

แผนพัฒนา สมรรถนะบุคลากร

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 4 ปี

(พ.ศ.2564 - พ.ศ.2567)

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานอธิการบดี
มิถุนายน 2564



สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๒
บทที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูล	๑๕
บทที่ ๓ แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๑๙
บทที่ ๔ การรายงานผลการดำเนินงาน	๒๗

ภาคผนวก

๑. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)
๒. แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๓. แผนพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)

บทนำ

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนวัตกรรม ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าประสงค์ ๑) ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๒) บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ๓) บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากร โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching) เป็นต้น

๒. การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

๓. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกสายงาน

๕. การพัฒนาผู้บริหารปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

๒. เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

๕. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

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 ที่ได้ไปปรับปรุงการประกอบวิชาชีพของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๓๑ ภายใต้ชื่อ "วิทยาลัยอุบลราชธานี" โดยเปิดทำการสอน ในสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ มีนักศึกษารุ่นแรกจำนวน ๖๗ คน ซึ่งฝากเรียนไว้ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๓๓ วิทยาลัยอุบลราชธานีได้ยกฐานะมาเป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๓๓ ได้ย้ายสถานที่จัดการศึกษาจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยบริเวณกิโลเมตรที่ ๑๐ - ๑๑ ถนนวารินเดชอุดม 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 อาคารหลังแรก ที่ก่อสร้างคือ อาคารเอนกประสงค์

รายชื่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีตั้งแต่คนแรกจนถึงปัจจุบันมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---|
| ๑. รองศาสตราจารย์สมจิตต์ยอดเศรณี | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๓๔ - ๒๕๔๑ |
| ๒. ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ อิงคสุวรรณ | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๓ |
| ๓. ศาสตราจารย์ประกอบ วิโรจน์กูฏ | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๕๓ |
| ๔. รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๑ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปรีชา | ดำรงตำแหน่งอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ปัจจุบัน |

๒. ปรัชญา

สร้างสติและปัญญาแก่มวลมนุษยชาติ 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 และสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ หลากหลายของภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

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. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและยกระดับเศรษฐกิจของอีสานใต้ จากฐาน BCG
๔. ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าให้แก่ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. พัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล
๖. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยน่าอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๗. บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๘. มหาวิทยาลัยมีเสถียรภาพทางการเงินเพื่อการจัดการศึกษาสู่ความยั่งยืน
๙. บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๙. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร : Prioritizing UBU : รักและทำเพื่อ UBU

ค่านิยมองค์กร : UBU-IMPACTS

I – Integrity :	สุจริต มีจริยธรรม โปร่งใส
M – Management by Fact :	ทำงานด้วยข้อเท็จจริง
P – Proactiveness :	ทำงานเชิงรุก
A – Accountability :	มีความรับผิดชอบ
C – Creativity :	ทำงานสร้างสรรค์
T – Team Work :	ทำงานเป็นทีม
S – Stakeholders Focus :	มุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

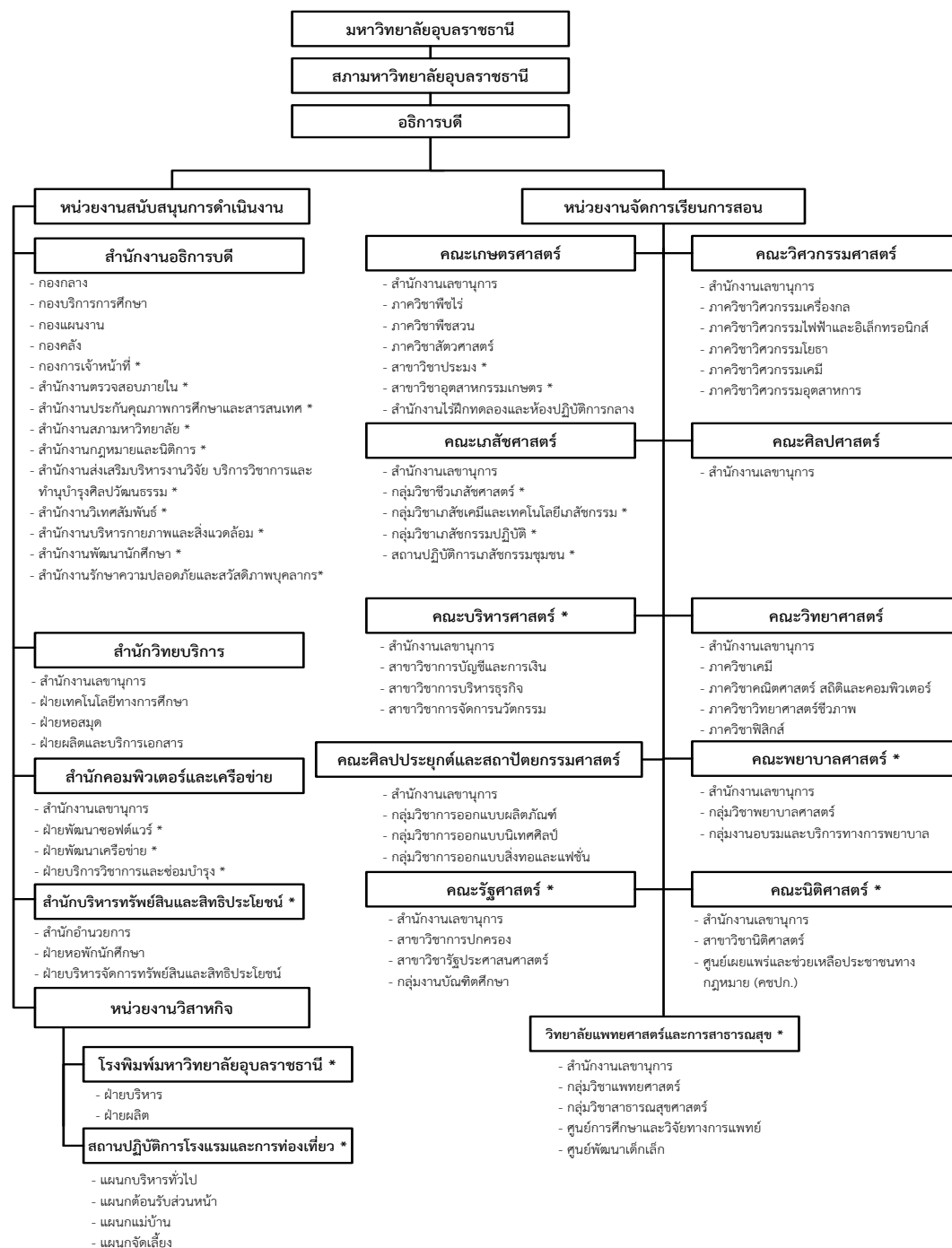
๑๐. ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะเป็นรูปเจดีย์แบบล้านช้าง ซึ่งหมายถึง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายในมีดอกบัวหลวงประดิษฐานอยู่บนแท่นรองรับของเส้น ๓ เส้น และด้านล่างของฐานมี คำว่า “มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ดอกบัวมีสี่กลีบบัว หมายถึงสัญลักษณ์ของจังหวัดอุบลราชธานี และเส้นที่เป็นฐานรองรับดอกบัว ๓ เส้น หมายถึง แม่น้ำสายสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ แม่น้ำโขง แม่น้ำชี และแม่น้ำมูล ลักษณะของดอกบัวเป็นประเพณีบัวเหนือน้ำที่พร้อมจะแบ่งบาน ให้ความdingามแก่มหาชนได้ชื่นชม ส่วนกลีบด้านล่างสองกลีบหมายถึง คุณธรรมและปัญญาอันเปลือกกหุ่มสถาบันสำหรับดอกบัวตูมสามกลีบ หมายถึง องค์พระรัตนตรัย สีสน้ำเงินเป็นขอบเส้นของตรามหาวิทยาลัยนั้น หมายถึง ความมั่นคง แข็งแรง และเส้นสีเหลืองสดที่เป็นพื้น หมายถึง สีประจำมหาวิทยาลัย

๑๑. สีประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สีประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ สีเหลือง

๑๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน



หมายเหตุ : * เป็นส่วนงานภายในที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ :

จัดตั้งสำนักงานรักษาความปลอดภัยและสวัสดิภาพบุคลากร

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙ :

เปลี่ยนชื่อคณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ เป็น คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

: มติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ :

ยุบรวมสำนักงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสำนักงานบริหารบัณฑิตศึกษาเข้ากับกองบริการการศึกษา

๑๓. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)

มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) ภายใต้กรอบทิศทางของกรอบแผนหรือนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนด้านอุดมศึกษาของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกระดับ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศ โดยทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นสู่การเป็น “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. เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลที่มีการพัฒนาและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างครอบคลุมทุกพันธกิจ
 ๒. บุคลากรและนักศึกษารู้เท่าทัน สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยน่าอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- 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. สร้างภาพลักษณ์ใหม่ที่ดียกระดับการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ในยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

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

ตารางที่ ๑ กลยุทธ์และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์	มาตรการ
กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป	(๑) โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ๑. วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิม และหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ๓. จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน ๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน	(๑) โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๑. สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ ๒. สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๓. อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)

กลยุทธ์	มาตรการ
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	(๑)โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด - กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม - พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ - พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้ เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	(๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร - วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย - พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด (๒) โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร - พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ - ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (๓) โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น - ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้มี

กลยุทธ์	มาตรการ
	ประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว
กลยุทธ์ที่ ๕ ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	(๑) โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ ๑. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ๓. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร ๔. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร	(๑) โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข ๑. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer) ๒. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ๓. จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกันหรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ ๔. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร (๒) โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ ๑. พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๓. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร ๔. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร ๕. พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตารางที่ ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	Base line data		ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑. ร้อยละของหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	-	-	-	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. ร้อยละ ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	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 ทรัพยากรมนุษย์ได้รับ การปฏิรูปให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	๑. ร้อยละของ หน่วยงานที่มีกรอบ อัตรากำลังเป็นไปตาม กรอบอัตรากำลัง	-	-	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๗.๑.๑ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจของ องค์กรที่ปรับเปลี่ยน โครงสร้างไป	๑. โครงการทบทวนและ จัดสรรอัตรากำลังของ มหาวิทยาลัยให้สอดคล้อง กับการกิจ/บริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป	๑. วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลัง ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังของ หน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้าง ของมหาวิทยาลัย ๓. จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลัก การบูรณาการร่วมกัน ๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่าน การวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรร ไปสู่หน่วยงานใหม่	กองการ เจ้าหน้าที่
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	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				
											(Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาย สนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด	
	๒. ร้อยละของอาจารย์ และบุคลากรสาย สนับสนุนที่ระดับ สมรรถนะที่สูงขึ้นต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๗.๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้ มีทักษะและองค์ความรู้ที่ สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตาม ตำแหน่งและพัฒนา ผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อ สนับสนุนความสำเร็จของ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 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 จัดทำคำรองรองการปฏิบัติงานของ 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	๑. โครงการปลูกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่ บุคลากรทุกระดับ	๑. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม องค์กร ๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	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				
									เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม		เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ๓. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์กรประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร ๔. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	
									๓.๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข	๑. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer) ๒. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ๓. จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ ๔. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
										๒. โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ	๑. พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๓. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร ๔. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร ๕. พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

บทที่ ๒

วิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลบุคลากร

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

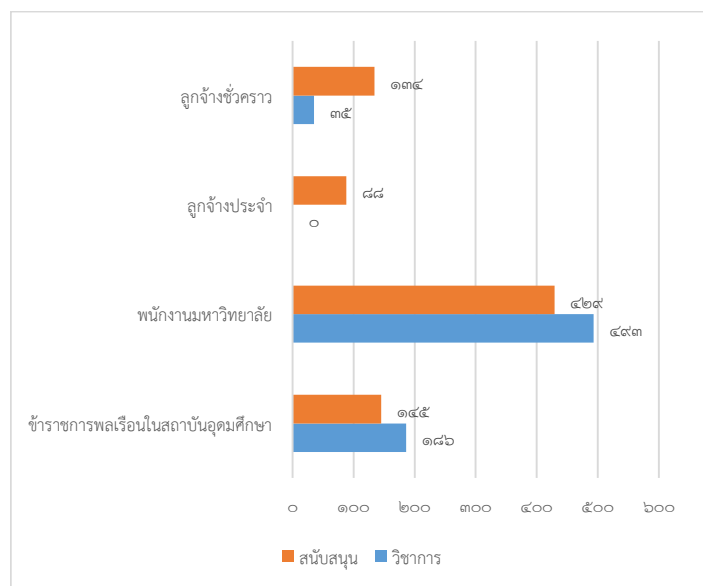
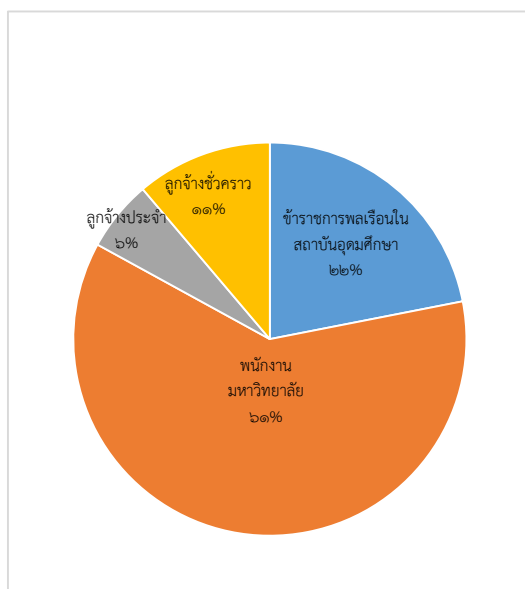
คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	ประเภทบุคลากร				ผลรวมทั้งหมด
	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	
๑. คณะเกษตรศาสตร์	๔๒	๓๘	๒	๓๗	๑๑๙
๒. คณะวิทยาศาสตร์	๘๐	๑๐๙	๕	๗	๒๐๑
๓. คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๑	๖๗	๒๕	๑๑	๑๕๔
๔. คณะเภสัชศาสตร์	๓๙	๕๘	๗	๔	๑๐๘
๕. คณะศิลปศาสตร์	๒๙	๑๒๔	๒๐	๒	๑๗๕
๖. คณะบริหารศาสตร์	๖	๗๖	๔		๘๖
๗. คณะนิติศาสตร์	๓	๒๓			๒๖
๘. คณะรัฐศาสตร์	๑	๓๘	๑		๔๐
๙. คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	๑	๒๑	๕		๒๗
๑๐. คณะพยาบาลศาสตร์	๓	๓๔	๒		๓๙
๑๑. วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	๑	๑๗๕	๑๔	๑	๑๙๑
๑๒. สำนักงานอธิการบดี	๕๔	๑๑๙	๗๓	๒๐	๒๖๖
๑๓. สำนักวิทยบริการ	๑๗	๑๖		๖	๓๙
๑๔. สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	๔	๑๔	๑		๑๙
๑๕. สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์		๑๐	๑๐		๒๐
รวมทั้งหมด	๓๓๑	๙๒๒	๑๖๙	๘๘	๑,๕๑๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามสายงานและประเภทตำแหน่ง

คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	ประเภทบุคลากร										ผลรวมทั้งหมด
	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา			พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้างชั่วคราว			ลูกจ้างประจำ	
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม		
๑. คณะเกษตรศาสตร์	๒๒	๒๐	๔๒	๓๑	๗	๓๘		๒	๒	๓๗	๑๑๙
๒. คณะวิทยาศาสตร์	๕๘	๒๒	๘๐	๗๗	๓๒	๑๐๙		๕	๕	๗	๒๐๑
๓. คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓๖	๑๕	๕๑	๔๓	๒๔	๖๗	๒	๒๓	๒๕	๑๑	๑๕๔
๔. คณะเภสัชศาสตร์	๓๑	๘	๓๙	๓๓	๒๕	๕๘	๓	๔	๗	๔	๑๐๘
๕. คณะศิลปศาสตร์	๒๕	๔	๒๙	๑๐๑	๒๓	๑๒๔	๑๖	๔	๒๐	๒	๑๗๕
๖. คณะบริหารศาสตร์	๖		๖	๕๒	๒๔	๗๖	๔		๔		๘๖
๗. คณะนิติศาสตร์	๒	๑	๓	๑๐	๑๓	๒๓					๒๖
๘. คณะรัฐศาสตร์	๑		๑	๒๘	๑๐	๓๘	๑		๑		๔๐
๙. คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	๑		๑	๑๒	๙	๒๑	๓	๒	๕		๒๗
๑๐. คณะพยาบาลศาสตร์	๓		๓	๒๗	๗	๓๔	๒		๒		๓๙
๑๑. วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	๑		๑	๗๙	๙๖	๑๗๕	๔	๑๐	๑๔	๑	๑๙๑
๑๒. สำนักงานอธิการบดี		๕๔	๕๔		๑๑๙	๑๑๙		๗๓	๗๓	๒๐	๒๖๖
๑๓. สำนักวิทยบริการ		๑๗	๑๗		๑๖	๑๖				๖	๓๙
๑๔. สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย		๔	๔		๑๔	๑๔		๑	๑		๑๙
๑๕. สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์					๑๐	๑๐		๑๐	๑๐		๒๐
รวมทั้งรวม	๑๘๖	๑๔๕	๓๓๑	๔๙๓	๔๒๙	๙๒๒	๓๕	๑๓๔	๑๖๙	๘๘	๑,๕๑๐

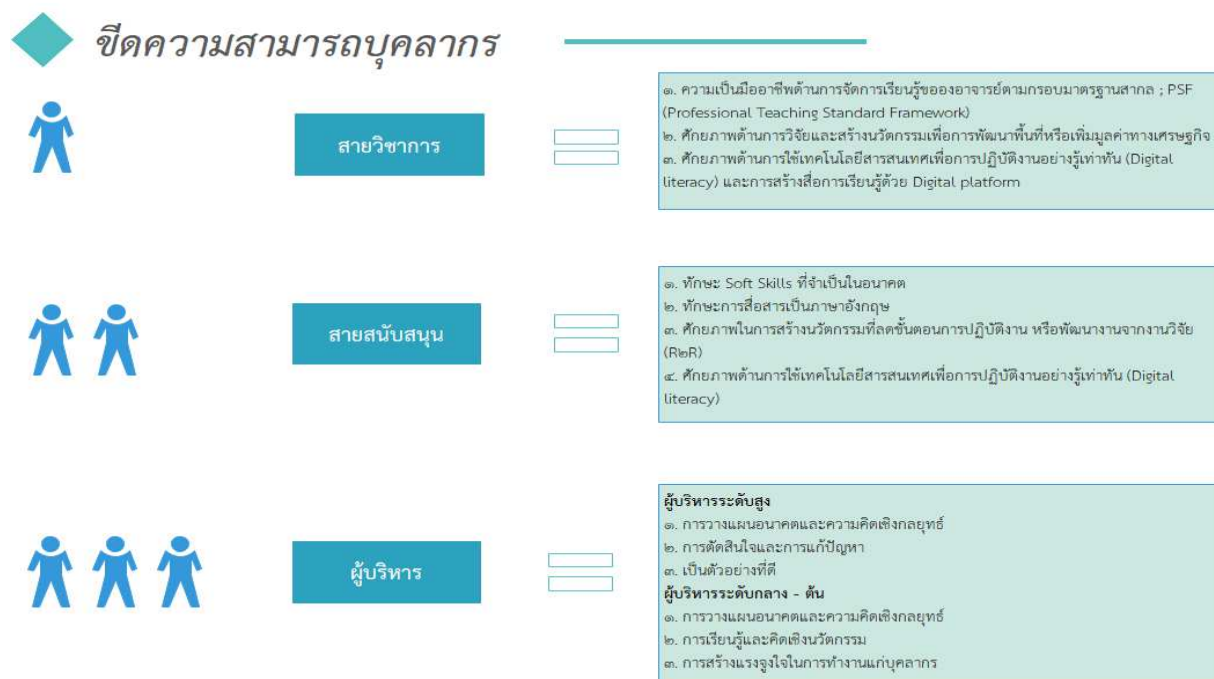
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

แนวทางการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร รับผิดชอบในการวิเคราะห์ขีดความสามารถบุคลากร มีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ร่วมกับประเมินเทียบกับ ๒๘ เกณฑ์ต่าง ๆ เช่น FTEs (สายวิชาการ) มาตรฐานภาระงาน (สายสนับสนุน) งบประมาณด้านบุคลากรที่ผ่านมา เป็นต้น เพื่อหา Gap Analysis และนำมากำหนดขีดความสามารถและอัตราากำลังที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และนำสู่การปฏิบัติ

ในการวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร มหาวิทยาลัยได้แบ่งขีดความสามารถของบุคลากรเป็น ๓ ระดับ คือ ขีดความสามารถพื้นฐานขีดความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานของตำแหน่ง และขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ประเมินและพัฒนาบุคลากร และจากผลการประเมินฯ ทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ ขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรที่สำคัญ ดังนี้



นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้นำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์ที่ ๓

พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

มาตรการ

- (๑) โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
 ๑. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม
 ๒. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
 ๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๔

พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มาตรการ

- (๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร
 ๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
 ๒. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด

บทที่ ๓

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการกำหนดขีดความสามารถบุคลากร โดยแยกเป็น ๓ กลุ่มประเภท ๑) สายวิชาการ ๒) สายสนับสนุน และ ๓) ผู้บริหาร และได้เห็นชอบแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๗) ดังนี้

๑. แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๗)

๑.๑ แผนพัฒนาสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) สรุปได้ ดังนี้

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	ปีดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
๑. สายวิชาการ	๑. ความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสากล ; PSF (Professional Teaching Standard Framework) - ๓ โครงการใหญ่ ๖ โครงการย่อย - ปี ๒๕๖๔ ๖ โครงการ - ปี ๒๕๖๕ ๔ โครงการ - ปี ๒๕๖๖ ๕ โครงการ - ปี ๒๕๖๗ ๓ โครงการ	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์และนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ๑.๑ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ๑.๑.๑ โครงการการออกแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ในยุค ๔.๐ (Smart Education)	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
		๑.๑.๒ การประชุมวิชาการและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ GE Show & Share	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
		๑.๑.๓ การอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (กลยุทธ์การใช้ Online application	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
		๑.๒ การสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๑.๒.๑ การอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน UBU LMS	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
		๑.๒.๒ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (MOOC)	✓				กองบริการการศึกษา
		๑.๒.๓ การสนับสนุนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล	✓				กองบริการการศึกษา
		๒. โครงการสร้างนวัตกรรมร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการในรายวิชาหรือ Senior Project หรือบัณฑิตศึกษา		✓	✓		สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	ปีดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
		๓. โครงการอบรมในการสร้างนวัตกรรม Generating Ideas for innovation whit my mapping - โจทย์นวัตกรรมจากผู้ประกอบการ - ความร่วมมือที่มหาวิทยาลัยมี - Generating Ideas for innovation whit my mapping			✓		สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
	๒. ศักยภาพด้านการวิจัยและสร้าง นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่ หรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ - ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๙ โครงการ - ปี ๒๕๖๕ ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๖ ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๗ ๑๐ โครงการ	๑. โครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทาง ชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทาง ชีวภาพ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร พัฒนานักวิจัยรุ่นกลาง (หลักสูตร ๓ วัน)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร สร้างนักวิจัยระดับผู้จัดการแผนงานวิจัย (หลักสูตร ๒ วัน)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๔. โครงการอบรมการยื่นขอรับรองมาตรฐาน การวิจัยแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๕. โครงการการพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการมาตรฐานงานวิจัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ (๓ วัน)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๗. Camp for Menu script Printing	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๘. โครงการอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (หลักสูตร shindan)		✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๙. โครงการอบรมการบูรณาการศาสตร์เพื่อ การพัฒนาชุมชน	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๑๐. โครงการอบรมมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและภาคอุตสาหกรรม (อย/ GMP/PGS/เกษตรอินทรีย์/ISO/มาตรฐาน ท่องเที่ยว)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	ปีดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
	๓. ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy) - ๑ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ	๑. โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
๒.สายสนับสนุน	๑. ทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ - ๑ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ	๑. โครงการเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน		✓			กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานวิเทศสัมพันธ์
	๒. ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy) - ๒ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ - ปี ๒๖๖๕ ๑ โครงการ	๑. โครงการการออกแบบและการเก็บ ข้อมูลสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น หรือการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้วย power bi		✓			กองแผนงาน/กองการเจ้าหน้าที่
		๒. โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
	๓. ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานจากงานวิจัย (R๒R) - ๑ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ	๑. โครงการสร้างนวัตกรรม R๒R ลดขั้นตอนหรือการสร้างนวัตกรรมเพื่อการมุ่งเน้นลูกค้า		✓			กองการเจ้าหน้าที่
๓. ผู้บริหาร	๑. การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์ ๒. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ๓. เป็นตัวอย่างที่ดี ๔. การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม ๕. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร - ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑๐ โครงการ	๑. โครงการกฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	✓				กองการเจ้าหน้าที่
		๒. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเป็นหัวหน้างาน	✓				กองการเจ้าหน้าที่
		๓. โครงการอบรมผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	✓				กองการเจ้าหน้าที่
		๔. โครงการอบรม TQA ผู้บริหาร	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๕. โครงการพัฒนาผู้ประเมิน TQA	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหมวด ๓ และหมวด ๖ ตามเกณฑ์ EdPEX	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	ปีดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
		๗. โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ตามเกณฑ์ EdPEX	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๘. โครงการสร้างความเข้าใจเกณฑ์คุณภาพ AUN QA	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๙. โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพ ระดับหลักสูตร (สำหรับผู้ไม่มีประสบการณ์)	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๑๐. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระดับคณะ	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ

๑.๒ แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สรุปได้ ดังนี้

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.สายวิชาการ	๑. มีระดับสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) - ๔ โครงการ	๑. โครงการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยใช้ rubric score	สำนักงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา
		๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่กรอบสมรรถนะอาจารย์	กองการเจ้าหน้าที่ / กองบริการการศึกษา (AP)
		๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและยกระดับความสามารถของผู้ออกข้อสอบ	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์
		๔. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	กองการเจ้าหน้าที่
๒.สายสนับสนุน	๑. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะและสมรรถนะตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามมหาวิทยาลัยกำหนด - ๓๕ โครงการ	๑. การบรรยายให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	กองแผนงาน
		๒. โครงการการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน (Energy ๔.๐) ในอาคารควบคุม โดยมุ่งเน้นในเรื่องการจัดการพลังงาน ๘ ขั้นตอน	สำนักงานบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อม
		๓. โครงการให้บริการคำปรึกษาและการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๔. การอบรมเรื่อง การป้องกันการทุจริต (Fraud Audit)	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๕. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ หลักสูตร Advanced ด้าน - Financial and Compliance หรือ Performance, Operation and Management หรือ Consulting	สำนักงานตรวจสอบภายใน

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๖. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ - หลักสูตร Intermediate ด้าน Performance, Operation and Management หรือ - หลักสูตร Intermediate ด้าน Financial and Compliance หรือ - หลักสูตร Advanced ด้าน Consulting	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๗. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ - หลักสูตร Fundamental	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๘. โครงการอบรมเรื่อง การป้องกันการทุจริต (Fraud Audit)	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๙. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ถอดรหัสกฎหมายการเงิน กฎหมายงบประมาณ กฎหมายพัสดุ โดยกรมวิทย์ ผู้รับบริหาร พอใจสูงสุด ผู้ให้บริการปลอดภัย	กองคลัง
		๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกองบริการการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์	กองบริการการศึกษา
		๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการยานพาหนะ	กองกลาง
		๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการเอกสาร	กองกลาง
		๑๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารองค์กร	กองกลาง
		๑๔. โครงการอบรมหลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สำนักงานกฎหมายและนิติการ
		๑๕. โครงการอบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายปกครอง	สำนักงานกฎหมายและนิติการ
		๑๖. ศึกษาดูงานการจัดการศูนย์สัตว์ทดลองทางวิทยาศาสตร์	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๑๗. โครงการใส่ใจในความปลอดภัยมหาวิทยาลัย (๑๕ ต.ค.๖๓) - (ก.ย.๖๔-ธ.ค.๖๔)	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๑๘. โครงการประชุมชี้แจงการทำงานสำนักงานรักษาความปลอดภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๑๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการความรู้เกี่ยวกับการจราจร	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๐. โครงการฝึกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่ามือเปล่า	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๑. โครงการอบรมกฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๒. โครงการอบรมการป้องกันอัคคีภัยในอาคาร	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๓. โครงการฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยอันเนื่องมาจากไฟฟ้า	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๔. ๒๔.โครงการฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยในกลุ่มหอพักนักศึกษา ร่วมกับเทศบาลเมืองศรีโค	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๕. โครงการอบรมการสังเกตและจดจำสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๖. โครงการประชุมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๗. ประชุมความร่วมมือการป้องกันและป้องปรามการเกิดอัคคีภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒๘. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการบริหารในภาพส่วนกลาง	กองกลาง
		๒๙. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การดำเนินงานด้านการสื่อสารองค์กร	กองกลาง
		๓๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดสำนักงานอธิการบดี (OD)	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๑. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๓. โครงการประเมินความรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๔. โครงการสื่อสารค่านิยมองค์กร	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๕. โครงการอบรมเทคนิคการทำงานเชิงรุก	กองการเจ้าหน้าที่
๓.ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารมีทักษะและสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด - ๔ โครงการ	๑. โครงการอบรมการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบมืออาชีพ (Professional IT Audit Training)"	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๒. โครงการอบรม TQA Application Report Writing	สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๓. โครงการอบรมผู้ประเมิน สกอ. EdPEX	สำนักงานประกันคุณภาพฯ
		๔. โครงการอบรมหลักสูตร กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร	สำนักงานกฎหมายและนิติการ

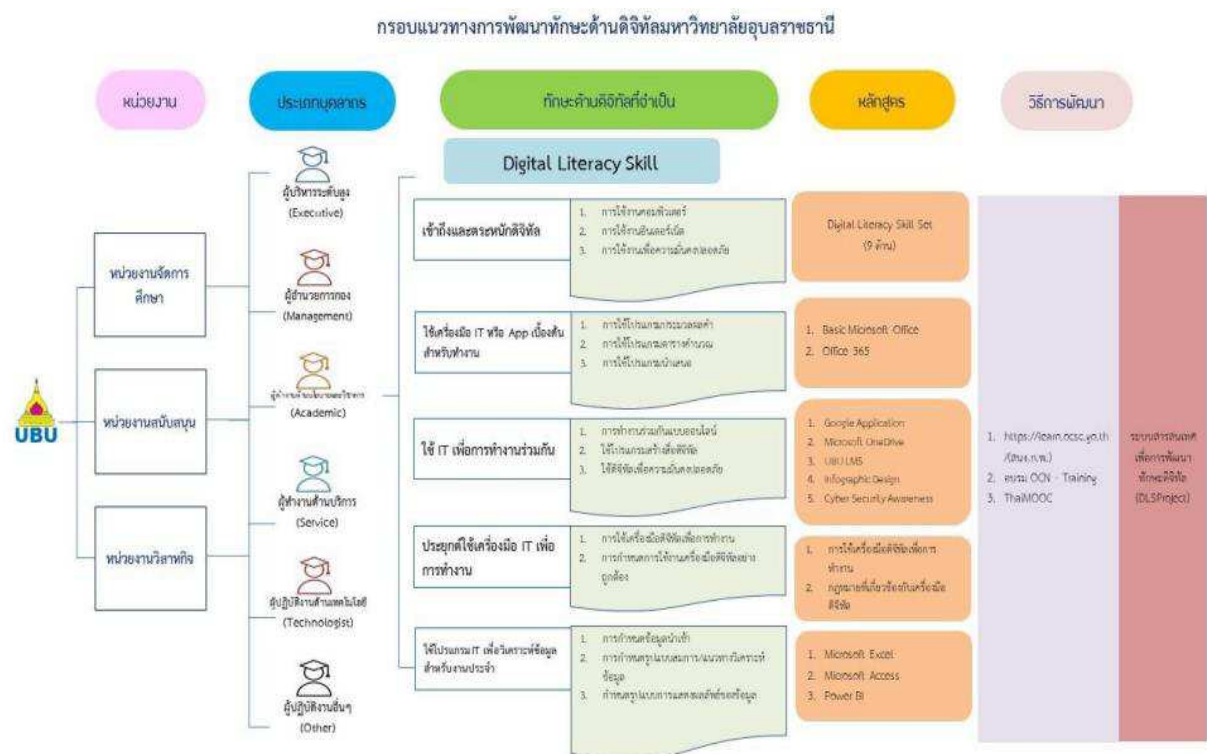
๒. แผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๗) สรุปได้ดังนี้

สมรรถนะผู้บริหาร	หลักสูตร	ระดับผู้บริหาร			ปีดำเนินการ			
		ต้น	กลาง	สูง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
๑. การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์ - ๖ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๔ ๔ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๕ ๓ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๖ ๒ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๗ ๑ หลักสูตร	๑. การวางแผนกลยุทธ์ Strategic Management	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	๒. แนวคิดทางการตลาดและความพึงพอใจของลูกค้า	✓	✓	✓	✓			
	๓. การสื่อสารองค์กร	✓	✓	✓	✓			
	๔. การบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)	✓	✓	✓			✓	
	๕. การออกแบบกระบวนการและสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		
	๖. การควบคุมและการปรับปรุงกระบวนการงาน	✓	✓	✓	✓	✓		
๒. เป็นตัวอย่างที่ดี - ๑ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๔ ๑ หลักสูตร	๑. กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย			✓	✓			
๓. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร - ๑ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๔ ๑ หลักสูตร	๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	✓	✓		✓			

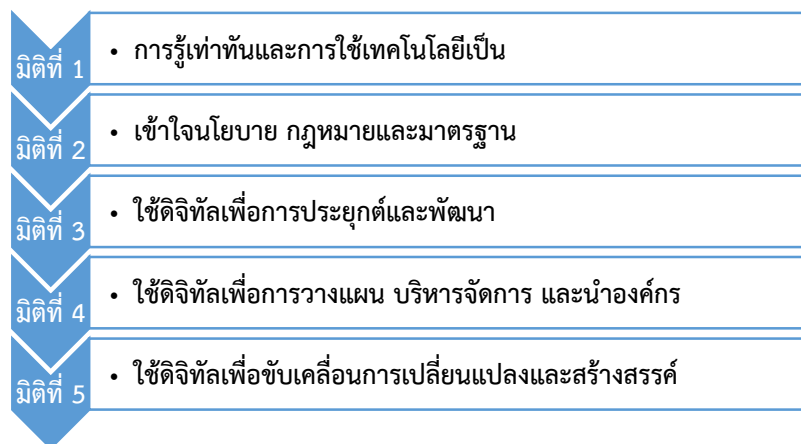
สมรรถนะผู้บริหาร	หลักสูตร	ระดับผู้บริหาร			ปีที่ดำเนินการ			
		ต้น	กลาง	สูง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
๔. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา - ๒ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๔ ๒ หลักสูตร	๑. การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓			
	๒. การเงินและการบัญชีสำหรับผู้บริหาร			✓	✓			
๕. การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม - ๑ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๗	๑. การจัดการนวัตกรรม	✓	✓			✓		✓

นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งมีสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



๒. กำหนดสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหาร จัดการ และนำองค์กร และใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็น ๕ มิติ ดังนี้



๓. กำหนดระดับสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑) ระดับพื้นฐาน (Basic level)
- ๒) ระดับกลาง (Intermediate level)
- ๓) ระดับสูง (Advanced level)

๔. แบ่งประเภทบุคลากรในการพัฒนา เป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่

- ๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive)
- ๒) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้างาน หรือเทียบเท่า (Management)
- ๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)
- ๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
- ๕) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
- ๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ (Other)

๕. กรอบการดำเนินงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้แก่

- ๑) การอบรมทักษะด้านดิจิทัล
 - การใช้งานระบบ LMS
 - การใช้งานโปรแกรมตามเกณฑ์ทักษะ
- ๒) การประเมินทักษะดิจิทัล Digital Literacy
- ๓) การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (DLS Project)

๖. วิธีการพัฒนา

- ๑) เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. : <https://bit.ly/mbxDWIZ>
- ๒) เว็บไซต์สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล <http://bit.ly/๒NmbC๗X>
- ๓) เว็บไซต์ thaimooc : <https://thaimooc.org/>
- ๔) อบรม OCN – Training

บทที่ ๔

การรายงานผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะ หน่วยงาน ที่จัดกิจกรรม/โครงการ พัฒนาบุคลากร รายงานผลการดำเนินงาน ๒ รูปแบบ คือ

๑. รายงานการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแบบประเมินที่ให้ผู้เข้ารับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ

๒. คณะ หน่วยงาน ที่เป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรม/โครงการ บันทึกข้อมูลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DMS) โดยเลือกเมนูการจัดการระบบบุคลากร เข้าฝึกอบรม

แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
1. สายวิชาการ	๑. ความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสากล ; PSF (Professional Teaching Standard Framework)	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์และนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจระบบการบริหารสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (UBU LMS)	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจระบบการบริหารสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (UBU LMS)	๕๐	๖๐	๗๐	๗๐	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์และนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑						
			๒. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และมีผลงานสื่อการสอน	๕๐	๖๐	๗๐	๗๐	๑.๑ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ๑.๑.๑ โครงการการออกแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ในยุค ๔.๐ (Smart Education)	๑. สายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
			๓. เพื่อให้อาจารย์เข้าใจและมีทักษะ กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีความเข้าใจและมีทักษะกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑.๑.๒ การประชุมวิชาการและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ GE Show & Share	๑. สายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
			๔. เพื่อให้อาจารย์เข้าใจและมีทักษะในการบริหารหลักสูตร	๔. ร้อยละของอาจารย์ที่มีความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารหลักสูตร	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑.๑.๓ การอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (กลยุทธ์การใช้ Online application)	๑. สายวิชาการ ๒. ผู้เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
			๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับภาคอุตสาหกรรมผู้ประกอบการ	๑. อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ๒. จำนวนนวัตกรรมที่ได้จากการอบรม	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๑.๒ การสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๑.๒.๑ การอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน UBU LMS	๑. สายวิชาการ	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
									๑.๒.๒ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (MOOC)	๑. สายวิชาการ	✓				กองบริการการศึกษา
									๑.๒.๓ การสนับสนุนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล	๑. สายวิชาการ	✓				กองบริการการศึกษา
									๑. โครงการสร้างนวัตกรรมร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการในรายวิชา หรือ Senior Project หรือบัณฑิตศึกษา	๑. สายวิชาการ		✓	✓		สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ผ่านมา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
										โครงการ					
									4. โครงการอบรมการยื่นขอรับรองมาตรฐานการวิจัยแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๑. อาจารย์ ๒. นักศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
									๕. โครงการการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการมาตรฐานงานวิจัยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๑. คณะกรรมการด้านมาตรฐานงานวิจัย ๓ ชุด	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
									๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ (๓ วัน)	๑. บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนตำแหน่งนักวิจัย ๒. ไม่เคยได้รับทุนวิจัยในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเคยเป็นหัวหน้าโครงการน้อยกว่า ๒ โครงการ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
			เพื่อพัฒนาทักษะการเขียนต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติของผู้ร่วมโครงการ	๑๐				๗. Camp for Menu script Printing	๑. นักวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยประจำปี ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ที่มีผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ตีพิมพ์บทความทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ
		๓. โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพด้านการบริการวิชาการ	๑. เพื่อเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาในภาคอุตสาหกรรมให้กับบุคลากร	๑. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านโครงการบริการวิชาการแบบมืออาชีพ (นับสะสมไม่นับซ้ำ)	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๑.โครงการอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (หลักสูตร shindan)	๑. สายวิชาการ ๒. สายสายสนับสนุนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริม บริหารงานวิจัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
				๒. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการฝึกอบรมและเป็นผู้จัดการโครงการ/หัวหน้าโครงการบริการวิชาการ หรือ หัวหน้าโครงการย่อย ภายใน ๒ ปี	-	๒๐	๒๐	๒๐	๒. โครงการอบรมการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาชุมชน	๑. ผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลงานบริการวิชาการทุกคณะ ๒. สายวิชาการที่สนใจ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
									๓. โครงการอบรมมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและภาคอุตสาหกรรม (อย/ GMP/PGS/เกษตรอินทรีย์/ISO/มาตรฐานท่องเที่ยว)	๑. สายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
	๓. ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy)	๑. โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและบุคลากร	เพื่อดำเนินการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ให้กับอาจารย์และบุคลากร	๑. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑. โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. สายวิชาการ	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
๒. สายสนับสนุน	1. ทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ	๑.โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย	๑. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ๒. เพื่อสร้างโอกาส ความมั่นใจและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ					๑.โครงการเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	๑. สายสนับสนุน		✓			กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานวิเทศสัมพันธ์
	๒. ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy)	1.โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการของ	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูล ๒. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกทักษะการออกแบบฟอร์มข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ	๑. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีทักษะในการออกแบบและเก็บข้อมูลสารสนเทศ	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	2.โครงการการออกแบบและการเก็บ ข้อมูลสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นหรือการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้วย power bi	๑. สายสนับสนุน		✓			กองแผนงาน/กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
		นักศึกษาและบุคลากร	แปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว												
			๑. เพื่อดำเนินการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ให้กับอาจารย์และบุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	3. โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. สายสนับสนุน	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
	๓. ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานจากงานวิจัย (R๒R)	๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพงานโดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยซึ่งผลที่ได้้นอกจากการพัฒนาแล้วยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่น่าเชื่อถือได้	๑. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการ R๒R (ชิ้น)					๔. โครงการสร้างนวัตกรรม R๒R ลดขั้นตอนหรือการสร้างนวัตกรรมเพื่อการมุ่งเน้นลูกค้า	๑. สายสนับสนุน		✓			กองการเจ้าหน้าที่
๓. ผู้บริหาร	1. การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์ 2. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3. เป็นตัวอย่างที่ดี 4. การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม 5. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร	๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑. เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบราชการ ๒. เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติตามที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	๑. จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาเรื่องกฎหมาย (คน)	๑๐๐				๑. โครงการกฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๑. ผู้บริหาร	✓				กองการเจ้าหน้าที่
			๑. เพื่อให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมก่อนเป็นหัวหน้างาน ๒. เพื่อให้ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานมีความรู้ ทักษะความสามารถเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างมี	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน (คน)	๖๐				๒. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเป็นหัวหน้างาน	๑.สายวิชาการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ๒.สายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน	✓				กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ผ่านมา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
			ประสิทธิภาพ												
			๑. เพื่อใช้ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการบริหารเพิ่มมากขึ้น ๒. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์และบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา (คน)	๑๐๐				๓. โครงการอบรมผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	ผู้บริหารทุกระดับ	✓				กองการเจ้าหน้าที่
		๒. บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยกรมวิชาชีพ EdPEx หรือ TQA เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน	๑. เพื่อให้ผู้บริหาร ระดับมหาวิทยาลัยและคณะได้มีความรู้ความเข้าใจในกรอบแนวคิดของการนำเกณฑ์ TQA มาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน	๑. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่เข้าร่วมอบรม EdPEx / TQA ที่จัดโดย สป.อว. / สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ/มหาวิทยาลัย ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ)	๘๐				๔.. โครงการอบรม TQA ผู้บริหาร	ผู้บริหารระดับคณะ สำนัก และมหาวิทยาลัย	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
			๑. เพื่อให้ ผู้บริหาร ระดับมหาวิทยาลัยและคณะได้มีความรู้ความเข้าใจในกรอบแนวคิดของการนำเกณฑ์ TQA มาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน	๑. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่เข้าร่วมอบรม EdPEx/ TQA ที่จัดโดย สป.อว. /สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ/มหาวิทยาลัย ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ)	๘๐				๕. โครงการพัฒนาผู้ประเมิน TQA	ผู้บริหารระดับคณะ สำนัก และมหาวิทยาลัย	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ

กลุ่ม บุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
			๑. ให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนพัฒนาปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคณะ/สำนักเพื่อสร้างความตระหนักให้กับคณะ/สำนัก ในการนำเกณฑ์ EdPEX/TQA มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพฯ ของหน่วยงาน ๒. ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานการนำเกณฑ์ EdPEX/TQA มาใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับคณะ/สำนัก และเกิดผลการดำเนินงานในคณะ/สำนัก ได้จริง ๓. เพื่อให้ผู้บริหารคณะวิชาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจและการเขียนรายละเอียดข้อมูลรายหมวด ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ EdPEX/TQA โดยเชื่อมโยงกับหัวข้อในหมวดต่างๆของเกณฑ์ EdPEX/TQA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำแผนการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด ๒. รายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยตามรอบไตรมาส และมีกลไกในการกำกับติดตามที่ชัดเจนในระดับคณะ/หน่วยงาน ๓. มีผลการประเมินตามเกณฑ์ EdPEX/TQA ปีที่ ๒ (ปีการศึกษา ๒๕๖๒) เท่ากับ ๑๘๐ - ๒๐๐ คะแนน					๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหมวด ๓ และหมวด ๖ ตามเกณฑ์ EdPEX	๑. ผู้บริหารระดับคณะสำนัก และมหาวิทยาลัย ๒. บุคลากรที่สนใจ	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
			๑. เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ๒. เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ มี	๑. ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ ผ่านการทดสอบ Post test ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด ซึ่งจะสะท้อน					๗. โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามเกณฑ์ EdPEX	๑. ผู้บริหารระดับคณะ สำนัก และมหาวิทยาลัย ๒. ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	มาตรการ/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ผ่านมา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
			ความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำหน้าเป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในตามเกณฑ์ EdPex ๓. เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความมั่นใจในการประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์ EdPex และสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในคณะและมหาวิทยาลัย	ให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจ การประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน และทักษะในการทำหน้าเป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPex						ระดับคณะ/สถาบัน					
			๑. เพื่อให้ความเข้าใจต่อเกณฑ์คุณภาพ AUN QA	๑. ระดับความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ (ระดับ)	๓.๕๑				๘. โครงการสร้างความเข้าใจเกณฑ์คุณภาพ AUN QA	๑. ผู้บริหาร ๒. สายวิชาการ	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
			๑. เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำหน้าเป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในระดับหลักสูตร	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการสร้างผู้ประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร (ใหม่) ได้คะแนนสอบ (post test) ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ)	๘๐				๙. โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพ ระดับหลักสูตร (สำหรับผู้ไม่มีประสบการณ์)	๑. สายวิชาการ ๒. ผู้ประเมินหลักสูตร	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ
			๑. เพื่อให้ผู้บริหารของคณะมีความรู้ ทักษะ ในการยกระดับคุณภาพในการนำแผนยุทธศาสตร์ ๒. เพื่อให้คณะได้ฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในระดับคณะ	๑. คณะที่เข้าร่วมโครงการมีแผนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและมีทิศทางในการพัฒนาคณะ	๓๐				๑๐. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระดับคณะ	๑. ผู้บริหาร	✓				สำนักงานประกันคุณภาพฯ

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่งงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
๑. สายวิชาการ	1. มีระดับสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ร้อยละ ๖๐ ภายในปี ๒๕๖๗	๑.โครงการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยใช้ rubric score	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการบริหารจัดการ และการบริการการศึกษาให้มีคุณภาพ	อาจารย์ที่มีอายุงานไม่เกิน ๓ ปี	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยใช้ rubric score (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	สำนักงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา
	ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) หมายเหตุ อาจารย์ที่มีอายุงานไม่เกิน ๓ ปี ปี ๖๔ (ฐานคิด อาจารย์ใหม่ ที่ได้รับการอบรม)	๒.โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่กรอบสมรรถนะอาจารย์ กิจกรรม ๑) สำรวจข้อมูล/วิเคราะห์ระดับสมรรถนะอาจารย์ ด้านวิชาการหรือการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม ๒) จัด workshop เพื่อพัฒนาอาจารย์ -WS การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (based on personalized learning and blended learning) -WS การวัดผลและประเมินผล (+for supporting blended learning) -WS การเป็นพี่เลี้ยง (Coach) -WS การเขียนเอกสารประกอบการสอน -WS การวิจัยในชั้นเรียน -WS การทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใน	-เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะอาจารย์ ด้านจัดการจัดการเรียนรู้ -เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้สามารถจัดลำดับและเชื่อมโยงหัวข้อที่สอนได้อย่างเป็นระบบ -เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้สามารถออกแบบวิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้	อาจารย์ทุกคน อาจารย์ที่มีอายุงานไม่เกิน ๓ ปี		/				เงินรายได้	กองการเจ้าหน้าที่/กองบริหารการศึกษา (AP)
	๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) สูงขึ้น					/	/	/	/		
						/	/	/	/		

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
		ระดับอุดมศึกษา กิจกรรม ๓) ติดตามผลการ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้าน วิชาการ (หรือด้านการจัดการ เรียนรู้)									
		๓.โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและ ยกระดับความสามารถของ ผู้ออกข้อสอบ	๑. เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการออกข้อสอบ ๒. เพื่อส่งเสริมและ ยกระดับความสามารถ ของผู้ออกข้อสอบ	อาจารย์คณะ ศิลปศาสตร์ สาขาภาษาและ วรรณคดี ตะวันตก	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการรวม ๑๕ คน เชิงคุณภาพ คะแนนความพึงพอใจ เฉลี่ยต่อการจัดกิจกรรม ของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๔.๐๐ เชิงค่าใช้จ่าย ร้อยละการเบิกจ่าย ร้อย ละ ๘๐ เชิงระยะเวลา/สถานที่ เป็นไปตามแผน	/				เงินรายได้	สำนักงาน วิเทศสัมพันธ์
		๔.โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าให้บุคลากร สายวิชาการดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสาย วิชาการมีความรู้และความ เข้าใจเกณฑ์และสามารถ เสนอขอแต่งตั้งให้มี ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่ม มากขึ้น	บุคลากรสาย วิชาการ	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (๑๕๐ คน)	/				เงินรายได้	กองการ เจ้าหน้าที่

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ							
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗									
๒. สายสนับสนุน	๑.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะและสมรรถนะตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามมหาวิทยาลัยกำหนด ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนด <table><tr><td>๖๔</td><td>๖๕</td><td>๖๖</td><td>๖๗</td></tr><tr><td>๗๕</td><td>๘๐</td><td>๘๕</td><td>๙๐</td></tr></table>	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑. การบรรยายให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในการคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานได้	รองอธิการบดี ฝ่ายแผนฯ ผู้อำนวยการกองแผนงาน บุคลากรกองแผนงาน และ สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน ๑๔ คน	บุคลากรกองแผนงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนางาน (ร้อยละ ๑๐๐)	/			เงินรายได้	กองแผนงาน
	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗														
	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐														
๒.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะสูงขึ้น <table><tr><td>๖๔</td><td>๖๕</td><td>๖๖</td><td>๖๗</td></tr><tr><td>๗๕</td><td>๘๐</td><td>๘๕</td><td>๙๐</td></tr></table>	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๒. โครงการการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน (Energy ๔.๐) ในอาคารควบคุม โดยมุ่งเน้นในเรื่องการจัดการพลังงาน ๘ ขั้นตอน	๑.เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการด้านพลังงาน ๒.การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกภาคส่วนให้ตระหนักถึงการจัดการด้านพลังงาน ๓.สามารถขับเคลื่อนระบบการจัดการพลังงานในอาคารให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมในยุค ๔.๐ ได้อย่างถูกต้อง	บุคลากร นักศึกษา ภายใน / ภายนอก เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตอำเภอวารินชำราบ	๑.ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการพลังงาน (ร้อยละ ๘๕) ๒.ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	/			เงินรายได้	สำนักงานบริหาร กายภาพและสิ่งแวดล้อม	
๖๔	๖๕	๖๖	๖๗															
๗๕	๘๐	๘๕	๙๐															
	๓. ร้อยละของจำนวนโครงการที่บรรลุความสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ <table><tr><td>๖๔</td><td>๖๕</td><td>๖๖</td><td>๖๗</td></tr><tr><td>๘๐</td><td>๙๐</td><td>๑๐๐</td><td>๑๐๐</td></tr></table>	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๓.โครงการให้บริการคำปรึกษาและการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบพัสดุประจำปี การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายใน	อธิการบดี บุคลากร สำนักงาน ตรวจสอบภายใน และบุคลากร	๑.จำนวนชั่วโมงในการจัดโครงการ (๖ ชั่วโมง) ๒.จำนวนผู้ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	/			เงินรายได้	สำนักงานตรวจสอบภายใน
๖๔	๖๕	๖๖	๖๗															
๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐															

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
			การเดินทางไปราชการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ	หน่วยรับตรวจ ๖ หน่วยงาน รวม ๓๑ คน							
		๔.การอบรมเรื่อง การป้องกัน การทุจริต (Fraud Audit)	เพิ่มทักษะด้านการสอบทุจริตและต้องการเพิ่มขอบเขตการตรวจสอบเป็นการสอบสวนหลังจากพบสิ่งบอกรเหตุและเชื่อว่าการทุจริตเกิดขึ้นจริง	นางสาวเรวดี สายแวว	จำนวนชั่วโมงอบรม	/				เงินรายได้	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๕.โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ หลักสูตร Advanced ด้าน - Financial and Compliance หรือ Performance, Operation and Management หรือ Consulting	เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการได้รับการพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบเท่ามาตรฐานสากลและเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ	นางสาวนิตติสร หลาทอง	๑. ระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร (ร้อยละ ๘๐) ๒. คะแนนการทดสอบ (๖๐ คะแนน)	/				เงินรายได้	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๖.โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ - หลักสูตร Intermediate ด้าน Performance, Operation and Management หรือ - หลักสูตร Intermediate ด้าน Financial and Compliance หรือ	เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการได้รับการพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบเท่ามาตรฐานสากลและเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ	นางสาวศุภิสรา ขำทิพที้	๑. ระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร (ร้อยละ ๘๐) ๒. คะแนนการทดสอบ (๖๐ คะแนน)	/				เงินรายได้	สำนักงานตรวจสอบภายใน

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
		- หลักสูตร Advanced ด้าน Consulting									
		๗.โครงการอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบ ภายในภาครัฐ - หลักสูตร Fundamental	๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับ วิชาชีพการตรวจสอบ ภายในภาคราชการสู่ มาตรฐานสากลให้ ผู้ตรวจสอบภายในมี ความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการและ วิธีการของงาน ตรวจสอบภายในที่ ถูกต้อง ๒. เพื่อให้ผู้ตรวจสอบ ภายในสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง ประสิทธิภาพ ๓. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพ ให้ กับ ระบบ การ ตรวจสอบภายในภาค ราชการ เพื่อการเป็นที่ ปรึกษาในการเพิ่ม ประสิทธิผล ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและการ บริหารภาครัฐ ๔. เพื่อส่งเสริมให้เกิดกลไก	นางสาวมินตรา ปานกล้า	๑. ระยะเวลาเข้ารับการ ฝึกอบรมตลอด หลักสูตร (ร้อยละ ๘๐) ๒. คะแนนการทดสอบ (๖๐ คะแนน)	/				เงินรายได้	สำนักงาน ตรวจสอบ ภายใน

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
			การกำกับดูแลควบคุมตนเองที่ดี เพื่อให้เกิดวินัยการคลังในการบริหารจัดการองค์กร								
		๘.โครงการอบรมเรื่อง การป้องกันการทุจริต (Fraud Audit)	เพิ่มทักษะด้านการสอบทุจริตและต้องการเพิ่มขอบเขตการตรวจสอบเป็นการสอบสวนหลังจากพบสิ่งบอกรเหตุและเชื่อว่าการทุจริตเกิดขึ้นจริง	นางอัมพร ยิงยวงค์สกุล	จำนวนชั่วโมงอบรม (๑๘ ชั่วโมง)	/				เงินรายได้	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๙.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ถอดรหัสกฎหมายการเงิน กฎหมายงบประมาณ กฎหมายพัสดุ โดยกรมวิธี ผู้รับบริหารพอใจสูงสุด ผู้ให้บริการปลอดภัย	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน ข้อ กฏ หมาย ที่เกี่ยวข้อง การด้าน การเงิน งบประมาณ และพัสดุ ๓. เพื่อความเข้าใจตรงกัน ในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติราชการ ๔. เพื่อสนับสนุนรายงานทางการเงิน ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์	๑.บุคลากรกองคลัง ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักวิชาการการเงินและบัญชี ๔. นักวิชาการพัสดุ ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการเงิน กฎหมายงบประมาณ กฎหมายพัสดุ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	/				เงินรายได้	กองคลัง

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
		๑๐.โครงการพัฒนาบุคลากร กองบริการการศึกษา เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานและการเป็นผู้นำ อย่างสร้างสรรค์	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานบุคลากรกอง บริการการศึกษา	ผู้บริหารและ บุคลากรกอง บริการการศึกษา	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (๕๐ คน)	/				เงินรายได้	กองบริการ การศึกษา
		๑๑.โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริการ ยานพาหนะ	เพื่อศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การให้ บริการยานพาหนะกับ มหาวิทยาลัยอื่น	บุคลากรงาน ยานพาหนะ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงานบริการ ยานพาหนะได้รับความรู้ เพิ่มขึ้น (๑๒ คน)	/				เงินรายได้	กองกลาง
		๑๒.โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ เอกสาร	เพื่อศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ บริหารจัดการเอกสารกับ มหาวิทยาลัยอื่น	บุคลากรงาน บริหารทั่วไป	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านบริหาร จัดการเอกสารได้รับ ความรู้เพิ่มขึ้น	๘				เงินรายได้	กองกลาง
		๑๓.โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการสื่อสารองค์กร	เพื่อศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ บริหารจัดการสื่อสาร องค์กรกับมหาวิทยาลัยอื่น	บุคลากรงาน ประชาสัมพันธ์ และชุมชน สัมพันธ์	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านบริหาร จัดการเอกสารได้รับ ความรู้เพิ่มขึ้น (๖ คน)	/				เงินรายได้	กองกลาง
		๑๔.โครงการอบรมหลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการ การจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายปกครอง และ บรรทัดฐานที่เป็นหลัก ปฏิบัติราชการจากคดี ปกครอง รวมทั้งการใช้ กฎหมายปกครองในการ	หัวหน้า / บุคลากร สำนักงาน กฎหมายและนิติ การ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	สำนักงาน กฎหมายและ นิติการ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
			ปฏิบัติงาน								
		๑๕.โครงการอบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ปกครอง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายปกครอง และ บรรทัดฐานที่เป็นหลัก ปฏิบัติราชการจากคดี ปกครอง รวมทั้งการใช้ กฎหมายปกครองในการ ปฏิบัติงาน	หัวหน้า / บุคลากร สำนักงาน กฎหมายและนิติ การ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	สำนักงาน กฎหมายและ นิติการ
		๑๖.ศึกษาดูงานการจัดการ ศูนย์สัตว์ทดลองทาง วิทยาศาสตร์	๑. เพื่อเรียนรู้ระบบบริหาร จัดการศูนย์สัตว์ทดลอง ของสถาบันที่ได้ มาตรฐาน ๒. เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์และปรับใช้ใน การบริหารจัดการศูนย์ สัตว์ทดลอง มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี	คณะกรรมการ สัตว์ทดลองและ คณะกรรมการ บริหารศูนย์ สัตว์ทดลอง	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (๑๕ คน) ๒.ระบบการบริหาร จัดการศูนย์สัตว์ทดลอง ได้รับการพัฒนา (๑ ระบบ)	/				เงินรายได้	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ
		๑๗. โครงการใส่ใจในความ ปลอดภัยมหาวิทยาลัย (๑๕ ต.ค.๖๓) -(ก.ย.๖๔- ธค.๖๔)	๑.เพื่อจัดระบบจรรยา รณามหาวิทยาลัยให้มี ความปลอดภัยมาก ยิ่งขึ้น สำหรับนักศึกษา และบุคลากร มหาวิทยาลัย ประชาชนทั่วไป	เจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย	๑.นักศึกษา อาจารย์ บุคลากรมหาวิทยาลัย ได้รับความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สิน เพิ่มมากขึ้น	/				เงินรายได้	สำนักงาน รักษาความ ปลอดภัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
		๑๘.โครงการประชุมชี้แจงการทำงานสำนักงานรักษาความปลอดภัย	๑.เพื่อชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรักษาความปลอดภัย ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกนาย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๑.ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เข้าร่วมประชุม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๑๙.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการความรู้เกี่ยวกับการจราจร	๑.เพื่อเตรียมพร้อมการปฏิบัติหน้าที่ด้านจราจร ๒.เพื่อฝึกการใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านจราจร ๓. เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการระบบจราจรกรณีเกิดเหตุการณ์ต่างๆ	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ หัวหน้าสายตรวจ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน ๑๔๐ คน	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๐.โครงการฝึกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ทำมือเปล่า	๑.เพื่อเตรียมพร้อมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ๒.เพื่อฝึกทบทวนการใช้ทำมือเปล่า ๓.เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการ กรณีเกิดเหตุการณ์ต่างๆ	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน ๑๔๐ คน	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๑.โครงการอบรมกฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัย	๑.เพื่อทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย ๒.เพื่อทราบถึงขอบเขตแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเกิดสถานการณ์	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๑.ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ผ่านการอบรม สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามที่กฎหมายกำหนด ๒.ร้อยละ ๙๐ ของ	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
			๓.เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการระบบการรรักษาความปลอดภัย		เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เข้าร่วมอบรม สามารถใช้ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้						
		๒๒.โครงการอบรมการป้องกันอัคคีภัยในอาคาร	๑.เพื่อเตรียมพร้อมการป้องกัน อัค คิ ภัย ในรูปแบบต่างๆ ๒.เพื่อฝึกการใช้อุปกรณ์ และตรวจสอบอุปกรณ์ ในการป้องกันอัคคีภัย อย่างถูกวิธี ๓.เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการในการ แก้ไข ปัญ หา ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ๔.เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือในการระงับอัคคีภัย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๑.มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บุคลากรมหาวิทยาลัย เข้าอบรม ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน ๒.ร้อยละ ๗๐ ของผู้ ประเมินผลโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ๓.ผู้เข้ารับการอบรม สามารถใช้อุปกรณ์การดับเพลิง ได้ ไม่น้อยกว่า ๘๐	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๓.โครงการฝึกซ้อมการป้องกัน อัค คิ ภัย อันเนื่องมาจากไฟฟ้า	๑.เพื่อฝึกทบทวนการใช้ อุปกรณ์และตรวจสอบอุปกรณ์ในการป้องกัน ไฟฟ้า ๒.เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือในการระงับไฟฟ้า ๓.เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดไฟฟ้า	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๑.เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสามารถใช้ อุปกรณ์การดับไฟฟ้า ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐ ๒.ร้อยละ ๘๐ ของผู้ ประเมินผลโครงการมีความถึงพอใจอยู่ในระดับดี ๓.เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
					๗๐ คน						
		๒๔.โครงการฝึกซ้อมการ ป้องกันอัคคีภัยในกลุ่ม หอพักนักศึกษา ร่วมกับ เทศบาลเมืองศรีโค	๑.เพื่อเตรียมพร้อมการ ป้องกัน อัคคี ภัย ใน รูปแบบต่างๆ ๒.เพื่อฝึกการใช้อุปกรณ์ และตรวจสอบอุปกรณ์ ในการป้องกันอัคคีภัย อย่างถูกวิธี ๓.เพื่อเตรียมความพร้อมใน การบริหารจัดการในการ แก้ ไข ป ญ ห า ใน สถานการณ์ฉุกเฉิน ๔.เพื่อเตรียมความพร้อมใน การให้ความช่วยเหลือใน การระงับอัคคีภัย	เจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย	๑.มีเจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย บุคลากร มหาวิทยาลัย เข้าอบรม ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน ๒.ร้อยละ ๗๐ ของผู้ ประเมินผลโครงการมี ความพึงพอใจอยู่ใน ระดับดี ๓.ผู้เข้ารับการอบรม สามารถใช้อุปกรณ์การ ดับเพลิง ได้ ไม่น้อยกว่า ๘๐	/				เงินรายได้	สํ า นั ก ง า น ร ัก ษ า ค วาม ปลอดภัยฯ
		๒๕.โครงการอบรมการสังเกต และ จด จํ า สํ า ห ร ับ เจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัย	๑.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ ทราบถึงรูปแบบและวิธี ในการสังเกตจดจํ า กรณั มีสถานการณ์ฉุกเฉิน ๒.เพื่อทราบถึงวิธีการใน การตรวจค้น เพื่อป้อง ปรามเหตุร้าย ๓.เพื่อเตรียมความพร้อมใน การสังเกต จดจํ า และฝึ ก การตรวจค้น ให้กับ เจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัย	เจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย	๑.ร้อยละ ๘๐ ของผู้ ที่ ผ่ า น ก า ร อ บ ร ม สามารถเข้าใจในวิธี ตรวจค้น และการ สังเกตจดจํ า ได้ ๒.ร้อยละ ๘๐ ของผู้ ที่ ผ่ า น ก า ร อ บ ร ม สามารถแก้ไขปัญห ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ ต่างๆ	/				เงินรายได้	สํ า นั ก ง า น ร ัก ษ า ค วาม ปลอดภัยฯ
		๒๖. โครงการประชุมความ ร่ ว ม มี อ ร ะ ห ว่าง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.	๑.เพื่อประสานการป้องกัน และป้องปรามการเกิด อุบัติเหตุในรูปแบบ ต่างๆ	เจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย	๑.มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่น้อยกว่า เดือนละ	/				เงินรายได้	สํ า นั ก ง า น ร ัก ษ า ค วาม ปลอดภัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
		วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี	๒.เพื่อร่วมวางแผนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของอาจารย์ นักศึกษาบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๓.เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ		๑ ครั้ง ๒.มีแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจย่อยเมืองศรีโค ๓.เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสามารถประสานงานกับสถานีตำรวจย่อยเมืองศรีโคได้ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง						
		๒๗.ประชุมความร่วมมือการป้องกันและป้องปรามการเกิดอัคคีภัย	๑.เพื่อสร้างเครือข่ายในการป้องกันและร่วมกันป้องปรามการเกิดอัคคีภัยในรูปแบบต่างๆ ๒.เพื่อร่วมวางแผนการในการช่วยเหลือและเข้าระงับเพลิงไหม้ร่วมกัน ๓.เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างมหาวิทยาลัย เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบลและศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๑.มีการประชุมร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล ๒.มีแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล ๓.มหาวิทยาลัย สามารถประสานงานกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง	/				เงินรายได้	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
		๒๘.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการจัดบริการในภาพส่วนกลาง	๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนางานด้านการให้บริการเพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจตามความคาดหวัง	บุคลากรของกองกลาง	จำนวนผู้ร่วมโครงการ (๒๔ คน)	/				เงินรายได้	กองกลาง
		๒๙.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การดำเนินงานด้านการสื่อสารองค์กร	๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและวิธีการดำเนินงานสื่อสารองค์กรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล	ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสื่อสารองค์กรของคณะ/สำนัก/หน่วยงาน	จำนวนผู้ร่วมโครงการ (๖๐ คน)	/				เงินรายได้	กองกลาง
		๓๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดสำนักงานอธิการบดี (OD)	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ๒. เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต่างๆ อันจะนำไปสู่การประสานงานและการให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความรักความผูกพันกัน ๓. เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อน	บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้จากการฝึกอบรมและนำไปใช้ประโยชน์ (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
			ร่วมงาน พร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร								
		๓๑.โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	๑.เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานสายสนับสนุน ๒.เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน ๓.เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (๑๐๘ คน)	/				เงินรายได้	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๒.โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและของประเทศ ๒. เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต่างๆ การอันจะนำไปสู่การประสานงานและการให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และพร้อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างมี	บุคลากรใหม่มหาวิทยาลัย	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	/				เงินรายได้	กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
			ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรใหม่ เกิดความ สมัครสมานสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน เพื่อแสดงความ เป็นอัตลักษณ์ ของ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี และ มี ความผูกพันกับ มหาวิทยาลัยมากขึ้น								
		๓๓.โครงการประเมินความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ความสามารถตาม สมรรถนะของตำแหน่ง และตามที่มหาวิทยาลัย คาดหวัง	บุ ค ล า กร มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (๑๐๐ คน)	/				เงินรายได้	กองการ เจ้าหน้าที่
		๓๔.โครงการสื่อสารค่านิยม องค์กร	๑. เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับค่านิยมของ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ๒. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยเป็น ต้นแบบในการปฏิบัติ ตาม ค่านิยม ของ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ๓. เพื่อยกย่องเชิดชู บุคลากรที่มีค่านิยม ดีเด่น	บุ ค ล า กร มหาวิทยาลัย	๑.บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยมมหาวิทยาลัย (ร้อยละ ๘๐) ๒.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (๑๐๐ คน)	/				เงินรายได้	กองการ เจ้าหน้าที่

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ							
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗									
		๓๕.โครงการอบรมเทคนิค การทำงานเชิงรุก	๑.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี ทักษะ การวางแผน และการบริหารผลงาน ของตนเองสู่เป้าหมาย การปรับตัวเพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะ การ สื่อสาร การนำเสนอ ความคิดเห็น และการ ใส่ใจผู้อื่น ๒.เพื่อให้ผู้เข้าอบรม พัฒนาทักษะ การ ทำงานเป็นทีมเพื่อการ บริหารผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและ บุคลากร	๑.ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคนิคการทำงานเชิง รุก (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	กองการ เจ้าหน้าที่							
๓. ผู้บริหาร	๑. ร้อยละของจำนวนโครงการที่บรรลุ ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ <table><tr><td>๖๔</td><td>๖๕</td><td>๖๖</td><td>๖๗</td></tr><tr><td>๘๐</td><td>๙๐</td><td>๑๐๐</td><td>๑๐๐</td></tr></table>	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑.โครงการอบรมการ ตรวจสอบระบบเทคโนโลยี สารสนเทศแบบมืออาชีพ (Professional IT Audit Training)”	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้/ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ ตรวจสอบระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT Audit) ตามมาตรฐานสากล	คณะกรรมการ ตรวจสอบประจำ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ผู้บริหารในระดับ คณะ/สำนัก/ หน่วยงาน วิสาหกิจ และ บุคลากร สำนักงาน ตรวจสอบภายใน รวมจำนวน ๓๘ คน	๑.จำนวนผู้ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐) ๒.ระดับความพึงพอใจ/ ความรู้ความเข้าใจ ต่อการตรวจสอบ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศตาม มาตรฐานสากล (ไม่ต่ำกว่า ๔ คะแนน) ๓.มีการนำความรู้ ความ เข้าใจมาทบทวนและ ปรับปรุงแนวทางการ ตรวจสอบด้านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (๑ เรื่อง) ๔.ระดับความพึงพอใจ ต่อระยะเวลา และ	/			เงินรายได้	สำนักงาน ตรวจสอบ ภายใน
๖๔	๖๕	๖๖	๖๗															
๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐															

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	แผนกิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีดำเนินการ				แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
						๖๔	๖๕	๖๖	๖๗		
					สถานที่ในการจัด โครงการ (ไม่ต่ำกว่า ๔ คณะ)						
		๒.โครงการอบรม TQA Application Report Writing	เพื่อให้ผู้บริหาร ระดับ มหาวิทยาลัยและคณะได้มี ความรู้ความเข้าใจในรอบ แนวคิดของการนำเกณฑ์ TQA มาใช้ในการพัฒนา หน่วยงาน	ผู้บริหารระดับ คณะ สำนัก และ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้บริหารทุก ระดับ ที่เข้าร่วมอบรม EdPEx /TQA ที่จัด โดย สป.อว. /สถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ/ มหาวิทยาลัย ตามแผน ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	สำนักงานประกัน คุณภาพฯ
		๓.โครงการอบรมผู้ประเมิน สกอ. EdPEx	เพื่อให้ผู้บริหาร ระดับ มหาวิทยาลัยและคณะได้มี ความรู้ความเข้าใจในรอบ แนวคิดของการนำเกณฑ์ TQA มาใช้ในการพัฒนา หน่วยงานและการเขียน รายงานการประเมินตนเอง	ผู้บริหารระดับ คณะ สำนัก และ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้บริหารทุก ระดับ ที่เข้าร่วมอบรม EdPEx /TQA ที่จัด โดย สป.อว. /สถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ/ มหาวิทยาลัย ตามแผน ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	สำนักงานประกัน คุณภาพฯ
		๔.โครงการอบรมหลักสูตร กฎหมายปกครองสำหรับ ผู้บริหาร	เสริมสร้างความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ปกครอง และบรรทัดฐาน ที่เป็นหลักปฏิบัติราชการ จากคดีปกครอง รวมทั้ง การใช้กฎหมายปกครองใน การปฏิบัติงาน	นายธนารักษ์ อำเภารักษ์	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ (ร้อยละ ๘๐)	/				เงินรายได้	สำนักงาน กฎหมายและ นิติการ

แผนพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

ลำดับที่	สมรรถนะ	หลักสูตร	หัวข้ออบรม	ระดับผู้บริหาร			ดำเนินการปี			
				ต้น	กลาง	สูง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑	การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์	๑. การวางแผนกลยุทธ์ Strategic Management	๑.๑ การวิเคราะห์ธุรกิจเพื่อการบริหารจัดการ (Business Analytics)	/	/	/	/	/	/	/
			๑.๒ การวางแผนกลยุทธ์ในการแข่งขัน (Competitive Strategy)	/	/	/	/	/	/	/
			๑.๓ การขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Driving Strategy into Action)	/	/	/	/	/	/	/
			๑.๔ การใช้ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (Strategic use of Information Technology)	/	/	/		/	/	/
		๒. แนวคิดทางการตลาดและความพึงพอใจของลูกค้า	๒.๑ แผนกลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับสถาบันอุดมศึกษา (Marketing Concept)	/	/	/	/			
			๒.๒ การแบ่งกลุ่มลูกค้า ค้นหา วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า	/	/	/	/			
			๒.๓ การสร้างความพึงพอใจและการบริการให้ลูกค้า (Customer Service and Satisfaction)	/	/	/	/			
			๒.๔ การวางแผนกลยุทธ์ด้านลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management Strategy)	/	/	/	/			
			๒.๕ การใช้สื่อผสมผสานทางการตลาด (Integrated Marketing Communication)	/	/	/		/		
			๒.๖ กลยุทธ์การบริหารแบรนด์ การประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารการตลาด	/	/	/		/		
		๓. การสื่อสารองค์กร		/	/	/	/			
		๔. การบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)		/	/	/			/	
		๕. การออกแบบกระบวนการและสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารองค์กร	๕.๑ Part ๑ Process Management in Concept	/	/		/			
			- แนวคิดในการจัดการกระบวนการ การออกแบบ การจัดการ การปรับปรุงกระบวนการ							
			๕.๒ Part ๒ Work System Design	/	/		/			
			- การพิจารณาความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
			- การออกแบบระบบงาน							
			- การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดว่ากระบวนการใด							
			- องค์กรดำเนินการเอง หรือ หาพันธมิตร							
			- ข้อกำหนดของระบบงาน							
			๕.๓ Part ๓ Work Process Design	/	/	/	/			
			- การกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ							
			- การกำหนดหัวข้อของกระบวนการ และ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ระดับกระบวนการ							
			๕.๔ Part ๔ Manage and Improvement Process Concept	/	/	/		/		
			- แนวทางการจัดการกระบวนการ ควบคุมการปฏิบัติงานประจำวัน							
			- การพิจารณาความสูญเสีย (Wastes) ในระบบงาน และ กระบวนการทำงานที่สำคัญ							
			- แนวคิดและเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิด ผลผลิตภาพ							
			- แนวคิดการพัฒนากระบวนการเพื่อความยั่งยืนขององค์กร							
			๕.๕ Part ๕ การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน	/	/	/		/		
			- แนวความคิดของการออกแบบสารสนเทศ ด้วย DIKW							
			- เครื่องมือที่ใช้ในการออกแบบ							
			- ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลความต้องการ							
		๖. การควบคุมและการปรับปรุงกระบวนการงาน	๖.๑ Risk Management	/	/	/		/		
			๖.๒ Lean management	/	/	/		/		
			๖.๓ Knowledge Management and innovation management	/	/	/	/			
			๖.๔ วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA	/	/	/		/		
			๖.๕ EdPEX/TQA	/	/	/	/			
			- EdPEX/TQA Criteria				/			

ลำดับที่	สมรรถนะ	หลักสูตร	หัวข้ออบรม	ระดับผู้บริหาร			ดำเนินการปี			
				ต้น	กลาง	สูง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
			- การประเมินองค์กร EdPEX/TQA				/			
			- การเขียนรายงานการประเมินตนเอง				/			
๒	เป็นตัวอย่างที่ดี	๑. กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย	๑.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป			/	/			
			๑.๒ กฎหมายบริหารงานเงินและงบประมาณ			/	/			
			๑.๓ กฎหมายพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง			/	/			
๓	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร	๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร (HRM for Non-HR Manager) และการพัฒนาค่านิยมที่สร้างสรรค์ในองค์กร (Building Valued Organization Behavior)	/	/			/		
			- การกำหนดและบริหารกรอบอัตราค่าจ้าง	/	/			/		
			- การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและการมอบหมายงาน TOR	/	/			/		
			- การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์กึ่งอู่	/	/			/		
			- การสอนงาน และการจูงใจให้สร้างผลงาน	/	/			/		
			- การจัดการขีดความสามารถและบริหารผลการปฏิบัติงาน	/	/			/		
			- การวางแผนพัฒนาอาชีพและการบริหารคนเก่ง	/	/			/		
			๑.๒ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Team Work & Team Building)	/	/			/		
			๑.๓ การสร้างเสริมภาวะผู้นำในองค์กรเรียนรู้ (Leadership Development in the Learning Company)	/	/			/		
			๑.๔ การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management)	/	/			/		
			๑.๕ หลักธรรมาภิบาล(Good Corporate Governance)และการสร้างความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในการทำงาน (Accountability Building)	/	/			/		
๔	การตัดสินใจและการแก้ปัญหา	๑. การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ				/		/		
		๒. การเงินและการบัญชีสำหรับผู้บริหาร	๒.๑ การวิเคราะห์งบการเงินสำหรับผู้บริหาร (Financial Statement Analysis for Executives)			/		/		
			๒.๒ บัญชีสำหรับผู้บริหาร (Essential Financial Accounting for Executives)			/		/		
			๒.๓ การคำนวณต้นทุนและเทคนิคการลดต้นทุน (cost Reduction)			/		/		
			๒.๓ การบริหารการเงิน และกลยุทธ์ทางการเงินยุคใหม่ (Modern Financial Management & trategies)			/		/		
๕	การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม	๑. การจัดการนวัตกรรม	Design Thinking (๒ วัน) สวทช	/	/			/		/
			Innovation management	/	/			/		/

หมายเหตุ ๑. มหาวิทยาลัยสนับสนุนในผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารสูงสุดของคณะ / สำนัก กรณีคณะใช้งบประมาณ ของคณะ

๒. ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าภาค ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน

๓. ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ รองคณบดี / ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการ

๔. ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี อธิการบดี