



# รายงานผลการดำเนินการ

ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔)

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนางานวิจัยแบบมุ่งเป้าเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการงานบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มศักยภาพของชุมชนและสังคม บนพื้นฐานความพอเพียง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** อนุรักษ์ สืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดจิตสำนึกรักท้องถิ่นและประเทศชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล สามารถปรับตัวให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลง ยกกระดับคุณภาพให้เป็นมาตรฐานสากล และ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีความสุข

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มั่นคง ปลอดภัย เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ เรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ มาตรการ ดังนี้

### เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพที่ดี สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือสร้างชื่อเสียงให้กับ

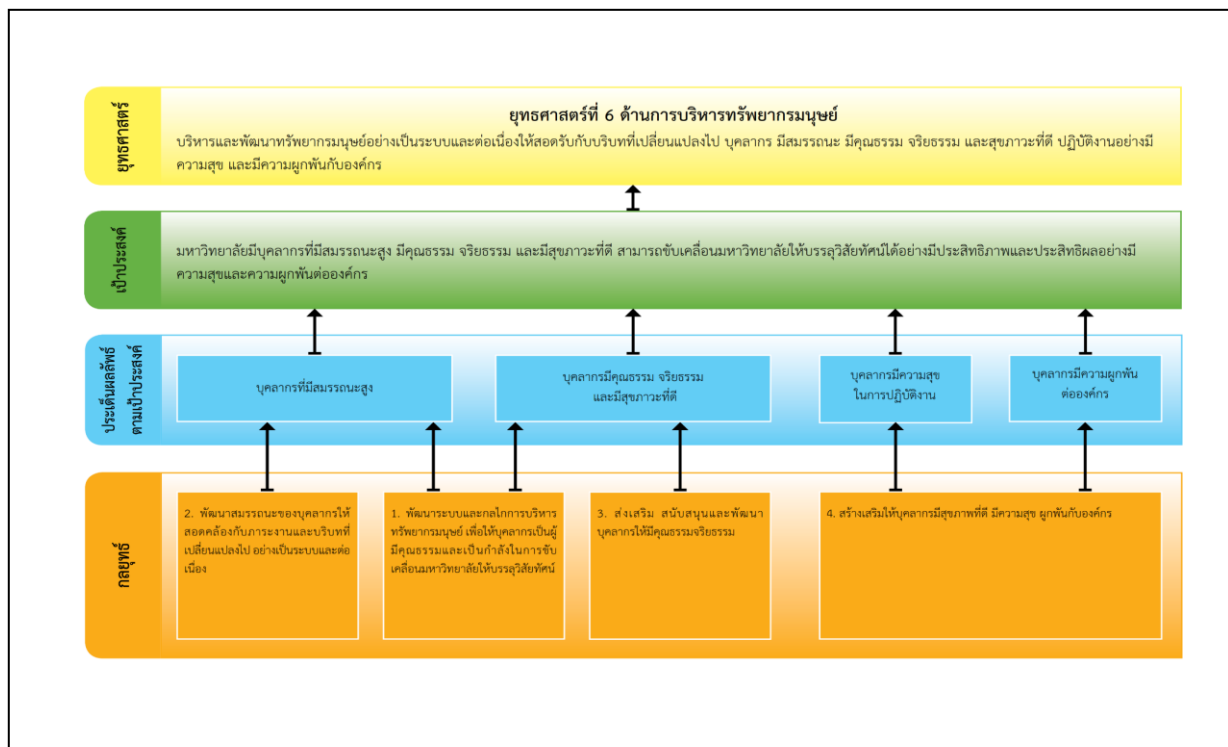
มหาวิทยาลัย

๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร

#### กลยุทธ์และมาตรการ

กลยุทธ์	มาตรการ
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์</p>	<p><b>มาตรการ</b> (1) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (2) จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p><b>มาตรการ</b> (1) พัฒนาทักษะด้านการบริหารให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร (2) พัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๓</b> ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p><b>มาตรการ</b> (1) สร้างจิตสำนึก และค่านิยมในการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ (2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๔</b> สร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความสุข ผูกพันกับองค์กร</p>	<p><b>มาตรการ</b> (1) พัฒนาระบบและกลไกของสวัสดิการที่เหมาะสม และที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด (2) จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</p>



### ประเด็นผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์และตัวชี้วัด

ประเด็นผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละ	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕
มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาวะที่ดี	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	คน	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
มีความสุข	ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๗๕	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕
ความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	๙๐	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕

## รายงานผลการดำเนินการ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์</p>	<p><b>มาตรการ</b> (๑) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (๒) จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>	<p>มีระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>๓ ระบบ</p>	<p><b>(๑) การปรับปรุงกฎหมายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</b> ได้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหาร ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่ (๑.๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๓) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ฉบับลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ (๑.๔) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๒ (๑.๕) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินประจำตำแหน่งเงิน</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
				<p>ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร</p> <p><b>(๒) การพัฒนาระบบและกลไกการปฏิบัติงาน</b></p> <p>(๒.๑) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>(๒.๒) พัฒนาระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>(๒.๓) พัฒนาระบบประเมินผลการสอน</p> <p>(๒.๔) พัฒนาระบบจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๒.๕) พัฒนาระบบการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร</p> <p><b>ผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมาย</b></p> <p><b>แนวทางพัฒนา</b></p> <p>พัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันให้ครบทุกระบบ</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b></p> <p>พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและบริบทที่</p>	<p><b>มาตรการ</b></p> <p>(๓) พัฒนาทักษะด้านการบริหารให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร</p>	<p>ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</p>	<p>ร้อยละ ๕๕</p>	<p>- ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ พบว่าบุคลากรมีสมรรถนะสูง คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๐</p> <p><b>ผลประเมินต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด</b></p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
เปลี่ยนแปลงไป อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	(๔) พัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มี สมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>แนวทางการพัฒนา</b> จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้ได้ระดับ สมรรถนะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด</li> </ul>
<b>กลยุทธ์ที่ ๓</b> ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ให้ มี คุ ณ ฐ ร ร ม จริยธรรม	<b>มาตรการ</b> (๓) สร้างจิตสำนึก และค่านิยมใน การป้องกันแก้ไขปัญหาการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ (๔) สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่าง มีคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือ การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือสร้าง ชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	๓๐ คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรดีเด่นและข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๖ คน</li> <li>- ผู้สร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัยด้านกีฬา จำนวน ๔ คน</li> <li>- รางวัลประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติ สำหรับบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ ๑๑ “ทอง กราววิชาการ ๖๒ : ส่งเสริมงานวิจัย พัฒนางาน พัฒนาองค์กร” จำนวน ๑ คน</li> <li>- รางวัลนักวิจัยดีเด่น จำนวน ๔ คน</li> <li>- รางวัลเชิดชูเกียรตินักวิจัย จำนวน ๑๑ คน</li> </ul> <p><b>ผลประเมินต่ำกว่าเป้าหมาย</b> ทั้งนี้ ยังคงเหลือระยะเวลา การดำเนินงานถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๒</p> <p><b>แนวทางการพัฒนา</b> ติดตามผลการดำเนินงานจากทุกคณะหน่วยงานให้ครบถ้วน และนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป เพื่อให้ บุคลากรมีศักยภาพสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย ต่อไป</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๔</b> สร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความสุข ผูกพันกับองค์กร	<b>มาตรการ</b> ๑๐ พัฒนาระบบและกลไกของสวัสดิการที่เหมาะสม และที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด ๑๑ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	(๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน (๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๙๓	อยู่ระหว่างติดตามประเมินความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและจะรายงานภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒