

ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทุนมนุษย์ ระยะ 6 เดือน ปีงบประมาณ 2565

จัดทำโดย	อนุมัติโดย	Issued Date
นางสาวดนตรี เกษสุวรรณสิงห์	คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม	20 เม.ย. 2565
รองผู้อำนวยการ		

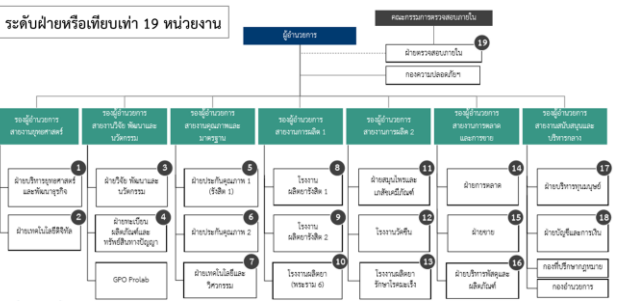
1

ยุทธศาสตร์ องค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2565 - 2569



2 Human Capital Management (HCM)

A1 1. การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังพร้อมศึกษาคำงานขององค์กรฯ (Organization Design)



Results Q2 :
• ที่ปรึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อออกแบบ (ร่าง) โครงสร้างองค์กรระดับมหภาคและระดับจุลภาค และหารือข้อมูลกับทุกฝ่ายงาน
• นำเสนอคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างการจัดองค์กรครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 30 มี.ค. 65 เพื่อเตรียมเสนอขออนุมัติในคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม ต่อไป
• ผลการทบทวน Job Family/ Job Cluster และกรอบอัตรากำลัง

A2 3. ความคืบหน้าการขยายเขตงานโครงสร้างเงินเดือน

Results Q2: อยู่ระหว่างการพิจารณาข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. ก่อนนำเสนอครม. เพื่อพิจารณา ต่อไป



A5 2. การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการระบบสรรหา

Results Q2 :
• ปรับปรุงระเบียบองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วย การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานองค์การเภสัชกรรม พ.ศ.2565
• ประกาศเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565
• สำระสำคัญจากการปรับปรุงระเบียบฯ
1. กำหนดให้มีการปรับหลักเกณฑ์การสรรหาโดยพิจารณาจากคะแนนเป็นส่วนใหญ่ แทนการนำคะแนนทั้ง 3 ส่วนมารวมกัน (คะแนนสอบข้อเขียน/คะแนนสัมภาษณ์/คะแนนปฏิบัติ)
2. กำหนดให้ผ่านการทดสอบทางจิตวิทยา Attitude Test หรือสมรรถภาพในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ก่อนการสัมภาษณ์
3. กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบปฏิบัติงาน



A2 4. ความคืบหน้าเงินเพิ่มพิเศษเพื่อตอบแทนค่าใบประกอบโรคศิลปะของเภสัชกร

Results Q2 :
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) ได้ส่งมติให้ องค์การเภสัชกรรม โดยให้ความเห็นว่าการพิจารณาเรื่องนี้ไม่ได้ อยู่ในอำนาจของครรส.และมีแผนนำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมาย อก. พิจารณาและนำเสนอต่อกระทรวงสาธารณสุข ต่อไป

3 Human Capital Development (HCD)

B3 กระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูง

2565: Critical Positions

2565 : Q1 - Q2 Recruitment & Potential Assessment

KPI

Development

กระบวนการสรรหา

B3 Critical Position

B1 Development Program : Q1

2565: Critical Positions

2565 : Q1 - Q2 Recruitment & Potential Assessment

KPI

Development

กระบวนการสรรหา

B3 Critical Position

B1 Development Program : Q1

2565: Critical Positions

2565 : Q1 - Q2 Recruitment & Potential Assessment

KPI

Development

กระบวนการสรรหา

B3 Critical Position

B1 Development Program : Q1

4 Environment Support

E1 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทุนมนุษย์สำหรับโครงการย้ายโรงงานไปต.ปทุมธานี

กิจกรรม "ชีวิตที่ดีกว่า อยุธยา ปลอดภัยและมีความสุข" ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 9-10 มีนาคม 2565

การสำรวจความประสงค์การย้ายไปปฏิบัติงานที่ต.ปทุมธานี จากผู้ปฏิบัติงาน 4 ฝ่าย ได้แก่

1.ฝ่ายผลิตยา

2.ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม

3.ฝ่ายประกันคุณภาพ

4.ฝ่ายบริหารวัสดุและผลิตภัณฑ์

จากผู้ปฏิบัติงาน 1,256 ราย ไม่ประสงค์ย้าย คิดเป็น 20 % ยังไม่ได้คิดเงิน 5.3 %

E1 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทุนมนุษย์สำหรับโครงการย้ายโรงงานไปต.ปทุมธานี

กิจกรรม "ชีวิตที่ดีกว่า อยุธยา ปลอดภัยและมีความสุข" ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 9-10 มีนาคม 2565

การสำรวจความประสงค์การย้ายไปปฏิบัติงานที่ต.ปทุมธานี จากผู้ปฏิบัติงาน 4 ฝ่าย ได้แก่

1.ฝ่ายผลิตยา

2.ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม

3.ฝ่ายประกันคุณภาพ

4.ฝ่ายบริหารวัสดุและผลิตภัณฑ์

จากผู้ปฏิบัติงาน 1,256 ราย ไม่ประสงค์ย้าย คิดเป็น 20 % ยังไม่ได้คิดเงิน 5.3 %

E1 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทุนมนุษย์สำหรับโครงการย้ายโรงงานไปต.ปทุมธานี

กิจกรรม "ชีวิตที่ดีกว่า อยุธยา ปลอดภัยและมีความสุข" ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 9-10 มีนาคม 2565

การสำรวจความประสงค์การย้ายไปปฏิบัติงานที่ต.ปทุมธานี จากผู้ปฏิบัติงาน 4 ฝ่าย ได้แก่

1.ฝ่ายผลิตยา

2.ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม

3.ฝ่ายประกันคุณภาพ

4.ฝ่ายบริหารวัสดุและผลิตภัณฑ์

จากผู้ปฏิบัติงาน 1,256 ราย ไม่ประสงค์ย้าย คิดเป็น 20 % ยังไม่ได้คิดเงิน 5.3 %

5 ความคืบหน้าแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (PWC)

ประเด็นการพัฒนาตาม PWC	GAP Analysis ปี 2561 (PWC)	Result Q4/2564	Result Q1/2565	Result Q2/2565
1. HR Strategy	R Y G 0%	R Y G 85%	R Y G 90%	R Y G 90%
2. Structure and Culture	R Y G 35%	R Y G 85%	R Y G 88%	R Y G 90%
3. Recruitment	R Y G 30%	R Y G 65%	R Y G 70%	R Y G 75%
4. PMS	R Y G 20%	R Y G 90%	R Y G 90%	R Y G 92.5%
5. Training and Development	R Y G 25%	R Y G 80%	R Y G 84%	R Y G 87.5%
6. Succession planning	R Y G 20%	R Y G 85%	R Y G 92%	R Y G 92.5%
7. ระบบสนับสนุน ๑ (Enabler)	R Y G 30%	R Y G 75%	R Y G 80%	R Y G 85%
สรุปผลการดำเนินการ (ร้อยละ)	23 %	80.7%	84.86%	87.5%