



Summary Indicator

Indication Pillars	Indicator / ตัวชี้วัด	Target / เป้าหมาย	YEAR											
			ปี / ผลลัพธ์ที่เทียบ	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	มี.ค.69		
1)  กำลังคน (Workforce Structure & Capacity)	เพื่อประเมิน "ความพร้อมและเสถียรภาพ" ของทรัพยากรบุคคล ว่ามีจำนวนและสัดส่วนที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรหรือไม่ และสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีบุคลากรเพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร													
เน้น Capacity (ปริมาณคนที่พอเหมาะกับงาน)	จำนวนบุคลากร (ภาพรวม)			5,505	5,752	5,912	5,984	6,218	6,305	6,585	6,689	2%		
					4%	3%	1%	4%	1%	4%	2%			
	จำนวนบุคลากร (สายวิชาการ)			452	474	480	498	508	510	515	523	2%		
	จำนวนบุคลากร (สายสนับสนุน)			5,053	5,278	5,432	5,486	5,710	5,795	6,070	6,166	2%		
	อาจารย์ : นส.แพทย์			1 : 2.80	1 : 2.66	1 : 2.63	1 : 2.61	1 : 2.51	1 : 2.24	1 : 2.23	1 : 2.19			
	จำนวนนักศึกษาแพทย์								1131	1147	1144			
	สัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ 1 คน	เทียบ UHOSNET		1 : 2.80	1 : 2.66	1 : 2.63	1 : 2.61	1 : 2.51	1 : 2.24	1 : 2.23	1 : 2.19			
	สัดส่วนสายอำนวยการต่ออาจารย์ 1 คน	เทียบ UHOSNET		1 : 11.18	1 : 11.14	1 : 11.32	1 : 11.02	1 : 11.25	1 : 11.37	1 : 11.79	1 : 11.79			
จำนวนอาจารย์ชาวต่างประเทศ/อาจารย์ทั้งหมด			5/452	5/474	4/480	5/498	4/508	3/510	2/515	2/523				
2)  การเข้า-ออกของบุคลากร (Workforce Movement)	เพื่อประเมิน "ความสามารถในการรักษามูลค่า" (Retention Capability) และวิเคราะห์อัตรา turnover เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Loss) และบริหารจัดการความต่อเนื่องของสายงาน													
เป็นผลลัพธ์ของ Retention & Stability (ความมั่นคงของทีม)	อัตราการลาออกของบุคลากร	เทียบ UHOSNET	64-38 / 4.91	4.71	5.51	5.81	5.06	6.75	6.29	5.03	4.85	-4%	5.93	4.34
	อัตราการลาออกของพยาบาล	เทียบ UHOSNET	64-38 / 5.06	3.36	2.45	2.81	2.74	3.76	5.5	4.64	4.4	-5%	2.79	3.23
	อัตราการลาออกของแพทย์	เทียบ UHOSNET	64-38 / 4.11	1.49	2.36	1.61	0.88	3.5	1.74	1.08	2.81	160%	8.84	5.82
	อัตราการลาออกของ Allied Health	< 5%		2.9	3.31	3.93	3.39	5.09	4.61	3.37	3.07	-9%		
	สัดส่วนการบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ต่อบุคลากรลาออก	100%		107.47	124.55	103.1	96.21	79.67	62.22	190.91	105.3	-45%		
	อัตราการผ่านทดลองงานของบุคลากรเข้าใหม่	ร้อยละ 100		100	100	100	100	100	100	100	100	0%		
	Time to fill ระยะเวลาปิดตำแหน่ง	<90 วัน									82%	70%		
	Quality of Hire คุณภาพของการรับพนักงาน	>90%												
	Offer Acceptance Rate อัตราตอบรับเข้า	>95%									98%	98%		
	อัตราการลาออกของสายอำนวยการ (%)	< 5%		2.40	2.66	1.67	3.06	1.96	2.47	1.99	1.64	-18%		
	จำนวนการรับแพทย์เข้ามาใหม่	NA		146	151	134	143	145	150	166	167	1%		
	จำนวนการรับพยาบาลเข้ามาใหม่	NA		129	139	127	119	114	130	137	116	-15%		
	จำนวนการรับ Allied Health เข้ามาใหม่	NA		119	168	162	112	183	134	232	161	-31%		
	อัตราการลาออก ภาพรวม	5%		3.56	4.03	3.24	5.01	3.87	7.83	6.53	5.90	-10%		
	วิชาการ	0.10%		0.16	0.17	0.10	0.30	0.19	0.21	0.18	0.20	10%		
	วิชาชีพ	2%		0.93	1.11	1.42	1.62	1.64	5.09	4.22	4.11	-3%		
	อำนวยการ	3%		2.40	2.66	1.67	3.06	1.96	2.47	1.99	1.64	-18%		
	อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่ที่อายุงานไม่เกิน 1 ปี	1%		1.78	2.16	1.86	2.39	1.54	2.68	2.52	2.40	-5%		
วิชาการ			0.04	0.05	0.00	0.08	0.03	0.03	-	-				
วิชาชีพ			0.45	0.52	0.85	0.65	0.61	1.41	1.28	1.42	11%			
อำนวยการ			1.29	1.58	1.01	1.65	0.90	1.24	1.25	0.97	-22%			




68 เทียบ 67

คู่เทียบ 3 สถาบัน


คู่เทียบ รร.แพทย์


มช. มอ. มข.

ศิริราช รามา ชูทศ ธรรมศาสตร์ มข มช

	อัตราลาออกของบุคลากรอายุงาน 5 ปีขึ้นไป	1%		0.96	1.08	0.86	1.44	1.09	1.93	1.66	1.48		-10%			
	วิชาการ			0.13	0.12	0.10	0.15	0.16	0.16	0.17	0.20		20%			
	วิชาชีพ			0.24	0.23	0.36	0.50	0.42	1.14	1.05	0.80		-23%			
	อำนาจการ			0.60	0.73	0.41	0.79	0.51	0.63	0.44	0.48		9%			
4)  การเงินด้านบุคลากร (Workforce Cost)	เพื่อบริหารจัดการ "ความยั่งยืนทางการเงิน" (Financial Sustainability) ในมิติของต้นทุนมนุษย์ โดยรักษามูลค่าระหว่างค่าตอบแทนที่จูงใจกับขีดความสามารถในการจ่ายขององค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดต่อรายได้ที่ได้รับ															
เน้น Financial Efficiency (ความคุ้มค่าของต้นทุนเมื่อเทียบกับรายได้)	ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้	เทียบ UHOSNET	64-38 / 37.57	37.52	41.15	44.41	40.58	42.5	41.21	42.31	39.97		-6%	39.97	37.25	
	ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายรวม	เทียบ UHOSNET	64-38 / 39.56	47.09	43.19	47.04	47.33	46.49	43.8	44.29	43.96		-1%	43.96	39.36	
	เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (ล้านบาท)									3,013,830,748	3,269,642,270	3,417,465,262		5%		
	สวัสดิการ (ล้านบาท)									884,962	887,204	746,278		-16%		
	เงินชดเชย (ล้านบาท)									-	-	-				
	ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (ล้านบาท)									3,300,801,969	3,795,384,115	4,041,551,151		6%		
	สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย (ล้านบาท)															
	1. ค่าตอบแทนรายเดือนอาจารย์แพทย์				108.57	112.68	124.64	126.86	128.61							
	2. เงินสมนาคุณโครงการพัฒนาหน่วยงาน				8.43	7.37	6.73	7.62	5.74							
	3. ค่าตอบแทนสาขาขาดแคลน ข ต				98.17	102.83	107.57	113.33	114.2							
	4. ค่าตอบแทน พ.ด.ศ.				64.73	70.03	72.87	79.52	82.07							
	5-คสพ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				20.77	10.3	29.22	33.66	33.78							
	6. ค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน สถานการณ์โควิด						3.495	22.878								
	7-เงินสมทบกองทุนทดแทน					0.82	2.03	9.34	1.26							
เงินสนับสนุนงานใน/ต่างประเทศ																
- อบรมดูงานศึกษาต่อในประเทศ (บาท)				18,928,784.00	22,100,563.00	10,564,615.00	13,834,962.00	7,428,093.00								
- อบรมดูงานศึกษาต่อต่างประเทศ (บาท)				63,389,468.00	58,927,741.00	40,437,654.00	16,840,976.00	13,579,761.00								
รวม (บาท)				82,318,253.00	81,028,304.00	51,002,269.00	30,675,938.00	21,007,855.00								
5)  ผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Performance & Competency)	เพื่อยกระดับ "ขีดความสามารถในการแข่งขัน" (Competitive Advantage) โดยวัดว่าบุคลากรมีทักษะและผลการปฏิบัติงานที่ตอบโจทย์มาตรฐานวิชาชีพและเป็นมาตรฐานศาสตร์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม															
เน้น Capability (ความเก่งและทักษะที่ตอบโจทย์กลยุทธ์)	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีในระดับดีมาก/ดีเด่น															
	วิชาการ	> 80%		92.22	87.93	79.69	74.50	90.34	94.86	93.91	94.36		0.48%			
	วิชาชีพ	> 80%		-	-	-	94.08	97.09	98.31	98.83	98.83		0.00%			
	อำนาจการ	> 80%		-	-	-	87.83	95.24	94.09	93.97	93.59		-0.40%			
	ร้อยละอาจารย์ที่ Active งานวิจัย	80		80	80	80	80	80	80	80	80		0%			
	ผลประเมินสมรรถนะของบุคลากร	> 80%														
	สายวิชาการ	> 80%					72	74	79.2	88.52	87.87	88.85		1%		
	สายวิชาชีพ	> 80%					70	73	75	86.84	86.36	87.47		1%		
	สายอำนาจการ	> 80%					68	69.2	73	84.40	83.91	84.26		0%		
	ร้อยละของพยาบาลที่มีสมรรถนะรายบุคคลผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	≥ 80%		97.24	97.2	100	100	100	100	100	100	100		0%		
ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	45		43.40	43.92	45.80	48.07	53.97	60.55	66.08	69.10		5%				
7)  การพัฒนา (Learning & Development)	เพื่อสร้าง "วัฒนธรรมการเรียนรู้" (Learning Culture) และวัดความคุ้มค่าของการลงทุนในตัวคน (ROI) มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskill/Upskill) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์															

เน้น Upskilling/Reskilling (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง)	หลักสูตรจัดอบรมบุคลากรทั้งหมด											
	จำนวนหลักสูตร					4	1	12	21	14	1	
	จำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด					402	60	978	1924	1343	102	
	ประเมินความพึงพอใจ					89.22	85.00	90.20	92.44	93.34	97.20	
	งบประมาณ					106,110.40	30,320.00	683,531.00	2,643,287.00	2,182,225.82	67,028.00	
	Cost/Head (Year)					264	505	699	1374	1625	657	
	หลักสูตรอบรม - สาขาวิชาการ											
	จำนวนหลักสูตร					1	1	3	3	2		
	จำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด					16	60	132	76	41		
	ประเมินความพึงพอใจ					88.75	85.00	84.47	91.23	88.98		
	งบประมาณ					2,400.00	30,320.00	283,228.00	1,000,228.00	393,969.00		
	หลักสูตรอบรม - สาขาอำนวยการ											
	จำนวนหลักสูตร					3		9	18	12	1	
	จำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด					386		846	1848	1302	102	
	ประเมินความพึงพอใจ					89.37		91.64	92.58	93.85	97.20	
	งบประมาณ					103,710.40		400,303.00	1,643,059.00	1,788,256.82	67,028.00	
	หลักสูตรผู้บริหาร											
	จำนวนหลักสูตร					1		1	2	1		
	จำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด					97		214	72	80		
	ประเมินความพึงพอใจ					78.76		96.37	188.00	96.46		
	งบประมาณ					0.00		43,543.00	1,416,436.00	1,383,180.00		
จำนวนบุคลากรศึกษาต่อ			1	3	4	14	23	33	25	23	10	
ร้อยละอาจารย์/นักวิจัยที่ผ่านการอบรม Good Clinical Practice	100		100	100	100	100	100					
จำนวนอาจารย์แพทย์ที่ฝึกอบรม/เรียนต่อระยะยาว (6 เดือน) ด้วยงบกองทุนวิจัย			33	38	29	16	9	19	1 (ม.ค. - มี.ค.68)			
ร้อยละอาจารย์ใหม่ที่ผ่านการอบรมด้านแพทยศาสตร์ศึกษาและวิจัย	100		100	100	100	100	100					

	ผลการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนในการฝึกอบรม (ROI in Training)	> 100		-	-	-	100	150						
	โครงการพัฒนา	NA	258	373	214	216	220	212	267	278		4%		
	จำนวนโครงการ/หลักสูตร/หัวข้องานพัฒนา/ฝึกอบรมที่สะท้อนค่านิยม MEDPSU	300	320	450	180	190	630	420	513	345		-33%		
	ประสิทธิภาพงาน L&D จากการใช้งานระบบ HRIS: Part L&D (ร้อยละการใช้ paper) ** เริ่มใช้งานระบบปี 66	50	100	100	100	100	100	100	65					
	"ประสิทธิผล" การพัฒนาฝึกอบรมกลุ่มอาจารย์ใหม่ (ร้อยละของคะแนนความรู้-ความเข้าใจหลังการอบรม:	80	NA	80	85	90	85	NA						
6)  ความก้าวหน้า & คุณภาพวิชาการ (Academic & Career Progression)	เพื่อวัด "ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ" (Professional Excellence) โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในฐานะสถาบันการแพทย์ชั้นนำ													
เน้น Professional Growth (ความเชี่ยวชาญระดับสูง)	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าปริญญาเอก	100%		83.67	91.47	88.03	86.21	91.27	92.14	91.68	90.14		-2%	
	จำนวนของอาจารย์ประจำที่ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ PSU-TPSF	35		22	48	45	55	52						
	จำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งวิชาการ													
	ศาสตราจารย์			16	15	14	18	21	24	25	31		24%	
	รองศาสตราจารย์			62	63	73	78	85	108	136	146		7%	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			116	128	131	141	166	175	178	183		3%	
	รวม			194	206	218	237	272	307.00	339.00	360		6%	
	จำนวนอาจารย์ประจำที่ได้รับตำแหน่งวิชาการสูงขึ้นตรงกับ ข้อมูล HR (แต่งตั้งในปีนั้น)													
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			14	18	17	17	45	43	32	27	11		-16%
	รองศาสตราจารย์			1	6	16	7	15	31	26	18	10		-31%
	ศาสตราจารย์			1	0	1	5	2	4	3	7	7		133%
	ศาสตราจารย์ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น										1	0		
	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ			0	0	0	0	1	0	0	0	0		
	รวม			16	24	34	29	63	78	61	52	28		-15%
	จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพและสายอำนวยการที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	60 คนต่อปี												
	ชำนาญงาน			0	0	1	1	0	0	4	1	3		-75%
	ชำนาญงานพิเศษ			0	1	0	0	0	0	0	0	0		
	ชำนาญการ			36	11	18	8	14	62	60	17	13		-72%
	ชำนาญการพิเศษ			6	3	1	0	2	13	7	3	1		-57%
	เชี่ยวชาญ			0	0	0	0	0	0	0	1	0		
รวม			42	15	20	9	16	75	71	22	17		-69%	
ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	45		43.40	43.92	45.80	48.07	53.97	60.55	66.08	69.10		5%		
ร้อยละพยาบาลทุกคนมีสมรรถนะรายบุคคลผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	> 80%		97.21	97.2	100	100	100	100	NA					
จำนวนบุคลากรทางการพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนระดับ (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)	20		35	18	14	5	1	9	47	1			-98%	

8)  ความผูกพันและความพึงพอใจ (Engagement & Satisfaction)

เพื่อสร้าง "ความสุขและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน" (Organizational Unity) มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม มีคุณค่า และพร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร												
จำนวนผู้ทำแบบสำรวจความผูกพัน (Respond rate)	≥ 80%		53	52	60	86	84	83				
ผลสำรวจความผูกพันบุคลากรภาพรวม	≥ 75%		84	80.6		73	67	67				
วิชาการ	≥ 75%					62	51	49				
วิชาชีพ	≥ 75%					69.5	58	56				
อำนวยการ	≥ 75%					66	77	78				
ผลประเมินความผูกพันด้าน รางวัลและการยกย่องชมเชย						46	39	46				
วิชาการ	≥ 75%					50	42	38				
วิชาชีพ	≥ 75%					44	32	36				
อำนวยการ	≥ 75%					48	45	55				
ผลประเมินความผูกพันด้าน การจัดการบุคลากร						55	55	51				
วิชาการ	≥ 75%					37	30	24				
วิชาชีพ	≥ 75%					48	45	36				
อำนวยการ	≥ 75%					61	68	65				
ความพึงพอใจของบุคลากร	THIP ≥ 80%		84	80.4								
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	>80		84	80.4								
ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	>4		3.61	3.62								
ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	>80		84	83.4								
ผลการสำรวจ Emo-meter ภาพรวมในด้านบุคลากร												
- Well-Being (BE) อยู่ดี มีสุข	4		4.02	4.02	4.09							
- Doing the Best (BS) ทุ่มเทกายใจต่องานอย่างเต็มที่	4		4.17	4.17	4.23							
- ความมั่นคงในการทำงาน	4		4.02	4.02	4.1							
- สภาพแวดล้อมการทำงาน	4		3.75	3.76	3.76							
- สวัสดิการ	4		3.61	3.62	3.77							
ผลการสำรวจ Emo-meter ภาพรวมการนำ												
- Belonging (BL) ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง	4		4.03	4.03	4.09							
- ภาพลักษณ์องค์กร	4		4.04	4.04	4.11							
- การสื่อสารในองค์กร	4		3.69	3.69	3.78							
ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารของผู้นำตามช่วงปีเกิดของบุคลากร												
- พ.ศ.2489-2507	4		3.73	3.74								
- พ.ศ. 2508-2519	4		3.78	3.78								
- พ.ศ.2520-2534	4		3.72	3.72								
- พ.ศ.2535 เป็นต้นไป	4		3.77	3.78								
ผลการสำรวจ engagement Well-Being (BE) อยู่ดี มีสุข	75%		80	80	82	68	62					
ผลการสำรวจ engagement Belonging (BL) ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง	75%		81	81	82	76	74					
ผลการสำรวจ engagement Doing the Best (BS) ทุ่มเทกายใจต่องานอย่างเต็มที่	75%		83	83	85	62	62					
ผลการสำรวจ engagement ความมั่นคงในการทำงาน	75%		80	80	82	52	45					
ผลการสำรวจ engagement สภาพแวดล้อมการทำงาน	75%		75	75	75	66	67					



เน้น Organizational Culture (ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)



ผลการสำรวจ engagement สวัสดิการ	75%		72	72	75	55	58					
ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ / รางวัลและยกย่องชมเชย	75%		72	72	75	46	39					
จำนวนการเข้ารับบริการ HR-CAFÉ							53	84	36	36		0%
ผลความพึงพอใจการใช้บริการ HR Cafe	100%							96.92%	95.38%	96.25%		19%

9) สุขภาพบุคลากร (Workforce Well-being)

<p>เพื่อการมี "ทรัพยากรมนุษย์ที่มีสุขภาพดี" (Healthy Workforce) ลดความเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อ (NCDs) และภาวะออฟฟิศซินโดรม เพราะบุคลากรที่มีสุขภาพดีคือรากฐานของบริการที่มีคุณภาพ</p>													
จำนวนผู้เข้าร่วม One Mile Walk Test			3991	4394	3950					5117	5424	5616	6%
จำนวนผู้เข้าร่วม One Mile Walk Test (%)			72%	80%	68%					81%	87%	90%	7%
ผลการประเมินสุขภาพด้วย One Mile Walk Test													
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI < 18.5	< 5%		6	6.29	7					4.29	5.33	5.5	3%
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI 18.5-22.99	> 65%		50	39.04	43.8					47.85	32.73	34.02	4%
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI> 23.0	< 30%		44	36.92	31.8					47.85	13.99	15.63	12%
ผลการทดสอบ one mile walk test ในด้านระดับ Vo2max ดีเลิศ+ดีมาก	>60		46.29	79.26					COVID-19	85.6			-100%
ผลการทดสอบ one mile walk test ในด้านค่า BMI สุขภาพดี	>65		50.33	51.05					COVID-19	42.1			-100%
สถิติผู้ใช้บริการศูนย์กีฬา (คน)													
ศูนย์ออกกำลังกาย	25000					5,464	19,621	25,589	28,089				-100%
สนามเบดมินตัน	3600					1,330	862	3,480	16,449	22,407			-100%
สนามหญ้าเทียม	6500					864	392	6,411	14,908	16,501			-100%
ร้อยละคนใช้แพลตฟอร์มธนาคารสุข										81	90	92	2%
ค่าเฉลี่ยค่ารักษาพยาบาล (บาท)										-	% (ลดลงจากปี66)		
Health Point เหลือต่อปี (แต้ม)										506,658	07,1122 (+53%)	1,107,978 (+3%)	
ค่าเฉลี่ยค่ารักษาพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ										-	% (ระยะเวลา630วัน)		
อัตราการลาป่วย (ครั้ง)										-	% (ลดลงจากปี66)		
ค่าเฉลี่ยสถิติการใช้แพลตฟอร์ม													
ก้าวเดินเฉลี่ยต่อปี (ก้าว)										21,649,097	1,526,948 (+65%)	73,652,840 (+20%)	
เวลาออกกำลังกายเฉลี่ยต่อปี (นาที)										160,446	56,3534 (+72%)	684,014 (+21%)	
ส่วนการทานผัก/ผลไม้เฉลี่ยต่อปี (ส่วน)										15,570	46,170 (+66%)	54,829 (+19%)	
ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการ BMI Challenge เช่น BMI ที่เปลี่ยนแปลง, จำนวนคนที่เข้าร่วม, ผล InBody ก่อน - หลัง	> ร้อยละ 70							55%					
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI> 23.5	< 30%		44	49.53	31.8								
โครงการ Strong heart smart health -จำนวน mile สะสมของบุคลากรที่วิ่ง	- -		- -	739,514	- -								
ผลการทดสอบ one mile walk test (ครั้งที่ 1/2562)			77.65	80.4									
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI < 18.5	< 5%		6	6.29	7								
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI 18.5-22.99	> 65%		50	39.04	43.8								
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI> 23.0	< 30%		44	36.92	31.8								
ผลการทดสอบ (ดีเลิศ) / ดีมาก	> 75%		19	45.83	50.1								

เน้น Physical & Mental Health (ความพร้อมของร่างกาย)

	ผลการทดสอบ (ดีมาก) / ดี		27	17.57	19.3								
	ผลการทดสอบ (ดี) / ปานกลาง		26	16.43	23.9								
	ผลการทดสอบ (ปานกลาง) / ต่ำ	<15%	15	1.48	3.7								
	ผลการทดสอบ (พอใช้) / ต่ำมาก	< 10%	13	0.93	3.1								
	ผลการทดสอบ one mile walk test												
	- ระดับ Vo2max ดีเลิศ+ดีมาก	>60	46.29	79.26	69.4				51.62	72		39%	
	- ค่า BMI สุขภาพดี	>65	50.33	51.05	43.8								
10)  ความปลอดภัย (Workforce Safety)	เพื่อสร้าง "สภาพแวดล้อมที่ปราศจากความเสียหาย" (Zero Harm Environment) ปกป้องบุคลากรจากอุบัติเหตุและการติดเชื้อจากการทำงาน เพื่อรักษาชีวิตและลดการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่จำเป็น												
เน้น Occupational Risk (ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน)	อัตราของมีลม บาด/สัมผัสเลือด สิ่งคัดหลั่งขณะปฏิบัติงาน												
	อัตราบุคลากรได้รับอุบัติเหตุเข็มตำต่อ 1000 วันทำงานของบุคลากร	< 0.61	0.13	0.09	0.09	0.09	0.07	0.05	0.06	0.08		33%	
	อัตราบุคลากรสัมผัสสิ่งคัดหลั่ง ต่อ 1000 วันทำงานของบุคลากร	< 0.27	0.04	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.02	0.02	0.03		50%
	โรค HIV ที่เกิดจากอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	โรค HBV ที่เกิดจากอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	โรค HCV ที่เกิดจากอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	บุคลากรติดเชื้อวันโรค ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน จำนวน (คน)	0	7	3	1	0	1	0	3	6			100%
	อัตราป่วยต่อประชากรแสนคนที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	<172	116	50	17	0	16	97	47	0			-100%
	บุคลากรติดเชื้อ สุกใส (secondary case) ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	0	0	13	3	0	0	0	0	0			
	บุคลากรติดเชื้อ หัด (secondary case) ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	บุคลากรติดเชื้อ ไข้ Covid - 19 ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	0	NA	NA	0	1	0						
	อัตราบุคลากรได้รับอุบัติเหตุเข็มตำต่อ 1000 วันทำงานของบุคลากร	< 0.61	0.13	0.09	0.09	0.09	0.07	0.05					
	อัตราบุคลากรสัมผัสสิ่งคัดหลั่ง ต่อ 1000 วันทำงานของบุคลากร	< 0.27	0.04	0.04	0.03	0.03	0.03	0.02					
	การดูแลบุคลากรหลังได้รับอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง ผู้ป่วยติดเชื้อ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%					
	โรค HIV ที่เกิดจากอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง	0	0	0	0	0	0	0					
	โรค HBV ที่เกิดจากอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง	0	0	0	0	0	0	0					
	โรค HCV ที่เกิดจากอุบัติเหตุเข็มตำ/สัมผัสสิ่งคัดหลั่ง	0	0	0	0	0	0	0					
	บุคลากรติดเชื้อวันโรค ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน จำนวน (คน)	0	7	3	0	0	0	0					
	อัตราป่วยต่อประชากรแสนคนที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	<172	116	50	17	0	16	0					
	บุคลากรติดเชื้อ สุกใส (secondary case) ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	0	0	13	0	3	0	0					
บุคลากรติดเชื้อ หัด (secondary case) ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	0	0						
บุคลากรติดเชื้อ ไข้ Covid - 19 ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน	0	NA	NA	0	1	0	0						
11)  การป้องกัน (Prevention & Vaccination)	เพื่อสร้าง "ภูมิคุ้มกันหมู่และความมั่นคงทางสาธารณสุข" (Preventive Security) ภายในองค์กร ลดอัตราการแพร่ระบาดและการขาดงานเนื่องจากโรคที่ป้องกันได้ด้วยวัคซีน												

เน้น Preventive Risk Management (ป้องกันโรคระบาด)	ร้อยละการได้รับวัคซีนของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามกำหนดของ IC												
	ปี	บุคลากรทั้งหมด	วัคซีนไข้หวัดใหญ่		วัคซีนไวรัสตับอักเสบบีและสุกใส								
			ได้รับวัคซีน	ร้อยละ	กลุ่มเสี่ยง	ได้รับวัคซีน	ร้อยละ						
	2561	5,495	2479	59.81	136	136	100						
	2562	5,491	2627	61.12	203	203	100						
	2563	5,773	3052	64.96	277	277	100						
	2564	5,912	3184	62.9	81	81	100						
	2565	5,936	2524	51.45	196	196	100						
	2566												
	2567 (ข้อมูลถึง ธ.ค. 67)												
	ร้อยละความครอบคลุมของบุคลากรที่ได้รับวัคซีน	60%	59.81	61.12	64.96	62.9	51.43	57.95					
	ร้อยละความครอบคลุมของบุคลากรที่ได้รับวัคซีน	80%	81.62	92.19	100	100	100	100					
	ร้อยละความครอบคลุมของบุคลากรที่ได้รับวัคซีนไข้	100%	NA	NA	NA	85.46	93.17	93.2					
12)  ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ & นวัตกรรม	เพื่อมุ่งสู่การเป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" (Innovative Organization) โดยวัดจากความสำเร็จในการปรับปรุงงาน (Kaizen) และรางวัลที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการทำงานระดับสากล												
เน้น Excellence & Differentiation (เหนือระดับอย่างมีเอกลักษณ์)	รางวัลระดับประเทศที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้รับ								3	2			
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับคัดเลือกนำเสนอ												
	TQM	3				1	3	2					
	Thailand Kaizen Award												
	HA Forum												
	จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีที่ผ่านการพิจารณาในเวทีคุณภาพของมหาวิทยาลัย	เพิ่มขึ้น 30%				1	15	11					
	จำนวนผลงาน Kaizen	เพิ่มขึ้น 10%		191	93	153	341	221					
	จำนวนโครงการ lean/Kaizen			191	93	153							
จำนวนผลงาน Kaizen			สรุป ตค.66			300 เรื่องต่อปี							
13)  ภาวะผู้นำ & ธรรมภิบาล	เพื่อสร้าง "ความเชื่อมั่นและความโปร่งใส" (Trust & Integrity) ในการบริหารจัดการ โดยเน้นบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรและการตัดสินใจที่ยุติธรรม ตรวจสอบได้												
เน้น Trust & Integrity (ความเชื่อมั่นและการบริหารที่ยุติธรรม)	ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส		$\geq 80\%$					55	48	49			
	ผลประเมินความผูกพันด้าน "ผู้จัดการและหัวหน้างาน"		$\geq 80\%$										
	วิชาการ							55	59	53			
	วิชาชีพ							56	52	53			
	อำนาจการ							71	68	70			
	ผลประเมินความผูกพันด้าน "ผู้บริหารระดับสูง" แยก		$\geq 80\%$										
	วิชาการ							34	32	27			
	วิชาชีพ							46	38	38			
	อำนาจการ							62	59	62			
	ผลประเมินความผูกพันด้าน การตัดสินใจที่สำคัญ แยก		$\geq 80\%$										
	วิชาการ							43	38	47			
	วิชาชีพ							59	57	60			
	อำนาจการ							80	76	75			
	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารของผู้นำ												
	พ.ศ. 2489 – 2507			3.73	3.74								
พ.ศ. 2508 – 2519			3.78	3.78									
พ.ศ. 2520 – 2534			3.72	3.72									
พ.ศ. 2535 ขึ้นไป			3.77	3.78									

-100%

	การร้องเรียนผู้นำระดับสูงประเด็นด้านจริยธรรม			0	0							
	การร้องเรียนบุคลากรด้านจริยธรรม			0	0							
	ผู้ถูกลงโทษทางวินัย			0	0							
14	ผลกระทบต่อสังคม (Social Impact)	เพื่อวัด "คุณค่าขององค์กรในสายตาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย" (Social Value) สะท้อนบทบาทหน้าที่ขององค์กรในฐานะที่พึ่งด้านสุขภาพของชุมชนและสังคมในวงกว้าง										
เน้น External Value Creation (คุณค่าที่สังคมได้รับ)	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	>80		84	80.4	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
	ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	>4		3.61	3.62	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ	15 คน		7	2	19	9	10				