UNISERV
CHIANG MAI UNIVERSITY

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. 2568

สำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักบริการวิชาการ ประจำปี 2568

ในปัจจุบัน ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสำนักบริการวิชาการ

รายงานฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิผลและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร รวมถึงเพื่อยกระดับคุณภาพและทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

รายงานนี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลต่อการบริหารบุคลากร การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร และแผนการดำเนินงานที่จะช่วยสนับสนุนความก้าวหน้าในด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมสนับสนุนให้สำนักบริการวิชาการก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลต่อการบริหารบุคลากร

1.1 ปัจจัยภายใน

1) ความหลากหลายของบุคลากร : ความหลากหลายในด้านอายุ, วัฒนธรรม, และความชำนาญ ส่งผลต่อความต้องการและรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน

2) การขาดแคลนทักษะเฉพาะทาง : มีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีและความต้องการของผู้รับบริการ ฝ่ายบริการวิชาการและฝ่ายบริการห้องประชุม

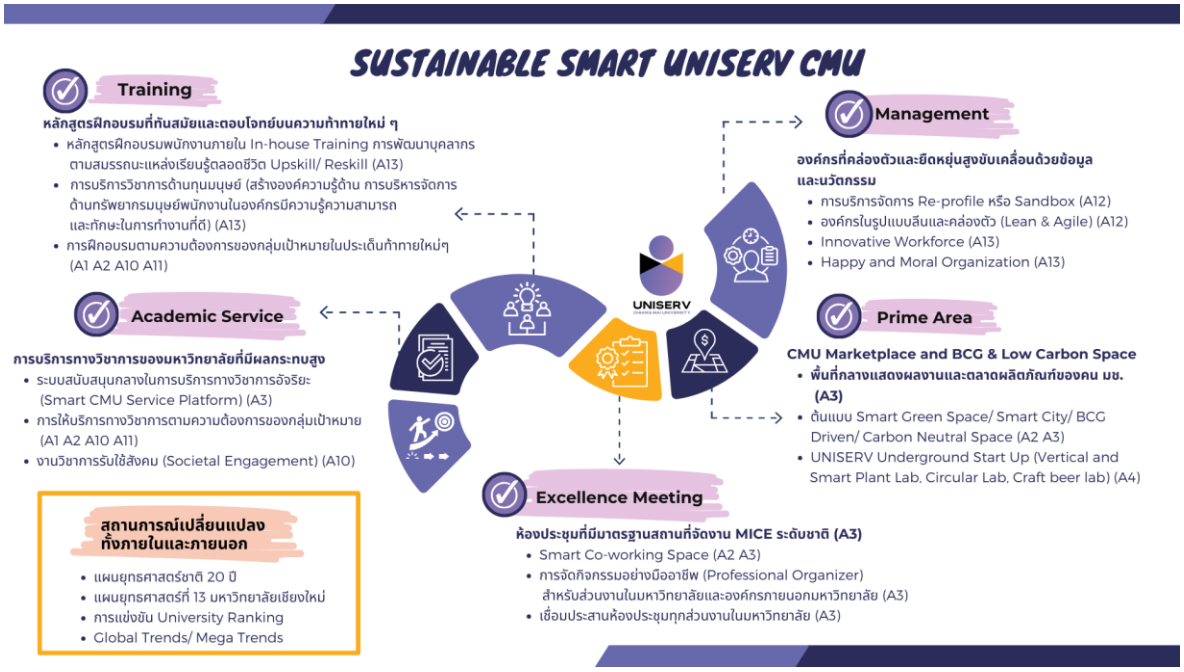
3) นโยบายองค์กร : การบริหารบุคลากรต้องสัมพันธ์กับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.2 ปัจจัยภายนอก

1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี : ระบบดิจิทัลและ AI มีผลต่อการทำงานและการพัฒนาทักษะ

2) ความคาดหวังของพนักงาน : มีความต้องการที่เพิ่มขึ้นในเรื่องสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงสวัสดิการที่ดีขึ้น

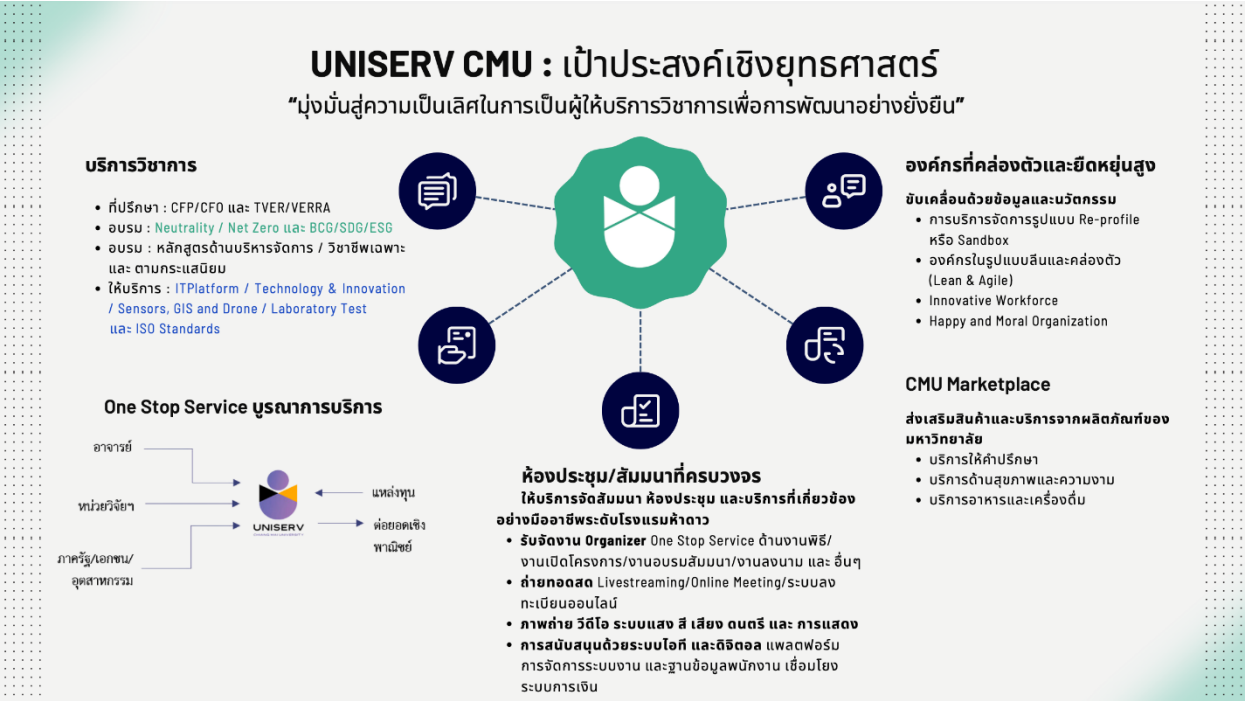
3) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม : ความผันผวนทางเศรษฐกิจทำให้องค์กรต้องปรับตัว



1.3 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

สำนักบริการวิชาการ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ “มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในการเป็นผู้ให้บริการวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” และได้มีการกำหนดพันธกิจของสำนักบริการวิชาการ การให้บริการวิชาการและการให้บริการห้องประชุมและงานจัดเลี้ยง รวมถึงการเป็น CMU Marketplace

ดังนั้น เพื่อการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ฯ จึงจำเป็นต้องวางแผนอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร



2. การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักบริการวิชาการ

สำนักบริการวิชาการ มีความประสงค์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามยุทธศาสตร์ ที่ 5 SO5: Excellence Management

2.1 เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1) พัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงาน: มุ่งเน้นการฝึกอบรมและการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานมีความสุขและเกิดความผูกพันกับองค์กร

3) พัฒนาความหลากหลายในองค์กร: ให้ความสำคัญกับการรับพนักงานจากภูมิหลังและความสามารถที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มมุมมองและแนวทางการทำงาน

4) เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน: สร้างกลยุทธ์ที่ช่วยปรับปรุงประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน สวัสดิการ หรือกิจกรรมเชิงสังคม

5) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning): เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

2.2 กลยุทธ์ :

1) กลยุทธ์การพัฒนาทักษะ (Skill Development Strategy) มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านที่จำเป็นต่อเป้าหมายองค์กร เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี หรือการพัฒนาผู้นำในอนาคต

2) กลยุทธ์ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Strategy) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเพิ่มความผูกพันของพนักงานผ่านกิจกรรมหรือสวัสดิการ เช่น การสร้างพื้นที่ทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจ หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) กลยุทธ์การรักษาพนักงาน (Retention Strategy) วางแผนสวัสดิการที่ครอบคลุมและการแข่งขันเงินเดือน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขและความยุติธรรม

4) กลยุทธ์การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning Strategy) เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต พร้อมสร้างโอกาสการเติบโตในสายอาชีพ

5) กลยุทธ์สร้างความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Strategy) ส่งเสริมการทำงานที่เคารพความแตกต่าง และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

แผนปฏิบัติการงานด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานสำนัก สำนักบริการวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2568

แผนบริหารบุคลากร (อัตรากำลัง) สำนักบริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : SO5 : Excellence Management

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :

วางแผนเพื่อจัดเตรียมบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ตรงกับความต้องการของสำนักบริการวิชาการ

กลยุทธ์ด้าน : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ

แผนอัตรากำลัง

ข้อมูลปัจจุบัน บุคลากรสำนักบริการวิชาการ 1. ข้าราชการ 3 อัตรา 2. ลูกจ้างประจำ 2 อัตรา 3. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 4 อัตรา 4. พนักงานส่วนงาน 27 อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่งงาน	สังกัดฝ่าย/งาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนบุคลากร	เหตุผลและความจำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	วิธีการสรรหา	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งรายได้
			ปัจจุบัน	ที่ต้องการ				ดำเนินการ	บาท	
1	นักการเงินและบัญชี	ฝ่ายบริการวิชาการ	6	1	ฝ่ายบริการวิชาการ เป็นฝ่ายธุรกิจหลักตามพันธกิจของสำนักฯ และหารายได้จากการจัดโครงการบริการวิชาการ จำเป็นต้องมีนักการเงินและบัญชี เพื่อปฏิบัติงานการเงินฯ ของฝ่าย	การเงิน บัญชี	การรับสมัครผ่าน e-Recruitment / ป้ายประกาศ และคัดกรองด้วยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์	1ต.ค.2567-30 ม.ค. 2568	243,000.00 (20250 บาท x 1 คน x 12 เดือน)	งบประมาณเงินรายได้สำนักบริการวิชาการ ตามอัตราว่างที่กำหนดไว้ ร่วมกับกองแผนงาน มช.
2	นักจัดการงานทั่วไป	ฝ่ายบริการห้องประชุม	4	1	1. ฝ่ายบริการห้องประชุม เป็นฝ่ายธุรกิจหลักตามพันธกิจของสำนักฯ และหารายได้จากการจัดสถานที่การจัดประชุม สัมมนา ให้บริการอาหาร อาหารว่าง เครื่องดื่ม ในงานการประชุมและงานเลี้ยงต่าง ๆ 2. ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ 1 อัตรา	ประสบการณ์ด้านการอบรม สัมมนาและจัดเลี้ยง การประสานงานกับลูกค้า		ไตรมาสที่ 4	243,000.00	อัตราพนักงานประจำ งบประมาณเงินแผ่นดินทดแทนอัตราเกษียณ

ลำดับ	ตำแหน่งงาน	สังกัดฝ่าย/งาน	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	วิธีการสรรหา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ บาท	แหล่งรายได้
3	พนักงานบริการทั่วไป	ฝ่ายบริการห้องประชุม	6	1	ทดแทนอัตราลูกจ้างประจำเกษียณ 1 อัตรา	ประสบการณ์งานจัดเลี้ยง จัดห้องประชุม จัดเตรียมอาหารอาหารว่าง	การรับสมัครผ่าน e-Recruitment / ป้ายประกาศ และคัดกรองด้วยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์	ไตรมาสที่ 4	140,880.00 (11740บาท x 12เดือน)	งบประมาณเงินรายได้สำนักบริการวิชาการตามอัตราว่างที่กำหนดไว้ร่วมกับกองแผนงาน มช.
4	พนักงานช่าง	งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1	สำนักฯ มีการให้บริการถ่ายทอดและการประชาสัมพันธ์ด้านบริการวิชาการร่วมกับเครือข่าย เช่น JIC ซึ่งหากมีการใช้บริการห้องประชุมพร้อมกันหลายห้องพร้อมกับการบริการถ่ายทอดสด จะทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอ	ความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์โสตและดูแล ซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้นได้ การใช้กล้องบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว ตัดต่อภาพและวีดีโอ สำหรับการถ่ายทอดและการถ่ายทอดสดได้และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office		ไตรมาสที่ 3	186,360.00	
5	Web Developer	พัฒนาธุรกิจ	0	1	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจเป็นฝ่ายสนับสนุนฝ่ายบริการวิชาการและฝ่ายห้องประชุมในการเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบดิจิทัล การพัฒนาแว็บไซตื และแพลตฟอร์มเพื่อการตลาดรูปแบบใหม่ ซึ่งสำนักฯ ไม่มีตำแหน่ง/ผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ อีกทั้ง ฝ่ายพัฒนาธุรกิจไม่มีอัตราครอง	พัฒนาระบบ wed application 1) พัฒนาส่วน back end ด้วยภาษา PHP หรือ JavaScript เป็นต้น 2) พัฒนาส่วน Front end ด้วย HTML, JavaScript เป็นต้น 3) มีทักษะการใช้ Framework ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา web application เพื่อออกแบบ UI/UX	การรับสมัครผ่าน e-Recruitment / ป้ายประกาศ และคัดกรองด้วยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์	ไตรมาสที่ 3	186,360.00 (15530บาท x 12 เดือน)	งบประมาณเงินรายได้ จากงบประมาณที่ตั้งไว้ของฝ่ายพัฒนาธุรกิจ
		รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องการ		**5 อัตรา**					**813,240.00**	**บาท**

แผนปฏิบัติการงานด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานสำนัก สำนักบริการวิชาการ ประจำปี 2568
แผนพัฒนาบุคลากร สำนักบริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : SO5 : Excellence Management

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : 1. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้บุคลากรมีสมรรถนะตามความต้องการของหน่วยงาน 2. เพื่อจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์ด้าน : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาทักษะ มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านที่จำเป็นต่อเป้าหมายองค์กร
2. วางแผนสวัสดิการที่ครอบคลุมและการแข่งขันเงินเดือน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ (1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)												งบประมาณ บาท	เป้าหมาย	KPI UNISERV / มช.	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
แผนงานบริหารบุคลากร (แผนงานการเรียนการสอน งานสนับสนุนการจัดการศึกษา หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)																		
1. โครงการศึกษาดูงาน/ประชุมสัมมนาสำนักบริการวิชาการ													200,000					
1.1 ประชุมวางแผนการศึกษาดูงาน		√												บุคลากรทุกคน	บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาดูงาน/ประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	HR	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ	
1.2 ติดต่อประสานงานสถานที่ศึกษาดูงาน			√	√	√	√	√											
1.3 ขออนุมัติโครงการ						√	√											
1.4 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมศึกษาดูงาน								√										
1.5 ประเมินผลและรายงานผลการศึกษาดูงาน								√	√									
2. การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร													50,000				50,300	งบฯเงินสะสม
2.1 การจัดทำแผนประกันสุขภาพกลุ่ม			√	√										บุคลากรทุกคน	บุคลากรทุกคนได้รับแผนประกันและสวัสดิการ	HR	48,600	
2.2 การจัดทำสวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น (Flex Benefits)			√	√	√	√	√	√	√	√	√						อยู่ระหว่างดำเนินการ	24,300
2.3 การตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี				√	√												26,000	เงินสะสม
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประกาศบุคลากรดีเด่นประจำปี													ไม่ใช้งบประมาณ					
3.1 ประเมินเดือนสิงหาคม ตามรอบการประเมินของสำนักฯ											√			บุคลากรทุกคน	บุคลากรทุกคนได้เสนอผลปฏิบัติงานและได้รับการประเมิน	HR	ดำเนินการเดือนมี.ค.และส.ค. 68	
3.2 ประกาศบุคลากรดีเด่นในงานบุคลากรสัมพันธ์ช่วงสิ้นปี			√															
4. การจัดทำข้อมูลการเกษียณอายุราชการ													ไม่ใช้งบประมาณ					
4.1 ข้าราชการ 1 อัตรา		√	√	√										บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ขรก. ลป 2 อัตราได้รับความสะดวกตามสิทธิ์	R และ งานแผ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
4.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา					√	√	√	√										
5. การขออัตราทดแทนข้าราชการและลูกจ้างประจำ			√	√	√	√	√	√					ไม่ใช้งบประมาณ	ได้บุคลากรทดแทน	อัตราทดแทน 2 อัตรา			
6. จัดหาชุดฟอร์มบุคลากร							√	√	√				120,000	บุคลากรทุกคน	ได้ชุดฟอร์มคนละ 2ชุด/2ปี	HR		2 ชุด/ 2 ปี คนละ 3000บ.

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ (1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)												งบประมาณ บาท	เป้าหมาย	KPI UNISERV / มช.	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
แผนงานพัฒนาบุคลากร (แผนงานการเรียนการสอน งานสนับสนุนการจัดการศึกษา หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)																		
1. โครงการอบรมอัคคีภัย													15,000					
1.1 แต่งตั้งคณะทำงานด้านอัคคีภัยและการรับมือแผ่นดินไหว			√											บุคลากรทุกคน	บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	งานอาคารสถานที่และงานทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการเดือนมิ.ย.68	
1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการภายในหน่วยงานกรณีเกิดเหตุอัคคีภัย			√	√														
1.3 เสนอเรื่องขออนุมัติจัดอบรมอัคคีภัยฯ								√										
1.5 จัดฝึกอบรมและซ้อมแผนอัคคีภัยฯ								√	√									
1.6 ประเมินผลการฝึกอบรมและซ้อมแผนอัคคีภัยฯ								√	√									
2. โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรประจำปี													30,000					
2.1 ขออนุมัติโครงการ			√											จัดสัมมนาบุคลากร	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 1 ฉบับ	HR	ดำเนินการเดือน ก.ค.-ก.ย.68	
2.2 ดำเนินการประชุมสัมมนา										√	√	√						
3. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร													15,000					
3.1 โครงการสานสัมพันธ์บุคลากร (HRD) สำนักบริการวิชาการ				√	√	√	√	√	√	√	√	√		ถ่ายทอดนโยบายผู้บริหารสู่บุคลากรทุกระดับ	บุคลากรแต่ละคนเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ต่อปี	HR	HRD#1 : 22 ม.ค.68	
																	HRD#2 : 10 ก.พ.68	
																	HRD#3 : 19 มี.ค.68	
3.2 โครงการจุดชนวนความคิด ติดอาวุธบุคลากร สู่ความพร้อมการเป็นผู้บริหาร Prepare for Future Leaders (PFL) (ต่อเนื่องจากปีก่อน)		√	√	√	√	√								หัวหน้าฝ่าย/งานและบุคลากร	ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ได้รับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรฯ		ผู้เข้าอบรม ร้อยละ 85.71 ได้รับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรฯ	
4. โครงการอบรมพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน													50,000					
4.1 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 50001:2018		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	20,000	บุคลากรทุกคน	จำนวนมาตรฐานที่ผ่านการรับรองจากองค์กรที่ออกมาตรฐาน อย่างน้อย 1 มาตรฐาน	HR	29-30 ตค.67 งบฯ 31,205 บ.	
4.2 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 14001:2015		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√						
4.3 ทบทวนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9001:2015	√					√					√						4 เม.ย.68 งบฯ 25,360	
4.4 ต่ออายุระบบ ISO 9001:2015								√	√				30,000					
4.4 หลักสูตรอื่นๆ ตามคำรับรอง IDP	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√						
4.5 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน TSEMS ของ สสปน.				√	√	√	√	√	√	√	√	√	ไม่มีค่าใช้จ่าย				อยู่ระหว่างดำเนินการ	
4.6 หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์สำนักฯ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√						

3. สรุปแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักบริการวิชาการ ประจำปี 2568

สำนักบริการวิชาการ ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 3 แผ่น ดังนี้

3.1 แผนบริหารบุคลากร จำนวน 6 โครงการ ประกอบด้วย

โครงการที่ 1 โครงการศึกษาดูงาน/ประชุมสัมมนาสำนักบริการวิชาการ

โครงการที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

โครงการที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประกาศบุคลากรดีเด่นประจำปี

โครงการที่ 4 การจัดทำข้อมูลการเกษียณอายุราชการ

โครงการที่ 5 การขออัตราทดแทนข้าราชการและลูกจ้างประจำ

โครงการที่ 6 จัดหาชุดฟอร์มบุคลากร

3.2 แผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 4 โครงการ ประกอบด้วย

โครงการที่ 1 โครงการอบรมอัคคีภัย

โครงการที่ 2 โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรประจำปี 2568

โครงการที่ 3 โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร

โครงการที่ 4 โครงการอบรมพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน

3.3 แผนอัตรากำลังประจำปี 2568 จำนวน 1 แผน

แผนอัตรากำลัง ประจำปี 2568 เพื่อจัดเตรียมบุคลากรสำหรับการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ จำนวนรวม 5 อัตรา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีทักษะและความสามารถที่ตรงกับพันธกิจ เพื่อการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

- เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านบุคลากร ด้วยการสร้างความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะและการทำงานร่วมกัน

UNISERV

CHIANG MAI UNIVERSITY