



รายงานการประเมินตนเอง (Service Profile) สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเยี่ยมชมสำรวจภายใน ประจำปี 2560 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

(ข้อมูลแสดงถึง ลักษณะหน่วยงาน หน้าที่ วัตถุประสงค์ ผลการดำเนินการ และแนวทางการพัฒนา : เราทำอะไร ทำไป
เพื่ออะไร ทำได้ดีหรือไม่ อย่างไร และจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร)

วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ดังนี้

1. มีการทบทวน วิเคราะห์ และค้นหาโอกาสพัฒนาในระบบ/กระบวนการทำงานของคณะกรรมการฯ โดยมีการประยุกต์ใช้มาตรฐานในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของคณะกรรมการฯและคณะฯ ได้แก่ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA), Advanced HA และแสดงผลลัพธ์ในการดำเนินการให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับคณะฯ ใช้แนวคิด 3C-PDCA/ADLI/LeTCI (Core values, Criteria, Context, Plan-Do-Check-Act/ Approach-Deploy-Learning-Integration, Level-Trend-Comparison-Integration) และ 3 P (Purpose-Process-Performance)
2. รวบรวมข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน และใช้สื่อสารแก่
 - บุคลากรภายในคณะกรรมการฯ ได้รับรู้ เข้าใจ ในระบบ/กระบวนการ เป้าหมายและตัวชี้วัด ที่คณะกรรมการฯกำหนด เพื่อจะได้ร่วมกันปฏิบัติในทิศทางเดียวกันอย่างสอดคล้องและบูรณาการสู่การบรรลุวิสัยทัศน์/วัตถุประสงค์
 - ผู้เยี่ยมชมสำรวจจากภายนอกที่จะมาตรวจประเมิน ได้เข้าใจระบบ/กระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ เพื่อจะได้สะท้อนและให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เป็นจุดแข็งและโอกาสพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของคณะกรรมการฯและคณะฯ

สามารถศึกษาข้อมูล Advanced HA กันยายน 2556 ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (สรพ.) และเกณฑ์ TQA 2559-60 ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติที่ website งานพัฒนาคุณภาพ

หมายเหตุ : ได้แนบ Framework for Evaluation & Sharing ของ สรพ. ในมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาภาพรวมของการประเมินประสิทธิภาพของระบบงาน จัดทำแผนพัฒนาอย่างมุ่งเป้า และสรุปผลในรายงานประเมินตนเอง

วันที่สรุปแบบประเมินตนเอง28...../.....กุมภาพันธ์...../2560

ชื่อหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....

สถานที่ตั้ง/เบอร์ติดต่อของหน่วยงานตึกศรีสังวาลย์ (ตึกเล็ก) ชั้น 3.4 และตึกท่านผู้หญิงวิจิตรรา.0-2419-7705..

ส่วนที่ 1

1. บริบท¹ (Context) ลักษณะของหน่วยงาน ประกอบด้วย

ก. หน้าที่หลักและเป้าหมายที่สำคัญ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีวิสัยทัศน์หลักในการเป็นผู้นำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนให้คณะฯ เป็นสถาบันทางการแพทย์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล โดยมีพันธกิจหลัก ดังนี้

1. เป็นผู้ร่วมกำหนดกลยุทธ์และเป็นผู้ดำเนินการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางโดยนำ Logic Model มาปรับใช้ในการติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน
2. บริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานความเสมอภาค ภายใต้การบริหารกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร
3. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นกลไกขับเคลื่อนการสร้างผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางของคณะฯ โดยการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำวัฒนธรรมศิริราชมามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความสามารถหลัก
4. มุ่งเน้นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน เพื่อแสวงหาโอกาสปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อผู้รับผลงาน
5. สร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ควบคู่ไปกับการดำเนินงาน
6. สนับสนุนแนวปฏิบัติและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการยกย่อง ชมเชยให้เกียรติกันและกันและผูกพันกันภายใต้วัฒนธรรมศิริราชเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ข. ขอบเขตการให้บริการ กลุ่มโรค/กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ ปริมาณงาน ศักยภาพ และข้อจำกัด

ลักษณะการให้บริการของหน่วยงาน (ภาพรวม) คือ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และตอบเป้าหมายคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเริ่มตั้งแต่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เอื้อต่อพันธกิจคณะฯ สร้างระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ วางแนวทางการฝึกอบรม ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การวางแผนพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สร้างระบบสารสนเทศรองรับ (BI / SAP / E-Application / E-Recruitment / etc.) เชื่อมโยงการใช้งานข้อมูลที่เป็นด้านทรัพยากรบุคคลภายในคณะฯ นำวัฒนธรรมศิริราชมามาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณลงสู่ระดับการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงและธำรงรักษาบุคลากรไว้

ทั้งนี้มีการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีศูนย์ฝึกอบรมและปฏิบัติธรรมศิริราช โครงการพัฒนาจิตเพื่อให้เกิดปัญญาและสันติสุข ทีมสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งยังมีบทบาทและการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมขององค์กรแพทย์ในการรับอาจารย์แพทย์เข้าปฏิบัติงาน ให้ความเห็นในกรณีการปฏิบัติที่สุ่มเสี่ยงต่อปัญหาจริยธรรมทางการแพทย์ คณะกรรมการนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (HRPC) คณะกรรมการผู้บริหารคณะฯ คณะกรรมการประจำคณะฯ สภาคณาจารย์ ทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย คณะกรรมการแพทย์ชุดต่างๆ มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร โดยเฉพาะกรณี ร้องเรียน ร้องทุกข์ กล่าวโทษ และการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม การดูแลสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่บุคลากร

¹ สรุปความยาวไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ สามารถใช้ตารางสรุปในบางเรื่องได้

ขอข่าย ปริมาณงาน/การให้บริการที่สอดคล้องกับหน้าที่หลัก

ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2557	2558	2559
1. กำหนดกลยุทธ์และเป็นผู้ดำเนินการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร			
1. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหาร (ประเมิน 360 องศา)	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เริ่มทดลองใช้โปรแกรม
2. โครงการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ (Workforce Planning)	อยู่ระหว่างวางแผน	วิเคราะห์ภาระงานฯ ตามภาคฯ/หน่วยงาน	วิเคราะห์ภาระงานฯ ได้ร้อยละ 76.6
3. โมเดลอาจารย์แพทย์ ภาระงานอาจารย์	ประชุมเข้าภาควิชา	นำร่อง 6 ภาควิชา	ขยายผล ให้ครบ 30 ภาควิชา
4. โครงการสรรหาเชิงรุก และพัฒนาคุณภาพระบบการคัดเลือก การบรรจุ E-Application / E-Recruitment การบริหารจัดการ Outsource	วางแผนการสรรหาเชิงรุก	E-App/ E-Recruit Phase 2	สรรหาเชิงรุกนอกสถานที่
5. โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	เตรียมจัดโครงการพี่เลี้ยงต้นแบบ	ติดตามและนำผลมาใช้วางแผนระบบ	อบรมหลักสูตร 2 รุ่น
6. โครงการพัฒนาระบบบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ทบทวนประกาศที่มีความเหลื่อมล้ำ	ยุบรวมยกเลิกประกาศที่มีความเหลื่อมล้ำ	เพิ่มเติม/ทบทวนสวัสดิการของแต่ละกลุ่มบุคลากร
7. โครงการพัฒนาระบบ HRIS / E-Doc	อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนงาน	อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนงาน	อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนงาน
8. โครงการนำจรรยาบรรณศิริราชลงสู่การปฏิบัติ (Code of Conduct)	อยู่ระหว่างจัดทำเอกสาร	จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่	มีเอกสารเผยแพร่
9. โครงการจัดทำระบบสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency)	วางแผนจัดทำ FC	อยู่ระหว่างการจัดทำ FC	จัดทำ FC ครบ 114 ตำแหน่ง
10. โครงการจัดทำระบบ Career Planning และ Career Development ในแต่ละสายอาชีพ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างวางแผน	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2557	2558	2559
11. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) (สำหรับตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งขาดแคลน)	วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการวางหลักสูตร	จัดอบรมหลักสูตร CEO/ ABC
12. การนำวัฒนธรรมศิริราช (SIRIRAJ Culture) ลงสู่การปฏิบัติงาน	นำ SI Culture ใช้ในการประเมินทักษะ/คุณลักษณะบุคลากร	อยู่ระหว่างการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยใช้วัฒนธรรมศิริราช	วิเคราะห์ผลและนำมาวางแผนพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นรูปธรรม
13. โครงการ Engagement Monitoring	ปรับการสำรวจในปี 2557 เป็นระบบสแกน	ปรับการสำรวจในปี 2558 เป็นรูปแบบออนไลน์	วิเคราะห์ผลในภาพรวมและแยกกลุ่มและส่งผลถึงทุกภาควิชาหน่วยงาน
14. โครงการสร้างศิริราชเป็นองค์กรแห่งความสุข	ดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขผ่านโครงการต่างๆ	พัฒนาระบบการให้รางวัลบุคลากรดีเด่น	พัฒนาคัดกรองข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชย
2. ส่งเสริม ให้ความรู้ และทักษะในด้านการพัฒนาคุณภาพแก่หน่วยงานของคุณ - จัดอบรม มาตรฐาน เครื่องมือคุณภาพ 1. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง Advanced Strategic Management (CEO) 2. โครงการพัฒนาผู้บริหาร Abridge Business Certificate (ABC) 3. การอบรมหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศของอาจารย์แพทย์ศิริราช 4. การอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่ 5. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจถึงระเบียบวิธี และขั้นตอนในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับทุนพระราชทานพัฒนาศิริราช 6. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจถึงระเบียบวิธี และขั้นตอนในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับทุนเฉลิมพระเกียรติ ส่วนที่ 1 7. การอบรมหลักสูตร Transformative Engagement Workshop 8. โครงการพัฒนาศักยภาพเลขานุการ 9. การอบรมความก้าวหน้าในงาน เพื่อความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ขั้นตอนการเสนอผลงานในการเขียนผลงานให้ผู้อำนวยการงาน ผู้อำนวยการพิเศษ	1 ครั้ง 1 ครั้ง 1 ครั้ง 4 รุ่น/ปี - - - - -	- 1 ครั้ง 1 ครั้ง 4 รุ่น/ปี 1 ครั้ง 1 ครั้ง 1 ครั้ง - - -	1 ครั้ง 1 ครั้ง 1 ครั้ง 4 รุ่น/ปี - - - 1 ครั้ง 1 ครั้ง

ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2557	2558	2559
4. ให้การบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน รวดเร็ว ถูกต้อง - โครงการ One Stop Service	ตึกศรีสังวาลย์ (เล็ก) ชั้น 4		
- โครงการ Staff Center	รับบริการได้ที่เบอร์ 0-2419-9977		
5. ติดตามงานด้านทรัพยากรบุคคล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ประชุมคณะกรรมการนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (HRPC)	10 ครั้ง	6 ครั้ง	9 ครั้ง
6. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เชิดชูเกียรติ และพัฒนาระบบงาน			
- จำนวนหน่วยงานที่เสนอขอรับรางวัลโครงการติดตาม	-	-	-
- จำนวนนวัตกรรมที่เสนอขอรับรางวัลโครงการติดตาม	1 เรื่อง	-	อยู่ระหว่าง รอพิจารณา
- สนับสนุนการส่งผลงานเพื่อประเมินรางวัลจากหน่วยงานภายนอก	-	-	-
- รับศึกษาดูงาน	5 ครั้ง	5 ครั้ง	4 ครั้ง
1. ติดตาม ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ประเมินผลด้านการพัฒนาคุณภาพ			
1. ได้การรับเยี่ยมสำรวจ EdPEX และ TQA	1	-	-
2. ได้รับรับการเยี่ยมสำรวจ สรพ.	1	-	-
3. ได้รับการเยี่ยมสำรวจภายใน MUQD	-	1	-
- รับการประเมินจากองค์กรภายนอก			
1. รับการประเมิน TQA หมวด 5 และ หมวด 7.3 ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร	-	1	-

ลักษณะเด่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ที่มีความหลากหลาย ทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประเภทการจ้าง และแหล่งเงิน รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนทั้ง 3 พันธกิจ ได้แก่ พันธกิจด้านบริการทางการแพทย์ ด้านการศึกษาวิจัยและด้านบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองให้คณะฯ เป็นสถาบันทางการแพทย์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

บริการหลัก	วิธีการส่งมอบ	ศักยภาพในการให้บริการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนให้คณะบรรลุเป้าหมายสู่ความเป็นสถาบันการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่งมอบการบริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ผ่าน 6 หน่วยงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการจัดกิจกรรม หลักสูตร / โครงการ การฝึกอบรม และระบบออนไลน์ต่าง ๆ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยบุคลากรที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล และมีระบบปฏิบัติการรองรับด้านสารสนเทศที่ครอบคลุมและทันสมัย ได้แก่ 1.ระบบ SAP ในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรคณะฯ ทั้งหมด 2.ระบบการพิมพ์เอกสารการประเมินออนไลน์ 3.ระบบ E-Application และตรวจสอบการสมัครงานออนไลน์ 4.ระบบ E-Recruitment เพื่อการบรรจุบุคลากร 5.ระบบลงทะเบียน STAFF CENTER ออนไลน์ 6.ระบบการสมัครขอทุนพระราชทานศิริราชรูปแบบออนไลน์ 7.โปรแกรมการเก็บข้อมูลรางวัลต่าง ๆ 8.โครงการพัฒนาระบบนามานุกรมบนเว็บไซต์ 9.การนำข้อมูลการลา / ตำแหน่งทางวิชาการ-ชำนาญการ / รายละเอียดของตำแหน่ง (Position) เข้าระบบ BI เพื่อแสดงรายงาน Tableau 10. ระบบการเข้าพิมพ์หนังสือรับรองภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย 11.โครงการจัดทำระบบการบริหารและประเมินผลระดับภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน 12.โปรแกรมการโอนเงินเดือนประจำปีที่น่าข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา การทาบัตตรเชื่อมโยงกับระบบ SAP

ข้อจำกัดในการให้บริการ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีระเบียบ/ กฎเกณฑ์/ ข้อบังคับ/ ประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย ประกอบกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความหลากหลายของแหล่งเงิน และเงื่อนไขการจ้างที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะเป็นงานแบบเดียวกันส่งผลให้บางประเด็นมีอุปสรรคในทางปฏิบัติทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานได้

ค. กลุ่มผู้รับผลงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการที่สำคัญของแต่ละกลุ่ม
ความต้องการของกลุ่มผู้รับมอบผลงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

กลุ่มผู้รับมอบผลงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการที่สำคัญ
1. กลุ่มผู้รับผลงานภายในคณะฯ ที่สำคัญ	
1.1 ผู้บริหาร	1. ได้รับข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำไปประกอบการพิจารณาเชิงนโยบาย / เชิงพัฒนาองค์กร / ขับเคลื่อนตามพันธกิจคณะได้ถูกต้อง ชัดเจนและทันเวลา
1.2 บุคลากรของคณะฯ	1. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน การขอข้อมูล รับคำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา 2. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ด้วยกริยา วาจาที่สุภาพ อ่อนน้อม 3. ได้รับข้อมูล ข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง
2. กลุ่มผู้รับผลงานภายนอกคณะฯ ที่สำคัญ	
2.1 มหาวิทยาลัยมหิดล	1. ได้รับข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา 2. ได้รับการประสานงานที่อำนวยความสะดวก รวดเร็ว
2.2 ผู้สมัครงาน 2.3 ผู้พ้นสภาพจากการทำงาน (ผู้เกษียณอายุ)	1. ได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้ 2. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน การบริการ และได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล
2.4 องค์กรต่าง ๆ ที่เข้าดูงาน	1. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน 2. ได้ข้อมูลงานด้านทรัพยากรบุคคลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เข้าดูงานเพื่อนำไปพัฒนาองค์กร 3. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งกันและกัน
3. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	
3.1 ภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน	1. ได้รับข้อมูล ข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง 2. ได้รับการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา ด้วยกริยา วาจาที่สุภาพ อ่อนน้อม

ง. ประเด็นคุณภาพที่สำคัญ

ประเด็นคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

1. การสร้างระบบที่เอื้อให้บุคลากรผูกพัน และสร้างผลงานกับองค์กร
2. การสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
3. การวางแผนแนวทางการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง
4. สร้างระบบสารสนเทศรองรับและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในคณะ
5. การผลักดันโครงการมุ่งเป้าเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะ

จ. ความเสี่ยงสำคัญ และปัญหาสำคัญ รวมทั้งแนวทางในการตอบสนอง

ความเสี่ยงที่สำคัญ 5 อันดับแรกของหน่วยงาน			
ปีพ.ศ. 2557	ปีพ.ศ. 2558	ปีพ.ศ. 2559	ปีพ.ศ. 2560
1. แนวโน้มการลดลงของการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรแต่ละ Generation	1. แนวโน้มการลดลงของการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรในแต่ละ generation	1. การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบางกลุ่ม	1. การทดแทนบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงยังไม่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมทั้งกลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้า)
2. ระบบงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นงานเชิงรับ ไม่ตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ	2. การพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่เป็นงานเชิงรับ ไม่สะท้อนการตอบสนองตามพันธกิจของคณะฯ	2. บุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงลาออกก่อนครบสัญญา/ไม่ต่อสัญญา	2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปยังไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
3. แนวโน้มความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง	3. แนวโน้มการลดลงของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการสำรวจประจำปี ลดลงจาก 3.57 (ปี2556) เป็น 3.52 (ปี2557) (สายวิชาการลดทางด้าน Work life balance / สายสนับสนุนลดด้านความชัดเจนในงาน)	3. การที่ไม่สามารถสรรหาบุคลากรประเภทผู้บริหารหรือตำแหน่งที่ขาดแคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามต้องการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3. การสรรหาบุคลากรตำแหน่งขาดแคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมยังไม่ได้ตามต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด (ตำแหน่ง พยาบาล เกสเซอร์ นักรังสีการแพทย์)
4. ความพร้อมของอัตรากำลัง และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการขึ้นระบบการบริหารจัดการผู้ป่วยในระบบอิเล็กทรอนิกส์ eHIS	4. การขึ้นระบบ การบริหารจัดการผู้ป่วยในระบบอิเล็กทรอนิกส์ eHIS พบความเสี่ยงในเรื่องความพร้อมของอัตรากำลัง และ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อระบบ	4. มีข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงิน, บุคลากรและเวลา)	4. มีข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงิน, บุคลากรและเวลา)
5. การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบางกลุ่มในสายสนับสนุนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	5. การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบางกลุ่ม	-	

สรุปประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญของ หน่วยงานที่นำสู่ การจัดการความเสี่ยง ปี พ.ศ. 2560	แนวทางสำคัญที่ใช้ในการป้องกันความเสี่ยง
<p>1. การทดแทนบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงยังไม่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมทั้งกลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้า)</p>	<p><u>กลุ่มผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนสืบต่อตำแหน่งผู้บริหารให้ครบถ้วนทั้งระบบ 2. จัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้ครบถ้วนตามกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารให้แล้วเสร็จก่อนครบวาระ 1 เดือน <p><u>กลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้า</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานความร่วมมือกับภาควิชา/หน่วยงาน และรณรงค์ในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2. ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อขอความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ
<p>2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปยังไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ภาระงาน อัตรากำลัง ทบทวนกระบวนการทำงานของภาควิชา / หน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง ให้ได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ จำนวนทั้งหมด 124 หน่วยงาน 2. นำสมรรถนะตามสายอาชีพที่ทำในส่วนสายสนับสนุนที่สำคัญมาใช้ในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงระบบ SAP ให้สามารถเก็บข้อมูลบุคลากรและใช้ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ 3. ประสาน รวบรวม จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพและแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่วางไว้ 4. ทบทวนระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามผลงานหรือตามสมรรถนะที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5. นำเครื่องมือ Logic model มาปรับใช้ในการติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน ให้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และพัฒนาโปรแกรม TABLEAU เพื่อใช้ในการแสดงผลตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานได้ครอบคลุมตัวชี้วัดที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ 6. ดำเนินการตามแผนงานของคณะกรรมการวัฒนธรรม/ ค่านิยมศิริราช โดยมีแนวทางปฏิบัติในการปลูกฝัง สืบสาน วัฒนธรรมศิริราช และพฤติกรรมกรมการ แสดงออกที่ชัดเจน 7. ปรับปรุงระบบ SAP อย่างต่อเนื่อง 8. ดำเนินการพัฒนาระบบ E-Document, Employee Self-Service (ESS) ให้สามารถเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้จริง 9. พัฒนาระบบที่เลี้ยงแก่บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ผ่านการทดลองงานแล้ว

สรุปประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญของ หน่วยงานที่น่าสู่ การจัดการความเสี่ยง ปี พ.ศ. 2560	แนวทางสำคัญที่ใช้ในการป้องกันความเสี่ยง
	<p>อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยระยะเริ่มต้นจัดในกลุ่ม สำนักงานคนบตี</p> <p>10. กำกับดูแลติดตามบุคลากรที่ปฏิบัติไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณหรือวินัย ซึ่ง มีผลสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เมื่อรวบรวม ข้อมูลได้จนสามารถเห็นแนวโน้มของข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์และพัฒนาหา แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเชิงระบบต่อไป</p>
<p>3. การสรรหาบุคลากรตำแหน่งขาด แคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมยังไม่ได้ ตามต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด (ตำแหน่ง พยาบาล เกสเซอร์ นักรังสี การแพทย์)</p>	<p>1. จัดกิจกรรมสรรหาเชิงรุกเพิ่มขึ้น (Road show) โดยครอบคลุมทุกตำแหน่งที่ ขาดแคลน และสถาบันที่ผลิตบุคลากร เพื่อเพิ่มโอกาสในการคัดเลือกบุคลากร ได้มากขึ้น</p> <p>2. พัฒนาระบบ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในระบบออนไลน์ (E- Application E-Recruitment) ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน</p> <p>3. วางแผนเส้นทางความก้าวหน้า(Career path) ให้ครบทุกตำแหน่งที่ขาด แคลนโดยให้หน่วยงานตามสายอาชีพมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อที่หลากหลายรูปแบบและหลากหลายช่องทางให้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่และบุคคลที่สนใจสมัครงานได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าในการทำงาน</p>
<p>4. มีข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติตาม ระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้ คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงิน, บุคลากรและเวลา)</p>	<p>1. ชี้แจงและรณรงค์ทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ให้ เห็นความสำคัญและตระหนักถึงความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบการ เบิกจ่ายเงิน รวมทั้งมาตรการในการจัดการ หากไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น</p> <p>2. จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรและ ขอให้หน่วยงานตรวจสอบเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก 2 สัปดาห์</p>

ประเด็นปัญหาสำคัญ	แนวทางสำคัญที่ใช้ในการตอบสนอง
<p>1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่ได้ทำอย่าง เป็นระบบและทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่การกำหนด สมรรถนะตามตำแหน่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการ จัดทำแผนความก้าวหน้าตามตำแหน่งงานและสาย งาน ตลอดจนแผนทดแทนหรือสืบทอดตำแหน่ง ของผู้บริหาร</p>	<p>1. จัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งที่เป็นมาตรฐาน ตัวบ่งชี้พฤติกรรม (Behavioral Indicator) ครบทุกตำแหน่ง และ จัดทำกลุ่มตำแหน่ง งาน Job Family และสรุปข้อมูล FC ตามการจัดกลุ่ม Job Family</p> <p>2. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าตามกลุ่มตำแหน่ง รวมถึงวางแผน ระบบในการเก็บบันทึกประวัติ และ คุณสมบัติเฉพาะที่ตัวบุคคล เทียบกับตำแหน่งงาน ตลอดจนการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ การเป็น วิทยากร</p> <p>3. กำหนดแนวทางและพัฒนาระบบงานเพื่อสร้างความต่อเนื่องใน การปฏิบัติงาน (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร และ</p>

ประเด็นปัญหาสำคัญ	แนวทางสำคัญที่ใช้ในการตอบสนอง
	<p>ตำแหน่งขาดแคลน</p> <p>4. จัดทำกระบวนการและตัวชี้วัด Logic Model</p> <p>5. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ทั้งด้านผลการปฏิบัติงานและวัฒนธรรม</p> <p>6. พัฒนาระบบ SAP ในการเก็บข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะและการประเมินผล รวมทั้งนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ วางแผนและพัฒนา</p> <p>7. สนับสนุนให้ภาควิชา/สถาน/หน่วยงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>8. จัดทีมคร่อมสายงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมมือกับภาควิชา/หน่วยงาน เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารจัดการของภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน</p>
2. การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบางกลุ่ม	<p>1. วางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะฯ (SIIPLEX) ในการดำเนินการปี 2558-2562</p> <p>2. การควบคุมกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>3. วิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ พร้อมทั้งหาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพ</p> <p>4. จัดทำการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าตามกลุ่มตำแหน่ง รวมถึงวางระบบในการเก็บบันทึกประวัติ และ คุณสมบัติเฉพาะที่ตัวบุคคลเทียบกับตำแหน่งงาน</p>

ฉ. ทรัพยากรที่สำคัญ (คน เทคโนโลยี เครื่องมือ) ที่สำคัญของหน่วยงาน

□ ข้อมูลเทคโนโลยี (ครุภัณฑ์)

เครื่องมือ	จำนวนที่มี (เครื่อง)	หมายเหตุ
1. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	95	-
2. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	5	ได้รับจัดสรรจากฝ่ายสารสนเทศ
3. เครื่องพิมพ์	25	-
4. เครื่องถ่ายเอกสาร	3	เครื่องเช่า
5. เครื่อง Scanner	10	-
6. Tablet	7	ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครในการสรรหาบุคลากร
	30	จัดสรรให้งานเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในการบันทึกค่าตอบแทนพิเศษด้วยระบบ Electronic
7. External Harddisk	2	-

□ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีบุคลากร Generation ที่แตกต่างกันร่วมกันปฏิบัติงาน ได้แก่ Baby Boomer จำนวน 17 คน Gen X จำนวน 26 คน Gen Y จำนวน 60 คน Gen Z จำนวน 2 คน (ข้อมูล ณ 31 ม.ค. 60) โดยมีรายละเอียดตามสังกัด ดังนี้

สังกัด / ลักษณะงาน	ประเภทการจ้าง	จำนวน (คน)	Generation	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)
1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ที่ปรึกษาคณะ	1	Baby Boomer	1	1.ปริญญาโท	2
	พศ.คณะแพทยศิริราช	1	Gen Y	1		
1.1โครงการศูนย์รับเลี้ยงและพัฒนาเด็กศิริราช	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	Baby Boomer	3	1.ปริญญาโท	2
	พศ.คณะแพทยศิริราช	2	Gen X	4	2.ปริญญาตรี	2
	ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบ	10	Gen Y	5	3.มัธยมศึกษาตอนต้น	2
			Gen Z	1	4.มัธยมศึกษาตอนปลาย	7
1.2งานงบประมาณบุคลากร	พศ.คณะแพทยศิริราช (ยืมตัว)	1	Baby Boomer	1	1.ปริญญาโท	2
	พศ.คณะแพทยศิริราช	2	Gen Y	2	2.ปริญญาตรี	1
1.3 กองทุนฯ	พศ.คณะแพทยศิริราช	3	Gen Y	3	1.ปริญญาโท	1
					2.ปริญญาตรี	2
2. งานวางแผนและสรรหาบุคลากร	ข้าราชการ	1	Gen X	4	1.ปริญญาโท	4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Gen Y	5	2.ปริญญาตรี	5
	พศ.คณะแพทยศิริราช	6				
3.งานบริหารบุคลากรและค่าตอบแทน	ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบ	2	Baby Boomer	7	1.ปริญญาโท	1
	ลูกจ้างประจำเงินงบ	1	Gen X	11	2.ปริญญาตรี	31
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	Gen Y	23	3.ปวท.	1
	พศ.คณะแพทยศิริราช	30			4.ปวส.	4
					5.ปวช.	3
				6.มัธยมศึกษาตอนต้น	1	
4. งานพัฒนาบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Gen X	5	1.ปริญญาโท	6
	พศ.คณะแพทยศิริราช	8	Gen Y	5	2.ปริญญาตรี	4
5. งานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร	ลูกจ้างประจำเงินนอกงบ	1	Baby Boomer	2	1.ปริญญาโท	1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Gen Y	4	2.ปริญญาตรี	5
	พศ.คณะแพทยศิริราช	4	Gen Z	1	3.มัธยมศึกษาตอนต้น	1
6. งานพัฒนาระบบ	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Baby Boomer	2	1.ปริญญาโท	6
	พศ.คณะแพทยศิริราช	4	Gen Y	4		
7. งานธุรการและสนับสนุน	ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบ	5	Baby Boomer	2	1.ปริญญาโท	1
	ลูกจ้างประจำเงินนอกงบ	1	Gen X	2	2.ปริญญาตรี	4
	ลูกจ้างประจำเงินงบ	1	Gen Y	8	3.ปวส.	3

สังกัด / ลักษณะงาน	ประเภทการจ้าง	จำนวน (คน)	Generation	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1			4.มัธยมศึกษาตอนปลาย	2
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	4			5.มัธยมศึกษาตอนต้น	1
					6.ประถมศึกษา	1

ข. ประเด็นการสร้างเสริมสุขภาพที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของหน่วยงาน และครอบคลุมกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

□ ผู้รับผลงาน

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญสุขภาพของบุคลากร จึงได้มีศูนย์บริการสุขภาพแก่บุคลากร (STAFF CENTER) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ารับการตรวจรักษาพยาบาลครบวงจรในการตรวจรักษาประเภทผู้ป่วยนอก สามารถติดต่อได้ที่เบอร์ 99977 ในวันและเวลาราชการ และเพิ่มช่องทางด้วยระบบลงทะเบียน STAFF CENTER ออนไลน์ (นัดหมายล่วงหน้า) ที่เว็บไซต์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการจัดส่งหนังสือรับรองการลดหย่อนค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนเกินสิทธิ ณ จุดชำระเงิน (การเงิน ตึกพระศรีฯ ชั้น 1) ตามการอนุมัติลดหย่อนค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนเกินสิทธิ ตามประกาศฯ พ.ศ. 2557 เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรคณะและได้รับสิทธิประโยชน์ถูกต้องตามประกาศ

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรณรงค์ กระตุ้นให้บุคลากรของคณะ ใส่ใจกับการตรวจสุขภาพประจำปี

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประชาสัมพันธ์การรับวัคซีนบางชนิดสำหรับบุคลากรคณะ

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่งเสริมการรับวัคซีนบางชนิดสำหรับกลุ่มเสี่ยง

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรเข้างานใหม่ มีการตรวจสุขภาพจากคณะ

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการเชิญชวนบุคลากรคณะร่วมตอบแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองผ่านทางเว็บไซต์ HAPPINOMETER ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำไปประกอบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของขวามดีในในระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย

□ ชุมชน

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลอำนวยความสะดวกในการบริการยื่นแบบรับภาษีและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับบุคลากรคณะและประชาชนทั่วไป

□ บุคลากรในหน่วยงาน

-การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีนโยบายในการให้ความใส่ใจในสุขภาพของบุคลากร โดยร่วมส่งเสริมการออกกำลังกายตามนโยบายของรัฐบาล ทุกวันพุธบ่าย

-การส่งเสริมกิจกรรม 5 ส เพื่อรณรงค์การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบริเวณพื้นที่สำนักงานให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

-สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากร เพื่อสุขอนามัยที่ดีของบุคลากร จึงมีการประสานงานกับงานอาคารสถานที่ เข้ามาดำเนินการ “กำจัดสัตว์ไม่พึงประสงค์”

-สัมมนาฝ่ายทรัพยากรบุคคล เชิงพัฒนาบุคลากรได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รับรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ร่วมกันระดมสมองคิดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาต่อยอระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันเป็นที่

2. กระบวนการหลักที่สำคัญ² (Key Processes) ที่ตอบสนองหน้าที่หลักและเป้าหมายสำคัญ (สอดคล้องกับ Logic Model ของหน่วยงาน)

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
<p>• กฎหมาย/มาตรฐานนโยบาย/ กฎระเบียบ/ข้อบังคับ</p> <p>1. ข้อบังคับกฎหมาย/กฎระเบียบ/ มาตรฐานต่าง ๆ</p> <p>- ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย</p> <p>- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ มหาวิทยาลัย</p> <p>- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยงานสารบรรณ</p> <p>- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยงานพัสดุ</p> <p>- ระเบียบข้อกำหนดว่าด้วยเรื่อง งบประมาณจากสำนักงบประมาณ/ การคลังมหาวิทยาลัยมหิดล</p> <p>- จรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล</p> <p>- ค่านิยม/วัฒนธรรม SIRIRAJ</p>	<p>1. วิเคราะห์และวางแผนงาน</p> <p>- ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และ ตัวชี้วัดด้าน ทรัพยากรบุคคล</p> <p>- จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>- จัดทำแผนงบประมาณรายจ่าย บุคลากร(ประจำปีและล่วงหน้า 4ปี)</p> <p>- แผนอัตรากำลังและขีด ความสามารถของบุคลากรในฝ่าย</p>	<p>การขาดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบาง กลุ่ม</p>	<p>- จัดทำแผนปฏิบัติงานเสร็จสิ้น (ในเดือนกันยายนของทุกปี)</p> <p>- ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการ ตามแผน $\geq 80\%$</p> <p>- ร้อยละของความคลาดเคลื่อนจากการ ประมาณการเทียบกับงบประมาณจ่ายจริง ของบุคลากร $< 10\%$</p> <p>- ทบทวนแผนอัตรากำลังและขีด ความสามารถของฝ่ายเสร็จสิ้น(ในเดือน กันยายนของทุกปี)</p>	<p>1. อัตราการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตัวชี้วัด $\geq 80\%$</p> <p>2. ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถ สูง $\geq 10\%$ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>3. อัตราการลาออก</p> <p>3.1 อัตราการลาออกของผู้มีขีด ความสามารถสูง $< 1\%$</p> <p>3.2 อัตราการลาออก (ภาพรวม) $< 5\%$</p> <p>4. ผลภาพรายบุคคล > 1.4 ล้านบาท</p> <p>5. ร้อยละของคะแนนความอยู่ดีมีสุขและ ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จากการสำรวจ ความผูกพัน EMO-meter (ภาพรวม/ แยก กลุ่ม) $\geq 75\%$</p> <p>6. ผลสำรวจจำนวนบุคลากรที่มีการรับรู้และ การนำวัฒนธรรม/จรรยาบรรณมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน $\geq 80\%$</p> <p>7. คะแนนผลสำรวจระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน ภาพรวม $\geq 70\%$</p>

² วิเคราะห์โดยเน้นผู้รับผลงานเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกลุ่มกระบวนการหลักที่สำคัญ (ไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ)

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
- เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ : TQA,HA,MUQD				
• ทรัพยากรสำคัญ 1. งบประมาณด้านบุคลากร 2. บุคลากร(อัตรากำลังและขีด ความสามารถ) 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ - ระบบ SAP	2. สื่อสารข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากร- บุคคล - จัดการด้านการตอบข้อซักถาม/ ข้อร้องเรียนของบุคลากร	มีข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติตาม ระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้ คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงิน, บุคลากรและเวลา)	1. อัตราการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้าน ทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในคณะ ≥80 % 2. ร้อยละของจำนวนการตอบข้อซักถาม/ข้อ ร้องเรียนที่สามารถตอบหรือดำเนินการตาม ขั้นตอนได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ≥80 %	
• ข้อมูลสำคัญ 1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา/ ผลลัพธ์ตัวชี้วัด/ข้อมูลสถิติต่าง ๆ - สถิติและผลการตรวจสอบคุณภาพ ประจำปีของบุคลากร - สถิติอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วย ที่เกิดจากการทำงานของบุคลากร 2. ข้อมูลคู่แข่ง คู่แข่ง Best practice 3. Voice of Customer	3. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล - วิเคราะห์อัตรากำลัง/สรรหา/ คัดเลือก/บรรจุ/ทดลองงาน - จัดทำฐานข้อมูลบุคคล/ทะเบียน ประวัติ/การลา/การต่อสัญญา/การ พ้นสภาพ - ประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)สร้างความ ต่อเนื่องในการทำงาน - พัฒนาบุคลากร	การที่ไม่สามารถสรรหาบุคลากร ประเภทผู้บริหารหรือตำแหน่งที่ขาด แคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตาม ต้องการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. ร้อยละของอัตราคนครองเทียบกับกรอบ อัตรากำลัง ≥95 % 2. จำนวนข้อร้องเรียนด้านความผิดพลาด/ ล่าช้าด้านฐานข้อมูลบุคคล/ทะเบียนประวัติ/ การลา/การต่อสัญญา/การพ้นสภาพ (จำนวน 0 เรื่อง) 3. ร้อยละของภาควิชา/สถาน/หน่วยงานที่ ประเมินผลเสร็จสิ้นในเวลาที่กำหนด (-) - ระดับผู้บริหาร - ระดับผู้ปฏิบัติงาน 4. ร้อยละของตำแหน่งผู้บริหารที่มี Successor เข้ามารับตำแหน่งในกรอบเวลา ที่กำหนด ≥80 %	

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
			5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมิน และพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ หรือ สมรรถนะการบริหาร (≥80 % ของแผนงาน)	
	<p>4. สร้างความผูกพันและขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ - ส่งเสริมความ ก้าวหน้าในงาน จัดทำระบบ Career Planning และCareer Development แต่ละสายอาชีพ - ปลูกฝังการนำค่านิยม/วัฒนธรรม ศิริราชและจรรยาบรรณสู่การ ปฏิบัติ - ยกย่องชมเชย/ให้รางวัลบุคลากร ดีเด่น - เสริมสร้างสุขภาพกาย/ใจ/ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน - จัดกิจกรรมสร้างศิริราชเป็น องค์กรแห่งความสุข 	บุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ลาออกก่อนครบสัญญา/ไม่ต่อสัญญา	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนข้อร้องเรียนด้านความผิดพลาด/ ล่าช้าด้านเงินเดือนค่าตอบแทน/สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ (จำนวน 0 เรื่อง) 2. จำนวนสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญ การหรือสูงกว่าภายในอายุงาน 6 ปีขึ้นไป (≥10 % ของผู้มีสิทธิ) 3. จำนวนกิจกรรมที่รณรงค์ด้านวัฒนธรรม ศิริราชและจรรยาบรรณบุคลากรศิริราช (ไม่นับซ้ำ) (>6 ครั้ง/ปี) 4. จำนวนผู้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมด้าน วัฒนธรรมศิริราช/จรรยาบรรณบุคลากร ศิริราช (ไม่นับซ้ำ) (>80% ของกลุ่มเป้าหมาย) 5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากรางวัลที่ได้รับการรับรองจากที่ ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ (>80% ของผู้ได้รับรางวัล) 6. ร้อยละของความสำเร็จในการบรรลุ 	

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
			ตัวชี้วัดด้านสุขภาพบุคลากรและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของคณะ >80% 7. จำนวนผู้เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม Happy 8+1 (>100 คน /กิจกรรม)	
	<p>5. ติดตามผลลัพธ์/สำรวจ/วิจัย และพัฒนาระบบงานทรัพยากร บุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามตัวชี้วัด/ผลลัพธ์ด้าน บุคลากรของคณะ - สืบหาความผูกพัน/ Exit Interview / ความพึงพอใจของ บุคลากร - นำผลลัพธ์มาศึกษาเพื่อแก้ไข ปัญหา/พัฒนาคุณภาพระบบงาน - บริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ทรัพยากรบุคคล - พัฒนาระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล - จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน - พัฒนาคุณภาพงาน (CQI) 	<p>1.การขาดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบาง กลุ่ม</p> <p>2.การขาดทรัพยากรที่จะสนับสนุนใน การพัฒนาระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>1. สืบหาและวิเคราะห์ผลความผูกพันตาม ระยะเวลาที่กำหนด (ปีละ1ครั้ง)</p> <p>2. สืบหาความพึงพอใจการให้บริการของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ปีละ1ครั้ง)</p> <p>3. จำนวนเรื่อง/โครงการ/แผนงานที่เกิดขึ้น จากการนำผลจากการศึกษา/ สืบหา/ วิเคราะห์มาใช้ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหา (>3 เรื่อง/ปี)</p> <p>4. รายงานประเมินตนเอง/รายงานประจำปี/ ผลลัพธ์ด้านบุคลากรได้ตามระยะเวลาที่ กำหนด (ทุกไตรมาส)</p> <p>5. ส่งรายงานความเสี่ยงด้านทรัพยากร- บุคคลได้ในระยะเวลาที่กำหนด (ทุกครึ่ง)</p> <p>6. จำนวนโครงการพัฒนา (CQI) (>3 เรื่อง/ปี)</p>	

3. กิจกรรมทบทวนคุณภาพ ที่มีการดำเนินการจริงและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา

ชื่อกิจกรรม ทบทวน คุณภาพ	ระบุตัวอย่างเหตุการณ์/ เรื่องที่สำคัญที่นำมาใช้ใน การทบทวนฯ	ผลลัพธ์/ระบบงานที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากการ ทำกิจกรรมทบทวน
1.การทบทวน ผลการสำรวจ Emo-meter ระดับคณะ / ผลการ Exit Interview	นำผลการสำรวจ Emo meter ในปี 2557 - 2559 ประกอบการผลการสำรวจ Exit Interview ข้อเสนอแนะจากการเยี่ยม สำรวจต่างๆ โดยมีประเด็น ในปัจจุบันร่วมในภาพรวม ของคณะในเรื่อง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความเป็น ธรรม เท่าเทียมกัน และการ เตรียมผู้บริหารระดับต้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุง ทบทวนประกาศลดหย่อนค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนเกินสิทธิของบุคลากร และการโอนย้ายสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าของญาติสายตรงมาสังกัดคณะ 2. โครงการพัฒนาผู้บริหาร Abridge Business Certificate (ABC) 3. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง Advanced Strategic Management (CEO) 4. การจัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากร และการดำเนินการทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะฯ (Code of Conduct) โดยดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อสอดคล้องกับความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility) 5. การนำวัฒนธรรม SIRIRAJ เข้ามาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของพฤติกรรม 6. โครงการโมเดลอาจารย์แพทย์ 7. โครงการจัดทำ Functional Competency 8. โครงการจัดทำระบบ Career Development 9. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง Succession plan 10. โครงการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นของคณะ 11. กิจกรรม ประกวด/คัดเลือกบุคลากรดีเด่นของคณะด้านต่าง ๆ (Hall of fame) 12. การพัฒนาระบบประเมินผู้บริหารระดับสูง 13. พัฒนาระบบค่าตอบแทน ยุบรวม ยกเลิกประกาศค่าตอบแทนที่มีความเหลื่อมล้ำ ซ้ำซ้อน และดำเนินการวิเคราะห์ ออกประกาศในส่วนของห้องปฏิบัติการ สายสนับสนุนทั่วไป กิจกรรมพิเศษ และกลุ่มแพทย์ 14. การปรับอัตราค่าเวรของบุคลากร ในกลุ่มตำแหน่งพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล นักรังสีการแพทย์ 15. โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง 16. โครงการกิจกรรมเพื่อตอบสนอง Happy 8 ในมิติด้านต่างๆ เช่น งานศิริราช HAPPY MONEY เพื่ออิสระทางการเงิน การบริการยื่นแบบรับภาษีและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับบุคลากรคณะ เป็นต้น 17. กิจกรรม“สัปดาห์วัฒนธรรม ศิริราช” เพื่อเป็นการเผยแพร่และรณรงค์ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ผ่านช่องทางรูปแบบต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วถึงตามความเหมาะสมของกลุ่มบุคลากร (บุคลากรเข้าใหม่ ปัจจุบัน) 18. การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมของแต่ละภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน

ชื่อกิจกรรม ทบทวน คุณภาพ	ระบุตัวอย่างเหตุการณ์/ เรื่องที่สำคัญที่นำมาใช้ใน การทบทวนฯ	ผลลัพธ์/ระบบงานที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากการ ทำกิจกรรมทบทวน
		19. การนำ Logic model ถ่ายเทจากระดับคณะเข้ามาประเมินในระดับหน่วยงาน 20. พัฒนาเครื่องมือและระบบการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ และ วิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลระดับคณะ และส่งข้อมูลการสำรวจกลับเพื่อการพัฒนาแก่ ทุกภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน
2. การ ทบทวน วิเคราะห์ อัตรากำลัง ของหน่วยงาน ภายในคณะ	ทบทวนภาระงานและ อัตรากำลังของหน่วยงาน ภายในคณะ	1.การสำรวจอัตรากำลังตามภาควิชา /สถาน/หน่วยงาน 96 อัตรา ลดค่าใช้จ่ายคณะ ได้ 12,712,000 บาท 2.การพิจารณาลดการจ้าง Outsource 61 อัตรา ลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 13,378,406 บาท 3. เปลี่ยนประเภทการจ้าง พศ. เป็นพนักงานพม. 299 ราย ลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 7,849,890บาท 4.การทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานของภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน 6 หน่วยงาน สามารถลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 661,100 บาท
3. การ ทบทวนผล การสำรวจ ความคิดเห็น ต่อระบบการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	นำผลการสำรวจความ คิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ ระดม สมองในการสัมมนาฝ่าย ทรัพยากรบุคคล และ จัด ทีมคร่อมสายงานของฝ่าย ทรัพยากรบุคคล	1. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Recruitment) 2. โครงการ Flexible Benefit 3. โครงการจ่ายเงินและค่าตอบแทนบนพื้นฐานระบบสมรรถนะ 4. โครงการลดเงิน กระจายงาน ด้วยระบบตรวจสอบค่าตอบแทน

4. ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator) แสดงผลลัพธ์ของตัววัดสำคัญทั้งที่ใช้ควบคุมกระบวนการหลักของหน่วยงาน (Process Indicator : PI) และสะท้อนถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการของหน่วยงาน (Specific Outcome Indicator) (สิ่งที่แสดงว่าหน่วยงานทำได้ดีหรือไม่ อย่างไร)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)	ผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้ (ปีงบประมาณ)		
		2557	2558	2559
1. ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง	≥10% ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	9.33	8.93	8.93
2. อัตราการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตัวชี้วัด	≥ 80%	ตัวชี้วัดปี 2558 อยู่ระหว่างการนำข้อมูลขึ้นระบบ		
3. อัตราการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถสูง	<1.0	0.66	0.83	0.74
4. อัตราการลาออกของบุคลากร (รวม)	<5.0	3.94	3.67	3.54
5. ผลิตภาพรายบุคคล	>1.4	1.24	1.34	1.45
6. อัตราคนครองเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง	95	95.3	95.3	96.4
7. ร้อยละของคะแนนความอยู่ดีมีสุขและผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง	≥75 %	73.5 %	78.1	78.6
8. ร้อยละของบุคลากรขีดความสามารถสูง ที่ได้รับการประเมินและพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) หรือสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency)	>50	-	89.73	90.19
9. อัตราส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายจ่ายรวมของคณะ (S001-S004)+ฝึกอบรม (อ้างอิงจากฝ่ายการคลัง)	<40	39.71	36.45	36.06
10. จำนวนโครงการด้านการปรับปรุงงานและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (โครงการติดตาม+R2R)รางวัลโครงการติดตาม	1 เรื่องต่อปี	0	0	รอผลการพิจารณา
11. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัย	100%	100%	100%	100%
12. คะแนนผลสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ปี 2556 (ด้านกระบวนการและขั้นตอนการบริการ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ) ปี 2559 (ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)	≥70%	68.4	-	70.8

2. การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5.1 สรุประบบงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ได้จากความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาคุณภาพที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว และสามารถใช้อ้างอิงเป็นแนวปฏิบัติที่ดี

ชื่อโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพที่ก่อให้เกิดระบบงานสำคัญใน 1-2 ปีที่ผ่านมา	วิธีการจัดเก็บความรู้ เช่น เอกสารคุณภาพ R2R	วันเริ่มต้น-สิ้นสุดโครงการ
1. การวิเคราะห์ ทบทวน วิเคราะห์ อัตรากำลังของหน่วยงานภายในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	1. การสำรวจอัตรากำลังตามภาควิชา /สถาน/หน่วยงาน 2. การทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานของภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน	มกราคม 2558 - กันยายน 2559
2. การพัฒนาการสรรหาเชิงรุกและการบรรจุบุคลากร	1. สร้างฐานข้อมูลจากระบบ E-Recruitment และเชื่อมโยงข้อมูลการบรรจุบุคลากรสู่ฐานข้อมูลระบบ SAP 2. ดำเนินการสรรหาเชิงรุกนอกสถานที่ในตำแหน่งขาดแคลน เช่น ตำแหน่งพยาบาล 55 อัตรา ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 65 อัตรา	2558 – ปัจจุบัน
3. โครงการโมเดลอาจารย์	การรวบรวมข้อมูลภาระงานของอาจารย์แพทย์ให้ครอบคลุมทุกภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน เพื่อหาสมดุลภาระงานที่เหมาะสมโดยได้ Productivity และ Workload	2558 – ปัจจุบัน
4. การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนตามสมรรถนะที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1. จัดทำ/ทบทวนประกาศค่าตอบแทนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาวครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งขาดแคลนที่ปฏิบัติงานสนับสนุน 2. ปรับอัตราค่าจ้างค่าเวร ของบุคลากร ในกลุ่มตำแหน่งพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล นักรังสีการแพทย์ เพื่อเป็นการลดปัญหากรณีการขาดบุคลากรขึ้นเวรปฏิบัติงาน	2558 – ปัจจุบัน
5. พัฒนาโปรแกรมการเลื่อนเงินเดือนประจำปี	การนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา การทาบัตร์เชื่อมโยงกับระบบ SAP	2558 – ปัจจุบัน
6. โครงการพัฒนาผู้บริหาร Abridge Business Certificate (ABC)	การรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลขึ้นระบบประเมินออนไลน์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบการประเมินที่ 1 /2558	2558 – ปัจจุบัน
7. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) (สำหรับตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งขาดแคลน)	กำหนดแนวทางและพัฒนาระบบงานเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งขาดแคลน	2559 – ปัจจุบัน
8. โครงการจัดทำระบบสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency)	1. จัดทำ Job Competency ตัวบ่งชี้พฤติกรรม (Behavioral Indicator) ครบทุกตำแหน่ง (114 ตำแหน่ง) 2. จัดทำกลุ่มตำแหน่งงาน Job Family และสรุปข้อมูล FC ตามการจัดกลุ่ม Job Family 114 ตำแหน่ง รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับมหาวิทยาลัยมหิดล 3. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Training Roadmap)	มีนาคม 2558 - ปัจจุบัน

ชื่อโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพที่ก่อให้เกิดระบบงานสำคัญใน 1-2 ปีที่ผ่านมา	วิธีการจัดเก็บความรู้ เช่น เอกสารคุณภาพ R2R	วันเริ่มต้น-สิ้นสุดโครงการ
9. การจัดทำฐานข้อมูลผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร (Emo-meter)	ฐานข้อมูลเรื่องผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร (Emo-meter) ปี 2557-2559 ของทุกภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน	2557 – 2559

5.2 ความภาคภูมิใจ รางวัลที่ได้รับ (เช่น โครงการติดตาม และอื่นๆ) รวมทั้งการนำไปขยายผลทั้งภายใน/ภายนอกคณะฯ

5.2.1 ความภาคภูมิใจ และรางวัลที่ได้รับ (ปีงบประมาณ 2557-2559)

ชื่อ/ประเภทผลงาน	ประเด็นจุดเน้นการพัฒนาคณะฯ ที่สอดคล้องกับผลงาน	ปีที่ได้รับรางวัล (ปี 2557-2559)
1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล ในการคิดวิเคราะห์และคำนวณภาระงานเพื่อการจัดกรอบอัตรากำลังของแพทย์	ตุลาคม 2557
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล และรับทราบความต้องการและความคาดหวังของส่วนงาน	เมษายน 2558
3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันพระบรมราชชนก) /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	พฤษภาคม 2558
4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	มีนาคม 2558 สิงหาคม 2558 มกราคม 2559 ตุลาคม 2559
5. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในหัวข้อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	เมษายน 2559
6. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของโรงพยาบาลอานันทมหิดล / ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	สิงหาคม 2559
7. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในหัวข้อวัฒนธรรมศิริราช	สิงหาคม 2559

ชื่อ/ประเภทผลงาน	ประเด็นจุดเน้นการพัฒนาคณะฯ ที่สอดคล้องกับผลงาน	ปีที่ได้รับรางวัล (ปี 2557-2559)
/ความภาคภูมิใจ		
8. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะ ผู้เข้าศึกษาดูงานของโรงพยาบาลสรรพสิทธิ ประสงค์	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	พฤศจิกายน 2559
9. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะ ผู้เข้าศึกษาดูงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงนครราชสีมา/ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	พฤศจิกายน 2559
10. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับ คณะผู้เข้าศึกษาดูงานของโรงพยาบาล กรุงเทพพัทยา /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลใน หัวข้อการสรรหาการคัดเลือกบุคลากรและการ พัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	ธันวาคม 2559
11. นำเสนอการประชุมระดับชาติ การ พัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (National Forum Human Resources for Health 2017: (HR4H Forum) /ความภาคภูมิใจ	Panel Discussion “HR Management” ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ธันวาคม 2559
12. บรรยายระบบการบริหารทรัพยากร- บุคคล (ภาษาอังกฤษ) ในหลักสูตรของ โรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ธันวาคม 2559
13. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับ คณะผู้เข้าศึกษาดูงานของคณะแพทย์ ศาสตร์กึ่งการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมิน ทรราชราช /ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	มกราคม 2560
14. บรรยายระบบการบริหารทรัพยากร- บุคคล (ภาษาอังกฤษ) แก่ผู้บริหารจาก โรงพยาบาลประเทศอินโดนีเซีย/ความ ภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	กุมภาพันธ์ 2560

5.3 การพัฒนาคุณภาพที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ (บรรยาย หรือใช้ตารางแสดงก็ได้)

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ความท้าทาย ที่สำคัญ	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
1. การสร้างระบบที่เอื้อให้บุคลากรผูกพัน และสร้างผลงานกับองค์กร	1. จัดทำสำรวจความผูกพันของบุคลากรทุกปี 2. จัดทำการวิเคราะห์ข้อมูล Exit Interview 3. จัดทีมคร่อมสายงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อโครงการมุ่งเป้า ยุทธศาสตร์ปี 2558-2562 4. จัดกิจกรรมที่รณรงค์ด้านวัฒนธรรมศิริราช และจรรยาบรรณบุคลากรศิริราช 5. สร้างระบบการยกย่องชมเชยบุคลากร และรางวัลบุคลากรดีเด่น	1. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อคณะฯ เพิ่มขึ้น 2. อัตราการลาออกของผู้ที่มีขีดความสามารถสูงลดลง	ปี 2558-2562	-ทุกงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละของคะแนนความอยู่ดีมีสุขและผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากร 2. ร้อยละของบุคลากรที่ลาออกที่ได้รับการทำ Exit Interview	1. การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ทั้งองค์กรและไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ 2. ความร่วมมือในการทำ Exit Interview 3. บุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่มีความรอบรู้ด้านทรัพยากรบุคคลทุกด้าน 4. ความร่วมมือของบุคลากรแต่ละภาควิชา / สถาน / หน่วยงาน
2. การสรรหา พัฒนา และอำนวยการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	1. การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เอื้อต่อพันธกิจคณะ 2. การกำหนดเกณฑ์ตำแหน่งผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติการตามสมรรถนะ 3. จัดทำระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 4. จัดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง 5. การนำวัฒนธรรมศิริราชมาใช้ในการ	1. เพื่อการวางแผนอัตรากำลังของตำแหน่งสำคัญ 2. เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงให้คงอยู่ องค์กรต่อไป	ปี 2558-2562	1. งานวางแผนและสรรหาบุคลากร 2. งานพัฒนาบุคลากร 3. งานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร 4. งานพัฒนาระบบ	1. ร้อยละของอัตราคนครองเทียบกับกรอบอัตรากำลัง 2. ร้อยละของตำแหน่งผู้บริหารที่มี Successor เข้ามารับตำแหน่ง ในเวลาที่กำหนด 3. อัตราการลาออกของผู้มีขีดความสามารถสูง	1. การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ทั้งองค์กรและไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ 2. การกำหนดแนวทางและพัฒนาระบบงานยังไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งขาดแคลนอย่างชัดเจน 3. Gap Analysis Training Course/

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ความท้าทาย ที่สำคัญ	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
	ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน 6. สํารวจปัจจัยที่มีผลต่อ การส่งเสริมศักยภาพของ บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง 7. จัดการประกวด / คัดเลือก บุคลากรดีเด่น ในด้านต่าง ๆ (Hall of fame)					Gap Analysis Competency assessment
3. การ วางแผนแนว ทางการ ฝึกอบรม พัฒนา บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ สูง	1. ทบทวนหลักสูตรการ อบรมประจำปี 2. จัดทำ Training & Development Road Map บนพื้นฐาน Competency-Based HRD Management System 3. การจัดเก็บข้อมูลการ พัฒนาบุคลากรผ่าน ระบบ SAP-TE อย่างเต็ม ระบบ	1. เพื่อให้ บุคลากร สามารถ พัฒนา ศักยภาพ เรียนรู้้อย่าง ยั่งยืนและ สอดคล้องกับ พันธกิจ คณะฯ	ปี 2558- 2562	งานพัฒนา บุคลากร	1. การทบทวน หลักสูตร 1.1 ผลเฉลี่ยการ ประเมินผลด้าน การเรียนรู้ > 65 % 1.2 ความพึง พอใจของผู้ได้รับ การฝึกอบรม > 65 % 2. ร้อยละของ บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง ได้รับการพัฒนา ตามระบบ สมรรถนะ	1.การกำหนดแนวทาง และพัฒนาระบบงานยัง ไม่ ต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน (Succession Plan) สำหรับตำแหน่ง ผู้บริหาร และตำแหน่ง ขาดแคลนอย่างชัดเจน อาจส่งผลกระทบต่อ วางแผน Training Roadmap 2.การทบทวนการนำ Core, Managerial, Functional Competency เข้ามา ปรับใช้อาจใช้ระยะ เวลานานเนื่องด้วย ความหลากหลายของ ตำแหน่งและจำนวน บุคลากรมาก

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ความท้าทาย ที่สำคัญ	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
						3.การจัดเก็บข้อมูลการ พัฒนาบุคลากรผ่าน ระบบ SAP-TE ยังไม่ สมบูรณ์เนื่องจากต้องใช้ ระยะเวลาในการพัฒนา SAP
4.สร้างระบบ สารสนเทศ รองรับและ เชื่อมโยง ข้อมูลด้าน ทรัพยากร- บุคคลภายใน คณะ	1. การบันทึก ปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลให้ ถูกต้องสมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน 2. การพัฒนาระบบ E-Application และ ตรวจสอบการสมัครงาน ออนไลน์ 3. การพัฒนาโครงการ E-Recruitment เพื่อ การบรรจุบุคลากร 4.การทบทวน/พัฒนา ระบบการพิมพ์เอกสาร การประเมินออนไลน์ 5.ระบบติดตามข้อ ร้องเรียน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 6. โครงการจัดทำระบบ การบริหารและ ประเมินผลระดับ ภาควิชา/สถาน/ หน่วยงาน 7.การพัฒนาระบบ SAP HR module อย่าง ต่อเนื่อง	1. เพื่อสร้าง ระบบ Web- Based Application ที่ บุคลากร สามารถ เข้าถึงข้อมูล ตนเองได้ 2. เพื่อจัดเก็บ ข้อมูลประวัติ บุคลากรของ คณะฯ อย่าง มีประสิทธิภาพ / ประสิทธิผล สูงสุด 3.เพื่อลด ทรัพยากร หรือต้นทุน และพื้นที่การ จัดเก็บ เอกสาร	ปี 2558- 2562	1. งาน วางแผนและ สรรหา บุคลากร 2. งาน พัฒนา บุคลากร 3.งาน พนักงาน สัมพันธ์และ สื่อสาร 4.งาน บริหาร บุคลากร และ ค่าตอบแทน 5.งาน พัฒนาระบบ	1. ร้อยละ ความก้าวหน้า ของโครงการ 2. ร้อยละของ ข้อมูลบุคลากรที่ มีความถูกต้อง สมบูรณ์เป็น ปัจจุบัน	1. ความรู้ ความสามารถในการใช้ เครื่องมือเชิงเทคโนโลยี/ สารสนเทศ 2. การรักษาความลับ ของข้อมูลสำคัญของ บุคลากร 3.การปรับเปลี่ยน รูปแบบ เกณฑ์ต่าง ๆ 4.การสื่อสาร/การชี้แจง ทำความเข้าใจในการใช้ ระบบต่าง ๆ กับ บุคลากร

6. แผนการที่จะพัฒนาต่อไป (เป็นแผนการที่คาดหวังว่าจะมีการดำเนินการต่อไป โดยเกิดจากการวิเคราะห์และทบทวน ผลการประเมินที่ได้ทำไว้และสัมพันธ์กับข้อ 2 และ 4)

แผน/กิจกรรม ที่วางแผนจะทำต่อไป	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
<p>1.โครงการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล SiPEX</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการ 1 ระบบการประเมิน ผู้บริหาร - โครงการ 11 Organization-wide HRM - โครงการ 12 HRD for Performance Excellence - โครงการ 13 Engagement System 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้เกิดระบบการ ประเมินผู้บริหารที่ชัดเจนเป็น รูปธรรม 2. เพื่อนำผลการประเมิน ผู้บริหารมาใช้ในการ บริหารงานและการนำองค์กร 3. เพื่อวางแผนบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล (HRM) ให้สามารถสนับสนุนแผน ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เพื่อพัฒนาให้มีระบบการ วางแผนอัตรากำลังและ สรรหาบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ 5. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษา ให้บุคลากรใหม่สามารถ ปรับตัวและสร้างผลงานได้ อย่างรวดเร็ว 6. เพื่อพัฒนาให้ระบบบริหาร เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สามารถสร้างแรงจูงใจได้ตรง กับความจำเป็นในแต่ละกลุ่ม บุคลากร 7. พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการ การตัดสินใจทางการบริหารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 8. เพื่อสร้างการรับรู้และ พฤติกรรมที่เหมาะสมตาม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของแบบประเมินผล การปฏิบัติงานผู้บริหารที่จัดทำ ครบตามกรอบเวลาที่กำหนด 2. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนการพัฒนาจากผล การประเมินการปฏิบัติงาน 3. ร้อยละของบุคลากรที่มีขีด ความสามารถสูง 4. ร้อยละของอัตราการลาออก ของผู้มีขีดความสามารถสูงลดลง 5. ผลิตภาพรายบุคคล (ล้านบาท) 6. อัตราคนครองเทียบกับกรอบ อัตรากำลัง 7. ร้อยละของภาควิชา / หน่วยงานที่ได้นำระบบพีเอชไป ใช้อย่างเป็นรูปธรรม 8. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำสมรรถนะตามสายอาชีพมา ใช้ในการพัฒนาบุคลากร 9. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา แผนสืบทอดตำแหน่งใน กลุ่มเป้าหมาย 10. ร้อยละของความสำเร็จของ การจัดทำระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพตามกรอบเวลาที่ กำหนดไว้ในแผนงาน 11. ร้อยละของตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งที่ขาดแคลนที่มี Successor เข้ามารับตำแหน่ง หรือปฏิบัติงานแทน 12. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนการพัฒนา 	<p>ปี 2558 – 2562</p>

แผน/กิจกรรม ที่วางแผนจะทำต่อไป	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
	<p>หลักจรรยาบรรณลงสู่ระบบ การปฏิบัติงาน</p> <p>9. เพื่อพัฒนาระบบ Career Management ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานตามศักยภาพ รวมถึงมีแผนการทดแทนหรือสืบทอดตำแหน่งที่เป็น Critical Position อย่างเป็นระบบ</p> <p>10. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ผ่านการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</p> <p>12. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อคณะฯ สูงขึ้น อัตราการลาออกของบุคลากรกลุ่มที่คณะฯ ให้ความสำคัญลดลง</p>	<p>จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>13. ร้อยละของคะแนนสำรวจการรับรู้และการนำวัฒนธรรมศิริราช/จรรยาบรรณมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>14. ความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง</p>	
2. การพัฒนาเครื่องมือการคัดเลือกบุคลากร เช่น การสอบ Culture / Competency-based Interview	เพื่อพัฒนาการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและวัฒนธรรมขององค์กร	ร้อยละของอัตราการลาออกของบุคลากรใหม่ลดลง	2559-ปัจจุบัน (อยู่ระหว่างการพัฒนาแบบทดสอบ)
3. การสร้าง Package สวัสดิการสำหรับบุคลากร	เพื่อตอบสนองการได้รับสวัสดิการตรงความต้องการของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรมี Package สวัสดิการที่หลากหลายให้เลือกตามความต้องการของตน	2559-ปัจจุบัน

7. ความต้องการเสนอผลงานเพื่อรับรางวัลโครงการติดตามในปีต่อไป

ต้องการ ประเภท หน่วยงาน นวัตกรรม

ไม่แน่ใจ เพราะ _____

ไม่ต้องการ เพราะ _____

