

## หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

การพัฒนาบุคลากรขององค์การเภสัชกรรมเน้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ขององค์กร แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นโดยมีหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเข้าใหม่ โดยมีเนื้อหาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน (Basic Knowledge, Soft Skills, Digital Policy) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มาตรฐานสิ่งแวดล้อม เรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และ On The Job Training ตามคู่มือปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2. หลักสูตรด้านเทคนิคการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานและลูกจ้าง เน้นพัฒนาตาม Training Roadmap และความจำเป็นในงานของแต่ละสายงานและตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงเกี่ยวข้องกับการนำไปใช้และการพัฒนาปรับปรุงงาน หน่วยงานต่าง ๆ สามารถจัดอบรม/สัมมนาเพื่อติดตามแนวโน้มใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องในงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างการพัฒนาในลักษณะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การคิดเชิงบวก การพัฒนาท่าที บุคลิกภาพ ในการทำงาน การพัฒนาด้าน Digital ในงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มาตรฐานสิ่งแวดล้อม เรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และเสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร

3. หลักสูตรด้านการบริหารและภาวะผู้นำ – เน้นพัฒนาตาม Training roadmap ทักษะในการบริหารและความเป็นผู้นำ สำหรับตำแหน่งงานสำคัญ (Strategic Position) เน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล (Individual Development Plan) รวมถึงการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมภายนอกด้วยหลักสูตรที่สำคัญ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว การไปดูงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายและเปิดมุมมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ทั้งนี้ องค์การเภสัชกรรมใช้รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) โดยใช้โมเดลสำหรับการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดเป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้อย่างแท้จริง

องค์การเภสัชกรรมกำหนดความสามารถเป็น 3 ประเภทประกอบด้วย

1. Core Competency เป็นความสามารถหลักที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องมี จะเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีพฤติกรรมที่พร้อมรองรับและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การเภสัชกรรม

2. Functional Competency เป็นความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ จะเป็นการเสริมสร้างให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่รองรับงานในภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. Managerial Competency เป็นความสามารถทางด้านบริหารของผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งความสามารถนี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ