



รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ณ สิ้นไตรมาสที่ 2 (31 มีนาคม 2566)



UBONRATCHATHANI UNIVERSITY

กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ณ สิ้นไตรมาสที่ 2 (31 มีนาคม 2566)

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มีนาคม 2566

แผนงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง	แผนงานที่ 1.1 แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง
	แผนงานที่ 1.2 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. การบริหารอัตรากำลัง	แผนงานที่ 2.1 การบริหารอัตรากำลัง
3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	แผนงานที่ 3.1 การสรรหาบุคลากรเชิงรุก
4. การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร	แผนงานที่ 4.1 การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แผนงานที่ 5.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะ
6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ 6.1 การพัฒนาบุคลากร
7. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แผนงานที่ 7.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
	แผนงานที่ 7.2 การส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS
	แผนงานที่ 7.3 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 1.1 แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
กิจกรรมหลัก					ดำเนินการทบทวนความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ และสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2566 มีมติอนุมัติแผนอัตรากำลังรอบ 2 ปี เพื่อให้คณะ/หน่วยงาน ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อไป	คณะ/หน่วยงาน การวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังภายใต้บริบทการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ เช่น งบประมาณ ความคุ้มค่าคุ้มทุน ซึ่งอาจจะยังไม่สอดคล้องกับความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน	พิจารณากลับกรองถึงความจำเป็นสำคัญในการวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มทุนที่มหาวิทยาลัยจะได้รับมากที่สุด
1. ทบทวนและสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
2. วิเคราะห์และประเมินกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม							
3. จัดทำแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
4. ดำเนินการตามแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
5. ประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)					มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)		
2. จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)					1 : 22.73		
3. สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน					1 : 1.14		
งบประมาณที่ใช้ ค่าตอบแทน : 18,500 บาท ค่าใช้สอย : 910 บาท รวม : 19,410 บาท							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 1.2 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ							
กิจกรรมหลัก					ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ.... อยู่ที่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเตรียมเสนอคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร พิจารณา และเสนอสภาผู้แทนราษฎร ในปลายปี พ.ศ. 2566 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา คาดว่า ร่างพระราชบัญญัติจะสามารถออกเป็นกฎหมายได้โดยเร็ว ภายในปี พ.ศ. 2568 และอย่างช้าภายในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัย ได้เตรียมการรองรับการตรากฎหมายลำดับรองซึ่งออกตามความในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ดังนี้	ไม่มี	ไม่มี
1. วางแผนการดำเนินงาน ในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล และการจัดทำกฎหมายลำดับรอง ได้แก่ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการจัดองค์กรสำคัญของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ฉบับใหม่					1. สภามหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 18/2565 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรองที่ออกตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี		
2. ดำเนินการตามแผน					2. มหาวิทยาลัย ได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินและวิธีการงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านวิจัยและนวัตกรรม เพื่อดำเนินการจัดทำหลักการ (Legal Framework) ของกฎหมายลำดับรองด้านต่าง ๆ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งอื่น และนำหลักการดังกล่าว มาจัดทำกฎหมายลำดับรอง ได้แก่ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ที่ต้องออกตามร่างพระราชบัญญัติฯ		
3. ติดตามและประเมินผล							
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจัดระบบการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน การเทียบตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การขึ้นสู่ตำแหน่งทางบริหารทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยจะเป็นบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย เมื่อมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งมาตรฐานต่าง ๆ ในปัจจุบัน เทียบมาตรฐานขั้นต่ำแล้ว ไม่ต่ำกว่าคุณสมบัติและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งส่งผลให้ปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลของข้าราชการฯและพนักงานมหาวิทยาลัย มีมาตรฐานและระบบการบริหารไม่แตกต่างกัน และด้วยเหตุนี้ เมื่อข้าราชการฯ ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยภายหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยแล้ว ก็จะทำให้การบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				ปัจจุบัน เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางบริหารของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น สำนักงบประมาณมิได้จัดสรรค่าตอบแทนอื่นในจำนวนเท่ากับเงินประจำตำแหน่งให้มหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งส่งผลให้การจ่ายเงินส่วนนี้ มีความแตกต่างกันระหว่างข้าราชการฯ และพนักงาน		มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำข้อเสนอแนะไปยัง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อประมวลสรุปข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ ให้แก่มหาวิทยาลัย รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่ยังเป็นส่วนราชการด้วย

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
2. จำนวนกฎหมายลำดับรองที่แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด					ปัจจุบัน ยังไม่ได้มีการตรากฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. เนื่องจากต้องประเมินเนื้อหาของร่างกฎหมายในชั้นกรรมการของสภาผู้แทนราษฎร แต่ในเบื้องต้น มีกฎหมายลำดับรองประเภทข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ ที่ต้องดำเนินการออกตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. จำนวน 34 เรื่อง แบ่งเป็น (1) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 15 เรื่อง (2) ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 เรื่อง (3) ด้านการเงินและวิธีการงบประมาณ จำนวน 6 เรื่อง (4) ด้านวิชาการจำนวน 6 เรื่อง และ (5) ด้านวิจัยและนวัตกรรม จำนวน 2 เรื่อง โดยในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบันมีการตั้งอนุกรรมการการตรากฎหมายลำดับรองด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาจัดทำกรอบนโยบายและรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติ และสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา ซึ่งคาดการณ์ว่าจะสามารถได้ผลสรุปเชิงนโยบายภายในปีงบประมาณ 2566	การเสนอร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรี การตรวจพิจารณาร่างของคณะกรรมการกฤษฎีกา ใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน กล่าวคือมหาวิทยาลัยเสนอร่างพระราชบัญญัติไปตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2562 แต่คณะกรรมการกฤษฎีกา ตรวจร่างพระราชบัญญัติเสร็จในเดือน กุมภาพันธ์ 2566 (ประมาณ 3 ปี 6 เดือน) ซึ่งอาจส่งผลให้เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติในตอนที่เสนอ ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้ และ/หรือ และอาจส่งผลต่อการตรากฎหมายลำดับรองที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าร่างพระราชบัญญัติในแต่ละขั้นตอนมีการแก้ไขปรับปรุงหรือไม่	กองการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรองฯ ติดตามความคืบหน้าการเสนอร่างพระราชบัญญัติ และเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติอยู่ตลอด เพื่อนำผลการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของร่าง รายงานคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรองฯ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เพื่อปรับทิศทาง นโยบาย และกรอบการตรากฎหมายให้สอดคล้องเป็นปัจจุบัน และทันต่อสถานการณ์ของร่างพระราชบัญญัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
งบประมาณที่ใช้ ค่าตอบแทน : 34,200 บาท ค่าใช้สอย : 1,930 บาท รวม : 36,130 บาท							

2. การบริหารอัตรากำลัง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 2.1 การบริหารอัตรากำลัง							
กิจกรรมหลัก					<p>มีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบที่กำหนด ได้แก่ ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 ประกาศฯ เรื่อง การเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2565 โดยสรุปการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเปิดสอบแข่งขันและคัดเลือก 34 อัตรากำลัง - การเปลี่ยนหมวดการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากเงินรายได้เป็นเงินงบประมาณแผ่นดิน 11 อัตรากำลัง - การเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย 1 อัตรากำลัง - การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังว่าง 2 อัตรากำลัง 	ไม่มี	ไม่มี
1. วางแผนการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลัง							
2. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง							
3. ติดตามและประเมินผล							
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส					มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส		
2. มีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนด					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี							

3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 3.1 การสรรหาบุคลากรเชิงรุก							
กิจกรรมหลัก					ดำเนินการทบทวนและสำรวจกลุ่มงาน/ ตำแหน่ง/สาขาที่ขาดแคลน โดยพิจารณาข้อมูล การบรรจุบุคลากรย้อนหลัง 2 ปี เทียบกับแผน อัตรากำลัง เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประเมินกลยุทธ์ เครื่องมือและวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร และ นำมาวางแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุกให้ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย และ สภาการณปัจจุบัน	ไม่มี	ไม่มี
1. ทบทวนและสำรวจกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/สาขาที่ขาดแคลน							
2. วิเคราะห์ ประเมินกลยุทธ์ เครื่องมือและวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร							
3. จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก เช่น การใช้การตลาดเพื่อการสรรหา การ ดำเนินการผ่านสมาคมวิชาชีพ การให้ทุน การปรับเปลี่ยนคุณสมบัติ/ชื่อตำแหน่ง เป็นต้น							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลน					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี							

4. การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 4.1 การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร							
กิจกรรมหลัก					1. ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ 2. ดำเนินการบรรจุบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อบุคลากรที่ได้รับการบรรจุสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และเป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลัง	การบันทึกข้อมูลของบุคลากรบรรจุใหม่ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของหน่วยงาน ในระบบ DMS บางรายบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน	ชักซ้อมแนวปฏิบัติ และจัดทำคู่มือการบันทึกข้อมูลบุคลากรใหม่ในระบบ DMS ให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของหน่วยงาน
1. วางแผนการดำเนินงานการว่าจ้างและบรรจุบุคลากร							
2. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง							
3. ติดตามและประเมินผล							
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส							
2. มีการการว่าจ้างและบรรจุบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด							
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี							

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 5.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ							
กิจกรรมหลัก					1. ระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย 1.1 ทบทวนขั้นตอนและวิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และทบทวนขั้นตอนและวิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน 1.2 กำหนดแบบฟอร์มการประเมิน และค่าคะแนนของระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องเป็นแบบแผนเดียวกัน	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยของหน่วยงาน มหาวิทยาลัยของหน่วยงาน มีวิธีการประเมินหลายรูปแบบ เช่น นำผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนมาเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินให้คะแนนเพื่อต่อสัญญาจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจัดทำคู่มือ/เอกสารเพื่อให้เป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินให้คะแนนเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย	1. ปรับรูปแบบการประเมินหรือการให้คะแนนให้มีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นแบบแผนเดียวกัน 2. ศึกษาแนวทางในการจัดทำข้อตกลงฯ/การมอบหมายงานของผู้บริหารและบุคลากร คณะ สำนักงานและหน่วยงานต่าง ๆ และมี การติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำข้อตกลงฯ/การมอบหมายงานของบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อมาประกอบเป็นแนวทางพัฒนากระบวนการจัดทำข้อตกลงฯ/มอบหมายงาน
1. ทบทวนระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ					2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยปรับปรุงและทบทวนกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดของข้อตกลงฯ/การมอบหมายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะและสำนัก โดยมี การนำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย มาประกอบการจัดทำข้อตกลงฯ และมอบหมายงานกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก และมีการถ่ายทอดภาระงานจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ไปยังบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินต่อสัญญาจ้างและการประเมินสมรรถนะ ฯลฯ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	2. การจัดทำข้อตกลงฯ/การมอบหมายงาน ของผู้บริหาร/บุคลากร ยังไม่ตอบสนองแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และขาดกระบวนการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานกับความสอดคล้อง/การมอบหมายงาน	
2. ออกแบบและบูรณาการระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
					3. การประเมินสมรรถนะ มีการหารือการทบทวนการกำหนดสมรรถนะบุคลากรและวิธีการประเมินสมรรถนะบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 ที่ประชุมมีมติกำหนดแนวทางทบทวนสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การประเมินสมรรถนะบุคลากร (1) สมรรถนะหลัก : จัดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักบุคลากรทุกประเภทในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในองค์ประกอบที่ 2 (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ - สายวิชาการ : อยู่ระหว่างรอเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบการกำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) โดยกำหนดให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังนั้น จึงยังไม่ได้ออกแบบวิธีการประเมินสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) - สายสนับสนุนวิชาการ : ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมินสมรรถนะฯ พ.ศ. 2556		
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)				อยู่ระหว่างดำเนินการ			
2. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				อยู่ระหว่างดำเนินการ			
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี							

6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน					
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข			
แผนงานที่ 6.1 การบริหารและพัฒนาบุคลากร										
กิจกรรมหลัก				1. ทบทวนสมรรถนะบุคลากรและกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี (2566 – 2570) ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ กองบริการการศึกษา 2. อยู่ระหว่างการตรวจสอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละกลยุทธ์ และกำหนดกิจกรรม/โครงการ พัฒนาบุคลากรใน (ร่าง) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ระยะ 5 ปี (2566 - 2570) 3. อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนในบางกิจกรรม/โครงการ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณแล้ว			ไม่มี		ไม่มี	
1. ทบทวน วิเคราะห์ สำนักรวจความต้องการ และออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)										
2. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)										
3. ดำเนินการพัฒนาตามแผน										
4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน										
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป										
ตัวชี้วัดที่สำคัญ										
1. มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)				อยู่ระหว่างดำเนินการ						
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก				60.94						
3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ				44.59						
4. ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด				อยู่ระหว่างดำเนินการ						
5. มีระบบและแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการ				อยู่ระหว่างดำเนินการ						
6. มีกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)				อยู่ระหว่างดำเนินการ						
7. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)				อยู่ระหว่างดำเนินการ						
8. มีระบบและแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติ				อยู่ระหว่างดำเนินการ						

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
9. จำนวนรางวัลระดับชาติที่บุคลากรได้รับทั้งหมด					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
10. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนพัฒนาบุคลากร					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
11. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร					ร้อยละ 96		
12. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์เทียบเท่ากับอาจารย์ทั้งหมด					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
13. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบเท่ากับอาจารย์ทั้งหมด					ร้อยละ 24		
14. ร้อยละของบุคลากรที่มีช่องว่าง Future Skill ลดลง (ด้านดิจิทัล)					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
งบประมาณที่ใช้ ค่าใช้สอย : 99,152 บาท รวม : 99,152 บาท							

7. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 7.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์							
กิจกรรมหลัก					1. ดำเนินการสำรวจการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรในทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย 2. สำรวจความพึงพอใจในการจัดสรรสวัสดิการในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาทบทวนระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกประเภท 3. จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร 4. ติดตามและประเมินผล 5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป	การจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันตามช่วงวัยและสถานภาพ	พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีการจัดสรรสวัสดิการให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับช่วงวัยและสถานภาพ
1. ทบทวนระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกประเภท							
2. สำรวจความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้							
3. จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร							
4. ติดตามและประเมินผล							
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
2. มีการจัดสรรสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด					อยู่ระหว่างดำเนินการ		
3. การจัดหาที่พักราคาประหยัดให้บุคลากร					มีการจัดหาที่พักราคาประหยัดให้บุคลากร ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการที่พักอาศัยบุคลากร		
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 7.2 การส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS							
กิจกรรมหลัก					1. มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยม ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2567) และมีการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยม ประจำปีงบประมาณ 2566 2. ดำเนินการสื่อสารสร้างการรับรู้ค่านิยม UBU-IMPACTS สู่บุคลากร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ 3. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดค่านิยม UBU-IMPACTS ไปยังบุคลากร และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 4. ดำเนินการติดตามผลการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติเป็นรายไตรมาส	ไม่มี	ไม่มี
1. จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS							
2. สร้างความรู้ค่านิยม UBU-IMPACTS ให้แก่บุคลากร							
2. ถ่ายทอดค่านิยม UBU-IMPACTS							
3. ติดตามการนำค่านิยม UBU-IMPACTS สู่การปฏิบัติ และการยกย่อง เชิดชูหน่วยงานที่นำค่านิยม UBU-IMPACTS สู่การปฏิบัติดีเด่น							
4. การประเมินผล							
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS					มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยม ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2567) และมีการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยม ประจำปีงบประมาณ 2566		
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
แผนงานที่ 7.3 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร							
กิจกรรมหลัก					1. วิเคราะห์ผลการสำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2564-2565	ความเข้าใจในการเสริมสร้างความผูกพันของผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ	ชี้แจงให้ผู้บริหาร และบุคลากรตระหนักถึงปัจจัยความผูกพัน กิจกรรม/โครงการส่งเสริมความผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ
1. สำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร					2. จัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2566		
2. จัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร					3. ส่งเสริม ควบคุม ให้ดำเนินการตามแผน		
3. ดำเนินการตามแผน					4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนไตรมาสที่ 1		
4. ติดตามและประเมินผล							
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร					มีแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร		
2. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยปี 2566					อยู่ระหว่างดำเนินการ มีแผนการดำเนินงานสำรวจความผูกพันในเดือนกันยายน 2566		
งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี เนื่องจากบูรณาการร่วมกับแผนกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ							