ บัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ๔.๒ เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์
- ๔.๓ พึ่งพาตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน
- ๔.๔ สร้างและพัฒนาระบบการความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility)
- ๔.๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
- ๔.๖ ปรับปรุงยกระดับคุณภาพของระบบการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ
- ๔.๗ ใช้ระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality

Award: TQA)

- ๔.๘ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔.๙ พัฒนาโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ
- ๔.๑๐ พัฒนาคณาจารย์เน้นการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
- ๔.๑๑ พัฒนาบุคลากรเน้นสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์ผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์
- ๔.๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
- ๔.๑๓ ใช้ระบบบริหารจัดการคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง
- ๔.๑๔ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง
- ๔.๑๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเงินและงบประมาณ
- ๔.๑๖ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ

แผนผังแสดงความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์



๕. กรอบ นิยาม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการดำเนินงานของเป้าประสงค์

เป้าประสงค์ทั้ง ๑๓ เป้าประสงค์ จะมีการกำหนดกรอบนิยามของเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นการให้ความหมายในประเด็นของเป้าประสงค์นั้น ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการกำหนดจุดยืนการพัฒนาของเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นการแจกแจงผลสัมฤทธิ์ย่อย และกำหนดกรอบของผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พร้อมกันนั้นได้กำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์เพื่อการติดตาม ประเมินผล และบ่งชี้ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน และการแปลงผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ บัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(S1, S4, O1, O2, O5, O12, T1, T8, T9, T10)

คำอธิบาย :

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตแพทย์ประกอบด้วย

๑. คุณธรรม หมายถึง : ความรับผิดชอบตนเอง/สังคมมีความซื่อสัตย์และมีวินัยในตนเองสูง
๒. จริยธรรม หมายถึง : ดำรงตนเป็นคนดี ประพฤติตนเป็นคนดี เป็นแบบอย่าง
๓. เชี่ยวชาญในศาสตร์ หมายถึง : โดดเด่นในวิชาชีพแพทย์ รู้จริงทำจริงในศาสตร์นั้น ๆ รู้ลึกทั้งด้านวิชาการ และแนวปฏิบัติ
๔. การบริหารจัดการ หมายถึง : มีทักษะการบริหารจัดการในศาสตร์ของสากล พร้อมสามารถใช้ภาษาต่างประเทศและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชำนาญและมีภาวะผู้นำ
๕. สร้างสรรค์คุณค่าและคุณประโยชน์ หมายถึง :
 - ๑) กระทำการใด ๆ ของบัณฑิตที่เกิดคุณค่าและคุณประโยชน์แก่สังคม เป็นที่พึงของสังคม
 - ๒) เป็นต้นแบบนำของผู้ปฏิบัติที่ดีที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของคณะแพทยศาสตร์ (๙)

คำอธิบาย :

คุณภาพของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF : HEd.) หมายถึง คุณลักษณะของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระบุ โดยเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ครอบคลุม อย่างน้อย ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ด้านความรู้
๓. ด้านทักษะทางปัญญา
๔. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ
๕. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สูตรในการคำนวณ :

ผลรวมของค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินบัณฑิต
จำนวนบัณฑิตที่ได้รับการประเมินทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน :

ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินคุณภาพบัณฑิต (คะแนนเต็ม ๕)

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๔.๓๒	๔.๔๒	๔.๕๒	๔.๖๑	๔.๗๑	๔.๘๑	๔.๙๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานแพทยศาสตรศึกษา

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๑๕

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับดัชนีความสุขของนิสิต (๑๓)

คำอธิบาย :

ศิลปะและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับความสุนทรีย์และรสนิยม เกิดรูปแบบ วิถีชีวิตและสังคม โดยมีลักษณะ ที่เป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องรู้ทันอย่างมีปัญญา โดยมีแผนในการพัฒนาให้ความรู้และ ประสบการณ์ด้านสุนทรีย์ภาพในบริบทของศิลปะและวัฒนธรรม สามารถเลือกรับ รักษา และสร้างให้ตนเองและ สังคมอยู่ร่วมกันอย่างรู้คุณค่าความงาม อย่างมีสุนทรีย์ที่มีรสนิยม

ประเด็นการพิจารณา

๑. การมีส่วนร่วมของนิสิตที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี
๒. สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์
๓. ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้นิสิตมีส่วนร่วม อย่างสม่ำเสมอ
๕. ระดับความพึงพอใจของนิสิตที่เกี่ยวกับประเด็น ๑ - ๔ ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ (จากคะแนนเต็ม ๕)

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ปฏิบัติได้ ๑ ข้อ	ปฏิบัติได้ ๒ ข้อ	ปฏิบัติได้ ๓ ข้อ	ปฏิบัติได้ ๔ ข้อ	ปฏิบัติได้ ๕ ข้อ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๔	๕	๕	๕	๕	๕	๕

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๑๑

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานกิจการนิสิต

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๕๐๘

กลยุทธ์ที่ ๒ เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์

(S1, S2, S4, S5, W1, W5, W7, W8, W9, W14, O1, O2, O4, O5, O8, O9, O16, O17, T3, T4, T5, T9, T10, T14, T15)

ศูนย์กลางความรู้ที่มีความเป็นเลิศ มี ๕ องค์ประกอบดังนี้

๑. ริเริ่มสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์ในเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่าปีละ ๒ เรื่องต่อศาสตร์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในภาคตะวันออกและประเทศ

๒. มีการบริหารจัดการความรู้ให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน เพิ่มค่า โดยผ่านกระบวนการ เช่น เวทีวิชาการประจำปี วารสารวิชาการ การตีพิมพ์บทความในวารสารที่ได้รับการยอมรับระดับสากล เป็นต้น และต้องนำไปปฏิบัติจนเกิดประโยชน์หรือจดสิทธิบัตรเพื่อผลประโยชน์ของประเทศและองค์กรต่อไป

๓. มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญระดับประเทศในตำแหน่งศาสตราจารย์และมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ในระดับประเทศและสากล

๔. มีช่องทางในการถ่ายทอด/บริการองค์ความรู้ที่เป็นของศาสตร์นั้น และลูกค้าเข้าถึงได้ง่าย แพร่หลาย และครอบคลุม เช่น เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของศาสตร์นั้น ๆ จัดสัมมนาวิชาการในศาสตร์นั้น ๆ

๕. เป็นศูนย์กลางการรวบรวมองค์ความรู้ด้านศาสตร์นั้นๆ ทั้งที่สร้างสรรค์ขึ้นมา หรือรวบรวมจากในประเทศและต่างประเทศ มีเครือข่ายศาสตร์ทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางความรู้และมีความเป็นเลิศ (๑๖)

คำอธิบาย :

ศาสตร์ที่เป็นศูนย์กลางความรู้และมีความเป็นเลิศจะต้องประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ริเริ่มสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละ ๓ เรื่อง

๒. มีการบริหารจัดการความรู้ให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน เพิ่มคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม โดยผ่านกระบวนการ เช่น เวทีวิชาการประจำปี วารสารวิชาการ การตีพิมพ์บทความ ในวารสารที่ได้รับการยอมรับระดับสากล เป็นต้น และต้องนำไปปฏิบัติจนเกิดประโยชน์หรือจดสิทธิบัตร

๓. มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญระดับประเทศในตำแหน่งศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๑ คน หรือตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ คน และเป็นสากล

๔. มีช่องทางในการถ่ายทอด/บริการองค์ความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย แพร่หลายและครอบคลุม เช่น เผยแพร่ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของศาสตร์นั้นๆ จัดสัมมนาวิชาการในศาสตร์นั้นๆ

๕. เป็นที่รวบรวมองค์ความรู้และมีความเชื่อมั่นระดับสากล มีเครือข่ายศาสตร์ทั้งในและต่างประเทศ

จำนวนศาสตร์ที่คณะแพทยศาสตร์ตั้งเป้าหมายในการเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศ มีทั้งหมด ๒ ศาสตร์ ได้แก่

๑. ศาสตร์ผู้สูงอายุ ดำเนินการโดยจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๒. ศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงงานการทำงาน ดำเนินการโดยจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์อาชีวเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สูตรในการคำนวณ :

การแจกแจง

ค่าเป้าหมาย

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	๑	๑	๑	๒

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ :

ตัวชี้วัดที่ ๔ สร้างและพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุและ
อาชีพเวชศาสตร์

คำอธิบาย :

ระบบการเรียนการสอน และกระบวนการสร้างบัณฑิตประสิทธิภาพสูง หมายถึง :

๑. ระบบการเรียนการสอน ที่มีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพโดยผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างน้อย ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑.๑ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๒ ด้านความรู้

๑.๓ ด้านทักษะทางปัญญา

๑.๔ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

๑.๕ ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ

๒. มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และอยู่ในระดับดี ทุกตัวบ่งชี้

๓. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เป็นสำคัญ บนฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. เป็นระบบการเรียนการสอนที่เน้นด้านทฤษฎี ปฏิบัติและการสร้างให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

๕. ปัจจัยประกอบการเรียนการสอน มีความทันสมัย เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา (๔)

คำอธิบาย :

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา หมายถึง : หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ปริญญาเอก รวมทั้งหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากแพทยสภา เช่น ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือ Residency training

สูตรในการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับอนุมัติ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนหลักสูตรทั้งหมด}}$$

จำนวนหลักสูตรทั้งหมด

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๕๐.๐๐	๕๐.๐๐	๕๐.๐๐	๖๖.๖๗	๖๖.๖๗	๖๖.๖๗	๖๖.๖๗

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานแพทยศาสตรศึกษา

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๑๕

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาแผน ก (๕)

คำอธิบาย :

๑. นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา แผน ก หมายถึง : นิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก แผน ก (ทำวิทยานิพนธ์ แพทย์ใช้ทุน และ Resident)

๒. นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา แผน ข หมายถึง : นิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก แผน ข (ไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์)

๓. นิสิตปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งหมด หมายถึง : นิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก แผน ก และ แผน ข

สูตรในการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนนิสิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอก แผน ก} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนนิสิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งหมด}}$$

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานแพทยศาสตรศึกษา

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๑๕

กลยุทธ์ที่ ๓ พึ่งพาตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน

(S2, S3, S4, S5, S7, S8, S9, W1, W2, W4, W5, W6, W7, W8, W9, W10, W11, W12, W14, W15, W18, O1, O2, O4, O5, O6, O7, O8, O9, O11, O12, O13, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T11, T13, T15)

คำอธิบาย :

คณะแพทยศาสตร์ที่พึ่งตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน หมายถึง :

- มีระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
- สามารถสร้างรายได้ จากการบริหารจัดการทรัพยากรของคณะแพทยศาสตร์
- มีระบบบริหารการเงิน/การคลังที่เข้มแข็งยึดธรรมาภิบาล และนำด้วยทีมบริหารมืออาชีพ
- มีนโยบาย แผนงาน และแนวปฏิบัติทางการเงิน การคลังที่เข้มแข็ง

๕. มีรายได้จากการให้บริการและการจัดการศึกษา
๖. มีผลิตภัณฑ์ องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ที่นำมาจดสิทธิบัตรและสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์

ระบบบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูง หมายถึง :

๑. มีกระบวนการเชิงรุกในการบริการแบบครบวงจร
๒. ผู้ให้บริการวิชาการมีประสิทธิภาพและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ
๓. มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับงาน
๔. มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำและมีศูนย์บริการให้คำปรึกษา แนะนำ
๕. การบริการวิชาการที่สามารถสร้างรายได้

ความสามารถในการสนองต่อความต้องการทางด้านความรู้ หมายถึง :

๑. เป็นที่พึ่งพาที่น่าเชื่อถือด้านคุณภาพวิชาการ
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการทางความรู้ของสังคมและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และสามารถแปลงความต้องการสู่การปฏิบัติ ส่งมอบบริการ และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ รวมทั้งสามารถสานสัมพันธ์กับลูกค้า ให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. มีระบบการให้คำปรึกษาที่ออกแบบโดยเฉพาะสำหรับหน่วยงานนั้น ๆ
๔. วิชาการที่ให้บริการมีความทันสมัยก้าวทันต่อบริบทและการเปลี่ยนแปลงของโลก

ตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนรายได้ทั้งหมดของคณะแพทยศาสตร์ที่ได้จากการบริการวิชาการ (๑๔)

คำอธิบาย :

จำนวนรายได้ทั้งหมดของคณะแพทยศาสตร์ที่ได้จากการบริการวิชาการ หมายถึง : รายได้จากการให้บริการวิชาการของทุกหน่วยงานภายในคณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งการบริการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา

สูตรในการคำนวณ :

วิธีแจงนับ

เกณฑ์การให้คะแนน :

จำนวนรายได้ที่ได้จากการบริการวิชาการ (ล้านบาท)

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๔๐๐	๔๖๐	๕๒๙	๖๐๘	๖๙๙	๘๐๔	๙๒๕

หน่วย : ล้านบาท

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารการเงินและบัญชี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๑๔

ตัวชี้วัดที่ ๖ รายรับจากเงินบริจาค

คำอธิบาย :

เงินบริจาค หมายถึง รายได้จากผู้มีอุปการคุณบริจาคให้กับคณะแพทยศาสตร์

สูตรในการคำนวณ :

วิธีแจกนับ

เกณฑ์การให้คะแนน :

จำนวนรายได้ที่ได้จากการบริจาค (ล้านบาท)

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐

หน่วย : ล้านบาท

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารการเงินและบัญชี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๑๔

ตัวชี้วัดที่ ๗ สัดส่วนรายรับต่อรายจ่าย

คำอธิบาย :

รายรับ หมายถึง รายได้ทั้งหมดของคณะแพทยศาสตร์จากการให้บริการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และรายได้ทั้งหมดของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพาจากทุกแหล่งเงิน

รายจ่าย หมายถึง รายจ่ายทั้งหมดของคณะแพทยศาสตร์เพื่อใช้ในการให้บริการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และรายจ่ายของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา

สูตรในการคำนวณ

รายรับ

รายจ่าย

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.๑๐๐	๑.๑๒๕	๑.๑๕๐	๑.๑๗๕	๑.๒๐๐	๑.๒๒๕	๑.๒๕๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าสำนักงานคณบดี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารการเงินและบัญชี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๑๔

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างและพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคม

(S2, S3, S4, S5, W1, W6, W10, W11, W13, O2, O4, O5, O7, T2, T3, T4, T7, T8, T13)

คำอธิบาย :

มีการสร้างและพัฒนากระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility: USR)

ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม**คำอธิบาย :**

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการสืบสาน ทำนุบำรุง วิทยาศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หรือเอกลักษณ์ของชาติ

สูตรในการคำนวณ :

การแจกนับ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒	๒	๒	๓	๓	๓	๔

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าสำนักงานคนบดี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๔

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานประชาสัมพันธ์

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๑๐๖

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน

(S1, S4, W2, W3, W15, O3, O5, O15, O17, O19, O20, T8, T12, T13, T14, T16, T17, T18, T19)

คำอธิบาย :

คณะแพทยศาสตร์วิจัย หมายถึง :

๑. คณะแพทยศาสตร์มีระบบบริหารจัดการ การวิจัย และพัฒนาแบบครบวงจร เป็นสากล
๒. มีสัดส่วนบัณฑิตศึกษามากกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี
๓. มีแผนการศึกษาที่ต้องทำการวิจัยมากกว่า แผนการศึกษาที่ไม่ต้องทำการวิจัย
๔. มีวัฒนธรรมวิจัย และนิสิต บัณฑิต มีศักยภาพทางการวิจัย
๕. คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน มีสมรรถภาพนักวิจัย

ผลงานวิจัย หมายถึง :

๑. มีผลงานวิจัยทางวิชาการรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นเผยแพร่ และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมไทย
๒. มีผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับในเวทีโลก

บุกเบิกองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง :

๑. มีผลงานด้านสิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์ มีงานสร้างสรรค์บูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคมไทย

๒. มีงานวิจัยเพื่อบริการวิชาการแก่สังคม
๓. มีการบูรณาการองค์ความรู้หรือ สหสาขาวิชาชีพเพื่อการวิจัยและพัฒนา

บทบาทนาในประชาคมโลก หมายถึง :

๑. มีศูนย์แห่งความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมศาสตร์
๒. มีนักวิจัยที่ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ/ได้รับการอ้างอิงจากฐานข้อมูลสากล
๓. การยอมรับจากประชาคมโลก เช่น การประชุมนานาชาติหรือ workshop ระดับนานาชาติ การได้รับเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้สอวิทยานิพนธ์ระดับนานาชาติ เป็นที่ปรึกษาองค์กรระดับนานาชาติ เป็นผู้ประเมินบทความ/โครงการวิจัยระดับนานาชาติ เป็นผู้บรรยายนาหรือเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ ๙ จำนวนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรืองานสร้างสรรค์ต่อปี (๒)

คำอธิบาย :

๑. สิทธิบัตร หมายถึง : ผลงานวิจัยของอาจารย์ประจำเต็มเวลาที่ได้รับสิทธิบัตร
๒. อนุสิทธิบัตร หมายถึง : ผลงานวิจัยของอาจารย์ประจำเต็มเวลาที่ได้รับอนุสิทธิบัตร
๓. งานสร้างสรรค์ หมายถึง : ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เช่น การแปลวรรณกรรม ทำรำเพลง (ไม่จำเป็นต้องเป็นงานวิจัย)

สูตรการคำนวณ :

จำนวนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรืองานสร้างสรรค์

เกณฑ์การให้คะแนน :

การแจกนับ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	-	๑	๑	๑

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริการวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๐๘

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ (๓)

คำอธิบาย :

๑. นักวิจัยที่ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ/ได้รับการอ้างอิงจากฐานข้อมูลสากล หมายถึง : คณาจารย์หรือบุคลากรวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากประชาคมโลก ด้านการวิจัย เช่น การประชุมนานาชาติ หรือ Work Shop ระดับนานาชาติ การได้รับเชิญ เป็นที่ปรึกษาและผู้สอวิทยานิพนธ์ระดับนานาชาติ เป็นที่ปรึกษาองค์กรระดับนานาชาติ เป็นผู้ประเมินบทความหรือโครงการวิจัยระดับนานาชาติ เป็นผู้บรรยายนา หรือเป็น หัวหน้าโครงการวิจัยระดับนานาชาติ การตีพิมพ์

หนังสือ ตำรา หรือการเขียนบทวิชาการ (Book Chapter) ที่ได้รับการตีพิมพ์กับสำนักพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

๒. จำนวนคณาจารย์หรือบุคลากรวิจัยหัวจริงทั้งหมด หมายถึง : จำนวนคณาจารย์และนักวิจัยประจำที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ

สูตรในการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลฯ} = \frac{\text{นักวิจัยที่ได้รับรางวัลฯ} \times 100}{\text{จำนวนคณาจารย์หรือบุคลากรวิจัยทั้งหมด}}$$

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐	๔.๐๐	๕.๐๐	๖.๐๐	๗.๐๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริการวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๐๘

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุง ยกระดับคุณภาพของระบบการจัดการและกระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

(S1, S3, S4, W1, W3, W4, W5, W6, W7, W8, W10, W11, W15, O1, O2, O5, O7, O9, O10, O12, T1, T4, T7, T12, T13, T14, T15, T16, T19)

คำอธิบาย :

ระบบการจัดการจัดการและกระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระบบการจัดการจัดการและกระบวนการทำงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ของสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

ตัวชี้วัด ๑๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน TQA

คำอธิบาย :

เกณฑ์มาตรฐาน TQA หมายถึง เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ของสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

สูตรในการคำนวณ :

คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐาน TQA

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	๓๐๐	๓๕๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : คณบดีคณะแพทยศาสตร์

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๓

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานทั่วไป

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๙๗

ตัวชี้วัด ๑๒ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA**คำอธิบาย :**

เกณฑ์มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) หมายถึง โรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลตามมาตรฐานสถานพยาบาล จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.)

สูตรในการคำนวณ :

ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน HA

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ศูนย์ประกันคุณภาพโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๑๕๑๙

กลยุทธ์ที่ ๗ ระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)

(S1, S4, W1, W3, W4, W6, W8, W9, W10, W11, W14, W15, O1, O2, O5, O7, O10, O11, O12, T1, T2, T4, T11, TT13, T14, T15, T19)

คำอธิบาย :

ระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) หมายถึง การนำระบบบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) มาใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ อุบัติการณ์ของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ระดับรุนแรง (Sentinel Event)**คำอธิบาย :**

เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ระดับรุนแรง (Sentinel Event) เป็นเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ประเภทหนึ่ง โดยอยู่ในระดับที่รุนแรงที่เกี่ยวข้องกับการเสียชีวิตหรืออันตรายรุนแรงต่อร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งส่งสัญญาณถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการสืบสวนและตอบสนองทันที เช่น ผู้ป่วยมีปัจจัยเสี่ยงต่ำแต่เสียชีวิตหลังผ่าตัด การเสียชีวิตจากการใช้ยา เวชภัณฑ์หรือเครื่องมือทางการแพทย์ หรือการเสียชีวิตจากการได้รับเลือดผิดหมู่ เป็นต้น

สูตรในการคำนวณ :

การเจงนับ

คำเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการและการพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๑๕๑๘

กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(S2, S3, S4, S5, S6, W2, W4, W5, W8, W9, W10, W11, W14, O5, O6, O12, T5, T6, T7, T8, T13, T15)

คำอธิบาย :

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง :

๑. มีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดในองค์กร
๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและมีความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่คณะแพทยศาสตร์จัดการศึกษา และให้บริการ
๓. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ได้ง่าย
๔. มีกิจกรรม/มาตรการ ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในและต่างประเทศ
๕. สร้างองค์ความรู้เพื่อการสนองต่อการบริการและการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

องค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ หมายถึง :

๑. มีแผนยุทธศาสตร์และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดสู่ระดับหน่วยงาน/สาขาวิชา จนถึงระดับบุคคล
๒. มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับทรัพยากร
๓. มีการจัดโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร
๔. มีการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์รวมทั้งยกระดับความสามารถบุคคล
๕. จัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
๖. มีการสร้างสมรรถนะของผู้นำให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์
๗. มีระบบการประชาสัมพันธ์ และการตลาดที่สามารถสื่อสารองค์กรให้คณะแพทยศาสตร์ที่มีภาพลักษณ์ที่ดี

องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง :

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของคณะแพทยศาสตร์ทันสมัย สามารถรองรับการบริหารจัดการและการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีบุคลากรทั้งระดับอาจารย์ บุคลากรสนับสนุน มีศักยภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. นิสิต บัณฑิต มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูง สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
๔. มีผลงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่โดดเด่น สามารถสร้างสรรค์ นวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อภารกิจคณะแพทยศาสตร์และการพัฒนาประเทศ
๕. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย กว้างขวาง และทั่วถึง

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการเป็น Smart Med Buu ตามแผนแม่บท ICT ของคณะแพทยศาสตร์ (๑๙)

คำอธิบาย :

แผนแม่บท ICT ของคณะแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารของคณะแพทยศาสตร์อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรอัจฉริยะของคณะแพทยศาสตร์
๓. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์

เกณฑ์การประเมิน :

ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ICT

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๙๐	๙๐	๙๕

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานสารสนเทศ

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๑๑

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

(S1, S2, S3, S4, S5, W1, W3, W4, W5, W6, W7, W8, W10, W11, W14, W15, O1, O2, O4, O5, O6, O7, O8, O10, O11, O12, T1, T2, T3, T4, T5, T7, T8, T9, T10, T11, T14, T15)

คำอธิบาย :

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลที่มีระบบบริการสาธารณสุข ที่จัดบริการทั้งส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมปัญหาที่คุกคามสุขภาพ รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนมากเป็นพิเศษ ทั้งในเชิงวิชาการและเทคโนโลยี ต้องอาศัยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และ

บุคลากรเป็นพิเศษที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเชื่อมโยงกับระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมนิเทศ ระดับทุติยภูมิ และระบบบริการอื่น ๆ เพื่อส่งต่อความรับผิดชอบระหว่างกันและกันเป็นอย่างดี

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ Case Mix Index (CMI)

คำอธิบาย :

CMI เป็นค่าดัชนี (Index) ที่ใช้บอกถึงส่วนผสม (Mix) ของผู้ป่วย (Case) ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับค่า CMI ของช่วงเวลาที่ผ่านมา หรือเปรียบเทียบกับค่า CMI ของหน่วยงานอื่น ๆ ได้

Case Mix Index (CMI) คือ ค่าเฉลี่ยน้ำหนักสัมพัทธ์ (Relative Weight: RW) หรือ น้ำหนักสัมพัทธ์ที่ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative Weight: AdjRW) ของผู้ป่วยในทั้งหมดในช่วงเวลาที่กำหนด

สูตรการคำนวณ :

ผลรวมของน้ำหนักสัมพัทธ์ (Sum of RW)

จำนวนผู้ป่วยในที่กำหนดทั้งหมด

หรือ

ผลรวมของน้ำหนักสัมพัทธ์ที่ปรับค่าแล้ว (Sum of AdjRW)

จำนวนผู้ป่วยในที่กำหนดทั้งหมด

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.๐๕	๑.๑	๑.๑๕	๑.๒	๑.๓	๑.๔	๑.๕

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ :

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาคณาจารย์เน้นพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย

(S3, S4, S6, W1, W2, W5, W9, W12, W14, O2, O5, O8, O9, O16, O17, O18, T4, T13, T14, T15)

คำอธิบาย :

๑. คณาจารย์ที่มีศักยภาพในการถ่ายทอด หมายถึง : คณาจารย์ที่มีค่าคะแนนผลการประเมินคุณภาพ การสอนจากนิสิต เฉลี่ยทุกรายวิชาในรอบปีการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม ๕)

๒. สาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ หมายถึง : การที่สาขาวิชานั้น มีคณาจารย์ประจำที่มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ ในวารสารทางวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่องต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของผู้สอนที่ผ่านเกณฑ์ความเชี่ยวชาญในศาสตร์และศักยภาพในการถ่ายทอด (๑๑)

คำอธิบาย :

คุณภาพของคณาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งพิจารณาจากความสำเร็จของ สถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้สถานศึกษาสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล คุณภาพอาจารย์พิจารณาจากคุณวุฒิและ ตำแหน่งทางวิชาการ

๑๖.๑ คณาจารย์ที่มีศักยภาพในการถ่ายทอด หมายถึง : คณาจารย์ที่มีค่าคะแนนผลประเมินคุณภาพ การสอนจากนิสิตเฉลี่ยทุกรายวิชาในรอบปีการศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม ๕)

* ข้อมูลมาจากผลการประเมินในระบบสำรวจความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอน

๑๖.๒ ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์ หมายถึง น้ำหนักระดับคุณภาพของคณาจารย์เมื่อกำหนดคะแนนตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการ (คำนวณเช่นเดียวกับตัวบ่งชี้ที่ ๑๔ ของ สมศ.รอบสาม)

สูตรในการคำนวณ :

$$๑๖.๑ \text{ ร้อยละศักยภาพในการถ่ายทอด} = \frac{\text{จำนวนคณาจารย์ที่มีศักยภาพในการถ่ายทอด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคณาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง}}$$

$$๑๖.๒ \text{ ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์} = \frac{\text{ผลรวมถ่วงน้ำหนักของอาจารย์ประจำ}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$$

เกณฑ์การพิจารณา :

๑. กำหนดค่าน้ำหนักระดับคุณภาพอาจารย์ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
อาจารย์	๐	๒	๕
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑	๓	๖
รองศาสตราจารย์	๓	๕	๘
ศาสตราจารย์	๖	๘	๑๐

๒. เกณฑ์การให้คะแนนสูตรคำนวณที่ ๒ :

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบโดยกำหนดให้ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์เป็น ๖ เท่ากับ ๕ คะแนน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. จำนวนและรายชื่ออาจารย์ประจำทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษา

๒. นับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง และที่ลาศึกษาต่อ โดยมีฐานข้อมูลที่ระบุรายละเอียดแสดงวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

หมายเหตุ การคิดคะแนนกรณีสาขาวิชาการ/วิชาชีพ คุณวุฒิคณาจารย์กรณีสาขาวิชาการ/วิชาชีพ ให้รับรองการเทียบเท่าตามเกณฑ์ของ สกอ. และกรณีสายวิชาชีพ ให้เทียบปริญญาสูงสุดตามเกณฑ์ ก.พ.

ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ						
	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑๖.๑	๘๓.๐๐	๘๖.๐๐	๘๘.๐๐	๘๙.๐๐	๙๐.๐๐	๙๓.๐๐	๙๕.๐๐
๑๖.๒	๓.๘๒	๔.๐๒	๔.๒๑	๔.๔๑	๔.๖๑	๔.๘๐	๕.๐๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานแพทยศาสตรศึกษา (๑๖.๑)

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๑๕

งานบริหารงานบุคคล (๑๖.๒)

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๒๓

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของ สมศ.

คำอธิบาย :

ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีจุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน งบประมาณ มีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ เป็นนวัตกรรมที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาบัณฑิตที่เรื่องปัญญา มีคุณธรรมและความเชี่ยวชาญสูง การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่และขยายพรมแดนของความรู้และทรัพย์สินทางปัญญา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง ทั้งการใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ การใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เป็นต้น

สูตรในการคำนวณ :

ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของ สมศ.

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริการวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๐๘

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาบุคลากรเน้นสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์ผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์

(S1, S2, S3, S5, W1, W3, W4, W5, W10, W11, W14, W15, O2, O4, O5, O8, O10, O11, T3, T6, T7, T8, T9, T11, T14, T15)

คำอธิบาย :

บุคลากรที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ผู้สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์ หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกเกี่ยวกับศาสตร์ผู้สูงอายุหรืออาชีวเวชศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ จำนวนทีมแบบสหสาขาที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ

คำอธิบาย :

ทีมแบบสหสาขา หมายถึง ทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ

สูตรในการคำนวณ :

การแจกแจง

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	๑	๑	๑	๒	๒	๒

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการและการพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าหอผู้ป่วยดูแลผู้สูงอายุ

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๑๔๐๓

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ จำนวนทีมแบบสหสาขาที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลด้านอาชีวเวชศาสตร์แบบบูรณาการ

คำอธิบาย :

ทีมแบบสหสาขา หมายถึง ทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลด้านอาชีวเวชศาสตร์แบบบูรณาการ

สูตรในการคำนวณ :

การแจกแจง

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	๑	๑	๑	๒	๒	๒

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๙

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการและการพยาบาล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๑๕๑๘

กลยุทธ์ที่ ๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและการศึกษาวิจัยด้านอาชีว

(S1, S4, S5, W2, W4, W5, W6, W12, O3, O5, O8, O11, O13, O14, T8, T9, T10, T11, T12, TT13, T14, T16, T17, T18, T19)

คำอธิบาย :

ทีมวิจัย หมายถึง ทีมงานสายสนับสนุนที่เป็นผู้ช่วยในการทำวิจัย

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่สนับสนุนการทำวิจัย

คำอธิบาย :

ที่สนับสนุนการทำวิจัย หมายถึง ทีมงานที่เป็นผู้สนับสนุนคณาจารย์และผู้ที่ทำวิจัย ในการช่วยในการทำวิจัยในทุกขั้นตอน

สูตรในการคำนวณ :

ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่สนับสนุนการทำวิจัยในภาพรวม

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑	๓.๕๑

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริการวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๐๘

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือการศึกษาเกี่ยวกับอาเซียนหรือผลกระทบจากการเปิดเสรีอาเซียน

คำอธิบาย :

ผลงานวิจัย นวัตกรรม หมายถึง ผลงานวิจัยทางวิชาการ รวมทั้งนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ผลการศึกษา และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่เกี่ยวกับอาเซียนหรือผลกระทบจากการเปิดเสรีอาเซียน

สูตรในการคำนวณ :

จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือการศึกษา

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	๑	๑	๒	๒	๒	๓

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริการวิชาการและวิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๓๐๘

กลยุทธ์ที่ ๑๓ ใช้ระบบบริหารจัดการคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง

(S3, S4, W1, W3, W4, W5, W8, W11, O1, O4, O5, O11, T4, T8, T9)

คำอธิบาย :

คณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง หมายถึง คณาจารย์และบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาในระดับดีเด่นและดีมาก

ตัวชี้วัดที่ ๒๒ อัตราการคงอยู่ของคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง

คำอธิบาย :

อัตราการคงอยู่ หมายถึง ร้อยละของคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูงที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ในปีงบประมาณปัจจุบันเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

สูตรในการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูงในปีปัจจุบัน} \times 100}{\text{จำนวนคณาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูงในปีที่ผ่านมา}}$$

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าสำนักงานคณบดี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๔

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๒๓

กลยุทธ์ที่ ๑๔ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง

(S1, S3, W5, W7, W8, W9, O4, O5, O8, O11, T4, T5, T9 T17, T18, T19)

คำอธิบาย :

ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง

๑. มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของคณะแพทยศาสตร์ที่เข้มแข็ง
๒. บุคลากรทุกระดับมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย
๓. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นต้นแบบนำทางความรู้และปัญญา

ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน KPI รายบุคคล

คำอธิบาย :

KPI รายบุคคล หมายถึง ผลการประเมินตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ)

สูตรในการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินเกินร้อยละ ๘๐} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าสำนักงานคนบดี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๔

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๒๓

กลยุทธ์ที่ ๑๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

(S1, W5, W6, W7, W10, W11, O1, O2, O7, 10, O11, T1, T2, 3, T4, T7, T11, T13, T15)

คำอธิบาย :

การบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ หมายถึง

๑. มีนโยบาย แผนงาน และแนวปฏิบัติทางการเงิน การคลังที่เข้มแข็ง
๒. สามารถสร้างรายได้ จากการบริหารจัดการทรัพยากรของคณะแพทยศาสตร์
๓. มีระบบบริหารการเงิน/การคลังที่เข้มแข็งยึดธรรมาภิบาล และนำด้วยทีมบริหารมืออาชีพ
๔. มีรายได้จากการให้บริการและการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ ๒๔ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน (๑๘)

เกณฑ์มาตรฐาน :

๑. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน
๒. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร และการวางแผนการใช้จ่ายเงิน
อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. มีงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานในแต่ละพันธกิจและการพัฒนาสถาบัน
และบุคลากร
๔. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อสภาสถาบันอย่างน้อยปีละ ๒
ครั้ง
๕. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงิน
และ ความมั่นคงของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
๖. มีหน่วยงานตรวจสอบภายในและภายนอก ทำหน้าที่ตรวจ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตาม
ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด
๗. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำข้อมูลจากรายงาน
ทางการเงินไปใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ

เกณฑ์การประเมิน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ หรือ ๓ ข้อ	มีการดำเนินการ ๔ หรือ ๕ ข้อ	มีการดำเนินการ ๖ ข้อ	มีการดำเนินการ ๗ ข้อ

ค่าเป้าหมาย

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๔	๔	๕	๕	๕	๕	๕

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าสำนักงานคนบตี
ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารการเงินและบัญชี

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๔
หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๑๔

กลยุทธ์ที่ ๑๖ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ

(S1, S3, W3, W5, W6, W8, W11, O6, O7, O13, T2, T4, T9, T11, T12, T13, T15, T19)

คำอธิบาย :

การพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข หมายถึง

๑. มีระบบสวัสดิการเหมาะสม
๒. มีความก้าวหน้า และเติบโตในสายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. บุคลากรมีความรักองค์กร มีความผูกพัน พุ่มเทเพื่อคณะแพทยศาสตร์และมหาวิทยาลัย
๔. บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. บุคลากรได้รับการดูแลสุขภาพอย่างมีคุณภาพ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
๖. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในคณะแพทยศาสตร์และมหาวิทยาลัยถูกสุขลักษณะ

ตัวชี้วัดที่ ๒๕ ระดับดัชนีความสุขของผู้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ (๒๑)

คำอธิบาย :

ดัชนีความสุข หมายถึง : ความสุขที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการที่ได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในระบบการบริหารของคณะแพทยศาสตร์

สูตรในการคำนวณ :

สรุปผลรวมค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม

โดยที่

- ระดับ ๕ หมายถึง ดัชนีความสุขในระดับดีมาก
ระดับ ๔ หมายถึง ดัชนีความสุขในระดับดี
ระดับ ๓ หมายถึง ดัชนีความสุขในระดับปานกลาง
ระดับ ๒ หมายถึง ดัชนีความสุขในระดับน้อย
ระดับ ๑ หมายถึง ดัชนีความสุขในระดับน้อยมาก

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับดัชนีความสุข

ค่าเป้าหมาย

ปีงบประมาณ						
๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓.๗๕	๔.๐๐	๔.๒๕	๔.๕๐	๔.๖๕	๔.๗๕	๕.๐๐

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าสำนักงานคนบตี
ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานบริหารงานยุทธศาสตร์

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๙๐๔
หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : ๒๒๑๔

บทที่ ๔

โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

เพื่อเป็นการดำเนินงานให้เป้าประสงค์หลักทั้ง ๑๘ กลยุทธ์ จึงได้กำหนดโครงการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนี้

โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
S1 บัณฑิตแพทย์มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์	๑. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของ คณะแพทยศาสตร์	๔.๓๑	๑. โครงการวิจัยประเมินหลักสูตร แพทยศาสตรบัณฑิต		หัวหน้าสำนักงานจัด การศึกษา
	๒. ระดับดัชนีความสุขของ นิสิตคณะแพทยศาสตร์	๓.๕๑	๑. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเพื่อ ยกระดับดัชนีความสุข ๒. โครงการพัฒนาเพื่อยกระดับดัชนี ความสุข		รองคณบดีฝ่ายกิจการ นิสิต
S2 ได้รับการยอมรับว่าเป็น ศูนย์กลางความเป็นเลิศด้าน สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์	๓. จำนวนศาสตร์ที่ได้รับการ พัฒนาให้เป็นศูนย์กลาง ความรู้และมีความเป็นเลิศ	-	๑. โครงการจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา ๒. โครงการจัดตั้งศูนย์อาชีวเวช ศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย บูรพา		รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาล
	๔. สร้างและพัฒนาหลักสูตร และการฝึกอบรมความ เชี่ยวชาญด้านสูงอายุและอา ชีวเวชศาสตร์ ๔.๑ ร้อยละของหลักสูตร บัณฑิตศึกษา ๔.๒ ร้อยละของนิสิตระดับ บัณฑิตศึกษาแผน ก		๑. โครงการจัดทำหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ คลินิก ๒. โครงการหลักสูตร Residency training	๓๐,๐๐๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
F1 พึ่งพาตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน	๕. รายรับจากการบริการวิชาการ	๔๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑. เพิ่มศักยภาพการให้บริการ Wellness ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ คัดกรองโรคต่อหิน และ Well Child Center		รองคณบดีฝ่าย โรงพยาบาล
			๒. Public Private Partnership (PPP)		
			๓. ชลอวัย (Anti-aging)		
			๔. เพิ่มการให้บริการนอกเวลาสาขาที่มีความพร้อม(เช่นX-ray, Surg, Uro)(พัฒนาเป็นภาระงาน)		
			๕. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกสร้างภาพลักษณ์โรงพยาบาล		
			๖. Medical Tourism		
			๗. Medical Academic Hub (post-grad, cert)		
	๖. รายรับจากเงินบริจาค	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑. โครงการกอล์ฟการกุศล	๓๐๐,๐๐๐	คณะกรรมการจัดทำ งบประมาณบริจาค
			๒. โครงการโบว์ลิ่งการกุศล	๕๐,๐๐๐	
			๓. จัดทำวัตถุมงคล		
			๔. กาลาดินเนอร์		
			๕. ออกโทรทัศน์		
			๖. จัดคอนเสิร์ตการกุศล		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๗. ประสานงานกับสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัย		
	๗. สัดส่วนรายรับต่อรายจ่าย	๑.๑ : ๑	๑. ปรับราคาและพัฒนาห้องพิเศษ ๒. พัฒนาคลินิกพิเศษนอกเวลา ๓. วิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยใน ๕ อันดับ (ABC) ที่กิจกรรมที่มีรายได้สูง ๔. การเพิ่มฐานลูกค้าใหม่		หัวหน้าสำนักงานคนบตี
I1 สร้างและพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility)	๘. จำนวนโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม	๑	๑. โครงการคัดกรองภาวะกระดูกพรุนในบุคลากร		ประธานสาขาวิชารังสีวิทยาและเวชศาสตร์นิวเคลียร์
			๒. รณรงค์หมวกกันน็อค		รองคนบตีฝ่ายกิจการนิสิต
			๓. รณรงค์ลดการใช้โฟม		ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร
I2 พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน	๙. จำนวนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรืองานสร้างสรรค์ต่อปี	-	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	-	รองคนบตีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	๑๐. ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ	๑	๑. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการวิจัย	๓๐๐,๐๐๐	รองคนบตีฝ่ายวิชาการและวิจัย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
14 ปรับปรุง ยกระดับคุณภาพ ของระบบการบริหารจัดการ และกระบวนการทำงานสู่ ความเป็นเลิศ	๑๑. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตามมาตรฐาน เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)	๒๐๐	๑. โครงการรองรับเกณฑ์คุณภาพ "การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศ (EdPEX)" ๒. โครงการรองรับมาตรฐานเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)	๑๖๓,๐๐๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย
	๑๒. การรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA	ผ่าน	๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรด้านการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลตามที่ สรพ. จัด	๑๓๕,๐๐๐	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ประกันคุณภาพ โรงพยาบาล
			๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องของ ทีมระบบและหน่วยงาน”	๑๓๐,๐๐๐	
			๓. โครงการพัฒนาระบบบริหารความ เสี่ยง	๔๕,๐๐๐	
			๔. โครงการเตรียมและรับการตรวจ ประเมินเพื่อขอการรับรอง HA	๖๐,๐๐๐	
			๕. โครงการตรวจประเมินภายใน หน่วยงาน	-	
			๖. โครงการเข้าร่วม HA Forum	๖๐,๐๐๐	
			๗. กิจกรรม Quality Club	-	
			๘. กิจกรรม Hospital Round	-	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๙. โครงการเตรียมและรับการเยี่ยม ประเมินระบบยา	๕๕,๐๐๐	
			๑๐. โครงการเตรียมและรับการเยี่ยม ประเมินระบบห้องปฏิบัติการทาง การแพทย์	๕๕,๐๐๐	
15 ใช้ระบบบริหารความเสี่ยง ตามมาตรฐานเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)	๑๓. อุบัติการณ์ของ เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ระดับ รุนแรง (Sentinel Event)	๐	๑. พัฒนาการใช้กระบวนการ พยาบาล/การบันทึกทางการพยาบาล สู่การปฏิบัติ	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ประกันคุณภาพ โรงพยาบาล
			๒. การดูแลความปลอดภัยทางคลินิก (SIMPLE)	-	
16 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑๔. ระดับความสำเร็จของ การเป็น Smart Med/Buu ตามแผนแม่บท ICT ของ มหาวิทยาลัย/คณะ แพทยศาสตร์	๑	๑. จัดทำแผนแม่บท ICT Smart Med Buu	-	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
17 พัฒนาศักยภาพ โรงพยาบาลสู่โรงพยาบาล ระดับตติยภูมิ	๑๕. Case Mix Index: CMI	๑.๑	๑. โครงการพัฒนาขีดความสามารถ การดูแลผู้ป่วยศัลยกรรมฉุกเฉิน	๒,๐๐๐,๐๐๐	ประธานสาขาวิชา ศัลยศาสตร์
			๒. โครงการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยทาง สมอง	๑,๐๐๐,๐๐๐	
			๓. โครงการสุขภาพต่อมลูกหมาก	๒๐๐,๐๐๐	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
P1 พัฒนาคณาจารย์เน้นการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย	๑๖. ร้อยละของผู้สอนที่ผ่านเกณฑ์ความเชี่ยวชาญในศาสตร์	๘๓.๖๗	๑. โครงการยกระดับตำแหน่งวิชาการเชิงรุกรายบุคคล	๕๐,๐๐๐	หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	และศักยภาพในการถ่ายทอด	๔.๑๗	๒. โครงการอาจารย์ต้นแบบ		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	๑๗. ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของ สมศ.	๓.๕๑	๑. โครงการ “COP แหล่งทุนวิจัย”	๕๐,๐๐๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
			๒. โครงการจัดทำ หนังสือรวมเล่มบทความทางวิชาการ (Review Article)	๒๐๐,๐๐๐	
			๓. โครงการพี่เลี้ยงนักวิจัย	๑๕๐,๐๐๐	
			๔. โครงการจัดทำ คู่มือการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย	๕๐,๐๐๐	
			๕. โครงการ “คลินิกวิจัย”	๑๕๐,๐๐๐	
			๖. สนับสนุนทุนวิจัย	๑,๗๒๐,๐๐๐	
			๗. โครงการอบรม เรื่อง การใช้สถิติอ้างอิงสำหรับการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ	๓๐,๐๐๐	
๘. โครงการอบรม เรื่องการสังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัย	๔๐,๐๐๐				

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๙. สนับสนุนการตีพิมพ์ เผยแพร่ ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยใน ประเทศ/ต่างประเทศ	๓๐๐,๐๐๐	
			๑๐. สนับสนุนเงินรางวัลนักวิจัย สำหรับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ วิจัยบทความทางวิชาการ ในวารสาร	๘๐,๐๐๐	
			๑๑. โครงการประชุมวิชาการคณะ แพทยศาสตร์ (ครั้งที่ ๒)	๑๐๐,๐๐๐	
			๑๒. โครงการจัดทำ วารสารวิชาการ “บูรพาเวชสาร” ฉบับที่ ๒	๑๓๐,๐๐๐	
P2 พัฒนาบุคลากรเน้นสร้าง ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์	๑๘. จำนวนทีมแบบสหสาขา ที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแล ผู้สูงอายุแบบบูรณาการ	๒ ทีม	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรการดูแล ผู้สูงอายุในโรคเบาหวาน	-	แผนกดูแลผู้สูงอายุ และ แผนกอายุรกรรม
			๒. โครงการพัฒนาบุคลากรการดูแล ผู้สูงอายุในโรคข้อเข่าเสื่อม	-	แผนกดูแลผู้สูงอายุ และ แผนกออร์โธปิดิกส์
	๑๙. จำนวนทีมแบบสหสาขา ที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแล ด้านอาชีวเวชศาสตร์แบบ บูรณาการ	๑ ทีม	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรการดูแล ด้านอาชีวเวชศาสตร์	-	แผนกอาชีวเวชศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
P3 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและ การศึกษาวิจัยด้านอาเซียน	๒๐. ความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการที่สนับสนุนการ ทำวิจัย	๓.๕๑	๑. โครงการสำรวจความต้องการและ การตอบสนองที่ได้รับจากทีมวิจัย		รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย
			๒. โครงการจัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านการวิจัยอาเซียน		
			๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการที่สนับสนุนการทำวิจัย		
	๒๑. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือการศึกษา เกี่ยวกับอาเซียนหรือ ผลกระทบจากการเปิดเสรี อาเซียน	๑	๑. โครงการสร้างและพัฒนานักวิจัย	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย
			๒. โครงการผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับ อาเซียนหรือผลกระทบจากการเปิด เสรีอาเซียน	-	
			๓. โครงการสนับสนุนทุนวิจัยด้าน การศึกษาเกี่ยวกับอาเซียนหรือ ผลกระทบจากการเปิดเสรีอาเซียน	๑๕๐,๐๐๐	
P4 ใช้ระบบบริหารจัดการ คณาจารย์และบุคลากร สมรรถนะสูง	๒๒. อัตราการคงอยู่ของ คณาจารย์และบุคลากร สมรรถนะสูง	๙๕	๑. การวิเคราะห์ความต้องการด้าน ทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ภายใน		หัวหน้าสำนักงานคณบดี
			๒. การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรา การคงอยู่ของบุคลากรในกลุ่ม บุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีผลการ		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ประเมินอยู่ในขั้นดีเยี่ยมหรือขั้นสูงสุด ของระบบ		
P5 สร้างความเข้มแข็งของ วัฒนธรรมองค์กรผ่านการ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่าง จริงจัง	๒๓. ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน KPI รายบุคคล	๙๐	๑. โครงการพัฒนาองค์กร (OD)	๑,๕๐๐,๐๐๐	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
			๒. บุคคลต้นแบบตามเกณฑ์ ACTIVE	-	
			๓. ศูนย์รวมข้อมูล ACTIVE		
F2 เพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารจัดการด้านเงินและ งบประมาณ	๒๔. ระดับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตามแผน กลยุทธ์ ทางการเงิน	๔	๑. โครงการการจัดทำกลยุทธ์ทาง การเงิน ๓ ปี	๒๐,๐๐๐	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
			๒. โครงการติดตามการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	-	
			๓. โครงการทบทวนเกณฑ์/ระเบียบ การเงินให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ทางการเงิน	๑๕,๐๐๐	
F3 พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ	๒๕. ระดับดัชนีความสุขของ ผู้ปฏิบัติงานในคณะ แพทยศาสตร์	๓.๕๑	๑ โครงการนำร่องการจ่าย ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (P4P) แพทย์และบุคลากรทางการ แพทย์อื่น	๑๐,๐๐๐	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
			๒. จัดหมายข่าว VOC เวทีพูดคุย/ ประชาสัมพันธ์กับบุคลากรภายใน		
			๓. เปรียบเทียบค่าตอบแทนต่อหน่วย ภาระงานกับโรงพยาบาลใกล้เคียง		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๔. โครงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ คณะแพทยศาสตร์		
			๕. โครงการสำรวจดัชนีความสุข		

ภาคผนวก

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาและแผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย				คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการวิจัยในการสร้างผลงานและบุกเบิกองค์ความรู้ใหม่ สามารถบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็ง และมีบทบาทนำในประชาคมโลก	1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการและวัฒนธรรมการวิจัยแบบครบวงจร			✓		P3 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการสร้างทีมวิจัยและการศึกษาวิจัยด้านอาเซียน	20. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่สนับสนุนการทำวิจัย
	2 จำนวนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรืองานสร้างสรรค์ต่อปี	✓					21. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือการศึกษาเกี่ยวกับอาเซียนหรือผลกระทบจากการเปิดเสรีอาเซียน
	3 ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ					I3 พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยที่เป็นเลิศและรองรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน	9. จำนวนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรหรืองานสร้างสรรค์ต่อปี
	3.1 ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ	✓					10. ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ
	3.2 จำนวนส่วนงานทางวิชาการที่มีนักวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ				✓		
	4 ร้อยละของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา		✓				4.1 ร้อยละของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel
	5 ร้อยละของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาแผน ก	✓			

คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
12 เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านสูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์	4.2 ร้อยละของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาแผน ก

กลยุทธ์ที่ 2 บูรณาการทรัพยากรทั้งระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสังคมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สนองตอบต่อความต้องการของสังคมไทยและสากล	6 ผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่				✓
	7 ค่าเฉลี่ย h-Index ของผลงานวิจัยทั้งหมด				✓
	8 ร้อยละของงานวิจัยที่ใช้กำหนดนโยบายหรือพัฒนาประเทศหรือสร้างงานอาชีพหรือสร้างรายได้				✓

กลยุทธ์ที่ 3 ปฏิรูประบบการสร้างความสมรรถภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์มีความสามารถทางการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของสังคม	9 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัย		✓		
--	--	--	---	--	--

S1 บัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของคณะแพทยศาสตร์
--	---

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel
สามารถสร้างสรรค์คุณค่าและ คุณประโยชน์แก่สังคม					

คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับระบบการ เรียนการสอน และ กระบวนการสร้างบัณฑิต ประสิทธิภาพสูงและมี คุณภาพ ระดับสากล	10 ระบบและกลไกการพัฒนา หลักสูตร			✓	
--	------------------------------------	--	--	---	--

14 ปรับปรุง ยกระดับ คุณภาพของระบบการ บริหารจัดการและ กระบวนการทำงานสู่ความ เป็นเลิศ	11. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามมาตรฐาน TQA
---	--

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาคณาจารย์ ให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ มีศักยภาพในการถ่ายทอด ความรู้ และสร้างความพร้อม ให้มหาวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านครบทุกศาสตร์	11 ร้อยละของผู้สอนที่ผ่านเกณฑ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์และ ศักยภาพในการถ่ายทอด	✓			
	11.1 ร้อยละศักยภาพในการ ถ่ายทอด	✓			
	11.2 ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์				✓
				✓	

P1 พัฒนาคณาจารย์เน้น การพัฒนาทักษะและ ประสบการณ์ด้านการเรียน การสอนและการวิจัย	16.1 ร้อยละของผู้สอนที่ผ่านเกณฑ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์
	16.2 ร้อยละของศักยภาพในการ ถ่ายทอด
	17.ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการวิจัยและ งานสร้างสรรค์ ของ สมศ.
P4 ใช้ระบบบริหารจัดการ คณาจารย์และบุคลากร สมรรถนะสูง	22. อัตราการคงอยู่ของคณาจารย์และ บุคลากรสมรรถนะสูง

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel
กลยุทธ์ที่ 6 สร้างความสุขในบรรยากาศการศึกษาคณะที่ เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้	13 ระดับดัชนีความสุขของนิสิต		✓		

คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
S1 บัณฑิตแพทย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2. ระดับดัชนีความสุขของนิสิตคณะแพทยศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างรายได้จากการบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถตอบสนองความต้องการทางด้าน ความรู้ของสังคม เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ด้วยองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย	14 จำนวนรายได้ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยที่ได้จากการบริการวิชาการ		✓		
				✓	
				✓	
				✓	
				✓	

F1 พึ่งพาตนเองได้และเติบโตอย่างยั่งยืน	26. จำนวนรายได้ทั้งหมดของคณะแพทยศาสตร์ที่ได้จากการบริการวิชาการ
	6. รายรับจากเงินบริจาค
	7. สัดส่วนรายรับต่อรายจ่าย
I7 พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ	15. CMI: case mix index
I4 ปรับปรุง ยกระดับคุณภาพของระบบการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ	12. การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA
	13. อุบัติการณ์ของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ระดับรุนแรง (Sentinel Event)

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel
กลยุทธ์ที่ 8 สร้างเครือข่ายวิชาการที่แพร่หลายทั้งในและต่างประเทศเน้นภูมิภาคอาเซียนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์ความรู้ระดับสากล	15 ร้อยละเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการที่มีกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง				✓

คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 9 สร้างและพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความรู้ของภาคตะวันออกเฉียงและประเทศ ที่มีความเป็นเลิศในศาสตร์ทะเลศาสตร์ผู้สูงอายุ ศาสตร์ทางการศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงงานการทำงาน ศาสตร์เกี่ยวกับภาษา ตะวันออกศาสตร์เกี่ยวกับภาค ตะวันออกและศาสตร์ด้าน โลจิสติกส์	16 จำนวนศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางความรู้และ ี่มีความเป็นเลิศ		✓		
				✓	
				✓	

S2 ได้รับการยอมรับว่าเป็น ศูนย์กลางความเป็นเลิศด้าน สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์	3. จำนวนศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาให้ เป็นศูนย์กลางความรู้และมีความเป็น เลิศ
P2 พัฒนาบุคลากรเน้นสร้าง ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ สูงอายุและอาชีวเวชศาสตร์	18. จำนวนทีมแบบสหสาขาที่มีความ เชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุแบบ บูรณาการ
	19. จำนวนทีมแบบสหสาขาที่มีความ เชี่ยวชาญในการดูแลด้านอาชีวเวช ศาสตร์แบบบูรณาการ

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย				คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมให้นิสิตบัณฑิตบุคลากรทุกระดับและทุกภาคส่วนในสังคมร่วมตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ศาสนาศิลปะวัฒนธรรมร่วมพัฒนาอัตลักษณ์แห่งความเป็นไทยให้ยั่งยืน	17 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะวัฒนธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม			✓		I2 สร้างและพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility)	8. จำนวนโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม
กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าเอื้อต่อการเรียนการสอนและวิจัย และเป็นมหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	18 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	✓				F2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเงินและงบประมาณ	24. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน
กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่มีสมรรถนะสูงระดับสากล และเป็นองค์กรอัจฉริยะ	19 ระดับความสำเร็จของการเป็น Smart Buu ตามแผนแม่บท ICT ของมหาวิทยาลัย		✓			I6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	14. ระดับความสำเร็จของการเป็น Smart Med/Buu ตามแผนแม่บท ICT ของมหาวิทยาลัย/คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา		วิธีการกระจาย			
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	Clone	Contribute	Create	Cancel

กลยุทธ์ที่ 13 สร้างมหาวิทยาลัยให้มีความแข็งแกร่งมั่งคั่ง บุคลากรมีความสุขบนฐานวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง	20 ระดับความสำเร็จการสร้างวัฒนธรรมองค์กร			✓	
	21 ระดับดัชนีความสุขของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา		✓		

คณะแพทยศาสตร์	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด

P5 สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างจริงจัง	23. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน KPI รายบุคคล
F3 พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ	25. ระดับดัชนีความสุขของผู้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์