



หน่วยบริหารงานบุคคล
คณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



หน่วยบริหารงานบุคคล
งานบริหารทั่วไป คณะเภสัชศาสตร์

แผนปฏิบัติการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ : สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถและทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์					
1	การสรรหาบุคลากรใหม่ประจำปี 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	1. ร้อยละกรอบอัตราที่ได้รับการดำเนินการในปีงบประมาณ ร้อยละ 100	หน่วยบริหารงานบุคคล
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ : พัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อผลักยุทธศาสตร์และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
2	พัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน (IDP Challenge Fund)	472,000	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	1) KR : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ จำนวน 59 คน 2) KR : จำนวนบุคลากรที่มี mindset การทำงานแบบ Lean & Agile ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการ 3) KR : จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินงานโดยใช้หลักการ Lean & Agile จำนวน 2 ภาควิชา 3 ศูนย์ 5 หน่วยงาน 4) KR : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) ร้อยละ 80 ของผู้พัฒนา 5) KR : จำนวนฐานข้อมูล ระบบและกลไก หรือมาตรฐาน จำนวน 4 กระบวนการ 6) KR : จำนวนนวัตกรรมบริการ/บริการใหม่ 1 การบริการ 7) KR : จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 แนวปฏิบัติ	หน่วยบริหารงานบุคคล
3	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	14,400	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	1. บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วมโครงการอบรม จำนวน 20 คน/ครั้ง 2. บุคลากรสายสนับสนุนมีผลงาน (คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ งานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ) อย่างน้อย จำนวน 10 เล่ม 3. บุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) อย่างน้อย จำนวน 5 คน	หน่วยบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
4	ประชุมวิชาการศูนย์ประสานงานเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์แห่งประเทศไทย ประจำปี 2568	21,500	เดือนพฤษภาคม 2568	บุคลากรได้นำองค์ความรู้มาพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ของหน่วยงาน อย่างน้อยจำนวน 10 ผลงาน	หน่วยบริหารงานบุคคล
5	ทุนอุดหนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในคณะเภสัชศาสตร์	100,000	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	บุคลากรได้รับการส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มศักยภาพ	หน่วยบริหารงานบุคคล
6	Pharmacy CMU KM Day ประจำปี 2568	46,300	เดือนสิงหาคม 2568	<u>ด้านปริมาณ</u> 1. ผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 90 คน และบุคลากรภายนอก จำนวน 30 คน 2. จำนวนผลงาน แบบ Poster Presentation และ Oral Presentation ไม่น้อยกว่า 10 เรื่อง <u>ด้านคุณภาพ</u> 1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่า 4 2. บุคลากรมีการนำผลงาน/นวัตกรรม ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ไปประยุกต์ใช้หรือนำไปปฏิบัติในหน่วยงาน ร้อยละ 80 ของผลงานที่นำเสนอ	หน่วยบริหารงานบุคคล
7	สัมมนาบุคลากร ประจำปี 2568	86,800	เดือนเมษายน 2568	<u>เชิงปริมาณ:</u> จำนวนข้อผิดพลาดในการสื่อสารและการประสานงานลดลง (เป้าหมาย: ลดลงอย่างน้อย 20% ภายใน 6 เดือน) <u>เชิงคุณภาพ:</u> - ร้อยละของบุคลากรที่สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน (เป้าหมาย: ไม่น้อยกว่า 80%) - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา (เป้าหมาย: คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจไม่ต่ำกว่า 4.0 จาก 5.0)	หน่วยบริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ : ธารรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
8	PharmConnect: ก้าวแรกสู่ครอบครัวเภสัชฯ มช.	3,600	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	1. บุคลากรใหม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม "PharmConnect: ก้าวแรกสู่ครอบครัวเภสัชฯ มช." จำนวน 100%	หน่วยบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
9	สรรหาบุคลากรสายวิชาการดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2566	24,800	เดือนมีนาคม 2568	<p>1. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการเสนอชื่อด้านการเรียนการสอนดีเด่นเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ร้อยละ 50) - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัล (12 คน) <p>2. เพื่อเป็นกำลังใจในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับคัดเลือกด้านวิจัยดีเด่น (4 คน) - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับคัดเลือกด้านบริการวิชาการดีเด่น (4 คน) <p>3. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนทีมสอนที่ได้รับรางวัล (4 ทีม) - จำนวนอาจารย์ที่ร่วมเป็นทีมสอนดีเด่นเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ร้อยละ 50) <p>4. เพื่อเป็นตัวแทนในการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นในระดับหน่วยงานภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับรางวัลระดับหน่วยงานภายนอก (1 คน) 	หน่วยบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
10	สรรหาบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น ประจำปี 2567	14,400	เดือนมีนาคม 2568	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรสายสนับสนุน <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน บุคลากรที่ได้รับรางวัล (6 คน)- ร้อยละ ของบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (ร้อยละ 50) 2. เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ บุคลากรที่แสดงความสนใจเข้าร่วมโครงการ (เสนอชื่อ/ได้รับการเสนอชื่อ) (ร้อยละ 50) - จำนวน บุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อซ้ำในปีต่อ ๆ ไป (สะท้อนแรงจูงใจในการรักษามาตรฐานการทำงาน) (10 คน) 3. เพื่อสนับสนุนระบบการทำงานเป็นทีม <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน ทีมงานที่มีการเสนอชื่อเข้ารับรางวัล (5 ทีม) - ร้อยละ ของบุคลากรที่ได้รับรางวัลที่มาจากการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 50) 4. เพื่อเป็นตัวแทนในการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นในระดับหน่วยงานภายนอก <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน บุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับรางวัลระดับหน่วยงานภายนอก (5 คน) 	หน่วยบริหารงานบุคคล
11	Meet the Dean: Connect, Collaborate, Create	13,000	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	<p><u>เชิงปริมาณ:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดกิจกรรมครบทุกเดือน (กุมภาพันธ์ – กันยายน 2568) รวมทั้งหมด 8 ครั้ง 2. จำนวนข้อเสนอแนะที่ได้รับจากบุคลากรไม่น้อยกว่า 10 ข้อในแต่ละรอบ <p><u>เชิงคุณภาพ:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุงแนวทางหรือข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อเสนอแนะที่ได้รับ 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 	หน่วยบริหารงานบุคคล
12	สวัสดิการด้านสุขภาพ (การประกันสุขภาพกลุ่ม) คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	165,724	เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ (การประกันสุขภาพกลุ่ม)	หน่วยบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	รวมงบประมาณ	962,524			