



**รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

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 และมีสุขภาวะที่ดี สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด

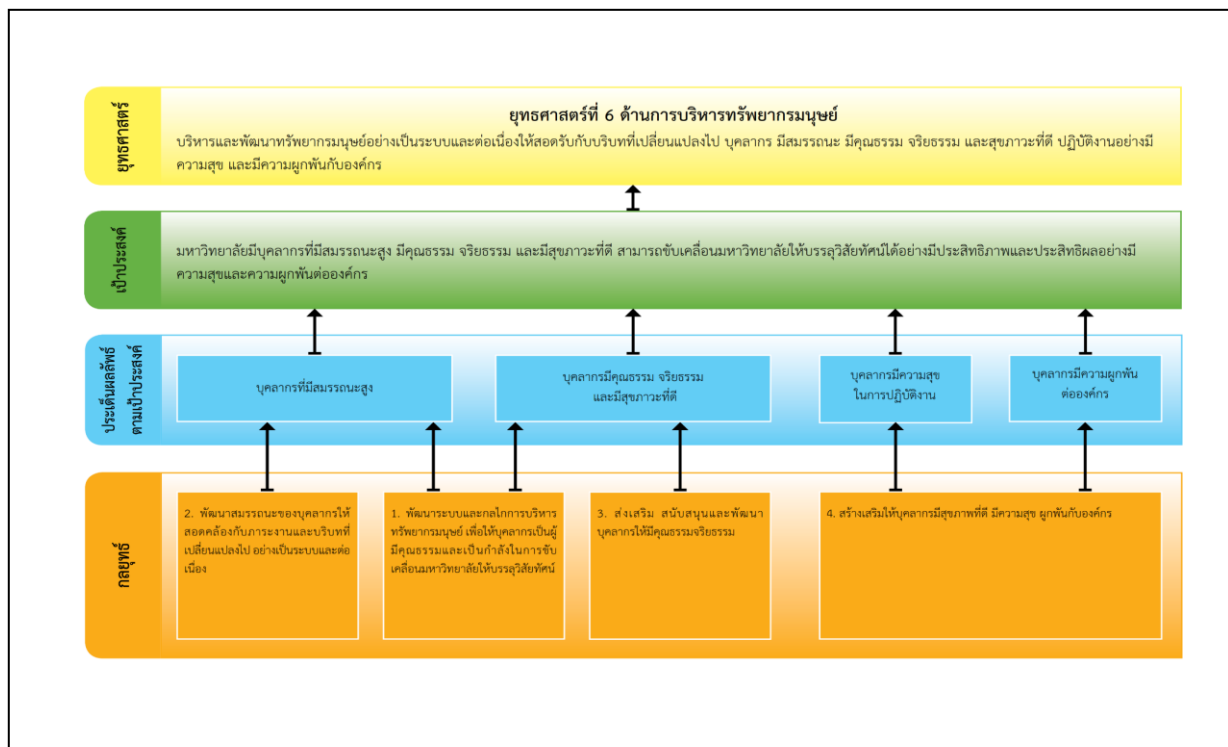
๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือสร้างชื่อเสียงให้กับ

มหาวิทยาลัย

๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน
๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์และมาตรการ

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

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์</p>	<p>มาตรการ (๑) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (๒) จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>	<p>มีระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>๓ ระบบ</p>	<p>(๑) การปรับปรุงกฎหมายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>(๑) การปรับปรุงกฎหมายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหาร ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่ (๑.๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๓) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ฉบับลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ (๑.๔) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงาน</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				(๒) การพัฒนาระบบและกลไกการปฏิบัติงาน	<p>มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>(๑.๕) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินประจำ ตำแหน่ง เงิน ค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน และเงิน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านการ บริหาร</p> <p>(๒) การพัฒนาระบบและกลไกการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒.๑) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>(๒.๒) พัฒนาระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงาน มหาวิทยาลัย</p> <p>(๒.๓) พัฒนาระบบประเมินผลการสอน</p> <p>(๒.๔) พัฒนาระบบจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๒.๕) พัฒนาระบบการจ่ายเงินประจำ ตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านการ บริหาร</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				(๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลัง (๔) การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปปรับปรุง	(๓)การกำหนดกรอบอัตรากำลัง กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	มาตรการ (๓) พัฒนาทักษะด้านการบริหารให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร (๔) พัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด	ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละ ๕๕	(๑) การกำหนดสมรรถนะบุคลากรประเภทวิชาการ	(๑) การกำหนดสมรรถนะบุคลากรประเภทวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยคณะทำงานในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ได้มีการจัดทำ (ร่าง)กรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านการเรียนการสอน มี ๓ องค์ประกอบ คือ ๑.องค์ประกอบที่ ๑ องค์ความรู้ (Professional Knowledge) ได้แก่ K๑ : Subject สารระยวิชา K๒ : Methods วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสอน การเรียนรู้และการประเมินในสารระยวิชาและที่ระดับของหลักสูตรวิชาการ K๓ : Learn นักศึกษาเรียนรู้รู้อย่างไร ทั้งโดยทั่วไปและภายในสาระของรายวิชา/สาขาวิชา

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
					<p>K๔ : Technologies การใช้และเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม</p> <p>K๕ : Evaluation วิธีการประเมินประสิทธิผลของการสอน</p> <p>K๖ : Quality Assurance ความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพและการปรับปรุงคุณภาพสำหรับการปฏิบัติทางวิชาการและวิชาชีพเน้นการสอน</p> <p>๒.องค์ประกอบที่ ๒ กิจกรรมหรือสมรรถนะในการจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ (Professional Practices) ได้แก่</p> <p>P๑ : Design ออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้และ/หรือโปรแกรมการศึกษา</p> <p>P๒ : Teach สอนและ/หรือสนับสนุนการเรียนรู้</p> <p>P๓ : Assess ประเมินและให้ข้อมูลการป้อนกลับกับผู้เรียน</p> <p>P๔ : Develop พัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลและวิธีการที่สนับสนุนนักศึกษาและการแนะแนว</p> <p>P๕ : Engage เข้าร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในด้านรายวิชา/สาขา วิชาและวิทยาการการสอน การวิจัย ความเป็นนักวิชาการ</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
					<p>และการประเมินผลการปฏิบัติทางวิชาชีพ</p> <p>๓.องค์ประกอบที่ ๓ ค่านิยม (Professional Values) ได้แก่</p> <p>V๑ : Respect คำนึงถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล และความหลากหลายของชุมชนการเรียนรู้</p> <p>V๒ : Participation ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและความเท่าเทียมด้านโอกาสของผู้เรียน</p> <p>V๓ : Evidence informed ใช้แนวทางข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลลัพธ์จากการวิจัย ความเป็นนักวิชาการและการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>V๔ : Acknowledgement ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของระบบอุดมศึกษาในบริบทที่กว้างขวางขึ้น และผลที่ตามมาสำหรับการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม</p> <p>โดยให้กำหนดระดับสมรรถนะเป็น ๔ ระดับคือ</p> <p>ระดับที่ ๑ BEGINNER ASSOCIATE FELLOW</p> <p>ระดับที่ ๒ COMPETENT FELLOW</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				<p>(๒) การทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะบุคลากรประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</p>	<p>ระดับที่ ๓ PROFICIENT SENIOR FELLOW ระดับที่ ๔ MASTERY PRINCIPAL FELLOW</p> <p>ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างเพิ่มเติมรายละเอียดในสมรรถนะแต่ละระดับ</p> <p>(๒) การทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะบุคลากรประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</p> <p>เนื่องจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งสมรรถนะ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๑๖ สมรรถนะ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่งอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ - สมรรถนะทางการบริหาร ๖ สมรรถนะ <p>นอกจากนี้ยังได้กำหนดความรู้</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				<p>(๓) การประเมินสมรรถนะบุคลากรประเภทบริหาร และวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป</p>	<p>ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอีกจำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล</p> <p>ตามประกาศฯ ดังกล่าว ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยกำกับ ติดตาม ประเมินผลในการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และให้พิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นระยะ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะระหว่างเดือน สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>(๓) การประเมินสมรรถนะบุคลากรประเภทบริหาร และวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดให้มีการประเมินสมรรถนะความรู้ความสามารถและทักษะ โดยกำหนดรูปแบบการประเมินเป็น ๓</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
					<p>ช่วง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pre-test - อบรม - Post-test <p>โดยมีผู้ผ่านและไม่ผ่านการประเมิน Pre-test ดังนี้</p> <p>๑. ด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผ่าน ๒๑ คน - ไม่ผ่าน ๑๘ คน <p>๒. ด้านความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผ่าน ๑๑ คน - ไม่ผ่าน ๒๘ คน <p>๓. ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผ่าน ๓๖ คน - ไม่ผ่าน ๘ คน <p>๒. ทักษะด้านการจัดการข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผ่าน ๒๖ คน - ไม่ผ่าน ๒๖ คน <p>๓. ทักษะด้านการคำนวณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผ่าน ๔๒ คน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				<p>(๔) การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร</p> <p>(๔.๑) การศึกษาต่อ</p> <p>(๔.๒) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการฯ</p>	<p>- ไม่ผ่าน ๓ คน</p> <p>๖. ทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>- ผ่าน ๓๖ คน</p> <p>- ไม่ผ่าน ๒ คน</p> <p>(๔) การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร</p> <p>(๔.๑) การศึกษาต่อ ๖๖ คน แยกเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต่างประเทศ ๑๓ คน - ในประเทศ ๕๓ คน <p>(๔.๒) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการฯ จำนวน ๑๐ คน</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๓</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>มาตรการ</p> <p>(๓) สร้างจิตสำนึก และ ค่านิยมในการ ป้องกันแก้ไขปัญหา การทุจริต และ ประพฤติมิชอบ</p> <p>(๔) สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานอย่างมี คุณธรรม และ จริยธรรม</p>	<p>จำนวนของ บุคลากรที่ได้รับ รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือสร้างชื่อเสียง ให้กับมหาวิทยาลัย</p>	<p>๓๐ คน</p>	<p>การสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการป้องกัน แก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>๑. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยสำนักงาน ตรวจสอบภายในจัดกิจกรรมการสร้างจิตสำนึก และค่านิยมในการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ ภายใต้โครงการ “ม.อุบลฯ ยุคใหม่ บริหารงานโปร่งใสร่วมใจต้านภัยทุจริต (UBU Say No To Corruption) ประจำปี ๒๕๖๒ ให้แก่ อธิการบดี และผู้บริหารทุกระดับ ของมหาวิทยาลัย วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๓.๐๐น. ณ ห้องแกรนด์บอลรูม C โรงแรมยูเพลส มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>กลยุทธ์ที่ ๔</p> <p>สร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความสุข ผูกพันกับองค์กร</p>	<p>มาตรการ</p> <p>๑๐ พัฒนาระบบและกลไกของสวัสดิการที่เหมาะสม และที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๑๑ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</p>	<p>(๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>ร้อยละ ๙๓</p>	<p>(๑) การพัฒนาระบบสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>(๒) การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>(๓) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</p>	<p>๒. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่จัดโครงการอบรม “มิติทางกฎหมายกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ ณ สถานปฏิบัติภารกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี</p> <p>พัฒนาหลักเกณฑ์การจัดสรรห้องพักอาศัยสำหรับบุคลากร</p> <p>อยู่ระหว่างทำความเข้าใจงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนกับกรมบัญชีกลาง</p> <p>บุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ ๓๘ “ขุนเลนเกมส์”</p>