

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ณ เมษายน 2564

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2564 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	85	อยู่ระหว่างทบทวนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง จะแล้วเสร็จในเดือนมิถุนายน 2564

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2564 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	45	42.65
2) ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสมรรถนะสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	75	อยู่ระหว่างการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ และ ทบทวนสมรรถนะสายสนับสนุน จะแล้วเสร็จในเดือน มิถุนายน 2564

เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2564 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	74	กำหนดสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยในเดือนสิงหาคม 2564

ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์และกิจกรรม/โครงการ
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 7
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย



กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.1 ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป</p>	<p>1.1.1 โครงการทบทวนและจัดสรรอัตราค่าจ้างของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>(1) วิเคราะห์ภาระงานและอัตราค่าจ้างทั้งหมดของมหาวิทยาลัย</p> <p>(2) กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย</p> <p>(3) จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้างที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน</p> <p>(4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่</p>	<p>1. คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ได้พิจารณากำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตราค่าจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และมอบคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดำเนินการวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมี ปี 2564 – ปี 2567</p> <p>2. คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดำเนินการวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมี ตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของบุคลากร พ.ศ. 2558 คือ ประเภทวิชาการ สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา</p>

เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย



กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>และตามที่องค์การวิชาชีพหรือสภาวิชาชีพกำหนด ประกอบด้วย เกณฑ์สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ไม่เกิน 1 : 0.75 - สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไม่เกิน 1 : 0.50 <p>ทั้งนี้ อยู่ระหว่างพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมีของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมี ปี 2564 – ปี 2567 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย</p>

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.2 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสุดคล้อยกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน</p>	<p>1.2.1 โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง</p>	<p>(1) สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ (2) สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (3) อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)</p>	<p>ระบบการสรรหา บรรจุ สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง มหาวิทยาลัยมีระบบการจ้างบุคคลให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสรรหาหรือคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้แก่ ผู้ได้รับทุนการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและในระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และกรณีอื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การสรรหาบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. 2556 ซึ่งผลการดำเนินงานตั้งแต่ตุลาคม 2563 ถึงมีนาคม 2564 มีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งรวมจำนวน 12 คน</p> <p>การอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใหม่ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี เพื่อนำมากำหนดรูปแบบและหัวข้อการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของคณะและหน่วยงาน ผลการสำรวจ คือ

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้าสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยปี 2564 กำหนดให้จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ภายในพฤษภาคม 2564</p> <p>2. ระบบพี่เลี้ยง มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกคณะ/หน่วยงาน จัดให้มีผู้ดูแลการปฏิบัติงาน หรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรใหม่ โดยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>3. ระบบการพัฒนาบุคลากร บุคลากรใหม่ จะได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผน การ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy) และการสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วย Digital platform</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>1.3.1 โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>(1) กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม</p> <p>(2) พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ</p> <p>(3) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด</p>	<p>1. การกำหนดสมรรถนะบุคลากร</p> <p>มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้</p> <p>(1) สายวิชาการ</p> <p>มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) โดยใช้แนวทางการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (เดิม) กำหนด โดยมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์ความรู้ (Knowledge) 2. สมรรถนะ (Competencies) 3. ค่านิยม (Values) <p>ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมี 4 ระดับ</p> <p>ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) กรอบสมรรถนะมาตรฐานอาจารย์ฯ ซึ่งผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และจะทำประชาพิจารณ์อีกครั้งก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) และสภามหาวิทยาลัยต่อไป</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>(2) สายสนับสนุนวิชาการ</p> <p>มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2556</p> <p>สมรรถนะ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> • สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ • สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 16 สมรรถนะ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่งอย่างน้อย 3 สมรรถนะ • สมรรถนะทางการบริหาร 6 สมรรถนะ <p>นอกจากนี้ ยังได้กำหนดความรู้และทักษะของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอีกจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังกำหนดสมรรถนะที่ต้องการและบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <p>1. สมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (2564 – 2567)</p> <p>สายวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสากล ; PSF (Professional Teaching Standard Framework) 2) ศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่หรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ 3) ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy) และการสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วย Digital platform

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>สายสนับสนุนวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ทักษะ Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับอนาคต 2) ทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3) ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานจากงานวิจัย (R2R) 4) ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy) <p>ผู้บริหารระดับสูง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3) เปนแบบอย่างที่ดี <p>ผู้บริหารระดับกลาง – ต้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.4 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>1.4.1 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p>	<p>(1) วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>(2) พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด</p>	<p>(1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย กองบริการ การศึกษา และสำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ กำหนดสมรรถนะบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2564 – 2567)</p> <p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 ได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2564 – 2567) แบ่งเป็น 3 แผน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย 2. แผนพัฒนาบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานประจำ 3. แผนพัฒนาผู้บริหาร <p>(2) การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p> <p>เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 เป็นอุปสรรคต่อการจัดอบรมให้กับบุคลากร ดังนั้น จึงอยู่ระหว่างวางแผนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่น ได้แก่ การอบรมในรูปแบบออนไลน์ และการจัดหาหรือผลิตสื่อออนไลน์เพื่อให้บุคลากรพัฒนาได้ด้วยตนเอง</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
	<p>1.4.2 โครงการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับ สมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการ พัฒนาของบุคลากร</p>	<p>(1) พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตาม เกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์</p> <p>(2) ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการ จัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนและ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ใน การประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 และคณะกรรมการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการ บริหารและพัฒนาบุคลากร ในการประชุม ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564</p> <p>เห็นชอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้</p> <p>1. ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของคณะและสำนักต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>1.1 ศึกษาระบบการประเมินฯ ของ คณะ/สำนักที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อ หาความแตกต่าง จุดเด่นข้อด้อย และแนวทางในการการพัฒนา โดยจะได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การประเมินการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>1.2 ศึกษาระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ เช่น การจัดทำ ข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัด ผลสำเร็จของการปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ในแผนกล ยุทธ์ของหน่วยงาน โดยอาจให้</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>พิจารณาเพิ่มเงินเดือน การกำหนดค่าตอบแทน การให้รางวัลหรือการจูงใจในรูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบการบริหารงานบุคคลอื่น เช่น การต่อสัญญาจ้าง หรือประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.3 ศึกษาการกำหนดเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของการปฏิบัติงาน และการกำหนดเกณฑ์การประเมินตามผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์</p> <p>2. ศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบประเมินฯ กรณีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
	<p>1.4.3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>(1) ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว</p>	<p>สายวิชาการ</p> <p>1. มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 ซึ่งออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2563 เป็นต้นไป</p> <p>2. มหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการพิจารณาดำเนงทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ได้ออกประกาศคณะกรรมการฯ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการสอน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564 โดยมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2564</p> <p>สายสนับสนุนวิชาการ</p> <p>อยู่ระหว่างกำหนดกรอบตำแหน่งสูงขึ้นระยะ 4 ปี</p>

เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร



กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.5 ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม</p>	<p>1.5.1 โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>(1) สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร</p> <p>(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย</p> <p>(3) ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร</p> <p>(4) ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น</p>	<p>1. มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่มีการสื่อสารค่านิยม UBU-IMPACTS ให้ทุกคณะ หน่วยงาน ทราบและสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมมหาวิทยาลัย อุดรธานี ปี 2564</p> <p>3. จัดทำโครงการสื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติเป็นไปตามค่านิยม ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>1.6.1 โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข</p>	<p>(1) สสำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer)</p> <p>(2) จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>(3) จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ</p> <p>(4) จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร</p>	<p>1. ความสุขความผูกพัน</p> <p>ปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัย ยังไม่ได้มีการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี เนื่องจากได้ทำการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันประจำปีงบประมาณ 2563 เมื่อเดือนกันยายน 2563 ซึ่งสรุปผลการสำรวจจาก จำนวนบุคลากร 1,530 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 462 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 462 คน สรุปผลได้ว่า บุคลากรมีความสุขทั้งหมด เฉลี่ยจำนวน 428.11 คน คิดเป็นร้อยละ 92.66 มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรในปีงบประมาณ 2564 ต่อไป</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>2. จัดตั้งสโมสร/ชมรม มีการจัดตั้งชมรม 4 ชมรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ชมรมฟุตบอล 2) ชมรมกอล์ฟ 3) ชมรม ม.อุบล รันนิ่ง (UBU Running) 4) ชมรมเทนนิส <p>3. กิจกรรม Care Community</p> <p>3.1 จัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพตนเอง อีกทั้งสามารถทำการรักษาหรือป้องกันไม่ให้โรคลุกลามต่อไป และหากมีภาวะเสี่ยง แพทย์จะได้ให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการป้องกันโรค และส่งผลให้บุคลากรสุขภาพดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p> <p>3.2 คณะกรรมการสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อยู่ระหว่างพิจารณากำหนดสวัสดิการด้านการชดเชยการเข้ารักษาพยาบาลผู้ป่วยใน</p> <p>3.3 การจัดสวัสดิการช่วยงานฌาปนกิจศพ ในกรณีที่บุคลากรและบุคคลในครอบครัวของบุคลากร ถึงแก่กรรม ทั้งนี้ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินรายได้เพื่อการบริหารงานและสวัสดิการ พ.ศ. 2558</p>