

Recruitment	Retention	Performance	สรุป
๑. เลือกผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๑. จัดทำคู่มือความก้าวหน้า	๑. ประเมินผลงานผู้บริหารที่เข้มแข็ง	๑. Happy Work lifeและสร้างความผูกพันตาม Gen /วางแผน/ Happy Work Place/สมดุลชีวิตกับงาน/สวัสดิการ/ขวัญกำลังใจ/รูปธรรม/ค่าตอบแทน/หลักการเป็นผู้นำ/งบประมาณที่ชัดเจน/การสร้างการยอมรับ/จัดงานให้เหมาะกับ Gen/บุคคลดีเด่นสาขาขาดแคลน
๒. สร้างความผูกพันองค์กรตามGen	๒. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม	๒. ปรับปรุงการประเมินเลื่อนขั้น	๒. พัฒนาระบบประเมินและ KPI/ผู้บริหาร/เป็นธรรมโปร่งใส
๓. เพิ่มนักวิเคราะห์ในกลุ่มงาน HR	๓. Happy Work life	๓. ฐานข้อมูลบุคคล	๓. ปรับปรุงการคัดเลือก สรรหา /เพิ่มนักวิเคราะห์ในงาน/HRM/กรอบอัตรากำลัง
๔. กำหนด คสข เข้าสู่อำนาจ	๔. สร้างความผูกพัน	๔. ระบบประเมินเป็นธรรม	๔. พัฒนาการสื่อสารด้านคนในองค์กร/เครื่องมือ
๕. สัญญาใช้ทุนเพื่อให้ออกไปทำงาน	๕. สร้างขวัญกำลังใจ	๕. KPI รายบุคคล	๕. Career Path,คู่มือ,กำหนดคุณสมบัติ,Success Profile
๖. จัดสรรคนตามกรอบ	๖. สวัสดิการ	๖. พัฒนาระบบประเมิน	๖. One Data base ฐานข้อมูลบุคคล
๗. กำหนดลักษณะตามตำแหน่งให้ชัดเจน	๗. สมดุลชีวิตกับงาน	๗. มี One data base	
๘. จำทำ Success Profile	๘. Happy Work life ที่เป็นรูปธรรม		
๙. กรอบอัตรากำลัง	๙. สื่อสารเครื่องมืออัตรากำลัง		
๑๐. จัดคนให้เหมาะสมกับงาน	๑๐. Career Path		
๑๑. จัด 4M ในเขต	๑๑. ต้องการการยอมรับ		
๑๒. ธรรมเนียมปฏิบัติในระบบสรรหา	๑๒. พัฒนาการสื่อสารด้านกำลังคนในองค์กร		
๑๓. ใช้ MOPH ในระบบสรรหา			

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรมหลัก
Happy work life			
- หน่วยงานนำ Happy work life ไปใช้		ร้อยละของหน่วยงานของ กลุ่มเป้าหมายที่ประเมิน	๑. ประชุมชี้แจง ๒. สืบค้นข้อมูล ๓. วิเคราะห์ ๔. ทำแผนพัฒนารองรับส่วนขาดจาก การวิเคราะห์ ๕. ดำเนินการตามแผน
พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติ+ KPI			
-แบบประเมินดี แต่มี เงินจำกัด		KPI ข้อร้องเรียนการ ประเมินผลลดลง	๑. สร้างเกณฑ์ประเมินที่เป็น มาตรฐานกลาง (min+ บริบท) ๒. เสริมสร้างการยอมรับความเข้าใจ และการยอมรับเกณฑ์การประเมิน ๓. นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังทุก ระดับ (โดยเฉพาะผู้นำ) ๔. ติดตามผลการนำไปใช้และ ปรับปรุง ๕. เปิดช่องทางการสื่อสาร ๒ ทาง ให้ เกิดความเป็นธรรม
ปรับปรุงการคัดเลือก สรรหา ผู้ปฏิบัติงานให้ เหมาะสมแบบมีธรร มาภิบาล			
๑. ใช้ MOPH ๒. เจริญ -ก่อนประจำการ นักเรียนทุน - เข้าประจำการ			๑. กำหนดคุณสมบัติ MOPH เป็น หลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรก่อน ประจำการ ๒. สืบค้นจำนวนตำแหน่งที่ขาดแคลน ๓. ประชาสัมพันธ์หน่วยงานทางการ ศึกษาที่มีตำแหน่ง/สาขาที่ขาดแคลน ๔. จัดทำทะเบียนผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา และสาขาขาดแคลน
Career Path และ การสืบทอดตำแหน่ง			๑. จัดทำคู่มือ Career Path ตาม สายงาน ๒. ระบบการสื่อสารการเติบโตในสาย งานให้กับบุคลากร ๓. มีคณะกรรมการ (แมวมอง) พาคณ ที่สืบทอดตำแหน่งและมีแนวทาง หลักเกณฑ์การสรรหา

H4

HRHG Network

แผนพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ ๒๖ สายงาน

๒. แผนพัฒนาสอดคล้องกับทุกระดับ

๓. Happy Work Place

๔. In House Service Training ร่วมกับสถาบันอื่นๆหรือจัดทำเป็น Online Service

จัดการความรู้/ วิจัย

๑. แหล่งข้อมูล

๒. ข้อมูล ฐานข้อมูล (รวม) การบริหารจัดการ

๓. จัดการความรู้ร่วมกันในทุกสาขาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. สื่อสาร

๕. ผลลัพธ์ การนำไปใช้ การมีส่วนร่วม

สรุปสิ่งที่ต้องทำ

๑. จัดทำฐานข้อมูลความรู้ / งานวิจัย

๒. พัฒนาระบบการสื่อสารให้เกิดเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

๓. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ (center Point)