



รายงานผลการดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

จัดทำโดย

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

## คำนำ

แผนการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แม้มหาวิทยาลัย จะผ่านการ พัฒนามาอย่างก้าวกระโดดเข้าสู่สภาวะการณ์เติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง แต่ความต้องการและ ความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างฐานปัญญาที่เข้มแข็ง เตรียมพร้อมที่จะใช้ฐานปัญญาที่มีของ บุคลากรอย่าง恰แยลดา สำหรับ การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ไปสู่ระดับสูงสุด

กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยฯ มีกลไก ใน การดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความสำเร็จ ๓ ประการ คือการ พัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การ บริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลการ ดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางและแนวโน้มที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพทั้งผล การดำเนินงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะบรรลุมิได้หากขาดการบูรณา การ และความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องทุกระดับและทุกส่วนงาน ฉดท้ายนี้ กองบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณมายัง ผู้บริหาร อาจารย์บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มี ส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

กองบริหารงานบุคคล  
มิถุนายน ๒๕๖๒

## สารบัญ

หน้า

### คำนำ

### สารบัญ

#### ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา และข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

- ความเป็นมา ๑
- ตราสัญลักษณ์ ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย ปรัชญามหาวิทยาลัย ๕
- โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ๖
- ข้อมูลบุคลากร ๗

#### ส่วนที่ ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- การจัดทำโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๒ ๑๐

#### ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑๑

#### ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะพัฒนาบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

๑๔

## ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา และข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

### ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นสถานที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในท้องถิ่นที่มีจุดเริ่มการก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๕๙ ได้ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นต่อชื่นในโรงเรียนตัวอย่างประจำمثال (ปัจจุบันคือโรงเรียนเบญจมบพิมหาราช อาคารหลังเก่าที่อยู่ด้านทิศตะวันตกของทุ่งศรีเมือง) ตามตราสารสามารถจัดการน้อยที่ ๗/๑๖๔๘ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๕๙

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๕๙ กระทรวงธรรมการ อนุญาตให้มณฑลอุบลราชธานี จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑล (โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี)

พ.ศ. ๒๔๖๖ มณฑลอุบลราชธานีขอตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม ที่บ้านกุดเปง อำเภอวารินชำราบ เริ่มเปิดทำการสอนเมื่อ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๖๖

พ.ศ. ๒๔๖๗ มณฑลอุบลราชธานีขอตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูหัตถกรรม แผนกวักสาน ประจำมณฑลขึ้นโดยอาศัยขั้นต่ำโรงเรียนวัดศรีทอง (วัดศรีอุบลรัตนารามในปัจจุบัน)

พ.ศ. ๒๔๗๙ กระทรวง ทำการอนุญาตให้จังหวัดอุบลราชธานี สร้างโรงเรียนสตรีประจำจังหวัดโดยเป็นโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด สอนหลักสูตร “ประกาศนียบัตรจังหวัด”

พ.ศ. ๒๔๘๕ กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขึ้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ให้อยู่ในความดูแลของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีนายประสิทธิ์ สุนทรโภก เป็นครูใหญ่ อาคารที่สร้างขึ้นครั้งแรกมี ๖ หลัง ในปี พ.ศ. ๒๔๘๙ กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้เปิดสอนขั้นมัธยมปีที่ ๗ และ ๘ เพิ่มขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด จึงได้ยุบโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือไป

พ.ศ. ๒๔๙๐ กรมสามัญศึกษามีโครงการเปิดโรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานีขึ้น โดยใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งยุบเลิกไปและกระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการซ่อมแซม ๕๐,๐๐๐ บาท เริ่มทำการสอนได้ในวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๙๑ มีครุร่วมทั้งสิ้น ๘ คน โดยมีนายประสิทธิ์ สุนทรโภก ทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ หลักสูตรที่เปิดสอนในยุคนั้น มี ๒ หลักสูตรคือ หลักสูตรประโยคครุ�ูล (ป.) รับนักเรียน ที่เรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ ๒ เข้าเรียนอีก ๒ ปี และหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) รับนักเรียนที่จบชั้นปีที่ ๖ เข้าเรียนอีก ๑ ปี นักเรียนฝึกหัดครูรุ่นแรกเป็นชายทั้งหมด รวม ๖๐ คน โดยแบ่งหลักสูตรละ ๓๐ คน นอกจากโรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี ซึ่งมีเฉพาะนักศึกษาชายแล้ว จังหวัดอุบลราชธานียังมีโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอีก ๑ โรงเรียน ซึ่งเริ่มเปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๙ โดยสอนหลักสูตร “ประกาศนียบัตรจังหวัด” ปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๗) อาคารใช้เป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. ๒๔๙๕ นายเสนอ นาราคด ศึกษาธิการจังหวัด ได้ขออนุมัติกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดตั้งโรงเรียนประชาบาลขึ้นในบริเวณโรงเรียนฝึกหัดครู ๑ โรง ชื่อ “โรงเรียนเทพพรหมภูมิ” เปิดรับนักเรียนทั่วไปและเป็นโรงเรียนสาธิตด้วย โรงเรียนสาธิตแห่งนี้ได้ดำเนินงานสืบเนื่องมาจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๒ จึงได้ยุบเลิกไป

พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงศึกษาธิการได้ยกเลิกหลักสูตร “ประกาศนียบัตรจังหวัด” โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานีจึงจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร “ประโภคครูประถม” (ป.ป.) แทน โดย รับนักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เรียนอีก ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๔๘ กระทรวงศึกษาธิการประกาศยกเลิกหลักสูตร “ประโภคครูมูล” และหลักสูตร “ประโภคครูประถม” โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานีจึงได้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร “ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา” (ป.กศ.) ขึ้นโดยรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เรียนอีก ๒ ปี

พ.ศ. ๒๕๔๙ กระทรวงศึกษาธิการได้ยุบโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุบลราชธานีไปรวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี และในปีนี้เองที่โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานีได้เริ่มโครงการฝึกหัดครูชนบทขึ้น โครงการนี้เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับองค์กรยูเนสโก (Thailand UNESCE Rural Teachers Education Project หรือ TURTEP) โดยองค์กรยูเนสโกได้ส่งผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศมาช่วยดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๐๑ กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี เปิดสอนหลักสูตร “ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง” (ป.กศ. ชั้นสูง) ซึ่งเป็นหลักสูตรต่อเนื่องจากหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการอีก ๒ ปี พร้อมยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี เป็น วิทยาลัยครูอุบลราชธานี โดยมี นายประสิทธิ์ สุนทร์โทก เป็นผู้อำนวยการ

พ.ศ. ๒๕๑๐ ได้เปิดประโภคครูประถม (ป.ป.) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ (ม.ศ. ๕) หรือมัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.ศ.๖) เข้าเรียนอีก ๑ ปี

พ.ศ. ๒๕๑๓ ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) ภาค nokเวลา

พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรี วิชาเอกชีวิทยา ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๗ และต่อมาเกิดข่ายสาขาวิชามากขึ้นเป็นลำดับ

พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) ภาคต่อเนื่องและโดยนัยแห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.๒๕๑๘ กรรมการฝึกหัดครู จึงมีสภากำนันฝึกหัดครู ตั้งนั้น “ผู้อำนวยการ” ของวิทยาลัยครูจึงเปลี่ยนเป็น “อธิการบดี” มีรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ สำนักงานอธิการบดี คณะวิชา ภาควิชา ฝ่ายและแผนกต่าง ๆ

พ.ศ. ๒๕๒๗ กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้จัดตั้งวิทยาลัยครูชุมชนขึ้นในวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ชื่อ “วิทยาลัยครูอุบลราชธานี” โดยให้เปิดสอนสาขาวิชาการอื่นนอกจากสาขาวิชาชีพครูและตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๒๗ (ฉบับที่ ๒) วิทยาลัยครูอุบลราชธานี จึงได้เปิดสอนสาขาวิชาชีพครูและสาขาวิชานั้น ทั้งภาคปกติและภาค กศ.บป. (การศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ) นอกจากนั้นยังมีการปรับปรุงส่วนงานอื่น เพื่อส่งเสริมวิชาการขึ้นคือ มีสำนัก/ศูนย์ ดังนี้

๑. สำนักงานอธิการบดี
๒. สำนักส่งเสริมวิชาการ
๓. สำนักวางแผนและพัฒนา
๔. ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา

## ๕. ศูนย์ศิลป์พัฒนธรรม

### ๖. สำนักกิจการนักศึกษา

พ.ศ. ๒๕๓๔ กรมการฝึกหัดครุภัณฑ์สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ได้ทำโครงการร่วมมือกัน เปิดสอนระดับปริญญาโท สำหรับที่วิทยาลัยครุภัณฑ์ราชธานีเปิดสอน ๒ หลักสูตร คือ คณะพัฒนาสังคม เปิดสอนสาขาวิชาเอกพัฒนาสังคม และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ เปิดสอนวิชาเอกการบริหารทั่วไปและการมนุษย์และ/หรือการบริหารโครงการและนโยบายสาธารณะ

พ.ศ. ๒๕๓๔ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ ๙ โปรดเกล้าฯ โปรดกระหม่อมพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครุภัณฑ์แห่งทั่วประเทศ ดังนั้นวิทยาลัยครุภัณฑ์ราชธานี จึงใช้ชื่อว่า “สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี”

นาม “สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี” นี้ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อุดมยเดชาฯ รัชกาลที่ ๙ โปรดเกล้าฯ โปรดกระหม่อมพระราชทานนามใหม่ขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยคำนวณคำว่า “วิทยาลัยครุ” ตามหนังสือสำนักเลขานุการ พระบรมมหาราชวัง ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔ เพื่อให้สอดคล้องรองรับกับบทบาทที่ปรับปรุงตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่ ในวาระการสมหมายกลยุทธ์การนี้พระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชาฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ โปรดกระหม่อมพระราชทานดวงตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ ให้สถาบันราชภัฏได้อัญเชิญมาเป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ ตามหนังสือสำนักเลขานุการพระบรมมหาราชวัง ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ นับว่าเป็นสิริมงคลอันสูงยิ่งแก่สถาบัน ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่และนักศึกษาทุกคน

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ได้พัฒนาการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพครุ และสาขาวิชาการอื่น ๆ ที่หลากหลาย สนองความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขยายขอบข่ายไปสู่ความเจริญเติบโตในรูปแบบของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดทำการสอนในสาขาวิชาการและสาขาวิชาชีพในระดับสูงกว่าปริญญาตรีได้ จึงได้ออกพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๔ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๗๒ ตอน ๔ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๓๔ ขึ้นเมื่อผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๔

สำหรับการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ได้มีการเตรียมการที่จะเปิดสอนในระดับปริญญาโท โดยคาดว่าจะเปิดสอนให้ทันปีการศึกษา ๒๕๓๘ สาขาวิชาที่มีความพร้อมที่จะเปิดสอนในระยะเริ่มต้นนี้ได้แก่ การบริหารการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเปิดสอน ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครุ และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และได้มีการยกเว้นหลักสูตรเพื่อเตรียมการเปิดสอนได้แก่ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิจัยและประเมินผล หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เป็นต้น

พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้เปิดสอนระดับปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาภูมิภาค

พ.ศ. ๒๕๔๘ เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

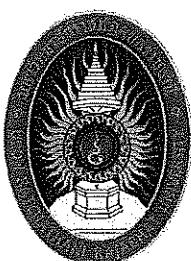
พ.ศ. ๒๕๕๔ เปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ออกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ และ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๒๐ ก ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงทำให้สถาบันราชภัฏมีสภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตลอดมาจากการเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครูสู่สถาบันราชภัฏและก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาเริ่มต้นเพียง ๖๐ คน ครุอาจารย์เพียง ๘ คน ซึ่งจากปี พ.ศ. ๒๔๙๑ จนถึงปัจจุบัน มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถาบันศึกษาดังต่อไปนี้

๑. นายประเสริฐ สุนทรโภก	พ.ศ. ๒๔๙๑ – ๒๕๐๒
๒. นางสาวชรัสวรรณ ดุลยจินดา	พ.ศ. ๒๕๐๒ – ๒๕๐๒
๓. นายประเสริฐ สุนทรโภก	พ.ศ. ๒๕๐๒ – ๒๕๐๔
๔. นายสนอง สิงหพันธ์	พ.ศ. ๒๕๐๔ – ๒๕๐๘
๕. นายสกุล นิลวรรณ	พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๑๕
๖. นายพจน์ ชัยณูขันธ์	พ.ศ. ๒๕๑๕ – ๒๕๑๗
๗. นายจินต์ รัตนสิน	พ.ศ. ๒๕๑๗ – ๒๕๑๗
๘. นายประธนา จันทร์เจริญ	พ.ศ. ๒๕๑๗ – ๒๕๒๑
๙. นายอรุณ มุขสมบัติ	พ.ศ. ๒๕๒๑ – ๒๕๒๓
๑๐. ผศ.ดร. พล คำปังศุ	พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๒๕
๑๑. ผศ. ปุณณะ ภูตะ	พ.ศ. ๒๕๒๕ – ๒๕๓๐
๑๒. ผศ. สมชาย วงศ์เกษม	พ.ศ. ๒๕๓๐ – ๒๕๓๖
๑๓. ผศ. เกษม บุญรุ่งย์	พ.ศ. ๒๕๓๖ – ๒๕๓๕
๑๔. ผศ. ชัยวัฒน์ บุณฑิก	พ.ศ. ๒๕๓๕ – ๒๕๓๕
๑๕. ผศ. ประชุม ผงผ่าน	พ.ศ. ๒๕๓๕ – ๒๕๖๐
๑๖. รศ. ธรรมรักษ์ ละอองนวล	พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน

ตราสัญลักษณ์





สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นรูปวงรี 2 วงซ้อนกัน ระหว่างวงรีส่วนบน เขียนเป็นอักษรภาษาไทยว่า "มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี" ส่วนล่างเขียนเป็นอักษรภาษาอังกฤษว่า "UBON RATCHATHANI RAJABHAT UNIVERSITY" ภายใต้วงรีด้านในมีตราพระราชาลัญจกรประจำพระองค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ซึ่งเป็นรูปพระที่นั่งอัญทิศประกอบด้วย วงศ์ กลางวงจักร มีอักษรเป็นอุหรือเลข 9 รอบวงจักรมีร่องมีเปล่งออกโดยรอบ เนื่องจากเป็นรูปเศวตฉัตรเจิดชั้นตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัญทิศ แบลคความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชานภาพในแผ่นดิน สีทั้ง 5 สี มีความหมายดังนี้

	สีน้ำเงิน แทนค่า สถาบันพระมหาภัตตริย์ ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานสถาบันราชภัฏ
	สีเขียว แทนค่า ที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในพื้นที่แหล่งธรรมชาติของสิงแ Dao ล้อมที่สวยงาม
	สีทอง แทนค่า ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา
	สีส้ม แทนค่า ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลในมหาวิทยาลัย
	สีขาว แทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักประชัญญ์ แห่ง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

รังประจํามหาวิทยาลัย



ຮັກສື່ ຂມພູ – ແທງ ເປັນແຄບຕາມຍາວຂອງຮັກສອງແດບ

## ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

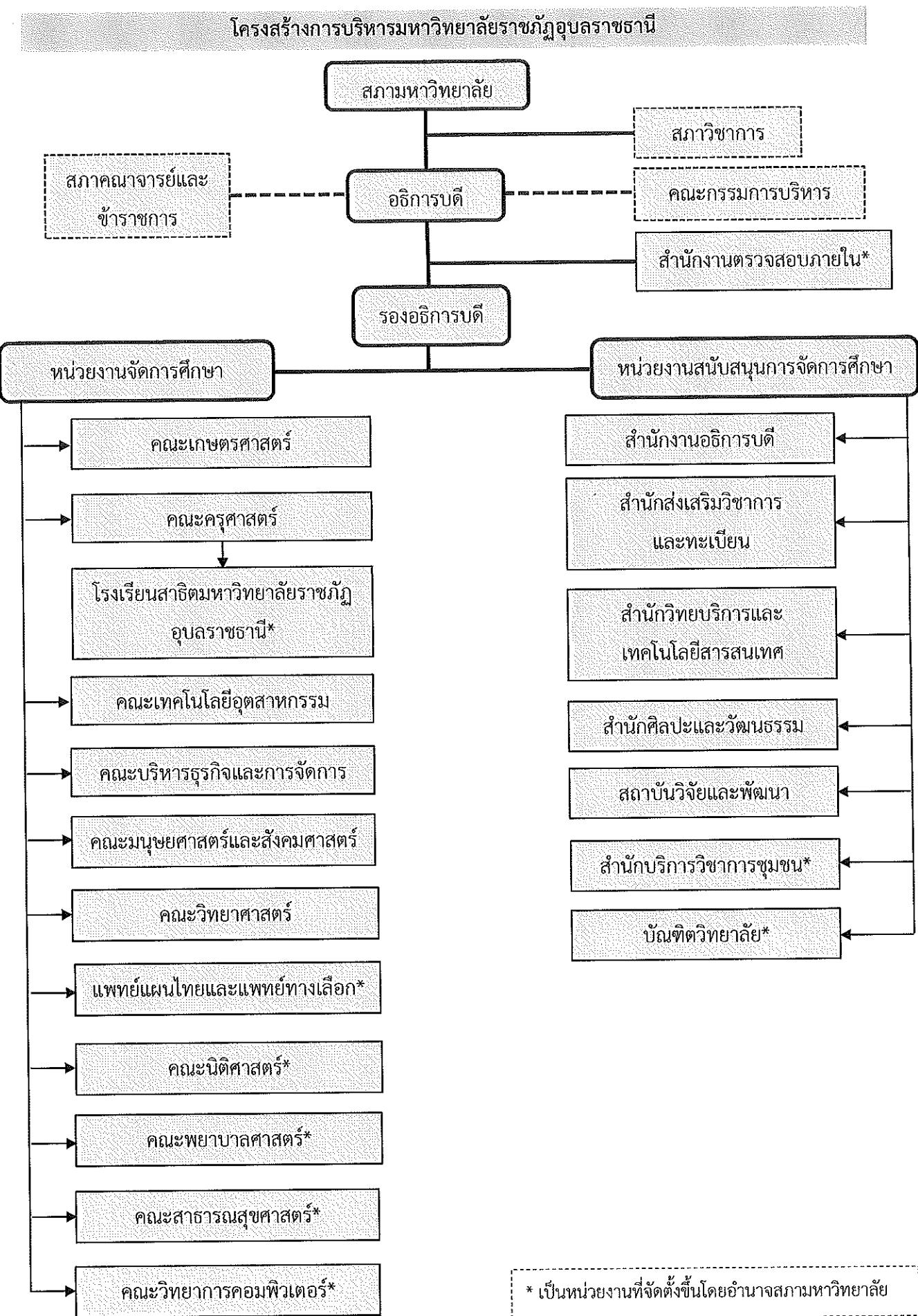
ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี คือ “ ต้นพะยอม ”

ปรัชญามหาวิทยาลัย

ปัญญาชีวี ชีวิตมาหุ เสภาธิ “ชีวิตของผู้ที่เป็นอยู่ด้วยปัญญา นั้นประเสริฐ”

ปณิธานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษา สร้างสรรค์ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนา  
ท้องถิ่น



## ข้อมูลบุคลากร

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑,๐๔๕ คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๔๘๖ คน บุคลากรสายสนับสนุน ๔๙๙ คน จำนวนบุคลากรทั้งหมดเมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)	๑๑๔
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)	๙
ลูกจ้างประจำ	๑๕
พนักงานราชการ	๒๔
พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ)	๔๐๗
พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน)	๓๖๐
อาจารย์คู่สัญญา	๕
ลูกจ้างชั่วคราว	๙๑
รวม	๑,๐๔๕

ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า

๑. ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

ตำแหน่ง	ปีที่เกษียณ				
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	๓	-	-	-	๒
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๓	๑	๒	๕	๔
อาจารย์	๒	๑	๑	๓	๔
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	-	-	-	๑	๒
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญพิเศษ					
ชำนาญการ	-	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	-	-	-	-	-
รวมทั้งหมด	๙	๒	๓	๙	๑๒

๒. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ/สนับสนุน ที่จะเกษียณอายุราชการ

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

ตำแหน่ง	ปีที่เกษียณ				
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
สายวิชาการ					
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๑	-	-	๑
อาจารย์	-	-	-	๑	-
ครู	-	-	๑	-	-
สายสนับสนุน					
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-
ชำนาญการ	-	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	๑	๑	๕	๕	๕
รวมทั้งหมด	๑	๒	๖	๘	๙

๓. ลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ ที่จะเกษียณอายุราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

ตำแหน่ง	ปีที่เกษียณ				
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	-	๑
พนักงานราชการ	-	-	-	-	-
รวมทั้งหมด	๑	๑	๑	-	๑

## ส่วนที่ ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน (Good health and happiness university)**

### เป้าประสงค์

- ๑ การสร้างสุขภาวะและความสุขของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร
- ๒ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- ๓ พัฒนาบุคลากรอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ และความก้าวหน้าของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน)
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นโดยให้มีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของคณาจารย์ทั้งหมด และสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนได้รับการกำหนดตำแหน่งตามสายงานตามระบบการกำหนดตำแหน่ง
๓. จัดทำแผนและกรอบอัตรากำลังรายละเอียด ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย (พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน)
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA

### มาตรการ

๑. วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร และจัดให้มีการทบทวนแผน
๒. เสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการทางด้านการสอนและการวิจัยให้แก่คณาจารย์
๓. พัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
๔. เสริมสร้างการพัฒนาอาจารย์ในการศึกษาต่อระดับสูงขึ้นจนถึงระดับปริญญาเอก
๕. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
๖. บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะและความรับผิดชอบในการทำงานรวมทั้งการใช้ชีวิตในสังคม

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน**

### เป้าประสงค์

- ๑.๑ จัดให้มีแผนกรอบอัตรากำลังและส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีสิ่งท้าความก้าวหน้าตามสายงาน
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน	๑. อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมด	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	ก.บ.ค
	๒. การเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของพนักงานสายสนับสนุน	ผลการดำเนินงานตามที่กำหนด	มีระบบกลไกและโครงสร้างการเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงาน	มีการระบุตำแหน่ง และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงาน	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงาน	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษตามสายงาน	ก.บ.ค

### การจัดทำโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๒

กลยุทธ์	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการประชุมสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑. ผลการดำเนินงานตามโครงการประชุมสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐	บุคลากรสายวิชาการเข้าอบรม ร้อยละ ๘๐	๑๒๕,๓๐๐	ก.บ.ค.
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ และความก้าวหน้าของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน)	๒. โครงการอบรมความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ประกันตนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี"สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนจากการจ่ายค่าเบี้ยประกันสังคมและเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน"	บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน ได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๐	๖๕,๔๐๐	ก.บ.ค.
ให้มีคุณภาพ	๓. โครงการอบรมสัมมนา หลักสูตรส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ต่อต้านการทุจริตในองค์กร	ผู้บริหาร และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านแผนงบประมาณ การเงินบัญชี และพัสดุของหน่วยงาน ได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๐	๑๐๐,๐๐๐	งานบุเดชศาสตร์ ประกันคุณภาพ
	๔. โครงการอบรมให้ความรู้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดรัฐดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	สายสนับสนุน ได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๐		อยู่ระหว่างดำเนินการ

### ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ๓.ผลการดำเนินงานตามโครงการประชุมสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย/เป้าหมาย บุคลากร สายวิชาการได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๐ บุคลากรสายวิชาการจำนวน ๑๖๕ คน มีผู้เข้าร่วมเกินเป้าหมายจำนวน ๒๐๐ คน ซึ่งเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ บุคลากรสายวิชาการเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๓.๓ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีแนวทางในขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของ นักศึกษา และชุมชน (Good health and happiness university) สนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นโดยมี คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคณาจารย์ทั้งหมด



๒.โครงการอบรมให้ความรู้ เรื่อง โครงการอบรมความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ประกันตนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี “สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนจากการจ่ายค่าเบี้ยประกันสังคมและเงินสมทบทุนเงินทดแทน”

๒.๑ กลุ่มเป้าหมาย/เป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๐ จำนวน ๑๗๐ คน มีผู้เข้าร่วมเกินเป้าหมายจำนวน ๑๙๐ คน ซึ่งเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒ บุคลากรสายบุคลากร สายวิชาการ/สายสนับสนุน ได้รับการอบรม

๒.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ (พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน)ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของ นักศึกษา และชุมชน(Good health and happiness university) สนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นโดยมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคณาจารย์ทั้งหมด



**โครงการอบรมสัมมนา หลักสูตรส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
ต่อต้านการทุจริตในองค์กร**

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย/เป้าหมาย ผู้บริหาร และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านแผนงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุของหน่วยงาน ได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๐ จำนวน ๑๕๐ คน มีผู้เข้าร่วมเกินเป้าหมายจำนวน ๑๕๐ คน ซึ่งตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน ได้รับความรู้ในการส่งเสริมธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย

๓.๓ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างสุขภาวะที่ดี และการ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของ นักศึกษา และชุมชน(Good health and happiness university) สนับสนุนให้ คณาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นโดยมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของ คณาจารย์ทั้งหมด



## ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะพัฒนาบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

### ๑ การนำองค์กร

- ผู้บริหารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจในทิศทางและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับการรับรู้แก่บุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ
  - สร้างการรับรู้ ความเข้าใจใน Vision และ Mission และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
  - ให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบ Health Model ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร
  - ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรรับรู้ทิศทางองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและร่วมดำเนินการให้ถึงเป้าหมายขององค์การ และเกิดความภาคภูมิใจในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเน้นให้เกิดการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร

### ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

- จัดทำ (Flowchart) ของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี
- แสดงการถ่ายทอดค่าเป้าหมาย (cascading) ระหว่างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี และแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- จัดทำยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ระดับองค์การที่แสดงความเชื่อมโยง ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ขององค์การในด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน
- นำผลการประเมินจากภายนอกองค์กร ไปใช้ปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่รองรับความท้าทายที่สำคัญขององค์กร ครอบคลุมทั้งด้านพันธกิจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล และแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
- มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อยต้องครอบคลุมในแต่ละด้าน ดังนี้
  - การวางแผนและบริหารกำลังคน แผนพัฒนาบุคลากรแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีหักษะหรือสมรรถนะสูง ในสายงานหลัก
  - การสื่อสารการปฏิบัติงานตามแผน ให้ครอบคลุมประเด็นการถ่ายทอดกลยุทธ์องค์กรไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ วิธีการหรือข่องทางที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผนให้กับบุคลากร
  - กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการครอบทุกระดับ ระดับหน่วยงาน (ทุกสำนัก/กอง ในโครงสร้างตามกฎหมาย และสำนัก/กอง ที่จัดตั้งขึ้นเป็นภารกิจ)
  - มีการสื่อสารให้บุคลากรในส่วนราชการรับทราบถึงกรอบการประเมินผล และแผนปฏิบัติการประจำปี หรือปฏิทินกิจกรรม ในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายอย่างทั่วถึง

### ๓ การให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต้องมีความชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานเจ้าภาพสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ
  - จัดการปัญหาการดำเนินงานมีความช้าช้อน ทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบในระดับหน่วยงาน กำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ก่อนการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน
  - คาดการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเสีย ผู้รับบริการที่ชัดเจนในภาพของกรม

▪ การสื่อสารไปไม่ถึงผู้รับผิดชอบงาน การดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่อง และไม่ได้ปฏิบัติเป็นทิศทางเดียวกันทั้งองค์การ

▪ การจัดการข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัย ประชาชนเข้าไม่ถึงระบบการจัดการข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัย เช่น ปัญหาการกรอกข้อมูลที่ต้องระบุตัวตนของผู้ร้องเรียน ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความรู้สึกไม่อยากเปิดเผยตัวตน และไม่ร้องเรียน จึงแสดงความคิดเห็นในลักษณะของบัตรสนเท็ท

▪ ยังขาดการ Benchmark ทำให้หน่วยงานไม่รู้สถานะของตัวเอง จึงทำให้ขาดแรงกระตุนภายใต้หน่วยงานของมหาวิทยาลัย

#### **๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้**

▪ ควรมีการพัฒนางานการจัดการความรู้ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้เห็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งผลงานการจัดการความรู้

▪ จำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย วิเคราะห์และรวบรวมองค์ความรู้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่สำคัญมาต่อยอดพัฒนางาน

▪ พัฒนาปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ในแต่ละด้านที่เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองและพัฒนางานในความรับผิดชอบให้ดีขึ้น เช่น จัดทำแผนพัฒนาความรู้บุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัยโดยสำรวจความต้องการจากบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง และหลากหลายหัวข้อ ทรงกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือบุคลากร ดำเนินการคัดเลือกหัวข้อสำหรับการจัดการความรู้ มีการคัดเลือกแบบมีส่วนร่วมโดยให้แต่ละคนเสนอหัวข้อ KM และมาจัดลำดับความสำคัญ สำหรับจัดกิจกรรม KM

▪ พัฒนารูปแบบการประชุมติดตามงานโดยการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ให้เป็นไปในลักษณะเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

▪ พัฒนาช่องทางการสื่อสารการจัดการความรู้ของกรมให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การให้ความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

▪ การจัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ในระดับมหาวิทยาลัย เช่น จัดเวทีแสดงผลงานวิชาการการจัดการความรู้ เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่ ความรู้ และข้อมูลให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง

▪ พัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการนำเวที/วิทยากร กระบวนการฯ ที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค วิธีการการจัดการความรู้

▪ การจัดเวทีให้ผู้ปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันอย่างเป็นประจำ ให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

▪ กำหนดให้มีการประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงการจัดการความรู้

#### **๕ การมุ่งเน้นบุคลากร**

▪ กำหนดกรอบวิธีการประเมินความต้องการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

▪ จัดทำแผนสร้างความพำสุกขององค์การ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

▪ สำรวจความต้องการอบรม/สัมมนา ของบุคลากร เพื่อนำมาจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย

- ยังไม่มีการวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยควรจัดทำ การประเมินความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร
  - จัดทำแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร

## ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ

- มหาวิทยาลัยควรมีมาตรฐานการปฏิบัติงานทุกรอบวนการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้ในหน่วยงานได้
  - ควรมีการติดตามประเมินผลการนำคู่มือไปใช้

\*\*\*\*\*