



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

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนำอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 7

บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 8

มหาวิทยาลัยมีเสถียรภาพทางการเงินเพื่อการจัดการศึกษาสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 9

บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ



# วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

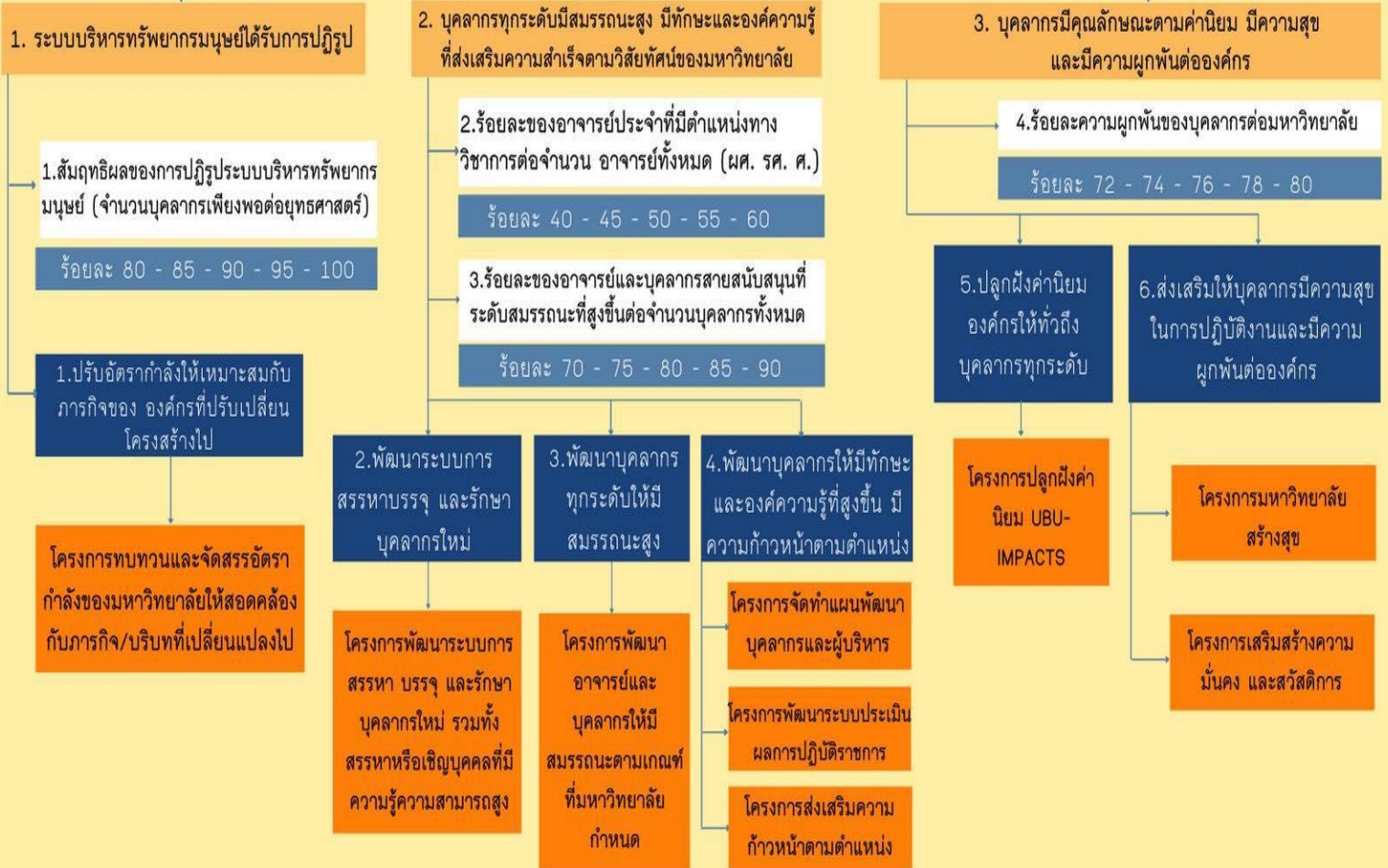
ตัวชี้วัด  
ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

โครงการหลัก

## มหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ



# แผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์

## และกิจกรรม/โครงการ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 7  
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



## เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูป

ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	2563	2564	2565	2566	2567	
1.) สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	80	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 2564 – มิถุนายน 2565

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	90	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
2.1 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสุดสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน	2.1.1 โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง	(1) สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ (2) สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (3) อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)	ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
<p>2.2 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>2.2.1 โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>(1) กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม</p> <p>(2) พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ</p> <p>(3) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด</p>	<p>ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป</p>
<p>2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>2.3.1 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p>	<p>(1) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>(2) พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด</p>	<p>ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป</p>

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
	2.3.2 โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร	(1) พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ (2) ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	มกราคม – กรกฎาคม 2565
	2.3.3 โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	(3) ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว	ตุลาคม 2564 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
3.1 ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	3.1.1 โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ	(1) สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (3) ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์กรประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร (4) ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป

เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
<p>3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>3.2.1 โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข</p>	<p>(1) สสำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer)                      (2) จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร                      (3) จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ                      (4) จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร</p>	<p>ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป</p>

เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ระยะเวลา
	3.2.2 โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และ สวัสดิการ	(1) พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร (2) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรและบุตร (4) การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร (5) พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป

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

