

ผลการสรรหาคัดเลือกพนักงาน
อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2565 ระหว่างเดือนกันยายน 2564 – ตุลาคม 2565

ตำแหน่ง	จำนวนที่สรรหา
พนักงานพัสดุ	3
พนักงานบัญชี	2
พนักงานการเงิน	1
พนักงานระบบคุณภาพ	3
พนักงานบริหารงานทั่วไป	1
พนักงานสนับสนุนงานด้านกฎหมาย	1
พนักงานทรัพย์สินทางปัญญา	1
วิศวกร	3
วิศวกรออกแบบ	2
พนักงานเขียนแบบงานระบบ BIM	1
พนักงานพัฒนารูทกิจนวัตกรรม	21
พนักงานพัฒนารูทกิจนวัตกรรมและความร่วมมือต่างประเทศ	14
พนักงานประสานงานต่างประเทศ	6
พนักงานประสานงาน	8
พนักงานบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า	1
พนักงานสนับสนุนการดำเนินการพื้นที่ทดสอบตลาด	1
พนักงานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1
พนักงานสนับสนุนกลยุทธ์และพัฒนาศักยภาพองค์กร	1
พนักงานบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ	1
พนักงานบริหารจัดการโรงงานต้นแบบเทคโนโลยี	3
ช่างเทคนิคสนับสนุนโรงงานต้นแบบเทคโนโลยี	2
พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	1
พนักงานออกแบบสร้างสรรค์	3
พนักงานสร้างสรรค์และสื่อสารองค์กร	3
รวมทั้งสิ้น	84 คน

ผลการพัฒนาความรู้และทักษะตามสมรรถนะการทำงาน (ร้อยละ) ประจำปีงบประมาณ 2565

การพัฒนาความรู้และทักษะฯ	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)	สมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency)
พนักงาน	100	100	
หัวหน้าทีม / ผู้ช่วยหัวหน้าทีม	100	100	100

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามสมรรถนะการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2565

สมรรถนะการทำงาน Competency	ค่าเฉลี่ยองค์กร (เต็ม 5 คะแนน)	ร้อยละของพนักงานแต่ละระดับ			
		ผู้เรียนรู้ 1.00 - 2.00	ผู้มีความสามารถ 2.01 - 3.00	ผู้ชำนาญ 3.01 - 4.00	ผู้เชี่ยวชาญ 4.01 - 5.00
สมรรถนะหลัก (Core Competency)	3.61	0.97	12.62	66.99	19.42
สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)	3.61	1.94	15.53	65.05	17.48
สมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency)	3.70	0	10.00	56.67	33.33

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

หัวข้อ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
<p>ด้านการประเมินตามทักษะการทำงาน</p> <p>Core Competency</p>	<p>การพัฒนาความรู้และทักษะตามสมรรถนะการทำงานมีการวางแผนการดำเนินการให้เป็นไปตามไทม์ไลน์ที่กำหนด ซึ่งในบางครั้งอาจไม่สามารถดำเนินการตามที่กำหนดได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้ต้องมีการเลื่อนระยะเวลาออกไป</p>	<p>ยังคงมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และทักษะตามสมรรถนะการทำงานโดยเพิ่มมาตรการในการป้องกันให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น</p>
<p>ด้านการสรรหา</p>	<p>1. ใช้เวลานานในการสรรหาอัตรากำลังคน เนื่องจากองค์กรมีระบบการสรรหาบุคลากรทั้งหมด 5 ขั้นตอนด้วยกัน จึงทำให้ใช้เวลาในการสรรหา 1-2 เดือน และด้วยภารกิจหลากหลายหน้าที่ของหัวหน้าทีมแต่ละทีมทำให้หาช่วงวันเวลาในการจัดสอบและสัมภาษณ์ได้ยาก</p> <p>2. ผู้เข้าสอบไม่มาสอบตามที่รายชื่อในประกาศผู้มีรายชื่อมีสิทธิ์สอบในแต่ละรอบ ทำให้เสียงบประมาณในการจัดเตรียมการสอบในแต่ละรอบ</p>	<p>วางแผนการสรรหาในแต่ละรอบให้จบภายใน 1 เดือน โดยกำหนดวันสอบที่ชัดเจน ลงในประกาศและลงนัดหมายกรรมการล่วงหน้า ตั้งแต่เริ่มกระบวนการสอบรอบแรก จนถึงการสอบรอบสุดท้าย เพื่อให้กรรมการรับทราบและไม่รับนัดหมายอื่น</p>