

# ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

# H

## uman Resource Department

### ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ตัวชี้วัด Key performance indicator	2554 2011	2555 2012	2556 2013	2557 2014
ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ Teaching personnel in the professor position (%)	7.79	7.55	7.87	7.40
ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ Teaching personnel in academic positions (%)	59.07	58.58	60.96	61.77
อัตราของบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงต่อองค์กร* Employee with high organizational engagement (%)	-	-	76.0	73.5
อัตราการลาออกของบุคลากร Personnel resignation (%)	5.62	5.58	5.40	3.94

หมายเหตุ : ปี 2556 เริ่มการนำเครื่องมือ EMO-Meter ในการสำรวจความผูกพันของบุคลากร

Remark : The organizational engagement survey has been carried out with the EMO-Meter since 2013.

### ผลงานดีเด่น/นวัตกรรม

- โครงการติดตาม
  - นวัตกรรมดีเด่น ประเภทที่มสทสาขา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่ จับใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - นวัตกรรมดีเด่นด้านแนวคิด Lean ใช้งานไว-ได้เงินเร็ว (ระบบ E-recruitment) (Phase 1)
- การพัฒนาระบบงานตามแนวคิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

โครงการมุ่งเป้า Targeted Project	ผลการดำเนินการที่สำคัญ Key performance
โครงการเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการขยายงานตามยุทธศาสตร์มุ่งเป้าของคณะฯ แยกตามกลุ่มเป้าหมายและพันธกิจ The Employee Preparation Project: Strategic Expansion of Work by Goals and Missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำเครื่องมือ One stop Performance (OSP) มาใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน อัตรากำลังและระบบงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในอนาคต เน้นการนำ Competency มาประยุกต์ในการทำงาน เริ่มนำร่องในฝ่ายทรัพยากรบุคคล</li> <li>- One-stop Performance (OSP) has been used for analysis and planning of workforce and strategic work systems, focused on applying competency. It has been piloted at the Human Resource Department</li> <li>- การศึกษาการนำวัฒนธรรมองค์กร SIRIRAJ มาใช้ในการประเมินพฤติกรรม (competency) ในการทำงาน</li> <li>- Exploring how to use Siriraj Culture for job competency assessment</li> </ul>

โครงการมุ่งเป้า Targeted Project	ผลการดำเนินการที่สำคัญ Key performance
โครงการสร้างสุขภาพะบุคลากร The Healthy Employee Project	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลร่วมกับทีมีวิจัยจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ในการพัฒนาเครื่องมือ EMO-Meter เพื่อเป็นเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันขององค์กรนัร่อง ปี 2556 และนำมาใช้ในการสำรวจระดับคณะ ภาควิชา และหน่วยงานในปี 2557</li> <li>- Collaboration of the Faculty of Medicine Siriraj Hospital, National the Institute of Development Administration (NIDA), the Personnel Management Association of Thailand (PMAT) and the Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth) to develop the EMO-Meter, a tool for organizational engagement survey. It was initiated in 2013 and used for collecting data at the levels of corporate, department and business unit in 2014.</li> <li>- ต่อยอดโครงการในปี 2556 (การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร Siriraj, Staff Center, HR Network, HR One Stop Service, Siriraj Happy Money)</li> <li>- Continuation of 2013's projects, including Siriraj culture promotion, the Staff Center, HR One-Stop Service, and Siriraj Happy Money</li> </ul>
โครงการสร้างสรรค์-สืบสานความเป็นคนเก่ง คนดีและผู้นำรุ่นใหม่ The Creating and Continuing New Generation of Talents, Good Persons and Leaders	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมผู้นำผ่านโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (CEO5) และโครงการพัฒนาผู้บริหาร (ABC1) โดยคณะฯ ได้โครงการต่อยอดจากการจัดฝึกอบรมจำนวน 13 โครงการ เช่น โครงการ Model แพทย์ - อาจารย์แพทย์ โครงการการเตรียมผู้บริหารระดับต้น - กลาง เป็นต้น</li> <li>- Preparation of leaders through the CEO 5 Program and the ABC 1 Program. Additional training programs such as The Physician - Teaching Physician Role Models, The Beginner - Middle Level Executive Program, etc.</li> <li>- โครงการพี่เลี้ยงมืออาชีพ (Siriraj Coach Award)</li> <li>- The Professional Coaching Project (Siriraj Coach Award)</li> </ul>

3. การพัฒนาบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาดูงานภายในคณะ 31 ภาควิชา/หน่วยงาน สัมมนานอกคณะโดยศึกษาดูงานการวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมหมักเบียร์อันเนื่องมาจากพระราชดำริ การจัดกิจกรรมทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเป็นทีม และกิจกรรมการลด BMI สำหรับบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล

4. ด้อนรับคณะผู้ศึกษาดูงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จดหมายเหตุศิริราช | Siriraj Journal

แถลงข่าว "ครั้งแรกของโลก ศูนย์ธาลัสซีเมียศิริราชรับรางวัลสถาบันแห่งความเป็นเลิศด้านการดูแลผู้ป่วยธาลัสซีเมีย SITA (Sultan Bin Khalifa International Award for Center of Excellence) และ ศ.เกียรติคุณ นพ.ประเวศ วะสี ได้รับรางวัลประเภทบุคคล ในฐานะผู้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อวงการธาลัสซีเมียมาอย่างยาวนาน" จากมูลนิธิเพื่อนมนุษย์ธรรมและวิทยาศาสตร์ สุลต่าน บิน คาลิฟา อัล นายาน ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ณ ห้องประชุมคณะฯ ตึกอำนวยการ ชั้น 2

การแสดงคอนเสิร์ตการกุศล "The Vienna Boys' Choir in Bangkok" รายได้สมทบทุนศิริราชมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยเด็กยากไร้โรงพยาบาลศิริราช ณ หอประชุมราชปนัดดาสิรินธร อาคารศรีสวรินทิรา ชั้น 1

Press conference, "The first time in the world, Siriraj Thalassemia Center was awarded Sultan Bin Khalifa International Award for Center of Excellence (SITA), and Professor Emeritus Praves Wasi was awarded a personal achievement award for lifetime academic and research contributor to the benefit of Thalassemia" from Sultan Bin Khalifa Al Nahyan Humanitarian & Scientific Foundation, United Arab Emirates, was organized at the faculty conference room, 2<sup>nd</sup> floor of Administration building.

A charity concert "The Vienna Boys' Choir in Bangkok" was organized at Rajapanadda Srinthorn conference room, 1<sup>st</sup> floor of Srisavarindira building. The income was given to Siriraj Foundation to assist the poor and needy Pediatric patients at Siriraj Hospital.



โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (CEO 5)



โครงการพัฒนาผู้บริหาร (ABC1)



ต้อนรับผู้ศึกษาดูงานจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



สัมมนา/ศึกษาดูงานการวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อม  
แหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ  
การจัดกิจกรรมทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเป็นทีม

## Key performance

(see table page 136)

## Outstanding performance/innovation

### 1. Star Award Project

- Outstanding innovation award, multi-disciplinary category, the Modern Performance Assessment System - Quick Transparent Accountable

- Outstanding innovation award, lean concept, the E-Recruitment System - Quick Hire Fast Pay (Phase 1)

### 2. Development for Thailand Quality Award (TQA)

(see table page 136-137)

3. Personnel Development. Organizing internal study visits, for HR staffs, at 31 departments / divisions, a seminar and study visit at The Laem Phak Bia Environmental Research and Development Project (under a Royal Initiative) for team building, and the Weight Loss (BMI) Project.

4. Arranging study visits on human resources for visitors from the Chulalongkorn Hospital, Thai Red Cross, the Faculty of Medicine Khon Kaen University, the Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, and Loas.

The Top Executive Development Program (CEO 5)

The Executive Development Program (ABC 1)

Greetings for visitors from the Faculty of Medicine Khon Kaen University

A seminar and study visit at The Laem Phak Bia Environmental Research and Development Project (under a Royal Initiative) for team building

จดหมายเหตุศิริราช | Siriraj Journal

ศ. ดร. สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงปาฐกถาพิเศษพระราชทานแก่แพทย์ประจำบ้านชั้นปีที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2556 หัวข้อ An Overview of Carcinogenesis และหัวข้อ Cancer Biology: Cell Signaling Pathway และ The Rational Treatment of Cancer ณ ห้องบรรยายอวย เกตุสิงห์ อาคารศรีสวรินทิรา ชั้น 3

Professor Dr HRH Princess Chulabhorn Walailak delivered special lectures on "An Overview of Carcinogenesis", "Cancer Biology: Cell Signalling Pathway" and "The Rational Treatment of Cancer" for the first year residents 2013, at Ouy Ketusingh lecture room, 3<sup>rd</sup> floor of Srisavarindira building.

# 6,13

## พฤศจิกายน 2556

### November 2013