



แผนทรัพยากรบุคคล

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

คณะเภสัชศาสตร์ มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานและสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อรองรับการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อระบบงานที่ครอบคลุมพันธกิจ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและการรับเข้าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการประเมินศักยภาพบุคลากรเพื่อประเมินการทดลองงานสำหรับบุคลากรใหม่ และประเมินศักยภาพของพนักงานประจำทุกปี แล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคน และใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี รวมถึงการสร้างความรู้ผูกพันองค์กร โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสุขของบุคลากรในคณะฯ โดยมีกลยุทธ์ของแผนทรัพยากรบุคคล คือ

- สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถและทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์
- พัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อผลักยุทธศาสตร์และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- อนุรักษ์รักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

1. แผนความต้องการด้านอัตรากำลัง

คณะฯ แบ่งบุคลากรเป็น 2 กลุ่มคือ บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน การวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ใช้ข้อมูลด้านคุณวุฒิการศึกษาของความเชี่ยวชาญ จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) ที่วิเคราะห์จากหลักสูตรที่คณะฯ เปิดสอน ร่วมกับภาระงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการ รวมทั้งการทดแทนอัตราเกษียณ ส่วนในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ได้วิเคราะห์ขีดความสามารถจากคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ร่วมกับอัตรากำลังในปัจจุบัน เทียบกับขีด

ความสามารถและอัตรากำลังที่ต้องการตามแผนยุทธศาสตร์ โดยแผนความต้องการด้านอัตรากำลังของคณะ
เภสัชศาสตร์ ในระยะปี พ.ศ. 2566-2570 แสดงดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังสายวิชาการในระยะปี พ.ศ. 2566-2570

สังกัด	อัตร าที่มี คน ครอง	เกณฑ์ สกอ. (1:8)	อัตร าที่คว รมีเพิ่ม	อัตร าเกษียณ (2565- 2569)	อัตรากำลังทดแทน/ขอเพิ่ม				
					2566	2567	2568	2569	2570
ภาควิชาบริหารเภสัชกรรม	46	49	3	4	2	1	1	1	2
ภาควิชาวิทยาศาสตร์เภสัชกรรม	46	46	-	4	2	-	2	-	-
รองรับการขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์	1	-	-	-	5	5	5	3	-

ตารางที่ 2 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังสายสนับสนุนในระยะปี พ.ศ. 2566-2570

บุคลากรสายสนับสนุน	อัตร าเกษียณ (2565-2569)	อัตรากำลังทดแทน/ขอเพิ่ม				
		2566	2567	2568	2569	2570
สำนักงานคณะฯ ภาควิชา และศูนย์	6	1 นักวิทย์	2 นักบัญชี นักจัดการ งานทั่วไป	-	1 นักจัดการ งานทั่วไป	2 นักวิทย์ นักจัดการ งานทั่วไป
รองรับการพัฒนา กระบวนการ การขยาย สาขาร้านยา และรองรับ One Stop Service วิจัยและบริการ วิชาการ	-	5 เภสัชกร นักคอมฯ นักจัดการ งานทั่วไป	-	-	-	-

ตารางที่ 3 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570

กลยุทธ์ด้าน บุคลากร	แผนการพัฒนาด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถและทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์	1.1 กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่ต้องการที่ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น รับอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีผลงานหรือรางวัล หรือเป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติดีและเก่ง 1.3 ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร 1.4 ทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแบบ competency based อย่างแท้จริง โปร่งใส และเป็นธรรม	1. ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ 2. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายใน 3 ปี	>85%	>85%	>90%	>90%	>95%	กรรมการบริหาร และ หน่วยบุคคล
2.พัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อผลักยุทธศาสตร์และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	2.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2.2 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและบริการวิชาการของอาจารย์ 2.3 พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอนและประเมินผลการเรียนการสอน และการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัย 2.4 ทักษะจัดการความสัมพันธ์และการบริการที่เป็นมืออาชีพ 2.5 พัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม 3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสอน 4. ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	>70%	>70%	>80%	>80%	>90%	กรรมการบริหาร และ หน่วยบุคคล

กลยุทธ์ด้าน บุคลากร	แผนการพัฒนาด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
		5. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับ การพัฒนาทักษะตามที่กำหนด 6. ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับ การพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	100	100	
3. อำนวยรักษา บุคลากรที่มี ความสามารถและ สร้างสมดุลให้ บุคลากรมีความ มุ่งมั่นกับการ ปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข	3.1 ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดผ่านการ - การฝึกอบรม/พัฒนา - การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้รางวัล - การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การก้าวหน้าในอาชีพการงาน - การสร้างความผูกพัน 3.2 สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขกับการ ทำงาน และเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	1. ระดับความผูกพันของ บุคลากร 2. อัตราการลาออกของ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (มีผล การประเมิน > 95 คะแนน)	4	4	4	4	4	กรรมการบริหาร และ หน่วยบุคคล
			<5%	<5%	<3%	<3%	<2%	