แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2564-2567

วิสัยทัศน์ : “สถาบันชั้นนำด้านวิจัยทางวิทยาศาสตร์ระดับประเทศ”
โดยมีเป้าหมายเป็นคณะวิทยาศาสตร์ชั้นนำ 1 ใน 20 ของอาเซียน ในปี 2571 (เฟสแรก เป็น 1 ใน 5 ของประเทศ จากการจัดอันดับ SCIMAGO Institutions Rankings ภายในปี 2567)

ตัวชี้วัด :

1. สัดส่วนผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด
2. จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์
3. สัดส่วนจำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด

พันธกิจ :

1. ผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งมีทักษะด้านดิจิทัล
2. พัฒนาผลงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับสากลและผลิตนวัตกรรมเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่สังคม
3. บริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ และยกระดับการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ให้กับโรงเรียน

สมรรถนะหลัก :

CC1. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน

CC2. การวิจัยแบบบูรณาการเคมีวิเคราะห์ เคมีทฤษฎี วัสดุศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ชีวภาพเพื่อพัฒนาด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม ATOMIC :

Accountability	รับผิดชอบต่อการทำงานและสังคม	**M**anagement by Fact	บริหารจัดการด้วยข้อมูลจริง
Team Work	ทำงานเป็นทีม	**I**nnovation	สร้างสรรค์นวัตกรรม
Organizational Learning	การเรียนรู้ระดับองค์กร	**C**ustomer Focus	มุ่งเน้นลูกค้า

วัฒนธรรมองค์กร : รวมใจ รวมพลัง ร่วมสร้าง

โครงสร้างการบริหารองค์กร

สารสนเทศเกี่ยวกับบุคลากร

มีบุคลากรทั้งสิ้น 198 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ 133 คนและสายสนับสนุน 65 คน
โดยมีสัดส่วนสายวิชาการ:สายสนับสนุน 1 : 0.49

ข้าราชการ : **77** คน

พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) : **80** คน

พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้คณะวิทยาศาสตร์) : **29** คน

ลูกจ้างประจำ : **7** คน

ลูกจ้างชั่วคราว : **5** คน

คุณวุฒิการศึกษา	**สายวิชาการ**	**สายสนับสนุน**	**ความก้าวหน้า**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	8 (12.31%)	สายวิชาการ (อายุเฉลี่ย 45.15 ปี) อาจารย์62/ ผศ.51/ รศ.18/ ศ.2 คิดเป็นร้อยละ 46.62 / 13.53/ 18.00/ 1.50 สายสนับสนุน (อายุเฉลี่ย 44.0 ปี) ชำนาญการพิเศษ13/ ชำนาญการ11/ ชำนาญงานพิเศษ1/ ชำนาญงาน2/ ปฏิบัติการ22
ปริญญาตรี	1 (0.75%)	41 (63.08%)	
ปริญญาโท	33 (24.81%)	15 (23.08%)	
ปริญญาเอก	99 (74.44%)	1 (1.53%)	
รวม	**133**	**65**	

ข้อมูลจำนวนบุคลากรเกษียณอายุ

ประเภท	2564	2565	2566	2567	รวม
สายวิชาการ	5	2	3	0	10
สายสนับสนุน	1	0	0	2	3
รวม	**6**	**2**	**3**	**2**	**13**

สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2564 5 ราย (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ 1, สาขาฟิสิกส์ 3, สาขาเคมี 1)

ปีงบประมาณ 2565 2 ราย (สาขาคณิตศาสตร์ 1, สาขาชีววิทยา 1)

ปีงบประมาณ 2566 3 ราย (สาขาชีววิทยา 3)

กรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร 2564-2567

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 3 อัตรา

ประเภท	สาขา/ตำแหน่ง	2564-2565	2566	2567	รวม
สายวิชาการ	วิทยาศาสตร์ชีวภาพ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	2	0	0	2
สายสนับสนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	0	1	0	1
	รวม	**2**	**1**	**0**	**3**

อัตรากำลัง อัตราใหม่ พ.ศ.2564-2567 กรอบอัตรากำลังระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผ่านมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2564 วันที่ 28 สิงหาคม 2564

อัตรานักเรียนทุน

แหล่งทุน	สาขา	จำนวน	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ บุคคลทั่วไป น.ส.กรกนก นวลตา	เคมี (เทคโนโลยีพอลิเมอร์/เทคโนโลยีการยาง) Materials	1	10 ส.ค. 2565
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ บุคคลทั่วไป นายอนุตร สังฆะ	ฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ สาขาวิชา Cosmology and gravitation	1	1 ต.ค. 2565
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ บุคคลทั่วไป นายสยาม แซ่ตั้ง	สถิติประยุกต์/คณิตศาสตร์ประกันภัย	1	1 ต.ค. 2567
แหล่งทุน	**สาขา**	**จำนวน**	**ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา**
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ บุคคลทั่วไป นายปรินทร์ แก้วดีวงษ์	เคมี(เทคโนโลยีพอลิเมอร์/เทคโนโลยีการยาง)	1	1 ต.ค. 2570
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ (ทุนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) บุคคลทั่วไป นายณัฐนนท์ การเดช	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม/การจัดการสิ่งแวดล้อม	1	กำลังศึกษาระดับ Alevel ณ Rochester Independent College สหราชอาณาจักร
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) น.ส.กานต์นลินญา บุญที	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	1	อยู่ระหว่างรอตอบรับเข้าศึกษา
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) นายอาทิตย์ บุญเริง	เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	อยู่ระหว่างทำสัญญา

ร้อยละของอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

2561	2562	2563
51.47	52.98	54.13

ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้บุคลากรผูกพัน และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1) สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ความน่าเชื่อถือขององค์กร	1) เงินเดือน สวัสดิการเหมาะสม 2) สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน 3) ความน่าเชื่อถือขององค์กร 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

นโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรของคณะมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ
    - คณะส่งความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ โดยแสวงหาจากแหล่งทุนภายนอก เช่น ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จัดสรรให้กระทรวงอุดมศึกษา วิจัยและนวัตกรรม ตามความต้องการของและกระทรวง กรมหรือหน่วยงานของรัฐ และสนับสนุนด้านทุนศึกษาผ่านกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ทักษะของบุคลากร ตามกลยุทธ์ของคณะ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ และ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม โดยจัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร
7. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงแบ่งออกเป็น 2 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง

แผนงานที่ 1 วิเคราะห์อัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง อัตราทดแทน
แผนงานที่ 2 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
แผนงานที่ 3 การประเมินสมรรถนะ ขีดความสามารถของบุคลากร
แผนงานที่ 4 ความก้าวหน้าตามสายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

แผนงานที่ 1 การพัฒนาอาจารย์สู่การเป็น SMART Teacher
แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรม
แผนงานที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร/การสืบทอด Leadership Development
แผนงานที่ 4 พัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
แผนงานที่ 5 พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้/สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	**กรอบระยะเวลาดำเนินการ**			
แผนงานที่ 1 วิเคราะห์อัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง อัตราทดแทน	64	65	66	67
1. ทบทวนและสำรวจความต้องการอัตรากำลัง				
2. วิเคราะห์และประเมินกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม				
3. เสนอขอกรอบอัตรากำลัง / อัตรานักเรียนทุน				

4. ดำเนินการคัดเลือก บรรจุ บุคลากรตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร				
5. ทบทวนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. มีแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์คณะ 2. มีทรัพยากรบุคคลเพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ และแผนกลยุทธ์ (สรรหา คัดเลือก ได้ตามแผนอัตรากำลัง)				
แผนงานที่ 2 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	64	65	66	67
1. ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการปัจจุบัน				
2. วิเคราะห์และปรับปรุงระบบการประเมินผลราชการที่เหมาะสม				
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบ				
4. ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกปี				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นเครื่องมือในการผลักดันความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ 2. ร้อยละตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมาย 3. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
แผนงานที่ 3 การประเมินสมรรถนะ ขีดความสามารถของบุคลากร	64	65	66	67
1. ทบทวนและวิเคราะห์ขอบเขตการทำงาน (Job Description)ของแต่ละตำแหน่ง				
2. กำหนดกรอบสมรรถนะทั้ง สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารจัดการ สมรรถนะตามสายงาน				
3. ทำคู่มือการประเมินสมรรถนะ สื่อสารกับบุคลากร				
4. ประเมินสมรรถนะ				
5. รวบรวมผลการประเมินสมรรถนะ และจัดทำแผนพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม				
6. ทบทวนและวิเคราะห์ระบบการประเมินสมรรถนะและปรับปรุง				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. มีกรอบสมรรถนะ (Competency Based) เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร 2. มีแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สายวิชาการ สายสนับสนุน สายบริหาร 3. บุคลากรมีสมรรถนะตามที่คณะกำหนด				
แผนงานที่ 4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน	64	65	66	67
1. ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โครงสร้างตำแหน่ง วิเคราะห์งาน				
2. จัดคณะทำงานเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น				
3. ดำเนินการกำหนดและเสนอกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น				
4. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ดำเนินการตามกรอบตำแหน่งที่สูงขั้นที่ได้รับการอนุมัติ				
5. ประมวลผลและวิเคราะห์อัตราการเข้าสู่ตำแหน่ง				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกสายงาน				

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	กรอบระยะเวลาดำเนินการ			
แผนงานที่ 1 การพัฒนาอาจารย์สู่การเป็น SMART Teacher	64	65	66	67
1. กำหนดทักษะขีดความสามารถ ความเป็น SMART Teacher				
2. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการฝึกอบรมและออกแบบหลักสูตร สำหรับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสู่การเป็น SMART Teacher เช่น -พัฒนาอาจารย์ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 -พัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรร่วมกับสถานประกอบการ -พัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการเรียนรู้และบทเรียนออนไลน์ -พัฒนาความรู้และทักษะด้าน Digital และ การบูรณาการระบบดิจิทัล -พัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคเอกชน -ทักษะการบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA2				
3. ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม				
4. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ				
5. นำผลการประเมินทบทวนและปรับปรุงแผนการฝึกอบรม/หลักสูตรฝึกอบรมต่อไป				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะ ขีดความสามารถ SMART Teacher ตามที่กำหนด 2. Competency Gap ลดลง				
แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรม	64	65	66	67
1. กำหนดทักษะขีดความสามารถ ด้านการวิจัย สำหรับบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน				
2. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการฝึกอบรมและออกแบบหลักสูตร สำหรับการพัฒนาบุคลากร เช่น -พัฒนาศักยภาพการวิจัย -พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหรือการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ (ISO/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร) -พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการพัฒนางาน R&D				
3. ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม				
4. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ				
5. นำผลการประเมินทบทวนและปรับปรุงแผนการฝึกอบรม/หลักสูตรฝึกอบรม				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะ ขีดความสามารถด้านวิจัย ตามที่กำหนด 2. Competency Gap ลดลง 3. จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus 4. จำนวนผลงานนวัตกรรม				
แผนงานที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร/การสืบทอด Leadership Development	64	65	66	67

1. ทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงกการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งรองรับผู้ที่จะเกษียณอายุและการเปลี่ยนผู้บริหาร				
2. จัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง				
3. ประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง				
4. ดำเนินการพัฒนาตามแผน				
5. ติดตามประเมินผลหลังการแต่งตั้ง/เข้ารับตำแหน่ง				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. ร้อยละของบุคลากรระดับบริหารที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากระบบการบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง				
แผนงานที่ 4 พัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	64	65	66	67
1. กำหนดทักษะขีดความสามารถ ด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน				
2. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการฝึกอบรมและออกแบบหลักสูตร สำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล เช่น -พัฒนาบุคลากรด้าน Digital เน้นที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - การบูรณาการระบบดิจิทัล (ทักษะความเข้าใจและทัศนคติต่อการนำดิจิทัลมาใช้งาน (Digital Mindset)ในทุกระดับ				
3. ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม				
4. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ				
5. นำผลการประเมินทบทวนและปรับปรุงแผนการฝึกอบรม/หลักสูตรฝึกอบรม				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะ ขีดความสามารถด้านดิจิทัล ตามที่กำหนด 2. Competency Gap ลดลง				
แผนงานที่ 5 พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้/สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน	64	65	66	67
1. จัดทำแผน เช่น - การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร - พัฒนาเครื่องมือสนับสนุน ชุมชนนักปฏิบัติ - แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (รับรู้ เข้าใจและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร) - สร้างความผูกพัน (ตามผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความผูกพัน)				
2. ดำเนินการตามแผน				
3. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ				
4. นำผลการประเมินทบทวนและปรับปรุงแผนการ				
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร 2. การพัฒนาปรับปรุงงานที่เกิดจากการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์				

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัววัดระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ค่าคาดการณ์ และแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ผู้รับผิดชอบ (ความสอด คล้อง SC, SA, SO, CC)	ตัววัดระดับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ยาว	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	ผลลัพธ์ 2563	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนทรัพยากรบุคคล
				2564	2565	2566	2567	2568	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1: การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดดเด่นและพัฒนากำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก									
เป้าประสงค์ **1) การผลิตบัณฑิตที่มีองค์ความรู้และทักษะพร้อมเข้าสู่อาชีพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม** *(SC1/ SA1/ SO1/ SO2)* **ผู้รับผิดชอบหลัก** : รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ	**1. ร้อยละของบัณฑิตในระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำในองค์กรระดับนานาชาติ/ ข้ามชาติ/ ชั้นนำ** *(7.1-4)*		2	2	4	6	8	10	
	2. ร้อยละบัณฑิตที่ได้รับเงินเดือนเฉลี่ยสูงกว่าฐานเงินเดือนระดับปริญญาตรีที่รัฐบาลกำหนด *(7.1-5)*		26	30	35	40	45	50	
	3. สัดส่วนของบทความวิจัยของนักศึกษาที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Q1 และ Q2 ต่อผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติทั้งหมด *(7.1-6)*		66.67	70	75	80	80	80	
	แผนปฏิบัติการ 1. แผนความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับองค์กรระดับนานาชาติ/ข้ามชาติ/ชั้นนำ (แผนระยะยาว) เช่น โครงการยกระดับสหกิจศึกษา/ฝึกงาน	1. ร้อยละนักศึกษาปริญญาตรีที่ร่วมโครงการสหกิจศึกษาในองค์กรระดับนานาชาติ/ ข้ามชาติ/ ชั้นนำ *(7.1-50)*	22	25	30	35	40	45	**แผนการพัฒนาอาจารย์สู่การเป็น SMART Teacher** เช่น โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มุ่งสู่การเป็น Science Smart Teacher โครงการอบรม AUN-QA
		2. ร้อยละแหล่งฝึกงาน/ สหกิจศึกษาที่เป็นองค์กรระดับนานาชาติ/ ข้ามชาติ/ ชั้นนำ *(7.1-51)*	29	30	35	40	45	50	
	2. แผนพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ (แผนระยะสั้น) เช่น หลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีวัสดุ	1. จำนวนหลักสูตรใหม่ที่มีการบูรณาการข้ามศาสตร์				1			
	3. แผนบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (แผนระยะยาว)	1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการประเมินตามเกณฑ์ AUNQA				1	2	3	
	4. แผนพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีความโดดเด่นด้านการวิจัย (แผนระยะยาว) เช่น โครงการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะที่	1. จำนวนบทความวิจัยของนักศึกษาที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ *(7.1-7)*	9	11	13	15	15	15	
		2. จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนในระดับนานาชาติ ตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป *(7.1-44)*		4	6	8	10	10	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ผู้รับผิดชอบ (ความสอด คล้อง SC, SA, SO, CC)	ตัววัดระดับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ยาว	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	ผลลัพธ์ 2563	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนทรัพยากรบุคคล
				2564	2565	2566	2567	2568	
	เกี่ยวข้องกับการวิจัย และโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในระดับนานาชาติ								
2) การจัดการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัย *(SC1/ SA1/ SO1/ SO2)*	**1. จำนวนของผู้เข้าอบรมหลักสูตรสำหรับทุกช่วงวัย (non degree)** *(7.1-8)*		60	90	120	150	180	300	
	2. รายได้จากการจัดการหลักสูตรสำหรับทุกช่วงวัย (non degree) (แสนบาท)					7.5	9.0	15.0	
ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ	**<u>แผนปฏิบัติการ</u>** 1. แผนพัฒนาหลักสูตรที่เป็น non degree (แผนระยะยาว) เช่น หลักสูตร IoT/Data Science	1. จำนวนหลักสูตรสำหรับทุกช่วงวัย (non degree) (นับสะสม) *(7.1-33)*	2	3	4	5	6	10	**แผนพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาหลักสูตร** - โครงการสร้างหลักสูตรร่วมกับภาคเอกชน
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2: การวิจัยและนวัตกรรมที่โดดเด่นในระดับนานาชาติและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้									
เป้าประสงค์: การผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ *(SC2/ SA2/ SA3/ SO2)*	**1. จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q2) ต่ออาจารย์ประจำ** *(7.1-11) (7.1-12)*		26	42	40	40	40	40	
	2. จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาพื้นที่ *(7.1-9)*		4	5	5	6	7	8	
	3. รายได้จากนวัตกรรมที่ไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ (ล้านบาท) *(7.1-10)*		1.8	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	
ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	**<u>แผนปฏิบัติการ</u>** 1. แผนส่งเสริมการเพิ่มผลงานวิจัย ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (แผนระยะยาว) เช่น โครงการเทคนิคการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	1. สัดส่วนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (หมื่นบาท) *(7.1-18)*	7.1	7.3	7.4	7.6	7.8	8.0	**แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรม**
		2. ค่า H-Index เฉลี่ยของอาจารย์ประจำ *(7.1-15)*	13.8	14	15	16	17	18	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ผู้รับผิดชอบ (ความสอด คล้อง SC, SA, SO, CC)	ตัววัดระดับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ยาว	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	ผลลัพธ์ 2563	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนทรัพยากรบุคคล
				2564	2565	2566	2567	2568	
	2. แผนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ (แผนระยะยาว) เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	1. จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus ที่เกิดจาก Collaborative Institute *(7.1-14)*	13	20	22	24	26	28	- โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพการวิจัย - โครงการส่งเสริมการสร้างทรัพย์สินทางปัญญา - โครงการส่งเสริมบุคลากรเรียนรู้ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม
	3. แผนส่งเสริมการผลิตนวัตกรรม (แผนระยะยาว) เช่น โครงการส่งเสริมการสร้างทรัพย์สินทางปัญญา โครงการพัฒนาธุรกิจและนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์	1. จำนวนผลงานนวัตกรรมสะสม *(7.1-17)*	3	15	20	25	30	35	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3: ให้บริการวิชาการที่โดดเด่นและตอบสนองความต้องการของลูกค้า									
เป้าประสงค์: การเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเองจากการบริการวิชาการรวมทั้งยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้ครูวิทยาศาสตร์ *(SC3/ SC6/ SO2)* **ผู้รับผิดชอบหลัก** : ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และรองคณบดีฝ่ายวิชาการ	**1. รายได้จากการบริการวิชาการ (ล้านบาท)** *(7.5-5)*		11.9	12	12.5	13	13.5	14	
	<u>แผนปฏิบัติการ</u> 1. แผนยกระดับการให้บริการของหน่วยทดสอบตาม มาตรฐาน ISO17025 (แผนระยะยาว) เช่น โครงการสร้างมหาวิทยาลัยแม่ข่ายด้านมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการใหม่	จำนวนหน่วยวิเคราะห์ที่ดำเนินการภายในห้องปฏิบัติการให้ได้ตามมาตรฐาน (นับสะสม)		1	2	3	4	5	**แผนพัฒนาศักยภาพด้านการบริการวิชาการ** - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านห้องปฏิบัติการมาตรฐาน
	2. แผนขยายเวลาการให้บริการห้องเรียนพิเศษ (แผนระยะสั้น) เช่น โครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. รายได้จากการให้บริการห้องเรียนพิเศษ (ล้านบาท) *(7.5-7)*	2.7	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการห้องเรียนพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ
		1. จำนวนโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ	7	8	9	10	11	12	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ผู้รับผิดชอบ (ความสอด คล้อง SC, SA, SO, CC)	ตัววัดระดับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ยาว	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	ผลลัพธ์ 2563	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนทรัพยากรบุคคล
				2564	2565	2566	2567	2568	
	3. แผนยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้ครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในจังหวัดอุบลราชธานี (แผนระยะสั้น) เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้เนื้อหาผสานวิธีสอนและเทคโนโลยี (TPACK) และทักษะศตวรรษที่ 21 สำหรับครูวิทยาศาสตร์ (แผนระยะยาว) เช่น โครงการรวมว.	2. ระดับความพึงพอใจของครูที่ได้รับการพัฒนา		3.5	4.0	4.5	4.5	4.5	**แผนพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ** - โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร
	4. แผนขยายกิจกรรมด้านบริการวิชาการ (แผนระยะสั้น) เช่น ลูกเสือนักวิทย์	1. รายได้จากการขยายกิจกรรมให้บริการวิชาการ (ล้านบาท)		0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4: การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ									
<u>เป้าประสงค์</u> **1) การพัฒนาไปสู่คณะดิจิทัล** *(SC3/ SC4/ SA1)* **ผู้รับผิดชอบหลัก** : ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ	**1. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ แบบ Real time**			3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	
	2. ระดับความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ			3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	
	<u>แผนปฏิบัติการ</u> 1. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (แผนระยะสั้น) เช่น โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนกระบวนงานเป็นดิจิทัล	1. จำนวนฐานข้อมูลที่พัฒนาแล้วเสร็จ *(7.1-39)*	10	14	18	20	22	24	**แผนพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ** - โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล
		2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อฐานข้อมูล *(7.1-40)*	3.0	4.0	4.5	4.5	4.5	4.5	
	2. แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสู่คณะดิจิทัล (แผนระยะสั้น) เช่น โครงการจัดทำแผน IT Road Map	1. ร้อยละการดำเนินงานที่เป็นไปตาม IT Road Map	50	75	90	100			
	3. แผนการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นดิจิทัล (แผนระยะสั้น) เช่น โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนกระบวนงานเป็นดิจิทัล	1. ร้อยละกระบวนการทำงานที่เป็น Digital Work Flow	50	70	85	100			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ผู้รับผิดชอบ (ความสอด คล้อง SC, SA, SO, CC)	ตัววัดระดับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ยาว	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	ผลลัพธ์ 2563	ค่าคาดการณ์					ตัวอย่างแผนทรัพยากรบุคคล
				2564	2565	2566	2567	2568	
<u>เป้าประสงค์</u> **2) การพัฒนาเป็นคณะน่าอยู่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม** **ผู้รับผิดชอบหลัก** : รองบริหารและแผน	**1. ระดับคะแนนประเมินการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมสำนักงานสีเขียว**					70	80	90	**แผนพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นคณะสีเขียว** - โครงการอบรมการจัดการสำนักงานสีเขียว
	<u>แผนปฏิบัติการ</u> แผนพัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์กร (แผนระยะยาว) เช่น โครงการบริหารจัดการภูมิทัศน์	1. ร้อยละการใช้พลังงานไฟฟ้าเฉลี่ยลดลง *(7.4-9)*	-0.40	5	5	5	5	5	
		2. ปริมาณขยะมูลฝอย (กก./ ปี) ที่ลดลง *(7.4-8)*	27,000	90	80	70	60	50	
		3. คะแนนประเมินสำนักงานสีเขียวของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม				70	80	90	
<u>เป้าประสงค์</u> **3) การเพิ่ม Productivity และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร** *(SC4/ SC5/ SC6/ SA1)* **ผู้รับผิดชอบหลัก** : รองบริหารและแผน/ หัวหน้าสำนักงานเลขาฯ	**1. เงินรายได้ต่อจำนวนบุคลากร (Productivity Per Head) (แสนบาท)** *(7.5-1)*		3.0	3.1	3.2	3.5	3.8	4.2	
	2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร *(7.3-16)*		64.6	70	75	80	85	90	
	<u>แผนปฏิบัติการ</u> 1. แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (แผนระยะยาว) เช่นโครงการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ *(7.3-1)*	53.4	50	60	70	80	85	**แผนพัฒนาบุคลากร** - โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร **แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง** - โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ
		ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มี Competency Gap ลดลง ด้านทักษะดิจิทัล *(7.3-12)*	64.57	70	75	80	85	90	
	2. แผนสร้างความสุข ความผูกพัน ภายในองค์กร (แผนระยะยาว) เช่น โครงการส่งเสริมสวัสดิการบุคลากรคณะ	1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดการด้านสวัสดิการสนับสนุน *(7.3-15)*	73	70	75	80	85	90	**แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างความผูกพัน** - โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร
		2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการในภาพรวมของคณะ		70	75	80	85	90	

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

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	ปีที่ดำเนินการ				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	ปีที่ดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
		๓. **โครงการอบรมในการสร้างนวัตกรรม** Generating Ideas for innovation whit my mapping - **โจทย์นวัตกรรมจากผู้ประกอบการ** - **ความร่วมมือที่มหาวิทยาลัยมี** - Generating Ideas for innovation whit my mapping			✓		สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
	๒. **ศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่หรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ** - ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๙ โครงการ - ปี ๒๖๖๕ ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๖ ๑๐ โครงการ - ปี ๒๕๖๗ ๑๐ โครงการ	๑. โครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทางชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนานักวิจัยรุ่นกลาง (หลักสูตร ๓ วัน)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรสร้างนักวิจัยระดับผู้จัดการแผนงานวิจัย (หลักสูตร ๒ วัน)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๔. โครงการอบรมการยื่นขอรับรองมาตรฐานการวิจัยแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๕. โครงการการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการมาตรฐานงานวิจัยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ (๓ วัน)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๗. Camp for Menu script Printing	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๘. โครงการอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (หลักสูตร shindan)		✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๙. โครงการอบรมการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาชุมชน	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
		๑๐. โครงการอบรมมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและภาคอุตสาหกรรม (อย/GMP/PGS/เกษตรอินทรีย์/ISO/มาตรฐานท่องเที่ยว)	✓	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	ปีที่ดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
	๓. **ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy)** - ๑ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ	๑. โครงการส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	✓				สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
๒.สายสนับสนุน	๑. **ทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ** - ๑ โคงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ	๑. โครงการเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน		✓			กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานวิเทศสัมพันธ์
	๒. **ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติอย่างงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy)** - ๒ โครงการ - ปี ๒๕๖๔ ๑ โครงการ - ปี ๒๖๖๕ ๑ โครงการ	๑. โครงการการออกแบบและการเก็บ ข้อมูลสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น หรือการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้วย 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	ปีที่ดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	
		๗. โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 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. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสบภายในภาครัฐ - หลักสูตร Fundamental	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๘. โครงการอบรมเรื่อง การป้องกันการทุจริต (Fraud Audit)	สำนักงานตรวจสอบภายใน
		๙. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ถอดรหัสกฎหมายการเงิน กฎหมายงบประมาณ กฎหมายพัสดุ โดยกรรมวิธี 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-ธค.๖๔)	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๑๘. โครงการประชุมชี้แจงการทำงานสำนักงานรักษาความปลอดภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๑๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการความรู้เกี่ยวกับการจราจร	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๐. โครงการฝึกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่ามือเปล่า	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๑. โครงการอบรมกฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๒. โครงการอบรมการป้องกันอัคคีภัยในอาคาร	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๓. โครงการฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยอันเนื่องมาจากไฟป่า	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๔. ๒๔.โครงการฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยในกลุ่มหอพักนักศึกษาร่วมกับเทศบาลเมืองศรีไค	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๕. โครงการอบรมการสังเกตและจดจำสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๖. โครงการประชุมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ
		๒๗. ประชุมความร่วมมือการป้องกันและป้องปรามการเกิดอัคคีภัย	สำนักงานรักษาความปลอดภัยฯ

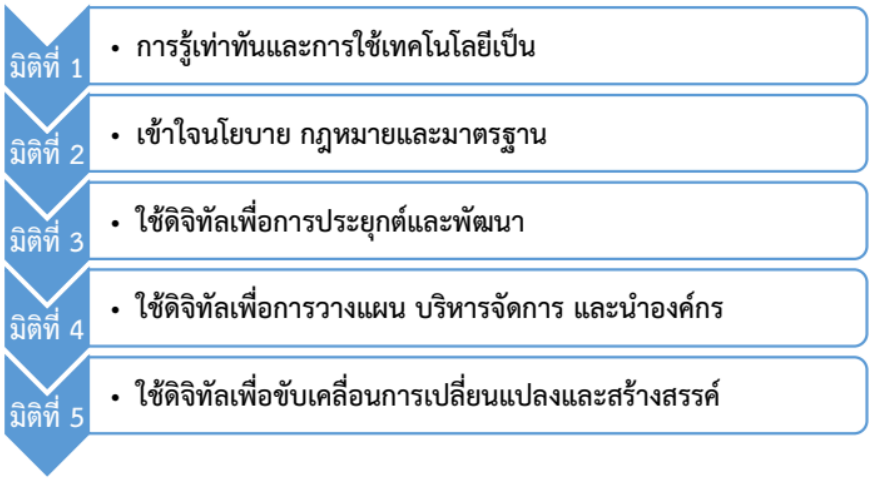
กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะที่ต้องการ	โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒๘. ๒๘.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการจัดบริการในภาพส่วนกลาง	กองกลาง
		๒๙. ๒๙.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การดำเนินงานด้านการสื่อสารองค์กร	กองกลาง
		๓๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดสำนักงานอธิการบดี (OD)	กองการเจ้าหน้าที่
		๓๑. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	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			ปีที่ดำเนินการ			
		ต้น	กลาง	สูง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
๑. การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์ - ๖ หลักสูตร - ปี ๒๕๖๔ ๕ 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. การควบคุมและการปรับปรุงกระบวนงาน	✓	✓	✓	✓	✓		
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	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๔. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา **- ๒ หลักสูตร** **- ปี ๒๕๖๔ ๒ หลักสูตร**	๑. การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓			
	๒. การเงินและการบัญชีสำหรับผู้บริหาร			✓	✓			
๕. การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม **- ๑ หลักสูตร** **- ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๗**	๑. การจัดการนวัตกรรม	✓	✓			✓		✓

๒. กำหนดสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ 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/๓bxDWIZ

๒) เว็บไซต์สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล http://bit.ly/๒N๓bC๗X

๓) เว็บไซต์ thaimooc : https://thaimooc.org/

๔) อบรม OCN – Training