แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (หน่วยบริหารงานบุคคล)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	OKR/KR	งบประมาณ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
1	(OKR) Happy Organization & Happy Workplace	KR4.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามแผน ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย KR4.2.4 จำนวนโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 โครงการ	8,900	**ด้านปริมาณ** 1. บุคลากรใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ 100 **ด้านคุณภาพ** 1. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับ 5 2. ผลประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับ 5 3. ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร อยู่ในระดับ 5	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
2	(OKR) การพัฒนาแนวทางการรับ-ส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (CMU e-Document) ของหน่วยบริหารงานบุคคล	KR4.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีแผน/โครงการ/กิจกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบ Lean&Agile อย่างน้อย 5 หน่วยงาน จากทั้งหมด 21 หน่วยงาน	-	1. บุคลากรสังกัดหน่วยบริหารงานบุคคล ดำเนินการรับ-ส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (CMU e-Document) ร้อยละ 100 2. มี Infographic การรับ-ส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (CMU e-Document) 3. มีแนวปฏิบัติในการดำเนินการให้กับหน่วยงานภายในคณะฯ 4. มีการใช้กระดาษลดลงจากเดิม ร้อยละ 50 (ประมาณ 15 รีม คิดเป็นเงิน 1,800 บาท)	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
6	(OKR) โครงการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/ตำแหน่งทางวิชาการ	KR4.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามแผน ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	25,000	1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (5) 2. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (20) 3. บุคลากรสายสนับสนุนมีคู่มือปฏิบัติงาน (ครบ 5 บท) ไม่น้อยกว่า 10 เล่ม	ต.ค.2566 - ก.ย.2567

แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (หน่วยบริหารงานบุคคล)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	OKR/KR	งบประมาณ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
3	(OKR) ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา CMU IDP	KR4.2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อสนับสนุนแต่ละ SO ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย KR4.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามแผน ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย KR4.2.3 ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	-	1. บุคลากรดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาตนเอง ร้อยละ 80 2. บุคลากรมีการจัดทำโครงการขอรับทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อย 5 โครงการ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
4	(OKR) พัฒนาระบบการเสนอขออนุมัติเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ	KR4.1.2 จำนวนกระบวนการที่ได้ปรับเข้าสู่ Digital อย่างน้อย 5 กระบวนการ	-	เชิงปริมาณ มีกระบวนการที่ได้ปรับเข้าสู่ Digital เพิ่มขึ้น จำนวน 1 ผลงาน เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้ระบบ ในระดับมาก	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
5	(OKR) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ	KR4.1.3 จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ อย่างน้อย 2 ฐาน	-	เชิงปริมาณ มีฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ จำนวน 1 เรื่อง เชิงคุณภาพ ผู้ใช้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการใช้ระบบ ในระดับมาก	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
7	Engaging and Winning Together for New Faculty Members	KR4.2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อสนับสนุนแต่ละ SO ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	4,800	เป้าหมาย 1. ขยายมุมมอง เข้าใจตน เข้าใจคณะ และ Set mind ของอาจารย์ใหม่ ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ 2. จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ 3. อาจารย์ใหม่มีมุมมองที่ดีต่อคณะฯ ในระดับดีมาก 4. อาจารย์ใหม่มีทิศทางการมีส่วนร่วมต่อภาพอนาคตคณะฯ ในระดับดีมาก	ม.ค.2567

แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (หน่วยบริหารงานบุคคล)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	OKR/KR	งบประมาณ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
8	Pharmacy CMU KM Day ประจำปี 2567	-	42,200	ด้านปริมาณ 1. ผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 90 คน และบุคลากรภายนอก จำนวน 30 คน 2. จำนวนผลงาน แบบ Poster Presentation และOral Presentation ไม่น้อยกว่า 10 เรื่อง ด้านคุณภาพ 1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่า 4 2. บุคลากรมีการนำผลงาน/นวัตกรรม ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ไปประยุกต์ใช้หรือนำไปปฏิบัติในหน่วยงาน ร้อยละ 80 ของผลงานที่นำเสนอ	ก.ค.2567 - ส.ค.2567
9	การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ภายในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567	-	24,000	ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจวิธีป้องกันและวิธีปฏิบัติตนเมื่อเกิดอัคคีภัย	พ.ค.2567
10	ทุนอุดหนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์	-	100,000	-	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
11	ประชุมวิชาการศูนย์ประสานงานเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนคณะเภสัชศาสตร์แห่งประเทศไทย ประจำปี 2567	-	114,600	มีผลงานนำเสนอ อย่างน้อยจำนวน 10 ผลงาน	พ.ค.2567
12	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคณะเภสัชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	-	60,000	ด้านเชิงคุณภาพ สามารถเป็นผู้สั่งและปฏิบัติการแทนคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ ด้านวิชาการ ซึ่งครอบคลุมงานในด้านทะเบียนนักศึกษา และการวัดประเมินผลการเรียนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี และนวัตกรรมการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567
13	สรรหาบุคลากรสายวิชาการดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2565	-	36,000	บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในกิจกรรม ในระดับมาก	มี.ค.2567

แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (หน่วยบริหารงานบุคคล)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	OKR/KR	งบประมาณ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
14	สรรหาบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น ประจำปี 2566	-	22,500	บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในกิจกรรม ในระดับมาก	มี.ค.2567
15	สวัสดิการด้านสุขภาพ (การประกันสุขภาพกลุ่ม) คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	KR4.2.4 จำนวนโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 โครงการ	110,000	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ (การประกันสุขภาพกลุ่ม)	ธ.ค.2567
16	สัมมนาบุคลากรประจำปี 2567 หัวข้อ Burn "Bright" Not Burnout ปลุกไฟในการทำงาน เอาชนะเบิร์นเอ้าท์	KR4.2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อสนับสนุนแต่ละ SO ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	141,800	ด้านปริมาณ ผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากเป้าหมาย ด้านคุณภาพ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่า 4	พ.ค.2567