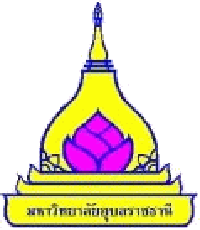
****

**แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี**

**ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)**

**อัตลักษณ์**

**“กัลยาณมิตร จิตอาสา พึ่งพาได้”**

**เอกลักษณ์**

**“การเรียนรู้และพัฒนา”**

**(ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๕๗)**

**คำนำ**

แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ นี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดีในระยะ๕ปีข้างหน้าโดยแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ได้จัดทำบนพื้นฐานของข้อมูลจากการประมวลสภาพปัจจุบันและการประเมินของสำนักงานอธิการบดีและการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภาวะคุกคาม(SWOT ANALYSIS) และนโยบายการพัฒนาของสำนักงานอธิการบดี แผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารได้แก่อำนวยการหัวหน้างาน และบุคลากรหน่วยงานต่างๆในสำนักงานอธิการบดีเพื่อนำเสนอและรับฟังข้อคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดทำและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ก่อนนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๔ เมื่อวันพุธที่๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๔และเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคมพ.ศ. ๒๕๕๖กองแผนงานได้มีการจัดให้มีการประชุมคณะทำงานด้านการวางแผนของสำนักงานอธิการบดี เพื่อทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดีเพื่อให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี สำนักงานอธิการบดีอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ นี้จะเป็นเสมือนเข็มทิศชี้แนวทางที่ชัดเจนสำหรับประชาคมในสำนักงานอธิการบดีในอันที่จะรวมพลังนำไปสู่การพัฒนาให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

กองแผนงาน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ๑

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าประสงค์มาตรการ ๑ –๗

การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ แผนการประเมินตัวบ่งชี้ ๘–๒๒

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ๒๓

ภาพกิจกรรมการทบทวน ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ๒๔

**ส่วนที่ ๑**

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันพุธที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ ที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี ได้ในความเห็นชอบแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานต่างๆในสำนักงานอธิการบดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดีในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ กองแผนงานจึงได้แจ้งเวียนแผนกลยุทธ์ฉบับดังกล่าวให้กับสำนักงานต่างๆเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดีซึ่งสามารถสรุปข้อมูลด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

1. **ความสอดคล้องกลยุทธ์เทียบกับแผนในระดับต่างๆ**

สำนักงานอธิการบดีได้มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดีในระยะ ๕ ปี โดยยึดความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสำนักงานอธิการบดีในระยะ ๕ ปี

1. **กลยุทธ์ มาตรการ**

**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัยวนการการ

**กลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล**นารด**

**กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**นา**

**๓. ตัวบ่งชี้ ค่าเป้าหมาย**

สำนักงานอธิการบดีได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีตามกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ ๑** ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๒ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ร้อยละเฉลี่ยของการบรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานอธิการบดีกำหนด
2. ระดับความสำเร็จเฉลี่ยในการพัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย

**กลยุทธ์ที่** ๒ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๓ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าตามหลักธรรมาภิบาล
2. ระดับความสำเร็จของระบบบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล (ม.อบ.๒)
3. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานอธิการบดี

**กลยุทธ์ที่** ๓ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๒ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน(ม.อบ.๓)
2. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด(ม.อบ.๔)

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี**  **ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)** | |

**วิสัยทัศน์**

**เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหารและสนับสนุนภารกิจของสำนักงานอธิการบดี**วนการจัดการ

**อัตลักษณ์ :กัลยาณมิตร จิตอาสา พึ่งพาได้**

**ตัวบ่งชี้ความสำเร็จการดำเนินงานตามอัตลักษณ์**

**ตัวบ่งชี้ที่ ๑** ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี

(ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๔)

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒** ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่สำนักงานอธิการบดี

จัดขึ้น(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕)

ตัวอย่าง โครงการ/กิจกรรม๕ส รอบบริเวณสำนักงานอธิการบดี,กิจกรรมทอดผ้าป่ากฐินสำนักงานอธิการบดี,เลี้ยงอาหารกลางวันเด็กพิการการบูรณะวัดและสาธารณสมบัติ

โดย กองกลาง เลขานุการคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

**ตัวบ่งชี้ที่ ๓** จำนวนหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่น (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕)

**เอกลักษณ์ : การเรียนรู้และพัฒนา**

**ตัวบ่งชี้ความสำเร็จการดำเนินงานตามเอกลักษณ์: การเรียนรู้และพัฒนา**

**ตัวบ่งชี้ที่ ๑** ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับต่อกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของสำนักงานอธิการบดี (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๔.๐๐)

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕)

**ข้อเสนอแนวทางการดำเนินงาน**

* กำหนดประเด็น เป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร (เช่น ระบบงานสารบรรณ)
* สามารถเชื่อมโยงได้กับการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี

**พันธกิจ**

**ยุ=ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการ และกำกับดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยวนการจัดการ**

**กลยุทธ์ มาตรการ**

**กลยุทธ์ที่ ๑.** พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการ

ดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัยวนการจัดการ**เรียนรู้ที่เน้นผู้และจัดให้มีทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง**

**เป้าประสงค์ :** มีระบบและกลไกการให้บริการการกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน

ตามภารกิจมหาวิทยาลัย เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

**ตัวบ่งชี้**

| **ตัวบ่งชี้** | **หน่วยที่ใช้วัด** | **ค่าเป้าหมาย** | | | | | **ผู้รับผิดชอบ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **๒๕๕๕** | **๒๕๕๖** | **๒๕๕๗** | **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** |
| ๑. ร้อยละเฉลี่ยของการบรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานอธิการบดีกำหนด | ร้อยละ | ๗๑ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | กองแผนงาน |
| ๒. ระดับความสำเร็จเฉลี่ยในการพัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย  เกณฑ์มาตรฐาน   1. มีการทบทวน ปรับปรุงระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย 2. มีแผนพัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย 3. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ 4. มีการติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานอย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี 5. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแผนการดำเนินงาน | ระดับ | - | - | ๔ | ๕ | ๕ | ทุกหน่วยงาน |

**มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน**

๑.๑ กำหนดนโยบายเชิงรุกในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์/กลยุทธ์ และนำจุดแข็งของสำนักงานอธิการบดีไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการการกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย

**โครงการกิจกรรม**

โครงการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจสำนักงานอธิการบดี (กำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการโดยพิจารณาจากความสำเร็จของกระบวนงานที่สามารถปรับปรุงได้)(ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนงาน)

**สมัยและการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น**

**กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลนารดสินใจพัฒนาระบบสาร**

**เป้าประสงค์ :** ระบบบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

**ตัวบ่งชี้**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตัวบ่งชี้** | **หน่วยที่ใช้วัด** | **ค่าเป้าหมาย** | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
| **๒๕๕๕** | **๒๕๕๖** | **๒๕๕๗** | **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** |
| ๑. ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสำนักงานอธิการบดี | คะแนน | ๓.๕๑ | ๓.๗๕ | ๔.๒๕ | ๔.๕๑ | ๔.๗๕ | คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสำนักงานอธิการบดี |
| ๒. ระดับความสำเร็จของระบบบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล (ม.อบ.๒) | ระดับ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | คณะกรรมการด้านธรรมาภิบาลสำนักงานอธิการบดี |
| ๓. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานอธิการบดี | ระดับ | - | ๓.๕๑ | ๔.๒๕ | ๔.๕๑ | ๔.๗๕ | สำนักงานบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อม |

**มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน**

๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล

๒.๑.๑ กระจายอำนาจบริหาร กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

๒.๑.๒ กำหนดนโยบายเชิงรุกในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๑.๓ ปรับปรุงและจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน

๒.๑.๔ ปรับปรุงงานกฎหมายและนิติการของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๕ มีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้

๒.๒ ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของส่วนงานและหน่วยงานภายในให้เหมาะสม

๒.๒.๑ ทบทวนนโยบายและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการในการรวมศูนย์ หรือการกระจายการ

ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยเร่งด่วน

๒.๒.๑ ทบทวนหลักการและกำหนดมาตรการในการบริหารอัตรากำลัง เช่น ทบทวนสัดส่วนอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสม การบริหารกรอบอัตรากำลัง เป็นต้น

๒.๓ ปรับปรุงระบบงบประมาณและการเงินให้มีเสถียรภาพ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยปรับปรุงระบบสารสนเทศทางการเงิน และบัญชี ให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๑ ปรับปรุงระบบงบประมาณ และการเงินให้มีเสถียรภาพ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒.๓.๒ จัดทำระบบสารสนเทศทางการเงิน และบัญชี ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลา รวมทั้งสามารถใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ พัฒนาประสิทธิภาพการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี

๒.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ

๒.๕.๑ ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง

เช่น ระบบลงทะเบียน REG ระบบบัญชี UBUFMIS ระบบบุคลากร

๒.๕.๒ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล

๒.๕.๓ พัฒนาระบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล

๒.๖ พัฒนาระบบการสื่อสารจัดทำแผนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงาอธิการบดี

๒.๗ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บูรณาการสู่การปฏิบัติงานประจำ โดยปรับปรุงระบบการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลให้สามารถใช้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสำนักงาอธิการบดี

๒.๘ ปรับปรุงกายภาพ ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของนักศึกษาและบุคลากร

๒.๙ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน รวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวและลดภาวะโลกร้อน

**โครงการกิจกรรม**

1. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี(ผู้รับผิดชอบหลัก : กองกลาง)
2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานอธิการบดี(ผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันฯ)
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บูรณาการสู่การปฏิบัติงานประจำ(ผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันฯ)

**กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

**เป้าประสงค์ :** บุคลากรทำงานได้เต็มตามศักยภาพและมีความสุข

**ตัวบ่งชี้**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตัวบ่งชี้** | **หน่วยที่ใช้วัด** | **ค่าเป้าหมาย** | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
| **๒๕๕๕** | **๒๕๕๖** | **๒๕๕๗** | **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** |
| ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน(ม.อบ.๓) | ร้อยละ | ๗๐ | ๗๐ | ๗๐ | ๗๕ | ๗๕ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒.ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด(ม.อบ.๔) | ร้อยละ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | กองการเจ้าหน้าที่ |

**มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน**

๓.๑ \*พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบให้เป็นมาตรฐานและนำมาใช้ทุกส่วนราชการภายใน

๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรจัดให้มีระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดขององค์กรสู่ระดับบุคคลและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๓ พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการบริหารโดยยึดหลักธรรมภิบาลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานโดยการเพิ่มพูนคุณวุฒิศักยภาพและประสบการณ์

๓.๕ สร้างเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อให้บุคลากรทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๓.๗ ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

**โครงการกิจกรรม**

1. โครงการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลสำนักงานอธิการบดี(กองการเจ้าหน้าที่)
2. โครงการสร้างบรรยากาศที่ดีและปรับปรุงและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (สำนักงานบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อม)
3. โครงการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานสำนักงานอธิการบดี(กองแผนงาน)

**ส่วนที่๔**

**การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติการติดตามประเมินผล**

๔.๑ การเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์สู่โครงการและงบประมาณจากยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในแต่ละด้านได้มีการกำหนดโครงการต่างๆเพื่อมารองรับไว้อย่างชัดเจนโดยได้มีการจัดทำรายละเอียดของโครงการผลผลิตกิจกรรมตัวบ่งชี้ผู้รับผิดชอบและงบประมาณของโครงการไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของโครงการต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นโดยงบประมาณในการดำเนินโครงการต่างๆของสำนักงานอธิการบดีนั้นจะมาทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ของสำนักงานอธิการบดี

๔.๒ การถ่ายทอดเป้าประสงค์และตัวบ่งชี้จากระดับสำนักงานอธิการบดีสู่ระดับหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานของทั้งสำนักงานอธิการบดีไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกันจึงจะได้มีจัดการประชุมเพื่อการถ่ายทอดเป้าประสงค์ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีสู่สำนักงานต่างๆเพื่อให้สำนักงานต่างๆในสำนักงานอธิการบดีได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมายที่สำคัญให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีอีกทั้งยังเพื่อเป็นกลไกเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี

๔.๓ การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่ประชาคมสำนักงานอธิการบดีอุบลราชธานีเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีได้ตระหนักและรับรู้ถึงยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีจึงจะจัดให้มีกิจกรรมต่างๆเพื่อสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจการสื่อสารผ่านทางกิจกรรมต่างๆที่ดำเนินการอยู่แล้ว

๔.๔ การติดตามเพื่อให้เกิดการประเมินผลการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์จะมีการนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะๆโดยผู้บริหารของสำนักงานอธิการบดีจะมีการติดตามความคืบหน้าทั้งในด้านความคืบหน้าของการดำเนินงานตามโครงการต่างๆและการบรรลุค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้ต่างๆอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้นั้น สำนักงานอธิการบดีใช้หลักเกณฑ์ตามคู่มือประกันคุณภาพภายในที่สำนักงานอธิการบดีกำหนด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

๔.๕ ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้รายกลยุทธ์ต่างๆ ไว้ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตาม ภารกิจสำนักงานอธิการบดี**

**ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๑** ร้อยละเฉลี่ยของการบรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานอธิการบดีกำหนด

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการวัดผลการดำเนินของสำนักงานอธิการบดีตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดในแผนกลยุทธ์โดยวัดจากร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้ทั้งหมด |
| 1. วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดผลการบรรลุผลดำเนินงานตามตัวบ่งชี้กำหนดในแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี |
| 1. สูตรในการคำนวณ | (ตัวบ่งชี้ที่บรรลุเป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่กำหนดในแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี)\*๑๐๐ |
| 1. หน่วยที่วัด | ร้อยละ |
| 1. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละ ๑ ครั้ง |
| 1. แหล่งข้อมูล | สำนักงานต่างในสำนักงานอธิการบดี |
| 1. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล | แบบรายงาน |
| 1. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการด้านการวางแผนงาน สำนักงานอธิการบดี |
| 1. ผู้รับผิดชอบหลัก | นายบัณฑิต บุญจูง |
| ๑๐. ผู้สนับสนุน/การติดตามประเมินผล | ผู้อำนวยการกองแผนงาน |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง ๓ปี | ปี ๕๖ = ๘๓.๓๓ |
| ๑๒. ค่าเป้าหมายปี ๒๕๕๗ | ๑๐๐ |

**ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๒** ระดับความสำเร็จเฉลี่ยในการพัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแล

และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | การวัดระดับความสำเร็จของงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย |
| 1. วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย |
| 1. สูตรในการคำนวณ | เกณฑ์การวัด   1. มีการทบทวน ปรับปรุงระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย 2. มีแผนพัฒนาระบบและกลไกการให้บริการ การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจมหาวิทยาลัย 3. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ 4. มีการติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานอย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี 5. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแผนการดำเนินงาน   โดยมีเกณฑ์ในการคิดระดับดังนี้  ระดับ 1 ทำได้ 1 ข้อ, ระดับ 2 ทำได้ 2 ข้อ, ระดับ ๓ ทำได้ ๓ ข้อ, ระดับ ๔ ทำได้ ๔ ข้อ, ระดับ ๕ ทำได้ครบทุกข้อ (การคิดระดับไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับข้อที่ทำได้) |
| 1. หน่วยที่วัด | ระดับ |
| 1. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละ ๑ ครั้ง (สำรวจและจัดทำรูปเล่ม) |
| 1. แหล่งข้อมูล | หน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละภาระกิจกลักของมหาวิทยาลัย |
| 1. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล | แบบรายงาน |
| 1. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| 1. ผู้รับผิดชอบ | ทุกหน่วยงาน |
| 1. ผู้สนับสนุน/ การติดตามประเมินผล | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| 1. ข้อมูลย้อนหลัง | ไม่มี |
| 1. ค่าเป้าหมายปี ๒๕๕๗ | ๔.๐๐ |

**กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล**

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๑** ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสำนักงานอธิการบดี

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน |
| 1. วัตถุประสงค์ | เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี |
| 1. สูตรในการคำนวณ | คะแนนรวมของผลคะแนนการประเมินผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า/ จำนวนผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า |
| 1. หน่วยที่วัด | คะแนน |
| 1. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ๑ ครั้ง/ปี |
| 1. แหล่งข้อมูล | กอง/สำนักงาน |
| 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบประเมิน |
| 1. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| 1. ผู้รับผิดชอบหลัก | คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสำนักงานอธิการบดี |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ปี ๒๕๕๖ ๓.๘๐ คะแนน |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๕๗ | ๔.๒๕ คะแนน |

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒** ระดับความสำเร็จของระบบบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล (ม.อบ.๒)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับระบบธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่ง ธรรมาภิบาล คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | **ดำเนินการวัดผลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานดังนี้** |
| ๑.มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมมาภิบาล |
| ๒.มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด |
| ๓.มีการประเมินผลการดำเนินงานตามพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมมาภิบาล(มีค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑) |
| ๔.มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะ |
| ๕.มีการนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงาน  โดยคิดระดับดังนี้ ระดับ 1 ทำได้ 1 ข้อ, ระดับ 2 ทำได้ 2 ข้อ, ระดับ ๓ ทำได้ ๓ ข้อ, ระดับ ๔ ทำได้ ๔ ข้อ, ระดับ ๕ ทำได้ครบทุกข้อ (การคิดระดับไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับข้อที่ทำได้) |
| ๔. หน่วยที่วัด | ระดับ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละครั้ง |
| ๖. แหล่งข้อมูล | กอง/สำนักงาน |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบรายงาน |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | คณะกรรมการด้านธรรมาภิบาลสำนักงานอธิการบดี |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวชี้วัด | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ไม่มี |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๕๗ | ๕ |

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๓** ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน อธิการบดี

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการวัดผลการดำเนินของสำนักงานอธิการบดีตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดในแผนกลยุทธ์โดยวัดจากระดับของตัวบ่งชี้ที่มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้ทั้งหมด |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดผลการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้กำหนดในแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี |
| ๓. แนวทางการปฏิบัติที่ดี | ๑.มีแผนการบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานอธิการบดี |
| ๒. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด |
| ๓. มีการประเมินผลการบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานอธิการบดีโดยมีค่าเฉลี่ยความพึงใจของบุคลากรไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ |
| ๔.มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะ |
| ๕. มีการนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงาน |
| **เกณฑ์การคิดระดับ** |
| ทำได้ ๑= ระดับ ๑, ทำได้ ๒= ระดับ ๒,ทำได้ ๓= ระดับ ๓,ทำได้ ๔= ระดับ ๔,ทำได้ ๕= ระดับ ๕, |
| ๔. หน่วยที่วัด | ระดับ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละ ๑ ครั้ง |
| ๖. แหล่งข้อมูล | นักศึกษาและบุคลากร |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบประเมิน |
| ๘) ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | สำนักงานบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อม |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | นางอุษณี ค้อมศิรินทร์,นางสาวธันย์ชนก เทศนา |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อม , หัวหน้าสำนักงานบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อม |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ๓.๖๑ |
| ๑๒. ค่าเป้าหมายปี ๒๕๕๗ | ๔.๒๕ |

**กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

**ตัวชี้วัดที่ ๓.๑** ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน (ม.อบ.๓)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานด้วย ซึ่งความสุขประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เป็นต้น |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | จำนวนบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน x ๑๐๐   จำนวนบุคลากรทั้งหมดตอบแบบสอบถาม  **เกณฑ์การประเมิน**  บุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน คือบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ย ความสุขตั้งแต่ ๓.๕๑ ขึ้นไป |
| ๔. หน่วยที่วัด | ร้อยละ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละ ๑ ครั้ง |
| ๖. แหล่งข้อมูล | กอง/สำนักงาน |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบสอบถาม |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวชี้วัด | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ปี ๒๕๕๖ ร้อยละ ๘๐ |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๕๗ | ๗๕ |

**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด (มอบ.๔**)**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | สมรรถนะ ประกอบด้วย  ๑) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร  ๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น  ๓) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดระดับสมรรถนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐาน x ๑๐๐   จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ |
| ๔. หน่วยที่วัด | ร้อยละ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละ ๑ ครั้ง |
| ๖. แหล่งข้อมูล | กอง/สำนักงาน |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบประเมินสมรรถนะบุคลากร |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวชี้วัด | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ไม่มี |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๕๗ | ๘๐ |

**ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์สำนักงานอธิการบดี**

**ตัวบ่งชี้ที่ ๑** ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | การประเมินผลความพอใจต่อการให้บริการต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องตรงกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อประเมินผลการให้บริการต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ตามอัตลักษณ์ของสำนักงานอธิการบดีในมิติกัลยาณมิตร |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | คะแนนรวมของผลคะแนนการประเมินการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี/ จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี |
| ๔. หน่วยที่วัด | ระดับคะแนน  (มากที่สุด=๕คะแนน, มาก= ๔คะแนน, ปานกลาง= ๓คะแนน,  น้อย= ๒คะแนน, น้อยที่สุด= ๑คะแนน) |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ๑ ครั้ง ต่อปี |
| ๖. แหล่งข้อมูล | หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบสอบถาม (ความพึงพอใจของผู้รับบริการ) |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | สิบเอกสมศักดิ์ สันติวงศกร |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ปี ๒๕๕๖ = ๓.๘๓ คะแนน |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๕๗ | ๔ คะแนน |

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒** ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่สำนักงานอธิการบดีจัดขึ้น

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | การประเมินผลการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่สำนักงานอธิการบดีจัดขึ้น โดยบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมโดยเสียสละเวลา แรงกาย หรือบริจาคทรัพย์/สิ่งของ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ตามอัตลักษณ์ของสำนักงานอธิการบดีในมิติจิตอาสา |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | (จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่เข้าร่วมกิจกรรม / จำนวนบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานอธิการบดี) x ๑๐๐ |
| ๔. หน่วยที่วัด | ร้อยละ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ๒ ครั้ง ต่อปี (๖ เดือน และ ๑๒ เดือน) |
| ๖. แหล่งข้อมูล | หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบลงทะเบียน หรือแบบบันทึกรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | หัวหน้างานสารบรรณ |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ร้อยละ ๘๙.๕๗ |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๕ |

**ตัวบ่งชี้ที่ ๓** จำนวนหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่น

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | จำนวนหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีที่มีการจัดการความรู้ร่วมกันหรือจัดบุคลากรไปให้ความรู้แก่บุคลากรของหน่วยงานอื่น โดยวิธีต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน การเป็นวิทยากร การจัดสัมมนา/อภิปรายทางวิชาการ เป็นต้น |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อประเมินผลการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่นของ สำนักงานอธิการบดี กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตามอัตลักษณ์ของสำนักงานอธิการบดีในมิติพึ่งพาได้ |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | (จำนวนหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่น / จำนวนหน่วยงานทั้งหมดของสำนักงานอธิการบดี) x ๑๐๐ |
| ๔. หน่วยที่วัด | ร้อยละ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ๑ ครั้ง ต่อปี |
| ๖. แหล่งข้อมูล | หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | หนังสือเชิญร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือขอตัววิทยากร |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | หัวหน้างานสารบรรณ |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ปี ๒๕๕๖ = ร้อยละ ๙๓.๓๓ |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๕ |

**ตัวบ่งชี้เอกลักษณ์สำนักงานอธิการบดี**

**ตัวบ่งชี้ที่ ๑** ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับต่อกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของสำนักงาน อธิการบดี

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับต่อกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร  สำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๒) วัตถุประสงค์ | เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี |
| ๓) สูตรในการคำนวณ | ผลรวมค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มีพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับต่อระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของสำนักงานอธิการบดี จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม |
| ๔) เกณฑ์การประเมิน | เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนน เป็นดังนี้  ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด  ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง  ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย  ๑.๐๐– ๑.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| ๕. หน่วยที่วัด | ระดับ |
| ๖. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ๑ครั้ง/ปี |
| ๗. แหล่งข้อมูล | หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี |
| ๘. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบสำรวจความพึงพอใจ |
| ๙. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๑๐. ผู้รับผิดชอบหลัก | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๑. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๒. ข้อมูลย้อนหลัง | ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐) |
| ๑๓. ค่าเป้าหมาย | ระดับ ๔ |

**ตัวบ่งชี้ที่ ๒** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และพัฒนา

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ความหมาย | เป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีในรอบปีที่ผ่านมา โดยบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฎิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา |
| ๒. วัตถุประสงค์ | เพื่อเป็นส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ |
| ๓. สูตรในการคำนวณ | จำนวนบุคลากรการพัฒนาความรู้และพัฒนาในปีที่ผ่านมา x๑๐๐  จำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| ๔. หน่วยที่วัด | ร้อยละ |
| ๕. ความถี่ในการเก็บข้อมูล | ปีละ๑ครั้ง |
| ๖. แหล่งข้อมูล | กอง/สำนักงาน |
| ๗. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | แบบรายงาน |
| ๘. ผู้กำหนดค่าเป้าหมาย | คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี |
| ๙. ผู้รับผิดชอบหลัก | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๐. ผู้กำกับตัวบ่งชี้ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๑. ข้อมูลย้อนหลัง | ร้อยละ ๘๘.๘๙ |
| ๑๒. ค่าเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๕ |

**ภาคผนวก**

|  |
| --- |
| **การวิเคราะห์ Swot Analysis สำนักงานอธิการบดี** |
| **จุดแข็ง** |
| 1. บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ที่ได้รับ |
| 2. บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มกำลัง |
| 3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลากรมีความรักในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร |
| 4. มีอุปกรณ์ทักษะการใช้งานทางด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน |
| **จุดอ่อน** |
| 1. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรในระดับบุคคลและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ |
| 2. ขาดการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลังในการบริหารงานที่ชัดเจน |
| 3. ผู้บริหารทุกระดับขาดนโยบายการบริหารงานและการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร |
| 4. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน |
| 5. ขาดการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงบประมาณให้เพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน |
| 6. ขาดระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ |
| 7. ขาดการนำผลการประเมินประกันคุณภาพมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง |
| 8. การเขียนรายงานประเมินตนเองของสำนักงานอธิการบดีและการอ้างอิงเอกสารหลักฐานไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกัน |
| 9. สำนักงานอธิการบดียังไม่มีแผนปฏิบัติการประจำปี |
| 10. สำนักงานอธิการบดีไม่มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินและแผนงบประมาณประจำปี |
| 11. มีความเชื่อมโยงระบบการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกน้อย |
| 12. ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ไม่สะท้อนภาพการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร |
| **โอกาส** |
| 1.สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาตามเกณฑ์ประกันคุณภาพจึงสามารถที่จะปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด |
| 2. โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดเกณฑ์สมรรถนะให้มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการจึงเป็นโอกาสที่จะพัฒนาแผนบุคลากรตามสมรรถนะที่กำหนดอย่างเป็นระบบ |
| **อุปสรรค** |
| 1. นโยบายการจัดสรรงบประมาณของภาครัฐที่สนับสนุนให้กับส่วนราชการต่างๆ ลดลง |
| 2. คณะและสำนักงานอธิการบดียังขาดการบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบ |

**ภาพกิจกรรมการทบทวน ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ สำนักงานอธิการบดี**

**วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖**

****

****

****