

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

ที่มาและแนวคิดของโครงการ

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มุ่งขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ “เภสัชศาสตร์ชั้นนำ สรรค์สร้างนวัตกรรม สังคมยั่งยืน” โดยตระหนักถึงบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนงานสายวิชาการ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น จึงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนจึงถูกออกแบบภายใต้กลยุทธ์ “Adaptable Organization” เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 4, 8, 9)

วิธีการดำเนินโครงการ:

ดำเนินงานภายใต้แนวคิด “Adaptable Organization” ด้วย 7 กิจกรรมหลักที่ได้บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของโครงการ โดยเปิดเวทีระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดกิจกรรมที่ตอบโจทย์การทำงานจริง กระบวนการ KM ดังกล่าวนำไปสู่การสร้างกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ได้แก่

- **อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ SOP** – พัฒนาความรู้และทักษะบุคลากร ได้คู่มือ 62 กระบวนการ
- **ศึกษาดูงานต้นแบบ** – เรียนรู้จากองค์กรใน – ต่างประเทศ เพื่อยกระดับมาตรฐานสากล
- **พัฒนาระบบออนไลน์ 4 ระบบ** – ลดขั้นตอน เพิ่มความโปร่งใส และประสิทธิภาพ
- **ศึกษาดูงานห้องปฏิบัติการต้นแบบ** – เสริมมาตรฐานการจัดการเครื่องมือและความปลอดภัย
- **เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ** – ถ่ายทอดประสบการณ์จากศูนย์บริการเภสัชกรรม
- **นำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ (ศคภท.)** – นำเสนอผลงานนำเสนอผลงานนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี
- **สรุปบทเรียน ถ่ายทอด Best Practices และเผยแพร่องค์ความรู้** – ผ่านเวที Pharmacy CMU KM Day

วัตถุประสงค์

- พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะฯ
- สร้างระบบงานมาตรฐานตอบสนองผู้รับบริการ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย

- บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามตำแหน่งและสนับสนุนสายวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ยกระดับมาตรฐานงานสำนักงานและห้องปฏิบัติการผ่านคู่มือ SOP และระบบดิจิทัล
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานแบบ Agile
- ผลักดันคณะฯ สู่ความยั่งยืนและบรรลุ SDG 4, 8, 9

ผลลัพธ์และบทเรียน

ผลลัพธ์สำคัญ (Key Results)

- พัฒนาศมรรถนะบุคลากร 85 คน ครอบคลุมทุกสายงาน มีสมรรถนะครบ 3 มิติ (K-S-A) และ Mindset แบบ Lean & Agile (SDG 4)
- จัดทำคู่มือ SOP 62 กระบวนการ และพัฒนาระบบออนไลน์ 4 ระบบหลัก (SDG 8)
- นำเสนอผลงาน 14 เรื่อง ได้รับรางวัลระดับประเทศ 3 รางวัล (SDG 9)
- จัดเวที Pharmacy CMU KM Day 2025 และเผยแพร่คลังความรู้ (SDG 17)
- ขับเคลื่อนแนวคิด Adaptable Organization และ Lean & Agile (SDG 8, 9)

นัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรสนับสนุนงานสายวิชาการได้มีประสิทธิภาพ ลดภาระงานเอกสารของคณาจารย์ลงกว่า 40%
- ลดเวลาในการดำเนินงานเฉลี่ย 75% และลดข้อผิดพลาด 83% เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจ
- พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล เช่น ระบบขออนุมัติออนไลน์ ระบบเตือนของเสีย HPLC และระบบ QR Code สารเคมี
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เกิดเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก มช.
- ยกระดับคณะฯ สู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม” ที่ปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนไปสู่ความยั่งยืน

รายงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

ส่วนที่ 1: สรุปโครงการฉบับย่อ

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน (ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก IDP Challenge Fund) ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ยกระดับมาตรฐานการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม ภายใต้แนวคิด “Adaptable Organization” และหลักการ Lean & Agile

การดำเนินงานมุ่งให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาคณะฯ ตามแผนยุทธศาสตร์ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการสร้างนวัตกรรมเชิงปฏิบัติจริง ซึ่งสะท้อนความสอดคล้องกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ดังนี้

SDG 4: Quality Education (การศึกษาที่มีคุณภาพ)

- สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของบุคลากร ผ่านกิจกรรมพัฒนาหลากหลายรูปแบบ
- Target 4.4: เพิ่มจำนวนบุคคลที่มีทักษะสำหรับการทำงาน โดยมีบุคลากรเข้าร่วมพัฒนา 85 คน (82.60% ของบุคลากรสายสนับสนุน)
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการนำเสนอผลงานวิชาการ 14 เรื่อง พร้อมได้รับรางวัล 3 รางวัล

SDG 8: Decent Work and Economic Growth (การทำงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ)

- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ผ่านการพัฒนา SOP 62 กระบวนการ และระบบออนไลน์ 4 ระบบ
- Target 8.2: เพิ่มผลิตภาพทางเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยลดเวลาการปฏิบัติงานลง 75% และลดข้อผิดพลาดลง 83%
- Target 8.5: สร้างโอกาสพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

SDG 9: Industry, Innovation and Infrastructure (อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน)

- พัฒนานวัตกรรมการทำงานและระบบดิจิทัล เช่น ระบบอนุมัติเดินทางออนไลน์ ระบบยืมเงินทดรอง ทีมสนับสนุนห้องปฏิบัติการ LabX
- Target 9.5: เสริมสร้างขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (มีผลงานวิชาการและรางวัลระดับประเทศ)
- Target 9.c: ขยายการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Lean & Agile)

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไป

- ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน
- รายชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ :
 - นายสุวัฒน์ งามดี เลขานุการคณะเภสัชศาสตร์
 - นางสาวสรียา กำลุนเวสารัช นักทรัพยากรบุคคล
 - นางสาวกุสุมา ภาคภูมิ นักทรัพยากรบุคคล
- ข้อมูลการติดต่อ :
 - นางสาวสรียา กำลุนเวสารัช โทรศัพท์: 066 – 1496491, 053 – 944319
Email: sariya.k@cmu.ac.th

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลโครงการ (Project Presentation)

1. ที่มาความสำคัญของโครงการ / หลักการและเหตุผล :

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มุ่งขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ “เภสัชศาสตร์ชั้นนำ สรรค์สร้างนวัตกรรม สังคมยั่งยืน” โดยตระหนักถึงบทบาทสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ อันเป็นพันธกิจหลักของคณะฯ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะฯ สร้างความคล่องตัวในการจัดการงานวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน จึงถูกออกแบบขึ้นโดยใช้กลยุทธ์ “Adaptable Organization” เพื่อเตรียมความพร้อมให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้โครงการนี้จึงไม่เพียงมุ่งเน้นที่การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน แต่ยังมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุน SDG 4: Quality Education และ SDG 8: Decent Work and Economic Growth)

รูปแบบการพัฒนาถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่

- 1) การพัฒนาระบบงานสำนักงานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง สำหรับบุคลากรด้านนโยบายและแผนงานบริหารงานบุคคล งานด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา งานบริการวิชาการ และงานวิเทศสัมพันธ์
- 2) การพัฒนาระบบงานห้องปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง สำหรับนักวิทยาศาสตร์และผู้ปฏิบัติงานในงานวิจัยและบริการวิชาการ โดยเฉพาะด้านการศึกษาและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (สนับสนุน SDG 9: Industry, Innovation and Infrastructure)

การดำเนินการดังกล่าวมุ่งสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน ตอบโจทย์การขับเคลื่อนคณะเภสัชศาสตร์สู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืน พร้อมต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมและบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (สอดคล้องกับ SDG 8 และ SDG 9)

โครงการนี้ยังมีความสอดคล้องโดยตรงกับ แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 ในหลายมิติ ได้แก่

- 1) Agenda A13: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)
- 2) Strategic Objective SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)
- 3) Flagship FS2: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วย Growth Mindset (Learning & Innovative Workforce)
- 4) Key Project KP7: การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากรทุกสายงาน (Brain Power Project)

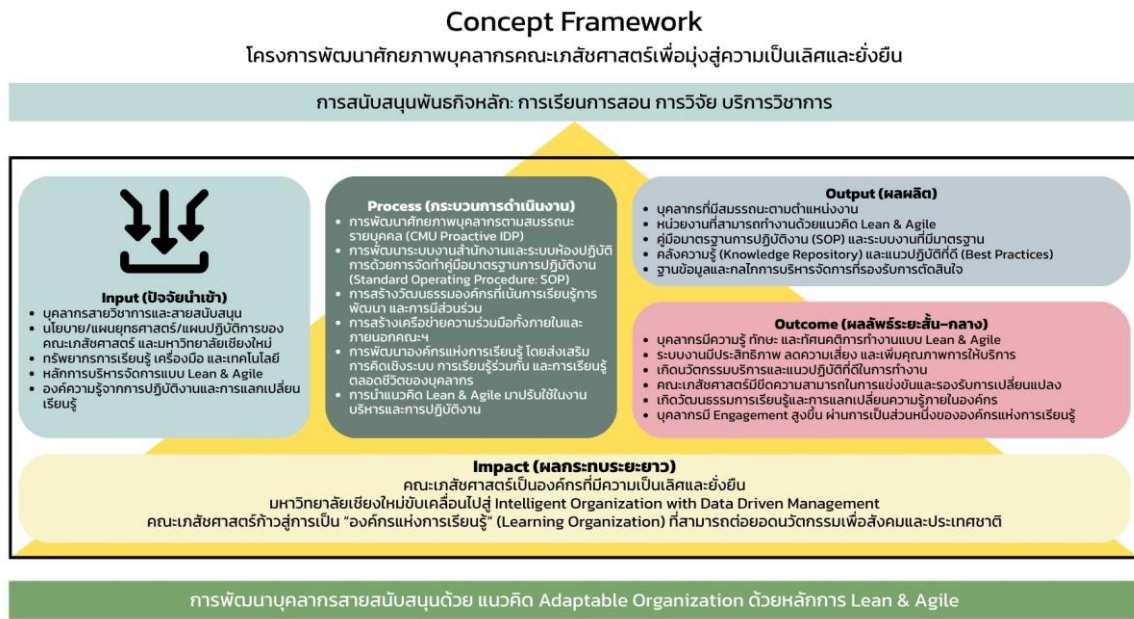
นอกจากนี้ โครงการยังตั้งเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Key Results) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ 13 อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การเพิ่มจำนวนบุคลากรที่พัฒนาตามสมรรถนะ การยกระดับหน่วยงานที่ดำเนินงานด้วยแนวคิด Lean & Agile การพัฒนาฐานข้อมูลและมาตรฐานการทำงาน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมบริการและแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งล้วนช่วยผลักดันมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็น “Intelligent Organization with Data Driven Management” และ “Agile & Resilient Organization” (ตอบสนอง SDG 9: Innovation and Resilient Infrastructure)

ท้ายที่สุด โครงการนี้ยังสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาในมิติอื่น ๆ ได้แก่

- 1) การยกระดับประสิทธิภาพองค์กร โดยการใช้ Lean & Agile เพิ่มความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (SDG 8)
- 2) การสร้างนวัตกรรมบริการและงานวิจัยใหม่ ตอบโจทย์วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยที่มุ่งเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเพื่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 9)
- 3) การเป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการ ให้แก่ส่วนงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย (SDG 4 และ SDG 9)
- 4) การสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาระดับประเทศ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่ออนาคต (SDG 4 และ SDG 8)

ดังนั้น โครงการนี้จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ของคณะเภสัชศาสตร์ และมีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาประเทศในภาพรวมอย่างยั่งยืน (สอดคล้องกับ SDG 4, SDG 8, SDG 9)

2. กรอบแนวคิดของโครงการ (Conceptual Framework) :



โครงการนี้มุ่งเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวของคณะเภสัชศาสตร์ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยใช้ Lean & Agile เป็นเครื่องมือในการเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัว และประสิทธิภาพการทำงาน

1) Input (ปัจจัยนำเข้า)

- บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- นโยบาย/แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ
- ทรัพยากรการเรียนรู้ เครื่องมือ และเทคโนโลยี
- หลักการ Lean & Agile
- องค์ความรู้จากการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) Process (กระบวนการดำเนินงาน)

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม IDP
- ยกระดับระบบงานสำนักงานและห้องปฏิบัติการด้วยมาตรฐาน
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- ประยุกต์ Lean & Agile ในงานบริหารและปฏิบัติ
- พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)

3) Output (ผลผลิต)

- บุคลากรมีสมรรถนะตามตำแหน่ง
- หน่วยงานทำงานด้วยแนวคิด Lean & Agile
- คู่มือ SOP และระบบมาตรฐาน
- ฐานข้อมูลและกลไกการตัดสินใจ
- คลังความรู้และ Best Practices

4) Outcome (ผลลัพธ์ระยะสั้น-กลาง)

- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ Lean & Agile
- ระบบงานมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง
- เกิดนวัตกรรมบริการและแนวปฏิบัติที่ดี
- คณะเภสัชศาสตร์มีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- วัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร
- บุคลากรมี Engagement สูงขึ้น

5) Impact (ผลกระทบระยะยาว)

- คณะเภสัชศาสตร์เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศและยั่งยืน
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ Intelligent Organization with Data Driven Management
- ก้าวสู่การเป็น Learning Organization ที่ต่อยอดนวัตกรรมเพื่อสังคมและประเทศชาติ

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ :

- 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการพัฒนาตัวชี้วัดในการดำเนินงาน และพัฒนาระบบการทำงานให้รองรับตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ
- 2) เพื่อสร้างกระบวนการทำงานมีมาตรฐานตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ
- 3) เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

4. เป้าหมายของโครงการ :

- 1) พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน ให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สามารถสนับสนุนและผลักดันการทำงานของสายวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ยกระดับ มาตรฐานการทำงาน ของสำนักงานและห้องปฏิบัติการ ผ่านคู่มือ SOP ระบบงาน และฐานข้อมูลที่ทันสมัย
- 3) สร้าง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแลกเปลี่ยนความรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 4) ผลักดันให้คณะเภสัชศาสตร์มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัว และแข่งขันได้ ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
- 5) สนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ Intelligent Organization และการบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs 4, 8, 9)

5. วิธีการดำเนินโครงการ :

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เพื่อบูมสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน ได้ออกแบบกระบวนการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “Adaptable Organization” โดยใช้หลักการ Lean & Agile เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อปรับระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร การดำเนินงานแบ่งออกเป็น สองมิติหลัก คือ

- 1) การพัฒนาระบบงานสำนักงาน
- 2) การพัฒนาระบบงานห้องปฏิบัติการ

เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โครงการได้ดำเนินกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1: การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)”

เป็นกิจกรรมแรกของโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน ให้สามารถจัดทำมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพและตรวจสอบได้ โดยใช้แนวคิด Lean & Agile ในการลดขั้นตอนและเพิ่มคุณค่าในกระบวนการ

กิจกรรมที่ 2: การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน (ศึกษาดูงานภายใน-ภายนอกประเทศ)

กิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากองค์กรต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ เพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในคณะฯ

- 1) ศึกษาดูงานในประเทศ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (EdPEX/TQA), คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยศิลปากร
- 2) ศึกษาดูงานภายใน มช. เช่น งานบริการการศึกษาฯ คณะแพทยศาสตร์ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ เพื่อดูระบบการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร
- 3) ศึกษาดูงานต่างประเทศ ที่ Hangzhou Medical College ประเทศจีน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

กิจกรรมที่ 3: การพัฒนากระบวนการทำงานไปสู่ระบบออนไลน์

มุ่งเปลี่ยนแปลงการบริหารจากเอกสารแบบเดิมไปสู่ระบบดิจิทัล โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพิ่มความโปร่งใส และอำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการ

กิจกรรมที่ 4: การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน (ด้านห้องปฏิบัติการ)

จัดให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบด้านการจัดการห้องปฏิบัติการ ดังนี้

- 1) ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- 2) สถาบันฟิโนมแห่งชาติ
- 3) คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อเสริมทักษะด้านการใช้เครื่องมือ การควบคุมคุณภาพ และการจัดการทรัพยากรในห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ 5: การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานต้นแบบภายในคณะฯ

จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้จาก ศูนย์บริการเภสัชกรรม ซึ่งเป็นต้นแบบด้านการจัดการห้องปฏิบัติการที่ได้รับมาตรฐาน OECD GLP (Re-inspection) ให้บุคลากรได้เรียนรู้การจัดทำ SOP และการเตรียมความพร้อมเพื่อรับรองมาตรฐานสากล ช่วยขยายผลไปยังห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ในคณะ

กิจกรรมที่ 6: การเข้าร่วมประชุมวิชาการเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุน (ศคภท.)

เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดีในระดับประเทศ รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถาบันอื่น

กิจกรรมที่ 7: การประชุมสรุปองค์ความรู้และเผยแพร่ผลลัพธ์ (Pharmacy CMU KM Day 2025)

เป็นกิจกรรมปิดท้ายเพื่อสรุปบทเรียนจากทุกกิจกรรมภายใต้โครงการ โดยจัดเวทีนำเสนอผลลัพธ์และ Best Practices

- 1) จัดประชุมเพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เป็น “แนวทางบูรณาการการบริหารจัดการเครื่องมือวิทยาศาสตร์ (LabX)”
- 2) การนำเสนอผลลัพธ์และองค์ความรู้ภายใต้โครงการฯ การเผยแพร่ผลงานและโครงการต้นแบบจากองค์ความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมที่ผ่านมา ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี อันเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของโครงการ

กระบวนการดำเนินโครงการทั้งหมดได้สร้างวงจรการเรียนรู้ที่ครบถ้วน ตั้งแต่การพัฒนา (Training) → ปฏิบัติจริง (Practice) → แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) → และต่อยอดองค์ความรู้ (Knowledge Management)

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Learning Organization และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6. ผลลัพธ์โครงการ :

6.1) การเพิ่มประสิทธิภาพ

1) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามตำแหน่งงาน (Competency-Based Development)

- บุคลากรจำนวน 85 คน เข้าร่วมพัฒนาตามแผนรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) คิดเป็น 82.60% ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด
- ผ่านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักครบทั้ง 3 มิติ ได้แก่
 1. ความรู้ (Knowledge) เข้าใจนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกระบวนการทำงานของคณะ
 2. ทักษะ (Skill) สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล ระบบออนไลน์ และจัดทำ SOP ได้ด้วยตนเอง
 3. ทศนคติ (Attitude) มี Mindset แบบ Lean & Agile พร้อมเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาในรูปแบบนี้ทำให้บุคลากรสามารถ สนับสนุนสายวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น
 1. ช่วยบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน การจัดตารางเรียน-ตารางสอน
 2. สนับสนุนการดำเนินงานวิจัย การจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายงบประมาณ
 3. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คณาจารย์ เช่น ระบบวัดผลและประเมินผลออนไลน์

2) สร้างระบบงานที่มีมาตรฐานและลดความซ้ำซ้อน

- จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) รวม 62 กระบวนการ ครอบคลุมทั้งสำนักงาน และห้องปฏิบัติการ
- พัฒนาระบบออนไลน์ 4 ระบบหลัก ได้แก่
 1. ระบบขออนุมัติเดินทางราชการ/ปฏิบัติงาน
 2. ระบบประเมินผลบุคลากรสายสนับสนุน
 3. ระบบยืมเงินทดรองจ่าย
 4. ระบบสารสนเทศการวัดผลและพิจารณาเกรด
- ระบบเหล่านี้ช่วยลดระยะเวลา ลดขั้นตอนงานเอกสาร และเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการทำงาน

3) ยกระดับวัฒนธรรมองค์กรสู่การเรียนรู้ร่วมกัน

- บุคลากรจากหลายหน่วยงานได้ร่วมพัฒนาและนำเสนอผลงานร่วมกัน เกิดเครือข่ายความร่วมมือภายในคณะ
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวที Pharmacy CMU KM Day 2025 และการประชุม ศคภท. ซึ่งช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ผลการประเมินความพึงพอใจ

- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ให้บริการระบบใหม่อยู่ระหว่าง 85–86% สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80%)
- สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดกิจกรรมและประโยชน์ที่บุคลากรได้รับอย่างแท้จริง

6.2) สนับสนุนวิชาชีพและพันธกิจ

1) เสริมบทบาทบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็น “กำลังสำคัญ” ของสายวิชาการ

- บุคลากรสามารถดำเนินงานสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ช่วยลดภาระเชิงธุรการของสายวิชาการ ทำให้คณาจารย์สามารถมุ่งเน้นงานวิชาการได้มากขึ้น
- บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการทางวิชาการ สามารถให้ข้อมูลและประสานงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นมืออาชีพ

2) เสริมสร้างนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

- ผลงานนวัตกรรมจำนวน 14 เรื่อง ได้รับการนำเสนอในเวทีประชุม ศคภท.
- ได้รับรางวัลระดับประเทศ 3 รางวัล ได้แก่ Outstanding Award 2 รางวัล และ Very Good Award 1 รางวัล
- ตัวอย่างนวัตกรรม เช่น ระบบการขออนุมัติและรายงานค่าใช้จ่ายออนไลน์, ระบบเตือนของเสียจากเครื่องมือ HPLC, ระบบเข้าถึงข้อมูลความปลอดภัยสารเคมีด้วย QR Code

3) สนับสนุนพันธกิจหลักของคณะเภสัชศาสตร์

- ด้านการเรียนการสอน: พัฒนาระบบการจัดการหลักสูตรและการวัดผลอย่างมีระบบ
- ด้านการวิจัย: พัฒนาระบบและมาตรฐานห้องปฏิบัติการให้ได้คุณภาพระดับสากล
- ด้านบริการวิชาการ: ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพงานบริการ

7. บทเรียนและการต่อยอด :

จากการดำเนินโครงการ พบว่าแนวทาง Adaptable Organization และหลักการ Lean & Agile สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบภายในคณะได้อย่างชัดเจน บทเรียนสำคัญ ได้แก่

- 1) บุคลากรคือหัวใจของการเปลี่ยนแปลง ต้องสร้างพื้นที่เรียนรู้ร่วมและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ
- 2) SOP และระบบออนไลน์ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใส
- 3) การเรียนรู้จากหน่วยงานต้นแบบ ช่วยเร่งการพัฒนามาตรฐานการทำงานและสร้างเครือข่ายเชิงวิชาชีพ

การเชื่อมโยงกับ SDGs

- 1) SDG 4: Quality Education ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2) SDG 8: Decent Work and Economic Growth สนับสนุนการทำงานที่มีคุณค่าและประสิทธิภาพ
- 3) SDG 9: Industry, Innovation and Infrastructure พัฒนานวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการ

การเชื่อมโยงกับการจัดการความรู้ (KM)

- 1) ได้องค์ความรู้จากกระบวนการดำเนินงานและ Best Practices ที่เผยแพร่ใน Pharmacy CMU KM Day 2025
- 2) มีการจัดทำ คลังความรู้ (Knowledge Repository) และเผยแพร่คู่มือ SOP สำหรับใช้ภายในคณะ

การต่อยอดสู่ Learning Organization

- 1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)
- 2) ขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีไปยังหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย
- 3) พัฒนาโครงการต่อเนื่องในรูปแบบ IDP Challenge Fund เพื่อเสริมศักยภาพบุคลากรเชิงลึก