

# แผนการบริหาร และพัฒน ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กองการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานอธิการบดี

## บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

### ๑. ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยที่ยกฐานะมาจาก วิทยาลัยอุบลราชธานี สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ในรัฐบาลของ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ด้วยความมุ่งหมายให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งที่ ๒ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดย การจัดการศึกษาเน้นหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนา กำลังคนของประเทศ ซึ่งกำลังมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม และเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งให้มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปปรับปรุงการประกอบอาชีพของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๓๑ ภายใต้ชื่อ "วิทยาลัยอุบลราชธานี" โดยเปิดทำการสอน ในสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ มีนักศึกษารุ่นแรกจำนวน ๖๗ คน ซึ่งฝากเรียนไว้ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๓๓ วิทยาลัยอุบลราชธานีได้ยกฐานะมาเป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๓๓ ได้ย้ายสถานที่จัดการศึกษาจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยบริเวณกิโลเมตรที่ ๑๐ - ๑๑ ถนนวารินเขตอุดม ตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี บนเนื้อที่ประมาณ ๕,๒๒๘ ไร่ และเริ่มจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ ๓ ของคณะเกษตรศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้ถือเอาวันที่ ๓๐ กรกฎาคมของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยแล้วในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ คณาจารย์ และนักศึกษาทั้งหมด ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์ โดยสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้แต่งตั้งให้ **รองศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ ยอดเศรณี** ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นคนแรก ในส่วนของการก่อสร้าง เริ่มต้นด้วยงบประมาณเพียง ๑๖ ล้านบาท ในปี ๒๕๓๑ อาคารหลังแรกที่ก่อสร้างคือ **อาคารเอนกประสงค์**

รายชื่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีตั้งแต่คนแรกจนถึงปัจจุบันมีรายนามดังต่อไปนี้

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| ๑. รองศาสตราจารย์สมจิตต์ยอดเศรณี     | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๓๔ - ๒๕๔๑     |
| ๒. ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ อิงคสุวรรณ     | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๓     |
| ๓. ศาสตราจารย์ประกอบ วิโรจนกูฏ       | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๕๓     |
| ๔. รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ปัจจุบัน |

### ๒. ปรัชญา

สร้างสติและปัญญาแก่สังคม บนพื้นฐานความพอเพียง

### ๓. วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนวัตกรรม (A Leading University in ASEAN Focusing on Transforming Life Quality and Innovations)

### ๔. อัตลักษณ์

สร้างสรรค์ สามัคคี สำนักดีต่อสังคม

### ๕. เอกลักษณ์

ภูมิปัญญาแห่งภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

### ๖. พันธกิจ

๑. สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
๒. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่นำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
๓. บริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือและ ภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายของภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

### ๗. เสาหลักยุทธศาสตร์

- เสาหลักที่ 1 : Academic Excellence
- เสาหลักที่ 2 : Shared Future with Community
- เสาหลักที่ 3 : Smart University
- เสาหลักที่ 4 : Sustainable Growth

### ๘. ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพอย่างโดดเด่นและพัฒนากำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
๒. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้องถิ่น และพัฒนาสู่ระดับสากล
๓. พัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนและยกระดับเศรษฐกิจของอีสานใต้ จากฐาน BCG
๔. ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าให้แก่ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. พัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล
๖. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนำอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๗. บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๘. มหาวิทยาลัยมีเสถียรภาพทางการเงินเพื่อการจัดการศึกษาสู่ความยั่งยืน

## ๙. บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

## ๑๐. ค่านิยม : UBU-IMPACTS

Prioritizing UBU :	รักและทำเพื่อ UBU
I – Integrity :	สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
M – Management by Fact :	ทำงานด้วยข้อมูล
P – Proactiveness :	ทำงานเชิงรุก
A – Accountability :	รับผิดชอบต่อการทำงานและสังคม
C – Creativity :	คิดเป็น ทำงานสร้างสรรค์
T – Team Work :	ทำงานเป็นทีม
S – Stakeholders Focus :	มุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

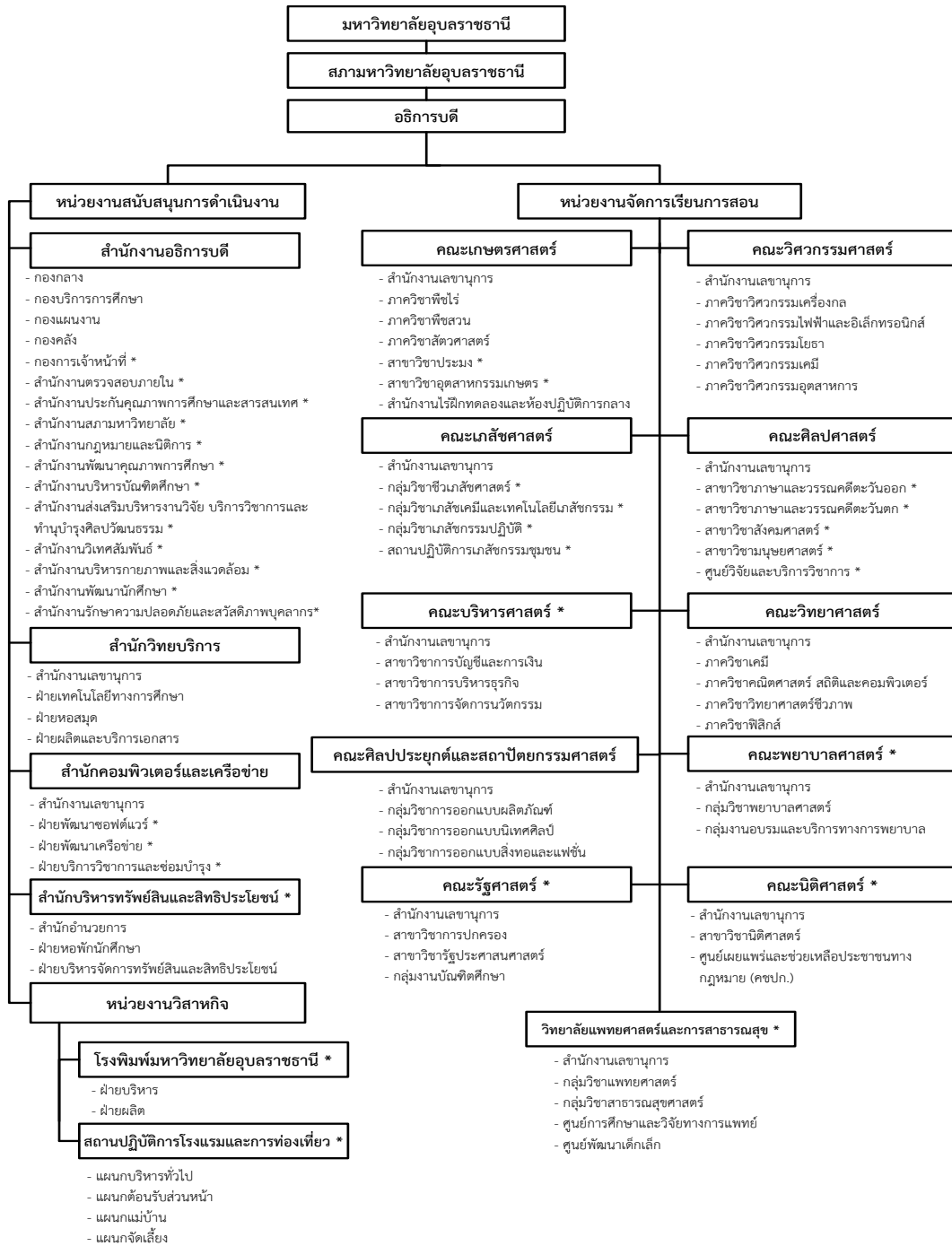
## ๑๑. ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะเป็นรูปเจดีย์แบบล้านช้าง ซึ่งหมายถึง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายในมีดอกบัวหลวงประดิษฐานอยู่บนแท่นรองรับของเส้น ๓ เส้น และด้านล่างของฐานมี คำว่า “มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ดอกบัวมีสีกลีบบัว หมายถึงสัญลักษณ์ของจังหวัดอุบลราชธานี และเส้นที่เป็นฐานรองรับดอกบัว ๓ เส้น หมายถึง แม่น้ำสายสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ แม่น้ำโขง แม่น้ำชี และแม่น้ำมูล ลักษณะของดอกบัวเป็นประเภทบัวเหนือน้ำที่พร้อมจะเบ่งบาน ให้ความงดงามแก่มหาชนได้ชื่นชม ส่วนกลีบด้านล่างสองกลีบหมายถึง คุณธรรมและปัญญาอันเปลือกร่มสถาบันสำหรับดอกบัวตูมสามกลีบ หมายถึง องค์พระรัตนตรัย สีสน้ำเงินเป็นขอบเส้นของตรามหาวิทยาลัยนั้น หมายถึง ความมั่นคง แข็งแรง และเส้นสีเหลืองสดที่เป็นพื้น หมายถึง สีประจำมหาวิทยาลัย

## ๑๒. สีประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สีประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ สีเหลือง

## ๑๓. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน



หมายเหตุ : \* เป็นส่วนงานภายในที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ :  
จัดตั้งสำนักการรักษาความปลอดภัยและสวัสดิภาพบุคลากร

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙ :  
เปลี่ยนชื่อคณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ เป็น คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรม

ศาสตร์

## ๑๔. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยได้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องนับจากอดีตเป็นต้นมา โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคมในมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผ่านกลไกการระดมสมอง มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร และเงื่อนไขต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมทั้งแนวโน้มหรือทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาในอนาคต มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงการวางแผน การพัฒนาแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลแผนฯ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) ขึ้น ภายใต้กรอบทิศทางของกรอบแผนหรือนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนด้านอุดมศึกษาของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกระดับ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศ โดยทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยในแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ มุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนวัตกรรม” โดย มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ๙ ด้าน ดังนี้

### เสาหลักที่ ๑ : Academic Excellence

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพอย่างโดดเด่น และพัฒนากำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

#### เป้าประสงค์

๑. บัณฑิตมีความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ พร้อมทำงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
๒. บัณฑิตมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ประกอบการ
๓. บัณฑิตเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าต่อสังคมไทยและสังคมโลก
๔. คนทุกช่วงวัยมีสมรรถนะพร้อมเข้าสู่อาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้องถิ่น และพัฒนาสู่ระดับสากล

#### เป้าประสงค์

๑. ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพื้นที่และยกระดับเศรษฐกิจพื้นที่ได้จริง
๒. อาจารย์มีความสามารถด้านการวิจัย และสามารถผลิตผลงานวิจัยในระดับสากลได้
๓. รายได้จากการทำงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น

### เสาหลักที่ ๒ : Shared Future with Community

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและยกระดับเศรษฐกิจของอีสานใต้ จากฐาน BCG

- เป้าประสงค์**
๑. เป็นหุ้นส่วนหลักในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้ ๒
  ๒. ประชาชน ชุมชนเป้าหมาย มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าให้แก่ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- เป้าประสงค์**
๑. ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ และสืบสาน
  ๒. สร้างมูลค่าจากภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

### เสาหลักที่ ๓ : Smart University

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** พัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

- เป้าประสงค์**
๑. เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลที่มีการพัฒนาและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
  ๒. บุคลากรและนักศึกษารู้เท่าทัน สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖** มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนำอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์**
๑. มีภูมิทัศน์ที่สวยงามอย่างมีอัตลักษณ์รวมทั้งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีบรรยากาศทางวิชาการ
  ๒. มีโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและนักศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
  ๓. มีความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  ๔. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และปลอดภัยจากอบายมุข

### เสาหลักที่ ๔ : Sustainable Growth

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗** บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์**
๑. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
  ๒. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
  ๓. บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘** มหาวิทยาลัยมีเสถียรภาพทางการเงินเพื่อการจัดการศึกษาสู่ความยั่งยืน

- เป้าประสงค์**
๑. มหาวิทยาลัยมีเสถียรภาพทางการเงินการคลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการพัฒนาในอนาคต

### ฐานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙** บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

## เป้าประสงค์

๑. เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
๒. มีโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานที่เป็นเลิศ
๔. สร้างภาพลักษณ์ใหม่ที่ดีและยกระดับการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ในยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
๒. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
๓. บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

## ตารางที่ ๑ กลยุทธ์และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์	มาตรการ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป	<b>มาตรการ</b> (๑) โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย</li> <li>๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย</li> <li>๓. จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน</li> <li>๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่</li> </ol>
<b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน	(๑) โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ</li> <li>๒. สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง</li> <li>๓. อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง</li> </ol>



กลยุทธ์	มาตรการ
	จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๓</b> พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>(๑) โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม</li> <li>๒. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ</li> <li>๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้ เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด</li> </ol>
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๔</b> พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>(๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>๒. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด</li> </ol> <p>(๒) โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์</li> <li>๒. ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ</li> </ol> <p>(๓) โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมี</li> </ol>

กลยุทธ์	มาตรการ
	ความคล่องตัว
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๕</b> ปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม</p>	<p>(๑) โครงการปลูกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร</li> <li>๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย</li> <li>๓. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร</li> <li>๔. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น</li> </ol>
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๖</b> ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>(๑) โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer)</li> <li>๒. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>๓. จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ</li> <li>๔. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร</li> </ol> <p>(๒) โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร</li> <li>๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> <li>๓. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร</li> <li>๔. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร</li> <li>๕. พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</li> </ol>

ตารางที่ ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	Base line data		ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑. สัมฤทธิผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	-	-	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	๓๗.๑๕	๓๙.๑๑	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐
๓. ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
๔. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	๗๐.๔๐	๗๑.๔๐	๗๒	๗๔	๗๖	๗๘	๘๐

ตารางที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ												
เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)					กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
		๗.๑ ระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการ ปฏิรูปให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	๑. สัมฤทธิ์ผลของการ ปฏิรูประบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากร เพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	-	-	๘๐	๘๕	๙๐				
๗.๒ บุคลากรทุกระดับ มีสมรรถนะสูง มีทักษะ และองค์ความรู้ที่ ส่งเสริมความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย	๑. ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีตำแหน่งทาง วิชาการต่อจำนวน อาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	๓๗.๑๕	๓๙.๑๑	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๗.๒.๑ พัฒนาระบบการ สรรหา บรรจุ และรักษา บุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการพัฒนา องค์กร และสรรหาหรือ เชิญบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงมาร่วมงาน	๑. โครงการพัฒนาระบบ การสรรหา บรรจุ และ รักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้ง สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถสูง	๑. สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วย วิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ ๒. สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูง ๓. อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่าง ต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อ ถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)	กองการ เจ้าหน้าที่
									๗.๒.๒ พัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีสมรรถนะสูง และเป็นไปตามเกณฑ์ สมรรถนะที่มหาวิทยาลัย กำหนด	๑. โครงการพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรให้มี สมรรถนะตามเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	๑. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุก ระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการ รับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม ๒. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตาม กรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard	กองการ เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)					กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
											Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาย สนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะ ที่กำหนด	
	๒. ร้อยละของอาจารย์ และบุคลากรสาย สนับสนุนที่ระดับ สมรรถนะที่สูงขึ้นต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๗.๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้ มีทักษะและองค์ความรู้ที่ สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตาม ตำแหน่งและพัฒนา ผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อ สนับสนุนความสำเร็จของ วิจัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย	๑. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรและ ผู้บริหาร	๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริม ความสำเร็จของวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๒. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผน ที่กำหนด	กองการ เจ้าหน้าที่
										๒. โครงการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้สอดคล้องกับ สมรรถนะตามเกณฑ์ที่ กำหนดและการพัฒนาของ บุคลากร	๑. พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ ๒. ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการ จัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกระดับ	กองการ เจ้าหน้าที่
										๓. โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าตาม ตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	๑. ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุนให้มี ประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว	กองการ เจ้าหน้าที่
๗.๓ บุคลากรมี คุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความ ผูกพันต่อองค์กร	๑. ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรต่อ มหาวิทยาลัย	๗๐.๔๐	๗๑.๔๐	๗๒	๗๔	๗๖	๗๘	๘๐	๗.๓.๑ ปลุกฝังค่านิยม องค์กรให้ทั่วถึงบุคลากร ทุกระดับ เพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมและนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๑. โครงการปลูกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่ บุคลากรทุกระดับ	๑. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม องค์กร ๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยม	กองการ เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)					กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
											ของมหาวิทยาลัย ๓. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วน ขององค์กรประกอบพฤติกรรมกรปฏิบัติ ราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร ๔. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	
									๗.๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุขในการ ปฏิบัติงาน และมีความ ผูกพันต่อองค์กร	๑. โครงการมหาวิทยาลัย สร้างสุข	๑. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อ องค์กร (Happinometer) ๒. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้าง ความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ๓. จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็น สถานที่สำหรับการพบปะและจัด กิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตาม ความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ ๔. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดง ความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของ บุคลากร	กองการ เจ้าหน้าที่
										๒. โครงการเสริมสร้าง ความมั่นคง และสวัสดิการ	๑. พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อ บุคลากร ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๓. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และ บุตร ๔. การดูแล Work-Life Balance ของ บุคลากร ๕. พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	กองการ เจ้าหน้าที่

<p><b>ยุทธศาสตร์</b></p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</b></p>									
<p><b>เป้าประสงค์</b></p>	<p>ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความแข็งแกร่งตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</p>					<p>บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>			
<p><b>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</b></p>	<p>สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)</p>	<p>ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ศต. รศ. ศ.)</p>	<p>ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p>			<p>ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย</p>				
<p><b>กลยุทธ์</b></p>	<p>ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป</p>	<p>พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน</p>	<p>พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>พัฒนาบุคลากรใหม่ทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีความผูกพันเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>			<p>ปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>		
<p><b>โครงการหลัก</b></p>	<p>โครงการทบทวนและจัดสรรอัตราค่าจ้างของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง</p>	<p>โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร</p>	<p>โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>โครงการปลูกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข</p>	<p>โครงการเสริมสร้างความมั่นคงและสวัสดิการ</p>	
<p><b>โครงการย่อย</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ภาระงานและอัตราค่าจ้างทั้งหมดของมหาวิทยาลัย</li> <li>กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย</li> <li>จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้างที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน</li> <li>พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ</li> <li>สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง</li> <li>อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่องจัดให้มีระบบที่เลี้ยงดูถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม</li> <li>พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ</li> <li>พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์</li> <li>ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำครองรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร</li> <li>ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย</li> <li>ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร</li> <li>ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer)</li> <li>จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับกรพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ</li> <li>จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่างๆ ของบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร</li> <li>จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> <li>ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร</li> <li>การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร</li> <li>พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</li> </ol>	

### ๑๕. จำนวนข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นส่วนราชการที่ดำเนินงานตามพันธกิจหลักคือ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและทำนุศิลปวัฒนธรรม บุคลากรในสังกัดประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๓๕๔ คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๙๑๘ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๖๗ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๙๘ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๓๗ คน แยกตามหน่วยงาน ดังนี้

#### ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามสายงาน

คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	ประเภทบุคลากร				ผลรวมทั้งหมด
	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	
๑. คณะเกษตรศาสตร์	๔๖	๓๓	๓	๓๙	๑๒๑
๒. คณะวิทยาศาสตร์	๘๖	๑๐๙	๗	๘	๒๑๐
๓. คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๓	๖๙	๒๔	๑๒	๑๕๘
๔. คณะเภสัชศาสตร์	๔๒	๕๙	๖	๔	๑๑๑
๕. คณะศิลปศาสตร์	๓๐	๑๑๔	๑๗	๓	๑๖๔
๖. คณะบริหารศาสตร์	๖	๘๑	๔		๙๑
๗. คณะนิติศาสตร์	๓	๒๙			๓๒
๘. คณะรัฐศาสตร์	๑	๓๘	๒		๔๑
๙. คณะศิลปประยุกต์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	๑	๒๔	๕		๓๐
๑๐. คณะพยาบาลศาสตร์	๓	๓๓	๑		๓๗
๑๑. วิทยาลัยแพทยศาสตร์และ การสาธารณสุข		๑๖๗	๑๔	๑	๑๘๒
๑๒. สำนักงานอธิการบดี	๖๐	๑๒๑	๗๓	๒๕	๒๗๙
๑๓. สำนักวิทยบริการ	๑๙	๑๗		๖	๔๒
๑๔. สำนักคอมพิวเตอร์และ เครือข่าย	๔	๑๔	๑		๑๙
๑๕. สำนักบริหารทรัพย์สินและ สิทธิประโยชน์		๑๐	๑๐		๒๐
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓๕๔</b>	<b>๙๑๘</b>	<b>๑๖๗</b>	<b>๙๘</b>	<b>๑,๕๓๗</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒



แผนยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตารางที่ ๕ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ สัมฤทธิผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	-	-	๘๐
๒. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	๓๗.๑๕	๓๙.๑๑	๔๐
	๒.๒ ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	๗๐
๓. บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร	๓.๑ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	๗๐.๔๐	๗๑.๔๐	๗๒

ตารางที่ ๖ แผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
๑. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป	๑.๑.๑ โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	(๑) วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (๒) กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย (๓) จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน (๔) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่	พฤษภาคม ๒๕๖๓  มิถุนายน ๒๕๖๓  สิงหาคม ๒๕๖๓  ตุลาคม ๒๕๖๓
	๑.๒ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน	๑.๒.๑ โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง	(๑) สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ (๒) สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (๓) อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)	ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป  ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป  ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
	๑.๓ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑.๓.๑ โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	(๑) กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม (๒) พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (๓) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด	กันยายน ๒๕๖๓  ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป  ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
	๑.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑.๔.๑ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร	(๑) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (๒) พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด	พฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๓  ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
		๑.๔.๒ โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร	(๑) พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ (๒) ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	พฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๓  ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
		๑.๔.๓. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	(๑) ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และ สายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว	พฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๓
	๑.๕ ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๑.๕.๑ โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ	(๑) สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (๒) ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (๓) ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร (๔) ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป กรกฎาคม ๒๕๖๓

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
	๑.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑.๖.๑ โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข	<p>(๑) สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer)</p> <p>(๒) จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>(๓) จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ</p> <p>(๔) จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร</p>	<p>สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>ตลอดทั้งปี</p>

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
		๑.๖.๒ โครงการเสริมสร้าง ความมั่นคง และสวัสดิการ	(๑) พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อ บุคลากร (๒) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๓) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และ บุตร (๔) การดูแล Work-Life Balance ของ บุคลากร (๕) พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	ตลอดทั้งปี สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตลอดทั้งปี ตลอดทั้งปี

**๑๖. แนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน**

๑. กำหนดปฏิทินในการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ปีละ ๓ ครั้ง คือ รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ตาม แบบฟอร์มการรายงานผล เพื่อเป็นการกำกับติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโครงการตามตัวชี้วัดในแผน

๒. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย ณ สิ้นไตรมาสที่ ๒ ๓ ๔ และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ณ สิ้นไตรมาสที่ ๔ โดยวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำมาปรับปรุงมาตรการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการจัดทำแผนในปีถัดไป