

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยครอบคลุมการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปรับปรุงกฎระเบียบ รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน และการดำเนินงานตามแนวทาง ITA/OIT

๑. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ ของสถาบัน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ กรอบอัตรากำลัง	ต.ค. ๒๕๖๗ – ม.ค.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลัง บุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจำนวน ๑๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร	ดำเนินการแล้ว
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและใช้เป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผล	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนตามรอบการประเมิน	ดำเนินการแล้ว
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ	ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘	ตามงบประมาณประจำปี	ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนถูกต้อง ตรงเวลา พร้อมปรับปรุงสวัสดิการและควบคุม งบประมาณตามแผน	ดำเนินการแล้ว
การพัฒนาระบบสารสนเทศ	เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศให้รองรับการบริหารงาน	ระดับความสำเร็จของระบบ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘	๑๕๐,๐๐๐ บาท	พัฒนาระบบ HRให้สามารถใช้งานได้จริง	ดำเนินการต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ด้าน ทรัพยากรบุคคล (EOS)	บุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ				สนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลและการบริหารงานบุคคล	

๒. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๑๐๔ คน ประกอบด้วยพนักงานสถาบัน พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานจ้างชั่วคราว โดยบุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานด้านวิจัย พัฒนานวัตกรรม พลังงาน สิ่งแวดล้อม และการให้คำปรึกษาด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์

ประเภทบุคลากร/สายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
๑. พนักงานส่วนงาน	๘๐	๗๔	๖๗
● สายวิชาการ	๑๗	๑๐	๗
● สายสนับสนุน	๖๕	๖๓	๖๐
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๐	๓	๓
● สายวิชาการ	๒	๑	๑
● สายสนับสนุน	๗	๒	๒
๓. ลูกจ้างเงินรายได้	๔๐	๔๐	๓๔

๓. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

สถาบันฯ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ คาร์บอน และการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความยั่งยืน

โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์
โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านความเป็นกลางทางคาร์บอน	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน Carbon Footprint และสามารถขึ้นทะเบียนผู้ทวนสอบกับ อบก.	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘	๕๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เกิดบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก
โครงการพัฒนาทักษะที่ปรึกษาและผู้ตรวจประเมินด้านคาร์บอนและความยั่งยืน	พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเป็นที่ปรึกษาและผู้ตรวจประเมินด้านคาร์บอน	มี.ค. ๒๕๖๘ – ธ.ค. ๒๕๖๘	๗๙๑,๙๐๐ บาท	มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	บุคลากรมีความพร้อมเข้าสู่การขึ้นทะเบียนเป็นที่ปรึกษา
โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการคาร์บอน	ส่งเสริมการจัดทำแผนบริหารจัดการคาร์บอนในระดับส่วนงาน	มี.ย. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	๑,๑๓๙,๒๐๐ บาท	มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๙๐ คน และจัดทำแผนบริหารจัดการคาร์บอนสำหรับส่วนงานนำร่อง	เกิดเครือข่ายบุคลากรด้านคาร์บอนและความยั่งยืน
โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๘	เพื่อสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และพัฒนาความรู้ด้าน Carbon Neutral รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร	๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑๕๔,๘๙๒ บาท	มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๖๐ คน	บุคลากรมีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานของสถาบันและสามารถเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่กับพันธกิจองค์กร
โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคม Net Zero	เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากร ด้าน CBAM และ ESG รวมถึงพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้ประเมินภายนอก	๒๕-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	๕๕,๑๑๒.๑๖ บาท	บุคลากรภายในและภายนอกจำนวน ๔๐ คน	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ CBAM และแนวคิด ESG
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Canva Powerful for Presentation	เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการออกแบบสื่อการนำเสนอด้วย Canva	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	๑๘,๓๘๘ บาท	บุคลากรสถาบันฯ จำนวน ๔๐ คน	บุคลากรสามารถออกแบบสื่อและนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การซ่อมแผนแผ่นดินไหวและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ”	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการรับมือเหตุแผ่นดินไหวและอัคคีภัย รวมถึงการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘	๒๓,๕๒๐ บาท	บุคลากรของสถาบันฯ จำนวน ๗๗ คน	บุคลากรมีความรู้ด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัยสามารถปฏิบัติตน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานภายในอาคาร

๔. การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และประกาศด้านทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สถาบันฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงประกาศ คำสั่ง และระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

- ปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการพนักงาน
- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- กำหนดโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนความชำนาญเฉพาะทาง
- กำหนดหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนด้านภาษาอังกฤษ (TOEIC)
- กำหนดหลักเกณฑ์ค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานศูนย์ CBG
- จัดทำมาตรการพักชำระหนี้และรีไฟแนนซ์เพื่อช่วยเหลือพนักงาน

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค :

ในบางโครงการ/กิจกรรมยังอยู่ระหว่างดำเนินการเนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลา และจำนวนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ :

- ควรพิจารณาเพิ่มบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อช่วยสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม
- เร่งรัดและส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมถึงระบบบริหารจัดการ HR ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินงานบุคลากรเป็นไปอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสามารถรองรับความต้องการของสถาบันและผู้เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

แนวทางพัฒนาในอนาคต :

สถาบันฯ จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านพลังงาน ความยั่งยืน และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย