

แผนบริหารงานบุคคล ประจำปี 2565

สถานการณ์และแนวโน้ม

การดำเนินงานของฝ่ายบริหารงานบุคคลในปี 2564 ที่ผ่านมา มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและความครบถ้วนของระบบงานบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรเป็นนักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมืออาชีพ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรควบคู่กับการจัดการความรู้ และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร มีผลการดำเนินงานสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคล

- มีการพัฒนาเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรที่ครอบคลุมมิติสำคัญสอดคล้องกับค่านิยมหลักและสมรรถนะของ สสส. โดยจัดทำเป็นแบบประเมินประกอบการสอบคัดเลือกบุคลากร
- ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description/ Position Profile) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานและภาระงานที่เป็นปัจจุบัน
- จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและความซับซ้อนของงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้สามารถเก็บรักษาผู้มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปีที่สอดคล้องกับ Health Promotion Enabler Development Roadmap โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้าน Health Promotion Enabler, ThaiHealth Enabler Attribute & Skill และ Soft Skill
- พัฒนาผู้บริหารตามแนวทาง Leadership Development System โดยสนับสนุนผู้บริหารเข้าอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันชั้นนำ
- ทบทวนและปรับปรุงพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ให้เป็นปัจจุบัน

3. ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันในองค์กร

- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง Brand Expression ผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กร
- จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ในองค์กร
- ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อนร่วมงานและการใช้ชีวิตใน สสส. และการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และดำเนินการตามแผน

จุดเน้นของแผน

1. การปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และรองรับความต้องการของบุคลากรและองค์กร
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพที่ตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายขององค์กร และสนับสนุนให้การทำงานในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. การสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้มีแนวปฏิบัติตนและวิธีการทำงานตามคุณลักษณะ สสส. (Brand Attribute) มีการดำเนินงานส่งเสริมให้ สสส. เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. ตัวชี้วัดหลัก
 - 1.1 มีแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารงานบุคคล และขอบเขตการพัฒนาระบบ
 - 1.2 มี Develop Roadmap ที่เชื่อมโยงกับทักษะการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล และทักษะการปฏิบัติงานในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผน/แนวทางการพัฒนานักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ (Expert Development) ที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
 - 1.4 มีแผนสืบทอดสำหรับตำแหน่งสำคัญ (Succession plan) และ Potential Successor Pool
 - 1.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเสริมสร้างค่านิยมและวิธีการทำงานแบบ สสส. เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้และปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
 - 1.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ สสส. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2. ตัวชี้วัดร่วม

มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับของ สสส. ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน สสส.สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ปี 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกับฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับปรุงและยกระดับระบบงานบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพในสายงาน
3. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวทางการดำเนินงาน

1. การปรับปรุงและยกระดับระบบบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์และกำหนด Roadmap แผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารงานบุคคล (HR Digital Transformation) และจัดทำขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาระบบ

1.2 นำใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยคัดเลือกสรรหา (e-recruitment) บุคลากรให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ศึกษานำร่องโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวในรูปแบบ Agile Team

1.4 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) เชิงคุณภาพ โดยพัฒนาเครื่องมือ/คู่มือสนับสนุนผู้บริหารในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

1.5 การพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญ (Succession plan) และ Potential Successor Pool

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 จัดทำแนวทางและกระบวนการพัฒนานักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม (Expert Development) ที่ตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายของกองทุนฯ และดำเนินการ

2.2 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Development Roadmap) ที่เชื่อมโยงกับทักษะการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล และทักษะการปฏิบัติงานในยุคศตวรรษที่ 21และดำเนินการตามแผน

2.3 พัฒนารูปแบบและเครื่องมือในการติดตามผลการพัฒนาความสามารถตามหน้าที่งาน (Functional Competency Development)

3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาองค์กรสู่ภาวะ

3.1 จัดกิจกรรม ออกแบบรูปแบบการส่งเสริมให้บุคลากรมีวิถีการทำงานแบบ สสส. (Brand Attribute) และแนวทางปฏิบัติตามค่านิยม/วิถีการทำงานแบบ สสส.

3.2 จัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมให้เกิดองค์กรสู่ภาวะ (Happy Workplace) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร

3.3 เสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมด้วยการนำความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร สร้างความเข้าใจและปลูกฝังจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง (Eager to Learning Culture Culture) ของบุคลากร

งบประมาณ

แผน/กลุ่มแผน	วงเงินงบประมาณ (ล้านบาท)
เงินเดือนและค่าจ้าง	193,846,430
การบริหารและพัฒนาบุคลากร	13,500,000
รวม	207,346,430