

## 1 ยุทธศาสตร์ องค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2565 - 2569

**ยุทธศาสตร์ที่ 1**  
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 2**  
การตลาดและบริการ

**GPO**

**ยุทธศาสตร์ที่ 3**  
นวัตกรรมที่สร้างคุณค่า

**ยุทธศาสตร์ที่ 4**  
การบริหารจัดการองค์กร

SO4 - 4.2 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (People Management & Development)

SO4 - 4.4 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)

**แผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

Vision: ทรัพยากรบุคคลที่ก้าวหน้าพร้อมสู่การเป็นผู้นำด้านธุรกิจและนวัตกรรม

Strategy 1	Strategy 2	Strategy 3	Strategy 4	Strategy 5
<p>Strategy 1: ยกระดับระบบการทำงานทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานสากล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A1 Workforce planning</li> <li>A2 Compensation &amp; Benefits</li> <li>A3 Performance Management System</li> <li>A4 Career Management</li> <li>A5 Recruitment</li> <li>A6 HR Analytics</li> <li>A7 Job Evaluation</li> </ul>	<p>Strategy 2: สร้างบุคลากรคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>B1 Strategic Roadmap Training</li> <li>B2 Knowledge Management</li> <li>B3 Succession &amp; Talent Management</li> <li>B4 HR Capability</li> </ul>	<p>Strategy 3: เปลี่ยนรูปแบบแนวคิดและการทำงานของคนทำงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและการบริหารที่เป็นเลิศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C1 Organization Structure design</li> <li>C2 Core Value &amp; Culture</li> </ul>	<p>Strategy 4: สร้างเครือข่ายการเชื่อมระหว่างองค์กรกับภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>D1 Knowledge Collaboration</li> <li>D2 Personnel Collaboration</li> </ul>	<p>Strategy 5: Employee Experience สร้างประสบการณ์เชิงบวกให้กับผู้มีส่วนได้เสียและบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>E1 Employee Engagement</li> <li>E2 Employer Branding</li> <li>E3 QSHE</li> <li>E4 Alumni Management</li> </ul>

## 2 Human Capital Management (HCM)

### A1 1. การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังพร้อมศึกษาคำงานขององค์กรฯ (Organization Design)

ระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า 19 หน่วยงาน  
ระดับกองหรือเทียบเท่า 99 หน่วยงาน  
ระดับแผนกหรือเทียบเท่า 299 หน่วยงาน

**Results Q4 :**

- จัดทำข้อบังคับการแบ่งส่วนงานฯ ของทุกฝ่ายงานตามโครงสร้างใหม่ และเสนอประธานคกก.อก. ลงนาม เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565

### A5 2. การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการระบบสรรหา

**Results Q4 :**

- เพิ่มช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์การสรรหาผู้ปฏิบัติงาน

ช่องทางที่ใช้อยู่	ช่องทางเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> <li>www.gpo.or.th, gpo.thaijobjob.com</li> <li>Facebook Page : HR GPO</li> <li>Line Official: Recruit GPO สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในอก.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มทำงานต่าง ๆ ของเภสัชกร</li> <li>Line Openchat สำหรับทำงาน</li> <li>Group Line สำหรับ ชมท.ของมหาวิทยาลัย</li> </ul>

ตัวอย่าง LINE OPENCHAT

Line Open Chat สำหรับทำงาน	จำนวนสมาชิก
ทำงานเภสัชกรยา	5,391
ทำงานเทคนิคทำงาน	4,997
ทำงานแนะนำงานทุกภาคทุกอ.ซีทุกพื้นที่ 24 ชม.ฯ	4,044
หัดคน+ทำงาน	3,568
ทำงานราชการนนทบุรี-ปทุมธานี	1,759
ทำงานฝ่ายงาน พยาบาล/เภสัช/ทันต/แพทย์	1,650
งานเภสัช FT, PT, รพ., Clinic, ร้านยา, CPE ฯลฯ	980
ทำงานราชการ & รัฐวิสาหกิจ	546

### A2 3. ความคืบหน้าการขยายเขตงานโครงสร้างเงินเดือน

**Results Q4 :** ข้อมูลอยู่ที่ครม. และรอการพิจารณาของครม.

### A2 4. การปรับปรุงค่าห้องและค่าอาหาร กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

**Results Q4 :** ได้รับอนุมัติข้อบังคับการปรับปรุงค่าห้องและค่าอาหาร กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวจากคกก.อก.

กลุ่ม	เดิม	ปรับเป็น
ผู้ปฏิบัติงาน	1,200	1,500
บุคคลในครอบครัว	800	1,100

## 3 Human Capital Development (HCD)

### B1 Development Program : Q4

**Results Q4 :** มอบรางวัลแก่ผู้ที่ชนะตามโครงการ Wow Award เมื่อวันที่ 5 ส.ค. 65

ชิงรางวัล มูลค่ากว่า 330,000 บาท

เปิดรับสมัคร ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565

ระยะเวลาโครงการ พ.ศ. - 5 ส.ค. 65

### Process Innovation

กระบวนการพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม

- GPO Innovative Kick Off
- Pitching Day
- GPO Innovative Mini Program
- Demo Day

**Process Improvement จำนวน 258 โครงการ**

ลำดับ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1.	ลดต้นทุน	43	12%
2.	ลดระยะเวลาทำงาน	31	3%
3.	เพิ่มประสิทธิภาพ/คุณภาพของงาน	10	0.25%
4.	เพิ่มผลิตภัณฑ์/บริการใหม่	0.5	0.5%
5.	เพิ่มความปลอดภัย/ผู้มีส่วนได้เสีย	0.25	0.25%
6.	ลดอุบัติเหตุ	0.25	0.25%
7.	ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม	0.25	0.25%
8.	อื่นๆ (สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบ)	0.25	0.25%

## 4 Environment Support

### E1 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทุนมนุษย์สำหรับโครงการย้ายโรงงานไปที่จ.ปทุมธานี

- Employee Meet ชีวิตใหม่ @ฉัญบุรี
- การหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2565
- ฝ่ายผลิตยา
- ฝ่ายประกันคุณภาพ
- ฝ่ายบริหารวัสดุและผลิตภัณฑ์
- ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม

ผลการประเมินความพึงพอใจในการพบปะหรือ รวม 4 ฝ่าย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 128 คน

- พอใจมาก 54 คน คิดเป็น 42.2%
- กิจกรรมเยี่ยมชมดูงาน

จัดให้ผู้ปฏิบัติงาน 4 ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องย้ายไปปฏิบัติงาน เยี่ยมชมดูงาน ณ โรงงานผลิตยา ระยะที่สองและโครงการก่อสร้างคลังยาและเวชภัณฑ์ อ.ฉัญบุรี จ.ปทุมธานี จำนวน 13 รุ่น จำนวน 590 คน ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน 2565

## 5 ความคืบหน้าแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (PWC)

ประเด็นการพัฒนาด้าน PWC	GAP Analysis ปี 2561 (PWC)	Result Q4/2564	Result Q1/2565	Result Q2/2565	Result Q3/2565	Result Q4/2565
1. HR Strategy	0%	85%	90%	90%	90%	100%
2. Structure and Culture	35%	85%	88%	90%	96%	100%
3. Recruitment	30%	65%	70%	75%	85%	100%
4. PMS	20%	90%	90%	92.5%	95%	100%
5. Training and Development	25%	80%	84%	87.5%	94%	100%
6. Succession planning	20%	85%	92%	92.5%	95%	100%
7. ระบบสนับสนุนอื่นๆ (Enabler)	30%	75%	80%	85%	90%	100%
สรุปผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)	23 %	80.70%	84.86%	87.50%	92.11%	100%

**ดำเนินการ Q4 2565 ตามเป้าหมาย 100%**

## 6 ข้อเสนอเพื่อทราบ

จึงเสนอคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม เพื่อทราบความคืบหน้าแผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทุนมนุษย์ ไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ 2565