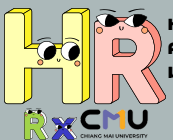




**FACULTY OF PHARMACY**  
CHIANG MAI UNIVERSITY



**แผนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล  
และแผนพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
พ.ศ. 2566-2570**



หน่วยบริหารงานบุคคล  
คณะเภสัชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**RxCMU**  
CHIANG MAI UNIVERSITY



ตารางที่ 2 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังสายสนับสนุนในระยะปี พ.ศ. 2566-2570

บุคลากรสายสนับสนุน	อัตราเกษียณ (2565-2569)	อัตรากำลังทดแทน/ขอเพิ่ม				
		2566	2567	2568	2569	2570
สำนักงานคณะ ภาควิชา และศูนย์	11	2 นักวิทย พงง.บริการ	2 นักบัญชี นักจัดการ งานทั่วไป	1 พงง.บริการ	3 นักจัดการ งานทั่วไป พงง.บริการ 2 อัตรา	3 นักวิทย นักจัดการ งานทั่วไป พงง.บริการ
รองรับหน่วยปฏิบัติการ สนับสนุน One Stop Service วิจัยและบริการ วิชาการ	-	1 นักจัดการ งานทั่วไป	-	-	-	-

ตารางที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

กลยุทธ์	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.สรรหา บุคลากรใหม่ที่มี ขีด ความสามารถ และทักษะที่ รองรับการใช้ โอกาสเชิงกล ยุทธ์	1. กำหนดขีดความสามารถหรือ สมรรถนะของบุคลากรใหม่ ที่ต้องการที่ตอบสนองต่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. พัฒนาระบบการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น รับ อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยชั้นนำ มีผลงาน หรือรางวัล หรือเป็นอาจารย์ชาว ต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติดีและ เก่ง 3. ทบทวนและวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อวางแผนกำลังคน ที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาองค์กร 4. ทบทวนและปรับปรุงระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็นแบบ competency based อย่างแท้จริง โปร่งใส และเป็น ธรรม	1. ระดับผล การประเมิน การ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร ใหม่ 2. ร้อยละ ของอาจารย์ ใหม่ที่ยื่นขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ ภายใน 3 ปี	>85%	>85%	>90%	>90%	>95%	กรรมการบริหาร และ หน่วยบุคคล

## 2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

คณะฯ มีการดำเนินการตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามพันธกิจเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต คณะฯ จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการเสริมสร้างความสามารถ และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพควบคู่ไปกับการสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

กลยุทธ์	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1. พัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อผลักยุทธศาสตร์และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและบริการวิชาการของอาจารย์ 3. พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอนและประเมินผลการเรียนการสอน และการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัย 4. ทักษะจัดการความสัมพันธ์และการบริการที่เป็นมืออาชีพ 5. พัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม 3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสอน 4. ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด 5. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด 6. ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	>70%	>70%	>80%	>80%	>90%	กรรมการบริหารและหน่วยบุคคล
			100	100	100	100	100	
			100	100	100	100	100	
			100	100	100	100	100	
			100	100	100	100	100	
			100	100	100	100	100	
2. ธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมี	1. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร 2. อัตราการลาออกของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน > 95 คะแนน)	4	4	4	4	4	กรรมการบริหารและหน่วยบุคคล
			<5%	<5%	<3%	<3%	<2%	

กลยุทธ์	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
ความมุ่งมั่น กับการ ปฏิบัติงาน อย่างมี ความสุข	<p>และประสิทธิผล สูงสุดผ่านการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม/ พัฒนา</li> <li>- การให้เกียรติ ยก ย่องชมเชย ให้รางวัล</li> <li>- การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</li> <li>- การกำหนดใน อาชีพการงาน</li> <li>- การสร้างความ ผูกพัน</li> </ul> <p>2. สร้างบรรยากาศ และแรงจูงใจให้ บุคลากรมีความสุข กับการทำงาน และ เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรม</p>							