

ระบบ/แผนพัฒนาคน

- แผนพัฒนา IDP ตามสายวิชาชีพ/Career path
 - ปรับวิธีการใหม่สู่การปฏิบัติได้จริง
- แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความขาดแคลนและ talent management ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องเป้าหมายตามบริบท
- สร้างระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน
- พัฒนาบุคลากรต้นแบบ (ทุกสาขา)
- Training Center (สะสมหน่วยกิต) ตาม JD/JS และ Innovation สามารถจัดทุนไปเรียนต่างประเทศ
- พัฒนาหน่วยงานที่เป็นแหล่งฝึกอบรม
- วางระบบติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

สภาพปัญหาของ HRD

1. แผน HRD

- ขาดการวิเคราะห์นโยบายที่สำคัญ
- ขาดบูรณาการทุกระดับ
- ไม่ใช่ HRD ไปสู่ความก้าวหน้า
- ไม่ทำ IDP career path หรือทำเพื่ออะไร (ขาดวิเคราะห์ gap competency)
- แผนขาดประสิทธิภาพ/ไม่ใช่/ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ
- ไม่ครอบคลุมสายงาน (26 สายงาน)

2. HRD Network (การพัฒนา)

- โครงสร้าง, กลไกการทำงาน

3. HRD paradigm

- ผู้บริหารไม่ให้คุณค่า
- วัฒนธรรมของบุคลากร สธ. (ต้องอยากพัฒนาตนเอง)

4. ขาดองค์รหลักที่ทำหน้าที่ HRD

- ไม่มีหลักสูตรมาตรฐาน
- 5. คนทำงาน HR ไม่ได้จบ HR โดยตรง
- 6. HRD Communication
- 7. ขาดการใช้ HRD เป็นเครื่องมือในการสร้าง successors ในแต่ละระดับ

แนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุง

1. จัดทำแผน HRD แบบบูรณาการ(จาก กสธ., เขต, จังหวัด ที่สอดคล้องกับ Policy needs + stakeholder + business needs)
2. Training Center

- เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่าย HRD ภายใน และภายนอกกระทรวง
- จัดทำโครงสร้างงาน HRD ที่เชื่อมโยงตั้งแต่ กสธ. จนถึงพื้นที่
 3. Learning Institute (Comprehensive training Roadmap) หลักสูตรต่างๆ (ผู้นำ)
 4. HRD Shared value building รวมปรับ paradigm shift + role model + culture change
 5. พัฒนานัก HR มืออาชีพ (ที่เป็นจริง)
 6. พัฒนา HR Communicate

หลักสูตร

- พัฒนาทักษะการจัดการกำลังคนสำหรับผู้บริหาร (สูง/กลาง/ต้น)
- หลักสูตรกลางรายวิชาชีพ (ความรู้/ทักษะ ฯลฯ)
- หลักสูตร Culture change
- หลักสูตร Open mind
 - หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ด้าน IT, E-learning
 - หลักสูตร People-engagement
 - HR มืออาชีพ
- ปรับปรุงหลักสูตรปฐมนิเทศ
- หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (ทุกระดับ)

IT/ข้อมูล

- update ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
- นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เช่น app/programme
 - KM เรื่องหน่วยงาน/บุคคลต้นแบบ

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล
1. จัดทำแผน HRD แบบบูรณาการ	สบช./CHRO เขต/CHRO จังหวัด/HRD หน่วยงาน CIPO นพ.สุรพร	Outcome <ul style="list-style-type: none"> - มีแผน HRD (ฉบับที่ครอบคลุมทุกระดับ) ทั้ง Functionalรวมทั้งบริหาร/วิชาการ/บริการ โดยแยกผู้บริหาร) - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน - มีระบบ M&E แผน HRD - บุคลากรมีศักยภาพตามภารกิจ/หน้าที่ KPI <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของหน่วยงานมีการนำแผน HRD ไปสู่การปฏิบัติ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ 	- ผ่านกระบวนการทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน (HRD) อย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย	
2. Learning Center ครอบคลุมทุกภาค/เขตสุขภาพ	สบช./เขตสุขภาพและสถาบันการศึกษาในพื้นที่	Outcome <ul style="list-style-type: none"> - เกิดศูนย์ Learning Center ๖เขตละ 1 ศูนย์ - มีหลักสูตรฯ ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ 20 ปี ของกระทรวงสาธารณสุข ตามบริหาร/บริการ/ 	- เกณฑ์การประเมิน LC ด้าน <ol style="list-style-type: none"> 1) Infrastructure 2) Content (ตัวหลักสูตรฯ) 3) ด้านการบริหารจัดการ - เป็นศูนย์บ่มเพาะคนที่เป็น...	

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล
		วิชาการและ Function KPI ร้อยละของ Learning Center ที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน (เป็นเงื่อนไข: บุคลากรสธ.ที่จะเลื่อนทุก ระดับต้องได้รับการพัฒนา 100%)		
3. แผนสร้างวัฒนธรรม/บรรยากาศ ค่านิยมและ HRD Role model	สบช./ทุกหน่วยงานของ สธ.	Outcome - ผู้บริหารให้ความสำคัญของ HRD และ เป็น Role model - บุคลากร สธ.เป็นคนใฝ่เรียนรู้ (Personal /mastery) และหน่วยงาน สธ. เป็น Learning organization - Sustainability Development KPI ร้อยละของหน่วยงาน สธ.ที่เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้หรือสร้าง Innovation	- KM, HR Forum - สร้างบรรยากาศในองค์กร เช่น Open + Challenge สนุกท้าทาย งานบันเทิง	