



## ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

### HUMAN RESOURCE DEPARTMENT

#### ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของคณะฯ โดยมีแผนการดำเนินงานปี 2558 - 2562 ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์เพื่อให้เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง

#### Key Performance

The HR operational plan 2015-2019 focuses on strategic HRM for achieving a high engagement and high performance organization

#### การสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง / Recruitment, development and preservation of high performance employees

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue	ผลการดำเนินการ Performance
ด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากร HR planning and recruitment	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ วิเคราะห์ภาระงานภาควิชา/สถานหน่วยงานได้ร้อยละ 76.6 สามารถลดค่าใช้จ่ายให้คณฯ ได้ 44,565,396 บาท Project “Man Power &amp; Competency Planning and Workload Analysis of Departments/Divisions”, with 76.6% coverage, resulting in saving 44,565,396 Baht of the Faculty’s expenses.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการโมเดลอาจารย์แพทเทิร์ฟ วิเคราะห์ภาระงานอาจารย์เพื่อให้เกิด Work life balance ภาระงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนพันธกิจคณฯ โดยขยายผลให้ครบ 30 ภาควิชา Project “Modeling Analysis: Work Life Balance of Faculty Members for Proper Workload Driving the Faculty’s Missions”, 30 departments completed.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการสรรหาเชิงรุก ในกลุ่มตำแหน่งที่มีความขาดแคลนซึ่งทำให้บุคลากรเพียงพอ ในการผลักดันยุทธศาสตร์คณฯ ในทุกส่วน และพัฒนาคุณภาพระบบการสรรหา ทั้งด้านการบรรจุ ทุกตำแหน่งในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านการพัฒนาระบบ E-Application E-Recruitment Phase 2 ซึ่งสามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและลดการใช้กระดาษ Project “Proactive Recruitment for Shortage Position”, having enough man power to drive cooperate strategies; Project “E-Application / E-Recruitment Phase 2”, reducing errors and papers.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาระบบที่เลี้ยง 2 รุ่น/โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 4 รุ่น Project “Coach Development 2”; Project “New Employee Orientation 4”</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาระบบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยยุบรวมยกเลิกประกาศค่าตอบแทน/สวัสดิการของกลุ่มบุคลากรที่มีความเหลื่อมล้ำ Project “Payroll, Compensation, Welfare and Benefit Management”, consolidating announcements of compensation and benefit that had conflicts.</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue	ผลการดำเนินการ Performance
ด้านการพัฒนาบุคลากร HR Development	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำระบบสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ทั้งหมด 114 ตำแหน่ง และจัดทำกลุ่มตำแหน่งงาน Job Family (8 กลุ่มตำแหน่งงาน 35 สายอาชีพ) Developing functional competency for 114 positions, across job family (8 job families &amp; 35 professions)</li> </ul> <p>• การจัดทำระบบ Career Planning และ Career Development แต่ละสายอาชีพจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาผู้บริหาร / บุคลากรสายวิชาการ / แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน) ปี 2558-2562 Developing career planning and development for each profession, including executive, academic staff and supporting staff, 2015-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) (สำหรับตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งขาดแคลน) โดยวางแผนเตรียมจัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูง ทุกระดับ รวมถึงดำเนินการเรื่องแผนการทดแทนหรือสืบทอดตำแหน่งในปี 2560 Project “Succession Plan and Successor”, for executives and shortage positions, organizing top executive training programs, 2017</li> </ul> <p>• โครงการจัดทำระบบการบริหารและประเมินผลระดับภาควิชา / หน่วยงาน นำเสนอนวัตกรรมประเมินความสำเร็จหน่วยงานผ่านกระบวนการทำงานและตัวชี้วัดโดยนำแนวทาง logic model ที่ทางงานพัฒนาคุณภาพพัฒนามาประยุกต์ใช้กับ 10 ฝ่าย 93 หน่วยงาน Project “Management and Assessment of Departments/Divisions using a Logic Model Approach for Performance Assessment”, through process reengineering and KPIs, applied on 10 departments and 93 divisions by the Quality Development Division.</p>
ด้านการรำรงรักษาบุคลากร HR Preservation	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมปลูกฝัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมศิริราช/การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรด้านแบบพฤติกรรมศิริราช เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการมีวัฒนธรรมศิริราชที่แทรกซึมอยู่ในชีวิต “โครงการ 123 วัน ทำดีถวายพ่อผ่านวัฒนธรรมศิริราช” Organizing activities for cultivating and sharing-learning Siriraj Culture &amp; Role model engagement, in order to promote Siriraj Culture internalization; Project “123 Days of Making Good Things Paying Tribute to HM King King Bhumibol Adulyadej”</li> </ul> <p>• โครงการสร้างศิริราชเป็นองค์กรแห่งความสุขผ่านโครงการต่างๆ เช่น เครือข่ายบุคลากรสร้างสุของค์กร โครงการศิริราช Happy money โครงการ Staff Center การตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โครงการปัจฉิมนิเทศบุคลากรผู้เกษียญอายุ Project “Siriraj Happy Workplace”, building happy workplace network; Project “Staff Center” for healthcare service and health promotion; Project “Retirement Farewell”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาคลังข้อมูล / ช่องทางการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ควรได้รับการยกย่อง ชมเชย พัฒนาระบบการให้รางวัลบุคลากรดีเด่นของคณภาพ การประกวด คัดเลือก บุคลากรดีเด่น ในด้านต่างๆ Hall of Fame Developing database and channels for employee recognition; developing Staff of the Year Awards</li> </ul>

### ตัวชี้วัด / Key Performance Indicator

ตัวชี้วัด KPI	เป้าหมาย Target	ปีงบประมาณ Fiscal Year			
		2556 2013	2557 2014	2558 2015	2559 2016
ร้อยละของอาจารย์บัณฑิตวิทยาเอกหรือเทียบเท่า Percentage of teaching personnel with a doctorate degree or equivalent	>93%	93.7%	92.7%	93.0%	92.8%
ร้อยละของศาสตราจารย์รวมกับรองศาสตราจารย์ Percentage of teaching personnel in the professor and associate professor position	>35%	35.4%	35.6%	36.0%	35.2%
ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง Percentage of high-performance employees	>9%	8.93%	8.93%	9.33%	9.63%
อัตราการลาออกของผู้มีขีดความสามารถสูง Percentage of resignation of high-performance employees	<1%	0.74%	0.83%	0.66%	0.29%
ผลิตภาพรายบุคคล (Productivity) (ล้านบาท) Productivity (million baht)	>1.3	1.45	1.34	1.24	1.14
ร้อยละของคะแนนความมุ่งมั่นสุขและผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง Percentage of high happiness and organizational engagement score	>75%	78.6%	78.1%	73.5%	76.0%
อัตราคนครองเที่ยบกับรอบอัตรากำลัง Rate of personnel occupancy to workforce capacity need	>95%	96.4%	95.3%	95.3%	92.7%
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายจ่ายรวมของคณะ Rate of employee expense to the Faculty's total expense	<40%	36.06%	36.74%	38.54%	36.92%
อัตราการลาออกของบุคลากรรวม (ภาพรวม) Rate of employee resignation (overall)	<5%	3.54%	3.67%	3.94%	5.40%
อัตราการสิ้นสุดสถานะภาพการจ้างงานของบุคลากร (ลาออกและไม่ต่อสัญญาฯ) Rate of employee's termination of contract (resignation and non-renewal)	<5%	5.88%	4.93%	5.31%	7.25%

## ผลงานวิจัย นวัตกรรม

นวัตกรรมที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลพัฒนาขึ้นเพื่อผลักดัน โครงการมุ่งเป้าเชิงยทธศาสตร์และสนับสนุนวิสัยทัศน์ ของคณะ มีดังต่อไปนี้

1. ระบบ E-Application และตรวจสอบการสมัครงานออนไลน์
2. ระบบ E-Recruitment เพื่อลดขั้นตอนและกระบวนการ ทำงานในการบรรจุบุคคลากร โดยขยายผลให้รองรับ ทุกตำแหน่ง
3. ระบบการสมัครขอทุนพระราชทานพัฒนาศิรราชรูปแบบ ออนไลน์
4. ระบบการเข้าพิมพ์หนังสือรับรองภาระเงินได้ทักษณ์ที่จ่าย
5. ระบบการพิมพ์เอกสารการประเมินออนไลน์
6. โครงการพัฒนาระบบนามานุกรมออนไลน์
7. โครงการต่อเนื่องจากการสมัครฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปี เพื่อพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการสวัสดิการแบบบีดหยุ่น โครงการสร้างหาเชิงรุก ในสาขาวิชาชีพขาดแคลน เป็นต้น

ร่วมบรรยายระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ภาษา อังกฤษ) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของประเทศ อินโดนีเซีย และนำเสนองานประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (National Forum Human Resources for Health)



## Research, Innovation

Innovations of the Human Resource Department aim to drive strategic initiatives and support the cooperative vision, including

1. E-Application and Online Application Check
2. E-Recruitment, streamlining recruitment processes.
3. Online Application for the Royal Siriraj Development Fund
4. Online Printing of Non - Resident Withholding Tax Certificate
5. Online Printing of Performance Assessment Document
6. Project “Online Directory”
7. Initiatives from the Annual Retreat of HR Department such as “Flexible Benefits”, “Proactive Recruitment for Shortage Professions”, etc.

Invited speakers at the National Forum Human Resources for Health 2017: (HR4H Forum), panel discussion on “HR Management”.

