

รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการบริหารจัดการองค์กร

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ |
|---|--|--|
| 1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง แผนงานที่ 1-15 (ยกเว้นแผนงานที่ 6) | 1.1 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ในเรื่องค่าตอบแทน การสรรหาบุคลากร และการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan / Talent Management) 1.2 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) 1.3 เพื่อวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) | 1.1.1 สร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร 1.2.1 Job rotation / Transfer 1.3.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร |
| 2. ปรับโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย สอดรับกับยุทธศาสตร์ แผนงานที่ 16-18 | 2.1 เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ 2.2 เพื่อปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้าง และบทบาทของหน่วยงานให้รับกับกลยุทธ์ขององค์กร และรองรับการแข่งขัน (Organization Design) 2.3 เพื่อให้เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนได้รวดเร็วต่อเนื่อง และทันสมัย (Agility management) | 2.1.1 ปรับโครงสร้างองค์กรและการคิดคำนวณ การบริหารจัดการองค์กรด้วย Digital & Lean Mindset ให้มีหน่วยงานรองรับแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญโดยมี Job Description ที่ชัดเจน 2.3.1 จัดทำโครงการพัฒนาธุรกิจ (Business Development Project) แทนการจัดตั้งหน่วยงานถาวร |
| 3. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร Core Value สู่การปฏิบัติ <ul style="list-style-type: none">● Good governance● Owner ship● People Trust แผนงานที่ 19-20 | 3.1 เพื่อเป็นการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ 3.2 เพื่อบูรณาการระบบการทำงาน (Teamwork) 3.3 เพื่อสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร (Innovation Culture) 3.4 เพื่อให้เป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล / Good governance | 3.1.1 สร้างเวทีการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ 3.2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร 3.4.1 บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล |
| 4. พัฒนาระบบการบริหาร Digital แผนงานที่ 6 | 4.1 Digital Transformation 4.2 เพื่อขับเคลื่อนและบริหารจัดการด้วยข้อมูล | 4.1.1 นำเทคโนโลยี Digital ทดแทนการทำงานโดยใช้เอกสาร 4.2.1 พัฒนาระบบ BI ให้ตอบสนองความต้องการข้อมูลอย่างเพียงพอ และทันเวลา |
| เพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ด้าน HCM | 1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ การติดตามผลการดำเนินงาน (HCM Strategy – HCM 1.1) 2. การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม (HCM 2.2) 3. การเรียนรู้และการพัฒนา (HCM 3.1) 4. บทบาทของสายงาน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (HCM 4.4) | |

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ และในภาพรวมของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

| กลยุทธ์องค์กรที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล | ประมาณการผลการดำเนินงาน ระยะ 12 เดือน (ร้อยละ) |
|--|---|
| สร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูง และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ กับองค์กร | 87% |
| Job rotation / Transfer | 100% |
| มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร | 100% |
| ปรับโครงสร้างองค์กรและการคิดค่างาน การบริหาร จัดการองค์กรด้วย Digital & Lean Mindset ให้มี หน่วยงานรองรับแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญโดยมี Job Description ที่ชัดเจน | 80% |
| จัดทำโครงการพัฒนาธุรกิจ (Business Development Project) แทนการจัดตั้งหน่วยงานถาวร | 100% |
| สร้างเวทีการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ | 100% |
| พัฒนาระบบ BI ให้ตอบสนองความต้องการข้อมูลอย่าง เพียงพอ และทันเวลา | 100% |
| ค่าเฉลี่ย | 95.28% |

ผลการดำเนินงานและระดับความสำเร็จ ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563 ระยะ 12 เดือน (1 ต.ค.62 – 30 ก.ย. 63)

| กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน ระยะ 12 เดือน (1 ต.ค.62 – 30 ก.ย. 63) | ระดับ ความสำเร็จ |
|--|---|----------------------------------|--|---------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1.1.1 สร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร | | | | |
| 1. แผนการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กร (ตามหน่วยงานเป้าหมาย) กองการเจ้าหน้าที่ | ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาดและส่วนเกินของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย | แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2563 – 2565) | แผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี และแผนอัตรากำลังระยะยาว 3 ปี | 5 |
| 2. แผนงานศึกษามูลค่างานตามโครงสร้างและขอขยายเพดานโครงสร้างเงินเดือน กองการเจ้าหน้าที่/กองตอบแทนและสิทธิประโยชน์ | นำเสนอการขอปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างตามผลการศึกษาต่อ คกก.อภ. | ภายใน Q4 ปี 2563 | นำเสนอโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างตามผลการศึกษาต่อคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม | 5 |
| 3. แผนงานการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ กองตอบแทนและสิทธิประโยชน์ | ข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการได้รับอนุมัติ | 3 เรื่อง | ประกาศใช้ข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่ได้รับอนุมัติจำนวน 3 เรื่อง 1. เงินช่วยเหลือบุตรผู้ปฏิบัติงาน 2. การให้ผู้ปฏิบัติงานกู้เงิน 3. การช่วยเหลืองานศพของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว | 5 |
| 4.แผนการสร้างระบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) กองการเจ้าหน้าที่/กองพัฒนาบุคลากร | หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในอาชีพตามกลุ่มของงาน | ภายใน Q4 ปี 2563 | ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันคัดเลือกงานที่เหมาะสม | 3 |
| 5. แผนการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการระบบสรรหาให้มีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กองการเจ้าหน้าที่ | จำนวนครั้งของการสรรหาและคัดเลือกต่อปี | จำนวน 3 รอบต่อปี | ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก 1 ครั้ง พร้อมมีแนวทางการดำเนินการสรรหาช่วง Covid - 19 | 2 |
| 7. แผนงานปรับระบบประเมินผลของหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าโดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) กองการเจ้าหน้าที่ | ความคืบหน้าในการดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด | ภายใน Q4 ปี 2563 | ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผน 60% | 3 |
| 8. แผนการยกระดับปรับปรุงความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างองค์การเภสัชกรรม ปี 2563 กองแรงงานสัมพันธ์และวินัย | แผนงานการสร้างความผูกพันของบุคลากรและดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติ | ภายใน Q2 ปี 2563 | ดำเนินกิจกรรมยกระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างองค์การเภสัชกรรมได้ครบตามแผนที่กำหนด | 5 |

| กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน ระยะ 12 เดือน (1 ต.ค.62 – 30 ก.ย. 63) | ระดับ ความสำเร็จ |
|--|---|---|--|---------------------|
| 9. แผนการสำรวจความผูกพันของบุคลากร กองแรงงานสัมพันธ์และวินัย | รายงานผลการศึกษาความ ผูกพันของบุคลากร | ภายใน Q4 ปี 2563 | รายงานผลการวิจัยความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานและ ลูกจ้างประจำปี 2563 พร้อมแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาระยะสั้น ระยะยาว โครงการหรือกิจกรรมเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง | 5 |
| 10. แผนการจัดวางระบบและปรับปรุง ระเบียบ/ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองแรงงานสัมพันธ์และวินัย | ระเบียบ/ข้อบังคับที่ได้รับอนุมัติ แก้ไขปรับปรุง | อย่างน้อย 3 เรื่อง | ประกาศใช้ข้อบังคับและระเบียบที่ได้รับอนุมัติ จำนวน 3 เรื่อง 1. การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 5) 2. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานองค์การเภสัชกรรม (ฉบับที่ 2) 3. ลูกจ้างองค์การเภสัชกรรม (ฉบับที่ 9) | 5 |
| 11. แผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ กองการเจ้าหน้าที่/กองพัฒนาบุคลากร | จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน สำคัญ | อย่างน้อย 2 คนต่อ ภายใน Q4 ปี 2563 | 5 ตำแหน่งสำคัญ จำนวนผู้สืบทอด 10 คน | 5 |
| กลยุทธ์ที่ 1.2.1 Job rotation / Transfer | | | | |
| 12. แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน กองการเจ้าหน้าที่ | จำนวนครั้งที่มีการสับเปลี่ยน อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี | ดำเนินการทุกระดับ | ดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานแล้ว 2 ครั้งต่อปี | 5 |
| กลยุทธ์ที่ 1.3.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร | | | | |
| 13. แผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และทิศทางธุรกิจขององค์กร กองพัฒนาบุคลากร | 1) ความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน / 2) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์ประเมินความรู้ | 1) 90% ของแผนการ ฝึกอบรมฯปี 2563 2) 90% ของบุคลากรที่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน | 95%, 90% | 5 |
| 14. แผนงานส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ กองพัฒนาบุคลากร | แผนการดำเนินการจัดการองค์ ความรู้ประจำฝ่าย | 18 ฝ่าย | 1 กิจกรรม GPO KM and Innovation | 5 |
| 15. แผนการพัฒนาคนเก่งขององค์กร (GPO talent รุ่นที่ 2) กองการเจ้าหน้าที่/กองพัฒนาบุคลากร | GPO Talent รุ่น 2 | ประมาณ 20 คน | 1 รุ่น (ประมาณ 20 คน) | 5 |

| กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน ระยะ 12 เดือน (1 ต.ค.62 – 30 ก.ย. 63) | ระดับ ความสำเร็จ |
|---|---|---------------------------------|--|---------------------|
| กลยุทธ์ที่ 2.1.1 ปรับโครงสร้างองค์กรและการคิดค่างาน การบริหารจัดการองค์กรด้วย Digital & Lean Mindset ให้มีหน่วยงานรองรับแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญโดยมี Job Description ที่ชัดเจน | | | | |
| 16. แผนการปรับโครงสร้างองค์กรระดับ Micro ให้รองรับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนธุรกิจ (Organization Design) กองการเจ้าหน้าที่ | โครงสร้างองค์กร ระดับ Micro ที่ปรับปรุง | ภายใน Q4 ปี 2563 | อยู่ระหว่างดำเนินการอนุมัติโครงสร้าง เอกสารอ้างอิง มติที่ประชุมคณะทำงานฯ มติคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างฯ | 3 |
| 17. แผนการส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมที่ดี (Core Value) /วัฒนธรรม (Culture) ขององค์กร กองพัฒนาบุคลากร | : แผนการส่งเสริมพฤติกรรมและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม | ภายใน Q4 ปี 2563 | แผนการส่งเสริมพฤติกรรมและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม | 5 |
| กลยุทธ์ที่ 2.3.1 จัดทำโครงการพัฒนารูธุรกิจ (Business Development Project) แทนการจัดตั้งหน่วยงานถาวร | | | | |
| 18. แผนงานการสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาบุคลากร กองพัฒนาบุคลากร | ข้อตกลงความร่วมมือหลักสูตรพัฒนาบุคลากร ร่วมกับมหาวิทยาลัย | 2 มหาวิทยาลัย | 2 มหาวิทยาลัย 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง Design Thinking 2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง โครงสร้าง RA | 5 |
| กลยุทธ์ที่ 3.1.1 สร้างเวทีการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ | | | | |
| 19. แผนงานสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก กองพัฒนาบุคลากร | มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก | 1 หน่วยงานภายนอก | > 1 หน่วยงาน 1. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เรื่อง Core Value และ Knowledge Management 2. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เรื่อง scrum master | 5 |
| กลยุทธ์ 4.2.1 พัฒนาระบบ BI ให้ตอบสนองความต้องการข้อมูลอย่างเพียงพอ และทันเวลา | | | | |
| 6. แผนการพัฒนาระบบ HR Analytic ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | ได้ฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล | มีระบบฐานข้อมูลอย่างน้อย 1 ระบบ | มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล | 5 |

| เพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ด้าน HCM | | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|---------------------|
| กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน ระยะ 12 เดือน (1 ต.ค.62 – 30 ก.ย. 63) | ระดับ ความสำเร็จ |
| HCM 1.1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ การติดตามผลการดำเนินงาน | | | | |
| HCM 1.1-1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ (HCM Strategy) ประจำปีงบประมาณ 2564-2568 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HCM Strategy) และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้รับความเห็นชอบจาก คกก.อภ. | ก่อนเริ่มปีบัญชีหรือตามเวลาที่กำหนด | มีผลสรุป 1) ผลประเมิน Strategic alignment 2) Implementation plan prioritization 3) นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล | 5 |
| HCM 1.1-2 แผนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HCM Strategy) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2563 | ไม่น้อยกว่า 100% | 1) ผลการดำเนินงานและระดับความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 ระยะ 12 เดือน (ต.ค.62 – มิ.ย. 63) 2) รายงานติดตามแผนงานและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามหน่วยงานระดับกอง และในภาพรวมของฝ่ายทรัพยากรบุคคล | 3 |
| HCM 2.2 กลยุทธ์การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม | | | | |
| HCM 2.2-1 แผนงาน Flexi benefit กองตอบแทนและสิทธิประโยชน์ | ได้แนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มพนักงาน | 1 เรื่อง | - แนวทางการจัดสวัสดิการต่อผู้บริหาร | 5 |
| HCM 3.1 การเรียนรู้และการพัฒนา | | | | |
| HCM 3.1-1 แผนงานการพัฒนา Competency ของพนักงาน กองพัฒนาบุคลากร | การกำหนด Competency ให้กับพนักงานทุกระดับ | มีการประเมิน Competency เพิ่มขึ้น 50% | 100% | 5 |
| HCM 4.4 กลยุทธ์บทบาทของสายงาน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร | | | | |
| HCM 4.4-1 กำหนดแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | มีการสอบทานกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล | ครบถ้วน 100 % ตามแผน | ได้กระบวนการทำงานหรือขั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินงานของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะสอบทาน | 1 |