



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คำนำ

ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งได้จัดทำขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กรอบวิสัยกรอบวิสัยทัศน์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนการพลิกโฉม สถาบันอุดมศึกษาไทย (Reinventing University) เพื่อการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยในการเป็น สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มที่ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology Development and Innovation) มุ่งเน้นการสร้าง การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของอุตสาหกรรม สร้างเทคโนโลยี และนวัตกรรม ตามทิศทาง และจุดเน้นของประเทศ แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ และนโยบายสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำใน อาเซียนที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม” โดย มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเป้าประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบาย และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนด

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	
- ปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยม พันธกิจ	๑
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน	๒
- แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)	๓
- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูล	
- ข้อมูลบุคลากร	๑๖
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย	๒๒
บทที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
บทที่ ๔ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๘
บทที่ ๕ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	๓๘

บทที่ ๑

ข้อมูลทั่วไป

๑. ปรัชญา

สร้างสติและปัญญาแก่สังคม บนพื้นฐานความพอเพียง

๒. วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียนที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม
(ตัววัดวิสัยทัศน์: University Impact Rankings ของ THE อยู่ในลำดับ ๑๐๑-๒๐๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และในลำดับ ๑-๑๐๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐)

๓. อัตลักษณ์

สร้างสรรค์ สามัคคี สำนึกดีต่อสังคม

๔. เอกลักษณ์

ภูมิปัญญาแห่งภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๕. ค่านิยม

UBU - IMPACTS

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

๖. พันธกิจ

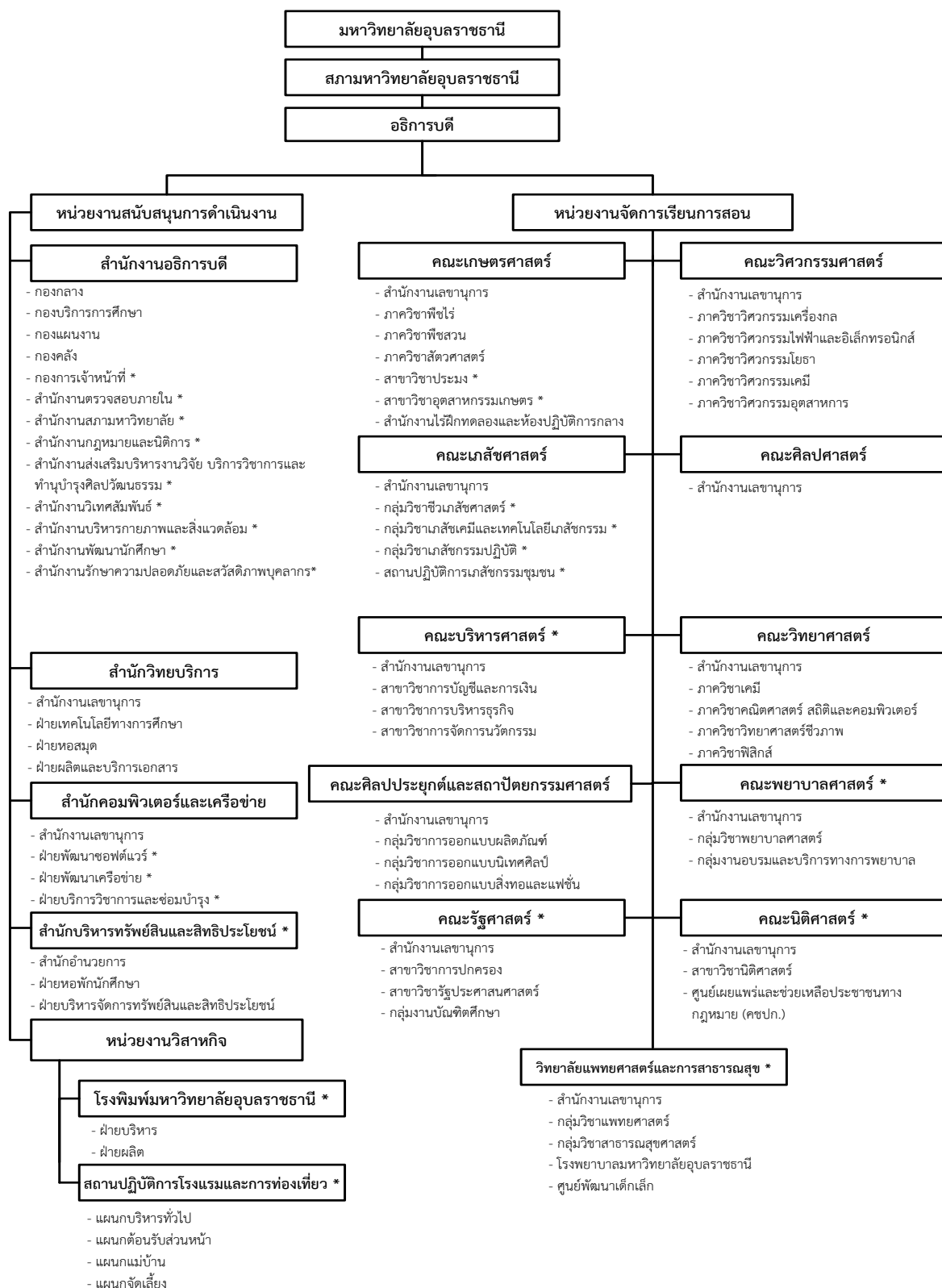
๖.๑ สร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงของแต่ละวิชาชีพเพื่อตอบสนองต่ออุตสาหกรรม รวมทั้งการมีทักษะเป็นผู้ประกอบการ

๖.๒ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับสังคม ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

๖.๓ ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีผ่านการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สังคมและภาคอุตสาหกรรม

๖.๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาอีสานได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๗. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน



หมายเหตุ : * เป็นส่วนงานภายในที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

๘. แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)

๘.๑ เสาหลักกลยุทธ์มหาวิทยาลัยและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เสาหลักที่ ๑ : การจัดการศึกษา (Academic)

เสาหลักที่ ๒ : วิจัยและนวัตกรรม (Research & Innovation)

เสาหลักที่ ๓ : บริการวิชาการ (Academic Service)

เสาหลักที่ ๔ : ศิลปวัฒนธรรม (Preserve Art & Culture)

เสาหลักที่ ๑ : การจัดการศึกษา (Academic)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ บัณฑิตมีคุณภาพอย่างโดดเด่น และพัฒนาการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์

๑. บัณฑิตมีความโดดเด่น ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ หรือเป็นผู้ประกอบการ
๒. การพัฒนาการจัดการศึกษาเข้าสู่ระดับสากลหรือระดับนานาชาติ
๓. จัดการศึกษาสำหรับประชาชนทุกช่วงวัยตามความต้องการ

เสาหลักที่ ๒ : วิจัยและนวัตกรรม (Research & Innovation)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ การวิจัยที่มีคุณภาพสูงและสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มผลงาน วิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่
๒. เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมีคุณภาพในระดับ Q๑-Q๒

เสาหลักที่ ๓ : บริการวิชาการ (Academic Service)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ การบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย)
๒. พัฒนาผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล และขยายขอบเขตการให้บริการทางการแพทย์

เสาหลักที่ ๔ : ศิลปวัฒนธรรม (Preserve Art & Culture)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ สืบสานและสร้างมูลค่า

เป้าประสงค์

๑. ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ สืบสานและสร้างมูลค่า

ฐานการขับเคลื่อนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

๑. Smart University
๒. มหาวิทยาลัยมีความยั่งยืนด้านการเงิน
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

๘.๒ ตัวชี้วัดขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

๑. ร้อยละบัณฑิต ป.ตรี ที่ได้งานทำในองค์กรขนาดใหญ่หรือต่างชาติ
๒. ร้อยละของบัณฑิต ป.ตรี ที่เป็นผู้ประกอบการภายใน ๑ ปี หลังสำเร็จการศึกษา
๓. ร้อยละของบทความวิทยานิพนธ์ที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (Scopus Q๑-Q๒) ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ทั้งหมด
๔. จำนวนนักศึกษาหรือศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ
๕. รายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา งานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ (ล้านบาท)
๖. จำนวนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร)
๗. ร้อยละจำนวนบทความวิจัยในฐาน SCOPUS ที่เป็น Q๑-Q๒ ต่อบทความวิจัยในฐาน SCOPUS ทั้งหมด
๘. ร้อยละของผลงานวิจัยที่สามารถพัฒนาไปสู่ระดับ TRL (๖-๗) (TRL Technology Readiness Level)
๙. รายได้ที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนในชุมชนเป้าหมาย (บาท)
๑๐. ร้อยละของประชากรในชุมชนเป้าหมายที่เป็นกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ที่มีสถานะที่ควบคุมได้ (โรคเบาหวาน ความดัน และไตเรื้อรัง)
๑๑. รายได้ที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนในชุมชนเป้าหมายที่ได้รับการอนุรักษ์หรือต่อยอดศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. จำนวนผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่ได้รับการสืบสานและสร้างมูลค่า
๑๓. จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาร่วมกับเครือข่าย

๘.๓ ตัววัดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๑. Productivity per head (ได้แก่ รายได้ของมหาวิทยาลัยต่อจำนวนบุคลากร ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์)
๒. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
๓. คะแนน UI Green Metric

๘.๔ กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์	๕.๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
แผนปฏิบัติการ	๕.๓.๑) แผนการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร (L)
โครงการหลัก	๕.๓.๑.๑) โครงการสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร (สายวิชาการ) ๕.๓.๑.๒) โครงการเสริมสร้างความก้าวหน้าบุคลากรรายบุคคล (สายวิชาการ)
แผนปฏิบัติการ	๕.๓.๒) แผนพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากรเพื่อการทำงานในอนาคต (L)
โครงการหลัก	๕.๓.๒.๑) โครงการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill) ประกอบด้วย (สายสนับสนุน) ๑) ทักษะการประสานความร่วมมือ (Collaborations at Work)

- ๒) ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skills)
- ๓) ทักษะการโน้มน้าวใจในการทำงาน (Influencing At Work)
- ๔) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ๕) เทคนิคการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving)
- ๖) จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- ๗) ลับความคิด พัฒนาความคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking)
- ๘) การใช้ภาษาอังกฤษระดับ B๑ ขึ้นไป

ตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ (KPIs and Targets) พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Based line data			ค่าคาดการณ์				
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
SI ๕.๑.๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อ การใช้ระบบ Digital platform (เลือก ระบบเพื่อประเมินผล)				๔.๐๐	๔.๑๕	๔.๒๐	๔.๒๕	๔.๕๐
SI ๕.๑.๒ ร้อยละของต้นทุนโดยรวมที่ลดลง จากการนำระบบ Digital platform ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ (ใช้ฐานต้นทุนของปี ๒๕๖๕)				๒๐	๓๐	๔๐		
SI ๕.๑.๓ คะแนน UI Green Metric (คะแนนเต็ม ๑๐,๐๐๐ คะแนน)	๕,๔๐๐	๖,๑๕๐		๗,๐๐๐	๘,๐๐๐			
SI ๕.๒.๑ กำไรสุทธิ (ล้านบาท) (รายได้-ค่าใช้จ่ายทั้งหมด-ค่าเสื่อม)	๑๑๔	๑๓๘		๒๐๐	๓๐๐	๔๐๐	๕๐๐	๖๐๐
SI ๕.๒.๒ จำนวนเงินทุนสำรองสะสม (ล้านบาท)	๔๗๕	๕๖๓		๖๐๐	๖๕๐	๖๘๐	๗๒๐	๗๕๐
SI ๕.๒.๓ รายได้ทั้งหมดต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ล้านบาท)	๐.๕๘	๐.๕๙		๐.๖๐	๐.๖๒	๐.๖๔	๐.๖๖	๐.๖๘
SI ๕.๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงาน ตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์ เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด	๑๙.๔๓	๑๖.๗๗		๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๘๐
SI ๕.๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด	๑๖	๔๘	๑๑	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐
	ผลงาน	ผลงาน	ผลงาน					

ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Based line data			ค่าคาดการณ์				
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
SI ๕.๓.๓ รายได้อื่นของมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา (วงเงินรวม) ต่อจำนวนบุคลากร	๒.๒๐	๒.๖๗		๓.๐๐	๓.๒๐	๓.๔๐	๓.๖๐	๓.๘๐
SI ๕.๓.๔ ระดับความผูกพันของบุคลากร	๓.๕๙	๔.๑๐	๔.๑๖	๔.๓๐	๔.๓๕	๔.๔๐	๔.๔๕	๔.๕๑

ตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์แผนปฏิบัติการ (KPIs and Targets) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์ที่ ๕.๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line data			ค่าคาดการณ์				
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
PI ๕.๓.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๔	๖๐	๖๐.๙๔	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
PI ๕.๓.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๔๒	๔๕	๔๔.๕๙	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
PI ๕.๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด				๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล			
เป้าประสงค์	Smart University	มหาวิทยาลัยมีความยั่งยืนด้านการเงิน	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	SI ๕.๑.๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้ระบบ Digital platform SI ๕.๑.๒ ร้อยละของต้นทุนโดยรวมที่ลดลงจากการนำระบบ Digital platform ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ SI ๕.๑.๓ คะแนน UI Green Metric	SI ๕.๒.๑ กำไรสุทธิ (ล้านบาท) (รายได้-ค่าใช้จ่ายทั้งหมด-ค่าเสื่อม) SI ๕.๒.๒ จำนวนเงินทุนสำรองสะสม (ล้านบาท) SI ๕.๒.๓ รายได้ทั้งหมดต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ล้านบาท)	SI ๕.๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด SI ๕.๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด SI ๕.๓.๓ รายได้อื่นของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา (วงเงินรวม) ต่อจำนวนบุคลากร SI ๕.๓.๔ ระดับความผูกพันของบุคลากร
แผนปฏิบัติการ ระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	๑) แผนพัฒนา IT Architecture เพื่อรองรับสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของมหาวิทยาลัย (L) ๒) แผนพัฒนาธรรมาภิบาลข้อมูล Digital governance และความปลอดภัยของข้อมูล (L) ๓) แผนการจัดการน้ำเสีย ขยะ และทรัพยากรแบบหมุนเวียน (Circular Living) (S) ๔) แผนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน (S) ๕) แผนการลดมลพิษจากยานพาหนะ (S)	๑) แผนการสร้างรายได้เชิงธุรกิจและบริหารสินทรัพย์ (L)	๑) แผนการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร (L) ๒) แผนพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากรเพื่อการทำงานในอนาคต (L)
ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการประจำปี	PI ๕.๑.๑.๑ ร้อยละกระบวนการทำงานที่พัฒนาให้เป็น Digital platform PI ๕.๑.๑.๒ ผลการรับรองมาตรฐาน ISO ๓๘๕๐๐ PI ๕.๑.๑.๒ ผลการรับรองมาตรฐาน ISO ๒๗๐๐๑ PI ๕.๑.๑.๓ ร้อยละของปริมาณน้ำที่ผ่านการบำบัดและนำน้ำไปใช้ประโยชน์ PI ๕.๑.๑.๔ รายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการขยะ PI ๕.๑.๑.๕ ร้อยละของพลังงานทดแทนที่ผลิตได้ PI ๕.๑.๑.๖ ร้อยละของค่าไฟฟ้าที่ลดลงจากการใช้พลังงานทดแทน PI ๕.๑.๑.๗ จำนวน zero emission vehicles ต่อจำนวนประชากรทั้งหมด	PI ๕.๒.๑.๑ รายได้สุทธิจากการบริหารธุรกิจและสินทรัพย์	PI ๕.๓.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพเป็นคุณาเอก PI ๕.๓.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ PI ๕.๓.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์	ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยนับ	Based line data			ค่าคาดการณ์					งบประมาณ (แผ่นดิน/ รายได้)										แผนบุคลากร	
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๖		๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐			
												แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้		
๕.๑) Smart University ตอบสนองต่อ • SC๖, SC๗, SC๘ • SO๒ • นโยบายสภาฯ ข้อ ๔, ๗, ๙, ๑๐ • SDG ๙, ๑๑	SI ๕.๑.๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้ระบบ Digital platform (เลือกระบบเพื่อประเมินผล)		ระดับ				๔.๐๐	๔.๑๕	๔.๒๐	๔.๒๕	๔.๕๐												
	SI ๕.๑.๒ ร้อยละของต้นทุนโดยรวมที่ลดลงจากการนำระบบ Digital platform ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ (ใช้ฐานต้นทุนของปี ๒๕๖๕)		ร้อยละ				๒๐	๓๐	๔๐														
	SI ๕.๑.๓ คะแนน UI Green Metric (คะแนนเต็ม ๑๐,๐๐๐ คะแนน)		คะแนน	๕,๔๐๐	๖,๑๕๐		๗,๐๐๐	๘,๐๐๐															
	แผนปฏิบัติการ ๕.๑.๑) แผนพัฒนา IT Architecture เพื่อรองรับสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของมหาวิทยาลัย (L)	PI ๕.๑.๑.๑ ร้อยละกระบวนการทำงานที่พัฒนาให้เป็น Digital platform	ร้อยละ				๑๐๐						-	๑๗.๗๕	๗.๖๐	๕.๕๐	๘.๕๐	๕.๕๐	๘.๐๐	๕.๕๐	๗.๔๐	๖.๐๐	๑) แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัลหรือการทำวิจัยสถาบัน (R๒R) ๒) แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการรู้เท่าทันและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล ๓) แผนพัฒนาการสร้างความรู้เรื่องเครื่องมือและการประมวลผลข้อมูลเบื้องต้น และการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
	๕.๑.๑.๑) โครงการพัฒนาระบบการทำงานด้วยระบบ Digital platform																						
	ปี ๒๕๖๖ ๑) โครงสร้างพื้นฐาน (การเรียนรู้แบบผสมผสาน)											๑.๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	๒) โครงสร้างพื้นฐาน (การเรียนรู้แบบเสมือนจริง)											-	๑.๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-		
	๓) โครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต											-	๗.๗๐	๗.๖๐	๕.๐๐	๘.๕๐	๕.๐๐	๘.๐๐	๕.๐๐	๗.๔๐	๕.๕๐		
	๓) ระบบการพัฒนาบุคลากร											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	๔) ระบบบริหารจัดการแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ(outsource)											-	๐.๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-		
	๕) ระบบ UBU-Test											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	๖) ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเงินรายได้/ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยระดับประเทศ											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	๗) ระบบฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม											-	๐.๐๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๘) ระบบแนะนำทรัพยากรสารสนเทศอัตโนมัติ											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๙) ระบบบริการการศึกษา REG (outsource)											-	๐.๕๐		๐.๕๐		๐.๕๐		๐.๕๐		๐.๕๐		
	๑๐) ระบบรับสมัครนักศึกษา (รองรับนักศึกษาต่างชาติ)											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๑) ระบบวิเคราะห์ข้อมูลภายนอกขนาดใหญ่ (Big Data) ด้วย AI ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลจากสื่อ Social											-	๑.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

เป้าประสงค์	ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยนับ	Based line data			ค่าคาดการณ์					งบประมาณ (แผ่นดิน/ รายได้)										แผนบุคลากร
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๖		๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		
												แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	
	๑๒) ระบบการให้บริการเอกสาร/คำร้องออนไลน์											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๓) ระบบฐานข้อมูลบริการวิชาการแก่ชุมชน											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๔) ระบบติดตาม/ฐานข้อมูลการให้บริการตรวจบทความ/บทความวิชาการ											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๕) ระบบข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่างประเทศ											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๖) ระบบยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัย											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ปี ๒๕๖๗											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑) ระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์																					
	๒) ระบบรักษาความปลอดภัย (Digital CCTV)											-	๕.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๓) ระบบการตรวจสอบหลักสูตร											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๔) ระบบบริหารจัดการงานซ่อมบำรุง/ปรับปรุงอาคารและสิ่งก่อสร้าง (บูรณาการระบบอาคาร ๓ มิติ)											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ปี ๒๕๖๘											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑) ระบบวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒) ระบบประเมินความพึงพอใจ One stop service											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕.๑.๒) แผนพัฒนาระบบข้อมูล Digital governance และความปลอดภัยของข้อมูล (L)	PI ๕.๑.๒.๑ ผลการรับรองมาตรฐาน ISO ๓๘๕๐๐	ระดับ						ผ่าน													
		PI ๕.๑.๒.๒ ผลการรับรองมาตรฐาน ISO ๒๗๐๐๑	ระดับ						ผ่าน													
	๕.๑.๒.๑) โครงการบริหารจัดการข้อมูลอย่าง มีธรรมาภิบาลและมีความมั่นคง ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล											-	๐.๑๐	-	๐.๑๐	-	๐.๑๐	-	๐.๑๐	-	๐.๑๐	
	๕.๑.๓) แผนการจัดการน้ำเสีย ชยะ และทรัพยากรแบบหมุนเวียน (Circular Living) (S)	PI ๕.๑.๓.๑ ร้อยละของปริมาณน้ำที่ผ่านการบำบัดและนำมาใช้ประโยชน์	ร้อยละ	๔๒.๒๗	๕๐.๗๔		๖๐	๗๐														
		PI ๕.๑.๓.๒ รายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการขยะ	แสนบาท				๑.๐๐	๒.๐๐														
	๕.๑.๓.๑) โครงการจัดการน้ำเสีย											๕.๐๐	๕.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐							
	๕.๑.๓.๒) โครงการบริหารจัดการขยะเพื่อสร้างรายได้ เช่น ปุ๋ยหมักจากเศษอาหาร/ใบไม้ ขวดพลาสติก กระดาษ											๐.๐๑	๐.๐๑	๐.๐๑	๐.๐๑							

เป้าประสงค์	ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยนับ	Based line data		ค่าคาดการณ์					งบประมาณ (แผ่นดิน/ รายได้)										แผนบุคลากร			
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๖		๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐				
												แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน		รายได้		
	๕.๑.๔) แผนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน (S)	PI ๕.๑.๔.๑ ร้อยละของพลังงานทดแทนที่ผลิตได้	ร้อยละ	๐.๕๙	๐.๘๓		๑๐	๑๕																
		PI ๕.๑.๔.๒ ร้อยละของค่าไฟฟ้าที่ลดลงจากการใช้พลังงานทดแทน	ร้อยละ				๐.๕๐	๑.๕๐																
	๕.๑.๔.๑) โครงการผลิตพลังงานทดแทน เช่น Solar floating/ Rooftop/ Solar farm											๕.๐๐	๕.๐๐	๕.๐๐	๕.๐๐									
	๕.๑.๕) แผนการลดมลพิษจากยานพาหนะ (S)	PI ๕ . ๑ . ๕ . ๑ จำนวน zero emission vehicles ต่อจำนวนประชากรทั้งหมด	คัน CO๒/คน	๐.๘๓	๑.๐๐		๑.๒๐	๑.๖๐																
	๕.๑.๕.๑) โครงการส่งเสริมการใช้ พัฒนาระบบเช่ายืม หรือพัฒนานวัตกรรม รถยนต์ไฟฟ้า มอเตอร์ไซด์ไฟฟ้า สกูเตอร์ไฟฟ้า จักรยานไฟฟ้า หรือจักรยาน และจัดตั้งจุดชาร์ตไฟฟ้า (Fast charge)											๕.๐๐	๕.๐๐	๕.๐๐	๕.๐๐									
	๕.๑.๕.๒) โครงการส่งเสริมระบบการขนส่งสาธารณะ เช่น รถรางไฟฟ้า											๑.๕๐	๑.๕๐	๑.๕๐	๑.๕๐									
๕.๒) มหาวิทยาลัยมีความยั่งยืนด้านการเงิน ตอบสนองต่อ - SC๖, SC๗, SC๘ - SOP๒ - นโยบายสภา ข้อ ๔, ๗, ๙, ๑๐	SI ๕.๒.๑ กำไรสุทธิ (ล้านบาท) (รายได้-ค่าใช้จ่ายทั้งหมด-ค่าเสื่อม)		ล้านบาท	๑๑๔	๑๓๘		๒๐๐	๓๐๐	๔๐๐	๕๐๐	๖๐๐													
	SI ๕.๒.๒ จำนวนเงินทุนสำรองสะสม (ล้านบาท)		ล้านบาท	๔๗๕	๕๖๓		๖๐๐	๖๕๐	๖๘๐	๗๒๐	๗๕๐													
	SI ๕.๒.๓ รายได้ทั้งหมดต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ล้านบาท)		ล้านบาท	๐.๕๘	๐.๕๙		๐.๖๐	๐.๖๒	๐.๖๔	๐.๖๖	๐.๖๘													
	แผนปฏิบัติการ ๕.๒.๑) แผนการสร้างรายได้เชิงธุรกิจและบริหารสินทรัพย์ (L)	PI ๕.๒.๑.๑ รายได้สุทธิจากการบริหารธุรกิจและสินทรัพย์	ล้านบาท	๑๒.๖๔	๙.๙๑		๒๐.๐๐	๒๕.๐๐	๓๐.๐๐	๓๕.๐๐	๔๐.๐๐													
	๕.๒.๑.๑) โครงการสร้างรายได้จากทรัพย์สิน เช่น ฟาร์มคณะเกษตร พื้นที่ Outlet หน้ามหาวิทยาลัย ศูนย์ประชุม โรงแรม หรือจัดอีเวนท์ (MICE) ศูนย์กีฬา											๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	
	๕.๒.๑.๒) โครงการจัดตั้งบริษัทโฮลดิ้งเพื่อร่วมลงทุนในการพัฒนานวัตกรรมของมหาวิทยาลัยร่วมกับภาคเอกชน (UBU Holding Company)											-	๕.๐๐	-	๕.๐๐	-	๕.๐๐	-	๕.๐๐	-	๕.๐๐			

เป้าประสงค์	ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยนับ	Based line data			ค่าคาดการณ์					งบประมาณ (แผ่นดิน/ รายได้)										แผนบุคลากร
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๖		๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		
												แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	
	๕.๒.๑.๓) โครงการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพ หน่วยวิสาหกิจ เช่น ศูนย์บริการวิชาการ (ภายในปี ๖๖) ศูนย์บริบาลผู้สูงอายุ (ภายใน ปี ๖๗)											-	๑.๐๐	-	๑.๐๐	-	๑.๐๐	-	๑.๐๐	-	๑.๐๐	
	๕.๒.๑.๔) โครงการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย ผ่านร้าน จำหน่ายผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัย (UBU Innovation Store)											-	๐.๒๐	-	๐.๒๐	-	๐.๒๐	-	๐.๒๐	-	๐.๒๐	
๕.๓) การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อ - SC๘ - นโยบายสภาฯ ข้อ ๖, ๙, ๑๐	SI ๕.๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงาน ตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ ทั้งหมด		ร้อยละ	๑๙.๔๓	๑๖.๗๗		๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๘๐											
	SI ๕.๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงาน นวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด		ร้อยละ ผลงาน	๑๖	๔๘	๑๑	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐											
	SI ๕.๓.๓ ร ายได้อื่น ' นของมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา (วงเงิน รวม) ต่อจำนวนบุคลากร		แสนบาท	๒.๒๐	๒.๖๗		๓.๐๐	๓.๒๐	๓.๔๐	๓.๖๐	๓.๘๐											
	SI ๕.๓.๔ ระดับความผูกพันของบุคลากร		ระดับ	๓.๕๙	๔.๑๐	๔.๑๖	๔.๓๐	๔.๓๕	๔.๔๐	๔.๔๕	๔.๕๑											
	แผนปฏิบัติการ ๕.๓.๑) แผนการพัฒนาความก้าวหน้าของ บุคลากร (L)	PI ๕.๓.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	๕๔	๖๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐											๑) แผนพัฒนาความก้าวหน้า ของบุคลากร (ตำแหน่งทาง วิชาการ /คุณวุฒิ) ๒) แผนพัฒนาความเป็นมือ อาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ ของอาจารย์ตามกรอบ มาตรฐานสากล (PSF)
		PI ๕.๓.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๔๒	๔๕		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐											
	๕.๓.๑.๑) โครงการสนับสนุนทุนพัฒนา บุคลากร (สายวิชาการ)											๒.๐๐	-	๒.๐๐	-	๒.๐๐	-	๒.๐๐	-	๒.๐๐	๒.๐๐	
	๕.๓.๑.๒) โครงการเสริมสร้างความก้าวหน้า บุคลากรรายบุคคล (สายวิชาการ)											๑.๗๕	-	๑.๗๕	-	๑.๗๕	-	๑.๗๕	-	๑.๗๕	๑.๗๕	
	๕.๓.๒) แผนพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากร เพื่อการทำงานในอนาคต (L)	PI ๕ . ๓ . ๒ . ๑ ร้อยละของ บุคลากรที่มี Future Skill ตาม ระดับที่คาดหวังและครบตามที่ กำหนด	ร้อยละ				๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐											๑) แผนพัฒนา Future Skill ของบุคลากร
	๕.๓.๒.๑) โครงการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อการ ทำงานในอนาคต (สายสนับสนุน) (Future Skill) ประกอบด้วย ๑) ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skills)											-	๑.๗๐	-	๐.๓๐	-	๐.๓๐	-	๐.๓๐	-	๐.๓๐	

เป้าประสงค์	ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยนับ	Based line data			ค่าคาดการณ์					งบประมาณ (แผ่นดิน/ รายได้)										แผนบุคลากร
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๖		๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		
												แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	
	๒) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ๓) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ๔) การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร																					

๙. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตามแผนกลยุทธ์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ต่อมามหาวิทยาลัยได้มีการปรับแผนกลยุทธ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้ทบทวนและกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมประกาศให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๙.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

ให้มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัยตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๙.๒ การบริหารอัตรากำลัง

ให้บริหารอัตรากำลังภายใต้แผนอัตรากำลังที่กำหนด โดยคำนึงถึงภาระด้านงบประมาณของหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้ถือว่าอัตรากำลังที่ไม่มีคนครองทั้งหมด เป็นอัตรากลางของมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาบริหารจัดการอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๙.๓ การสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร

ให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่สนับสนุนการพัฒนางาน และมีความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (UBU - IMPACTS) ของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี โดยกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือกทำในรูปแบบคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

๙.๔ การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร

ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก โดยจัดทำเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าจะมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย โดยอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุแต่งตั้ง

๙.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้มีการทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไว้ล่วงหน้า โดยให้กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ และค่าเป้าหมายของงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มุ่งเน้น ในการประเมินทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ

ประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มีการแจ้งผลให้ผู้ถูกประเมินทราบและให้สิทธิผู้ถูกประเมินสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานได้

ทั้งนี้ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๙.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๙.๖.๑ การพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)

๙.๖.๒ การพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากรเพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill)

๙.๖.๓ การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

๙.๖.๔ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด

๙.๖.๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกสายงาน

๙.๖.๖ การพัฒนาผู้บริหารปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

๙.๗ การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๙.๗.๑ ปลุกฝังค่านิยมองค์กร (UBU-IMPACTS) ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยสื่อสารองค์กรให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหาร ในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร และยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีพฤติกรรมค่านิยมดีเด่น

ค่านิยม : UBU-IMPACTS

Integrity (สุจริต/ มีจริยธรรม/โปร่งใส)

Management by fact (ทำงานด้วยข้อมูลจริง)

Pro activeness (ทำงานเชิงรุก)

Accountability (มีความรับผิดชอบ)

Creativity (ทำงานสร้างสรรค์)

Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

Stakeholder focus (มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

๙.๗.๒ สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันตามแผนงานที่กำหนด

๙.๗.๓ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๙.๗.๔ ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือสนับสนุนความสำเร็จ
ของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๙.๗.๕ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้มีความพร้อม ปลอดภัย และ
สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

บทที่ ๒

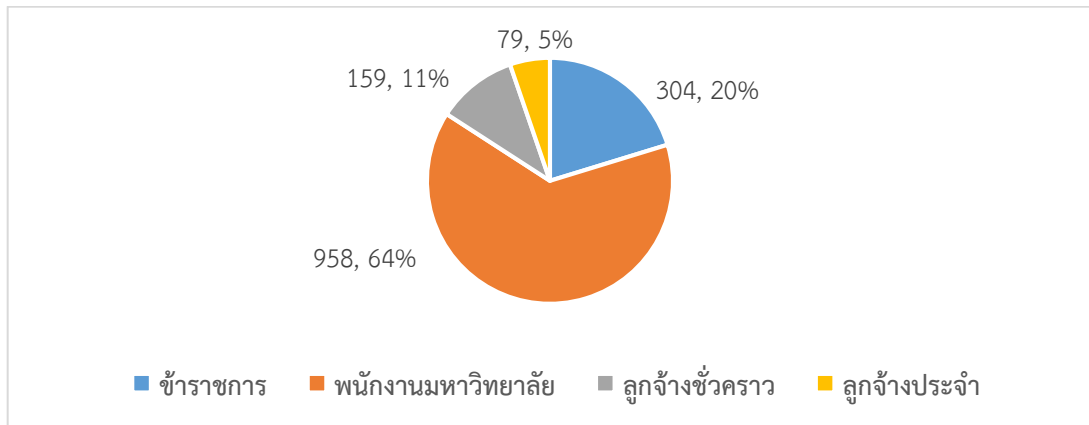
การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นส่วนราชการที่ดำเนินงานตามพันธกิจหลักคือ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและทำนุศิลปวัฒนธรรม บุคลากรในสังกัด ณ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๓๐๔ คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๙๕๘ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๕๙ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๙ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๐๐ คน แยกตามหน่วยงาน รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

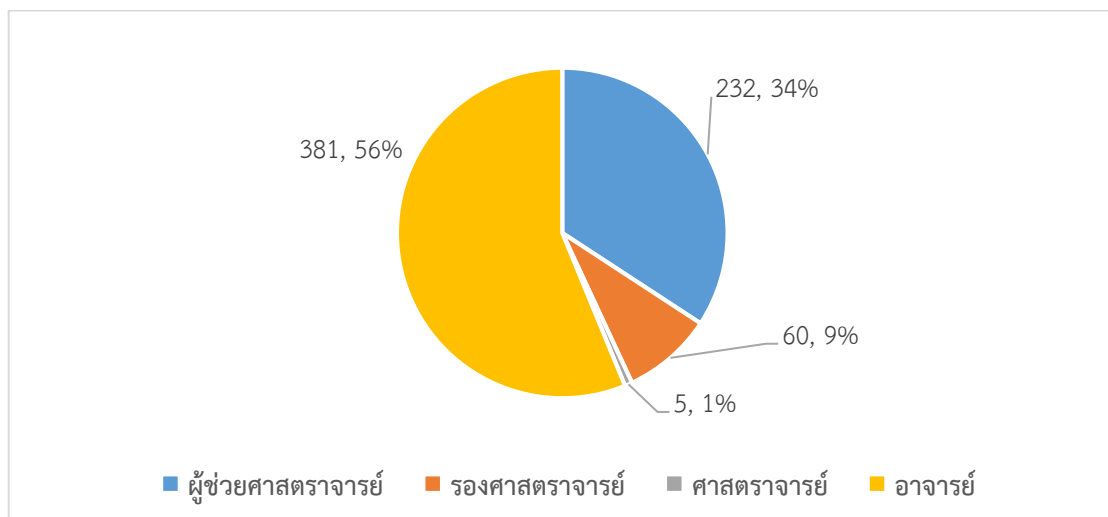
จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามสายงานและประเภทตำแหน่ง

สังกัดคณะ	สายวิชาการ				สายสนับสนุน					รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	รวม	
คณะเกษตรศาสตร์	๑๙	๓๑		๕๐	๑๘	๗	๓	๓๓	๖๑	๑๑๑
คณะนิติศาสตร์	๒	๑๗		๑๙	๑	๑๓			๑๔	๓๓
คณะบริหารศาสตร์	๖	๕๓		๕๙		๒๔	๔		๒๘	๘๗
คณะพยาบาลศาสตร์	๓	๓๓	๑	๓๗		๑๑			๑๑	๔๘
คณะเภสัชศาสตร์	๒๗	๓๓	๑	๖๑	๘	๒๗	๖	๔	๔๕	๑๐๖
คณะรัฐศาสตร์	๑	๒๗		๒๘	๑	๑๐			๑๑	๓๙
คณะวิทยาศาสตร์	๕๑	๗๖		๑๒๗	๒๑	๓๑	๕	๗	๖๔	๑๙๑
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓๖	๔๕	๒	๘๓	๑๕	๒๖	๒๐	๙	๗๐	๑๕๓
คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	๑	๑๔	๓	๑๘		๘	๒		๑๐	๒๘
คณะศิลปศาสตร์	๒๒	๘๗	๒	๑๑๑	๔	๒๓	๑๘	๒	๔๗	๑๕๘
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	๑	๘๒	๒	๘๕	๑	๑๑๓	๑๒	๑	๑๒๗	๒๑๒
สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย					๕	๑๓	๑		๑๙	๑๙
สำนักงานอธิการบดี					๔๕	๑๒๕	๖๗	๑๗	๒๕๔	๒๕๔
สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์						๑๒	๑๐		๒๒	๒๒
สำนักวิทยบริการ					๑๖	๑๗		๖	๓๙	๓๙
รวมทั้งหมด	๑๖๙	๔๙๘	๑๑	๖๗๘	๑๓๕	๔๖๐	๑๔๘	๗๙	๘๒๒	๑,๕๐๐



ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ แยกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ

สังกัด	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	รวมทั้งหมด
คณะเกษตรศาสตร์	๑	๖	๑๘	๒๕	๕๐
คณะนิติศาสตร์		๒	๕	๑๒	๑๙
คณะบริหารศาสตร์		๑	๑๕	๔๓	๕๙
คณะพยาบาลศาสตร์			๘	๒๙	๓๗
คณะเภสัชศาสตร์		๔	๓๒	๒๕	๖๑
คณะรัฐศาสตร์			๕	๒๓	๒๘
คณะวิทยาศาสตร์	๒	๑๙	๕๒	๕๔	๑๒๗
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๑๔	๓๗	๓๐	๘๓
คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์		๑	๑	๑๖	๑๘
คณะศิลปศาสตร์		๘	๒๘	๗๕	๑๑๑
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข		๕	๓๑	๔๙	๘๕
รวมทั้งหมด	๕	๖๐	๒๓๒	๓๘๑	๖๗๘



จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามสังกัด ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

คณะ/หน่วยงาน	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะ				รวมทั้งหมด
	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติงาน	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ	รวม	
คณะเกษตรศาสตร์	๑		๒	๓	๖	๑๑	๕	๒๒	๒๕
คณะนิติศาสตร์			๓	๓	๑		๑๐	๑๑	๑๔
คณะบริหารศาสตร์			๓	๓	๓		๑๘	๒๑	๒๔
คณะพยาบาลศาสตร์			๒	๒			๙	๙	๑๑
คณะเภสัชศาสตร์	๒		๙	๑๑	๑๐	๔	๑๐	๒๔	๓๕
คณะรัฐศาสตร์			๓	๓	๑	๑	๖	๘	๑๑
คณะวิทยาศาสตร์	๒	๑	๗	๑๐	๑๐	๑๓	๑๙	๔๒	๕๒
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔		๗	๑๑	๑๔	๒	๑๓	๒๙	๔๐
คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์			๓	๓			๕	๕	๘
คณะศิลปศาสตร์			๒	๒	๑๕		๑๐	๒๕	๒๗
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	๓		๒๙	๓๒	๑๗		๖๒	๗๙	๑๑๑
สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	๒		๒	๔	๕	๒	๖	๑๓	๑๗
สำนักงานอธิการบดี	๑๒		๒๒	๓๔	๓๗	๑๙	๗๙	๑๓๕	๑๖๙
สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์	๒		๑	๓	๔		๕	๙	๑๒
สำนักวิทยบริการ	๓	๑	๓	๗	๑๓	๗	๖	๒๖	๓๓
รวมทั้งหมด	๓๑	๒	๙๘	๑๓๑	๑๓๖	๕๙	๒๖๓	๔๕๘	๕๘๙

หมายเหตุ ไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน

คณะ	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	ผลรวม ทั้งหมด	สัดส่วนสาย วิชาการต่อสาย สนับสนุน	เกณฑ์	สรุป
คณะเกษตรศาสตร์	๕๐	๖๐	๑๑๐	๑.๒๐	๐.๗๕	เกินเกณฑ์
คณะนิติศาสตร์	๑๙	๑๔	๓๓	๐.๗๔	๐.๕๐	เกินเกณฑ์
คณะบริหารศาสตร์	๖๓	๒๔	๘๗	๐.๓๘	๐.๕๐	ไม่เกินเกณฑ์
คณะพยาบาลศาสตร์	๓๗	๑๑	๔๘	๐.๓๐	๐.๗๕	ไม่เกินเกณฑ์
คณะเภสัชศาสตร์	๖๑	๔๔	๑๐๕	๐.๗๒	๐.๗๕	ไม่เกินเกณฑ์
คณะรัฐศาสตร์	๒๘	๑๑	๓๙	๐.๓๙	๐.๕๐	ไม่เกินเกณฑ์
คณะวิทยาศาสตร์	๑๒๗	๖๓	๑๙๐	๐.๕๐	๐.๗๕	ไม่เกินเกณฑ์
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๘๓	๗๐	๑๕๓	๐.๘๔	๐.๗๕	เกินเกณฑ์
คณะศิลปประยุกต์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	๑๘	๑๐	๒๘	๐.๕๖	๐.๗๕	ไม่เกินเกณฑ์
คณะศิลปศาสตร์	๑๒๕	๓๓	๑๕๘	๐.๒๖	๐.๕๐	ไม่เกินเกณฑ์
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการ สาธารณสุข	๘๖	๔๘	๑๓๔	๐.๕๖	๐.๗๕	ไม่เกินเกณฑ์
ผลรวมทั้งหมด	๖๙๗	๔๖๖	๑,๑๖๓	๐.๖๗		

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

สังกัด	๒๕๖๕				๒๕๖๖			๒๕๖๗			๒๕๖๘			๒๕๖๙			๒๕๗๐			
	ผศ.	รศ.	อ.	รวม	ผศ.	รศ.	รวม	ผศ.	อ.	รวม	ผศ.	อ.	รวม	ผศ.	อ.	รวม	ผศ.	รศ.	อ.	รวม
คณะเกษตรศาสตร์		๑		๑	๒	๑	๓		๑	๑	๒	๑	๓	๑		๑	๒			๒
คณะนิติศาสตร์								๑		๑									๑	๑
คณะบริหารศาสตร์	๒		๒	๔											๑	๑				
คณะพยาบาลศาสตร์			๑	๑					๒	๒	๑		๑							
คณะเภสัชศาสตร์					๑		๑								๑	๑		๑	๑	๒
คณะรัฐศาสตร์																				
คณะวิทยาศาสตร์		๒		๒	๓		๓				๒	๓	๕	๒		๒	๑		๑	๒
คณะวิศวกรรมศาสตร์									๑	๑				๑		๑	๑		๑	๒
คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์																			๑	๑
คณะศิลปศาสตร์		๑	๑	๒				๒		๒	๑		๑	๒		๒	๒	๑		๓
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข			๑	๑	๑		๑												๑	๑
ผลรวมทั้งหมด	๒	๔	๕	๑๑	๗	๑	๘	๓	๔	๗	๖	๔	๑๐	๖	๒	๘	๖	๒	๖	๑๔

ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

สังกัด	๒๕๖๕			๒๕๖๖			๒๕๖๗			๒๕๖๘			๒๕๖๙			๒๕๗๐		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
คณะเกษตรศาสตร์	๑	๓	๔	๓	๒	๕	๑	๗	๘	๓	๙	๑๒	๑	๖	๗	๒	๘	๑๐
คณะนิติศาสตร์							๑		๑							๑		๑
คณะบริหารศาสตร์	๔		๔										๑		๑			
คณะพยาบาลศาสตร์	๑		๑				๒		๒	๑		๑						
คณะเภสัชศาสตร์		๒	๒	๑	๑	๒							๑	๑	๒	๒		๒
คณะรัฐศาสตร์					๑	๑												
คณะวิทยาศาสตร์	๒		๒	๓		๓		๒	๒	๕	๑	๖	๒	๓	๕	๒	๑	๓
คณะวิศวกรรมศาสตร์					๑	๑	๑	๒	๓		๓	๓	๑	๓	๔	๒	๒	๔
คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์					๑	๑										๑		๑
คณะศิลปศาสตร์	๒		๒				๒		๒	๑		๑	๒		๒	๓	๑	๔
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	๑		๑	๑		๑		๑	๑					๑	๑	๑	๑	๒
สำนักคอมพิวเตอร์ฯ											๑	๑						
สำนักงานอธิการบดี		๔	๔		๗	๗		๒	๒		๕	๕		๑๑	๑๑		๙	๙
สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์														๒	๒			
สำนักวิทยบริการ								๑	๑		๓	๓		๒	๒		๑	๑
ผลรวมทั้งหมด	๑๑	๙	๒๐	๘	๑๓	๒๑	๗	๑๕	๒๒	๑๐	๒๒	๓๒	๘	๒๙	๓๗	๑๔	๒๓	๓๗

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย

วิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)

Strategic Challenges	SC๑	Transformation of Learning
	SC๒	เพิ่มผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติในระดับ Q๑-Q๒
	SC๓	เพิ่มจำนวนนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญาที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
	SC๔	เพิ่มจำนวน Spin off ที่เกิดจากผลงานวิจัย
	SC๕	เพิ่มการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม/บริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาใช้เพื่อแก้ไข ปัญหาเชิงพื้นที่และมี impact สูง เช่น เพิ่มรายได้ ยกระดับสุขภาวะ และจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน
	SC๖	มีระบบสารสนเทศที่พร้อมใช้สำหรับการบริหาร
	SC๗	การเพิ่มรายได้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจ
	SC๘	การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages)

Strategic Advantages	SA๑	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา
	SA๒	มีระบบนิเวศรองรับการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ เช่น โรงงานต้นแบบ (Pilot Plant) ด้านผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ พืชผักผลไม้, ศูนย์เครื่องมือกลาง และบริการวิเคราะห์คุณภาพ ผลิตภัณฑ์
	SA๓	เป็นที่ยอมรับของชุมชนและพร้อมให้การสนับสนุน
	SA๔	มีเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งผู้ประกอบการและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
	SA๕	อยู่ในพื้นที่ที่เป็นประตูสู่อาเซียน มีความสำคัญด้านเศรษฐกิจการค้า แหล่งวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

วิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic opportunities)

Strategic opportunities	SOP ๑	การพัฒนาหลักสูตรทั้งระยะสั้น/ระยะยาวที่ตอบสนองต่อทิศทางของประเทศ เช่น หลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ หลักสูตรที่เน้นการเป็นผู้ประกอบการ เช่น หลักสูตร Credit Bank หลักสูตร Up-skill/Re-Skill
	SOP ๒	การใช้ Digital technology ในทุกพันธกิจ รวมทั้งการบริหารจัดการ
	SOP ๓	การกำหนดทิศทางวิจัย/บริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายของแหล่งทุน เช่น การเกษตร, สังคมสูงวัย, สร้างและยกระดับ Start Up, ขจัดความยากจน
	SOP ๔	การพัฒนาผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมและบริการสำหรับผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์แข่งขันของมหาวิทยาลัย

KC๑	KC๑ นโยบายภาครัฐ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ และแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ ตลอดจนการพลิกโฉม UBU สู่มหาวิทยาลัยกลุ่ม ๒ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ส่งผล ๑) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคนให้ตอบสนองต่อทิศทางของประเทศ รวมทั้งหลักสูตรที่เน้นการสร้างผู้ประกอบการ ๒) การกำหนดทิศทางงานวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
KC๒	KC๒ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ภาวะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย ในปี ๒๕๖๓ ประชากรมีอายุเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๖.๘ ซึ่งเข้าใกล้สังคมสูงวัยระดับสูงสุด (ร้อยละ ๒๐) ถือเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมในการสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ และการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ เช่น เทคโนโลยีทางการแพทย์ ยาและอาหารเสริมสุขภาพ รวมถึงการสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ
KC๓	KC๓ พฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้จากการประกอบธุรกิจมากกว่าปริญญา รวมทั้งนโยบายของกระทรวงฯ ที่เอื้อให้มีการเรียนตามอัธยาศัยที่ไม่กำหนดระยะเวลาสำเร็จ การศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เช่น หลักสูตร Credit Bank หลักสูตร Personalized Curriculum
KC๔	KC๔ การแข่งขันจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงทั้งภายในและต่างประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลต่อการจัดทำกลยุทธ์ด้านการตลาด ที่ต้องมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ตลอดจนการกำหนด New target customer เช่น หลักสูตร Up-skill Re-Skill
KC๕	KC๕ Technology disruption ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการดำเนินการในทุกพันธกิจ ตลอดจนการบริหารจัดการ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับ Big Data Analysis เพื่อใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ ดังกล่าวทั้งในการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ รวมถึงการสร้างนวัตกรรม
KC๖	KC๖ การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น Covid-๑๙ ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ต้องมีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
KC๗	KC๗ นโยบายการจัดสรรทุนวิจัย ที่เน้นโครงการวิจัยแบบบูรณาการศาสตร์และการบริการวิชาการที่เน้นการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ ส่งผลให้ต้องกำหนดทิศทางการวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบสนอง นโยบายดังกล่าว
KC๘	KC๘ การจัดอันดับและการเทียบเคียงสมรรถนะระหว่างสถาบันอุดมศึกษา เช่น THE Impact rankings, Scimago, QS ranking

บทที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้นำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป้าประสงค์ ๕.๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส			
		๑	๒	๓	๔
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	แผนงานที่ ๑.๑ แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. ทบทวนและสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง				
	๒. วิเคราะห์และประเมินกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม				
	๓. จัดทำแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง				
	๔. ดำเนินการตามแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง				
	๕. ประเมินประสิทธิผลการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)				
	๒. จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)				
	๓. สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน				
	แผนงานที่ ๑.๒ การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. วางแผนการดำเนินงาน ในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล และการจัดทำกฎหมายลำดับรอง ได้แก่ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการจัดองค์กรสำคัญของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ฉบับใหม่				
	๒. ดำเนินการตามแผน				
	๓. ติดตามและประเมินผล				
	๔. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ				
	๒. จำนวนกฎหมายลำดับรองที่แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด				
๒. การบริหารอัตรากำลัง	แผนงานที่ ๒.๑ การบริหารอัตรากำลัง				
	กิจกรรมหลัก				

นโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส			
		๑	๒	๓	๔
	๑. วางแผนการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลัง				
	๒. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง				
	๓. ติดตามและประเมินผล				
	๔. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส				
	๒. มีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนด				
๓. การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	แผนงานที่ ๓.๑ การสรรหาบุคลากรเชิงรุก				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. ทบทวนและสำรวจกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/สาขาที่ขาดแคลน				
	๒. วิเคราะห์ ประเมินกลยุทธ์ เครื่องมือและวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร				
	๓. จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก เช่น การใช้การตลาดเพื่อการสรรหา การดำเนินการผ่านสมาคมวิชาชีพ การให้ทุน การปรับเปลี่ยนคุณสมบัติ/ชื่อตำแหน่ง เป็นต้น				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีแผนสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลน				
	๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)				
๔. การว่าจ้างและบรรจุ บุคลากร	แผนงานที่ ๔.๑ การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. วางแผนการดำเนินงานการว่าจ้างและบรรจุบุคลากร				
	๒. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง				
	๓. ติดตามและประเมินผล				
	๔. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส				
	๒. มีการว่าจ้างและบรรจุบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด				
๕. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	แผนงานที่ ๕.๑ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. ทบทวนระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ				
	๒. ออกแบบและบูรณาการระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)				
	๒. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				

นโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส			
		๑	๒	๓	๔
๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๖.๑ การพัฒนาบุคลากร				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. ทบทวน วิเคราะห์ สำนวจความต้องการ และออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)				
	๒. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)				
	๓. ดำเนินการพัฒนาตามแผน				
	๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน				
	๕. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)				
	๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก				
	๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ				
	๔. ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด				
	๕. มีระบบและแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการ				
	๖. มีกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)				
	๗. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)				
	๘. มีระบบและแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติ				
	๙. จำนวนรางวัลระดับชาติที่บุคลากรได้รับทั้งหมด				
	๑๐. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนพัฒนาบุคลากร				
	๑๑. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร				
	๑๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด				
	๑๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด				
	๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีช่องว่าง Future Skill ลดลง (ด้านดิจิทัล)				
๗. การสร้างความผูกพันและ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แผนงานที่ ๗.๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. ทบทวนระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกกลุ่ม และทุกประเภท				
	๒. สำนวจความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้				
	๓. จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร				
	๔. ติดตามและประเมินผล				
	๕. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีการพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์				
	๒. มีการจัดสรรสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด				
	๓. การจัดหาที่พักราคาประหยัดให้บุคลากร				

นโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส			
		๑	๒	๓	๔
	แผนงานที่ ๗.๒ การส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS				
	๒. สร้างความรู้ค่านิยม UBU-IMPACTS ให้แก่บุคลากร				
	๒. ถ่ายทอดค่านิยม UBU-IMPACTS				
	๓. ติดตามการนำค่านิยม UBU-IMPACTS ไปปฏิบัติ และการยกย่องเชิดชูหน่วยงานที่นำค่านิยม UBU-IMPACTS ไปปฏิบัติดีเด่น				
	๔. การประเมินผล				
	๕. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีการแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS				
	แผนงานที่ ๗.๓ การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร				
	กิจกรรมหลัก				
	๑. สำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร				
	๒. จัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร				
	๓. ดำเนินการตามแผน				
	๔. ติดตามและประเมินผล				
	๕. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ				
	๑. มีแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร				
	๒. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย				

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้นำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป้าประสงค์ ๕.๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ขั้นตอนการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลังที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)
๓. เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
๔. นำสู่การปฏิบัติ โดยแจ้งแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไปยังคณะ สำนัก วิทยาลัย
๕. ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงาน รวมทั้งประเมินและทบทวนกระบวนการทุกปี

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)

๑. การกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพองค์กร และรองคณบดีคณะ สำนัก วิทยาลัย ที่กำกับดูแลงานด้านบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ แยกตามกลุ่มบุคลากร ดังนี้

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

๑. ขีดความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้

- ๑.๑ การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
- ๑.๒ การจัดการเรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning
- ๑.๓ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาทุกระดับ
- ๑.๔ การจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตาม OBE และเกณฑ์ AUN QA
- ๑.๕ การบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA
- ๑.๖ การเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA
- ๑.๗ การพัฒนาหลักสูตรรูปแบบใหม่ที่แตกต่าง เช่น หลักสูตร Sandbox

๑.๘ การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ/การปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility)

๒. ชีตความสามารถด้านการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๒.๑ การทำงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่

๒.๒ การสร้างนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา

๒.๓ การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการในระดับนานาชาติ

๒.๔ การประเมินผลกระทบ (Impact หรือ Outcome) ในการดำเนินโครงการ

๒.๕ การทำงานวิจัยและพัฒนาให้เป็นต้นแบบภาคสนาม (TRL ๖-๗)

๒.๖ การตรวจรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์

๒.๗ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน HA/ISO ตามตำแหน่ง

๒.๘ สมรรถนะเฉพาะทางด้านรังสีวินิจฉัยขั้นสูง จักษุวิทยา ผู้สูงอายุ ผิวหนังและเลเซอร์ ศัลยกรรมตกแต่ง วิจัยรุ่นและวัยทำงาน

๓. ชีตความสามารถที่จำเป็นของบุคลากรสายวิชาการทุกคน

๓.๑ สมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๓.๒ ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skills)

๓.๓ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร

จัดการ

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

๑. การสร้างนวัตกรรมทางการทำงานหรือทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางาน

๒. การประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

๓. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ

๔. การพัฒนาทักษะใหม่เพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill) ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร

๕. ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skills)

กลุ่มผู้บริหาร

๑. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์และวางแผนเชิงกลยุทธ์

๒. การนำแผนกลยุทธ์ไปถ่ายทอดและปฏิบัติ

๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา

๕. การปรับปรุงผลการดำเนินงานและสร้างนวัตกรรม

แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ บัณฑิตมีคุณภาพอย่างโดดเด่น และพัฒนาการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
๑.๑ บัณฑิตมีความโดดเด่น ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศหรือเป็นผู้ประกอบการ												
(๑) การจัดการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ	๑.๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถ อาจารย์ให้สามารถจัดการเรียน การสอนในสถานประกอบการ	เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถนะใน การจัดการเรียนการสอนใน สถานประกอบการ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะใน การจัดการเรียนการสอนในสถาน ประกอบการ	สายวิชาการทุกคน	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	กองบริการ การศึกษา
	๑.๑.๒ การให้ความรู้และทักษะ การเป็นผู้ประกอบการ	เพื่อให้มีความรู้และทักษะการ เป็นผู้ประกอบการ	จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้และ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	สายวิชาการทุกคน	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ
(๒) การจัดการเรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning	๑.๑.๔ การส่งเสริมทักษะให้กับ อาจารย์ด้าน Technology enhanced Learning หรือ เทคโนโลยีในอนาคต	เพื่อให้อาจารย์สามารถจัดการ เรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning	จำนวนอาจารย์ที่สามารถจัดการ เรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning	สายวิชาการทุกคน	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	กองบริการ การศึกษา
(๓) การพัฒนาหลักสูตร รูปแบบใหม่ที่แตกต่าง เช่น หลักสูตร Sandbox	๑.๑.๓ การให้ความรู้กับอาจารย์ เกี่ยวกับแนวคิดในการสร้าง หลักสูตร Sandbox	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และ แนวคิดการสร้างหลักสูตร Sandbox	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะใน การออกแบบหรือบริหาร หลักสูตรรูปแบบใหม่ที่แตกต่าง โดยมีการบูรณาการข้ามศาสตร์ ตามระดับที่คาดหวังครบถ้วน (ไม่ นับซ้ำ)	- สายวิชาการทุกคน (K) - ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (S)	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	กองบริการ การศึกษา
(๔) การจัดการเรียนรู้ใน สถานประกอบการ/การ ปฏิบัติงานร่วมกับ	๑.๑.๕ การส่งเสริมทักษะให้กับ อาจารย์ด้านการเป็น ผู้ประกอบการและการเป็นที่ ปรึกษาทางธุรกิจ	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับ สถานประกอบการ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกการ เป็นผู้ประกอบการในรายวิชาการ ที่สอนตามระดับที่คาดหวัง ครบถ้วน	สายวิชาการในหลักสูตร ที่เปิดสอนร่วมกับ ผู้ประกอบการ/ ภาคอุตสาหกรรม	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	กองบริการ การศึกษา

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
ภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility)	๑.๑.๖ การส่งเสริมให้บุคลากร ไปทำงานฝั่งตัวใน ภาคอุตสาหกรรม	เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับ ภาคอุตสาหกรรม และนำมา พัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือบริการวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะด้าน การปฏิบัติงานร่วมกับ ภาคอุตสาหกรรมตามระดับที่ คาดหวังครบถ้วน	สายวิชาการในหลักสูตร ที่เปิดสอนร่วมกับ ผู้ประกอบการ/ ภาคอุตสาหกรรม	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กองบริการ การศึกษา
(๕) ทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษในการ จัดการเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษาทุกระดับ	๑.๑.๗ การส่งเสริมอาจารย์ด้าน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ภาษาอังกฤษ	เพื่อให้อาจารย์มีทักษะในการใช้ ภาษาอังกฤษในการจัดการ เรียนรู้ และเพื่อรองรับหลักสูตร นานาชาติ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะการ จัดการเรียนการสอนเป็น ภาษาอังกฤษตามระดับที่คาดหวัง ครบถ้วน	สายวิชาการทุกคน	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	สำนักงานวิเทศ สัมพันธ์
๑.๒ การพัฒนาการจัดการศึกษาเข้าสู่ระดับสากลหรือระดับนานาชาติ												
(๖) การจัดการเรียนรู้ให้ เป็นไปตาม OBE และ เกณฑ์ AUN QA	๑.๑.๘ พัฒนาอาจารย์เพื่อให้มี ความรู้ และสามารถจัดการเรียน การสอนให้ได้มาตรฐาน AUN QA	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และ สามารถจัดการเรียนการสอนให้ ได้มาตรฐาน AUN QA	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ AUN QA ตามระดับที่คาดหวังครบถ้วน	สายวิชาการทุกคน	-	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	กองแผนงาน
(๗) การบริหารจัดการ หลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA	๑.๑.๙ พัฒนาอาจารย์ด้านการ บริหารหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน AUN QA	เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรสามารถบริหารจัดการ หลักสูตรให้ได้มาตรฐาน AUN QA	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะใน การบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA ตามระดับที่คาดหวัง ครบถ้วน	สายวิชาการที่เป็น ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	-	-						กองแผนงาน

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
(๘) การเป็นผู้ตรวจประเมิน คุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA	๑.๑.๑๐ พัฒนาอาจารย์เพื่อ เตรียมผู้ตรวจประเมินตาม มาตรฐาน AUN QA	เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรและมีคุณสมบัติตาม เกณฑ์เป็นผู้ตรวจประเมินตาม มาตรฐาน AUN QA	จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการรับรอง เป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA	สายวิชาการที่ รับผิดชอบหลักสูตรและ มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	-	-						กองแผนงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ การวิจัยที่มีคุณภาพสูงและสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่												
๒.๑ เพิ่มผลงาน วิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่												
(๑) การทำงานวิจัยแบบ บูรณาการเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและ เศรษฐกิจของพื้นที่	๒.๑.๑ พัฒนาอาจารย์ด้าน ทักษะการวิจัยแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและ เศรษฐกิจของพื้นที่	เพื่อเพิ่มผลงาน วิจัย/นวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของ พื้นที่	ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะ การวิจัยแบบบูรณาการตามระดับ ที่คาดหวังครบถ้วน	สายวิชาการทุกคน (K/S)	-	-						สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ
	๒.๑.๒ พัฒนาอาจารย์ด้านการ ยกระดับแหล่งเรียนรู้ร่วมกับ ชุมชน	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการบูรณาการ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่นกับการวิจัยและบริการ วิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ที่สามารถ บูรณาการองค์ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่นกับการวิจัยและบริการ วิชาการ	สายวิชาการ	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ
(๒) การทำงานวิจัยและ พัฒนาให้เป็นต้นแบบ ภาคสนาม (TRL ๖-๗)	๒.๑.๒ พัฒนาอาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถ พัฒนาผลงานวิจัยให้เป็น ต้นแบบภาคสนาม (TRL ๖-๗)	เพื่อเพิ่มผลงานวิจัยที่สามารถ พัฒนาให้เป็นต้นแบบภาคสนาม (TRL ๖-๗)	จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่ สามารถพัฒนาให้เป็นต้นแบบ ภาคสนาม (TRL ๖-๗)	สายวิชาการที่มีผลงาน TRL ๔-๕	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
(๓) การสร้างนวัตกรรมหรือ ทรัพย์สินทางปัญญา	๒.๑.๓ พัฒนาอาจารย์ให้มี ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม และเข้าใจระบบการรับรอง ทรัพย์สินทางปัญญา	เพื่อเพิ่มนวัตกรรมและทรัพย์สิน ทางปัญญา	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะใน การสร้างผลงานนวัตกรรมและ หรือผลงานทรัพย์สินทางปัญญา ที่ได้รับการจัดทะเบียนรับรอง ทรัพย์สินทางปัญญา	สายวิชาการทุกคน (K/S)		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ
๒.๒ เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมีคุณภาพในระดับ Q๑-Q๒												
(๔) การตีพิมพ์ผลงาน วิชาการในระดับ นานาชาติ	๒.๒.๑ พัฒนาอาจารย์ให้ สามารถตีพิมพ์บทความในระดับ นานาชาติ	เพื่อเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมี คุณภาพในระดับ Q๑-Q๒	ร้อยละอาจารย์ที่มีสมรรถนะใน การตีพิมพ์ผลงานวิชาการ โดย เป็นชื่อแรก (first author)หรือ corresponding author ใน วารสารวิชาการระดับนานาชาติ Q๑-Q๔ (ระดับ ๓-๔) (ไม่นับซ้ำ)	สายวิชาการทุกคน		๕	๕	๕	๕	๕	๕	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ การบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม และกลยุทธ์ที่ ๔ อนุรักษ์ สืบสานและสร้างมูลค่าให้แก่ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น												
๓.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย)												
(๕) การประเมินผลกระทบ (Impact หรือ Outcome) ในการ ดำเนินโครงการ	๓.๑.๑ พัฒนาอาจารย์ด้านการ บริการวิชาการอย่างมืออาชีพ	๑. เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ ความ สามารถด้านบริการ วิชาการ ๒. สามารถประเมินผลกระทบ (Impact) ที่เกิดจากโครงการที่ ดำเนินการการบูรณาการกับ งานวิจัย หรือการเรียนการสอน	จำนวนอาจารย์ที่สามารถ ประเมินผลกระทบ (impact หรือ outcome) ในมิติเศรษฐกิจ และหรือสังคม (ไม่นับซ้ำ)	สายวิชาการ ที่เป็นหัวหน้าโครงการ	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สำนักงาน ส่งเสริมบริหาร งานวิจัยฯ

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
	๔.๑.๒ พัฒนาอาจารย์ด้านการประเมินผลกระทบ (Impact) ของโครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่ได้ดำเนินการ	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถในการประเมินผลกระทบ (Impact) ของโครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	จำนวนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือบริการวิชาการ ที่บูรณาการองค์ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีผลลัพธ์ที่สร้างผลกระทบ เช่น เพิ่มแหล่งเรียนรู้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์	สายวิชาการที่เป็นหัวหน้าโครงการ	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
๓.๒ พัฒนาผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน												
(๖) การตรวจรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	๓.๒.๑ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะอาจารย์ด้านการรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถรองรับการยกระดับผู้ประกอบการ โดยการรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เป็นหัวหน้าทีมหรือผู้นำในการตรวจรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	สายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
๓.๓ เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล และขยายขอบเขตการให้บริการทางการแพทย์												
(๗) การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน HA/ISO ตามตำแหน่ง	๓.๓.๑ พัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล	เพื่อขับเคลื่อนระบบสนับสนุนที่สำคัญของโรงพยาบาลสู่การรับรองมาตรฐานสากล HA	ร้อยละบุคลากรทางการแพทย์มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลได้คุณภาพมาตรฐาน HA ตามระดับของตำแหน่งครบถ้วน	บุคลากรโรงพยาบาล	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	โรงพยาบาล

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
(๘)		เพื่อขับเคลื่อนระบบสนับสนุนที่สำคัญของโรงพยาบาลสู่การรับรองมาตรฐานสากล ISO	ร้อยละบุคลากรทางการแพทย์มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลได้คุณภาพมาตรฐาน ISO ตามระดับของตำแหน่งครบถ้วน	บุคลากรทางการแพทย์	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	โรงพยาบาล
(๙) สมรรถนะเฉพาะทางด้าน รังสีวินิจฉัยขั้นสูง จักษุ วิทยา ผู้สูงอายุ ผิวหนัง และเลเซอร์ ศัลยกรรม ตกแต่ง เวียร์และวัย ทำงาน	๓.๓.๒ พัฒนาศมรรถนะด้าน บุคลากรทางการแพทย์เฉพาะ ทางสำหรับ Disease specific certification และ Excellence Centre	เพื่อรองรับการสร้างความ เป็นเลิศ ด้านรังสีวินิจฉัยขั้นสูง ด้านจักษุวิทยา ด้านผู้สูงอายุ ด้านผิวหนังและเลเซอร์ ด้าน ศัลยกรรมตกแต่ง ด้านวัยรุ่น และวัยทำงาน	จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะ เฉพาะทางด้านรังสีวินิจฉัยขั้นสูง ด้านจักษุวิทยา ด้านผู้สูงอายุ ด้านผิวหนังและเลเซอร์ ด้าน ศัลยกรรมตกแต่ง ด้านวัยรุ่นและ วัยทำงาน	แพทย์	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	โรงพยาบาล
กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล												
(๑) การสร้างนวัตกรรม การทำงานหรือทำวิจัย สถาบันเพื่อพัฒนางาน	๕.๑.๑ พัฒนาศูนย์กลาง ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ทำงานด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการทำวิจัยสถาบัน (R๒R)	๑. เพื่อให้บุคลากรสาย สนับสนุนสามารถสร้าง นวัตกรรมการทำงานด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยี ดิจิทัล ๒. เพื่อให้บุคลากรสาย สนับสนุนมีความสามารถในกา ทำวิจัยสถาบัน (R๒R) เพื่อ พัฒนางาน	๑.จำนวนนวัตกรรม หรืองานวิจัย สถาบันเพื่อพัฒนางาน ๒. ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่สามารถสร้าง นวัตกรรม หรือการทำวิจัย สถาบันเพื่อพัฒนางาน	สายสนับสนุน	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	กองการ เจ้าหน้าที่

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
(๒) ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skill)	๕.๑.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการรู้เท่าทันและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ๒. เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะด้าน (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัลตามตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง	บุคลากรทุกสาย	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
(๓) การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ	๕.๑.๓ พัฒนาการสร้างความรู้เรื่องเครื่องมือและการประมวลผลข้อมูลเบื้องต้น และการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ (Big data) มาบริหารจัดการ	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่สามารถนำชิ้นงานหรือรายงานจากข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ไปใช้ในการบริหารจัดการได้	บุคลากรทุกสาย	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
(๔) การประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง		เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลโดยใช้ข้อมูลจริง	บุคลากรทุกสาย	-	-	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ												
(๕) มีสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๕.๒.๑ พัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสากล (PSF)	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะตามกรอบสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) ด้านการเรียนการสอนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ PSF ด้านการเรียนการสอน เป็นไปตามระดับของตำแหน่งของตน	สายวิชาการทุกคน	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับกองบริการวิชาการ

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	Base line		ค่าคาดการณ์ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)					(๘)
(๖) พัฒนาทักษะใหม่เพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill) ได้แก่ (๕.๑) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) (๕.๒) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) (๕.๓) การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	๕.๒.๒ พัฒนา Future Skill ของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในอนาคต (Future Skill) ดังนี้ ๑. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ๒. การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ๓. การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	ร้อยละบุคลากรที่มีระดับสมรรถนะ(Future Skill) ตามระดับของตำแหน่งครบทุกด้าน	สายสนับสนุนทุกคน	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
					-	-	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์

หมายเหตุ ๑. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ ๔.๑.๑ พัฒนาอาจารย์ด้านการยกระดับแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ของกลยุทธ์ที่ ๔ นำไปรวมเป็นขีดความสามารถ เรื่อง การทำงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่

๒. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ ๔.๑.๒ พัฒนาอาจารย์ด้านการประเมินผลกระทบ (Impact) ของโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้ดำเนินการ ของกลยุทธ์ที่ ๔ นำไปรวมเป็นขีดความสามารถ เรื่อง การประเมินผลกระทบ (Impact หรือ Outcome) ในการดำเนินโครงการ

บทที่ ๕

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงและทบทวนกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. กำหนดให้คณะ หน่วยงาน รายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส โดยรายงานตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีเป็นการดำเนินงานกิจกรรม / โครงการ ให้มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DMS) โดยเลือกเมนูการจัดการระบบบุคลากร เข้าฝึกอบรม

๒. นำผลการดำเนินงานจากรายงานผลมาวิเคราะห์ เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนฯ (HR) คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการนโยบายและแผนฯ และเสนอสภามหาวิทยาลัย

๓. นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงรวมทั้งประเมินและทบทวนกระบวนการทุกปี

ตัวชี้วัดที่สำคัญตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่สำคัญ
แผนงานที่ ๑.๑ แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง
๑. มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
๒. จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)
๓. สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน
แผนงานที่ ๑.๒ การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
๑. มีการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
๒. จำนวนกฎหมายลำดับรองที่แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด
แผนงานที่ ๒.๑ การบริหารอัตรากำลัง
๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส
๒. มีการการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนด
แผนงานที่ ๓.๑ การสรรหาบุคลากรเชิงรุก
๑. มีแผนสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลน
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
แผนงานที่ ๔.๑ การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร
๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส
๒. มีการว่าจ้างและบรรจุบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่สำคัญ
แผนงานที่ ๕.๑ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ
๑. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
๒. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
แผนงานที่ ๖.๑ การพัฒนาบุคลากร
๑. มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
๔. ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด
๕. มีระบบและแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการ
๖. มีกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)
๗. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)
๘. มีระบบและแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติ
๙. จำนวนรางวัลระดับชาติที่บุคลากรได้รับทั้งหมด
๑๐. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนพัฒนาบุคลากร
๑๑. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร
๑๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด
๑๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด
๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีช่องว่าง Future Skill ลดลง (ด้านดิจิทัล)
แผนงานที่ ๗.๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
๑. มีการพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
๒. มีการจัดสรรสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๓. การจัดหาที่พักราคาประหยัดให้บุคลากร
แผนงานที่ ๗.๒ การส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS
๑. มีการแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS
แผนงานที่ ๗.๓ การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
๑. มีแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร
๒. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ (KPIs and Targets) พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแผนกลยุทธ์

ตัววัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Based line data			ค่าคาดการณ์				
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
SI ๕.๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงาน ตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์ เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด	๑๙.๔๓	๑๖.๗๗	๓๐.๑๕	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๘๐
SI ๕.๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด	๑๖	๔๘	๑๑	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐
SI ๕.๓.๔ ระดับความผูกพันของบุคลากร	๓.๕๙	๔.๑๐	๔.๑๖	๔.๓๐	๔.๓๕	๔.๔๐	๔.๔๕	๔.๕๑

ตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์แผนปฏิบัติการ (KPIs and Targets) พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ ตามแผนกลยุทธ์
เป้าประสงค์ที่ ๕.๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line data			ค่าคาดการณ์				
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
PI ๕.๓.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๔	๖๐	๖๐.๙๔	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
PI ๕.๓.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๔๒	๔๕	๔๔.๕๙	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
PI ๕.๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด				๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐