

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564

การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรปรับปรุงให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร 3 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. พัฒนา Leader, Successor และ Talent ให้สามารถพัฒนาองค์กรและแข่งขันทางธุรกิจได้
2. พัฒนาบุคลากรตาม Functional Competency
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

การปรับปรุงที่สำคัญด้านการเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่

1. ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา โดยเฉพาะพัฒนาผู้บริหาร, Successor และ Talent รูปแบบ Blended learning การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายใน (CoP KM fa) และภายนอก (ผลิตภัณฑ์ Covid-19)
 2. หลักสูตร/โปรแกรมการเรียนรู้ เชื่อมโยงแผนงาน/ระบบงานสำคัญ เช่น
 - 2.1 พัฒนาระบบการทำงาน ด้วย Lean Process ได้แก่ TPS : โรงงานรังสิต และ A3 Platform : โรงงานวัดจีน
 - 2.2 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงานประจำ เกิดนวัตกรรมใหม่ใน Value Chainโครงการ Process Improvement และ Coach Project Project Tier 1 จากผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.3 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับตาม Leadership Capability
 - 2.4 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงานในอนาคต (New Business, New Way of Work) : Agile Boot Camp, A3 Platform, Design Thinking และการทำงานแบบ Agile ผลิตภัณฑ์ Covid-19
 - 2.5 พัฒนาบุคลากรตาม Functional Competency เช่น นักการตลาด (Marketing Strategy) ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Organization Management) เป็นต้น
 - 2.6 พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย เช่น ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และเลื่อนระดับพนักงาน
 3. สร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
 - 3.1 เริ่มสร้าง Innovation Culture จากโครงการประกวด Wow Awards KM & Innovation การติดตามรายงานผลผ่าน MS Team จาก Process Improvement
 - 3.2 โครงการ WOW Awards ให้ใช้ A3 และมี Sharing การทำ A3 ให้ผู้ส่งผลงานเข้าประกวด
 - 3.3 ทบทวนค่านิยมและพฤติกรรม Do และ Don't สื่อสารให้ทั่วถึงทั้งองค์กร
 - 3.4 เริ่มจัด KM Monthly
 - 3.5 จัดทำ Development Guide ของหน่วยงานที่ปรับโครงสร้างใหม่
 - 3.6 สร้าง Internal Trainer : A3 สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารในรูปแบบ Data Visualization
 - 3.7 ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาให้เป็นรูปแบบ Digital มากขึ้น
- นอกจากนี้การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรยังมีในรูปแบบของการหมุนเวียนงาน (Rotation) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์กับการดำเนินงานจริงอีกด้วย



ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ประจำปี ได้แก่

1. End Results ที่สำคัญ ในปีงบประมาณ 2564 อาทิ เช่น
 - 1.1 การพัฒนา Leader ผ่านการ Coach โดยใช้ Executive Coach สำหรับผู้บริหารระดับสูง (N-1) และ Group Coaching จากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์หรือสร้างทีมได้
 - 1.2 เพิ่มความมั่นใจในการบริหารทีมให้กับผู้บริหารระดับต้น (N-4) : Leader as Coach
 - 1.3 การได้รับการตีพิมพ์ข้อมูลวัคซีน HXP-GPOVac
 - 1.4 ผลความพึงพอใจลูกค้าต่อทีมขายสูงขึ้นกว่าปีงบประมาณ 2563
 - 1.5 นโยบาย Process Improvement มีโครงการเกิดขึ้น 283 โครงการ จาก 255 หน่วยงาน ระดับแผนก ส่งผลลัพธ์ต่อ Value Chain
 - 1.6 แผนการดำเนินงานประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco Efficiency) เป็นไปตามเป้าหมาย
 - 1.7 ผลการดำเนินงานจากโครงการสำคัญต่างๆ ที่ได้รับการ Coach เป็นไปตามเป้าหมาย ได้แก่ โครงการโรงงานผลิตยารักษาแม่เร้ง, การพัฒนาวัคซีนเพื่อป้องกันโรค Covid-19
 - 1.8 ผลสำเร็จ Project โรงงานวัคซีน สระบุรี จากการพัฒนาด้วยโปรแกรม A3 Platform และ Agile Boot Camp ได้การดำเนินงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม
 - 1.9 โรงงานรังสิต 1 ปรับรูปแบบการผลิตแบบTPS ให้มีความสอดคล้องกับการผลิตของ GPO โดยสร้างเป็น GPS (GPO Production System) และขยายผลจัดทำเป็นหนังสือ
2. ผลประเมินความพึงพอใจภายหลังการอบรมและการประเมินความรู้ในหลักสูตรต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ดี ได้แก่
 - 2.1 หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่และหลักสูตรอบรมเลื่อนระดับทุกระดับ
 - 2.2 โปรแกรมการพัฒนา Leader, Successor และ Talent
 - 2.3 ผลประเมินหรือผลการทดสอบจากหลักสูตร PDPA และ GMP
3. มีผลลัพธ์การถ่ายทอดความรู้ของ KM fa นำไปใช้ในการทำงานจริง
4. ผลลัพธ์จากโครงการประกวด WOW awards
5. ผลการทบทวนค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ นำไปเป็น Input ของ Enabler ด้านต่างๆ
6. ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2564 ครบ 100%
ทั้งนี้ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุก site ขององค์การเภสัชกรรม



ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยด้านต้นทุน (Human Capital) ที่จะช่วยทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความได้เปรียบเชิงแข่งขัน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. สถานการณ์ COVID -19 ส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไป มีการจัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้รูปแบบ on-line ทำให้บุคลากรยังคงได้รับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. สถานการณ์โลก เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประสานงานเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กำหนดกลยุทธ์

ในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การเภสัชกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้องค์กรต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาทักษะการพัฒนาระบบสารสนเทศ ทักษะด้านระบบฐานข้อมูล ทักษะด้านซอฟต์แวร์ ทักษะด้านระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ เป็นต้น

4. การแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทักษะของบุคลากรที่มีในปัจจุบันไม่เพียงพอ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง จึงมีความจำเป็นเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งบุคลากรต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้และบูรณาการเข้าด้วยกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยใช้หลัก Design Thinking (กระบวนการคิดเชิงออกแบบ) ให้เกิดนวัตกรรมและสามารถช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้

5. การแข่งขันในด้านธุรกิจ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้พร้อมรับการแข่งขัน ดังนั้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและการเพิ่มทักษะ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การเพิ่มผลผลิต การบริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อจะทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

6. การพัฒนาบุคลากรในมุมมองด้านค่านิยม : จากการสำรวจความผูกพันพนักงาน ค่านิยมองค์กร และความพร้อมของพนักงานในการขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การเภสัชกรรม ประจำปี 2564 พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ที่ระดับ 3.94 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่พอใจมาก ความผูกพันในภาพรวม อยู่ที่ระดับ 4.05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ผูกพันมาก และจากผลสำรวจค่านิยมองค์กร 2564 ได้นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ Core Value องค์การเภสัชกรรม ปีงบประมาณ 2565 และดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมอย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร