



แผนเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

องค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2566-2570

คณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สารบัญ

บทที่ 1.....	2
บทสรุปผู้บริหาร.....	2
บทที่ 2.....	3
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร.....	3
1. วัตถุประสงค์.....	3
2. ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
3. หลักการแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร.....	3
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การเภสัชกรรม.....	4
5. ผลการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ผ่านมา.....	5
บทที่ 3.....	6
กลยุทธ์การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566-2570.....	6
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม.....	7
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม.....	8
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน.....	9
บทที่ 4.....	11
รายละเอียดแผนงาน ปี 2566.....	11
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม.....	14
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม.....	17
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน.....	20
ภาคผนวก.....	23
1. แบบสอบถามความพึงพอใจ ความผูกพันและค่านิยมองค์กร.....	23
2. ตารางทวนสอบความเชื่อมโยงระหว่างคำถามตามแบบสอบถามและ Enabler ที่เกี่ยวข้อง.....	24

บทที่ 1

บทสรุปผู้บริหาร

องค์การเภสัชกรรม (อภ.) ได้จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ปีงบประมาณ 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร จนนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมที่ยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์องค์กร สนับสนุนการบรรลุนโยบายที่สำคัญ โดยเฉพาะนโยบายในการบริหารจัดการด้านบุคลากร

ในการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานระบบประเมินผลองค์กรตามระบบการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) จึงทำให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างนโยบายขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งประเด็นสำคัญตามเกณฑ์แต่ละด้านที่กำหนดไว้ โดยกลยุทธ์ในการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่

1. กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม
2. กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม
3. กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ผู้บริหารขององค์การเภสัชกรรม ได้กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างค่านิยมองค์กร โดยพิจารณาจากกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ผลลัพธ์ทั้ง Output และ Outcome ตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่สำคัญในด้านต่างๆ ขององค์การเภสัชกรรมต่อไป

บทที่ 2

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้มีกรอบแนวทางการดำเนินการ การกำกับ การติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ สามารถติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานได้
- เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมพึงประสงค์เป็นไปตามคู่มือการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การเภสัชกรรม
- เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขององค์การเภสัชกร ที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน เกิดผลการดำเนินงานที่ดี สร้างคุณค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน

2. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรเห็นทิศทางเข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรชัดเจนและปฏิบัติตามพฤติกรรมร่วมที่องค์กรกำหนด ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า
- บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสม
- ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพตามสมรรถนะของบุคลากร
- เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน
- เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลักการแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

การขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. **ผู้บริหาร** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงต้องทำหน้าที่ในการกำหนดค่านิยม องค์กรโดยเสนอมุมมองใหม่ในการทำงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้บุคลากร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นโดยวิธีการให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) และเป็นตัวอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรเพื่อสร้างศรัทธาในการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติของบุคลากร
2. **พนักงาน** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับต่อมา ซึ่งการปฏิบัติตามค่านิยมอย่างเชื่อมั่นศรัทธา และทั่วถึง จึงจะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจ

3. กระบวนการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นการบริหารจัดการที่จะให้เกิดกรอบการดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและวัดผลสัมฤทธิ์ได้

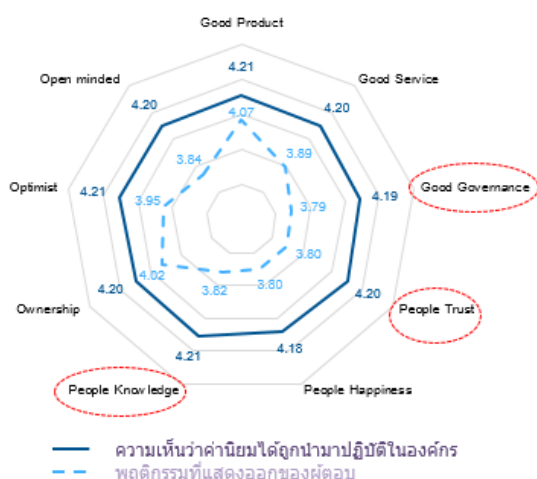
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การเภสัชกรรม

ค่านิยมและวัฒนธรรม GPO

<p>Good Product</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนา ต่อยอดความรู้ และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพระดับสากล โดยคำนึงถึงความปลอดภัย เพื่อส่งมอบให้ทุกคนในสังคม</p>	<p>Good Services</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจลูกค้า มุ่งมั่นให้บริการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ฉับไว หาโอกาสสร้างสรรค์นวัตกรรมให้บริการแบบใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจแบบเหนือความคาดหมาย</p>	<p>Good governance</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเสมอ</p>
<p>People Trust</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเคารพและยอมรับในความแตกต่าง ให้เกียรติและไว้วางใจกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความใส่ใจ แม้ไม่เห็นด้วย รวมทั้งรักษาคำพูดของตนเอง รักษาความลับของผู้อื่นและขององค์การ</p>	<p>People Happiness</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความสุขในงานที่ทำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างและส่งต่อความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ</p>	<p>People Knowledge</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อมเรียนรู้และรับสิ่งใหม่ๆ มีความมานะในการค้นคว้า หาข้อมูล แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความชำนาญ จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าไว้</p>
<p>Ownership</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของ ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถและพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ และระลึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จของหน่วยงานและองค์การ คือความสำเร็จของตนเอง</p>	<p>Optimist</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองโลกในแง่ดี พร้อมเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยความเชื่อว่าทุกเรื่องมีทางออก มองวิกฤตเป็นโอกาส คิดสร้างสรรค์ด้วยทัศนคติเชิงบวก</p>	<p>Open Mind</p> <p>พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ไม่รังเกียจ ความเห็นที่ขัดแย้งหรือแตกต่าง เปิดกว้างยอมรับแนวทางใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นชินหรือไม่เคยทำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น</p>

5. ผลการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ผ่านมา

ค่านิยมองค์กรเภสัชกรรม (Core Values) [n=2,330]



ประเด็น	ความเห็นว่าคุณค่านี้ได้นำมาปฏิบัติในองค์กร	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ตอบ	Gap
Good Product (ผลิตภัณฑ์ดี)	4.21	4.07	0.13
Good Service (มีจิตบริการ)	4.20	3.89	0.31
Good Governance (ธรรมาภิบาลมุ่งมั่น)	4.19	3.79	0.40
People Trust (ให้เกียรติต่อกัน)	4.20	3.80	0.39
People Happiness (ทำงานสุขใจ)	4.18	3.80	0.38
People Knowledge (ใฝ่หาความรู้)	4.21	3.82	0.382
Ownership (ร่วมเป็นเจ้าของ)	4.20	4.02	0.18
Optimist (มองโลกในแง่ดี)	4.21	3.95	0.26
Open minded (มีใจเปิดกว้าง)	4.20	3.84	0.36
เฉลี่ยรวม	4.20		

Gap สูงที่สุด 3 อันดับแรก

จากผลสำรวจความผูกพันพนักงาน ค่านิยมองค์กร และความพร้อมของพนักงานในการขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การเภสัชกรรม ประจำปี 2564 ซึ่งเปรียบเทียบความเห็นว่าคุณค่านี้ได้ถูกนำมาปฏิบัติกับองค์กรกับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ตอบ พบ GAP สูงที่สุด 3 อันดับ คือ Good Governance (ธรรมาภิบาลมุ่งมั่น) People Trust (ให้เกียรติต่อกัน) และ People Knowledge (ใฝ่หาความรู้) โดย GAP ที่เกิดขึ้น ได้นำไปวางแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี 2565 เพื่อทำการปิด GAP ดังนี้

1. ทบทวนคู่มือเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร องค์การเภสัชกรรม แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2565-2569 และแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2566-2570

2. จัดทำแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และระบุพฤติกรรมตามค่านิยมของผู้บริหารระดับสูง (Role Model) และพฤติกรรมตามค่านิยมของพนักงานออกมาให้ชัดเจนตามเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึง การนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเข้าสู่การประเมินผลรายบุคคล ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างและถ่ายทอดลงสู่พนักงาน การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กร การใช้เครื่องมือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีการวัดการแสดงออกของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และให้คุณค่าหรือการยอมรับกับบุคคลที่แสดงออกของพฤติกรรม

บทที่ 3

กลยุทธ์การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566-2570

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด จึงได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ จำนวน 3 กลยุทธ์ และกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดผลสำเร็จ ค่าเป้าหมาย ของแต่ละกลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	- ร้อยละของพนักงานที่มีผลการรับรู้ค่านิยมตามเกณฑ์ที่กำหนด	82	84	86	88	90
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม	พนักงานมีพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร	- ผลสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร	3.85	3.90	3.95	4.00	4.05
		- ผลสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมด้าน RM, KM/IM, DT, SCM	3.85	3.90	3.95	4.00	4.05
		- ร้อยละของพนักงานที่มี Competency Gap ที่สอดคล้องกับค่านิยม	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน	พนักงานมีการปฏิบัติงานโดยใช้กรอบของค่านิยมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และมีผลการดำเนินงานที่ดี	- ผลประเมินช่องว่างของวัฒนธรรมองค์กร	0.25	0.20	0.15	0.10	0.10

รายละเอียดของแผนการดำเนินการตามกลยุทธ์ มีดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70	
1. โครงการ Role Model	จำนวนฝ่ายที่มี Role Model ตามเป้าหมาย	ฝ่ายละ 2 คน	ฝ่ายละ 3 คน	ฝ่ายละ 4 คน	ฝ่ายละ 5 คน	ฝ่ายละ 5 คน	แผนกแผนพัฒนาทุนมนุษย์
	ผลสำรวจการรับรู้ของพนักงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร	70	75	80	85	90	แผนกแผนพัฒนาทุนมนุษย์
2. โครงการสื่อสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละของพนักงานที่มีผลการรับรู้ค่านิยมตามเกณฑ์ที่กำหนด	82	84	86	88	90	กองประชาสัมพันธ์
3. กิจกรรม GPO Young Blood	ผลสำรวจการรับรู้ของพนักงานใหม่	70	70	70	70	70	กองพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน
4. โครงการ GPO Strong	ผลสำรวจการรับรู้ของพนักงาน	70	75	80	85	90	กองพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน
5. กิจกรรมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	ผลประเมินการรับรู้ค่านิยมหลังปฐมนิเทศ	70	70	70	70	70	ผ.พัฒนาหลักสูตรและกำกับสายอาชีพ
6. โครงการอบรมให้ความรู้ในการบูรณาการเรื่องความเสี่ยงและควบคุมภายใน	ผลประเมินความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง	80	80	80	80	80	กองบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
7. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	ร้อยละของผู้เข้าอบรมที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลหลังอบรม	80	80	80	80	80	กองเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70	
1. โครงการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจและค่านิยมองค์กร ประจำปี 2566	ผลสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร	xx	xx	xx	xx	xx	กองแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
	ผลสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมด้าน RM, KM/IM, DT, SCM	xx	xx	xx	xx	xx	กองแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
2. การวัด Competency ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละของพนักงานที่มี Competency Gap ที่สอดคล้องกับค่านิยม	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10	ผ.แผนพัฒนาทุนมนุษย์
3. กิจกรรม/แผนเสริมสร้างจริยธรรม	ผลสำรวจพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม	80	83	85	87	90	กองพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน
4. กิจกรรมพัฒนานักการตลาด	ผลวิจัยความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าองค์กรเกษียชกรรมในส่วนของพนักงานขาย	4.44	4.46	4.48	4.50	4.52	ผ.พัฒนาหลักสูตรและกำกับสายอาชีพ / ฝ่ายขายและการตลาด
5. โครงการ Super Admin KM ของหน่วยงาน	จำนวนฝ่ายที่มี Super Admin KM เป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายละ 1 คน	ฝ่ายละ 2 คน	ฝ่ายละ 2 คน	ฝ่ายละ 3 คน	ฝ่ายละ 3 คน	ผ.แผนพัฒนาทุนมนุษย์
6. การเสริมสร้างการรับรู้และการใช้งาน Dashboard ของผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน	ผลสำรวจพึงพอใจในการใช้งาน dashboard	80	80	80	80	80	กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. โครงการ Wow Awards 2566	ความสำเร็จของการจัดกิจกรรม	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม
	ผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมด้านนวัตกรรม (ร้อยละ)	xx	xx	xx	xx	xx	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70	
1. แผนเสริมสร้างและพัฒนา SCO ของแต่ละหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน	xx	xx	xx	xx	xx	กองบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
2. แผนเสริมสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรด้านการวิจัยและพัฒนา	จำนวนความร่วมมือ/การถ่ายทอดเทคโนโลยี (เรื่อง)	2	2	2	2	2	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	ผลงานความร่วมมือที่สามารถนำไปต่อยอดเป็นองค์ความรู้/แผน/ผลิตภัณฑ์ (เรื่อง)	xx	xx	xx	xx	xx	สถาบันวิจัยและพัฒนา
3. โครงการ Process Improvement ประจำปี 2566	จำนวนกระบวนการให้บริการที่มีการปรับปรุงและได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม
	จำนวนแผนที่มี Process Improvement เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	แผนกละ 1 เรื่อง	แผนกละ 1 เรื่อง	แผนกละ 1 เรื่อง	แผนกละ 1 เรื่อง	แผนกละ 1 เรื่อง	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม
4. โครงการ Process Innovation ประจำปี 2566	จำนวนฝ่ายที่มี Process Innovation เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ฝ่ายละ 1 เรื่อง	ฝ่ายละ 1 เรื่อง	ฝ่ายละ 1 เรื่อง	ฝ่ายละ 1 เรื่อง	ฝ่ายละ 1 เรื่อง	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม
5. โครงการ Wow Awards 2566	จำนวนโครงการนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวด (โครงการ)	5	5	5	5	5	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม
	จำนวนความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปต่อยอดสู่นวัตกรรม (เรื่อง)	6	6	6	6	6	คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม / สำนักบริหารยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70	
	มูลค่าเพิ่ม/ประหยัดได้ที่เกิดขึ้นจริง (บาทต่อปี)	Xxx	Xxx	Xxx	Xxx	Xxx	คณะกรรมการมุ่งเน้นนวัตกรรม / สำนักบริหารยุทธศาสตร์

บทที่ 4

รายละเอียดแผนงาน ปี 2566

รายละเอียดของแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ที่ดำเนินการในปี 2566 มีดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม

แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ตอบสนองค่านิยม									ผู้รับผิดชอบ
	G product	G service	G governance	P trust	P happiness	P knowledge	O ownership	O optimist	O Open mind	
1. โครงการ Role Model	x	x	x	x	x	x	x	x	x	แผนกแผนพัฒนาทุน มนุษย์
2. โครงการสื่อสาร สร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยมองค์กร	x	x	x	x	x	x	x	x	x	กองประชาสัมพันธ์
3. กิจกรรม GPO Young Blood	x	x	x	x	x	x	x	x	x	กองพัฒนาองค์กร เพื่อความยั่งยืน
4. โครงการ GPO Strong			x							กองพัฒนาองค์กร เพื่อความยั่งยืน
5. กิจกรรมการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	x	x	x	x	x	x	x	x	x	ผ.พัฒนาหลักสูตร และกำกับสายอาชีพ
6. โครงการอบรมให้ ความรู้ในการบูรณาการ เรื่องความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน			x			x	x			กองบริหารความ เสี่ยงและควบคุม ภายใน
7. กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจด้าน ดิจิทัลเทคโนโลยี			x	x			x		x	กองเทคโนโลยี สารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม

แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ตอบสนองค่านิยม									ผู้รับผิดชอบ
	G product	G service	G governance	P trust	P happiness	P knowledge	O ownership	O optimist	O Open mind	
1. โครงการสำรวจความ ผูกพัน ความพึงพอใจ และค่านิยมองค์กร ประจำปี 2565					X					กองแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ
2. การวัด Competency ที่สอดคล้องกับค่านิยม องค์กร			X	X		X	X			ผ.แผนพัฒนาฯ มนุษย์
3. แผนเสริมสร้าง จริยธรรม			X	X			X	X		กองพัฒนาองค์กร เพื่อความยั่งยืน
4. กิจกรรมพัฒนานักการ ตลาด		X	X	X			X			ผ.พัฒนาหลักสูตร และกำกับสายอาชีพ / ฝ่ายขายและ การตลาด
5. พัฒนาทักษะ Super Admin KM ด้าน ดิจิทัล ของหน่วยงาน			X	X			X		X	ผ.แผนพัฒนาฯ มนุษย์
6. โครงการ Wow Awards 2565	X	X			X	X	X			ผ.แผนพัฒนาฯ มนุษย์
7. การเสริมสร้างการรับรู้ และการใช้งาน Dashboard ของ ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน			X	X			X		X	กองเทคโนโลยี สารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ตอบสนองค่านิยม									ผู้รับผิดชอบ
	G product	G service	G governance	P trust	P happiness	P knowledge	O ownership	O optimist	O Open mind	
1. แผนเสริมสร้างและ พัฒนา SCO ของแต่ละ หน่วยงาน			X			X	X			กองบริหารความ เสี่ยงและควบคุม ภายใน
2. แผนเสริมสร้างความ ร่วมมือกับพันธมิตรด้าน การวิจัยและพัฒนา	X	X							X	สถาบันวิจัยและ พัฒนา
3. โครงการ Process Improvement ประจำปี 2565	X	X		X	X		X	X	X	คณะทำงานมุ่งเน้น นวัตกรรม
4. โครงการ Process Innovationประจำปี 2565	X	X		X	X		X	X	X	คณะทำงานมุ่งเน้น นวัตกรรม
5. โครงการ Wow Awards 2565	X	X		X	X	X	X	X	X	คณะทำงานมุ่งเน้น นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามค่านิยม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ผลสำรวจการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย		
1	โครงการ Role Model - ทบทวนพฤติกรรม Role Model ของผู้บริหาร - กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกและคัดเลือก Role Model - คัดเลือก Role Model	จำนวนฝ่ายที่มี Role Model ตามเป้าหมาย															แผนกแผนพัฒนา ทุนมนุษย์
2	โครงการสื่อสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร - ออกแบบสื่อ - สื่อสาร online/offline ภายในองค์กร - กิจกรรมประจำปีต่างๆ - ประเมินผล	ร้อยละของพนักงานที่มีผลการรับรู้ค่านิยมตามเกณฑ์ที่กำหนด															กองประชาสัมพันธ์

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
3	กิจกรรม GPO Young Blood - วางแผนกิจกรรม - เชิญผู้ปฏิบัติงานใหม่ - จัดกิจกรรม (ดูงาน พิพิธภัณฑ์ด้านโง อบรม ภายใน) - สรุปผล	ความสำเร็จของการ จัดกิจกรรม			←→		←→	←→								กองพัฒนางค์กร เพื่อความยั่งยืน
4	โครงการ GPO Strong - วางแผนกิจกรรม ประสานงานหน่วยงาน ภายนอก - จัดกิจกรรม (วันต่อต้านคอ รัปชั่น วันต่อต้านทุจริต รณรงค์ให้ความรู้) - สรุปผล / รายงาน คณะกรรมการ CG	ความสำเร็จของการ จัดกิจกรรม	←→								←→			←→		กองพัฒนางค์กร เพื่อความยั่งยืน
5	กิจกรรมการปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่ - บรรยาย - Work shop - ประเมินผล	ผลประเมินการรับรู้ ค่านิยมหลังปฐมนิเทศ	←→													ผ.พัฒนาหลักสูตร และกำกับสาย อาชีพ

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
6	โครงการอบรมให้ความรู้ใน การบูรณาการเรื่องความเสี่ยง และควบคุมภายใน - วางแผน คัดเลือก กลุ่มเป้าหมาย - จัดอบรม - ประเมินผล	ผลประเมินความรู้ด้าน การบริหารความเสี่ยง			←											กองบริหารความ เสี่ยงและควบคุม ภายใน
7	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจด้านดิจิทัลเทคโนโลยี - วางแผนการอบรม คัดเลือก กลุ่มเป้าหมาย - จัดอบรม - ประเมินผล	ร้อยละของผู้เข้าอบรม ที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมินผลหลังอบรม			↔			←						←		กองเทคโนโลยี สารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ผลสำรวจระดับพฤติกรรมตามค่านิยม
- ผลสำรวจพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม RM, SM, DT, KM, IM
- ระดับ Competency ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
1	โครงการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจและค่านิยม องค์กร ประจำปี 2565 - ทบทวนแนวทางการสำรวจ - ออกแบบสำรวจ - สำรวจ /วิเคราะห์ผล - สรุป /จัดทำรายงาน	-ผลสำรวจพฤติกรรม ตามค่านิยมองค์กร -ผลสำรวจพฤติกรรม ตามค่านิยมด้าน RM, KM/IM, DT, SCM														กองพนักงาน สัมพันธ์และ สวัสดิการ
2	การวัด Competency ที่ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร - ทบทวน Competency ที่ สอดคล้องกับค่านิยม - จัดทำแบบประเมิน - วิเคราะห์ผล	ร้อยละของพนักงานที่ มี Competency Gap ที่สอดคล้องกับ ค่านิยม														ผ.แผนพัฒนา ทุน มนุษย์

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย
3	กิจกรรม/แผนเสริมสร้าง จริยธรรม - เผยแพร่คู่มือจริยธรรม - จัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ ตามคู่มือ - ประเมินผล - สรุปผล	ผลสำรวจพฤติกรรม ตามคู่มือจริยธรรม	↔									↔		↔	กองพัฒนานักการศึกษาระดับ เพื่อความยั่งยืน
4	กิจกรรมพัฒนานักการตลาด - อบรมให้ความรู้ - ประเมินผล - โครงการวิจัยความพึงพอใจ	ผลวิจัยความพึงพอใจ และความผูกพันของ ลูกค้าองค์กรเกษียณ กรรมในส่วนของ พนักงานขาย				↔							↔		ผ.พัฒนาหลักสูตร และกำกับสาย อาชีพ / ฝ่ายขาย และการตลาด
5	โครงการ Super Admin KM ของหน่วยงาน - อบรมให้ความรู้ - แต่งตั้ง Super Admin KM ประจำฝ่าย - ติดตามผลการดำเนินงาน	จำนวนฝ่ายที่มี Super Admin KM เป็นไป ตามเป้าหมาย (ฝ่าย)				↔		↔			↔				ผ.แผนพัฒนาทุน มนุษย์
6	โครงการ Wow Awards 2565 - วางแผนดำเนินโครงการ - ติดตามผลการดำเนินการ ตามแผน - สรุปผลการดำเนินงาน	ความสำเร็จของการ จัดกิจกรรม									↔		↔		คณะทำงานมุ่งเน้น นวัตกรรม

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
7	การเสริมสร้างการรับรู้และการใช้งาน Dashboard ของผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ Dashboard - ใช้งาน Dashboard - ประเมินผล 	ผลสำรวจพึงพอใจในการใช้งาน dashboard														กองเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ผลสำรวจช่องว่างของวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ				
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย			
1	แผนเสริมสร้างและพัฒนา SCO ของแต่ละหน่วยงาน - คัดเลือกและพัฒนา SCO - มอบหมายสิ่งที่ต้องดำเนินงาน - ติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน															กองบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	
2	แผนเสริมสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรด้านการวิจัยและพัฒนา - กำหนดพันธมิตร หัวข้อที่จะดำเนินการ (เช่น วัคซีน Covid-19, การผลิตยาสามัญใหม่ ความร่วมมือในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมเป็นต้น) - ดำเนินการตามแผน ประเมินผล	จำนวนความร่วมมือ/การถ่ายทอดเทคโนโลยี	←														←	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ลำดับ	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
3	โครงการ Process Improvement ประจำปี 2565 - อบรมให้ความรู้ - ดำเนินโครงการ - รวบรวม ติดตาม สรุปผล	- จำนวนกระบวนการให้บริการที่มี การปรับปรุง และได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย - จำนวนแผนกที่มีการปรับปรุงกระบวนการ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด														คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม
4	โครงการ Process Innovation ประจำปี 2565 - อบรมให้ความรู้ - คัดกรองหัวข้อที่จะดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด - ดำเนินโครงการ / สนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติม - รวบรวม ติดตาม สรุปผล	- จำนวนฝ่ายที่มี Process Innovation เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด														คณะทำงานมุ่งเน้นนวัตกรรม

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์/ ตัวชี้วัด	ปี 2566											ผู้รับผิดชอบ				
			ต.ค	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย			
5	โครงการ Wow Awards 2565 - รับสมัคร / ดำเนินโครงการ - ตัดสิน - มอบรางวัล	- จำนวน โครงการ นวัตกรรมที่ ส่งเข้า ประกวด										←→		←→		←→		คณะทำงานมุ่งเน้น นวัตกรรม

ภาคผนวก

1. แบบสอบถามความพึงพอใจ ความผูกพันและค่านิยมองค์กร

2. ตารางทวนสอบความเชื่อมโยงระหว่างคำถามตามแบบสอบถามและ Enabler ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นคำถาม	ภาพรวม	RM	KM/IM	DT	SCM
Good product ผลิตภัณฑ์ดี					
1. บุคคลในองค์กรมีการค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนเพื่อให้ผลงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีคุณภาพ	/		/	/	
2. บุคคลในองค์กรมีการปฏิบัติตาม Work Instruction, Manufacturing Protocol อย่างเคร่งครัดตามมาตรฐาน GMP และ ISO ที่เกี่ยวข้อง ท่านทราบถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตาม	/	/	/		
Good service มีจิตบริการ					
3. บุคคลในองค์กรยิ้มแย้ม ทักทาย ยกมือไหว้ แต่งกายสุภาพ พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น และให้เกียรติลูกค้าหรือผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพ ทั้งคำพูดและกริยาท่าทาง ท่านให้ความสำคัญกับการดูแลลูกค้าและผู้มาติดต่องาน	/				/
4. บุคคลในองค์กรคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมหรือปรับปรุงการให้บริการหรือการทำงานแบบใหม่ๆ โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ จากเสียงของผู้รับบริการ	/	/	/	/	/
Good governance ธรรมาภิบาลมุ่งมั่น					
5. บุคคลในองค์กรตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบและมาตรฐานการทำงานขององค์กรอย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	/	/	/	/	
6. บุคคลในองค์กรสอดส่องดูแล เมื่อพบ สิ่งผิดปกติหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายต่อองค์กร จะรายงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทันที	/	/			

ประเด็นคำถาม	ภาพรวม	RM	KM/IM	DT	SCM
People trust ให้เกียรติต่อกัน					
7. บุคคลในองค์กรรับฟังความเห็นที่แตกต่าง ยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น	/		/		
8. บุคคลในองค์กรรักษาข้อมูล/ความลับของลูกค้า ผู้อื่นและองค์กร	/			/	
9. บุคคลในองค์กรรักษาคำพูด กล้าเปิดเผยและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง	/	/	/		
People happiness ทำงานสุขใจ					
10. บุคคลในองค์กรเริ่มต้นทุกวันด้วยความสุขสดชื่น ทักทายผู้อื่นด้วยความเป็นมิตร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยิ้มรับการเปลี่ยนแปลง	/				
11. บุคคลในองค์กรพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	/				
People knowledge ใฝ่หาเรียนรู้					
12. บุคคลในองค์กรหมั่นค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หาโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ และบันทึกเป็นองค์ความรู้ขององค์กร พัฒนาตนเองในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	/		/	/	
13. บุคคลในองค์กรกล้าคิดนอกกรอบ กล้านำเสนอ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	/	/	/	/	
Ownership ร่วมเป็นเจ้าของ					
14. บุคคลในองค์กรร่วมกิจกรรม ปฏิบัติงาน หรือทำหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละเวลาส่วนตัวหรือประโยชน์ของตน ให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ สร้างผลงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	/		/		

ประเด็นคำถาม	ภาพรวม	RM	KM/IM	DT	SCM
15. บุคคลในองค์กรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและหน่วยงานภายนอก พร้อมชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง เมื่อมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับองค์กร	/				/
16. บุคคลในองค์กรตระหนักและให้ความร่วมมือในการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร	/	/	/		
Optimist มองโลกแง่ดี					
17. บุคคลในองค์กรเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้อภัยในความผิดพลาด	/	/	/		
18. บุคคลในองค์กรยอมรับและให้คุณค่ากับความแตกต่าง กล้าคิดสร้างสรรค์และลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นชิน	/		/	/	
Open mind มีใจเปิดกว้าง					
19. บุคคลในองค์กรเปิดใจรับฟังคำติ คำชม และคำแนะนำ (Feedback) จากผู้อื่นและลูกค้า พร้อมนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการ	/	/			/
20. บุคคลในองค์กรกระตุ้น ชักถาม และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ให้เกิดการเรียนรู้และกล้าลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย	/		/	/	