

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรประจำปี 2565

แนวทางการพัฒนาความสามารถ/สมรรถนะบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

กองพัฒนามนุษย์ได้กำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยการพัฒนาตามความสามารถ/สมรรถนะซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามความสามารถภาวะผู้นำ (Leadership Capability)

เพื่อเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทั้งองค์กร มี 5 ข้อได้แก่

- 1) Strategic Solutions
- 2) Driving Breakthrough Results
- 3) Fostering Agility & Innovation
- 4) Proactive Collaboration & Communication
- 5) Inspiring & Growing People

2. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อพัฒนา

ความสามารถทางการบริหารของผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ให้ผู้บริหาร บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทางองค์การเภสัชกรรมได้กำหนดสมรรถนะด้านการบริหารไว้ 6 ด้าน คือ

- 1) การบริหารความเปลี่ยนแปลง
- 2) การวางแผนและบริหารงานเชิงกลยุทธ์
- 3) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 4) การสร้างพันธมิตรและเครือข่าย
- 5) การบริหารโอกาสทางธุรกิจ
- 6) การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

3. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) เพื่อเป็นการ

เสริมสร้างให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่รองรับงานในภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทางองค์การเภสัชกรรมได้กำหนดสมรรถนะบทบาทหน้าที่ไว้ 4 หมวด คือ

- 1) หมวดตามยุทธศาสตร์องค์กร
- 2) หมวด IT
- 3) หมวด HR
- 4) หมวดอื่นๆ

4. การพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมองค์กร (Core Values) เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารและ

พนักงานทุกคนมีพฤติกรรมที่พร้อมรองรับและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การเภสัชกรรม โดยทางองค์การเภสัชกรรมได้กำหนดค่านิยม 9 ข้อ คือ

- 1) ธรรมาภิบาลมุ่งมั่น (Good Governance)
- 2) ผลิตภัณฑ์ดี (Good Product)
- 3) มีจิตบริการ (Good Service)
- 4) ให้เกียรติต่อกัน (People Trust)

- 5) ทำงานเป็นสุข (People Happiness)
- 6) ใฝ่หาเรียนรู้ (People Knowledge)
- 7) ร่วมเป็นเจ้าของ (Ownership)
- 8) มองโลกแง่ดี (Optimist)
- 9) จิตใจเปิดกว้าง (Open Mind)

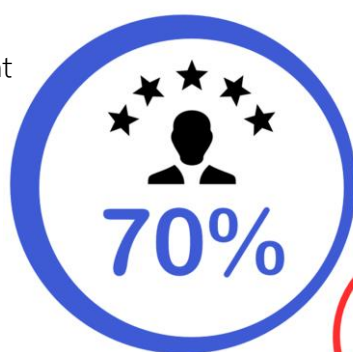
แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

องค์การเภสัชกรรมใช้โมเดลสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาสูตร 70:20:10 (70:20:10 Model for Learning and Development) ซึ่งถือว่าเป็นโมเดลที่มีการแบ่งสัดส่วนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การเภสัชกรรม

70% Experiential Learning

- การเข้าร่วมประชุมการมอบหมาย
เป็นตัวแทนหน่วยงาน
- การมอบหมายงาน
- Project Assignment
- Rotation
- OJT



20% Mentoring/Coaching

- Coaching
- Train the Trainer
- การส่งไปฝึกและเรียนรู้งานต่าง
หน่วยงาน
- Mentoring



10% Formal Training, Classroom

- การศึกษาด้วยตนเองจากหนังสือหรือ
สื่อต่างๆ
- การฝึกอบรม
- การส่งไปฝึกอบรมยังสถาบันภายนอก
- การดูงาน
- การศึกษาต่อ

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผน

บุคลากรขององค์การเภสัชกรรมทุกหน่วยงานได้รับการพัฒนาตามแผนบุคลากรประจำปี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการปรับปรุงที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตามประเมินผล

กำหนดระบบ วิธีการติดตามประเมินผลในการพัฒนาบุคลากรตาม Kirkpatrick Four-Level Model

Strategic Learning and Development plan ปี 2565

กองพัฒนาทุนมนุษย์ได้กำหนด Strategic Learning and Development plan ปี 2565 สำหรับบุคลากรองค์การเภสัชกรรม โดยมีวัตถุประสงค์การอบรมให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ องค์การเภสัชกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) การตลาดและการบริการ (Marketing Strategy) นวัตกรรมที่สร้างคุณค่า (Business Innovation) การบริหารจัดการ องค์การ (Organization Management) และได้จัดหมวดหมู่การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการระดับสายงาน ดังนี้

1. แผน Organization development (OD)

1.1 Leadership & Managerial development พัฒนาผู้บริหารในทุกกระดับ (Growing Leader) เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ (enhancing leadership) รวมทั้งเพิ่มทักษะด้านบริหาร Change Management / Change Lead Team Result

1.2 Talent & Successor development พัฒนาด้าน Digital Mindset, Change Management และ New Way of Work

2. แผนการพัฒนาตาม Functional Competency เน้นตอบโจทย์ยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อการเติบโตทางธุรกิจ (Growing Business) และการพัฒนาบุคลากร (Growing people)

2.1 Supply Chain พัฒนาหน่วยงานในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการบริหารผลิตภัณฑ์ (Product management) ได้แก่ Lean Process: TPS, การปรับปรุงกระบวนการ (Process Improvement) โดยใช้ Kaizen เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, A3 Platform

2.2 Marketing & Sale พัฒนาทักษะให้แก่หน่วยงานธุรกิจ เช่น Upskill CRM เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีแนวคิด Corporate & Product Branding ซึ่งส่งผลดีกับองค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

2.3 Innovation หน่วยงาน Research & Develop และ DT โดยใช้ Next Gen Leader Program

2.4 New structure จัดทำ Build Functional Competency เพื่อ Upskill Reskill บุคลากรให้รองรับกับ ยุทธศาสตร์องค์กรที่มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางของยา เวชภัณฑ์ และการจัดส่ง (Medical & Logistics Hub)

2.5 Career Development : Development Program for Job Career / Job Cluster การอบรมพนักงานเลื่อนระดับ และพัฒนาทักษะตาม functional competency เพื่อ Upskill Reskill บุคลากรให้รองรับกับยุทธศาสตร์องค์กร

3. พัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตและบทบาทในอนาคต (Shaping the future & Learning Culture) โดยให้มี Business Development Partnership ดังนี้

3.1 embedded Core Value (Build Culture) ส่งเสริมให้ Core Value behaviors เชื่อมโยงกับพฤติกรรม การทำงานของ Enablers

3.2 New Way of Work (Agile scrum / Project Management Culture) Digital literacy, Scholarship

3.3 สร้างระบบการเรียนรู้เพื่อเก็บเป็นระบบองค์ความรู้ขององค์กร (KM) โดยมี Km Platform / E-library Maled / MaRead นอกจากนี้ได้ดำเนินการ Enhancing Km/ IM Facilitator , โครงการ WoW Awards , COP, การสร้าง Train the Trainer



Strategic Learning and Development

ปีงบประมาณ 2565

