



ระบบประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Competency Assessment and

Individual Development Plan System



พัฒนาโดยกองทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



“ **รู้หรือไม่ว่า** เราแต่ละคน
ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะ
ในด้านใดบ้าง ? ”

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยกำหนด **กรอบ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น** ให้สอดคล้องกับบทบาทของบุคลากร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและนำไปสู่การ **พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ** และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การทำระบบ

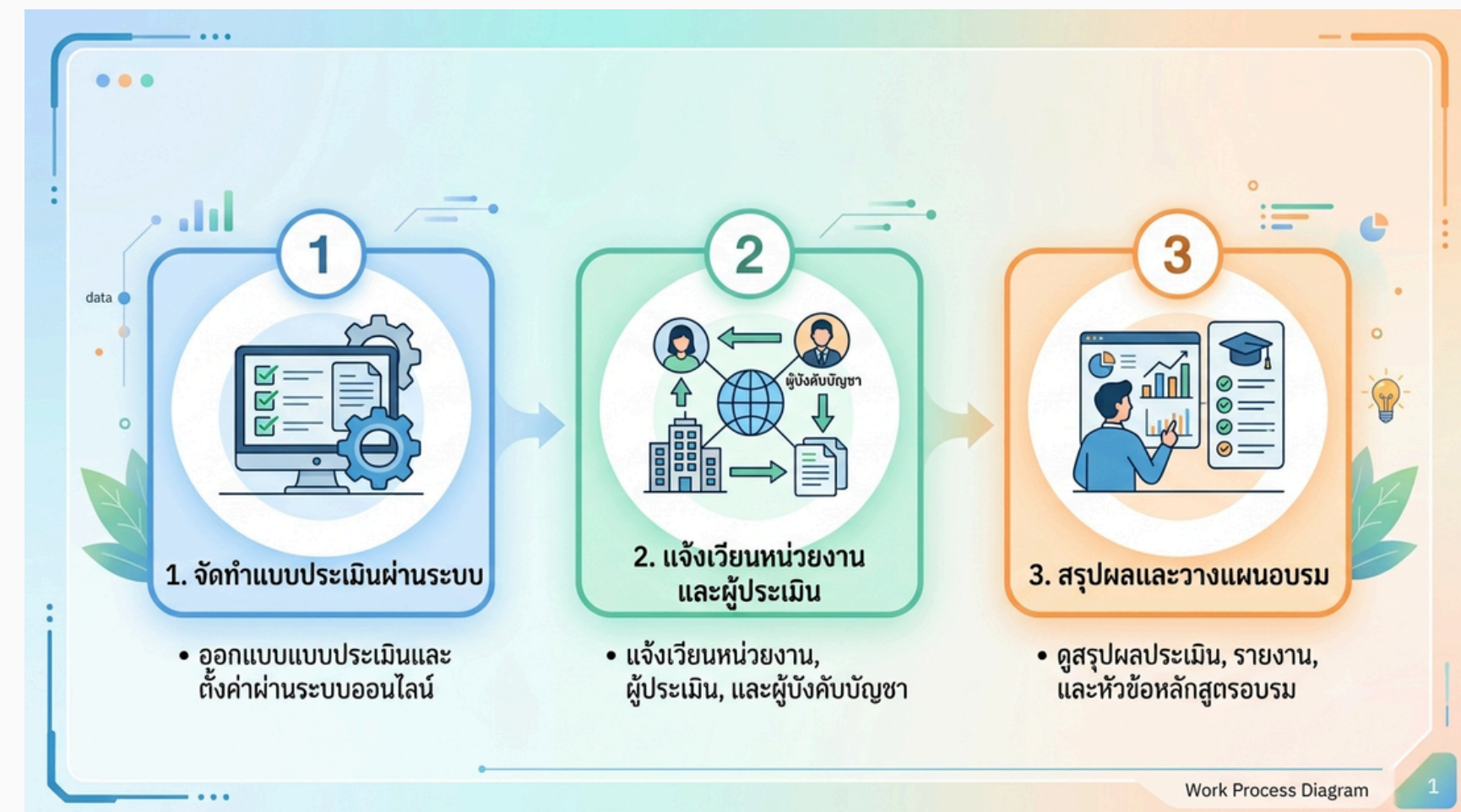
- จัดทำระบบฐานข้อมูลสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากร
- เพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์และติดตามผลการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อยกระดับกระบวนการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP เข้าสู่ระบบดิจิทัล

ทำไมต้องเปลี่ยนจากแบบเดิม

เดิม



ใหม่



ลดขั้นตอนได้ 66.7 %

สามารถใช้ระบบเดิมซ้ำได้

การประเมินและการจัดทำแผนในระบบ



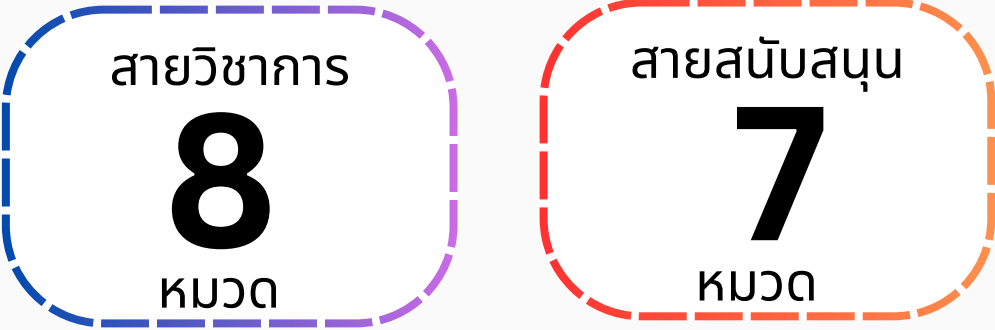
เกณฑ์สายวิชาการ

- 1. ASC การบริการวิชาการ
- 2. PSF การเรียนการสอน
- 3. RC การวิจัย
- 4. SCL1 ทักษะการต่อยอดงานวิจัยสู่นวัตกรรม/เชิงพาณิชย์
- 5. SCL2 เทคโนโลยีดิจิทัล/AI
- 6. SCL3 การจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ
- 7. SCL4 ความสามารถตีพิมพ์ผลงานระดับนานาชาติ
- 8. SCL5 การทำงานร่วมกับเครือข่ายคู่ความร่วมมือ/ชุมชน

เกณฑ์สายสนับสนุน

- SC1: การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (R2R)
- SC2: การใช้ภาษาอังกฤษ (English Proficiency)
- SC3: ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital & AI Skills)
- SC4: ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- SC5: ทักษะในการจัดการข้อมูล (Data Management)
- SC6: ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- SC7: ทักษะการปรับตัว (Adaptability)

ระดับสรรณะที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง
แยกตามสายงาน ประเภทตำแหน่ง ระดับ



เทียบหมวดเกณฑ์ประเมิน
กับมหาวิทยาลัยต่างๆ กับกลยุทธ์มหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงาน

(ข้อมูล ก.พ. - 14 ส.ค 69)

66.4%

บุคลากรที่ประเมินสมรรถนะ
906 จาก 1,365 คน

94.9 %

จัดทำแผนการพัฒนารตนเอง
860 จาก 906 คน

5,233,160

วงเงินที่บุคลากรเสนอขอในแผน IDP

ทักษะการสร้างผลิตภัณฑ์ต้นแบบ
(Prototype Development)

ทักษะการวิเคราะห์หาสาเหตุ
(Root Cause Analysis - RCA)

ทักษะที่ต้องการพัฒนา

สายวิชาการ

81.4 %

GAP สูงสุด

ทักษะการต่อยอดงานวิจัยสู่นวัตกรรม/เชิงพาณิชย์



ทักษะการสร้างผลิตภัณฑ์ต้นแบบ
(Prototype Development)

สายสนับสนุน

85.7 %

GAP สูงสุด

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R



ทักษะการวิเคราะห์หาสาเหตุ
(Root Cause Analysis - RCA)



หลักสูตรอบรม ปี 70

- การวิเคราะห์หาสาเหตุ (Root Cause Analysis - RCA)
- ทักษะการฟังและเข้าใจประโยคที่ใช้บ่อยในชีวิตประจำวัน (Everyday Listening Skills)
- การทำงานเป็นทีม (Collaboration & Teamwork)
- ทักษะการสื่อสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตนเองหรือการให้บริการ (Basic Communication Skills)
- การออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูลเบื้องต้น

“ จากช่องว่างสมรรถนะ สู่หลักสูตรที่ตรงกับความต้องการจริง ”



เราไม่ได้ใช้ Feedback เพื่อบอกความสำเร็จ
แต่ใช้เพื่อสร้างระบบที่ดีกว่าเดิม

“ฟังผู้ใช้ → เรียนรู้ → ออกแบบระบบให้ดีขึ้น”



สิ่งที่ผู้ใช้บอกเรา

ความซับซ้อน

ระบบหลายขั้นตอน

ไม่เข้าใจเกณฑ์

จำนวนเกณฑ์เยอะ

บริบทการทำงานต่างกัน

สมรรถนะเฉพาะทางไม่เหมือนกันทุกสายงาน

รู้สึกเป็นภาระ

ยังไม่เห็นคุณค่าหลังการประเมิน

รู้ช่องว่างตัวเอง , รู้ว่าต้องพัฒนาด้านไหน
แต่ไม่รู้ว่าจะทำแผนยังไง

Improve

คู่มือสายวิชาการ, สนับสนุน
FAQ
การประชุมชี้แจงการใช้งาน

ฟังก์ชันการสร้างแผนพัฒนาราย บุคคลอัตโนมัติจาก AI



IDP Recommendation

รายการแบบฟอร์มแผนพัฒนาสมรรถนะ
กรอกหรือปรับปรุงรายการพัฒนาในหน้าเดียว

แสดงเฉพาะสมรรถนะที่ขาด: จะแสดงเฉพาะทักษะตามระดับค่าคาดหวัง

รายการพัฒนาที่ 1
บันทึกประเด็นที่ต้องการพัฒนาจากผลประเมินสมรรถนะ: เฉพาะผู้รับการประเมิน

ลำดับการพัฒนา: 1
หมวดสมรรถนะ: ☒ แสดงเฉพาะสมรรถนะที่ขาด ☐ แสดงสมรรถนะทั้งหมด

การใช้งานอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร

ระบุกลุ่มทักษะที่จำเป็น
ความรู้คำศัพท์เฉพาะทางในวิชาชีพ (Technical Vocabulary) (ระดับ 4 / แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจส่วนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้งานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา ระดับ B2)

AI suggestion คลิกเพื่อใช้ AI ช่วยคิดร่างแผนพัฒนา (กรุณาเลือกหมวดสมรรถนะ และระบุกลุ่มทักษะที่จำเป็นก่อน)

ระดับความพึงพอใจ

3.00

ผู้บริหาร

ระดับความพึงพอใจ

3.59

เจ้าหน้าที่บุคคล

ระดับความพึงพอใจ

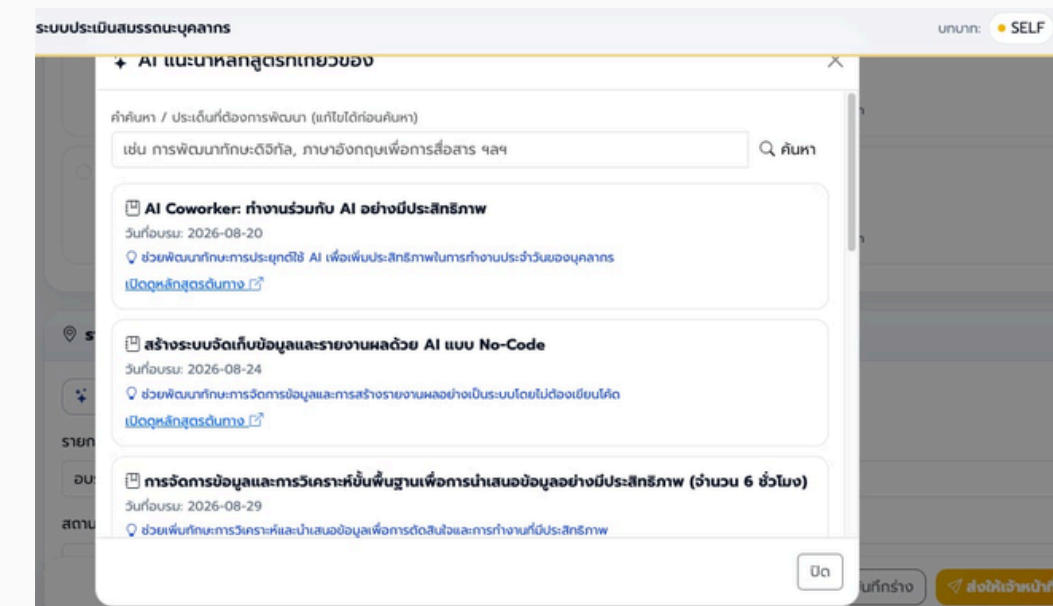
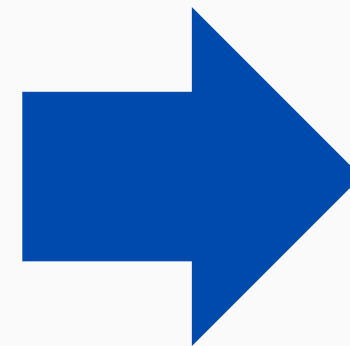
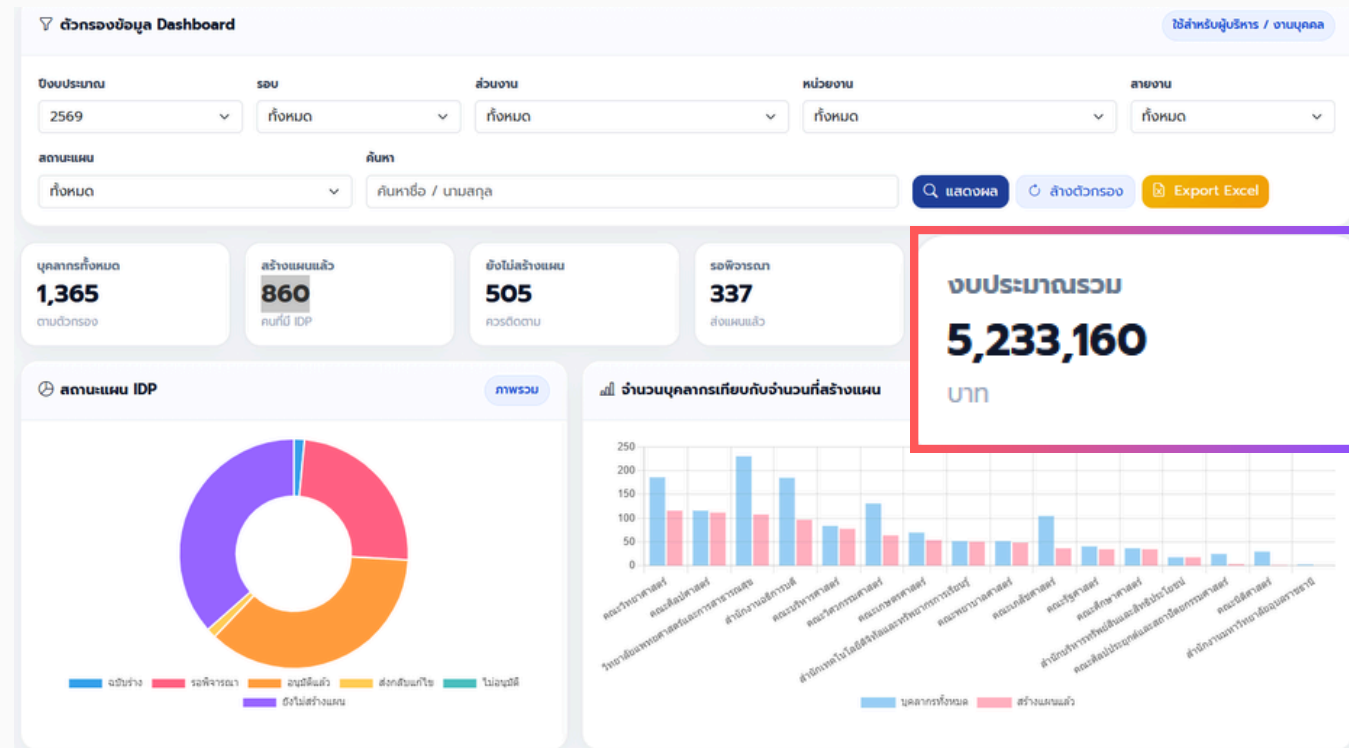
3.23

ผู้ใช้งาน

การนำไปใช้ประโยชน์และเชื่อมโยงกับระบบต่างๆ

เปลี่ยนข้อมูลให้มีคุณค่าเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

AI พังค์ชั้นแนะนำคอร์สอบรมอัตโนมัติ
ด้วย AI จาก UBU Academy
(Training)



จากข้อมูลสมรรถนะสู่การตัดสินใจพัฒนาบุคลากร
แบบ Data-Driven

เปลี่ยน Competency Gap และ IDP ให้เป็นข้อมูลสำหรับออกแบบหลักสูตร
จัดสรรงบประมาณ และแนะนำการพัฒนาบุคลากร

การประเมินภาระงานและข้อตกลง					
Showing 0 to 0 of 0 entries					
แผนพัฒนาบุคคล (IDP)					
#	รายการ	กลุ่ม	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ	การรายงานผล
1	ทักษะการเขียนเพื่อการปฏิบัติงาน (Professional Writing Accuracy)	การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	การฝึกอบรม/โครงการพัฒนา (Training/Workshop), เรียนรู้ระหว่างทำงาน (On the job training), การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	2026-05-01 ถึง 2026-08-31	รายงานผล
2	การใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ	ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI	การงานนอกสถานที่ (Site Visit), เรียนรู้ระหว่างทำงาน (On the job training), การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning), การมีที่ปรึกษา/โค้ช (Coaching), อื่นๆ	2026-05-20 ถึง 2026-05-20	รายงานผล (1)

เชื่อมโยงผลพัฒนาตนเองกับระบบ
ประเมินข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

การพัฒนาต่อเนื่อง

Create Value

ทำให้ผู้ใช้เห็นประโยชน์หลังประเมิน

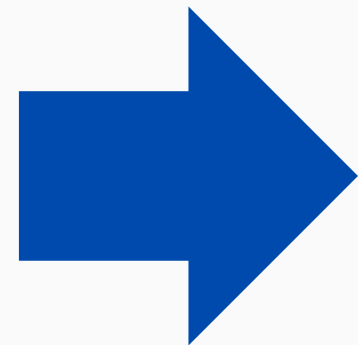
Gap



Development

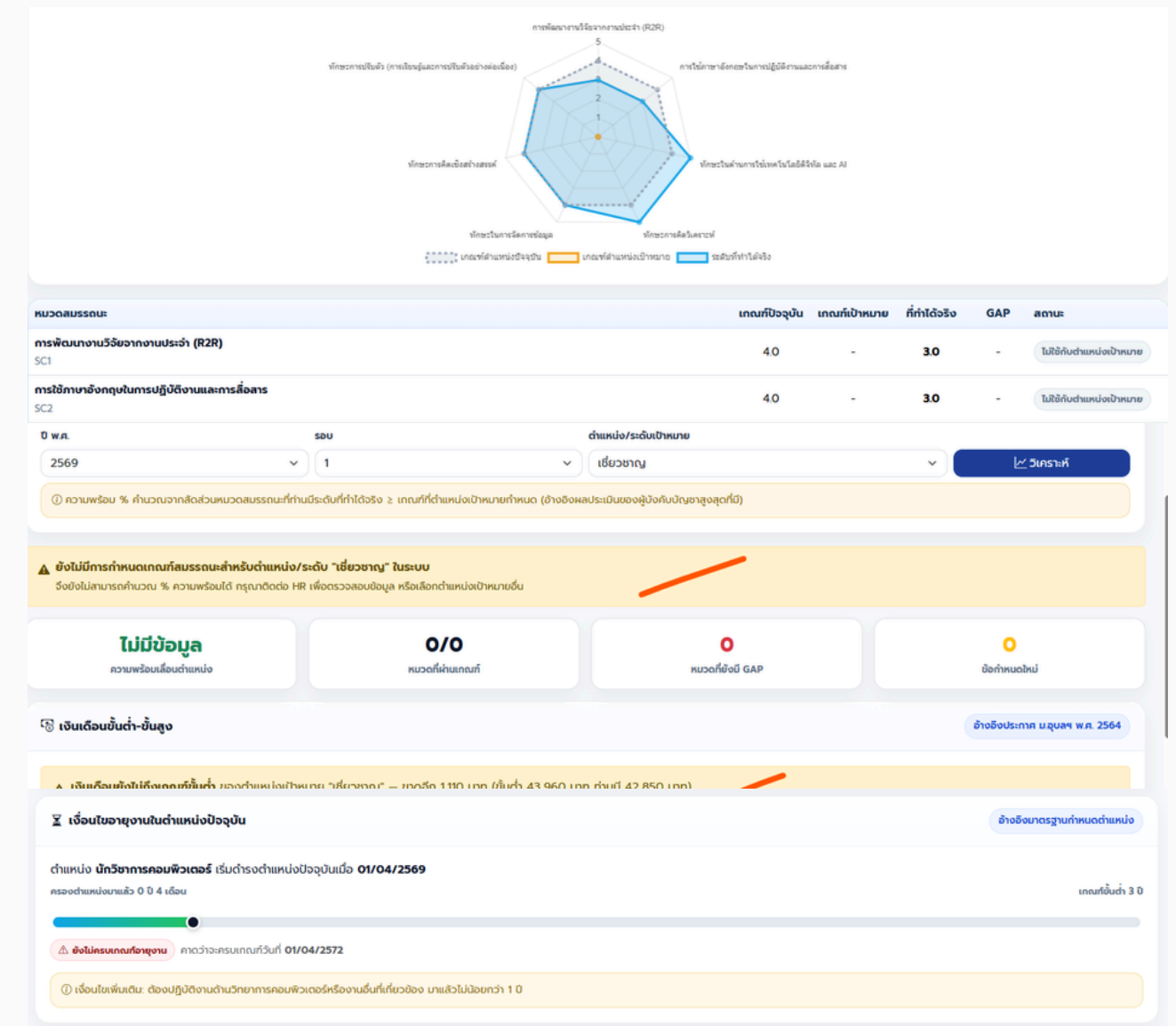


Career Growth



เชื่อมโยงข้อมูลจาก DMS
ระบบประเมินสมรรถะ

ระบบเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งสูงขึ้น



เชื่อมโยงข้อมูลคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สรุป

มีฐานข้อมูลสมรรถนะและทักษะที่
ควรพัฒนาของบุคลากร

ลดขั้นตอนได้ **66.7 %**

เชื่อมต่อกับระบบ DMS , ผลประเมินปฏิบัติราชการ ,
Google Cloud , Gemini API , UBU Training

มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากร
ทั้งหลักสูตรอบรม งบประมาณ

พัฒนาต่อเนื่อง ระบบเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

