



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ถ่ายทอดจากแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสถาบันฯ วิจัยพหุศาสตร์ และจากแผนทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ ที่สถาบันฯ ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรอบแนวทาง กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ที่ได้กำหนด ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

หน่วยทรัพยากรบุคคล งานบริหารทั่วไป
สถาบันวิจัยพหุศาสตร์
ตุลาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1
4. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	2-4
กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	6-7
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8-9

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีมติเห็นชอบแผนทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการด้านบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันฯ จึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม และรายละเอียดการดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลา ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทราบช่วงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละกิจกรรม และผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตาม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา และขับเคลื่อนผลักดันกลไกต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ และสามารถนำผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับของแต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มาประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มีแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้เป็นไปตามแผนทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มีกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนทรัพยากรบุคคลสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ด้วยการกำหนดรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม งบประมาณ กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้การกำกับ ติดตามการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค เพื่อสามารถประเมินหรือปรับปรุงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

4. ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566 ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งจัดขึ้นในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนพิเศษ 93 ง หน้า 21 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566) โดยจะมีการปรับปรุงการจัดตั้งส่วนงาน โดยการควบรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สถาบันวิจัยพหุศาสตร์” (Multidisciplinary Research Institute: MDRI) มีสถานะเป็นส่วนงานวิชาการ และมีรูปแบบการบริหารหน่วยงานภายในแบบแพลตฟอร์มที่ให้ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและภารกิจรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ สถาบันยังทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มกลางในการขับเคลื่อนงานวิจัยพหุศาสตร์และสหสาขาเชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกส่วนงานและนักวิจัยภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยสามารถทำงานร่วมกันในโครงการบูรณาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางด้านเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และภัยธรรมชาติกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สถาบันฯ ยังมุ่งเน้นสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ พร้อมทั้งเสริมสร้างพลังทางสังคม เพื่อส่งเสริมการเติบโตของชีวิตที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ได้ดำเนินงานภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความยั่งยืน 6 ด้าน ซึ่งมุ่งเน้นด้านเกษตรและการเกษตรแปรรูป มูลค่าสูง การท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน และเศรษฐกิจหมุนเวียน นอกจากนี้ยังมีการให้ความสำคัญกับการจัดการภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในด้านการดำเนินงานปัจจุบัน สถาบันมีการสร้างแพลตฟอร์มการวิจัยที่ประกอบด้วย 4 แพลตฟอร์ม ได้แก่ Climate Actions and PM2.5 (CA), Novel Food, Health and Beauty (FH), Novel Tourism and Creative Economy (NT) และ Social Engagement (SE) เพื่อดำเนินงานวิจัยในรูปแบบบูรณาการ สถาบันยังมีหน่วยวิจัยในเครือข่ายที่มีคณาจารย์และนักวิจัยจากหน่วยวิจัยเครือข่ายต่างๆ โดยมีสำนักงานสถาบันทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารงานกลาง ทั้งนี้ สถาบันฯ จะทำให้เกิดการบูรณาการงานวิจัยเชิงพหุและสหวิทยาการ โดยการทำงานร่วมกันในลักษณะโครงการและกิจกรรมวิจัยที่มุ่งหวังจะตอบโจทย์หรือแก้ปัญหาของประเทศ รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังเสาะหาแหล่งทุน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการที่มุ่งส่งเสริมการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการ
มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการในรูปแบบ แพลตฟอร์ม และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ
2. สร้างนักวิจัยด้านพหุศาสตร์เพื่อตอบสนองภารกิจด้านพหุและสหวิทยาการ
3. สร้างผลงานที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม (Core Values)

MDRI	
M = Morality	ยึดหลักคุณธรรม
D = Driving for Excellence	มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัย
R = Resilience	ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัว
I = Integration	บูรณาการเพื่อสังคม

M = Morality (ยึดหลักคุณธรรม): บุคลากรในสถาบันยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันอย่างรับผิดชอบและมีจริยธรรม

D = Driving for Excellence (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ): บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) มุ่งสร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง โดยผู้นำระดับสูงทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการผลิตผลงานวิจัยและสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนการตีพิมพ์และเผยแพร่

R = Resilience (ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัว): บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) ทำงานตามความเชี่ยวชาญและข้ามศาสตร์ ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์และเชื่อมโยงงาน ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ในการทำงานบูรณาการเชิงพหุศาสตร์ และมีความพร้อมในการบริหารงาน เพื่อรองรับนโยบายเร่งด่วนจากมหาวิทยาลัยและบริบทภายนอก

I = Integration (บูรณาการเพื่อสังคม): สถาบันเน้นการบูรณาการงานข้ามศาสตร์เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนและสังคม โดยผู้นำระดับสูงบริหารโครงการ Sub SODU สำหรับการจัดการศึกษาและกัญชง พร้อมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

วัฒนธรรม (Organizational Culture)

“คิดนอกกรอบ ตอบโจทย์วิจัย ใส่ใจบริการ สร้างสรรค์งานเพื่อสังคม”

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

การบูรณาการความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาวิชาเพื่อสร้างผลงานสู่ความยั่งยืน

ข้อมูลบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีบุคลากรทั้งหมด 59 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) จำนวน 33 คน และสายสนับสนุน จำนวน 26 คน ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรสถาบันวิจัยพหุศาสตร์

ปีงบประมาณ พ.ศ.	สายวิชาการ		สายสนับสนุน			รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน ประจำ	ข้าราชการ	พนักงาน ประจำ	ลูกจ้างประจำ	
2568	2	31	0	25	1	59

บุคลากรสายวิชาการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 33 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิ ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย)

ประเภท	คุณวุฒิ		ตำแหน่งทางวิชาการ			
	ป.เอก	ป.โท	นักวิจัย เชี่ยวชาญ	นักวิจัยชำนาญ การพิเศษ	นักวิจัย ชำนาญการ	นักวิจัย
สายวิชาการ	31	2	1	9	1	22
รวม	33		33			

● สมรรถนะของนักวิจัยในปัจจุบัน

1. มีความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน
2. สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
3. มีทักษะในการวิจัยและการให้บริการวิชาการ
4. มีความรับผิดชอบต่อสังคม

บุคลากรสายสนับสนุน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันฯ มีบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 26 คน จำแนกตามงาน คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ทีม	คุณวุฒิ			ตำแหน่งทางวิชาการ	รวม
	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	ชำนาญการพิเศษ	
สำนักงานสถาบันฯ	1	-	-	1	1
งานบริหารทั่วไป	0	7	1	0	8
งานวิจัยฯ	6	3	0	0	9
งานการเงินฯ	4	4	0	0	8
รวม					26

● สมรรถนะของสายสนับสนุนในปัจจุบัน

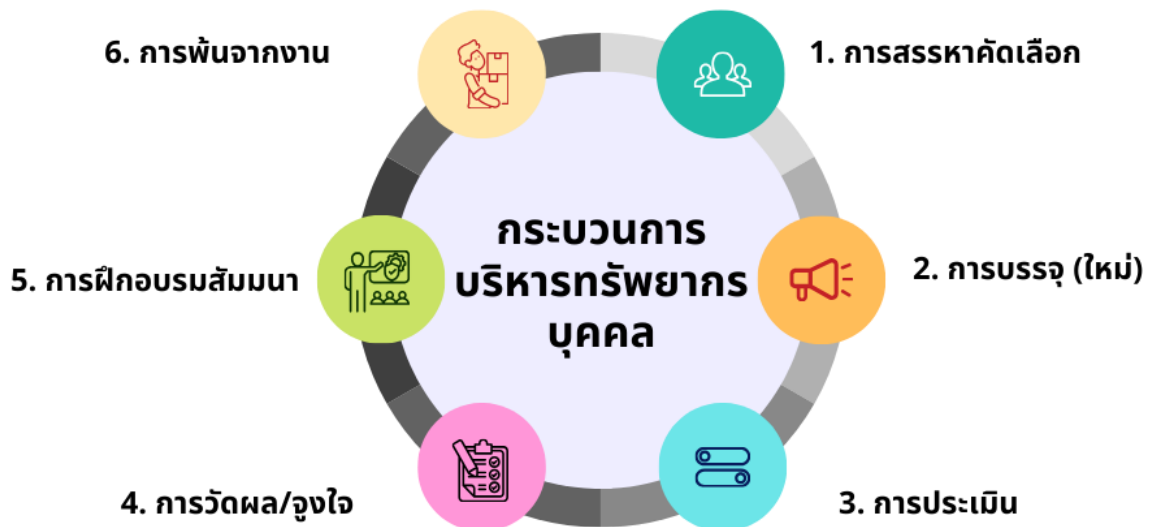
1. การทำงานเป็นทีม
2. จัดบริการ
3. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์
4. การให้คำปรึกษา
5. ทักษะการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในยุคแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบันฯ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management, HRM) ที่มุ่งเน้นการวางแผนและจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ และการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development, HRD) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มโตในสายอาชีพอย่างยั่งยืน และสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้สถาบันฯ สามารถขับเคลื่อนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

หน่วยทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ได้จัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management, HRM) สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนหลัก 6 ขั้นตอน ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management, HRM)

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเชิงพหุวิทยาการและสหวิทยาการ และพร้อมด้วยทักษะการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการวิจัยพัฒนา และบริการวิชาการ อันตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมของประเทศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถให้กับนักวิจัย เพื่อสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
2. ส่งเสริมการสร้างร่วมมือระหว่างนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ฯ ของสถาบัน ในการพัฒนาผลงานวิจัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการอย่างยั่งยืน
3. สนับสนุนการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างความผูกพันของบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการ การวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ - Climate Action and PM2.5 - Novel Food, Health and Beauty - Novel Tourism and Creative Economy - Social Engagement	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ
2. กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและสนับสนุนการวิจัยเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ (Capacity Building)	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยการพัฒนากระบวนการให้สอดคล้องกับภาระงาน	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
4. การจัดทำระบบสารสนเทศในประเมินภาระงานวิจัยจามรอบ JA ของบุคลากรสายวิชาการ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
5. กิจกรรมสัมมนาบุคลากร สถาบันวิจัยพหุศาสตร์	มกราคม - มีนาคม 2568	งานบริหารทั่วไป
6. การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถาบันฯ	กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
7. การขับเคลื่อนจริยธรรมและการ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (OIT) ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	มกราคม - มีนาคม 2568	งานบริหารทั่วไป
8. กิจกรรมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
9. การทบทวนแผนอัตรากำลัง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
10. การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
11. การสนับสนุนบุคลากร เพื่อเดินทางไปปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันของบุคลากรในสถาบันฯ

กลยุทธ์ของแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถให้กับนักวิจัย เพื่อสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการ Up-Skill และ Re-Skill ทักษะด้านดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
3. ส่งเสริมโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและผลงานที่โดดเด่น เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการ การวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ - Climate Action and PM2.5 - Novel Food, Health and Beauty - Novel Tourism and Creative Economy - Social Engagement	100,000	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ
2. กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย และสนับสนุนการวิจัยเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของ ประเทศ (Capacity Building)	88,800	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ
3. โครงการสัมมนาบุคลากรสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ประจำปี 2568 - กิจกรรม MDRI Foresight - กิจกรรมโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 - กิจกรรมการยกระดับศักยภาพการทำงาน ด้วย นวัตกรรม เพื่อการบริการที่เป็นเลิศ (Empowering Performance through Innovation for excellence)	500,000	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
4. โครงการแลก Reward - โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 - โครงการเสริมสร้างทัศนคติ และการพัฒนา ศักยภาพการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วยแนวคิดเชิง ออกแบบ (Design thinking) - โครงการสัมมนาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2569	960,000	พฤษภาคม - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
5. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน รายบุคคล ผ่านระบบ CMU IDP	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	งานบริหารทั่วไป
6. การอบรมจัดทำผลงานเพื่อเตรียมยื่นเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ	6,875	เมษายน - มิถุนายน 2568	งานบริหารทั่วไป

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568