



14

## บันทึกข้อความ

กองแผนงาน  
สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
เลขที่รับ 01572  
วันที่ 14 สิงหาคม 2569  
เวลา 16:00 น.

ส่วนงาน กองทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๐๓๑  
ที่ อว ๐๖๐๔.๒.๓/ 02633 วันที่ 14 สิงหาคม 2569

เรื่อง ขอส่งผลงานเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ UBU Km FAIR ๒๐๒๖

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพองค์กร

ตามที่กองกลยุทธ์และคุณภาพองค์กร กำหนดจัดกิจกรรมโครงการ UBU Km FAIR ๒๐๒๖  
ในวันศุกร์ที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ กองทรัพยากรมนุษย์ขอส่งผลงานการพัฒนางาน/แนวปฏิบัติที่ดี เรื่อง “ระบบประเมิน  
สมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ผลงานประเภทการพัฒนาระบบเทคโนโลยี  
สารสนเทศ เพื่อเข้าร่วมโครงการ UBU Km FAIR ๒๐๒๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

25/08/2569 17:41

(นางสายเพชร อักโข)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## ระบบประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

### ประเภทผลงาน

( ) สายวิชาการ

(✓) สายสนับสนุน โปรตรระบุ

(✓) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

( ) การพัฒนางาน/กระบวนการ/R2R

( ) การพัฒนางานห้องปฏิบัติการ

( ) AI Hackathon เพื่อการบริหารจัดการองค์กร/การให้บริการ

### ประเภทการนำไปใช้ประโยชน์

(✓) นวัตกรรม ( ) R2R ( ) การพัฒนางาน/การลดขั้นตอน

### ชื่อเจ้าของผลงาน

- นางสาววดี ยอดทองเมือง ตำแหน่ง : บุคลากรปฏิบัติการ หน่วยงาน : กองทรัพยากรมนุษย์
- นายปฏิภาณ โคลโน ตำแหน่ง : บุคลากรปฏิบัติการ หน่วยงาน : กองทรัพยากรมนุษย์
- นายชิตชัย เลิศศิริวัฒนวงศ์ ตำแหน่ง : นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน : สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้
- นางสาวกมลวรรณ จันทป ตำแหน่ง : นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน : สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้

### 1. บทคัดย่อ

ระบบประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นระบบสารสนเทศในรูปแบบ Web Application ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นระบบการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งแบบออนไลน์เชื่อมโยงข้อมูลกับระบบบุคลากร ระบบจัดฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย ช่วยให้มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับมาตรฐานสมรรถนะที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่ง รองรับเกณฑ์สมรรถนะที่คาดหวังในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะหน่วยงาน

ปัจจุบันเปิดให้พนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการเข้าประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนการพัฒนานตนเอง โดยมีบุคลากรกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการ จำนวน 1,365 ราย มีผู้เข้าประเมินสมรรถนะจำนวน 906 ราย ทักษะที่ต้องการรับการพัฒนาระดับสูงสุด สายวิชาการ คือ ทักษะการสร้างผลิตภัณฑ์ต้นแบบ (Prototype Development) สายสนับสนุน คือ ทักษะการวิเคราะห์หาสาเหตุ (Root Cause Analysis - RCA)

### 2. บทนำ

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยนำการประเมินสมรรถนะมาใช้สะท้อนระดับความสามารถ วิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan: IDP) เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และทิศทางของมหาวิทยาลัย

การประเมินในรูปแบบเดิมนั้นเริ่มจากการใช้กระดาษ และพัฒนาโดยใช้ Google Form ซึ่งช่วยลดเอกสารและรวบรวมข้อมูลได้รวดเร็วขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ ทั้งการติดตามผลการพัฒนานตนเอง การจัดหลักสูตรอบรม การรายงานผลต่าง ๆ จึงได้ปรับปรุงพัฒนา “ระบบประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากร” ให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์และมีฐานข้อมูลกลางเชื่อมโยงกับระบบบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยรองรับตั้งแต่การประเมิน วิเคราะห์ Competency Gap การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การรายงาน

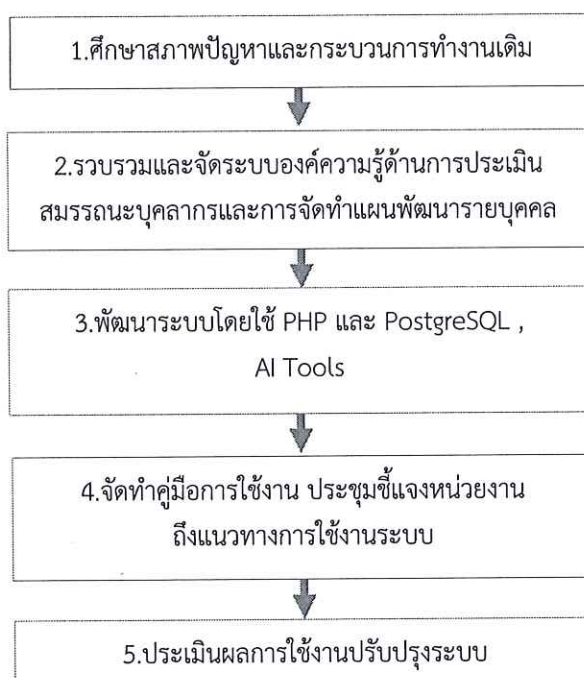
ติดตามผล ตลอดจนนำข้อมูลไปวางแผน ใช้กับระบบงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม อาทิ ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบ UBU Training เพื่อนำไปบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

### 3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อพัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- 3.2 เพื่อยกระดับกระบวนการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP เข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digitization) เปลี่ยนจากกระบวนการทำงานจากกระดาษไปสู่ระบบออนไลน์
- 3.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์และติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ลดขั้นตอนงานเอกสาร ช่วยให้บุคลากรและผู้บังคับบัญชาเข้าถึงข้อมูล สมรรถนะประจำตำแหน่ง และแผนพัฒนาตนเองได้สะดวก
- 3.4 เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ระบบการประเมินขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

### 4. วิธีการ/เครื่องมือ

#### 4.1 วิธีการพัฒนาระบบ



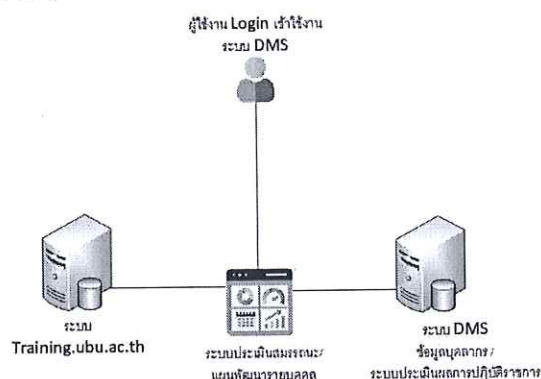
#### 4.2 เครื่องมือในการพัฒนาระบบ

ได้พัฒนาระบบในรูปแบบ Web Application โดยเชื่อมโยงกับระบบ DMS ของมหาวิทยาลัย แบ่งการใช้งานระบบเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ผู้ดูแลระบบ/งาน มีหน้าที่พัฒนาระบบ / ดูแลข้อมูลสมาชิก / กำหนดสิทธิ์การใช้งานให้กับหน่วยงาน
- บุคลากร มีหน้าที่เข้าประเมินสมรรถนะตามตำแหน่ง
- เจ้าหน้าที่บุคคล มีหน้าที่เข้ากำหนดสายการประเมิน จัดลำดับขั้นการประเมิน และดูรายงานผลการประเมิน
- ผู้บริหาร มีหน้าที่ประเมินตามสายการประเมิน และดูรายงานผลการประเมินสมรรถนะ

โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้เพื่อพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อาทิ ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบข้อมูลบุคลากร ประเภทตำแหน่ง ในระบบ DMS ระบบ UBU Training โดยใช้ภาษา PHP ฐานข้อมูล PostgreSQL และ AI Tool ในการพัฒนาระบบ

#### 4.3 ความเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ



รูปที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงกับระบบต่างๆ

### 5.ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย

#### 5.1 ข้อมูลการใช้งานระบบ

ในปัจจุบันระบบประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากร มีการใช้งานโดยบุคลากรกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ จำนวน 1,365 ราย มีผู้เข้าประเมินจำนวน 906 ราย และรองรับเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของหน่วยงาน โดยมีคณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะบริหารศาสตร์ที่จัดทำเกณฑ์สมรรถนะของหน่วยงานเพิ่มเติม ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลจำนวนผู้ประเมินสมรรถนะในระบบ (ข้อมูล 1 มีนาคม 2569 – 1 สิงหาคม 2569)

| คณะ                                             | สายวิชาการ | สายสนับสนุน |
|-------------------------------------------------|------------|-------------|
| 1. คณะเกษตรศาสตร์                               | 44         | 24          |
| 2. คณะวิทยาศาสตร์                               | 121        | 55          |
| 3. คณะวิศวกรรมศาสตร์                            | 83         | 46          |
| 4. คณะศิลปศาสตร์                                | 90         | 25          |
| 5. คณะบริหารศาสตร์                              | 59         | 24          |
| 6. คณะพยาบาลศาสตร์                              | 33         | 16          |
| 7. วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข            | 68         | 37          |
| 8. คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์          | 17         | 4           |
| 9. คณะนิติศาสตร์                                | 17         | 12          |
| 10. คณะรัฐศาสตร์                                | 29         | 11          |
| 11. คณะเภสัชศาสตร์                              | 60         | 37          |
| 12. คณะศึกษาศาสตร์                              | 12         | 3           |
| 13. สำนักงานมหาวิทยาลัย                         |            | 181         |
| 14. สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้ |            | 52          |
| 15. สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์        |            | 37          |
| รวม                                             | 470        | 436         |

| PSF การเรียนการสอน                    | จำนวนที่มี<br>สมรรถนะตาม<br>ระดับทางห้อง (คน) | ร้อยละ | จำนวนที่มี<br>สมรรถนะไม่ถึง<br>ระดับทางห้อง (คน) | ร้อยละ | จำนวน<br>ทั้งหมด (คน) |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------|--------|-----------------------|
| อาจารย์ผู้สอน (จำนวนไม่เกิน 30)       | 34                                            | 45.95  | 40                                               | 54.05  | 74                    |
| อาจารย์ผู้สอน 30 ขึ้นไป               | 180                                           | 63.38  | 104                                              | 36.62  | 284                   |
| ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (คศ., รศ., ผอ.) | 126                                           | 36.73  | 217                                              | 63.27  | 343                   |
| รวมทั้งหมด                            | 340                                           | 48.50  | 361                                              | 51.50  | 701                   |

รูปที่ 2 แสดงผลสมรรถนะตามระดับที่คาดหวังของสายวิชาการด้านการเรียนการสอน

สรุปภาพรวมตามระดับชั้นแบ่ง  
ตามระดับชั้นของสายวิชาการด้านการเรียนการสอน

| ระดับชั้น                 | จำนวนทั้งหมด (คน) | มีสมรรถนะตามระดับทางห้อง | มีสมรรถนะไม่ถึงระดับทางห้อง |
|---------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
|                           | 0                 | 0.00%                    | 0.00%                       |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับเอก | 1                 | 0.00%                    | 100.00%                     |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับโท  | 0                 | 0.00%                    | 0.00%                       |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับตรี | 384               | 58.56%                   | 31.44%                      |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับโท  | 183               | 32.18%                   | 47.82%                      |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับตรี | 88                | 34.00%                   | 66.00%                      |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับเอก | 0                 | 0.00%                    | 0.00%                       |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับโท  | 0                 | 0.00%                    | 0.00%                       |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับตรี | 308               | 50.64%                   | 49.36%                      |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับโท  | 72                | 38.89%                   | 61.11%                      |
| ผู้ดำรงตำแหน่งคศ.ระดับตรี | 2                 | 0.00%                    | 100.00%                     |
| รวมทั้งหมด                | 642               | 33.95%                   | 66.05%                      |

รูปที่ 3 แสดงผลสมรรถนะตามระดับที่คาดหวังของสายสนับสนุนแยกตามระดับ

## 6. สรุป

ระบบประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระบบช่วยประเมินและวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างเป็นรูปธรรม ข้อมูลสามารถเชื่อมโยงกับระบบบุคลากรและ UBU Training เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความจำเป็น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผน ติดตาม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับทิศทางองค์กร

## 7. ความสามารถในการนำผลงานไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง (impact)

7.1 สามารถเชื่อมโยงผลประเมินสมรรถนะกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝึกอบรม

7.2 สามารถเชื่อมโยง Competency Gap และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) กับระบบ UBU Training และมีระบบแนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมกับความจำเป็นของบุคลากรแต่ละราย

7.3 มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลสมรรถนะของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ สามารถจัดทำแผนฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการตามเกณฑ์สมรรถนะของมหาวิทยาลัย และสนับสนุนการวางแผนและจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

7.4 บุคลากร ผู้บริหาร สามารถติดตามผลการพัฒนาตนเองได้ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างตรงวัตถุประสงค์และตามกรอบตำแหน่ง งบประมาณถูกใช้อย่างคุ้มค่า และมหาวิทยาลัยสามารถยกระดับสมรรถนะบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ความเห็นชอบของหน่วยงาน

( / ) เห็นชอบ/ให้ร่วมนำเสนอผลงาน

( ) อื่นๆ

ลงนาม .....

(นางสายเพชร อักโข)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์