



# แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 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. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ที่ได้กำหนด ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

หน่วยทรัพยากรบุคคล งานบริหารทั่วไป  
สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## สารบัญ

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

## 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 ภายใต้สภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่ และสามารถนำผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับของแต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มาประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มีแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้เป็นไปตามแผนทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มีกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนทรัพยากรบุคคลสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ด้วยการกำหนดรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม งบประมาณ กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้การกำกับ ติดตามการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค เพื่อสามารถประเมินหรือปรับปรุงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

### 4. ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ 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 “สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์” (Multidisciplinary Research Institute:

MDRI) มีสถานะเป็นส่วนงานวิชาการ และมีรูปแบบการบริหารหน่วยงานภายในแบบแพลตฟอร์มที่ให้ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและภารกิจรูปแบบใหม่

และได้มีการพัฒนาแพลตฟอร์มการวิจัยจากเดิมที่เป็นการดำเนินงานตามความเชี่ยวชาญและความถนัดของบุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ (นักวิจัย) โดยจัดตั้งแพลตฟอร์มหลัก 4 ด้าน ได้แก่ Climate Actions and PM2.5 (CA), Novel Food, Health and Beauty (FH), Novel Tourism and Creative Economy (NT) และ Social Engagement (SE) ต่อมาในปี 2568 ได้ขยายเพิ่มอีก 3 แพลตฟอร์ม ได้แก่ Disaster Management: Flooding and Landslide, Green Road and Railway Infrastructures และ Biochar Technology for Carbon Neutrality รวมเป็น 7 แพลตฟอร์มวิจัยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งตอบโจทย์สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมร่วมสมัย โดยการดำเนินงานของสถาบันฯ อยู่บนพื้นฐานของการบูรณาการงานวิจัยเชิงพหุและสหวิทยาการ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยวิจัยเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยกับนักวิจัยของสถาบันฯ ขณะที่สำนักงานสถาบันฯ ทำหน้าที่สนับสนุนและบริหารจัดการกลาง เพื่อให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สถาบันฯ มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ผ่านโครงการและกิจกรรมวิจัยที่ตอบโจทย์และแก้ปัญหาของประเทศ รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคมอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังแสวงหาแหล่งทุนวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ และยกระดับการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีความยั่งยืนในระยะยาว

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการ  
มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล”

### พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการในรูปแบบ แพลตฟอร์ม และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ
- สร้างนักวิจัยด้านพหุศาสตร์เพื่อตอบสนองภารกิจด้านพหุและสหวิทยาการ
- สร้างผลงานที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

### ค่านิยม (Core Values)

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

### วัฒนธรรม (Organizational Culture)

“คตินอกกรอบ ตอบโจทย์วิจัย ใส่ใจบริการ สร้างสรรค์งานเพื่อสังคม”

### สมรรถนะหลัก (Core Competency)

การบูรณาการความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาวิชาเพื่อสร้างผลงานสู่ความยั่งยืน

## ข้อมูลบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีบุคลากรทั้งหมด 60 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) จำนวน 33 คน และสายสนับสนุน จำนวน 27 คน ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรสถาบันวิจัยพหุศาสตร์

ปีงบประมาณ พ.ศ.	สายวิชาการ		สายสนับสนุน			รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน ประจำ	ข้าราชการ	พนักงาน ประจำ	ลูกจ้างประจำ	
2569	1	32	0	26	1	60

## บุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 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	2	19	1	11
รวม	33		33			

## บุคลากรสายสนับสนุน

สายสนับสนุนทั้งหมด 27 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	4	0	0	10
งานการเงินฯ	4	4	0	0	8
รวม					27

## 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 เต็มศักยภาพ ในสายอาชีพอย่างยั่งยืน และสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้สถาบันฯ สามารถขับเคลื่อนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

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



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. 2569

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัยเชิงรุก	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารวิจัยฯ
2. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และมาตรฐานด้านการบริหารจัดการงบประมาณและการเงิน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานการเงินฯ
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ	ตุลาคม - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ และงานบริหารทั่วไป
4. โครงการสัมมนาเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571-2575) สถาบันวิจัยพหุศาสตร์	ธันวาคม 2568	งานบริหารทั่วไป
5. โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี สถาบันวิจัยพหุศาสตร์	ครั้งที่ 1 : 1 วัน (พฤษภาคม 2569) ครั้งที่ 2 : 2 วัน (กันยายน 2569)	งานบริหารทั่วไป
6. โครงการศึกษาดูงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีงบประมาณ 2569	5 - 7 มกราคม 2569	งานบริหารทั่วไป
7. กิจกรรม Lunch & Link: MDRI Monthly Talk	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
8. โครงการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO9001:2015	ครั้งที่ 1 : 2 วัน (มีนาคม 2569) ครั้งที่ 2 : 1 วัน (มิถุนายน 2569)	งานบริหารทั่วไป
9. โครงการการจัดการองค์ความรู้ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ (MDRI KM)	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
10. กิจกรรม Pathway to Progress with Mentor: ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปกับพี่เลี้ยง	ธันวาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
11. MDRI Competency Development: เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	ธันวาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
12. การขับเคลื่อนจริยธรรมและการ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (OIT) ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	มีนาคม 2569	งานบริหารทั่วไป
13. การทบทวนแผนอัตรากำลัง	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
14. การสรรหาคูคลองตามแผนอัตรากำลัง	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
15. การสนับสนุนบุคลากร เพื่อเดินทางไปปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป

### เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

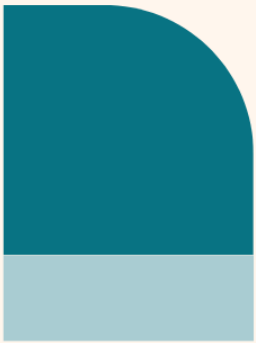
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันของบุคลากรในสถาบันฯ

### กลยุทธ์ของแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

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

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัยเชิงรุก	200,000	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารวิจัยฯ
2. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และมาตรฐานด้านการบริหารจัดการงบประมาณและการเงิน	2,800	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานการเงินฯ
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ และงานบริหารทั่วไป
4. โครงการสัมมนาเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571-2575) สถาบันวิจัยพหุศาสตร์	110,000	ธันวาคม 2568	งานบริหารทั่วไป
5. โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี สถาบันวิจัยพหุศาสตร์	300,000	ครั้งที่ 1 : 1 วัน (พฤษภาคม 2569) ครั้งที่ 2 : 2 วัน (กันยายน 2569)	งานบริหารทั่วไป
6. โครงการศึกษาดูงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีงบประมาณ 2569	202,600	มกราคม - มีนาคม 2569	งานบริหารทั่วไป
7. โครงการแลก Reward - โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2569 - โครงการการจัดการองค์ความรู้ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ (MDRI KM)	500,000	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
8. กิจกรรม Lunch & Link: MDRI Monthly Talk	57,200	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
9. กิจกรรม Pathway to Progress with Mentor: ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปกับพี่เลี้ยง	16,000	ธันวาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
12. โครงการอบรมขับเคลื่อนจริยธรรมและการ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (CMU-OIT) ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	17,000	มีนาคม 2569	งานบริหารทั่วไป
13. การสนับสนุนบุคลากร เพื่อเดินทางไปปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	คนละ 8,000 บาท/ปี	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	งานบริหารทั่วไป
14. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน รายบุคคล ผ่านระบบ CMU IDP	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม - กันยายน 2568	งานบริหารวิจัยฯ งานการเงินฯ และงานบริหารทั่วไป



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

