

9.4.5 มีการนำผลการวิเคราะห์ สถานการณ์ปัจจุบันและ Gap Analysis ของทรัพยากรด้าน Hardware, Software, Network และ People มาปรับปรุงจัดทำแผนเพิ่มศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยสำเร็จ

ผู้บริหารระดับสูง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของกลุ่มงานสุขภาพดิจิทัล ให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ มีพลังในการขับเคลื่อนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ผ่านมา กลุ่มงานสุขภาพดิจิทัล ได้มีการเริ่มพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยจัดทำแนวทางหรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานสุขภาพดิจิทัล ให้มีสมรรถนะสูง ดังต่อไปนี้

ปี 2565-2566

- (1) จัดทำสมรรถนะประเภทต่างๆ (Core /Managerial /Functional Competency)
- (2) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)
- (3) จัดทำการประเมินระดับสมรรถนะ และผลการประเมินสมรรถนะหลักและบริหาร
- (4) จัดทำรายงานตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) และตัวชี้วัดระดับฝ่าย (Department KPIs)
- (5) จัดทำแผนการฝึกอบรมระยะยาว (Training Roadmap)

ปี 2567

- (1) จัดทำแผนงานการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management) และแผนงาน การพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan)
- (2) จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety / Health / Environment : SHE)
- (3) จัดทำแผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)
- (4) จัดทำคู่มือแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการสรรหาพนักงาน
- (5) วิเคราะห์กระบวนการท างานที่สำคัญ (Workflow Analysis) และการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลัง (Workforce Management) ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- (6) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- (7) จัดทำรายงานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ของตำแหน่งงานตามโครงสร้างการบริหาร
- (8) จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (KPI ระดับบุคคล)
- (9) ทบทวนและจัดทำคู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแบบลักษณะงาน (Job Description: JD) สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

- (10) จัดทำคู่มือการประเมินระดับสมรรถนะ และผลการประเมินสมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional Competency) ของกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน (Pilot Group)
- (11) จัดทำการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานทุกระดับ

ปี 2568

- (1) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล หรือ IDP (Individual Development Plan)
- (2) ทบทวนสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะด้านตามหน้าที่งาน (Functional Competency)
- (3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะด้านตามหน้าที่งาน (Functional Competency)
- (4) พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)
- (5) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (6) วิเคราะห์จัดทำกรอบอัตรากำลัง (Workforce Management)
- (7) พัฒนาแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)
- (8) ทบทวนและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System)

2. ปัญหา/อุปสรรค

- (1) การขออนุมัติดำเนินกิจกรรมต้องใช้ระยะเวลาและมีขั้นตอนหลายขั้นตอน อาจทำให้เกิดการล่าช้า
- (3) การบริหารงานในบางครั้งไม่เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ อาจทำให้งานไม่สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3. ข้อเสนอแนะ

- (1) ควรจัดวางระบบ PDCA ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพงาน และจัดทำ Workflow ในการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงานที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น