

รายงานผลดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)

แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2566 - 2570 (ระยะ 5 ปี)
STRATEGIC PLAN 2023-2027
 คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล • Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University

วิสัยทัศน์ VISION / มุ่งสู่การเป็นหนึ่งในสถาบันชั้นนำของโลกด้านเวชศาสตร์เขตร้อน
 "To be a World Leader in Tropical Medicine"

พันธกิจ MISSION / นำองค์ความรู้ความเป็นเลิศระดับสากล ด้านการวิจัย การศึกษา และบริการสุขภาพ ด้านเวชศาสตร์เขตร้อน
 "To Strive for Excellence in Research, Education and Health Services in Tropical Medicine"

ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก
 Research with Global and Social Impact

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลิตผู้ประณีตสาขา
 Outcome-based Education for Globally-Competent Professionals

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อน และบริการวิชาการ
 Leader in Tropical Health and Academic Services

ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน
 Sustainable Quality Organization

วัฒนธรรมองค์กร คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

Transformation & Innovation
 นวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Open & Globally Connected
 เปิดกว้างสู่สากล

Embracing Creativity & Entrepreneurship
 ผนึกพลังสร้างสรรค์นวัตกรรม

Multidisciplinary
 รวมศาสตร์สาขา

Data - Driven Decision
 ตัดสินใจด้วยข้อมูล

Scan QR Code
 ระบุแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อน พ.ศ. 2566-2570 (ระยะ 5 ปี) 2

แผนยุทธศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
 ปี 2566-2570 (ระยะ 5 ปี)

วิสัยทัศน์
 "มุ่งสู่การเป็นหนึ่งในสถาบันชั้นนำของโลกด้านเวชศาสตร์เขตร้อน"
 "To be a World Leader in Tropical Medicine"

พันธกิจ : นำองค์ความรู้ความเป็นเลิศระดับสากล
 ด้านการวิจัย การศึกษา และบริการสุขภาพ ด้านเวชศาสตร์เขตร้อน
 "To Strive for Excellence in Research, Education and Health Services in Tropical Medicine"

วัฒนธรรมองค์กร

Tr Transformation & Innovation
 ปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Op Open & Globally Connected
 เปิดกว้างสู่สากล

M Multidisciplinary
 รวมศาสตร์สาขา

E Embracing Creativity & Entrepreneurship
 ผนึกพลังสร้างสรรค์นวัตกรรม

D Data - Driven Decision
 ตัดสินใจด้วยข้อมูล

ค่านิยม

M Mastery เป็นนายแห่งตน

A Altruism มุ่งลงมือเพื่อผู้อื่น

H Harmony นอบน้อมกับสรรพสิ่ง

I Integrity มีคุณที่ยั่งยืน

D Determination ทุ่มเทเต็มที่ กล้าตัดสินใจ

O Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่

L Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

แผนยุทธศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อน พ.ศ. 2566-2570 (ระยะ 5 ปี) 3

สมรรถนะหลัก : คณะฯ เป็นผู้นำและมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยโรคเขตร้อนในหลากหลายสาขา มีบุคลากรและงานวิจัยที่ครบวงจรภายในคณะฯ ตั้งแต่งานวิจัยวิทยาศาสตร์ระดับอนุพันธุศาสตร์จนถึงนวัตกรรมสู่ระดับชุมชน ผลงานวิจัยได้นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการให้บริการทางการแพทย์การจัดการเรียนการสอนและบริการวิชาการด้านโรคเขตร้อน

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ :

- ปริมาณผู้ป่วยโรคเขตร้อนของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีข้อจำกัดทางการเรียนการสอนและการวิจัยทางคลินิก
- การผลักดันงานวิจัยไปสู่นวัตกรรมและการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
- มีหลักสูตรการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ :

- มีเครือข่ายการวิจัย ที่แน่นแฟ้นร่วมกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ
- เป็นสถาบันที่อยู่ในภูมิภาคโรคเขตร้อน
- มีความร่วมมือขององค์กรทางการแพทย์ภาครัฐและเอกชน (ผ่านนวัตกรรมทางการแพทย์โยธี YMID)
- เป็นผู้บุกเบิกและผู้นำด้านเวชศาสตร์การท่องเที่ยวและการเดินทางในภูมิภาคเอเชีย
- มีความพร้อมในการวิจัยเชิงลึกสามารถปรับเปลี่ยนและนำไปใช้ในงานนวัตกรรมได้

แผนยุทธศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อน พ.ศ. 2566-2570 (ระยะ 5 ปี) 4

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2566 – 2570

และยุทธศาสตร์การพัฒนายั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหิดล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการขอทุนจากแหล่งทุนทั้งในและต่างประเทศ (SDG 3 ,SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบ Mentorship สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (SDG 3 ,SDG 11)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมระบบบริหารจัดการงานด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับโรคเขตร้อน (SDG 3 ,SDG 11)

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมระบบการทำวิจัยที่มีมาตรฐานระดับสากล (SDG 9)

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมให้นักวิจัยมีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีคุณภาพ (SDG 3 ,SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 6 สร้างระบบบริหารจัดการเครื่องมือ และห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐาน และมีความคุ้มค่า (SDG 9)



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลลัพธ์ระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนา Digital Platform เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนแบบDigital(SDG 3,SDG 4,SDG 9)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรทั้ง Degree และ Non-Degree program แบบยืดหยุ่น (SDG 3 ,SDG 4 ,SDG 9)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการตลาด การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (17 Goals)

กลยุทธ์ที่ 4 แสวงหาทุนการศึกษาจากภายนอก และบริหารจัดการทุนการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ (SDG 4)

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างประสบการณ์ที่ดีกับนักศึกษาเป็นรายบุคคล และระบบติดตามความก้าวหน้า (SDG 4, SDG 9)

กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายศิษย์เก่า (SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 7 อาจารย์มีสมรรถนะสูง มีเครือข่ายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษา(SDG 4)

กลยุทธ์ที่ 8 บุคลากรและระบบสนับสนุนการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง (SDG 4)



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อนและบริการวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 1 ขยาย และพัฒนาการบริการ ให้ทันสมัยในทุกมิติ (SDG 3 ,SDG 10 ,SDG 11, SDG 16, SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 2 การสรรหาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ และทักษะในศตวรรษที่ 21 (SDG 4)

กลยุทธ์ที่ 3 เป็นศูนย์ความเป็นเลิศ และRole Model ด้านการเรียนการสอน/วิจัยด้าน Travel Medicine (SDG 3,SDG 11)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการให้บริการด้านโรคเขตร้อนที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว เพื่อความยั่งยืนในการให้บริการ (SDG 3,SDG 11)

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มและพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลในการเป็น Research Hospital (SDG 3)

กลยุทธ์ที่ 6 เปิดประตูการบริการสังคม (SDG 3,SDG 11)



ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 แผนวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ (SDG 8,SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 2 บุคลากรมีทักษะในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันในการทำงาน (Workforce Engagement) (SDG 8,SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ส่วนงานมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความเป็นมหาวิทยาลัยเชิงนิเวศและการพัฒนายั่งยืน (ECO University and Sustainable Development Goals) (17 Goals)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาแผนประชาสัมพันธ์การตลาดเชิงรุกในทุกพันธกิจหลัก ทั้งภายนอกและภายใน (17 Goals)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนา IT Digital Literacy (SDG 9)

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อ เพื่อสร้างนวัตกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ (SDG 16,SDG 17)

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมที่ทำรายได้ให้กับองค์กร (SDG 8)



ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก 7 ตัวชี้วัด



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	ตัวชี้วัดหลักขององค์กร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			66	67	68	69	70
1. สร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ให้ทำงานวิจัยอย่างยั่งยืนและสามารถแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญระดับประเทศที่มีผลกระทบต่อ นานาชาติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1. เงินทุนสนับสนุนการวิจัย ในปีงบประมาณต่อจำนวน บุคลากรสายวิชาการ	ล้านบาท/ปี	2.5	2.5	2.5	2.7	2.7
2. ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ รักษาคุณภาพผลงานวิจัยและมีจริยธรรมการวิจัย เพื่อให้ ผลิตผลงานที่มีมาตรฐานอย่าง ยั่งยืน	2. จำนวนผลงานวิจัย ที่ตีพิมพ์ในวารสาร Q1	ร้อยละ	85	90	≥90	≥90	≥90
	3. จำนวนผลงานวิจัย ที่ตีพิมพ์ใน Top 10% (SciVal)	ร้อยละ	45	50	≥50	≥50	≥50
	4. จำนวนผลงานวิจัย ที่ตีพิมพ์ใน Top 1% (SciVal)	ร้อยละ	6	6	>6	>6	>7
	5. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ SDG Related Research	ร้อยละ	70	75	≥75	≥75	≥75
	6. ห้างปฏิบัติการได้รับการ รับรองมาตรฐานตาม ข้อกำหนดของ มหาวิทยาลัยมหิดล	ร้อยละ	100	100	100	100	100
3. มี Research Facilities ที่มีคุณภาพ ทันสมัย มีมาตรฐาน และเหมาะสมเป็นที่ต้องการกับ งานวิจัย	7. เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ หน่วยเครื่องมือกลางได้ถูก ใช้งานเพื่อสนับสนุน โครงการวิจัย	ร้อยละ	50	60	70	80	80

ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก Research with global and social impact



3 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

6 กลยุทธ์

10 โครงการ



วัตถุประสงค์
เชิงกลยุทธ์ 1

สร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพให้ทำงานวิจัยอย่างยั่งยืนและสามารถแก้ไขปัญหา สาธารณสุขที่สำคัญระดับประเทศที่มีผลต่อนานาชาติทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ 1

ส่งเสริมการขอทุนจากแหล่งทั้งเงินและ ทรัพย์สิน



1. โครงการนักวิจัยทุนแหล่งทุน SP01-01
2. โครงการสร้างงานผ่านมือผ่านการวิจัยระหว่างสถาบัน ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ SP01-02

กลยุทธ์ 2

สร้างระบบ Mentors ๑ ตัวรับบุคลากร สายวิชาการ



3. โครงการ Mentoring Clinic (Proposal Writing, Manuscript Writing, Stat Clinic) SP01-03

กลยุทธ์ 3

ส่งเสริมระบบบริการวิชาการ งานด้านบริการ, เกี่ยวกับโรคพรีออน



4. โครงการอบรม, เรื่อง ทรัพย์สินทางปัญญา และริชเชอ การทำงานวิจัย, กับพัฒนา ศูนย์ความร่วมมือเชิงวิจัย (ใช้โครงการเดิมกับกลยุทธ์ 4 โครงการ14) SP014-04



วัตถุประสงค์
เชิงกลยุทธ์ 2

ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ รักษาคุณภาพผลงานวิจัยและจริยธรรมการวิจัย เพื่อผลิตผลงานที่มีมาตรฐานอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ 4

ส่งเสริมระบบการวิจัยที่มีมาตรฐาน ระดับสากล



5. โครงการอบรม Responsible Conduct of Research- SP01-05
5. จัดทำเนื้อหาสารบบที่จำเป็นต่อการทำวิจัยแบบ online SP01-06

กลยุทธ์ 5

ส่งเสริมให้ทีมวิจัยทำวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ชุมชนหรือสังคมในท้องถิ่น



7. โครงการอบรม Introduction to Research Quality and Regulatory (GCP, GLP, GCP, SOP, etc.) SP01-07
8. โครงการ Meet the Academic Publishers SP01-08



วัตถุประสงค์
เชิงกลยุทธ์ 3

มี Research facilities ที่มีคุณภาพ ทันสมัย มีมาตรฐาน และเหมาะสม เป็นที่ต้องการกับงานวิจัย

กลยุทธ์ 6

สร้างระบบบริหารจัดการเครื่องมือและห้องปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพ



9. โครงการบริหารการใช้เครื่องมือกลางกับบุคลากรภายในและ ภายนอกอย่างยั่งยืน (กำหนดค่าเช่าเครื่องมือ) SP01-09
10. โครงการติดตามและประเมินผลงาน, ลงทุนวิจัยในเชิง ปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐาน SP01-10

รายงานผลดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามยุทธศาสตร์ ด้านการวิจัย

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
1.โครงการ Mentoring clinic (Proposal writing, manuscript writing, stat clinic) “โครงการ ORS on tour ตอนตามล่าหาโจทย์ วิจัย” SP01-03	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	93,700 บาท	58,283.85 บาท	1. ผู้เข้าร่วมอบรมมีโจทย์วิจัยอย่างน้อย คนละ 1 เรื่อง	เรื่อง	8	7 เรื่อง
				2. ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถยื่นข้อเสนอ โครงการวิจัยในปีงบประมาณ 2567	-	-	1 เรื่อง
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ 1. ติดตามความก้าวหน้าของโครงการของผู้ที่เข้ากับการอบรม							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ 1. นับจากโครงการที่ยื่นขอรับทุน							
ปัญหาอุปสรรค							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
2.โครงการ Mentoring clinic (Proposal writing, manuscript writing, stat clinic) “โครงการ Statistics Clinic” SP01-03	รองคณบดีฝ่ายวิจัย ภาควิชาสุขวิทยา เขตร้อน	45,000 บาท	5,825 บาท	- มีผู้มาใช้บริการจากบุคลากร คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	ครั้ง	40 ครั้ง	6 ครั้ง
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ <ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยได้จริง 							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ <ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำข้อชี้แนะไปปรับปรุง และตอบคำถามของ reviewer ได้เป็นอย่างดี 							
ปัญหาอุปสรรค <ul style="list-style-type: none"> - มีการประชาสัมพันธ์โครงการน้อยไป แนวทางแก้ไข <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทำงานบูรณาการกับงานทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่มียื่นขอปรับระดับหากติดปัญหาเรื่องสถิติให้เข้าร่วมโครงการฯ 							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
3. โครงการอบรม Introduction to research quality and regulatory SP01-07 - Biosafety and Biosecurity Training 13-15 พฤศจิกายน 2565 - Biosafety and Biosecurity Training 13-15 มีนาคม 2566	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	47,750 บาท 55,000 บาท	29,632.35 บาท 37,036.95 บาท	- ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ และผ่านเกณฑ์การวัดผล post-test	ร้อยละ	100	100
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยทางชีวภาพ และการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ - ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการ และปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยทางชีวภาพทั้งต่อตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรและนักศึกษาคณะเวชศาสตร์เขตร้อนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสารชีวภาพ - ทราบแนวปฏิบัติในการจัดการด้านความปลอดภัยทางชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพในห้องปฏิบัติการ 							
ปัญหาอุปสรรค <ul style="list-style-type: none"> - 							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
4. โครงการติดตามและประเมินความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐาน SP01-10 “โครงการจัดทำชุดอุปกรณ์ความปลอดภัยสำหรับห้องปฏิบัติการภายในคณะวิทยาศาสตร์เขตร้อน”	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	81,000 บาท	61,519.19 บาท	ห้องปฏิบัติการผ่านตามมาตรฐาน ESPReL	ร้อยละ	100	100
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ <ul style="list-style-type: none"> - สามารถเพิ่มจำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านตามมาตรฐาน ESPReL ให้ครบ 100% - ห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์ที่สอดคล้องตามข้อกำหนดการตรวจประเมินห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน ESPReL 							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ <ul style="list-style-type: none"> - ห้องปฏิบัติการผ่านตามมาตรฐาน ESPReL ครบ 100% - ห้องปฏิบัติการมีความพร้อมสำหรับการตรวจติดตามผลการดำเนินงานห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานแล้ว 							
ปัญหาอุปสรรค <ul style="list-style-type: none"> - 							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
5. โครงการนักวิจัยพบแหล่งทุน SP01-01 “การศึกษาดูงานกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล” 4 เมษายน 2566	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	บุคลากรสามารถเรียนรู้แนวทางการบริหารจัดการเงินทุนวิจัยจากเงินรายได้มหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงทุนภายในและนอกประเทศ	ร้อยละ	100	100
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ <ul style="list-style-type: none"> - สามารถดำเนินการและเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานระหว่างกองบริหารงานวิจัย และสำนักงานบริการการวิจัย คณะเวชศาสตร์เขตร้อนได้เป็นอย่างดี - เข้าใจขั้นตอนการทำงานได้มากขึ้น และสามารถให้คำแนะนำเบื้องต้นให้แก่บุคลากรให้คณะได้เป็นอย่างดี 							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ <ul style="list-style-type: none"> - นำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการทำงาน และนำมาปรับใช้ในสำนักงานต่อไป 							
ปัญหาอุปสรรค <ul style="list-style-type: none"> - 							

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลลัพธ์ระดับสากล 10 ตัวชี้วัด



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	ตัวชี้วัดหลักขององค์กร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			66	67	68	69	70
1. หลักสูตรมีความทันสมัยบน Digital Platform ยืดหยุ่น มีมาตรฐานระดับสากล	1. มีจำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่เป็น Flexi or double degree รวมถึง หลักสูตรอบรมระยะสั้น non-degree, Up-skills, Re-skills เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	หลักสูตร	>10	>10	>10	>10	>10
	2. มีบทเรียนแบบสะสมเครดิต MAP-C, Microcredit, etc.	บทเรียน/ปี	40	50	60	70	80
	3. มีบทเรียนออนไลน์	บทเรียน/ปี	40	50	60	70	80
2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และจำนวนนักศึกษา ขยายกลุ่มเป้าหมาย มีประสบการณ์ที่ดี	4. จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น (ปีการศึกษา)	ร้อยละ	10	10	10	10	10
	5. ความผูกพันของศิษย์ปัจจุบันที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	>85	>85	>85	>85
	6. ความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	5	>5	10	>10	>10
	7. คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาในระดับมากและมากที่สุด	ร้อยละ	>80	>80	>85	>85	>90
3. อาจารย์และบุคลากรมีระดับสูง เครือข่ายและระบบสนับสนุน การศึกษามีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ	9. อาจารย์มีการเพิ่มทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในระดับ 2 ขึ้นไป (MU-PSF)	ราย	30	50	70	90	≥90
	10. มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ (inbound-outbound)	คน	11	11	11	11	11

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลลัพธ์ระดับสากล Outcome-based education for globally-competent professionals



3 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

8 กลยุทธ์

14 โครงการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1

หลักสูตรมีความทันสมัยบน Digital Platform ยืดหยุ่น มีมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ 1

พัฒนา Digital Platform เพื่อสนับสนุน การเรียนการสอนแบบ Digital.



1. โครงการพัฒนาบทเรียนดิจิทัลเพื่อเสริมการเรียนการสอน SP02-01
2. โครงการ Virtual Laboratory SP02-02

กลยุทธ์ 2

พัฒนาหลักสูตรทั้ง Degree และ Non Degree program แบบยืดหยุ่น



3. โครงการพัฒนาหลักสูตร Double Degree ร่วมกับระดับมหาวิทยาลัยในจีน SP02-03
4. โครงการพัฒนาหลักสูตร DTW/IB-แบบโมดูล สร้างเครือข่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย SP02-04
5. โครงการพัฒนาบทเรียนเพื่อจัดทำ Credit Bank (MAP-C, Microcredit) SP02-05
6. โครงการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ รวมถึงหลักสูตร อวามันโรเรียน SP02-06

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2

เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และจำนวนนักศึกษา ขยายกลุ่มเป้าหมาย มีประสบการณ์ที่ดี

กลยุทธ์ 3

ส่งเสริมการตลาดประชาสัมพันธ์เชิงรุก



7. โครงการวิเคราะห์และส่งเสริมการตลาด และประชาสัมพันธ์เชิงรุก Digital Marketing, Open House, Virtual Roadshow SP02-07
8. โครงการนิเทศศึกษาเชิงงาน SP02-08

กลยุทธ์ 4

แสวงหานักศึกษาจากภายนอก และบริหาร จัดการทุนการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ



9. โครงการแสวงหาแหล่งทุนการศึกษาและบริหารจัดการ ทุนการศึกษา SP02-09

กลยุทธ์ 5

สร้างระบบการวัดดัชนี นักศึกษาในรายบุคคล และระบบติดตามความก้าวหน้า



10. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สำหรับติดตามนักศึกษา SP02-10

กลยุทธ์ 6

เสริมสร้างความรู้สึกร่วมและเครือข่ายศิษย์เก่า



11. โครงการคืนถิ่นสู่สังคม จัดโครงการอบรม Re-skill, Up-skill ให้กับศิษย์เก่า SP02-11

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3

อาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง เครือข่ายและระบบสนับสนุนการศึกษามีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 7

อาจารย์มีสมรรถนะสูง มีเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษา



12. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Professional Standard Framework) SP02-12

กลยุทธ์ 8

บุคลากรและระบบสนับสนุนการศึกษามีสมรรถนะสูง



13. โครงการพัฒนาระบบช่วยด้านเทคนิคในการสอนแบบวีเอ็ม SP02-13
14. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ บริการของสำนักงานบริหารการศึกษา SP02-14

รายงานผลดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามยุทธศาสตร์ ด้านการศึกษา

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP02-02 โครงการ Virtual Laboratory	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ ,	400,000	80,000	1.พัฒนา Platform สำหรับ TropMed Virtual Laboratory 2. พัฒนาพัฒนาบทรียนทางห้องปฏิบัติการเสมือนจริงโรคเซตร้อน	ระบบ บทเรียน	1 3	อยู่ระหว่างดำเนินการ 80%
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ ส่งมอบงวดงาน 1 และ 2 เรียบร้อยแล้ว กำลังส่งมอบงวด 3 ในเดือนมีนาคม 2567							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ บทเรียนทางห้องปฏิบัติการเสมือนจริงโรคเซตร้อนที่ได้จากโครงการ ณ ปัจจุบัน ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ประมาณ 80 % เพื่อจะนำไปใช้ในการเรียนการสอนกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมี 2 กลุ่ม กลุ่มเป้าหมายหลัก คือ กลุ่มช่วงอายุ 15 - 25 ปี เป็น นักศึกษา จำนวน 100 คน และกลุ่มเป้าหมายรอง คือ กลุ่มช่วงอายุ 25 ปี ขึ้นไป เป็นประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 50 คน							
ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากการพัฒนาบทรียนทางห้องปฏิบัติการเสมือนจริงโรคเซตร้อน เป็นบทเรียนออนไลน์แบบเกม 3D จำนวน 4 บทเรียน มีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลามากกว่าที่คาดการณ์							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP02-12 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (Professional Standard Framework)	รองคณบดีฝ่ายการศึกษา	-	-	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการประเมินว่ามีมาตรฐานระดับที่ 2 ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University	ร้อยละ	15	7.07
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ อาจารย์ที่ได้รับการประเมินว่ามีมาตรฐานระดับที่ 2 ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University Professional Standards Framework - MUPSF) จำนวน 7 คน <ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ ดร. นายแพทย์วิวัฒน์ จันเจริญฐานะ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. งามพล สุนทรวรศิริ 3. อาจารย์ แพทย์หญิงสลิล ศิรินาม 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัตวแพทย์หญิงญาณิน ลิ้มปานนท์ 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงปริมาส หาญบุญคุณอุปการ 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธันดร งามประเสริฐชัย 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดำรงเกียรติ อางหาญ 							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ ร้อยละความสำเร็จ 47.13%							
ปัญหาอุปสรรค ในปีผ่านมีการประเมินมาตรฐานระดับที่ 2 จำนวนกว่า 18 ท่าน แต่ไม่สามารถปรับแก้ไขได้ตามวงรอบการประเมิน แนวทางแก้ไข ได้เพิ่มกระบวนการติดตามจากราย 6 เดือนเป็น รายเดือน เพื่อมีเวลาในการปรับแก้จะสามารถแก้ไขได้ทันตามรอบเวลา							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP02-09 โครงการแสวงหาแหล่ง ทุนการศึกษาและบริหารจัดการ ทุนการศึกษา	รองคณบดีฝ่าย การศึกษา			มีนักศึกษาที่ได้รับ สนับสนุน จากแหล่งทุน	คน	20	26
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ มีนักศึกษาได้รับทุนสนับสนุน จำนวน 26 คน จากแหล่งทุนภายนอก จำนวน 6 แหล่งทุน 23 คน และภายใน จำนวน 3 คน							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ มีนักศึกษาได้รับทุนสนับสนุน 130 % เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้							
ปัญหาอุปสรรค ในปีผ่านมีแหล่งทุนสนับสนุน นักศึกษา จำนวน 30 คน แต่สามารถหานักศึกษาเข้าเรียนได้ เพียง 26 คน							

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อนและบริการวิชาการ 11 ตัวชี้วัด



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	ตัวชี้วัดหลักขององค์กร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			66	67	68	69	70
1. ขยายพัฒนาการบริการให้ทันสมัยในชุมชน ให้เป็นศักยภาพของโรงพยาบาล	1. รายได้จากริเวนท์จากชุมชน	ร้อยละ	5	5	8	8	10
	2. มีบริการรถบริการ (รับส่งเฉพาะกิจ)	จำนวนคัน	1	1	2	2	2
	3. มีบริการรถพยาบาลในโรงพยาบาล	บริการ	1	2	2	2	2
2. พัฒนาไปสู่ Teaching, Reference Center ด้าน Tropical / Travel Medicine	4. มีนักศึกษาในหลักสูตรประจำ เข้าร่วมอบรมในโรงพยาบาล ด้าน Tropical Medicine	จำนวนคน	30	40	50	60	70
	5. มีหลักสูตรระยะสั้น ด้าน Tropical Medicine /Travel Medicine	หลักสูตร	1	2	2	2	3
	6. มีจำนวนคนดูงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	>10	>10	>10	>10	>10
3. มุ่งเน้นการเป็น Research Hospital	7. มีผลงานตีพิมพ์จากโรงพยาบาล	เรื่อง	5	7	8	9	10
	8. มีสิ่งพิมพ์ของทั้งใน การทำงานวิจัย	จำนวนเรื่อง	8	10	14	18	20
	9. มีแนวทาง Clinical Practice Guideline, Policy ที่ตีพิมพ์ลงงานในโรงพยาบาล	แนวทาง	1	2	2	2	2
4. ส่งเสริมความร่วมมือของหน่วยงานภายในและ/หรือภายนอก เพื่อให้ได้บริการทางวิชาการ และเห็นรายได้จากการบริการวิชาการ	10. รายได้โครงการบริการวิชาการของภาควิชาเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	>10	>10	>10	>10	>10
	11. จำนวนรายได้จาก TropicalMed-DC และ CRCC เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	10	15	20	>20	>20

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อนและบริการวิชาการ Leader in Tropical Health and Academic Services



4 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ → 6 กลยุทธ์ → 18 โครงการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1 ขยาย พัฒนา การบริการให้กับศูนย์ ในภูมิภาค ให้เป็นศักยภาพของโรงพยาบาล

กลยุทธ์ 1

ขยาย และรับชมการบริการให้ทันสมัย ในภูมิภาค



1. โครงการขยาย บริการรถพยาบาล (189) คันจาก 1 คันเป็น 10 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
2. เปิดบริการรถรับส่งเฉพาะกิจ (รถบริการ) 5 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
3. มีบริการรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
4. มีบริการรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
5. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
6. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
7. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
8. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
9. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
10. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567

กลยุทธ์ 2

ส่งเสริมและพัฒนา เพื่อขยายผลการใช้/บริการ ให้ทันสมัย ในภาคเหนือ



1. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
2. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
3. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
4. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
5. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
6. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
7. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
8. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
9. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
10. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2

พัฒนาไปสู่ Teaching, Reference Hospital ด้าน Tropical / Travel Medicine

กลยุทธ์ 3

มีศูนย์สอน, ฝึกอบรม และ Role Model ด้านการบริการวิชาการ / ฝึกอบรม Tropical Medicine



1. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
2. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
3. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
4. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
5. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
6. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
7. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
8. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
9. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
10. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567

กลยุทธ์ 4

พัฒนาการให้บริการด้านโรคเขตร้อนให้ทันสมัย



1. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
2. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
3. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
4. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
5. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
6. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
7. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
8. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
9. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567
10. โครงการพัฒนาระบบรถพยาบาล (รถบริการ) 1 คัน (ปีงบประมาณ 2567) 5/2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 การเป็น Research Hospital

กลยุทธ์ 5

เพิ่มและพัฒนาระบบงาน Research Hospital



14. โครงการพัฒนาระบบงาน Research Hospital
15. โครงการพัฒนาระบบงาน Research Hospital

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4

ส่งเสริมความร่วมมือของหน่วยงานภายในและ/หรือภายนอก เพื่อให้เกิดการบริการทางวิชาการ และเพิ่มรายได้จากการบริการวิชาการ

กลยุทธ์ 6

มีผลงานวิชาการตีพิมพ์



16. โครงการพัฒนาระบบงาน Research Hospital
17. โครงการพัฒนาระบบงาน Research Hospital
18. โครงการพัฒนาระบบงาน Research Hospital

รายงานผลดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามยุทธศาสตร์ ด้านบริการสุขภาพและบริการวิชาการ

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP03-04 โครงการพัฒนา Smart Hospital รวมไปถึง Smart Inventory / Smart Pharmacy / Smart Cashier/Smart X-ray กิจกรรม	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฯ						
-พัฒนาระบบงาน Smart x-ray		100,000	0	1.จำนวนการเพิ่มเพื่อน	บัญชี	1000 บัญชีต่อปี	100 บัญชี
				2.มีการติดต่อกับผู้รับบริการ	ครั้ง	500 ครั้งต่อปี	65 ครั้ง
				3.จำนวนผู้เข้ารับบริการนัดหมายอัลตราซาวด์ออนไลน์	ราย	50 รายต่อปี	10 ราย
<p>รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์</p> <p>ได้ทำการออกแบบหน้าการให้บริการของ Line OA ตั้งแต่เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2566 ทำการตั้งค่าการตอบข้อความอัตโนมัติสำหรับนอกเวลา และในเวลาทำการ ออกแบบเมนูการให้บริการของงานรังสี ได้แก่ ตารางการออกตรวจของรังสีแพทย์ การขอรับบริการรับผลเอ็กซเรย์ผ่านช่องทาง email และไปรษณีย์ รวมถึงเชื่อมโยงกับหน้าเว็บนัดหมายอัลตราซาวด์ออนไลน์ด้วย โดยเริ่มใช้งานจริงเมื่อเดือนธันวาคม 2566 จนถึงปัจจุบันมีจำนวนการเพิ่มเพื่อน 100 บัญชี โดยมีการติดต่อกับผู้รับบริการจำนวน 65 ครั้ง และมีผู้เข้ารับบริการนัดหมายผ่านช่องทางออนไลน์จำนวน 10 ราย โดยเป็นผู้ถือคำสั่งตรวจจากสถานบริการด้านสุขภาพจำนวน 10 ราย</p>							
<p>รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์</p> <p>มีช่องทางในการสัมพันธ์การบริการของงานรังสีวินิจฉัยในรูปแบบของ Line OA ที่สามารถใช้งานได้จริง ซึ่งผู้รับบริการสามารถติดต่อกับสอบถามข้อมูลกับทางหน่วยงานได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว ซึ่งสามารถสร้างรายได้จากกลุ่มลูกค้าใหม่ที่เพิ่มเพื่อนได้ในอนาคต โดยจะเห็นได้จากการที่เริ่มมีผู้นัดหมายผ่านช่องทางออนไลน์เข้ามา</p>							
<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>ยังมีบัญชีที่เพิ่มเพื่อนจำนวนน้อย คนยังไม่ค่อยทราบว่าทางหน่วยงานมี Line OA แล้ว และยังไม่ค่อยมี Content ในการประชาสัมพันธ์ใหม่ๆ</p> <p>แนวทางแก้ไข เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก</p>							

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP03-04 โครงการพัฒนา Smart Hospital รวมไปถึง Smart Inventory / Smart Pharmacy / Smart Cashier/Smart X-ray กิจกรรม -ระบบ e-Receipt (SP03-04)	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	50,000	0	พัฒนาระบบ e-Receipt	ระบบ	1	กำลังดำเนินการไปแล้ว 75%
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์ ทางโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ได้ดำเนินการติดต่อประสานงานกับธนาคารและจัดทำบันทึกขออนุมัติผู้บริหารในการขอเปิดบัญชีประเภทกระแสรายวันกับธนาคารกรุงไทย สาขาสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี และได้รับอนุมัติจากธนาคารกรุงไทยเพื่อดำเนินการชำระเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนผ่านวิธีการสแกน QR Code เป็นที่เรียบร้อยแล้ว							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ กำลังดำเนินการ 75 % พร้อมให้บริการกลางปีงบประมาณ 2567							
ปัญหาอุปสรรค -							

ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน 8 ตัวชี้วัด



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	ตัวชี้วัดหลักขององค์กร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			66	67	68	69	70
1. มีฐานข้อมูลระบบและของบุคลากรเพื่อการพัฒนา	1. มีฐานข้อมูลบุคลากรแยกตามระดับ และตำแหน่ง โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1. ทักษะที่จำเป็นต่องานในหน้าที่ 2. ทักษะที่ควรรู้ - IT Literacy - Soft Skill - PDPA 3. ทักษะที่ส่งเสริมการพัฒนา	ร้อยละ	50	100	100	100	100
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ยุค New Normal และมีความผูกพันในการทำงาน (Workforce Engagement)	2. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในทักษะที่ส่งเสริมการพัฒนา 3. ความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ คะแนนเต็ม 5 คะแนน	50	80	90	100	100
3. คณะกรรมการฯ จะให้ความสำคัญในการผลักดัน SDGs 17 ประการ	4. จำนวนเป้าหมาย SDGs ที่ผลงานของคณะฯ ตอบสนอง	เป้าหมาย	6	7	8	9	10
4. เพื่อประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรที่ส่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรทั้งภายในและภายนอก	5. ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ Brand MAHIDOL 6. ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ Brand TM	คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน	4.5	≥4.5	≥4.5	≥4.5	≥4.5
5. พัฒนาระบบคุณภาพอย่างยั่งยืนและยั่งยืน	7. ได้รับชมมาตรฐาน TQC	คะแนน	-	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์
6. มีต้นทุนวิจัยและนวัตกรรมที่ต่ำกว่าได้ 10% ต่อปี	8. ขอบุคลากรที่มี Indirect cost หน่วยนับ	บาท/คน/ปี	200,000	200,000	250,000	250,000	250,000

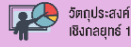
ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน
Sustainable Quality Organization



6 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

7 กลยุทธ์

12 โครงการ



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1

มีฐานข้อมูลระบบของบุคลากรเพื่อการพัฒนา



กลยุทธ์ 1

แผนวิเคราะห์รายการกำลังและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร



1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Road Map) SP04-01
2. โครงการจัดทำแผนติดตามกำลังในคุณลักษณะ SP04-02
3. โครงการอบรมการจัดทำ IDP SP04-03
4. โครงการจัดทำฐานข้อมูลทักษะของบุคลากรแบบความระดับ มหาวิทยาลัย SP04-04
5. โครงการจัดทำคลังข้อมูลเชิงสถิติของบุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพ SP04-05



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2

บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ยุค New Normal และ มีความผูกพันในการทำงาน (Workforce Engagement)

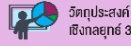


กลยุทธ์ 2

บุคลากรมีทัศนคติในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันในการทำงาน (Workforce Engagement)

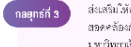


6. โครงการอบรมทักษะที่บุคลากรต้องพัฒนา SP04-06
7. โครงการประเมินคุณภาพกลุ่ม SP04-07
8. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของ Top/Head SP04-08



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3

คณะวิทยาศาสตร์ตรียม มีส่วนร่วมในการผลักดัน SDGs 17 ประการ



กลยุทธ์ 3

ส่งเสริมให้ส่วนงานมีการบริหารจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นมหาวิทยาลัยที่ดำเนินตามหลักการของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Eco University and Sustainable Development Goal)

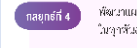


9. โครงการรณรงค์รณรงค์ให้บุคลากรและสังคมร่วมใจในการพัฒนาที่ยั่งยืน SP04-09



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4

เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรทั้งภายในและภายนอก

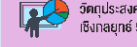


กลยุทธ์ 4

พัฒนาแผนประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิงรุกในจุดที่เข้าถึงได้ทั้งภายในและภายนอก



10. โครงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ พัฒนาแผน Social Media SP04-10



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5

พัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



กลยุทธ์ 5

พัฒนา T Digital Literacy



11. โครงการเสริมสร้างทักษะความรู้ด้านดิจิทัลในบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน SP04-11

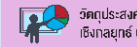


กลยุทธ์ 6

ส่งเสริมพัฒนาการวิจัย วิจัยเชิงนวัตกรรม จัดทำวิจัยเชิงบูรณาการ

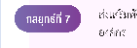


12. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการวิจัยเชิงนวัตกรรม โดยมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก SP04-12



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6

มีเงินอุดหนุนและนวัตกรรมที่ถ่ายทอดให้องค์กร



กลยุทธ์ 7

ส่งเสริมพัฒนาโครงการวิจัยนำรายได้ให้แก่องค์กร



- โครงการส่งเสริมส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการวิจัยเชิงนวัตกรรม โดยมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก SP04-13

รายงานผลดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามยุทธศาสตร์ ด้านบริหาร

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP04-07 โครงการประกันสุขภาพกลุ่ม	รองคณบดีฝ่ายคลังและทรัพยากรบุคคล			บุคลากรได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่ม	ร้อยละ	100	100 ได้รับสวัสดิการทุกคน

รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์

ทำประกันสุขภาพกลุ่มให้แก่พนักงาน จำนวน 784 คน ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2565 จนถึงปัจจุบัน

บุคลากรคณะฯ (ตนเอง)

แผน 1 : คณะฯ ชำระเบี้ยให้ทั้งหมด 2,595 บาท
หากประสงค์ซื้อแผนเพิ่ม ต้องชำระค่าส่วนต่อหัว

แผน 2 : เบี้ยประกัน 3,265 บาท ส่วนต่อหัว 670 บาท

แผน 3 : เบี้ยประกัน 3,915 บาท ส่วนต่อหัว 1,320 บาท

แผน 4 : เบี้ยประกัน 6,085 บาท ส่วนต่อหัว 3,490 บาท

บุคลากรในครอบครัวของบุคลากรคณะฯ

หากประสงค์ซื้อแผนเพิ่ม ต้องชำระค่าเบี้ยประกันเอง

- แผน 5 : บุคลากรเล็ง 1 - 4 ค่าเบี้ย 2,595 บาท
- แผน 6 : บุคลากรเล็ง 2 - 4 ค่าเบี้ย 3,265 บาท
- แผน 7 : บุคลากรเล็ง 3 - 4 ค่าเบี้ย 3,915 บาท
- แผน 8 : บุคลากรเล็ง 4 ค่าเบี้ย 6,085 บาท

1. คู่สมรส ต้องมีอายุระหว่าง 15 - 65 ปี

2. บุตร ต้องมีอายุ 14 ปี - 23 ปี ยังไม่สมรสยังไม่ประกอบอาชีพ และเป็นนักศึกษาต้นกลาง

ลูกจ้างโครงการ/บุคลากรในครอบครัว

- สิทธิหลัก (ตนเอง) ข้อได้แผน 1 - 4
- บุคลากรในครอบครัวเป็นไปตามเงื่อนไขของบุคลากรในครอบครัวบุคลากรคณะฯ
- ชำระเบี้ยประกันเอง

ความคุ้มครอง	แผนความคุ้มครอง			
	แผน 1/5	แผน 2/6	แผน 3/7	แผน 4/8
ประกันชีวิต (เสียชีวิต)	50,000	50,000	50,000	50,000
ประกันสุขภาพ (เสียชีวิต/ทุพพลภาพ)	200,000	200,000	200,000	200,000
การประกันสุขภาพผู้ป่วยใน (IPD)				
ค่าห้อง-ค่าพยาบาล/วัน (สูงสุด 45 วัน)	1,500	1,500	2,000	3,000
ค่าห้อง ICU	3,000	3,000	4,000	6,000
ค่ารักษาพยาบาลอื่นๆ	15,000	15,000	20,000	20,000
ค่าแพทย์ตรวจเยี่ยม	800	800	1,000	1,000
ค่าแพทย์ผ่าตัด	15,000	15,000	20,000	20,000
ค่ารักษาแพทย์เฉพาะโรค	1,500	1,500	2,000	3,000
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	2,400	3,000	4,000	4,000
ค่ารถพยาบาลวัน	1,500	1,500	2,000	3,000
ค่าคุ้มครองการกรรไกรที่มีค่าใช้จ่ายสูง	-	-	-	100,000
การประกันสุขภาพผู้ป่วยนอก (OPD)				
1 ครั้ง/วัน (31 ครั้ง/ปี)	800	1,000	1,200	2,000

ประกันสุขภาพกลุ่มพนักงาน



รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์

บุคลากรได้รับความคุ้มครองและรวมถึงครอบครัว ไม่ต้องสำรองจ่าย คุ้มครองครอบคลุม เพิ่มเติมจากสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิเบิกจ่ายตรง สำหรับข้าราชการ และสิทธิประกันสังคม สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้าง

ปัญหาอุปสรรค

ตัวงบประมาณที่มีจำกัด จึงจัดสวัสดิการเฉพาะแผนที่ 1 แนวทางแก้ไข บุคลากรสามารถซื้อแผนเพิ่มเติมได้ โดยชำระเอง

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
SP04-03 โครงการ อบรมการจัดทำ IDP	รองคณบดีฝ่ายคลัง และทรัพยากร บุคคล			บุคลากรได้รับการอบรม มากกว่า 80 %	ร้อยละ	80	100
				มีการจัดอบรม	ครั้ง	2	2

รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์

วันที่ 7 กรกฎาคม 2566 จัดบรรยายหัวข้อ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ครั้งที่ 1” และ วันที่ 14 กรกฎาคม 2566 “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ครั้งที่ 2”

เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงขั้นตอนและรายละเอียดในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรคณะฯ เข้าร่วม ณ ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์

บุคลากร มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ครบ 100 % และใช้ประกอบการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติรายบุคคล ในปีงบประมาณ 2567

ปัญหาอุปสรรค

การทำแผน IDP คงไม่ได้ออกแบบแค่พัฒนาปีต่อปี เพราะบางเรื่องต้องใช้เวลาในการพัฒนามากกว่า 1 ปี ยังสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง IDP ก็ขาดแรงจูงใจ (Motivation) และตอบโจทย์ค้างงานปัจจุบัน ขาดความเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร ในระยะยาว

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน ปี 2566			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
12.โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมมีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโครงการงานมาตรฐานคุณภาพชาวเขตร้อน SP04-12	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ , รองคณบดีฝ่ายบริหาร			KPI 1.2.1 มีกระบวนการใหม่ บริการปรับปรุงหรือบริการใหม่ นวัตกรรม	ชิ้น/หน่วยงาน/ปี	≥1	1
				KPI 1.2.2 จำนวนรางวัลที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมหิดลหรือหน่วยงานภายนอก (ตั้งต้นจากฐาน 4 รางวัลในปีงบประมาณ 2565)	ร้อยละ/ปี	10	17.5
				KPI 1.2.3 จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการรับรองเกณฑ์มาตรฐานจากหน่วยงานภายนอก	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
				KPI 1.2.4 จำนวนผลงานด้านคุณภาพ/นวัตกรรม ที่ได้รับการนำเสนอในงานมาตรฐานคุณภาพของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ/ปี	10 (10 ชิ้นงาน)	13
				KPI 1.2.5 มีการอบรมและซ้อมแผนสถานการณ์ฉุกเฉินด้านอัคคีภัย วินาศกรรม และ Man down ครอบคลุมบุคลากร	ร้อยละ/ปี	80	84.8
				KPI 1.2.6 บุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อฟื้นฟู และซ้อมแผนสถานการณ์ฉุกเฉินด้านอัคคีภัย วินาศกรรม และ Man down ทุก 3 ปี	ร้อยละ	60	60.4

ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ผลดำเนินงาน ปี 2566			
				ตัวชี้วัดของโครงการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผล
รายงานความก้าวหน้าผลลัพธ์							
KPI 1.2.1 มีการ Lean กระบวนการในงานคลัง							
KPI 1.2.2 ได้รับรางวัลในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 7 รางวัล ได้แก่ 1.รางวัลชมเชย MU Green Ranking 2022, 2.รางวัล ความสำเร็จด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม Bangkok GREEN & CLEAN Hospital Plus (BKKGC ⁺), 3. รางวัลสถานศึกษาปลอดภัยดีเด่น ประจำปี 2565, 4.รับรางวัลชมเชย MU Green Ranking 2021, 5.รางวัลผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2565, 6.ห้องปฏิบัติการต้นแบบด้านความปลอดภัย ตามมาตรฐาน ESPReL ประจำปี 2564 และ 7.สถานศึกษาปลอดภัยดีเด่น ประจำปี 2564							
KPI 1.2.3 ผ่านเกณฑ์ TQC							
KPI 1.2.4 จำนวน 13 ชิ้นงาน ได้แก่ 1.พลังแห่งความพยายาม, 2.บาร์สมสนไพรโล่สูงในบรรจุภัณฑ์กระดาษแบบดันขึ้น (Paperboard Push-up Herbal Balm Stick), 3.การพัฒนาเครื่องวัดและบันทึกอุณหภูมิแบบอัตโนมัติ สำหรับผู้ควบคุมอุณหภูมิในห้องปฏิบัติการและประเมินประสิทธิภาพของ Temperature Sensor ที่ใช้วัดอุณหภูมิ, 4.โครงการ "บสร. For BMI", 5.การพัฒนาเว็บไซต์หน่วยพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน (TM.HA SMART WEBSITE), 6.แรงจูงใจในการบริจาคโลหิตของผู้บริจาคใน โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ประจำปี 2566, 7.การเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานผลดำเนินงานPAคณะ Online ด้วย Google Sheet, 8.Knowledge Management HA (KM.HA), 9.การพัฒนาสื่อวีดิทัศน์สารคดีเพื่อเผยแพร่และประเมินความรู้แก่เด็กนักเรียน เรื่อง โรคพยาธิตัวกลมติดต่อผ่านดิน, 10.โครงการส่งเสริมทักษะทางการเงินสำหรับคนวัยทำงาน (Fin ดี Happy life) : HAPPY MONEY@TROPMED, 11.ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน, 12.ใส่ใจดูแลแผล Bullous pemphigoid ด้วย Advance Wound และ 13.Tropmed donor club							
KPI 1.2.5 มีบุคลากรใหม่จำนวน 112 ท่าน เข้ารับการอบรมการฝึก 95 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 84.8							
KPI 1.2.6 จำนวนบุคลากรคณะทั้งหมด 770 ท่าน เข้าร่วมการฝึกซ้อมแผนสถานการณ์ฉุกเฉินจำนวน 468 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 60.4							
รายงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์							
โครงการ SP04-12 ได้ดำเนินการและมีผลลัพธ์ ผ่าน ในทุก KPI							
ปัญหาอุปสรรค							
ในรอบปีที่ผ่านมาไม่ได้ ฝึก BLS และ Man down							

คณะฯ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปีงบประมาณ 2566 โดยแบ่งระดับผลการดำเนินงาน ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้



หมายถึง มีผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 90

หมายถึง มีผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายระหว่างร้อยละ 70 - 89

หมายถึง มีผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ 70

