

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ระบบบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566-2570
และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566

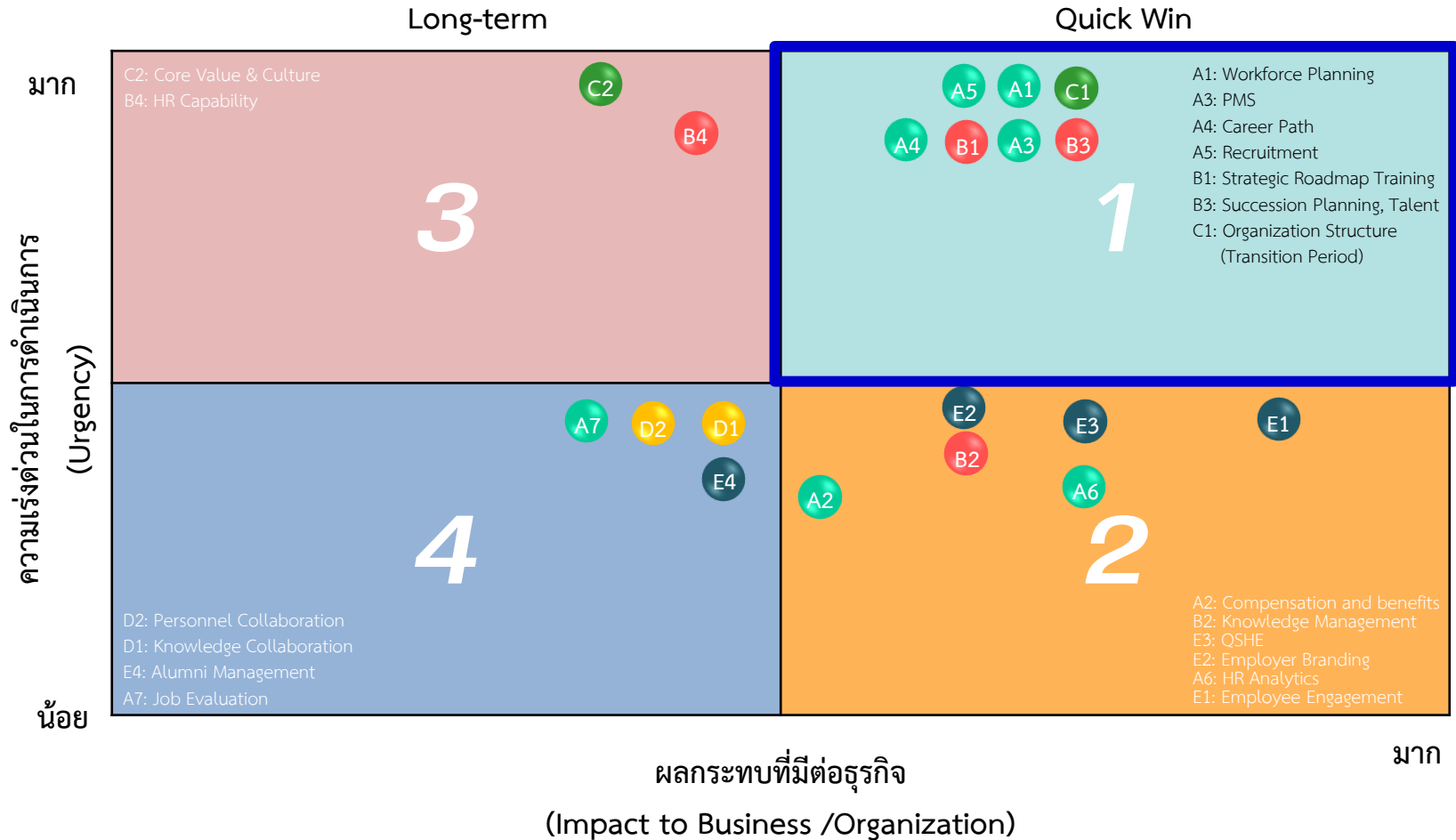
ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565

Vision

ทรัพยากรบุคคลที่ล้ำหน้าเพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำด้านธุรกิจและเวชภัณฑ์



การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ (Priority Matrix)



แผนปฏิบัติการด้านบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี : People Management

แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570			
1. แผนการปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจ	Transition Phase 1 โรงงานรังสิต ระยะเวลา 2 และ DC					โครงสร้างและอัตรากำลังสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนการดำเนินงานปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังไม่เป็นไปตามแผน	กองกลยุทธ์และนโยบาย ทุนมนุษย์
	Transition Phase 2							
	Transition Phase 3 โครงสร้างรองรับธุรกิจใหม่							
2. แผนการจัดการสิทธิประโยชน์สวัสดิการ เพื่อส่งเสริมความผูกพันให้พนักงาน	ข้อมูลสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการย้ายโรงงาน	ศึกษาความเป็นไปได้ตามส่วนของบุคลากร	ดำเนินการจัดการสิทธิประโยชน์			ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจผ่านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม	ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ	กองพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
3. แผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบประเมินผล (PMS) รายบุคคล	Implement KPI ระดับบุคคล	สามารถใช้ KPI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยกระดับกระบวนการ			มีระบบการประเมินตามตัวชี้วัด (KPI) ระดับรายบุคคล สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	-ความไม่เชื่อมโยงตัวชี้วัดของเกณฑ์การประเมินผล -ตัวชี้วัดไม่สะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงาน	กองกลยุทธ์และนโยบาย ทุนมนุษย์

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี : People Development

แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570			
1. แผนการเพิ่มประสิทธิภาพระบบเส้นทางสายอาชีพ	ปรับปรุงเส้นทางสายอาชีพ	เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาตาม career path				พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	กองกลยุทธ์ฯ / กองพัฒนาทุนมนุษย์
2. แผนการพัฒนา Competency	พัฒนา Competency ครบทุกฝ่ายงานพัฒนาสมรรถนะด้าน business acumen, digital literacy, creativity & innovation	พัฒนาสมรรถนะด้าน business acumen, digital literacy, creativity & innovation	ทบทวน Competency ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร			1.จัดทำ Core/ Managerial/Functional Competency สำหรับหน่วยงานที่ปรับหรือจัดตั้งตามโครงสร้างใหม่ 2.บุคลากรในสายงานมีทักษะความสามารถตามบทบาทหน้าที่	การดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	กองพัฒนาทุนมนุษย์

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี : Stakeholder Management

แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570			
1. แผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ	เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการย้ายโรงงาน, การปรับโครงสร้าง		สื่อสารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร เช่น Exit strategy			ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและความผูกพันอยู่ในระดับดี	แผนการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	กองพนักงานสัมพันธ์ฯ

แผนปฏิบัติการในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ที่ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนฯ ประจำปี 2565

การบริหารทรัพยากรบุคคล (People Management)

1. การพัฒนาระบบ HR Analytics
2. Alumni Management
3. การยกระดับการบริการด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เป็น Digital เพื่อให้เกิด Self-Service
4. การปรับปรุงค่าตอบแทน ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากกรม.
5. การปรับปรุงระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบบริหารทุนมนุษย์
6. การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ HCM

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (People Development)

1. การพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & Innovation)
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์
3. การพัฒนาศักยภาพเพิ่มการตลาดและการขาย
4. การพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อรองรับ Digital Transformation
5. การสร้าง Partner เพื่อสนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์