



แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2563 – 2567)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ



วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพอย่างโดดเด่น และพัฒนากำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2

สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้องถิ่น และพัฒนาสู่ระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและยกระดับเศรษฐกิจของอีสานได้จากฐาน BCG

ยุทธศาสตร์ที่ 4

ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าให้แก่ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5

พัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 6

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยน่าอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 7

บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 8

บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ





ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูป

2. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง

3. บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพัน

ตัวชี้วัด
เป้าประสงค์

1. ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลัง
เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง

2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทาง
วิชาการต่อจำนวน อาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)

4. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย
ร้อยละ 72 - 74 - 76 - 78 - 80

กลยุทธ์

1. ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

3. ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่
ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด
ร้อยละ 70 - 75 - 80 - 85 - 90

5. ปลุกฝังค่านิยม
องค์กรให้ทั่วถึง
บุคลากรทุกระดับ

6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข
ในการปฏิบัติงานและมีความ
ผูกพันต่อองค์กร

โครงการหลัก

โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรา
กำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้อง
กับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

2. พัฒนาระบบการ
สรรหาบรรจุ และรักษา
บุคลากรใหม่

3. พัฒนาคู่มือ
ทุกระดับให้มี
สมรรถนะสูง

4. พัฒนาคู่มือ
ให้มีความรู้ที่ทันสมัย
และองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มี
ความก้าวหน้าตามตำแหน่ง

โครงการปลุกฝังค่านิยม
UBU-
IMPACTS

โครงการมหาวิทยาลัย
สร้างสุข

โครงการพัฒนาระบบการ
สรรหา บรรจุ และรักษา
บุคลากรใหม่ รวมทั้ง
สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มี
ความรู้ความสามารถสูง

โครงการพัฒนา
อาจารย์และ
บุคลากรให้มี
สมรรถนะตามเกณฑ์
ที่มหาวิทยาลัย
กำหนด

โครงการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรและผู้บริหาร

โครงการพัฒนาระบบประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน

โครงการส่งเสริมความ
ก้าวหน้าตามตำแหน่ง

โครงการเสริมสร้าง
ความมั่นคง และสวัสดิการ



แผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์และกิจกรรม/โครงการ
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 7
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	2563	2564	2565	2566	2567	
1) ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	-	85	90	95	100	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
1.1 ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป	1.1.1 โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	(1) วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (2) กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย (3) จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน (4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่	ตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564



เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	2563	2564	2565	2566	2567	
1) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	40	45	50	55	60	กองการเจ้าหน้าที่
2) ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสมรรถนะสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	70	75	80	85	60	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
1.2 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสุดคล้อยกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน	1.2.1 โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง	(1) สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ (2) สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (3) อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)	ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
1.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1.3.1 โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	(1) กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม (2) พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (3) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด	ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป
1.4 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.4.1 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร	(1) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (2) พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด	ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
	1.4.2 โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร	(1) พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ (2) ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	มกราคม – เมษายน 2564
	1.4.3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	(3) ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว	ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป



เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	2563	2564	2565	2566	2567	
1) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	72	74	76	78	80	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
1.5 ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	1.5.1 โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ	(1) สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (3) ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์กรประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร (4) ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร	1.6.1 โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข	(1) สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer) (2) จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (3) จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ (4) จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร	ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ดูรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567)

