

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ 2566  
องค์การเภสัชกรรม

องค์การเภสัชกรรมมีความมุ่งมั่นที่จะสนองต่อวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ คือ “ทรัพยากรบุคคลที่ล้ำหน้า เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำด้านธุรกิจยาและเวชภัณฑ์” และนโยบายด้านการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร

องค์การเภสัชกรรมได้มอบหมายให้ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ระบบบริหารทุนมนุษย์ ในการนี้ องค์การเภสัชกรรมมีผลการดำเนินการตามแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566 โดยเป้าหมายระยะสั้น ปี 2566-2567 คือการพัฒนาระบบงานพื้นฐานด้านบริหารทุนมนุษย์และพัฒนาทุนมนุษย์ จัดเตรียมบุคลากรและ อัตรากำลังตามโครงสร้าง องค์กรใหม่ ให้สอดคล้องตาม แผนยุทธศาสตร์และภารกิจ ใหม่ตามแผนธุรกิจ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในการนี้ องค์การเภสัชกรรมมีผลการดำเนินงานตามแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2566 โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### โครงการ/กิจกรรม และการใช้งบประมาณด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังตามแผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจตามแผนการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กร	โครงสร้างฝ่ายงานที่ปรับแล้ว จำนวน 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการขาย ฝ่ายทะเบียนยาและผลิตภัณฑ์ และเตรียมการแผนปรับโครงสร้าง 11 ฝ่ายงานใน ปี 2567 ต่อไป	ไม่มีการใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565-30 กันยายน 2566
การสร้างระบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ	มีการจัดประชุมร่วมกับทุกฝ่ายงาน (19 ฝ่ายงาน) เพื่อร่างเส้นทางอาชีพใหม่และรวบรวมข้อเสนอแนะของทุกฝ่าย และข้อเสนอแนะร่างการปรับเกณฑ์ความก้าวหน้า แล้วเสร็จ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565-30 กันยายน 2566

<p>การเพิ่มประสิทธิภาพระบบประเมินผลรายบุคคล (PMS)</p>	<p>มีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการใช้ตัวชี้วัดในการประเมินผล (KPI) รายบุคคลของตัวชี้วัดที่สำคัญตามแผนงานยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร แต่ยังไม่สามารถวางตัวชี้วัดครบ100% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อมูลเตรียมแผนดำเนินการปี 2567 ให้วางแผนตัวชี้วัดรายบุคคลให้ครบถ้วนต่อไป</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>1 ตุลาคม 2565-30 กันยายน 2566</p>
<p>การจัดการสิทธิประโยชน์สวัสดิการ เพื่อส่งเสริมความผูกพันให้ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>มีการดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับค่าเช่าบ้านและค่าใบประกอบวิชาชีพเภสัชกร และนำส่งข้อมูลตามมติคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมนำส่งไปที่ครรส. แล้ว</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>1 ตุลาคม 2565-30 กันยายน 2566</p>

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

Level	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	จำนวนรุ่น	จำนวนคน	จำนวน (วัน)	ปีงบประมาณ 2566				End Results	งบประมาณที่อนุมัติ	งบที่ใช้จริง
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
Executive (10 - 11)	Onboarding Program	เตรียมความพร้อมผู้บริหารให้มีความมั่นใจและเข้าใจบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับ	1	6	ติดตาม KPI 4 เดือน					ผู้บริหารระดับ N-2 ใหม่ ผ่านการประเมิน onboarding เรียบร้อยแล้ว	-	-
	Strengths-Based Teamwork & Mentoring / Mastering Leadership (Coach)	เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของจุดแข็ง Strengths Finder และสามารถนำไปใช้ในการใช้ชีวิตจริง และประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง เพื่อให้รู้จักวิธีใช้พรสวรรค์/จุดแข็งในการทำงานร่วมกัน และ Mentoring	1	6	โปรแกรม 8 เดือน					ผู้บริหารได้รับการโค้ชแนวคิดในการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันทั้งทีม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจในแนวระนาบได้ดีขึ้น	1,502,960.00	1,384,285.00
	People Management for Executive (โปรแกรมการโค้ช จากโค้ชภายนอก)	เพื่อสร้างความสามารถในการบริหาร กำหนดนโยบายและการวางแผนการสื่อสาร ตลอดจนการสร้างผลลัพธ์ภาพรวมขององค์กรจากการบริหารทีมงานในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	18	5		ม.ค.			ผู้บริหารได้รับการโค้ชแนวคิดในการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันทั้งทีม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจในแนวระนาบได้ดีขึ้น (เปลี่ยนเป็นผลจากโค้ชภายนอก)		
Middle Management (9) (ผอ./เทียบเท่า)	Onboarding Program	1. สร้างความมั่นคงในการดำรงตำแหน่งใหม่ 2. รับทราบบทบาทใหม่ หน้าที่ ความคาดหวัง ของ Middle Management	1	8	2	พ.ย.				ผู้บริหารระดับ N-3 ใหม่ ผ่านการประเมิน onboarding เรียบร้อยแล้ว	300,590.00	282,600.00
	Risk Management for Management Level	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินความเสี่ยงเพื่อควบคุมภายใน และสามารถออกแบบพัฒนาระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ตลอดจนสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านบริหารความเสี่ยงให้แก่ทีมงานได้	1	15	3		ก.พ.	พ.ค.	ก.ค.	ได้บริหารจัดการความเสี่ยงระดับสายงานที่สามารถนำไปบูรณาการร่วมกันได้ดีขึ้น	63,750.00	62,010.00
	Communication skill for management level	เพื่อให้ผู้บริหารระดับกลางสามารถสร้างการประสานงานความร่วมมือเป็นทีม ให้ทัศนคติกับผู้อื่นหรือทีมงานได้ตรงไปตรงมา แก้ไขปัญหาการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	38	3	ธ.ค.				Report out ของหลักสูตร และ ผลการประเมิน ความพึงพอใจ	1,039,000.00	1,019,528.00
	Strengths-Based Teamwork/ Career Management	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของจุดแข็ง Strengths Finder และสามารถนำไปใช้ในการใช้ชีวิตจริง และประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง	3	90	2	ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.			ได้เกณฑ์เพื่อจัดทำ Career Path ในปีงบประมาณ 2567	260,200.00	254,500.00
	People Management for Middle Manager (PMS)	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้บริหารระดับกลาง และพัฒนาการบริหารบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาให้สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถบริหารผลงานของทีมได้	3	90	2	พ.ย.	ก.พ.	เม.ย.		ได้เกณฑ์เพื่อจัดทำ Career Path ในปีงบประมาณ 2567		
First line management (6-8)	Onboarding Program	1. สร้างความมั่นคงในการดำรงตำแหน่งใหม่ 2. รับทราบบทบาทใหม่ หน้าที่ ความคาดหวัง ของ First line Management	1	23	2	พ.ย.				ผู้บริหารระดับ N-4 ใหม่ ผ่านการประเมิน onboarding เรียบร้อยแล้ว	โครงการเดียวกับ Onboarding N-3	โครงการเดียวกับ Onboarding N-3
	People Management for First line Manager (PMS)	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้บริหารระดับกลาง และพัฒนาการบริหารบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาให้สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถบริหารผลงานของทีมได้	2	150	0.5		ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-พ.ค.		การประเมินผลในระบบ ESS มีปัญหาลดลง	-	-
Successor N-1	Coach by Executive Level / Public Training (Executive Program) / Rotation	พัฒนาศักยภาพ Successor N-1 เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการขึ้นสู่ตำแหน่ง N-1 พร้อมสร้างความมั่นใจในการบริหารงานโครงการที่ได้รับมอบหมายจากผู้เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารระดับ N-1	1	2	5					ผู้บริหารเริ่มมีแนวทางในการพัฒนาจิตใจตนเอง และทีม ผล KPI ของ Successor	Program เดียวกับ Mastering leadership	Program เดียวกับ Mastering leadership
Successor N-2	Strengths-Based Teamwork & Mentoring / Leadership Skill (Coach)	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของจุดแข็ง Strengths Finder และสามารถนำไปใช้ในการใช้ชีวิตจริง และประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง เพื่อให้รู้จักวิธีใช้พรสวรรค์/จุดแข็งในการทำงานร่วมกัน และ Mentoring	1	15	10					ผู้บริหารเริ่มมีแนวทางในการพัฒนาจิตใจตนเอง และทีม ผล KPI ของ Successor	1,412,000.00	1,325,950.00

## สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

Level	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	จำนวนรุ่น	จำนวนคน	จำนวน (วัน)	ปีงบประมาณ 2566				End Results	งบประมาณที่อนุมัติ	งบที่ใช้จ่ายจริง
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
Successor N-3	Bussiness / Financial	เพื่อเสริมสร้างทักษะในเชิงธุรกิจให้แก่ Successor N-3 ให้สามารถมองภาพรวมในเชิงธุรกิจ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (N-3)	1	62	8					ผลประเมินความพึงพอใจของโครงการ , ผลการประเมินความรู้เมื่อเรียนจบ, โครงการนำเสนอ 11 โครงการ และผลการพัฒนาตนเองตาม IDP	1,320,000.00	1,014,000.00
Successor N-4	Self Leadership / Communication Skill	เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้แก่ Successor N-4 เสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (N-4)	1	57	3					ผลประเมินความพึงพอใจของโครงการ , ผลการเข้าคอร์ส และผลการพัฒนาตนเองตาม IDP	280,000.00	275,217.91
Talent Pool	Talent Development Journey (Develop Individual)	พัฒนาศักยภาพ Talent เป็นรายบุคคลตาม Competency Gap ที่ได้จากการประเมิน 360 และติดตามแนวทางการพัฒนาตาม Roadmap ของแต่ละ Competency	2	Star 35 คน Key Player 100 คน	Star 3 วัน Key Player 1 วัน					ผลการประเมิน Strength ของ Talent , Talent Profile และผลลัพธ์การพัฒนาตนเองตาม IDP	1,030,950.00	926,200.00
Staff	การพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & Innovation)	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพิ่มความรู้และทักษะในการจัดการความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้สามารถบริหารองค์ความรู้ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ องค์ความรู้จากการปรับปรุงและพัฒนางานด้วยเครื่องมือการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร	2	100	1	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.			คำสั่งทบทวนคณะทำงาน KM&IM ประจำหน่วยงาน คำสั่งทบทวนแต่งตั้งผู้ส่งเสริมการจัดการความรู้ประจำหน่วยงาน และคำสั่งทบทวนแต่งตั้งผู้นำข้อมูลเข้าระบบ ประจำหน่วยงาน ผลการประเมินหลักสูตรอบรม หลักสูตรอบรม Process Improvement จำนวน 240 เรื่อง หลักสูตรอบรม Process Innovation จำนวน 30 เรื่อง หลักสูตรอบรมการจัดการความรู้องค์กร จัดทำบ่งชี้ความรู้ และปิด Knowledge Gap ทุกฝ่าย หลักสูตร Beyond KM สร้างความตระหนักในการจัดการความรู้ด้วยตนเอง งาน และองค์กร หลักสูตรการสอบทานกระบวนการจัดการความรู้ (KM Audit) ยกระดับบุคลากรด้าน KM มีความรู้ และจัดการ KM Audit กระบวนการ KM ที่สำคัญได้อย่างมีมาตรฐาน หลักสูตรการจัดทำแผนที่องค์ความรู้และแผนจัดการองค์ความรู้สำคัญ จัดทำบ่งชี้ความรู้ และปิด Knowledge Gap ทุกฝ่าย Talk: KM Value to Me by SCG สร้างความตระหนักในเรื่อง KM Coach KM ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดกระบวนการ	1,628,600.00	1,642,614.65
	Share Story and Succession Learnt	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ Share Story and Succession Learnt	4	50	1	พ.ย.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	ครั้งที่ 1/2566 แนวทาง ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้และนวัตกรรม ครั้งที่ 2/2566 Story Telling จาก Role Model “ความรู้สู่การพัฒนาสายงาน” ครั้งที่ 3/2566 การจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำฝ่าย อ.สุทธิ ครั้งที่ 4/2566 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการนำความรู้เข้าระบบ แบบง่ายๆ ครั้งที่ 5/2566 การ Share เทคนิคการทำ A3 แบบ WOW WOW โดนใจกรรมการ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการจัดการด้านนวัตกรรม KUBUTA FARM กิจกรรม KM Day ผลคือภาระต้น เสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้	ไม่มีคจ.อบรมออนไลน์	ไม่มีคจ.อบรมออนไลน์

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

Level	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	จำนวนรุ่น	จำนวนคน	จำนวน (วัน)	ปีงบประมาณ 2566				End Results	งบประมาณที่ขออนุมัติ	งบที่ใช้จริง
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
	Digital Library และ Knowledge Management	จัดอบรม ทบทวน เทคนิคการจัดการระบบให้ความรู้กับ หน่วยงาน Admin KM Facilitator และตัวแทนฝ่ายต่างๆ	1	30	1		ม.ค.			จ้างบำรุงรักษาระบบ หลักสูตร Content Idea จำนวน 2 รุ่น อำนวยความสะดวกการใช้งานระบบผ่าน APP มือถือ สื่อสารระบบ Maled ผ่าน Maled Chanel พัฒนาระบบ Maled จัดทำ Category และการสมัครสมาชิกด้วยตนเอง	140,000.00	128,400.00
	การเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีตามค่านิยมองค์กร (Core Values)	พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและประสิทธิภาพสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้องค์กร	1	254	1			เม.ย.-พ.ค.		แผนเสริมสร้าง Core Value 2566-2570 ผลประเมินพฤติกรรม Core Value โครงการ Wow Awards 2566 จำนวนโครงการ สอดคล้องยุทธศาสตร์ จำนวน 50 โครงการ โครงการ Process Improvement จำนวน 240 โครงการ การสื่อสาร Role Model	671,400.00	571,150.00
	การพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อรองรับ Digital Transformation	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปรับตัวสู่การทำ Digital Transformation อย่างถูกต้องส่งเสริมให้เกิดการเติบโตของธุรกิจ ทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เข้าใจการปรับเปลี่ยน Platform Business เพื่อรองรับตรงตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ การทำ Digital Transformation ในองค์กรเป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย ปฏิบัติได้จริง และเห็น ผลลัพธ์ที่ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์	1	50	1		ม.ค. มี.ค.			หลักสูตร NIST Cybersecurity framework โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านธรรมาภิบาล ข้อมูล (Data Governance) หลักสูตรเรียนรู้และรับมือนภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness Training) ผลที่ได้ เข้าใจการจัดการข้อมูลที่ถูกกฎหมาย และ เรียนรู้การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์	150,000.00	114,000.00
	ปฐมนิเทศพนักงานและลูกจ้างเข้าใหม่ (OT)	ให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์กร เข้าใจถึงพันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงกฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ สามารถปรับตัวได้ถูกต้อง มีความรู้ในส่วนงานที่จะต้องรับผิดชอบ รับทราบบทบาทของตนเอง เกิดความมั่นใจและพร้อมปฏิบัติงานในส่วนงานที่ได้รับมอบหมายให้มี ประสิทธิภาพ	4	268	1					จัดอบรมไปทั้งหมด 4 ครั้ง พนักงานและลูกจ้าง ทั้งหมด 268 คนผลประเมินความพึงพอใจหลังการ อบรม, ผลการสอบความรู้ความเข้าใจ หัวข้อ GMP, ISO 14001 มีคะแนนสอบเกิน80%ขึ้นไป	30,000.00	ไม่มีคขจ.อบรมออนไลน์
	การอบรมSupply Chain	เพื่อพัฒนาบุคลากร รง.รังสิต 1 รง.ผลิตวัคซีน และฝ่ายบริหารวัสดุ และผลิตภัณฑ์ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ และการขยายโรงงานรังสิต เฟส 2 หลักสูตรยกระดับสาขาภาคด้วยมาตรฐาน GDPเพื่อเพิ่มทักษะให้ บุคลากรในสาขาภาคทั้ง 3 แห่ง	3	35	1		ก.พ.	พ.ค.		สรุปการอบรมหลักสูตรเพิ่มศักยภาพการผลิตวัคซีน โควิด-19 เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและคะแนนสอบ ของหลักสูตรยกระดับสาขาภาคด้วยมาตรฐาน GDP ของสาขาภาคทั้ง 3 แห่ง	157,760.00	132,649.00
	GMP ประจำปี	เสริมความรู้และเข้าใจรวมถึงเทคนิค เทคโนโลยี กฎเกณฑ์ข้อกำหนด และข้อบังคับต่างๆ ในระบบการผลิตตาม GMP-PIC/S และสามารถ ถ่ายทอดความรู้/ให้คำแนะนำแก่ทีมได้	20	N/A	1					ผลการสอบความรู้ความเข้าใจ หัวข้อ GMP มี คะแนนสอบเกิน80%ขึ้นไป ของทุกฝ่ายตามแผน	77,040.00	72,000.00

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

Level	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	จำนวนรุ่น	จำนวนคน	จำนวน (วัน)	ปีงบประมาณ 2566				End Results	งบประมาณที่อนุมัติ	งบที่ใช้จริง
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
	การอบรมบุคลากรฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านวิศวกรรมร่วมกับบริษัทพันธมิตร จำกัด หรือ Thai Obayashi Corporation Limited ที่ได้รับการรับรองเป็นองค์กรแห่งชาติวิศวกรรมและได้รับ Certify ISO 9001 , ISO 14001 และ OHSAS 18001 โดยโครงการนี้มีจุดประสงค์ในการพัฒนาความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องในงานวิศวกรรม ให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรแก่สังกรม	9 หลักสูตร	100	9					จัดทั้งสิ้น 9 ครั้งสรุปผลโครงการอบรม และผลประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมและทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถปรับตนเองในการทำงานเป็นทีม ทำงานแบบสร้างเครือข่าย สึกทักษะการคิด วิเคราะห์ วิธีการวางแผน การแก้ปัญหา การสื่อสารทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ปรับตัวให้รองรับการทำงานในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม	120,000.00	77,353.36
	การอบรมบุคลากรฝ่ายการตลาดและการขาย	เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในฝ่ายการตลาดและการขายเพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์องค์กร	2หลักสูตร	90	11					หลักสูตรพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพงานการตลาด GPO Marketing Enhancement Program และหลักสูตร Presentation Techniques เทคนิคการนำเสนอ สรุปรการอบรม มีการประเมินBehavior จากวิทยากร ,ผลวิจัยความพึงพอใจในด้านการให้บริการของพนักงานขาย มีค่าเท่ากับ 4.72 ซึ่งมากกว่าปีที่ผ่านมาและพัฒนาทักษะนักวิจัย และนักการตลาด เพื่อศึกษาข้อมูลและการวางกลยุทธ์ การแข่งขันในตลาดของผลิตภัณฑ์ทุกกลุ่ม	1,231,850.00	1,112,610.00
	หลักสูตรการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจแบบ HR Business Partner (HRBP)	เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ให้มีความสามารถและเสริมสร้างศักยภาพเพื่อให้สามารถปรับหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และเพื่อให้บุคคลได้รับการยอมรับในความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถ และได้รับคุณวุฒิจำกัดที่สอดคล้องกับสมรรถนะและประสบการณ์และความรู้ที่แท้จริงของแต่ละบุคคล	1	10	1				มี.ย.	ผลประเมินความพึงพอใจหลังการอบรม,ส่งบุคลากรHR สอบคุณวุฒิจำกัด จำนวน 16 คน ผ่านได้รับใบคุณวุฒิจำกัดจำนวน 11 คน	113,900.00	101,200.00
	การอบรมสรุปประเมินผลโครงการฝึกอบรม ตาม Kirkpettrick	เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรฝ่ายต่างๆที่จัดอบรมให้สามารถประเมินผลโครงการฝึกอบรม ตาม Kirkpettrick เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการจัดฝึกอบรม	1	30	1	พ.ย.				ผลประเมินความพึงพอใจหลังการอบรม, จัดทำคู่มือการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม เผยแพร่ทุกฝ่ายงาน และเผยแพร่ในระบบ Intranet หัวข้อ KC,ตัวอย่างการประเมินโครงการของฝ่ายการตลาด	68,500.00	67,600.00
	การฝึกอบรมเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะของพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง	3	280	6		ก.พ. มี.ค.	พ.ค.		อบรมหลักสูตรผู้นำทีมสู่ความสำเร็จ (Lead Team Lead) เป็นการอบรมเลื่อนระดับจาก4 ไประดับ 5 สรุปเล่มรายงานการอบรมหลักสูตรผลประเมินความพึงพอใจ,ผลคะแนนสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60%ของทุกวิชา,รายชื่อผู้ผ่านการอบรม)	410,000.00	371,600.00

## ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

### จำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่ม	จำนวน
พนักงาน	2349
ลูกจ้างชั่วคราว	81
ลูกจ้างประจำ	791
รวม	3221

### จำแนกตามตำแหน่งบริหารและระดับ

กลุ่ม	จำนวน
รองผู้อำนวยการ/เทียบเท่า	7
ผู้อำนวยการฝ่าย/เทียบเท่า	17
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	106
หัวหน้าแผนก/เทียบเท่า	232
พนักงานระดับ 5-8	1036
พนักงานระดับ 1-4	951
ลูกจ้างประจำ	81
ลูกจ้างชั่วคราว	791
รวม	3221



## ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม	บุคลากรทั้งหมด	ผู้ที่เข้ารับการอบรม	% การเข้ารับการอบรม
ผู้บริหารระดับสูง	24	24	100
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	106	106	100
หัวหน้าแผนก/เทียบเท่า	232	232	100
พนักงานและลูกจ้าง	2,859	2,161	75.59
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3,221</b>	<b>2,517</b>	<b>78.14</b>

### ปัญหาและอุปสรรค

- การบันทึกข้อมูลในระบบ SAP ยังไม่สามารถบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับชั่วโมงการอบรมแบบ Non Classroom ในระบบได้
- แผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) จัดทำเฉพาะกลุ่ม Talent และ Successor ยังไม่ครบทุกกลุ่มบุคลากร
- การปรับโครงสร้างใหม่ขององค์กร ทำให้ต้องปรับปรุงกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะเฉพาะตัวบุคคลให้เป็นไปตาม Gap Competency ของแต่ละตำแหน่ง

### ข้อเสนอแนะ

- ควรมีแผนการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกกลุ่มบุคลากร
- จัดทำคู่มือการจัดทำ IDP และปรับปรุงช่องทางการส่งข้อมูล IDP
- จัดทำ Competency ในฝ่ายที่มีการปรับโครงสร้างใหม่
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยใช้การพัฒนาในรูปแบบ Non Classroom หรือ อบรมแบบ Self – Learning
- ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร