

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปีงบประมาณ 2568 ได้รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM) และข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง 2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1	การสรรหาและคัดเลือก พนักงาน	<p>1. ในปีงบประมาณ 2568 องค์กรมี อัตรากำลังเพียงพอต่อการดำเนินงาน โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>1.1 จำนวนพนักงานที่สรรหาได้ตามกรอบ อัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ทำได้ร้อยละ 84.66</p> <p>1.2 จำนวนครั้งที่สรรหาได้ตามเวลาที่ กำหนด (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ทำได้ ร้อยละ 85.91</p>	20,000	19,900	<p>ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ไตรมาสละ 1 ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่วง ต.ค. - ธ.ค. 2567 - ช่วง ม.ค. - มี.ค. 2568 - ช่วง เม.ย. - มิ.ย. 2568 - ช่วง ก.ค. - ก.ย. 2568

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		<p>2. ในปีงบประมาณ 2568 องค์กรสามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ตรงตามคุณสมบัติ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>2.1 จำนวนพนักงานที่คัดเลือกได้ตามคุณสมบัติ (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ทำได้ร้อยละ 100</p>			
2	<p>การจัดทำแผนประกันสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประกันสังคม - ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม - ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม 	<p>จัดทำแผนสวัสดิการด้านสุขภาพให้ ตามสิทธิของพนักงานแต่ละประเภทพนักงาน ดังนี้</p> <p>1. ประกันสังคม ดำเนินการขึ้นทะเบียนและส่งเงินสมทบประกันสังคมให้แก่พนักงานอย่างครบถ้วน (ร้อยละ 100)</p> <p>2. ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม จัดให้มีประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับพนักงานประเภทโครงการ (ร้อยละ 100)</p> <p>3. ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม จัดให้พนักงานประเภทประจำได้รับสิทธิประกันสุขภาพ (ร้อยละ 100)</p>	2,500,000	3,745,552	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
3	สวัสดิการแบบยืดหยุ่น	พนักงานประเภทประจำได้รับสวัสดิการแบบยืดหยุ่นครอบคลุมร้อยละ 100 ของจำนวนพนักงานประจำทั้งหมด ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงสวัสดิการที่	5,000,000	3,750,902	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึง			
4	กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพ - STeP Relax & Exercise - Health Challenge - การจัดการความเครียด	พนักงานตระหนักถึงการดูแลสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน 1. ผลการประเมินความพึงพอใจการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 96.6 2. จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 3. ผลการประเมินสุขภาพกายและใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง	350,000	264,069	- STeP Relax & Exercise (1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568) - Health Challenge (1- 20 ธ.ค. 2567) - การจัดการความเครียด (4 ธ.ค. 2567)
5	การตรวจสุขภาพประจำปี	ส่งเสริมและสร้างความตระหนักเรื่องการดูแลสุขภาพและการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีของพนักงาน 1. ดำเนินการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด 2. นำข้อมูลผลการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมาวิเคราะห์เพื่อประเมินแนวโน้มความเสี่ยงด้านสุขภาพ และใช้	290,000	289,775	ตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง (16 ต.ค. 2567) ตรวจสุขภาพทั่วไป (4 มี.ค. 2568)

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงาน			
6	การส่งเสริมความผูกพันและความสุขในการทำงาน - Big Cleaning - สรุปผลการดำเนินงานประจำปี - ปีใหม่เมือง - ประเมินความสุขของพนักงาน	1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงาน 2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ผลที่ได้ ร้อยละ 76.03 3. พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ผลที่ได้ ร้อยละ 74.82 ข้อเสนอแนะ พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมและนำข้อมูลไปจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569 ต่อไป	650,000	559,000	- Big Cleaning (26 ธ.ค. 2567) - สรุปผลการดำเนินงานประจำปี (27 ธ.ค. 2567) - ปีใหม่เมือง (10 เม.ย. 2568) - ประเมินความสุขของพนักงาน (28 เม.ย. - 8 พ.ค. 2568)

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ กันยายน 2568)

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
พนักงานประจำ	180	4,500,000	176	4
พนักงานโครงการ	35	630,000	33	2
พนักงานทดลองปฏิบัติงาน	15	225,000	13	2
รวมทั้งสิ้น	230	5,355,000	222	8

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1	การนำเสนอแนวทางการพัฒนางาน (Freshmen New Idea)	- พนักงานเรียนรู้ กระบวนการทำงาน ปรับปรุง พัฒนา หรือสร้าง กระบวนการทำงานใน รูปแบบใหม่ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - พนักงานใหม่ผ่านการ นำเสนอแนวทางการ พัฒนางาน (เป้าหมาย ร้อยละ 100) ผลที่ได้ ร้อยละ 100 - จำนวนโครงการที่ ดำเนินการสำเร็จ (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ผลที่ได้ ร้อยละ 13.73 ข้อเสนอแนะ ติดตามความคืบหน้าอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มอัตรา ความสำเร็จของโครงการ	24,000	8,000	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน (Knowledge Sharing)	- พนักงานได้แลกเปลี่ยน ความรู้ร่วมกันภายใน องค์กร รวมถึงนำองค์	200,000	54,300	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		<p>ความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานได้รับองค์ความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) <p>ผลที่ได้ ร้อยละ 55.34</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>สร้างช่องทางรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ให้เข้าถึงได้ง่ายและต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหัวข้อองค์ความรู้ใหม่ขององค์กร (เป้าหมาย \geq 4 เรื่อง) <p>ผลที่ได้ 23 เรื่อง</p>			
3	การพัฒนาศักยภาพ Team Leader (Middle Management Retreat)	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานระดับ Middle Management ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการ (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) <p>ผลที่ได้ ร้อยละ 100</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการบริหาร 	500,000	26,870	<ul style="list-style-type: none"> - การทบทวนเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน (KR) (10 มี.ค. 2568) - พลังผู้นำ สื่อสารสร้างสรรค์ สร้างสัมพันธ์ที่ดี (30 ส.ค. 2568)

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		จัดการ (Managerial Competency) (เป้าหมาย ≥ ร้อยละ 80) ผลที่ได้ ร้อยละ 70.60 ข้อเสนอแนะ พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมและนำข้อมูลไปจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569 ต่อไป			
4	การพัฒนาบุคลากรตามแผนขององค์กร (ความรู้พื้นฐาน) - ความรู้เกี่ยวกับองค์กร - การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ - ทักษะพื้นฐาน (ถนน 4 สาย) - โครงสร้าง อว. - อัตลักษณ์องค์กร - Customer Journey - การให้บริการอย่างมืออาชีพ	- พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน - พนักงานใหม่ผ่านการประเมินความรู้พื้นฐาน (เป้าหมาย ≥ ร้อยละ 80) ผลที่ได้ ร้อยละ 92	600,000	68,800	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
5	การพัฒนาบุคลากรตามแผนรายบุคคล ความรู้ ทักษะตาม ตามแผนการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานแต่ละสายงานในแต่ละทีม (Training Plan)	- พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะตามสายงาน - พนักงานได้เรียนรู้ตามแผน	2,000,000	1,446,522	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		(เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ผลที่ได้ ร้อยละ 76.80 ข้อเสนอแนะ กำหนดหัวข้อการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความจำเป็น พร้อมติดตามผลการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ			