



## รายงานการประเมินตนเอง (Service Profile) สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเยี่ยมชมสำรวจภายใน ประจำปี 2561 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

วันที่สรุปแบบประเมินตนเอง...../..... กุมภาพันธ์...../2561

ชื่อหน่วยงาน.....ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....

สถานที่ตั้ง/เบอร์ติดต่อของหน่วยงาน.....ตึกศรีสังวาลย์ (ตึกเล็ก) ชั้น 3, 4 และตึกท่านผู้หญิงวิจิตรา 0-2419-7705

### ส่วนที่ 1

#### 1. บริบท<sup>1</sup> (Context) ลักษณะของหน่วยงาน ประกอบด้วย

##### ก. หน้าที่หลักและเป้าหมายที่สำคัญ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีวิสัยทัศน์หลักในการเป็นผู้นำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนให้คณะฯ เป็นสถาบันทางการแพทย์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล โดยมีพันธกิจหลัก ดังนี้ เป็นผู้ร่วมกำหนดกลยุทธ์คณะฯ เป็นผู้นำในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคณะฯ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป็นสื่อกลางเชิงรุกเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทুমเทและผูกพันต่อองค์กร และเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

##### ข. ขอบเขตการให้บริการ กลุ่มโรค/กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ ปริมาณงาน คักยภาพ และข้อจำกัด

ลักษณะการให้บริการของหน่วยงาน (ภาพรวม) คือ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล คณะฯ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และบรรลุเป้าหมายคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเริ่มตั้งแต่วางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เอื้อต่อพันธกิจคณะฯ พัฒนาศักยภาพและวิธีดำเนินการตามสมรรถนะระบบสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) วางแนวทางการฝึกอบรม แผนพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Development Plan) แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การพัฒนาระบบ / จัดทำ Package ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลโดยระบบสารสนเทศที่รองรับ (BI / SAP / E-Application / E-Recruitment / etc.) และเชื่อมโยงการใช้งานข้อมูลที่เป็นด้านทรัพยากรบุคคล จัดทำระบบฐานข้อมูลภายในคณะฯ (Big Data Management) ตลอดจนการนำวัฒนธรรมศิริราชมาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนลงสู่การปฏิบัติและผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงและธำรงรักษาบุคลากรไว้ ตลอดจนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม การดูแลสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่บุคลากร

ทั้งนี้มีการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีศูนย์ฝึกอบรมและปฏิบัติธรรมศิริราช โครงการพัฒนาจิตเพื่อให้เกิดปัญญาและสันติสุข ทีมสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม บทบาทและการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมขององค์กรแพทย์ในการรับอาจารย์แพทย์เข้าปฏิบัติงาน ให้ความเห็นในกรณีการปฏิบัติที่สุ่มเสี่ยงต่อปัญหาจริยธรรมทางการแพทย์ คณะกรรมการนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (HRPC) คณะกรรมการผู้บริหารคณะฯ คณะกรรมการประจำคณะฯ สภาคณาจารย์ ทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย คณะกรรมการแพทย์ต่างๆ มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร โดยเฉพาะ

<sup>1</sup> สรุปความยาวไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ สามารถใช้ตารางสรุปในบางเรื่องได้

กรณีร้องเรียน ร้องทุกข์ กล่าวโทษ อีกทั้งพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย สร้างเครือข่าย ด้านทรัพยากรบุคคลและการสร้างสุขในองค์กร

ขอบข่าย ปริมาณงาน/การให้บริการที่สอดคล้องกับหน้าที่หลัก

ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2558	2559	2560
<b>1. กำหนดกลยุทธ์และเป็นผู้ดำเนินการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร</b> 1. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหาร (ประเมิน 360 องศา)	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เริ่มทดลองใช้โปรแกรม	ปรับปรุงระบบการประเมินให้รองรับ CC FC MC
2. โครงการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ (Workforce Planning)	วิเคราะห์ภาระงานฯ ตามภาคฯ/หน่วยงาน	วิเคราะห์ภาระงานฯ ได้ร้อยละ 76.6	วิเคราะห์ภาระงานฯ ครบทุกหน่วยงาน
3. โมเดลอาจารย์แพทย์ ภาระงานอาจารย์	นำร่อง 6 ภาควิชา	ขยายผลให้ครบ 30 ภาควิชา	Phase 2 นำร่อง 7 ภาควิชา (ดำเนินการได้ตัวเลข FTE)
4. โครงการสรรหาเชิงรุก และพัฒนาคุณภาพระบบการคัดเลือก การบรรจุ E-Application / E-Recruitment การบริหารจัดการ Outsource	E-App/ E-Recruit Phase 2	สรรหาเชิงรุกนอกสถานที่	อยู่ระหว่างปรับปรุงโปรแกรมให้รองรับการสรรหาและบรรจุทุกตำแหน่ง
5. โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	ติดตามและนำผลมาใช้วางแผนระบบ	อบรมหลักสูตร 2 รุ่น	อบรมหลักสูตร ครบ 3 รุ่น
6. โครงการพัฒนาระบบบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ประโยชน์ ตามผลงานหรือความสามารถ	ยุบรวมยกเลิกประกาศที่มีความเหลื่อมล้ำ	เพิ่มเติม/ ทบทวน สวัสดิการของแต่ละกลุ่มบุคลากร	พัฒนาระบบโปรแกรมการเบิกค่าตอบแทนแบบผลิต / ปรับปรุงประกาศฯ เรื่องการลดหย่อนฯ

ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2558	2559	2560
7. โครงการพัฒนาระบบ HRIS / E-Doc	อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนงาน	อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนงาน	อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนงาน
8. โครงการนำจรรยาบรรณศิริราชลงสู่การปฏิบัติ (Code of Conduct)	จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่	มีเอกสารเผยแพร่	คู่มือและการดำเนินการจรรยาบรรณบุคลากร
9. โครงการจัดทำระบบสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency)	อยู่ระหว่างการจัดทำ FC	จัดทำ FC ครบ 114 ตำแหน่ง	สรุปข้อมูลและจัดทำคู่มือสมรรถนะตามสายอาชีพ
10. การจัดทำระบบ Career Planning และ Career Development ในแต่ละสายอาชีพ	อยู่ระหว่างวางแผน	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	อยู่ระหว่างดำเนินการในกลุ่มตำแหน่งงานมุ่งเป้าเสร็จสิ้นแล้ว 9 ตำแหน่ง
11. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร	อยู่ระหว่างการวางหลักสูตร	จัดอบรมหลักสูตร CEO/ ABC	เพิ่มเติมการอบรมในกลุ่ม Siriraj 3 HP กลุ่มผู้มีศักยภาพในการขึ้นเป็นผู้บริหาร
12. การนำวัฒนธรรมศิริราช (SIRIRAJ Culture) ลงสู่การปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วัฒนธรรมศิริราช	วิเคราะห์ผลและนำมาวางแผนพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นรูปธรรม	วางแผนการสำรวจการรับรู้และนำวัฒนธรรมศิริราชสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
13. การสร้างความผูกพันของบุคลากรจากผลสำรวจ Engagement Monitoring	ปรับการสำรวจในปี 2558 เป็นรูปแบบออนไลน์	วิเคราะห์ผลในภาพรวมและแยกกลุ่มและส่งผลถึงทุกภาควิชา/	วิเคราะห์ผลในภาพรวมและแยกกลุ่มและส่งผลถึงทุกภาควิชา/

ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2558	2559	2560
		สถาน/ หน่วยงาน	สถาน/ หน่วยงาน
14. โครงการสร้างศิริราชเป็นองค์กรแห่งความสุข	พัฒนา ระบบการ ให้รางวัล บุคลากร ดีเด่น	พัฒนา คลังข้อมูล บุคลากรที่ ได้รับการ ยกย่อง ชมเชย	จัดตั้ง Role model และ Change agent team/
<b>2. ส่งเสริม ให้ความรู้ และทักษะในด้านการพัฒนาคุณภาพแก่หน่วยงานของคณะฯ</b> <input type="checkbox"/> จัดอบรม มาตรฐาน เครื่องมือคุณภาพ			
1. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง Advanced Strategic Management (CEO)	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง
2. โครงการพัฒนาผู้บริหาร Abridge Business Certificate (ABC)	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
3. การอบรมหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศของอาจารย์แพทย์ศิริราช	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
4. การอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่	4 รุ่น/ปี	4 รุ่น/ปี	4 รุ่น/ปี
5. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจถึงระเบียบวิธี และขั้นตอนในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับทุนพระราชทานพัฒนาศิริราช	1 ครั้ง	-	1 ครั้ง
6. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจถึงระเบียบวิธี และขั้นตอนในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับทุนเฉลิมพระเกียรติ ส่วนที่ 1	1 ครั้ง	-	1 ครั้ง
7. การอบรมหลักสูตร Transformative Engagement Workshop	1 ครั้ง	-	-
8. โครงการพัฒนาศักยภาพเลขานุการ	-	1 ครั้ง	-
9. การอบรมความก้าวหน้าในงาน เพื่อความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ขั้นตอนการเสนอผลงานในการเขียนผลงานให้ได้ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ	-	1 ครั้ง	-
10. การอบรมหลักสูตร Leadership Styles Coaching and Climate	-	1 ครั้ง	-
11. การอบรมหลักสูตรการเป็นพี่เลี้ยงมืออาชีพ	-	1 ครั้ง	3 ครั้ง
12. การอบรมขั้นตอนและวิธีการโอนเงินเดือนในระบบ SAP	-	1 ครั้ง	-
13. การบรรยายความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน	-	-	1 ครั้ง
14. การอบรมหลักสูตร Supervisory Skill	-	-	2 ครั้ง
15. โครงการ SIRIRAJ 3HP (High Performance High Potential High Professional)	-	-	1 ครั้ง
16. การเสวนา เรื่อง "5 กลยุทธ์พิชิตภาษี"	-	-	1 ครั้ง
17. เสวนาให้ความรู้ทางการเงิน "ประกันเปลี่ยนชีวิต"	-	-	1 ครั้ง
18. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Leader/Manager as Coach	-	-	1 ครั้ง
19. การอบรมหลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ (Presentation Techniques)	-	-	2 ครั้ง
- จัดประชุมวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพ			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพงานร่วมกับงานพัฒนาคุณภาพ (สำหรับกลุ่มหัวหน้างาน)	-	1 ครั้ง	-
2. การอบรมหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพ (หลักสูตรที่ 1) สำหรับหัวหน้าฝ่าย/งาน/สำนักงาน	-	-	1 ครั้ง
<b>3. สื่อสาร ประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดทั้งภายในและภายนอกคณะฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพ</b> <input type="checkbox"/> จำนวนเอกสารคุณภาพที่ขึ้นทะเบียนใหม่			



ปริมาณงาน	ปีงบประมาณ		
	2558	2559	2560
<b>6. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เชิดชูเกียรติ และพัฒนาระบบงาน</b>			
- จำนวนหน่วยงานที่เสนอขอรับรางวัลโครงการติดตาม	-	-	-
- จำนวนนวัตกรรมที่เสนอขอรับรางวัลโครงการติดตาม	-	-	2 เรื่อง
- สนับสนุนการส่งผลงานเพื่อประเมินรางวัลจากหน่วยงานภายนอก	-	-	1 เรื่อง
- รับศึกษาดูงาน	5 ครั้ง	4 ครั้ง	13 ครั้ง
<b>7.ติดตาม ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ประเมินผลด้านการพัฒนาคุณภาพ</b>			
1. ได้การรับเยี่ยมสำรวจ EdPEX และ TQA	-	-	-
2. ได้รับรับการเยี่ยมสำรวจ สรพ.	-	-	-
3. ได้รับการเยี่ยมสำรวจภายใน MUQD	1 ครั้ง	-	1 ครั้ง
- รับการประเมินจากองค์กรภายนอก			
1. รับการประเมิน TQA หมวด 5 และ หมวด 7.3 ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร	1 ครั้ง	-	-
- สํารวจการรับรู้และการนำวัฒนธรรมศิริราชมาใช้ในชีวิตประจำวัน	-	-	1 ครั้ง

ลักษณะเด่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ที่มีความหลากหลาย ทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประเภทการจ้าง และแหล่งเงิน รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนทั้ง 3 พันธกิจ เพื่อตอบสนองให้คณะฯ เป็นสถาบันทางการแพทย์ที่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

บริการหลัก	วิธีการส่งมอบ	ศักยภาพในการให้บริการ
บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อ สนับสนุนให้คณะบรรลุ เป้าหมายสู่ความเป็น สถาบันการแพทย์ของ แผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็น เลิศระดับสากล	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่งมอบ การบริการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ผ่าน 6 หน่วยงานของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการ ดำเนินการต่าง ๆ จัด กิจกรรม หลักสูตร /โครงการ การฝึกอบรม และระบบ ออนไลน์	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยบุคลากรที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญด้านบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล และมีระบบสารสนเทศรองรับที่ครอบคลุม และทันสมัย ได้แก่ 1.ระบบ SAP ในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรทั้งหมด 2.ระบบการพิมพ์เอกสารการประเมินออนไลน์ 3.ระบบ E-Application และตรวจสอบการสมัครงานออนไลน์ 4.ระบบ E-Recruitment เพื่อการบรรจุบุคลากร 5.ระบบลงทะเบียน STAFF / STUDENT CENTER ออนไลน์ 6.ระบบการสมัครขอทุนพระราชทานศิริราชรูปแบบออนไลน์ 7.โครงการพัฒนาระบบนามาตรมบนเว็บไซต์ 8.การนำข้อมูลการลา / ตำแหน่งทางวิชาการ-ชำนาญการ / รายละเอียดของตำแหน่ง (Position) เข้าระบบ BI เพื่อ แสดงรายงาน Tableau 9. ระบบการเข้าพิมพ์หนังสือรับรองภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย 10. จัดทำสถิติสุขภาพของบุคลากรคณะ ฯ เข้าระบบ BI เพื่อ

บริการหลัก	วิธีการส่งมอบ	ศักยภาพในการให้บริการ
		<p>แสดงรายงาน Tableau</p> <p>11. โปรแกรมสนับสนุนการเก็บข้อมูลการพัฒนาอาจารย์ (CPD)</p> <p>12. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน แยกตามภาควิชา หน่วยงานเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p><u>โปรแกรมที่อยู่ระหว่างพัฒนา</u></p> <p>1. โปรแกรมการเก็บข้อมูลรางวัลต่าง ๆ</p> <p>2. โปรแกรมการโอนเงินเดือนประจำปีที่น่าข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา การทาบัตร์เชื่อมโยงกับระบบ SAP</p> <p>3. ระบบรับรองวงเงินค่ารักษาพยาบาลออนไลน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (ต้นสังกัด/IPD)</p> <p>4. ระบบลดหย่อนค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนเกินสิทธิออนไลน์</p>

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

**ค. กลุ่มผู้รับผลงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการที่สำคัญของแต่ละกลุ่ม**  
**ความต้องการของกลุ่มผู้รับมอบผลงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ**

กลุ่มผู้รับมอบผลงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการที่สำคัญ
i. กลุ่มผู้รับผลงานภายในคณะฯ ที่สำคัญ	
i) ผู้บริหาร	1. ได้รับข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำไปประกอบการพิจารณาเชิงนโยบาย / เชิงพัฒนาองค์กร / ขับเคลื่อนตามพันธกิจคณะได้ถูกต้อง ชัดเจนและทันเวลา
ii) บุคลากรของคณะฯ	<p>1. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน การขอข้อมูล รับคำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจนทันเวลา</p> <p>2. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานด้วยกริยา วาจาที่สุภาพ อ่อนน้อม</p> <p>3. ได้รับข้อมูล ข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง</p>

กลุ่มผู้รับมอบผลงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการที่สำคัญ
ii. กลุ่มผู้รับผลงานภายนอกคณะฯ ที่สำคัญ	
i) มหาวิทยาลัยมหิดล	1. ได้รับข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา 2. ได้รับการประสานงานที่อำนวยความสะดวก รวดเร็ว
ii) ผู้สมัครงาน iii) ผู้พ้นสภาพจากการทำงาน (ผู้เกษียณอายุ)	1. ได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้ 2. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน การบริการ และได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล
iv) องค์กรต่าง ๆ ที่เข้าดูงาน	1. ได้รับการบริการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน 2. ได้ข้อมูลงานด้านทรัพยากรบุคคลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เข้าดูงานเพื่อนำไปพัฒนาองค์กร 3. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งกันและกัน
iii. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	
i) ภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน	1. ได้รับข้อมูล ข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง 2. ได้รับการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา ด้วยกริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนน้อม

### ง. ประเด็นคุณภาพที่สำคัญ

#### ประเด็นคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและอำนวยการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
2. การวางแผนฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. การสร้างระบบที่เอื้อให้บุคลากรผูกพัน และสร้างผลงานกับองค์กร
4. สร้างระบบสารสนเทศรองรับและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในคณะ

### จ. ความเสี่ยงสำคัญ และปัญหาสำคัญ รวมทั้งแนวทางในการตอบสนอง

ความเสี่ยงที่สำคัญ 5 อันดับแรก ของหน่วยงาน		
ปีพ.ศ. 2558	ปีพ.ศ. 2559	ปีพ.ศ. 2560
1. แนวโน้มการลดลงของการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรในแต่ละ generation	1. การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบางกลุ่ม	1. การทดแทนบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงยังไม่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมทั้งกลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้า)



2. การพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่เป็นงานเชิงรับ ไม่สะท้อนการตอบสนองตามพันธกิจของคณะฯ	2. บุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงลาออกก่อนครบสัญญา/ไม่ต่อสัญญา	2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปยังไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
3. แนวโน้มการลดลงของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการสำรวจประจำปี ลดลงจาก 3.57 (ปี2556) เป็น 3.52 (ปี2557) (สายวิชาการลดลงด้าน Worklife balance/สายสนับสนุนลดลงด้านความชัดเจนในงาน)	3. การที่ไม่สามารถสรรหาบุคลากรประเภทผู้บริหารหรือตำแหน่งที่ขาดแคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามต้องการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.การสรรหาบุคลากรตำแหน่งขาดแคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมยังไม่ได้ตามต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด (ตำแหน่ง พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ หนายความ นักเทคโนโลยี หัวใจและทรวงอก เป็นต้น)
4. การขึ้นระบบ การบริหารจัดการผู้ป่วยในระบบอิเล็กทรอนิกส์ eHIS พบความเสี่ยงในเรื่องความพร้อมของอัตรากำลัง และ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อระบบ	4. มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงิน, บุคลากรและเวลา)	4. มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงิน บุคลากรและเวลา)
5. การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพในบางกลุ่ม	5. -	5. -

ประเด็นความเสี่ยงปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่นำสู่การจัดการ	แนวทางสำคัญที่ใช้ในการป้องกันความเสี่ยง/การบริหารจัดการ
1. การทดแทนบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงยังไม่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมทั้งกลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้า)	<p><u>กลุ่มผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารให้ครบถ้วนทั้งระบบโดยมีระบบเตือนล่วงหน้าในฐานข้อมูลบุคลากร</li> <li>2. จัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้ครบถ้วนตามกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้</li> <li>3. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารให้แล้วเสร็จก่อนครบวาระ 1 เดือน</li> </ol> <p><u>กลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้า</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสานความร่วมมือกับภาควิชา/หน่วยงาน และรณรงค์ในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อขอความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ</li> </ol>

	<p>การสนับสนุนพัฒนาภาพรวมทั้ง 2 กลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามผลงานหรือความสามารถเพื่อส่งเสริมให้ผู้มีขีดความสามารถสูงสร้างผลงาน</li> <li>2. พัฒนาค้นข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย/ ช่องทางการยกย่องชมเชยบุคลากร และระบบการให้รางวัลบุคลากรดีเด่นของคณะให้ครบทั้งระบบ</li> <li>3. จัดทำฐานข้อมูลผู้มีศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมทั้งกลุ่มสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาให้ก้าวหน้าและสามารถสร้างผลงานในโอกาสต่อไป</li> </ol>
<p>2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปยังไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิเคราะห์ภาระงาน อัตรากำลัง ทบทวนกระบวนการทำงานของภาควิชา / สถาน / หน่วยงานอย่างต่อเนื่องให้ได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ จำนวนทั้งหมด 124 หน่วยงาน</li> <li>2. นำสมรรถนะตามสายอาชีพที่ทำในส่วนสายสนับสนุนที่สำคัญมาใช้ในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงระบบ SAP ให้สามารถเก็บข้อมูลบุคลากรและใช้ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ</li> <li>3. ประสาน รวบรวม จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพและแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>4. รณรงค์ทำความเข้าใจกับภาควิชา/หน่วยงานเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเที่ยงตรง ชัดเจนสามารถสะท้อนความเป็นจริงของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> <li>5. ทบทวนระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามผลงานหรือตามสมรรถนะที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</li> <li>6. ปรับปรุงระบบ SAP อย่างต่อเนื่อง</li> <li>7. นำเครื่องมือ Logic model มาปรับใช้ในการติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน ให้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และพัฒนาโปรแกรม TABLEAU เพื่อใช้ในการแสดงผลตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานได้ครอบคลุมตัวชี้วัดที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ</li> <li>8. ดำเนินการตามแผนงานของคณะกรรมการวัฒนธรรม/ ค่านิยมศิริราช โดยมีแนวทางปฏิบัติในการปลูกฝัง สืบสาน วัฒนธรรมศิริราช และพฤติกรรมกรแสดงออกที่ชัดเจน</li> <li>9. กำกับดูแลติดตามบุคลากรที่ปฏิบัติไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณหรือวินัย ซึ่งมีผลสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เมื่อรวบรวมข้อมูลได้จนสามารถเห็นแนวโน้มของข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์และพัฒนาหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเชิงระบบต่อไป</li> <li>10. ดำเนินการพัฒนาระบบ E-Document, Employee Self-Service (ESS) ให้สามารถเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้จริง</li> </ol>

	<p>11.รายงานความคืบหน้าต่อที่ประชุมที่มนำฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทุกไตรมาส</p> <p>รายงานต่องานบริหารจัดการความเสี่ยงคณะฯ ทุก 6 เดือน</p> <p>12.พัฒนาระบบที่เสี่ยงแก่บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>
<p>3. การสรรหาบุคลากรตำแหน่งขาดแคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมยังไม่ได้ตามต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด (ตำแหน่ง พยาบาล เภสัชกร นักรังสีการแพทย์)</p>	<p>1.จัดกิจกรรมสรรหาเชิงรุกเพิ่มขึ้น (Road show) โดยครอบคลุมทุกตำแหน่งที่ขาดแคลน และสถาบันที่ผลิตบุคลากร เพื่อเพิ่มโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรได้มากขึ้น</p> <p>2.พัฒนาระบบ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในระบบออนไลน์ (E-Application E-Recruitment) ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน</p> <p>3.พัฒนาเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถสะท้อนคุณสมบัติที่ต้องการและสอดคล้องกับวัฒนธรรมศิริราช</p> <p>4. วางแผนเส้นทางความก้าวหน้า(Career path) ให้ครบทุกตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยให้หน่วยงานตามสายอาชีพมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น รวมทั้งประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อที่หลากหลายรูปแบบและหลากหลายช่องทางให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่และบุคคลที่สนใจสมัครงานได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน</p>
<p>4. มีข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงินบุคลากรและเวลา)</p>	<p>1.ชี้แจงและรณรงค์ทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับหัวหน้าหน่วยงานต่างๆให้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน รวมทั้งมาตรการในการจัดการ หากไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องโดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น</p> <p>2.พัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การบันทึกข้อมูลการลาและการเบิกจ่ายเงิน เช่น ระบบ SAP/ e-DOC/ ESS (Employee Self Service)</p> <p>3.ทบทวนและปรับปรุงประกาศค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมลักษณะการทำงานที่มีความหลากหลายและสื่อสารให้ภาควิชา/หน่วยงานทราบทุกช่องทาง</p> <p>4.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ SAP ให้ถูกต้องทันสมัยอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.จัดทำคู่มือบุคลากรหลากหลายรูปแบบและสื่อสารหลายช่องทางที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย</p> <p>6.รณรงค์และจัดทำแนวทางปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมศิริราชที่ชัดเจนรวมทั้งนำผลการประเมินวัฒนธรรมศิริราชไปใช้ในการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น</p> <p>7.พัฒนาปรับปรุงระบบการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่องและพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>

	<p>8.จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการเงินเพิ่มเติมเพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การดำเนินการเมื่อพบว่าเบิกจ่ายเงินไม่ถูกต้อง เป็นต้น</p> <p>9.รายงานความคืบหน้าต่อที่ประชุมที่มนำทุกไตรมาส</p>
--	--

**ฉ. ทรัพยากรที่สำคัญ (คน เทคโนโลยี เครื่องมือ) ที่สำคัญของหน่วยงาน**

□ ข้อมูลเทคโนโลยี (ครุภัณฑ์)

เครื่องมือ	จำนวนที่มี (เครื่อง)	หมายเหตุ
1. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	104	-
2. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	5	ได้รับจัดสรรจากฝ่ายสารสนเทศ
3. เครื่องพิมพ์	25	-
4. เครื่องถ่ายเอกสาร	3	เครื่องเช่า
5. เครื่อง Scanner	8	-
6. Tablet	7	ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครในการสรรหาบุคลากร
7. External Harddisk	2	-

□ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีบุคลากร Generation ที่แตกต่างกันร่วมกันปฏิบัติงาน ได้แก่ Baby Boomer จำนวน 17 คน Gen X จำนวน 22 คน Gen Y จำนวน 61 คน Gen Z จำนวน 6 คน (ข้อมูล ณ 4 ม.ค. 61) 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	2	Gen Y	2	2.ปริญญาตรี	1
1.1โครงการศูนย์รับเลี้ยงและพัฒนาเด็กศิริราช	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	Baby Boomer	3	1.ปริญญาโท	2
	พศ.คณะแพทยศิริราช	2	Gen X	2	2.ปริญญาตรี	2
	ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบ	9	Gen Y	6	3.มัธยมศึกษาตอนต้น	2
			Gen Z	1	4.มัธยมศึกษาตอนปลาย	6
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	2
2. งานวางแผนและสรรหาบุคลากร	ข้าราชการ	1	Gen X	4	1.ปริญญาโท	4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Gen Y	3	2.ปริญญาตรี	5

สังกัด / ลักษณะงาน	ประเภทการจ้าง	จำนวน (คน)	Generation	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	6	Gen Z	2		
3.งานบริหารบุคลากร และค่าตอบแทน	ที่ปรึกษาคณะ(ไม่รับ)	1	Baby Boomer	7	1.ปริญญาโท	1
	ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบ	2	Gen X	10	2.ปริญญาตรี	32
	ลูกจ้างประจำเงินงบ	1	Gen Y	23	3.ปวท.	1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	Gen Z	1	4.ปวส.	4
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	30			5.ปวช. 6.มัธยมศึกษาตอนต้น	2 1
4. งานพัฒนาบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Gen X	4	1.ปริญญาโท	6
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	9	Gen Y	7	2.ปริญญาตรี	5
5. งานพนักงานสัมพันธ์ และสื่อสาร	ลูกจ้างประจำเงินนอกงบ	1	Baby Boomer	2	1.ปริญญาโท	1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Gen Y	3	2.ปริญญาตรี	5
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	4	Gen Z	2	3.มัธยมศึกษาตอนต้น	1
6. งานพัฒนาระบบ	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	Baby Boomer	2	1.ปริญญาโท	8
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	6	Gen Y	6		
7. งานธุรการและสนับสนุน	ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบ	3	Baby Boomer	2	1.ปริญญาโท	1
	ลูกจ้างประจำเงินนอกงบ	1	Gen X	2	2.ปริญญาตรี	4
	ลูกจ้างประจำเงินงบ	1	Gen Y	6	3.ปวส.	3
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1			4.มัธยมศึกษาตอน	1
	พศ.คณะแพทยศาสตร์ราช	4			ปลาย 5.ประถมศึกษา	1

ข. ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของหน่วยงาน และครอบคลุมกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

□ ผู้รับผลงาน

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

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

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรณรงค์ กระตุ้นให้บุคลากรของคณะ ฯ ใส่ใจกับการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดทำสถิติสุขภาพของบุคลากรคณะ ฯ

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประชาสัมพันธ์การรับวัคซีนบางชนิดสำหรับบุคลากรคณะ ฯ

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่งเสริมการรับวัคซีนบางชนิดสำหรับกลุ่มเสี่ยง

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรเข้างานใหม่ มีการตรวจสุขภาพจากคณะ

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการเชิญชวนบุคลากรคณะร่วมตอบแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองผ่านทางเว็บไซต์ HAPPINOMETER ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำไปประกอบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของ ขาวมทิดลในระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศบุคลากรเกษียณ งานศิริราชอาลัยรัก สำหรับบุคลากรเกษียณ ของคณะ ฯ

□ **ชุมชน**

-ฝ่ายทรัพยากรบุคคลอำนวยความสะดวกในการบริการยื่นแบบรับภาษีและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ให้กับบุคลากรคณะและประชาชนทั่วไป

□ **บุคลากรในหน่วยงาน**

-การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีนโยบายในการให้ความใส่ใจในสุขภาพของบุคลากร โดยร่วมส่งเสริมการออกกำลังกายตามนโยบายของรัฐบาล ทุกวันพุธบ่าย

-การส่งเสริมกิจกรรม 5 ส เพื่อณรงค์การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบริเวณพื้นที่ สำนักงานให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

-สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ บุคลากร เพื่อสุขอนามัยที่ดีของบุคลากร มีการประสานงานกับงานอาคารสถานที่ เข้ามาดำเนินการ “กำจัดสัตว์ไม่พึงประสงค์” บำรุงรักษาระบบปรับอากาศ และความเข้มของแสงสว่างในการทำงานของสำนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยงานอาชีวอนามัย

-สัมมนาฝ่ายทรัพยากรบุคคล เชิงพัฒนาบุคลากรได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รับรู้ เข้าใจปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ร่วมกันระดมสมองคิดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาต่อยอระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

2. กระบวนการหลักที่สำคัญ<sup>2</sup> (Key Processes) ที่ตอบสนองหน้าที่หลักและเป้าหมายสำคัญ (สอดคล้องกับ Logic Model ของหน่วยงาน)

อ้างอิง Logic Model HR ที่มีการทบทวนเพื่อเป็นเป้าหมายในปี 2562 (PI บางตัวชี้วัดยังไม่มีตัวเลขย้อนหลังเนื่องจากเป็นการตั้งเป้าไปข้างหน้า)

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
<input type="checkbox"/> กฎหมาย/มาตรฐานนโยบาย/ กฎระเบียบ/ข้อบังคับ 1. ข้อบังคับกฎหมาย/ กฎระเบียบ/มาตรฐานต่าง ๆ - ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ มหาวิทยาลัย - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยงานสารบรรณ - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยงานพัสดุ - ระเบียบข้อกำหนดว่าด้วยเรื่อง งบประมาณจากสำนักงบประมาณ/ การคลังมหาวิทยาลัยมหิดล	1. วิเคราะห์และวางแผนงาน 1.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (HR Analytic) 1.2 จัดทำ/ทบทวนแผน - แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลของคณะฯ - แผนอัตรากำลังและขีด ความสามารถ - แผนพัฒนาบุคลากร (Development Road Map + Development Year Plan) - แผนการปลูกฝังวัฒนธรรมศิริ ราช - แผนสร้างสุของค์กร - แผนงบประมาณรายจ่าย บุคลากร(ประจำปีและล่วงหน้า5 ปี)	- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพในบางกลุ่ม	1. ระยะเวลาในการจัดทำแผนเสร็จสิ้น ภายในมิถุนายนของทุกปี  2. ร้อยละของการดำเนินงานตามแผน จัดทำแผนปฏิบัติงานเสร็จสิ้น $\geq 80\%$ (ในเดือนกันยายนของทุกปี)	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีขีด ความสามารถสูง $\geq 10\%$ ของจำนวน บุคลากรทั้งหมด - ตำแหน่งความก้าวหน้าสายวิชาการ - ตำแหน่งความก้าวหน้าสายสนับสนุน วิชาชีพเฉพาะ และสายสนับสนุนวิชาการ - ตำแหน่งบริหาร และผู้มีศักยภาพใน การขึ้นตำแหน่งผู้บริหาร  2. อัตรการลาออกของผู้มีขีด ความสามารถสูง $< 1\%$  3. ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent) ระดับ 7 จาก 10  4. ผลิตรายบุคคล (ภาพรวม/ Segment)

<sup>2</sup> 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)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- จรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล</li> <li>- ค่านิยม/วัฒนธรรม SIRIRAJ</li> <li>- เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ : TQA,HA,MUQD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนจัดซื้อจัดจ้าง(ประจำปี และล่วงหน้า5ปี)</li> <li>- แผนปฏิบัติงาน(Action Plan) ประจำปีภาพรวม(ของทุกงาน)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>≥1.4 ล้านบาท</li> <li>5. ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายได้ทั้งหมด ( HR Cost ) ไม่เกิน 40%</li> </ul>
<input type="checkbox"/> ทรัพยากรสำคัญ 1. งบประมาณด้านทรัพยากร-บุคคล <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับคณะ ฯ</li> <li>- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล</li> </ul> 2. บุคลากร(อัตรากำลังและขีดความสามารถ) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับคณะ ฯ</li> <li>- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล</li> </ul> 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ - ระบบ SAP	<b>2. สื่อสารข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งในเชิงรับ และเชิงรุก</b> 2.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายและช่องทางการสื่อสารโดยใช้เครือข่ายและเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคณะ ฯ <ul style="list-style-type: none"> <li>- Website/สิ่งพิมพ์/- TV (Siriraj Channel, LCD/LED)/Social Media/พบประชาชน</li> </ul> 2.2 บริหารจัดการข้อมูล-เนื้อหาการสื่อสาร 2.3 สื่อสาร-ตอบข้อซักถาม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทำให้คณะฯ สูญเสียทรัพยากร (ทั้งด้านเงินบุคลากรและเวลา)</li> <li>- การสรรหาบุคลากรตำแหน่งขาดแคลนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมยังไม่ได้ตามต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด (ตำแหน่ง พยาบาล เกสซ์กร ทันตแพทย์ หนายความ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เป็นต้น)</li> </ul>	3. ร้อยละการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้าน ทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเป้าหมาย ≥ 80%  4. อัตราการตอบคำถามในเว็บไซต์ฝ่าย ทรัพยากรบุคคลภายในเวลาที่กำหนด (2 วันทำการ) ≥ 80%  5. อัตราความสำเร็จในการจัดทำแผน อัตรากำลังและขีดความสามารถเพื่อรองรับยุทธศาสตร์/ เป้าหมายคณะ (เน้น กลุ่มการศึกษา) 100%  6. อัตราความสำเร็จในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังทุกสายงาน (Operation) 100%	



ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
	<p>3. บริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีขีด ความสามารถ(การศึกษา- ทักษะ-สมรรถนะ) สอดคล้องกับ ทิศทางประเทศและคณะ</p> <p>3.1 วิเคราะห์และจัดทำแผน อัตรากำลังและขีดความสามารถ ที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ ของแต่ละพันธกิจหลัก</p> <p>3.2 วิเคราะห์ติดตามความ เคลื่อนไหวและทบทวนกรอบ อัตรากำลังทุกหน่วยงาน (Operation)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์กระบวนการ/ Job redesigned / เพิ่ม ประสิทธิภาพ</li> </ul> <p>3.3 สรรหา-คัดเลือก-บรรจุ- ทดลองงานบุคลากรใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สรรหาเชิงรุก</li> </ul>		<p>7. ร้อยละของอัตราคนครองเทียบกับ กรอบอัตรากำลัง &gt;95%</p> <p>8. ผลสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงาน ที่รับบุคลากรใหม่ &gt;75%</p> <p>9. ร้อยละของตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/งาน ที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกและได้รับการ แต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยก่อนผู้ดำรง ตำแหน่งเดิมหมดวาระ 100%</p> <p>10. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนา ระบบ HRIS เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (เทียบกับเป้าหมายตาม แผนงาน) <math>\geq 80\%</math></p>	

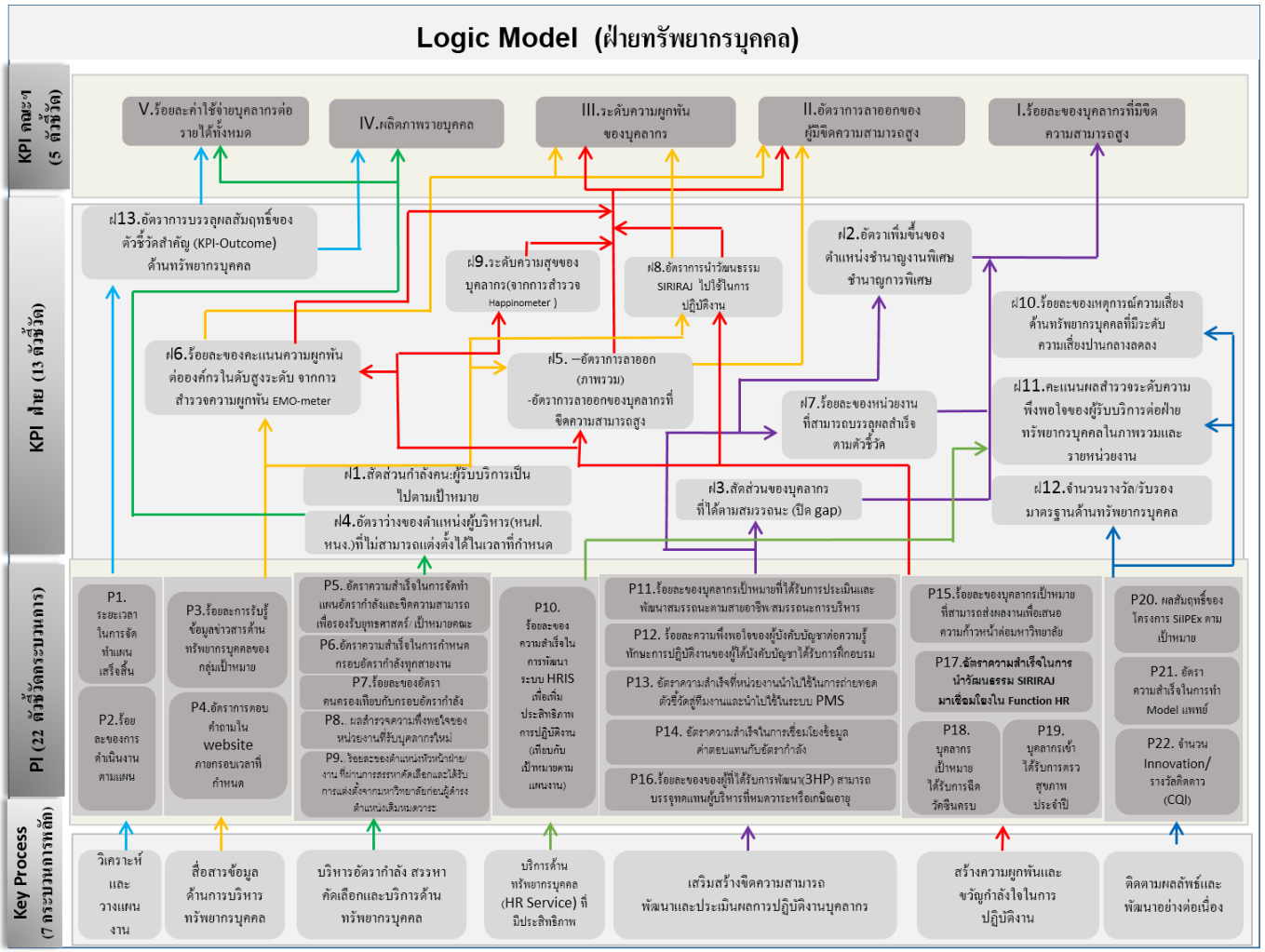
ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเครื่องมือในการคัดเลือก (Culture/Competency-Based Selection)</li> <li>- Fast Track การบรรจุ</li> <li>- จัดโปรแกรมดูแลบุคลากรใหม่ (Onboarding System)</li> </ul> <p>3.4 สรรหา-คัดเลือก-แต่งตั้ง ผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียม Successor สำหรับ ผู้บริหาร</li> <li>- พัฒนาระบบการคัดเลือก ผู้บริหาร</li> </ul> <p>4. บริการด้านทรัพยากรบุคคล (HR Service) ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.1 สารสนเทศด้านทรัพยากร- บุคคล (HRIS) เพื่อการปฏิบัติงาน และวางแผนยุทธศาสตร์/บริหาร จัดการฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>4.2 จัดทำบัตรพนักงาน/ ทะเบียนประวัติ/การมา ปฏิบัติงาน/การลา/การต่อ</p>			

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
	สัญญา/การโยกย้าย/การเปลี่ยน ตำแหน่ง/การฟื้นฟูสภาพ ฯลฯ			
<input type="checkbox"/> ข้อมูลสำคัญ 1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา/ ผลลัพธ์ตัวชี้วัด/ข้อมูลสถิติต่าง ๆ 1.1 ผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ 1.2 ผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัดSIIPEx 1.3 Engagement Survey 1.4 Exit Interview 1.5 Voice of Customer (ผล สำรวจความพึงพอใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล/ความ ต้องการของพันธกิจที่มีการ Focus Group) 1.6 สถิติและผลการตรวจ สุขภาพประจำปีของบุคลากร	<b>5. เสริมสร้างขีดความสามารถ ของบุคลากร</b> 5.1 พัฒนาบุคลากร - วิเคราะห์หาความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร - ออกแบบจัดทำหลักสูตร/ ดำเนินการอบรมตามแผน (ฝ่ายฯ ดำเนินการเอง หรือ หน่วยงานจัด โดยฝ่ายฯ บริหาร ข้อมูล) - ประเมินผลลัพธ์การพัฒนา - จัดเก็บฐานข้อมูลการพัฒนา บุคลากร วิเคราะห์ สื่อสาร 5.2 บริหารผลการปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบ Logic Model ระดับหน่วยงาน <b>6. สร้างความผูกพันและขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน</b>	- การทดแทนบุคลากรที่มีขีด ความสามารถสูงยังไม่เพียงพอทั้งใน ด้านปริมาณและคุณภาพ (โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและผู้มี ศักยภาพในการขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร รวมทั้งกลุ่มสายสนับสนุน ที่มีความก้าวหน้า)	11. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับ การประเมินและพัฒนาสมรรถนะตาม สายอาชีพ (Functional Competency) หรือสมรรถนะการบริหาร(Managerial Competency) 100% 12. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความรู้ ทักษะ การ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับ การฝึกอบรม $\geq 80\%$ 13. อัตราความสำเร็จที่หน่วยงานนำไปใช้ ในการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ทีมงานและ นำไปใช้ในระบบ PMS $\geq 80\%$ 14. อัตราความสำเร็จในการเชื่อมโยง ข้อมูลค่าตอบแทนกับอัตรากำลัง (โดย วิเคราะห์ค่าตอบแทนในหน่วยงาน เป้าหมายร่วมกับ PRS ) $\geq 80\%$	

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
<p>1.7 สถิติอุบัติเหตุหรือความ เจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน ของบุคลากร</p> <p>1.8 ผลสำรวจด้านวัฒนธรรม องค์กร</p> <p>1.9 ผลสำรวจด้าน Happy Workplace</p> <p>2. ข้อมูลคู่แข่ง คู่แข่ง Best practice (ภายนอก)</p>	<p>6.1 บริหารเงินเดือน- ค่าตอบแทน-สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สํารวจเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เทียบกับตลาดแรงงาน องค์กรคู่แข่งเทียบ</li> <li>- วิเคราะห์ค่าตอบแทน- สวัสดิการ</li> </ul> <p>6.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายสนับสนุน</li> <li>- วิเคราะห์และพัฒนาระบบ สมรรถนะ/Career Path / Succession Plan (3HP)</li> </ul> <p>6.3 ปลูกฝังการนำวัฒนธรรมศิริ ราชและจรรยาบรรณสู่การปฏิบัติ</p> <p>6.4 สร้างเสริมศิริราชเป็นองค์กร แห่งความสุข (Happy&amp;Healthy Workplace)</p> <p>6.5 ยกย่องชมเชย/ให้รางวัล บุคลากรดีเด่น</p>		<p>15. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ สามารถส่งผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ความก้าวหน้าต่อมหาวิทยาลัย 75% ของผู้เข้ารับการอบรม/ขอ คำปรึกษา</p> <p>16. ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา (3HP)สามารถบรรจุทดแทนผู้บริหารที่ หมดวาระหรือเกษียณอายุ <math>\geq 80\%</math></p> <p>17. อัตราความสำเร็จในการนำ วัฒนธรรมศิริราชไปใช้ใน Function HR เช่น การสรรหาคัดเลือก การยกย่อง ชมเชย การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง  ฯลฯ ) <math>\geq 80\%</math></p> <p>18. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายได้รับ การฉีดวัคซีนครบ 100%</p>	

ข้อกำหนด/สิ่งที่คาดหวัง (Process Requirement)ในการ ออกแบบกระบวนการ	กระบวนการสำคัญ (Key Process)	ความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk)	ตัวชี้วัด	
			ตัววัดควบคุมกระบวนการ (Process indicator: PI)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator)
	<p>6.6 สนับสนุนด้านการดูแล สุขภาพบุคลากร</p> <p><b>7. ติดตามผลลัพธ์และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง</b></p> <p>7.1 สํารวจความผูกพันบุคลากร คณะ ฯ / Exit Interview / ความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>7.2 ติดตามและรายงานตัวชี้วัด/ ผลลัพธ์ด้านบุคลากรของคณะ/ VOC</p> <p>7.3 นำผลลัพธ์มาศึกษาเพื่อแก้ไข ปัญหา/พัฒนาระบบงาน-ระบบ สารสนเทศ/พัฒนาคุณภาพงาน (CQI )</p> <p>7.4 บริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ทรัพยากรบุคคล</p>		<p>19. ร้อยละบุคลากรคณะได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี &gt;75%</p> <p>20. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ SiIPEx ตาม เป้าหมาย(หมวด5) ( HR Efficientcy+HR Cost ) <math>\geq</math> 80%</p> <p>21. อัตราความสำเร็จในการทำ Model แพทย์ <math>\geq</math> 80%</p> <p>22. จำนวน Innovation หรือ รางวัลติด ดาว (CQI) 1 รางวัล/ปี</p>	

ทั้งนี้สรุปได้ตามแผนภาพ



3. กิจกรรมทบทวนคุณภาพ ที่มีการดำเนินการจริงและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา

ชื่อกิจกรรมทบทวนคุณภาพ	ระบุตัวอย่างเหตุการณ์/สำคัญที่นำมาใช้ในการทบทวนฯ	ผลลัพธ์/ระบบงานที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทบทวน
1. การทบทวนผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร (Emo-meter) ระดับคณะ / ผลการ Exit Interview	นำผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร (Emo-meter) ของปี 2558 - 2560 ประกอบการผลการสำรวจ Exit Interview ข้อเสนอแนะจากการเยี่ยมชมสำรวจต่างๆ โดยมีประเด็นในปัจจุบันร่วมในภาพรวมของคณะ ฯ เรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความเป็นธรรม เท่าเทียมกัน และการเตรียมผู้บริหารระดับต้น	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การปรับปรุง ทบทวนประกาศลดหย่อนค่ารักษาพยาบาล เฉพาะส่วนเกินสิทธิ์ของบุคลากร เพื่อให้ประกาศฯ มีความครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น</li> <li>2. โครงการโมเดลอาจารย์แพทย์ Phase 2 โดยนำร่อง 7 ภาควิชา (ดำเนินการได้ตัวเลข FTE) Academic Staff และโมเดล Clinical Staff/ Service staff ที่ควรเป็นในแต่ละภาควิชา/นำร่อง) และขยายผลกับทุกภาควิชา</li> <li>3. การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมของแต่ละภาควิชา/สถาน/ หน่วยงานครบทุกหน่วยงาน</li> <li>4. การนำ Logic model ถ่ายทอดจากระดับคณะเข้ามาประเมินในระดับหน่วยงาน</li> <li>5. การจัดทำ Functional Competency                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปข้อมูลและจัดทำคู่มือ สมรรถนะตามสายอาชีพ</li> </ul> </li> </ol>

ชื่อกิจกรรมบทบาท คุณภาพ	ระบุตัวอย่างเหตุการณ์/ สำคัญที่นำมาใช้ในการบทบาท	ผลลัพธ์/ระบบงานที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมบทบาท
		<p>6. โครงการจัดทำระบบ Career Development อยู่ระหว่างดำเนินการในกลุ่มตำแหน่งงานมุ่งเป้า เสร็จสิ้นแล้ว 9 ตำแหน่ง</p> <p>7. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง Succession plan - จัดอบรม Siriraj 3 HP กลุ่มผู้มีศักยภาพในการขึ้นเป็นผู้บริหาร</p> <p>8. การพัฒนาระบบประเมินผู้บริหารระดับสูงโดยปรับปรุงระบบการประเมินให้รองรับ CC FC MC</p> <p>9. โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ครบ 3 รุ่น</p> <p>10. การจัดทำคู่มือจรรยาบรรณบุคลากร และการดำเนินการทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะฯ (Code of Conduct) โดยดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อสอดคล้องกับความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility)</p> <p>11. สืบค้นการรับรู้วัฒนธรรม SIRIRAJ และการนำวัฒนธรรมศิริราชสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน</p> <p>12. กิจกรรม ประท้วง/คัดเลือกบุคลากรดีเด่นของคณะด้านต่าง ๆ (Hall of fame)</p> <p>13. โครงการกิจกรรมเพื่อตอบสนอง Happy 8 ในมิติด้านต่างๆ เช่น งานศิริราช HAPPY MONEY เพื่ออิสระทางการเงิน การบริการยื่นแบบรับภาษีและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับบุคลากรคณะ เป็นต้น</p> <p>14. กิจกรรม “สัปดาห์วัฒนธรรม ศิริราช” เพื่อเป็นการเผยแพร่และรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรผ่านช่องทางรูปแบบต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วถึงตามความเหมาะสมของกลุ่มบุคลากร (บุคลากรเข้าใหม่ ปัจจุบัน)</p> <p>15. โครงการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นของคณะ มีการจัดตั้ง Role model และ Change agent team</p>
2. การบทบาท วิเคราะห์ อัตรากำลังของหน่วยงาน ภายในคณะ	บทบาทภาระงานและ อัตรากำลังของหน่วยงานภายใน คณะครบทุกหน่วยงาน	<p>1. การสำรวจอัตรากำลังตามภาควิชา /สถาน/หน่วยงาน ให้มีอัตรากำลังเหมาะสมปี 2558-2560 ลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 38,954,902 บาท</p> <p>2. การพิจารณาลดการจ้าง Outsource 61 อัตรา ลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 13,378,406 บาท</p> <p>3. เปลี่ยนประเภทการจ้าง พศ. เป็นพนักงานพม. ปี 2558-2560 695 อัตรา ลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 110,968,990 บาท</p>

ชื่อกิจกรรมบทบาท คุณภาพ	ระบุตัวอย่างเหตุการณ์/ สำคัญที่นำมาใช้ในการทบทวนฯ	ผลลัพธ์/ระบบงานที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมบทบาท
3. การทบทวนผลการ สำรวจความคิดเห็นต่อ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	นำผลการสำรวจความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ ระดมสมองในการ สัมมนาฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ จัดทีมคร่อมสายงานของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Recruitment) -จัดกิจกรรมสรรหาเชิงรุกตำแหน่งวิชาชีพขาดแคลนเพิ่มขึ้น (Road show) ตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์ อัตราการบรรจุครบ 17 ตำแหน่ง ตำแหน่ง พยาบาล อัตราการบรรจุครบ 303 ตำแหน่ง
4. การสำรวจนำ วัฒนธรรมศิริราชมาใช้ใน ชีวิตประจำวัน	นำผลการสำรวจการรับรู้ และ การนำวัฒนธรรมศิริราชไป ใช้ ในชีวิตประจำวัน	1.จัดทำคู่มือ ควร / ไม่ควร ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมศิริราช สำหรับบุคลากรใหม่ 2.สร้าง Role Model
5. ทบทวนระบบ ค่าตอบแทนตามผลงาน หรือความสามารถ	ทบทวนระบบค่าตอบแทน วิเคราะห์และนโยบายการจ่าย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. พัฒนาระบบโปรแกรมการเบิกค่าตอบแทนแบบผลิต 2. แผนจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน

4. ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator) แสดงผลลัพธ์ของตัววัดสำคัญทั้งที่ใช้ควบคุม  
กระบวนการหลักของหน่วยงาน (Process Indicator : PI) และสะท้อนถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหาร  
จัดการของหน่วยงาน (Specific Outcome Indicator)

ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมาย (Target)	ผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้(ปีงบประมาณ)		
		2558	2559	2560
1. ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง	≥10 % ของจำนวน บุคลากร ทั้งหมด	8.93	8.93	9.06
2. อัตราการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถสูง	<1.0	0.83	0.74	0.51
3. อัตราการลาออกของบุคลากร (รวม)	<5.0	3.67	3.54	3.60
4. ผลิตภาพรายบุคคล	>1.4	1.34	1.45	1.58
5. อัตราคนครองเทียบกับการปรับอัตราค่าจ้าง	95	95.3	96.4	96.7
6. ร้อยละของคะแนนความอยู่ดีมีสุขและผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง	≥75 %	78.1	78.6	73.9
7. ร้อยละของบุคลากรขีดความสามารถสูง ที่ได้รับการประเมินและพัฒนา สมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) หรือสมรรถนะการ บริหาร (Managerial Competency)	>50	89.73	90.19	90.72
8. อัตราส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายจ่ายรวมของคณะ (S001- S004)+ฝึกอบรม (อ้างอิงจากฝ่ายการคลัง)	<40	36.45	36.06	33.96
9. จำนวนโครงการด้านการปรับปรุงงานและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (โครงการติด ดาว+R2R)	1 เรื่องต่อปี	0	0	2



ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมาย (Target)	ผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้(ปีงบประมาณ)		
		2558	2559	2560
10. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัย	100 %	100 %	100 %	100 %
11. คะแนนผลสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในภาพรวม (ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)	≥70%	-	70.8	-

## 5. การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

### 5.1 สรุประบบงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ได้จากความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาคุณภาพที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว และสามารถใช้อ้างอิงเป็นแนวปฏิบัติที่ดี

ชื่อโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพที่ก่อให้เกิดระบบงานสำคัญใน 1-2 ปีที่ผ่านมา	วิธีการเผยแพร่/ขยายผลความรู้ เช่น เอกสารคุณภาพ R2R	วันเริ่มต้น-สิ้นสุดโครงการ
1. การวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ (Workforce Planning)	1. วิเคราะห์ ทบทวน กำหนดอัตรากำลังร่วมกับ 124 ภาควิชา/สถาน/หน่วยงาน และลดค่าใช้จ่ายคณะได้ 2. กำหนดแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถร่วมกับผู้รับผิดชอบแต่ละยุทธศาสตร์	2558 – 2560
2. การพัฒนาการสรรหาเชิงรุก	ดำเนินการสรรหาเชิงรุกนอกสถานที่ในตำแหน่งขาดแคลน เช่น นักรังสีการแพทย์ อัตราการบรรจุครบ 17 ตำแหน่ง / พยาบาล อัตราการบรรจุครบ 303 ตำแหน่ง	2558 – 2560
3. โครงการจัดทำระบบสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency)	สรุปข้อมูลและจัดทำคู่มือสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency Manual) และแผนการจัดทำ E-Book	2558 – 2560
4. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) (สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร)	กำหนดแนวทางและพัฒนาระบบงานเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร - จัดอบรม Siriraj 3 HP กลุ่มผู้มีศักยภาพในการขึ้นเป็นผู้บริหาร - อบรมหลักสูตร Supervisory Skill และหลักสูตร Presentation Techniques	2559 – 2560
5. โครงการโมเดลอาจารย์	โมเดลอาจารย์ Phase 2 นำร่อง 7 ภาควิชา (การดำเนินการจะได้ตัวเลข FTE Academic Staff และโมเดล Clinical Staff/ Service staff ที่ควรเป็นในแต่ละภาควิชา นำร่อง ) และขยายผลกับทุกภาควิชา	2558 – ปัจจุบัน

### 5.2 ความภาคภูมิใจ รางวัลที่ได้รับ รวมทั้งการนำไปขยายผลทั้งภายใน/ภายนอกคณะ

### 5.2.1 ความภาคภูมิใจ และรางวัลที่ได้รับ (ปีงบประมาณ 2558–2560)

ชื่อ/ประเภทผลงาน	รางวัลที่ได้รับ	ประเด็นจุดเน้นการพัฒนาคณะฯ ที่สอดคล้องกับผลงาน	ปีที่ได้รับรางวัล (ปี 2558–2560)
1. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล ในการคิดวิเคราะห์และคำนวณภาระงานเพื่อการจัดกรอบอัตรากำลังของแพทย์	ตุลาคม 2557 มีนาคม 2560
2. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานกอง ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล และรับทราบความต้องการและความคาดหวังของส่วนงาน	เมษายน 2558
3. การต้อนรับคณะ ผู้เข้าศึกษาดูงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันพระบรมราชชนก)	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	พฤษภาคม 2558
4. การต้อนรับคณะ ผู้เข้าศึกษาดูงานของ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	มีนาคม 2558 สิงหาคม 2558 มกราคม 2559 ตุลาคม 2559
5. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในหัวข้อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	เมษายน 2559
6. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษา ดูงานของ โรงพยาบาลอานันทมหิดล	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	สิงหาคม 2559
7. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของ บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในหัวข้อวัฒนธรรมศิริราช	สิงหาคม 2559
8. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	พฤศจิกายน 2559
9. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงนครราชสีมา	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคล	พฤศจิกายน 2559
10. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของ โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในหัวข้อการสรรหาการคัดเลือกบุคลากรและการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	ธันวาคม 2559

ชื่อ/ประเภทผลงาน	รางวัลที่ได้รับ	ประเด็นจุดเน้นการพัฒนาคณะฯ ที่สอดคล้องกับผลงาน	ปีที่ได้รับรางวัล (ปี 2558–2560)
11. การนำเสนอการประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (National Forum Human Resources for Health 2017: (HR4H Forum)	ความภาคภูมิใจ	Panel Discussion “HR Management” ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ธันวาคม 2559
12. การบรรยายระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ภาษาอังกฤษ) ในหลักสูตรของโรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ธันวาคม 2559
13. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของคณะแพทยศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	มกราคม 2560
14. การบรรยายระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ภาษาอังกฤษ) แก่ผู้บริหารจากโรงพยาบาลประเทศอินโดนีเซีย	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	กุมภาพันธ์ 2560
15. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	มีนาคม 2560
16. กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กรที่ได้รับรางวัล TQC ประจำปี 2559สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำคณะฯ	เมษายน 2560
17. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง ในสายวิชาการและสายสนับสนุน	พฤษภาคม 2560 มิถุนายน 2560
18. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดสรรอัตรากำลัง วิธีการสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	สิงหาคม 2560

ชื่อ/ประเภทผลงาน	รางวัลที่ได้รับ	ประเด็นจุดเน้นการพัฒนาคณะฯ ที่สอดคล้องกับผลงาน	ปีที่ได้รับรางวัล (ปี 2558-2560)
19. การต้อนรับคณะผู้เข้าศึกษาดูงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ความภาคภูมิใจ	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	สิงหาคม 2560

### 5.3 การพัฒนาคุณภาพที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ปัญหาที่ สำคัญ	กิจกรรมพัฒนา คุณภาพต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
1.การสรรหา และดำรง รักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ สูง	1. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เอื้อต่อพันธกิจคณะ 2. เตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการมุ่งเป้าของคณะ 3. พัฒนาระบบการประเมินโดยอิงผลงานเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ 4. พัฒนาช่องทางการสื่อสารโดยนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้	1. เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2.เพื่อประเมินขีดความสามารถของบุคลากร และการกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับพันธกิจ 3. เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงให้คงอยู่องค์กรต่อไป	ปี 2558 - 2561	1. งานวางแผนและสรรหาบุคลากร 2. งานพัฒนาบุคลากร 3.งานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร 4.งานพัฒนาระบบ	1. ร้อยละของอัตราคนครองเทียบกับกรอบอัตรากำลัง 2. ร้อยละอัตราการลาออกของผู้มีขีดความสามารถสูง 3. ร้อยละความสำเร็จการสรรหา และบรรจุบุคลากรตามกรอบเวลาที่กำหนด 4. ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการประเมินอัตรากำลังให้เหมาะสม 5.ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้างาน	1. การพัฒนาวิธีการบรรจุ คัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ทันต่อเทคโนโลยี 2. การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึงทั้งคณะ ฯ และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ 3. การพัฒนาโปรแกรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทันต่อระบบการประเมินฯ ที่เปลี่ยนแปลง 4. Gap Analysis

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ปัญหาที่ สำคัญ	กิจกรรมพัฒนา คุณภาพต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
					หัวหน้าฝ่าย เลขานุการภาค ที่ผ่านการพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและทักษะ ในการ ปฏิบัติงานด้าน การประเมินผล การปฏิบัติงาน	
2. การ วางแผน ฝึกอบรม การพัฒนา บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ สูง	1. วิเคราะห์หาความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากร (Training needs) 2. วิเคราะห์และการ วางแผนจัดทำงานด้าน การพัฒนาระบบ สมรรถนะ การพัฒนา ตามสายอาชีพ การ วางแผนผู้สืบทอด (Analysis/Design of HRD) 3. จัดทำแผนพัฒนาและ การจัดทำหลักสูตร (Plan/Design Course) /การดำเนินการจัดอบรม ตามแผน (Implement) 4. ประเมินผลผลลัพธ์ (Evaluation) 5. จัดเก็บฐานข้อมูลการ พัฒนาบุคลากร (Data Based)	1. เพื่อให้ บุคลากรมี ความรู้และ ทักษะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติภารกิจ และมีการ ฝึกอบรม และการ ประเมินผล ความรู้/ ทักษะของ บุคลากร 2. เพื่อการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานที่ เป็นธรรม ตรวจสอบได้ สอดคล้อง ตามผลลัพธ์ การ	ปี 2558 - 2561	งานพัฒนา บุคลากร	1. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การประเมินและ พัฒนา ตาม สมรรถนะตาม สายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะ ทางการบริหาร (Managerial Competency) 2. ร้อยละของผู้ ที่ได้รับการ พัฒนาสามารถ บรรจุทดแทน ผู้บริหารทั้งหมด วาระหรือ เกษียณอายุ 3. ร้อยละความ พึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชาที่ มีต่อความรู้	1. การสร้างความร่วมมือ กับหน่วยงานหลัก เพื่อ ร่วมกันกำหนดแนว ทางการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนา หลักสูตรหลัก (Mandatory Course) และหลักสูตรบริหาร (Managerial Course) ให้สอดคล้องกับพันธกิจ ของคณะ 2. บุคลากรคณะ ฯ ได้ รับรู้ถึงแผนพัฒนา ตนเองตามเส้นทาง ความก้าวหน้าตามสาย อาชีพ 3. สนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับได้มีการพัฒนา ตนเองตามแผนอย่าง ต่อเนื่อง 4. การวัดและประเมิน ผลลัพธ์จากการ

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ปัญหาที่ สำคัญ	กิจกรรมพัฒนา คุณภาพต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
		ดำเนินการ ของคณะ ฯ			ทักษะ การ ปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับการ อบรม	ดำเนินการ ให้สามารถ วัดและประเมินผลได้ อย่างชัดเจน 5. พัฒนาระบบจัดเก็บ ข้อมูลการพัฒนา บุคลากรได้อย่างเป็น ระบบและสรุปรายงาน ข้อมูลบุคคลที่ผ่านการ พัฒนาตามแผน
3. การสร้าง ระบบที่เอื้อ ให้บุคลากร ผูกพัน และ สร้างผลงาน กับองค์กร	1. จัดทำสำรวจความ ผูกพันของบุคลากรทุกปี 2. จัดทำการวิเคราะห์ ข้อมูล Exit Interview  3. จัดทีมคร่อมสายงานใน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อ โครงการ SIPEX ปี 2560-2561 4. การสำรวจการรับรู้ และการนำวัฒนธรรม ศิริราชสู่การปฏิบัติ ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (30%) และ จัดกิจกรรมรณรงค์ด้าน วัฒนธรรมศิริราช 5. โครงการ SIRIRAJ Happy Money 6. โครงการศิริราชเชิดชู เกียรติ 7. สร้างระบบการยก ย่องชมเชยบุคลากร และ	1.เพื่อการ รักษา บุคลากร และ สร้างความ ผูกพันของ บุคลากร 2.การสร้าง สภาวะ แวดล้อมใน การทำงานที่ เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน และดำรงไว้ ซึ่งสุขภาพ และสวัสดิ ภาพของ บุคลากร 3. การ สนับสนุน และ เสริมสร้าง วัฒนธรรม	ปี 2558- 2561	-ทุกงานของ ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล	1. ร้อยละของ คะแนนความอยู่ ดีมีสุขและผูกพัน ต่อองค์กรใน ระดับสูง  2. ร้อยละของ บุคลากรที่ ลาออกที่ได้รับ การทำ Exit Interview 3. ร้อยละระดับ ความสุขของ บุคลากร (จาก การสำรวจ Happinometer	1.การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ทั้งองค์กรและไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ 2.ความร่วมมือในการ ทำExit Interview  3.บุคลากรของฝ่าย ทรัพยากรบุคคลไม่มี ความรู้ด้าน ทรัพยากรบุคคลทุกด้าน 4.ความร่วมมือของ บุคลากรแต่ละภาควิชา / สถาน / หน่วยงาน 5. การพัฒนาเครือข่าย การดำเนินการ เพื่อให้ ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมาย

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ปัญหาที่ สำคัญ	กิจกรรมพัฒนา คุณภาพต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
	รางวัลบุคลากรดีเด่น คณะ 8. สร้างเครือข่ายด้าน ทรัพยากรบุคคลและการ สร้างสุขในองค์กร 9. สร้างและพัฒนาช่อง ทางการสื่อสารให้ เหมาะสมกับข้อมูล และ กลุ่มเป้าหมาย	องค์กรแก่ บุคลากร				
4.สร้างระบบ สารสนเทศ รองรับและ เชื่อมโยง ข้อมูลด้าน ทรัพยากร- บุคคลภายใน คณะ	1. การบันทึก ปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลให้ ถูกต้องสมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน 2. การพัฒนาระบบ E-Application 3. การพัฒนาโครงการ E-Recruitment เพื่อ บรรจุบุคลากร 4.ปรับปรุงระบบการเบิก ค่าผลิตและค่าตอบแทน  5. พัฒนาระบบ Employee Self Service 6. การจัดทำรายงานที่ สำคัญ และจำเป็นด้าน ทรัพยากรบุคคลในระบบ Tableau 7. การปรับปรุงระบบ SAP ด้านการพัฒนา บุคคล	1. เพื่อนำ ระบบสาร- สนเทศมา ประยุกต์ใช้ใน กระบวนการ ทำงานและ การตัดสินใจ เชิงนโยบาย ด้าน ทรัพยากร บุคคล  2. เพื่อจัดเก็บ ฐานข้อมูล ประวัติ บุคลากรของ คณะฯ ให้ ครบถ้วน ถูกต้อง และ เป็นปัจจุบัน 3.เพื่อพัฒนา ระบบ SAP ให้รองรับการ	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 ของระบบต่าง ๆ 2. ร้อยละของ ข้อมูลบุคลากรที่ มีความถูกต้อง สมบูรณ์เป็น ปัจจุบัน	1. ความรู้ ความสามารถในการใช้ เครื่องมือเชิง เทคโนโลยี/สารสนเทศ 2. การรักษาความลับ ของข้อมูลสำคัญของ บุคลากร 3.การปรับเปลี่ยน รูปแบบ เกณฑ์ต่าง ๆ  4.การสื่อสาร/การชี้แจง ทำความเข้าใจในการใช้ ระบบต่าง ๆ กับ บุคลากร

ที่มา/ ประเด็น คุณภาพ/ ปัญหาที่ สำคัญ	กิจกรรมพัฒนา คุณภาพต่อเนื่อง	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ/ เป้าหมาย และผลการ ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค
		เก็บข้อมูลที่สำคัญในทุกๆ Module 4.เพื่อลด ทรัพยากร หรือต้นทุน และพื้นที่การ จัดเก็บ เอกสาร				

## 6. แผนการที่จะพัฒนาต่อไป

แผน/กิจกรรม ที่วางแผนจะทำต่อไป	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
1.โครงการเพื่อตอบสนอง ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร- บุคคล SiPEX - โครงการ 11 Strategic HRM - โครงการ 12 Model for WF learning and Development	1. เพื่อปรับกระบวนการทำงาน ให้เป็น Proactive HR เน้นประสิทธิผล 2. เพื่อนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้มาก ขึ้น ( M to M ) โดยมีกลุ่มลูกค้าและ พันธมิตรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา 3. เพื่อสร้างและบริหารจัดการ ฐานข้อมูลกำลังคน (HR Information System –HRIS) สำหรับคณะ ภาควิชา ส่วนงาน (ลงถึงหัวหน้างานในการ บริหารจัดการ) 4. เพื่อปรับระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ที่สามารถเชื่อมโยงกับ เป้าหมายและประสิทธิภาพองค์กร มี ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ 5. เพื่อปรับบทบาทและพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนให้เป็น Enabling Staff (เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพ	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีขีด ความสามารถสูง 2. ร้อยละของอัตราการลาออกของผู้มี ขีดความสามารถสูงภาพรวม/ แยกกลุ่ม 3. ผลลัพธ์รายบุคคล (ล้านบาท)/ ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อ รายได้ของคณะ 4. ร้อยละของคะแนนความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กรในระดับสูง 5. ร้อยละระดับความสุขของบุคลากร (Happinometer) 6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ ประเมินและพัฒนา ตามสมรรถนะตาม สายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการ บริหาร (Managerial Competency)	ปี 2560 – 2561



แผน/กิจกรรม ที่วางแผนจะทำต่อไป	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
	<p>สามารถวิเคราะห์และพัฒนางานที่ ตอบสนองเป้าหมายยุทธศาสตร์ของ คณะ)</p> <p>6. เพื่อกำหนดให้มีแผนการพัฒนา บุคลากรตามสายอาชีพอย่างชัดเจน (Training Roadmap)</p> <p>7. เพื่อจัดทำระบบความ ก้าวหน้าของ ตำแหน่งประเภทสนับสนุน เพื่อให้เห็น ความก้าวหน้าในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน (Career Development)</p> <p>8. เพื่อจัดทำระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย</p>	<p>7. ร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนา สามารถบรรจุทดแทนผู้บริหารที่หมด วาระหรือเกษียณอายุ เป้าหมาย</p> <p>8. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความรู้ ทักษะ การ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับ การอบรม</p>	
2. การพัฒนาเครื่องมือการ คัดเลือกบุคลากร เช่น Competency-based Interview / On Boarding Program	เพื่อพัฒนาการคัดเลือกบุคลากรให้ สอดคล้องกับสมรรถนะและวัฒนธรรม ขององค์กร	ร้อยละของอัตราการลาออกของ บุคลากรใหม่ลดลง	2559- ปัจจุบัน (อยู่ระหว่าง การพัฒนา แบบทดสอบ)

7. ความต้องการเสนอผลงานเพื่อรับรางวัลโครงการติดตามในปีต่อไป

- ต้องการ ประเภท  หน่วยงาน  นวัตกรรม
- ไม่แน่ใจ เพราะ \_\_\_\_\_
- ไม่ต้องการ เพราะ \_\_\_\_\_