

รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามนโยบายการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



**เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2564 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	85	100

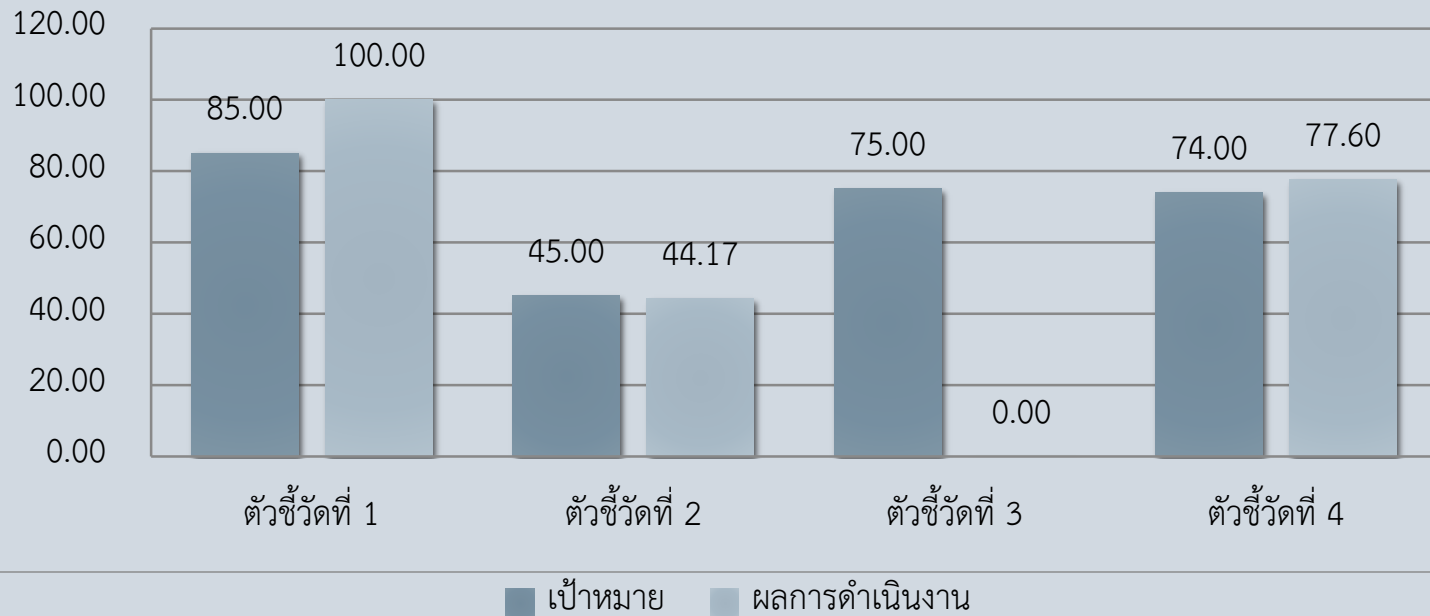
**เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2564 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	45	44.17
2) ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสมรรถนะสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	75	ยังไม่มี การประเมินระดับสมรรถนะก่อน-หลัง เนื่องจากอยู่ระหว่างการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ และ ทบ ทวน สมรรถนะสายสนับสนุน

**เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2564 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	74	77.6

ผลการดำเนินงาน  
ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



## การนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงหรือพัฒนาในปีต่อไป

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูป</b>	1) ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	1) คณะ/หน่วยงานมีภารกิจและโครงสร้างที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถใช้เกณฑ์วิเคราะห์อัตรากำลังร่วมกันทั้งหมดได้ 2) มีการปรับปรุงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยในบางหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสม 3) เนื่องจากแผนอัตรากำลังเป็นแผนฯ ระยะ 4 ปี ซึ่งความต้องการอัตรากำลังอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ในอนาคต	1) กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ปัจจุบันและตามภารกิจของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเพื่อให้มีความเหมาะสมและมีจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร 2) กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย 3) กำหนดให้มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังในทุก 2 ปี
<b>เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</b>	1) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการลาออก/เกษียณ เป็นจำนวนมาก และมหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบอัตรากำลังใหม่ ตำแหน่งอาจารย์ ทำให้ภาพรวมมหาวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์เพิ่มขึ้น และมีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการลดลง ส่งผลให้ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด	จัดกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	กลยุทธ์	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</b>	2) ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสมรรถนะสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	1) เนื่องจากอยู่ระหว่างจัดทำกรอบสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน (Professional Teaching Standard Framework) จึงยังไม่มี การประเมินสมรรถนะบุคลากร 2) เนื่องจากอยู่ระหว่างทบทวนระดับสมรรถนะของสายสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องบริบทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน จึงยังไม่มี การประเมินสมรรถนะบุคลากร	1) ดำเนินการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน (Professional Teaching Standard Framework) เสนอสภามหาวิทยาลัย และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ 2) ทบทวนสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์
<b>เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยมมีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร</b>	1) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	1) ปัญหาในการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คือมีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรน้อย 2) ยังขาดการนำผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรไปปรับปรุงพัฒนาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	1) ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ควรจัดให้มีช่วงเวลาหรือกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรร่วมตอบผู้ตอบแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เพื่อจะได้มีบุคลากรร่วมตอบผู้ตอบแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันจำนวนมากขึ้น 2) กำหนดให้การตอบแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่สามารถใช้ตอบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผลจากการสำรวจนั้น เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เช่น การจัดสวัสดิการ เป็นต้น 3) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะ/หน่วยงานในการนำผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

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



เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.1 ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป</p>	<p>1.1.1 โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>(1) วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย</p> <p>(2) กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย</p> <p>(3) จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน</p> <p>(4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่</p>	<p>มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้จัดทำกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564–2567) โดยใช้หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ปัจจุบัน และเพื่อให้มีความเหมาะสมและมีจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะคณาจารย์และบุคลากร รวมถึงคำนึงถึงการเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology Development and Innovation) ตามการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2564 มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564–2567) เพื่อใช้สำหรับบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร</p>



เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.2 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร 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 ซึ่งผลการดำเนินงานตั้งแต่ ตุลาคม 2563 ถึงกันยายน 2564 มีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งรวมจำนวน 34 คน</p> <p><b>การอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่</b></p> <p>1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สืบรวจข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใหม่ ที่มีอายุงาน 1-3 ปี เพื่อนำมากำหนดรูปแบบและหัวข้อการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของคณะและหน่วยงาน เนื่องสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid - 19)</p>

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>ทำให้ปีงบประมาณ 2564 ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นคลิป VDO สิ่งที่พนักงานและลูกจ้างชั่วคราวควรรู้ และE-book คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้า สวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>2. <b>ระบบพี่เลี้ยง</b> มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกคณะ/หน่วยงาน จัดให้มีผู้ดูแลการปฏิบัติงาน หรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรใหม่ โดยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>3. <b>ระบบการพัฒนาบุคลากร</b> บุคลากรใหม่จะได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 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><b>1. การกำหนดสมรรถนะบุคลากร</b> มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้</p> <p><b>(1) สายวิชาการ</b> มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) โดยใช้แนวทางการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (เดิม) กำหนด โดยมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์ความรู้ (Knowledge)</li> <li>2. สมรรถนะ (Competencies)</li> <li>3. ค่านิยม (Values)</li> </ol> <p>ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมี 4 ระดับ</p> <p>ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) กรอบสมรรถนะมาตรฐานอาจารย์ฯ ซึ่งอยู่ระหว่างปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุม 3 พันธกิจ คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) และสภามหาวิทยาลัยต่อไป</p>

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

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

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

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</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย กองบริการการศึกษา และสำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ กำหนดสมรรถนะบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2564 – 2567)</p> <p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 ได้ให้ความเห็นชอบ</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2564 – 2567) แบ่งเป็น 3 แผน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย</li> <li>2. แผนพัฒนาบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานประจำ</li> <li>3. แผนพัฒนาผู้บริหาร</li> </ol> <p>(2) การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>สำหรับผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้</p> <p>1. แผนพัฒนาบุคลากรสำหรับขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้</p> <p>1.1 สายวิชาการ</p> <p>1) ความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสากล ; PSF (Professional Teaching Standard Framework) จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 6 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 2 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 66.67</p> <p>2) ศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่หรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 8 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50</p> <p>3) ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy) จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 1 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100</p>



กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>1.2 สายสนับสนุน</p> <p>1) ศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy) จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 1 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>1.3 ผู้บริหาร</p> <p>จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 9 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 7 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 77.78 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 2 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 22.22</p> <p>2. แผนพัฒนาบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานประจำ จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้</p> <p>2.1 สายวิชาการ</p> <p>1) มีระดับสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาจารย์ ; PSF (Professional Teaching Standard Framework) จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 4 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 25 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 75</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>2.2 สายสนับสนุน</p> <p>1) บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะและสมรรถนะตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 35 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 8 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 22.86 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 27 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 77.14</p> <p>2.3 ผู้บริหาร</p> <p>1) ผู้บริหารมีทักษะและสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผน 4 โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ 2 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 2 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50</p> <p>ทั้งนี้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รายงานผลรวมอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยแล้ว</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
	<p>1.4.2 โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร</p>	<p>(1) พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์</p> <p>(2) ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 และคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564</p> <p>เห็นชอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะและสำนักต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ศึกษากระบวนการประเมินฯ ของคณะ/สำนักที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อหาความแตกต่าง จุดเด่นข้อด้อย และแนวทางในการการพัฒนา โดยจะได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่าง ๆ</li> <li>1.2 ศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่น การจัดทำข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัด</li> </ol> </li> </ol>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>ผลสำเร็จของการปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ในแผนกลยุทธ์ของ หน่วยงาน โดยอาจให้ พิจารณาเพิ่มเงินเดือน การกำหนด ค่าตอบแทน การให้รางวัลหรือการจูงใจใน รูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบการ บริหารงานบุคคลอื่น เช่น การต่อสัญญาจ้าง หรือประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.3 ศึกษาการกำหนดเกณฑ์การประเมินตาม มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของการปฏิบัติงาน และการกำหนดเกณฑ์การประเมินตามผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์</p> <p>2. ศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อมาเป็นแนวทางใน การพัฒนาระบบประเมินฯ กรณีเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับ</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
	<p>1.4.3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>(1) ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว</p>	<p>สายวิชาการ</p> <p>1. มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 ซึ่งออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2563 เป็นต้นไป</p> <p>2. มหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ได้ออกประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการสอน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564 โดยมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2564</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p><b>สายสนับสนุนวิชาการ</b> มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดโครงการสร้างความเข้าใจเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร คณะ หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป และสามารถวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน ตลอดจนประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 โดยมี ผอ.จุฑาพร เทพพิตตา ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เป็นวิทยากร ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน วิเคราะห์งานของตำแหน่ง เพื่อนำไปสู่การประเมินค่างาน และกำหนดกรอบตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป</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                      (2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย                      (3) ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์กรประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร                      (4) ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น</p>	<p>1. มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่มีการสื่อสารค่านิยมUBU-IMPACTS ให้ทุกคณะ หน่วยงานทราบและสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน                      2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปี 2564                      3. จัดทำโครงการสื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติเป็นไปตามค่านิยม ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>4. มีการคัดเลือกหน่วยงานที่นำวัฒนธรรมและค่านิยมสู่การปฏิบัติดีเด่น</p> <p>4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่นำวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติดีเด่น</p> <p>4.2 คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ กำหนดวิธีการพิจารณา และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา ในการประชุม ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2564</p> <p>4.3 คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ หน่วยงานที่นำวัฒนธรรมและค่านิยมสู่การปฏิบัติดีเด่น ในการประชุม ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2564 ซึ่งมีคณะหน่วยงานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 2 หน่วยงาน คือ คณะบริหารศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ ซึ่งคณะกรรมการฯ พิจารณาเห็นชอบให้คณะบริหารศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่นำวัฒนธรรมและค่านิยมสู่การปฏิบัติดีเด่น</p> <p>4.4 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับแนวทางขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ ในงาน UBU-KM Fair 2021 ในวันที่ 9 กันยายน 2564 โดยคณะเภสัชศาสตร์เป็นหน่วยงานที่นำวัฒนธรรมและค่านิยมสู่การปฏิบัติดีเด่น ได้นำเสนอผลงานและรับรางวัลในงาน</p>



กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>1.6.1 โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข</p>	<p>(1) สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (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><b>1. ความสุขความผูกพัน</b></p> <p>ปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปผลการสำรวจจากจำนวนบุคลากร 1,499 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 26.68 และจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 400 คน สรุปผลได้ว่า <b>บุคลากรมีความสุขผูกพันทั้งหมด เฉลี่ยจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75</b> มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรในปีงบประมาณ 2565 ต่อไป</p> <p>จำแนกตาประเภทได้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สายวิชาการ ร้อยละ 66.74</li> <li>- สายสนับสนุน ร้อยละ 76.44</li> </ul>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน																																
			<p>จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1350 268 1868 1138"> <thead> <tr> <th data-bbox="1350 268 1657 372">คณะ/หน่วยงาน</th> <th data-bbox="1657 268 1868 372">ร้อยละรวม รายหน่วยงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1350 372 1657 425">คณะเกษตรศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 372 1868 425">70.85</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 425 1657 478">คณะเภสัชศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 425 1868 478">74.58</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 478 1657 531">คณะนิติศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 478 1868 531">62.86</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 531 1657 584">คณะบริหารศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 531 1868 584">64.86</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 584 1657 636">คณะพยาบาลศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 584 1868 636">78.99</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 636 1657 689">คณะรัฐศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 636 1868 689">32.47</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 689 1657 742">คณะวิทยาศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 689 1868 742">69.39</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 742 1657 795">คณะวิศวกรรมศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 742 1868 795">63.47</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 795 1657 848">คณะศิลปประยุกต์ฯ</td> <td data-bbox="1657 795 1868 848">60.99</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 848 1657 901">คณะศิลปศาสตร์</td> <td data-bbox="1657 848 1868 901">64.29</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 901 1657 953">วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ</td> <td data-bbox="1657 901 1868 953">74.29</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 953 1657 1006">สำนักคอมพิวเตอร์ฯ</td> <td data-bbox="1657 953 1868 1006">92.86</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 1006 1657 1059">สำนักงานอธิการบดี</td> <td data-bbox="1657 1006 1868 1059">77.11</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 1059 1657 1112">สำนักบริหารทรัพย์สินฯ</td> <td data-bbox="1657 1059 1868 1112">90.36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1350 1112 1657 1165">สำนักวิทยบริการ</td> <td data-bbox="1657 1112 1868 1165">96.43</td> </tr> </tbody> </table>	คณะ/หน่วยงาน	ร้อยละรวม รายหน่วยงาน	คณะเกษตรศาสตร์	70.85	คณะเภสัชศาสตร์	74.58	คณะนิติศาสตร์	62.86	คณะบริหารศาสตร์	64.86	คณะพยาบาลศาสตร์	78.99	คณะรัฐศาสตร์	32.47	คณะวิทยาศาสตร์	69.39	คณะวิศวกรรมศาสตร์	63.47	คณะศิลปประยุกต์ฯ	60.99	คณะศิลปศาสตร์	64.29	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ	74.29	สำนักคอมพิวเตอร์ฯ	92.86	สำนักงานอธิการบดี	77.11	สำนักบริหารทรัพย์สินฯ	90.36	สำนักวิทยบริการ	96.43
คณะ/หน่วยงาน	ร้อยละรวม รายหน่วยงาน																																		
คณะเกษตรศาสตร์	70.85																																		
คณะเภสัชศาสตร์	74.58																																		
คณะนิติศาสตร์	62.86																																		
คณะบริหารศาสตร์	64.86																																		
คณะพยาบาลศาสตร์	78.99																																		
คณะรัฐศาสตร์	32.47																																		
คณะวิทยาศาสตร์	69.39																																		
คณะวิศวกรรมศาสตร์	63.47																																		
คณะศิลปประยุกต์ฯ	60.99																																		
คณะศิลปศาสตร์	64.29																																		
วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ	74.29																																		
สำนักคอมพิวเตอร์ฯ	92.86																																		
สำนักงานอธิการบดี	77.11																																		
สำนักบริหารทรัพย์สินฯ	90.36																																		
สำนักวิทยบริการ	96.43																																		

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p><b>2. จัดตั้งสโมสร/ชมรม มีการจัดตั้งชมรม 7 ชมรม ดังนี้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ชมรมฟุตบอล</li> <li>2) ชมรมกอล์ฟ</li> <li>3) ชมรม ม.อุบล รันนิ่ง (UBU Running)</li> <li>4) ชมรมเทนนิส</li> <li>5) ชมรมจักรยานเพื่อสุขภาพ</li> <li>6) ชมรมเปตอง</li> <li>7) ชมรมโยคะและวัฒนธรรมอินเดีย</li> </ol> <p><b>3. กิจกรรม Care Community</b></p> <p>3.1 จัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดูแลรักษาสุขภาพตนเอง อีกทั้งสามารถทำการรักษาหรือป้องกันไม่ให้โรคลุกลามต่อไป และหากมีภาวะเสี่ยง แพทย์จะได้ให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการป้องกันโรค และส่งผลให้บุคลากรสุขภาพดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p> <p>3.2 คณะกรรมการสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อยู่ระหว่างพิจารณา กำหนดสวัสดิการด้านการชดเชยการเข้ารักษาพยาบาลผู้ป่วยใน</p>

กลยุทธ์	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
			<p>3.3 การจัดสวัสดิการช่วยงานฌาปนกิจศพ ในกรณีที่บุคลากรและบุคคลในครอบครัวของบุคลากร ถึงแก่กรรม ทั้งนี้ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินรายได้เพื่อการบริหารงานและสวัสดิการ พ.ศ. 2558</p> <p>3.4 จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นการส่งเสริมการออมและสวัสดิการสำหรับพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว โดยคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เสนอสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2564 พิจารณาการอนุมัติให้ดำเนินการจัดตั้งและเห็นชอบให้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 24 กันยายน 2564</p>