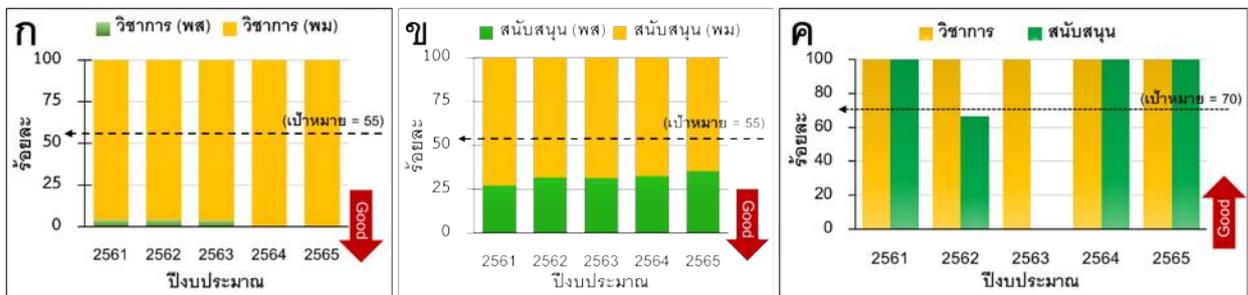
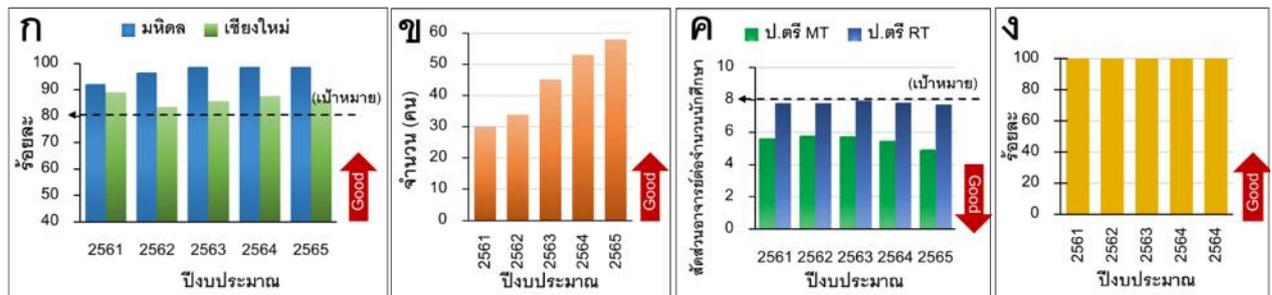


ผลลัพธ์การดำเนินการ
ด้านทรัพยากรบุคคล

1. **ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร** คณะฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยควบคุมสัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน หรือ พส.) ให้ไม่เกินร้อยละ 55 ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย (พม.) ดังภาพที่ 7.3-1ก-ข และสามารถบริหารอัตรากำลังโดยบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ตามอัตราที่ได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ดังภาพที่ 7.3-2ค โดยมีจำนวนของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิ ป.เอก ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมดเพิ่มขึ้นในทุกปี และสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือสูงกว่าร้อยละ 80 ดังภาพที่ 7.3-2ก และได้รับตำแหน่งทางวิชาการในจำนวนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 7.3-2ข รวมถึงมีสัดส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาที่อยู่ในมาตรฐานของหลักสูตรระดับป.ตรีที่ได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพทั้ง 2 สาขาอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 7.3-2ค ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ มีบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพครบทุกตำแหน่งตามที่สภาวิชาชีพกำหนด ร้อยละ 100 ดังภาพที่ 7.3-2ง



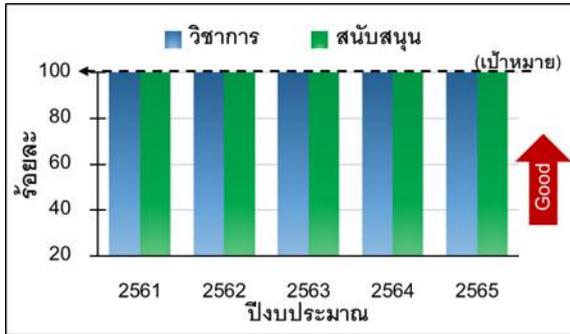
ภาพที่ 7.3-1 สัดส่วนของ พส. และ พม. (ก) สายวิชาการ (ข) สายสนับสนุน และ (ค) ร้อยละของอัตรากำลังที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรร



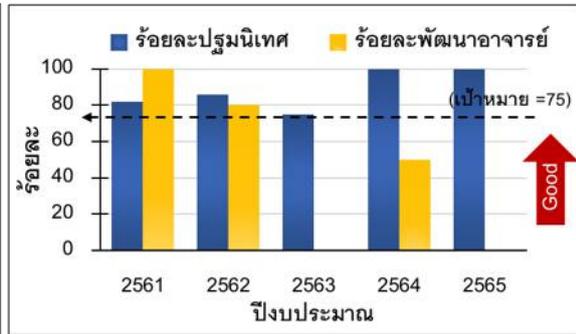
ภาพที่ 7.3-2 (ก) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการคุณวุฒิปริญญาเอก (ข) จำนวนสะสมของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น (ค) สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาของหลักสูตร ป.ตรี (ง) ร้อยละของบุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่มีใบประกอบวิชาชีพ

คณะฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ในระยะ 6-12 เดือน โดยมีบุคลากรใหม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานครบถ้วนตามเป้าหมาย ดังภาพที่ 7.3-3 และกำหนดให้มีการจัดมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกคนเพื่อแนะนำข้อมูลในภาพรวมของคณะฯ และสวัสดิการต่างๆ โดยหน่วยพัฒนาบุคลากรฯ รวมถึงส่งเข้าร่วมการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ มม. และโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการเป็นอาจารย์ในด้านต่างๆ ดังภาพที่ 7.3-4 คณะฯ ได้มีการเตรียมพร้อมด้านขีด

ความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ โดยมีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ดังภาพที่ 7.3-5



ภาพที่ 7.3-3 อัตราการจ้างงานหลังการทดลองงาน



ภาพที่ 7.3-4 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศและโครงการพัฒนาอาจารย์

ภาพที่ 7.3-5 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนปฏิบัติการ

พันธกิจ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ (คน) (จำนวนสะสม)					
	เป้าหมายปี 2565	2561	2562	2563	2564	2565
การศึกษา						
การจัดทำบทเรียนออนไลน์	60	17	60	61	61	66
ความรู้เรื่อง PLOs/ OBE	80	74	78	78	78	83
การให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN QA)	40	25	28	33	36	44
ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA	15	13	15	15	15	15
การวิจัย						
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน รวมถึงนักวิจัย ให้มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	180	133	157	160	162	188
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ						
การให้ความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆที่เกี่ยวข้อง	50	17	42	42	54	57
การพัฒนาและทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค	120	76	97	104	110	150
การบริหารจัดการ (รวม)						
การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยด้านต่างๆ	80	25	31	56	67	85

2. บรรรยากาศการทำงาน คณะฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ และดูแลสร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรโดยมีบุคลากรคณะฯมากกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ต่อเนื่องกันทุกปี และรับบริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่เป็นประจำทุกปี ควบคู่กับโครงการ MUMT Happy Organization โดยจัดสวัสดิการบริการห้องออกกำลังกาย (fitness room) เพื่อให้บุคลากรมีทางเลือกใน

การสร้างเสริมการมีสุขภาพดีมากขึ้น ส่งผลให้ผลการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรของคณะฯ มีแนวโน้มที่ดีขึ้น ดังภาพที่ 7.3-6

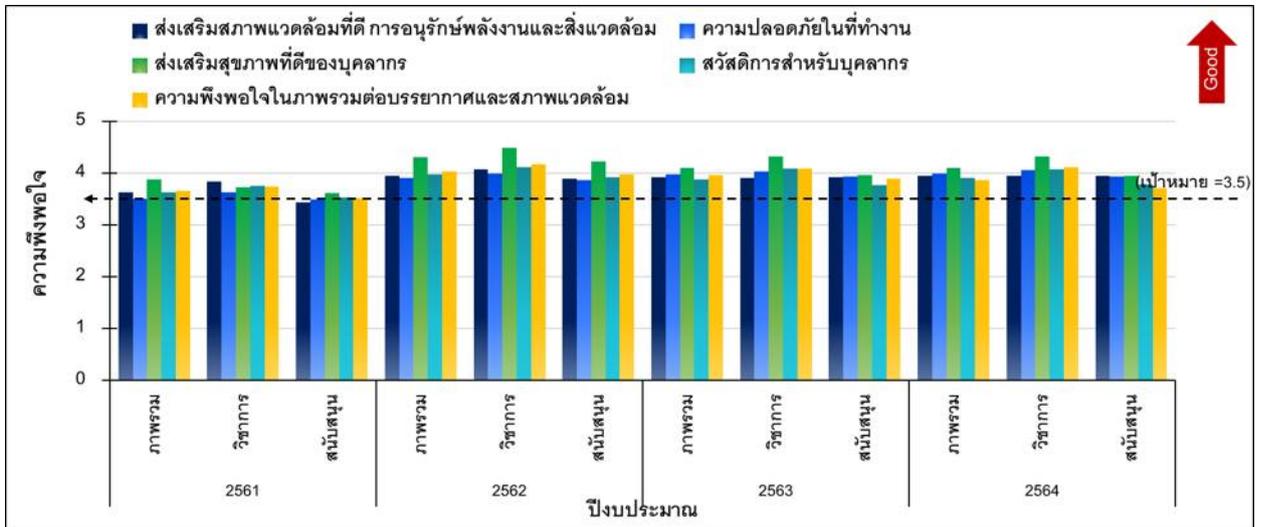
ภาพที่ 7.3-6 ผลการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร

ปีงบประมาณ	บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีดัชนีมวลกาย BMI ต่ำกว่า 25	ร้อยละของบุคลากรที่มีความดันโลหิตต่ำกว่า 140/90 mmHg	ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับน้ำตาล Glucose ต่ำกว่า 100 mg/dL	ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับไขมัน Cholesterol ต่ำกว่า 240 mg/dL
2560	ภาพรวม	67.6	92.2	86.6	80.1
	วิชาการ	90.20	92.86	92.21	79.22
	สนับสนุน	77.50	91.87	83.57	98.14
2561	ภาพรวม	66.52	95.71	88.50	87.61
	วิชาการ	90.20	100.00	96.15	85.90
	สนับสนุน	76.30	93.28	84.46	88.51
2562	ภาพรวม	67.12	95.31	90.35	85.53
	วิชาการ	90.40	97.47	97.65	83.53
	สนับสนุน	76.70	94.03	86.01	86.71
2563	ภาพรวม	64.89	93.30	90.83	89.96
	วิชาการ	88.90	93.51	97.40	87.01
	สนับสนุน	76.00	93.20	87.50	91.45
2564	งดการตรวจสุขภาพประจำปีเนื่องจากสถานการณ์โควิด				
2565	ภาพรวม	63.18	86.84	89.04	80.82
	วิชาการ	44.93	80.88	94.12	91.18
	สนับสนุน	29.17	90.16	86.75	82.78

นอกจากนี้ คณะฯ ยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรและ นศ. มีการแต่งตั้งก.รักษาความปลอดภัย และส่งเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านการจัดการความปลอดภัย เพื่อรับผิดชอบ กำกับดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของคณะฯ รวมถึงให้ความรู้เรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัย การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ความปลอดภัยจากการใช้ห้องปฏิบัติการวิจัยและห้องปฏิบัติการ นศ. ดังภาพที่ 7.3-7 ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม คณะฯ ได้ส่งเสริมการประหยัดพลังงานตามหลักการ 3R ซึ่งมี ก.จัดการพลังงานเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล โดยคณะฯ ได้สำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อกระบวนการต่างๆ ที่คณะฯ ได้จัดให้กับบุคลากร พบว่าในภาพรวมบุคลากรของคณะฯ มีความพึงพอใจมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (>3.5) ดังภาพที่ 7.3-8

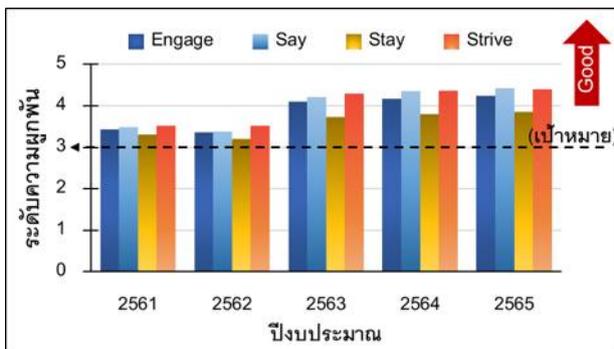
ภาพที่ 7.3-7 การให้ความรู้เรื่องด้านความปลอดภัยและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

รายการ	ผู้เข้าร่วม	หน่วย นับ	เป้า หมาย	ผลการประเมิน				
				2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัย	กก.ความปลอดภัย และ จป	คน	12	12	13	26	14	18
การอบรมความปลอดภัยและการใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการวิจัยและห้องปฏิบัติการ นศ.	นศ.	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100
การเกิดอัคคีภัย/เหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย	-	ครั้ง	0	0	0	0	1	0
อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในห้องปฏิบัติการวิจัย	-	ครั้ง	0	0	0	0	0	0
อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในห้องปฏิบัติการ นศ.	-	ครั้ง	0	0	0	0	0	0

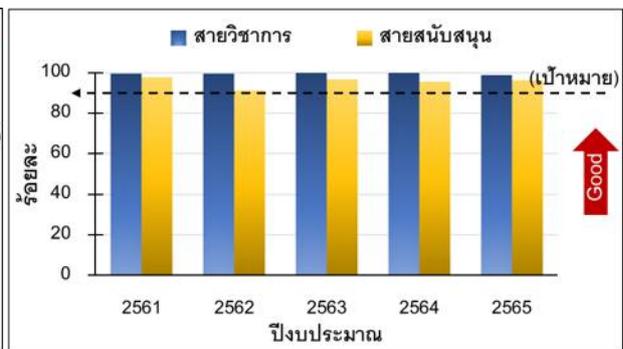


ภาพที่ 7.3-8 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

3. **ความผูกพันของบุคลากร** บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม (Engage) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน (Say) การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Stay) และความพยายามทุ่มเทในการทำงาน (Strive) ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย (>3) ดังภาพที่ 7.3-9 และพบว่าอัตราการคงอยู่ของบุคลากรปี 2565 สูงกว่าเป้าหมาย (>ร้อยละ 90) ดังภาพที่ 7.3-10

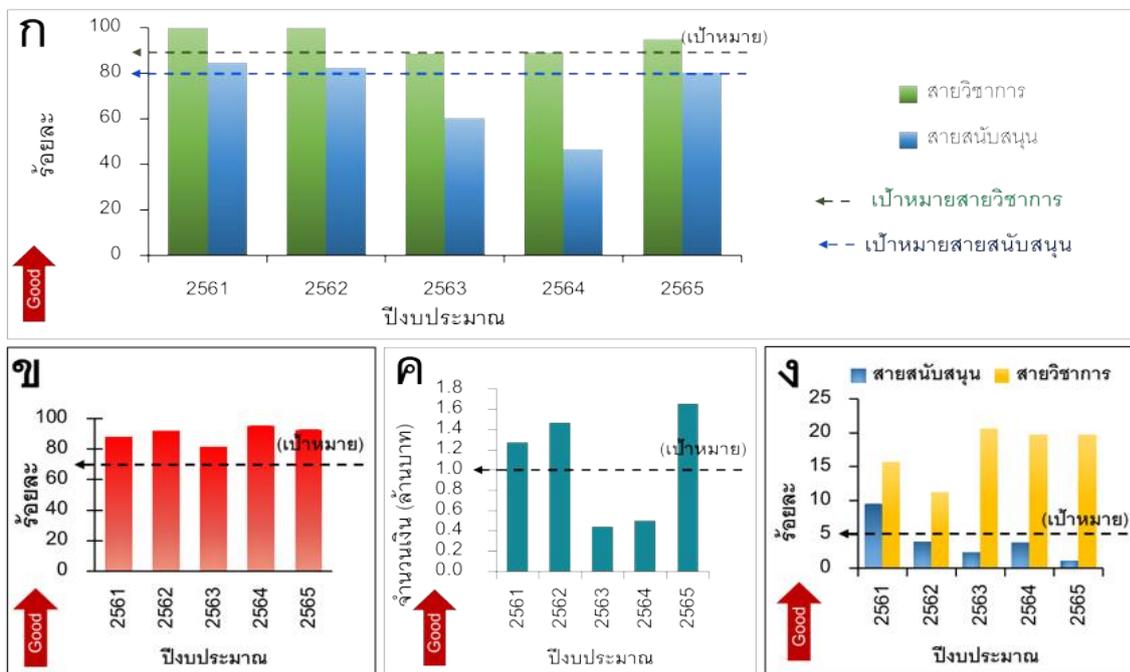


ภาพที่ 7.3-9 ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร



ภาพที่ 7.3-10 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

4. การพัฒนาบุคลากร คณะฯ ส่งเสริมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ โดยเริ่มใช้การดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกตำแหน่งงาน ปีงบประมาณ 2565 พบว่า ร้อยละ 95.06 ของบุคลากรสายวิชาการ และร้อยละ 80.34 ของบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ดังภาพที่ 7.3-11ก และสนับสนุนให้ผู้บริหารได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารดังภาพที่ 7.3-11ข โดยในปี 2561-2565 คณะฯ ใช้งบประมาณในส่วนนี้ไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี ดังภาพที่ 7.3-11ค และร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณต่อจำนวนบุคลากรรวมทั้งหมดเป็น ดังภาพที่ 7.3-11ง นอกจากนี้ คณะฯ ยังสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยนำเสนอผลงานในงานมหกรรมคุณภาพของมม. และจัดทำรอบสำหรับการขอตำแหน่งความก้าวหน้าตามสายงาน ดังภาพที่ 7.3-13



ภาพที่ 7.3-11 (ก) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ข) ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร (ค) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และ (ง) การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร

ภาพที่ 7.3-12 ผลลัพธ์โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

รายการ	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ				
		2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนผลงานที่นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการ	5	6	7	5	6	6
จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอความก้าวหน้าในสายงาน	1	1	0	0	0	1
จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอกรอบในการขอกำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน	2	2	18	0	0	0