

รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ประจำปีงบประมาณ 2565

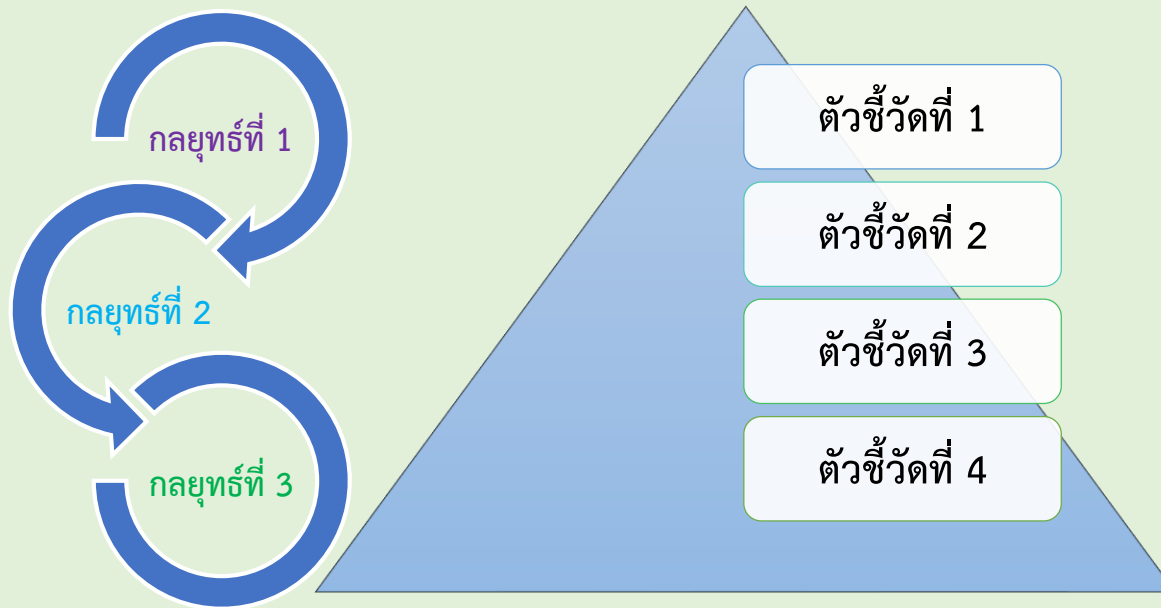


ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

# ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



**เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2565 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	90	100

**เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2565 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	50	44.59
2) ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสมรรถนะสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	80	ยังไม่มี การประเมินระดับสมรรถนะก่อน-หลัง เนื่องจากอยู่ระหว่างกำหนดสมรรถนะอาจารย์ และ ทบ ทวน สมรรถนะสายสนับสนุน

**เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2565 (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน
1) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	76	83.20

# ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 7  
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



# เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## กลยุทธ์ที่ 1.1 : ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.1.1 โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	(1) วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (2) กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย (3) จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน (4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้ว ต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่	1. สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2564 อนุมัติกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 –2567) เพื่อใช้สำหรับบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร 2. มหาวิทยาลัยได้มีการทบทวนกรอบอัตรากำลัง รอบสองปี ซึ่งคณะ/หน่วยงาน ได้วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังใหม่ ตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบ ดังนี้ <b>2.1 สายวิชาการ</b> ใช้หลักเกณฑ์ตาม ข้อ 15 (1) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่พึงมีเดิมตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ ดังนี้ - เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา - ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา - องค์กรวิชาชีพหรือสภาวิชาชีพกำหนด - พิจารณาจากภาระงาน 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านวิจัย ด้านการผลิตผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการบริหาร รวมถึงพิจารณาจากจำนวนอัตราที่เกษียณอายุราชการ และผลการรับนักศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง

# เป้าประสงค์ที่ 1 : ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## กลยุทธ์ที่ 1.1 : ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p>2.2 สายสนับสนุน ใช้หลักเกณฑ์ตาม ข้อ 16 วรรคสอง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของบุคลากร พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมีเดิมตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน ดังนี้ สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ไม่เกินหนึ่งต่อศูนย์จุดเจ็ดห้า และสาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ไม่เกินหนึ่งต่อศูนย์จุดห้า</li><li>- เกณฑ์การกำหนดอัตราที่พึงมีเป็นรายตำแหน่ง โดยพิจารณาภาระงานแยกเป็น ตำแหน่งกลุ่มงานพื้นฐาน และกลุ่มงานสนับสนุนอื่น ๆ</li></ul> <p>และกองการเจ้าหน้าที่จะเสนอคณะกรรมการ HR คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการกลั่นกรองกรอบอัตราค่าจ้างฯ และสภามหาวิทยาลัย พิจารณาตามลำดับ</p> <p><b>การบริหารอัตราค่าจ้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การเปิดสอบแข่งขันและคัดเลือก 54 อัตรา</li><li>- การเปลี่ยนหมวดการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากเงินรายได้เป็นเงินงบประมาณแผ่นดิน 11 อัตรา</li><li>- การเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย 4 อัตรา</li><li>- การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งของกรอบอัตราค่าจ้างว่าง 2 อัตรา</li></ul>

**เป้าประสงค์ที่ 2 :** บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย  
**กลยุทธ์ที่ 2.1 :** พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และ  
 สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน																																																
2.1.1 โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง	(1) สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ (2) สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (3) อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)	ระบบการสรรหา บรรจุ สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง มหาวิทยาลัยมีระบบการจ้างบุคคลให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสรรหาหรือคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้แก่ ผู้ได้รับทุนการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและในระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และกรณีอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การสรรหาบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ.2556 โดยปีงบประมาณ 2565 มีผลการดำเนินการดังนี้ - บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 57 คน																																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>สังกัด</th> <th>สายวิชาการ</th> <th>สายสนับสนุน</th> <th>รวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คณะวิทยาศาสตร์</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>คณะวิศวกรรมศาสตร์</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>คณะเภสัชศาสตร์</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>คณะศิลปศาสตร์</td> <td>2</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>คณะบริหารศาสตร์</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>คณะพยาบาลศาสตร์</td> <td>3</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข</td> <td>5</td> <td>13</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>สำนักงานอธิการบดี</td> <td></td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์</td> <td></td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td><b>ผลรวมทั้งหมด</b></td> <td><b>19</b></td> <td><b>38</b></td> <td><b>57</b></td> </tr> </tbody> </table>	สังกัด	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม	คณะวิทยาศาสตร์	2	2	4	คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	3	5	คณะเภสัชศาสตร์	4	4	8	คณะศิลปศาสตร์	2		2	คณะบริหารศาสตร์	1	1	2	คณะพยาบาลศาสตร์	3	6	9	วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	5	13	18	สำนักงานอธิการบดี		6	6	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย		1	1	สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์		2	2	<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>57</b>
สังกัด	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม																																															
คณะวิทยาศาสตร์	2	2	4																																															
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	3	5																																															
คณะเภสัชศาสตร์	4	4	8																																															
คณะศิลปศาสตร์	2		2																																															
คณะบริหารศาสตร์	1	1	2																																															
คณะพยาบาลศาสตร์	3	6	9																																															
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	5	13	18																																															
สำนักงานอธิการบดี		6	6																																															
สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย		1	1																																															
สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์		2	2																																															
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>57</b>																																															

**กลยุทธ์ที่ 2.1 : พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสุดสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน(ต่อ)**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p>นอกจากนี้ รับเป็นต้นสังกัดนักเรียนทุนสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ (ด้านวิทยาศาสตร์ฯ) ประเภทบุคคลทั่วไป จำนวน 1 คน ตามความต้องการคณะเกษตรศาสตร์</p> <p><b>การอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่</b></p> <p><b>1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</b> สืบเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนวิธีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เป็นบทเรียนออนไลน์ ผ่าน UBU LMS “การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” โดยให้ศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย</p> <p>1.1 ทิศทาง เป้าหมายของมหาวิทยาลัยและของประเทศ บทบาทของบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายของมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 แนะนำมหาวิทยาลัย โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร ห้องสมุด สำนักคอมพิวเตอร์ฯ สนามกีฬา ที่พักอาศัย เว็บไซต์</p> <p>1.3 การเงินและพัสดุ</p> <p>1.4 การบริหารงานบุคคล จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี</p> <p>1.5 การเขียนหนังสือราชการและระบบบริหารสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>1.6 บทบาทของอาจารย์ยุคใหม่ในด้านการเรียนการสอน</p> <p>1.7 นักวิจัยรุ่นใหม่และแนวทางการขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>1.8 ทำงานอย่างไรให้ก้าวหน้า</p> <p>1.9 การจัดการข้อมูลเบื้องต้นเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ</p>



**กลยุทธ์ที่ 2.1 : พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสุดสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน (ต่อ)**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p>นอกจากนี้ มีการจัดทำคลิป VDO สิ่งที่พนักงานและลูกจ้างชั่วคราวควรรู้ และ E-book คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา ปีงบประมาณ 2565 มีการประเมินการใช้งานระบบ UBU LMS โดยบุคลากรใหม่ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ อยู่ระดับ 4.8 ประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ระดับ 4.6 และความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ระดับ 4.6 ส่วนความเหมาะสมของเนื้อหา/บทเรียน อยู่ระดับ 4.4 ซึ่งจะนำไปปรับปรุงเนื้อหา/บทเรียน ในปีถัดไป</p> <p><b>2. ระบบพี่เลี้ยง</b> มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกคณะ/หน่วยงาน จัดให้มีผู้ดูแลการปฏิบัติงาน หรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรใหม่ โดยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p><b>3.ระบบการพัฒนาบุคลากร</b> บุคลากรใหม่จะได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านวิจัย และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานอย่างรู้เท่าทัน (Digital literacy) และการสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วย Digital platform</p>

**กลยุทธ์ที่ 2.2 : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>2.2.1 โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>(1) กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม</p> <p>(2) พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ</p>	<p>1. การกำหนดสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้</p> <p>(1) สายวิชาการ คณะทำงานฯ ได้มีการปรับปรุง (ร่าง) กรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (UBU-PSF) ตามบริบทของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดสมรรถนะอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ปัจจุบัน (ร่าง) กรอบสมรรถนะฯ อยู่ระหว่างนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ</p> <p>(2) สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2556 สมรรถนะ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ</li> <li>• สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 16 สมรรถนะ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่งอย่างน้อย 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>

**กลยุทธ์ที่ 2.2 : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ต่อ)**

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

**กลยุทธ์ที่ 2.2 : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ต่อ)**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p><b>ผู้บริหารระดับสูง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์</li> <li>2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา</li> <li>3) เปนแบบอย่างที่ดี</li> </ol> <p><b>ผู้บริหารระดับกลาง – ต้น</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การวางแผนอนาคตและความคิดเชิงกลยุทธ์</li> <li>2) การเรียนรู้และการคิดเชิงนวัตกรรม</li> <li>3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร</li> </ol>

**กลยุทธ์ที่ 2.3 : พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p><b>2.3.1 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</b></p>	<p>(1) วิเคราะห์และจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>(2) พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด</p>	<p><b>1.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</b> มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งเป็น 3 แผน ได้แก่</p> <p>1) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 5 ปี (2565–2570) โดยเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองบริการการศึกษา และสำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ</p> <p>2) แผนพัฒนางานประจำ</p> <p>3) แผนพัฒนาตามวิชาชีพ</p> <p><b>2. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด</b> หน่วยงานจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2565 ในส่วนของกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <p>1) <b>โครงการพัฒนาผู้บริหาร</b> หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหาร วันที่ 19 มกราคม 2565 มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 74 คน ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.64</p> <p>2) <b>โครงการพัฒนาบุคลากร</b> หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ วันที่ 5 พฤษภาคม 2565 มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 83 คน ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.52</p>

**กลยุทธ์ที่ 2.3 :** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p>3) โครงการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการ หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ. 2564 จัดเมื่อวันที่ 26 และ 27 กรกฎาคม 2565 โดยมีรูปแบบการจัด 2 แบบ คือ รูปแบบ On Site ณ ห้องประชุมศรีเมืองใหม่ สำนักงานอธิการบดี (หลังใหม่) และรูปแบบ On Line ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้</p> <p><b>วันที่ 26 กรกฎาคม 2565</b> สำหรับสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมี ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์ เป็นวิทยากร มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 40 คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ สูงขึ้นอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55</p> <p><b>วันที่ 27 กรกฎาคม 2565</b> สำหรับสายวิทยาศาสตร์ โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นวิทยากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย รองคณบดีที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรสายวิชาการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลทุกหน่วยงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 72 คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ สูงขึ้นอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.62</p>

**กลยุทธ์ที่ 2.3 :** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p>4) โครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน หัวข้อ เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ จัดเมื่อวันที่ 2 และ 5 กันยายน 2565 โดยมีรูปแบบการจัด 2 แบบ คือ รูปแบบ On Site ณ ห้องประชุมศรีเมืองใหม่ สำนักงานอธิการบดี (หลังใหม่) และรูปแบบ On Line ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom โดยมี ดร.จรงค์ศักดิ์ พุมนวน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นวิทยากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนที่สนใจทุกสังกัด</p> <p>วันที่ 2 กันยายน 2565 หัวข้อ เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 183 คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องเทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานสูงขึ้นอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.53</p> <p>วันที่ 5 กันยายน 2565 หัวข้อ เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 152 คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องเทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำสูงขึ้นอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52</p>

**กลยุทธ์ที่ 2.3 :** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p>2.3.2 โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร</p>	<p>(1) พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์</p> <p>(2) ปรับปรุงการมอบหมายงานและการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ</p>	<p>1 มีการปรับปรุงกระบวนการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการมอบหมายงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะและสำนัก โดยนำภาระงานที่ได้รับมอบจากคำรับรองการปฏิบัติราชการ (OKRs) มาประกอบการจัดทำข้อตกลงฯ</p> <p>2 มีการปรับปรุงกระบวนการมอบหมายงานและจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ดังนี้</p> <p>1) มีกระบวนการจัดทำข้อตกลงฯ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะและสำนัก ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อธิการบดี จัดทำข้อตกลงฯ ร่วมกับนายกสภามหาวิทยาลัย</li> <li>- คณบดีและผู้อำนวยการสำนัก จัดทำข้อตกลงฯ ร่วมกับอธิการบดี</li> <li>- รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี จัดทำข้อตกลงฯ ร่วมกับอธิการบดี</li> </ul> <p>2) มีการนำผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการและข้อตกลงฯ ตามข้อ 2 มาถ่ายทอดประกอบการจัดทำข้อตกลงฯ ของบุคลากร คณะ สำนักงานและหน่วยงาน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำข้อตกลงฯ และการมอบหมายงานภาระงานให้กับบุคลากร</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย แผนพัฒนาสมรรถนะ แผนพัฒนาความก้าวหน้า แผนพัฒนาคุณวุฒิ โดยจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อติดตามผลเมื่อสิ้นรอบการประเมิน</li> </ul> <p>3) ในระหว่างรอบประเมิน จัดให้มีกระบวนการ ให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน</p>



**กลยุทธ์ที่ 2.3 :** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		4) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล และแนวทางจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบถัดไป
2.3.3 โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	(1) ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว	<p><b>สายวิชาการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 ซึ่งออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564</li> <li>มหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการพิจารณาดำเน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ได้ออกประกาศ คณะกรรมการฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการสอน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.2565</li> </ol> <p><b>สายสนับสนุนวิชาการ</b></p> <p>มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีโดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการฯ ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>

### เป้าประสงค์ที่ 3 : บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ 3.1 : ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
3.1.1 โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ	(1) สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (3) ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร (4) ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	1. มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนส่งเสริมค่านิยมประจำปี 2565 โดยส่งเสริมค่านิยม 3 ด้าน ดังนี้ - ด้านสุจริต มีจริยธรรม โปร่งใส - ด้านทำงานด้วยข้อมูลจริง - ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ในปีงบประมาณ 2565 มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 4 ปี (2564 – 2567) อย่างต่อเนื่อง โดย - โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ ซึ่งรับผิดชอบโดยงานสื่อสารองค์กรได้มีการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากร - โครงการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติผ่านระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ขอความร่วมมือคณะ หน่วยงาน ให้นำค่านิยมไปเป็นหนึ่งในเกณฑ์ประกอบการพิจารณา (สัมภาษณ์) เพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์ จำนวน 63 คน

### กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
3.2.1 โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข	<p>(1) สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</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><b>1.1 สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</b></p> <p>มหาวิทยาลัยดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย โดยผลการสำรวจ พบว่า ภาพรวมบุคลากรที่มีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ 83.10 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด คือ ร้อยละ 76 แยกตามกลุ่มประเภทบุคลากร</p> <p>บุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 80.97</p> <p>บุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 84.70</p> <p><b>1.2 จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความผูกพันต่อองค์กร</b></p> <p>มหาวิทยาลัยนำผลการสำรวจความผูกพันมาจัดทำแผนการส่งเสริมการสร้างความผูกพันของบุคลากร ปี 2566</p> <p><b>2. จัดตั้งสโมสร/ชมรม</b> มีการจัดตั้งชมรม 8 ชมรม ดังนี้</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> <li>8) ชมรมแบดมินตัน</li> </ol>

**กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p><b>3. กิจกรรม Care Community</b></p> <p><b>3.1 จัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี</b> เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพของตนเอง อีกทั้งสามารถทำการรักษาหรือป้องกันไม่ให้โรคลุกลามต่อไป และหากมีภาวะเสี่ยงแพทย์จะได้ให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการป้องกันโรค และส่งผลให้บุคลากรสุขภาพดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 64 คน เป็นข้าราชการ 12 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 44 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว 6 คน</p> <p><b>3.2 จัดให้มีสวัสดิการจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน</b> อัตราวันละ 1,000.- บาท แต่ไม่เกิน 2,000.- บาทต่อคนต่อปี ในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรที่ได้รับเงินช่วยเหลือเนื่องจากเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน จำนวน 25 คน รวมจำนวน 45,000.- บาท</p> <p><b>3.3 การจัดสวัสดิการช่วยงานฌาปนกิจศพ</b> ในกรณีที่บุคลากรและบุคคลในครอบครัวของบุคลากรถึงแก่กรรม ในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรถึงแก่กรรม 2 คน และบุคคลในครอบครัวบุคลากรถึงแก่กรรม 48 คน</p>

**กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
<p><b>3.2.2 โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ</b></p>	<p>(1) พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร</p> <p>(2) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>(3) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรและบุตร</p> <p>(4) การดูแล Work – Life Balance ของบุคลากร</p> <p>(5) พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p><b>1.พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร</b></p> <p>1) มีการจัดสวัสดิการประเภทที่พักอาศัยของบุคลากร โดยอาคารที่พักอาศัยพื้นฐาน 5 หลัง มีห้องพักทั้งสิ้น 356 ห้อง ปัจจุบันจัดสรรให้บุคลากรเข้าพักอาศัย จำนวน 302 ห้อง มีห้องพักว่างรอจัดสรร (อยู่ระหว่างประกาศรับสมัครเพื่อขอรับการจัดสรร) จำนวน 25 ห้อง และมีห้องพักที่รอหรืออยู่ระหว่างดำเนินการซ่อมแซมปรับปรุง จำนวน 29 ห้อง โดยคาดว่าจะเดือนเมษายน 2566 จะสามารถดำเนินการจัดสรรให้บุคลากรเข้าพักอาศัย จำนวน 25 ห้อง และในปี 2566 คาดว่าจะซ่อมแซมปรับปรุงห้องพักได้จำนวน 5 ห้อง</p> <p>2) พัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร โดยบุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์/ยื่นคำร้องขอรับจัดสรรที่พักอาศัย ผ่าน ”ระบบบริหารจัดการสวัสดิการที่พักอาศัยบุคลากร” อาคารหลังที่ 1 – 5 ซึ่งระบบดังกล่าวบุคลากรสามารถตรวจสอบคะแนนแต่ละรอบการจัดสรรได้</p> <p><b>2. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</b></p> <p>สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2564 พิจารณาการอนุมัติให้ดำเนินการจัดตั้งและเห็นชอบให้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 24 กันยายน 2564 โดยเปิดรับสมัครสมาชิกกองทุนแล้ว ดังนี้</p> <p><u>รอบที่ 1</u> ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2564 – 20 มกราคม 2565</p> <p><u>รอบที่ 2</u> ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565– 4 มีนาคม 2565</p>

**กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)**

โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผลการดำเนินงาน
		<p>ปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 862 คน จากจำนวนบุคลากรที่มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกทั้งสิ้น 1,094 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79</p> <p><b>3. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร</b></p> <p>มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ทุนการศึกษาบุคลากรเพื่อให้ได้คุณวุฒิที่สูงขึ้น ภายใต้กองทุนพัฒนาบุคลากร ซึ่งปีงบประมาณ 2565 จัดสรรให้ทุนจำนวน 5 ทุน ทุนละไม่เกิน 250,000 บาท ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 2 ทุน</li> <li>- กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 1 ทุน</li> <li>- กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 2 ทุน</li> </ul> <p>มีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อรับทุนกองทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 ทุน คือ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 1 ทุน และกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 1 ทุน</p>

# ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. การวิเคราะห์อัตรากำลัง : การทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>1) คณะ/หน่วยงานมีภารกิจและโครงสร้างที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถใช้เกณฑ์วิเคราะห์อัตรากำลังร่วมกันทั้งหมดได้</p> <p>2) มีการปรับปรุงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยในบางหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>3) เนื่องจากแผนอัตรากำลังเป็นแผนฯ ระยะ 4 ปี ซึ่งความต้องการอัตรากำลังอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ในอนาคต</p>	<p>1) กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันและตามภารกิจของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเพื่อให้มีความเหมาะสมและมีจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร</p> <p>2) กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย</p> <p>3) กำหนดให้มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังในทุก 2 ปี</p>

## 2. อาจารย์ประจำที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการ : จำนวนอาจารย์ประจำที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>1) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ลาออก/เกษียณ เป็นจำนวนมาก และมหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบ อัตรากำลังใหม่ ตำแหน่งอาจารย์ ทำให้ภาพรวม มหาวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์เพิ่มขึ้น และมีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการลดลง ส่งผลให้ร้อยละของ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>1) จัดกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2) สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น</p> <p>3) จัดทำระบบสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยเน้นไปที่กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ</p>



### 3. สมรรถนะของบุคลากร : จำนวนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับสมรรถนะสูงขึ้น ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) เนื่องจากอยู่ระหว่างจัดทำกรอบสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน (Professional Teaching Standard Framework) จึงยังไม่มี การประเมินสมรรถนะบุคลากร	1) ดำเนินการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน (Professional Teaching Standard Framework) เสนอสภามหาวิทยาลัย และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะอาจารย์
2) เนื่องจากอยู่ระหว่างทบทวนระดับสมรรถนะของสายสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องบริบทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน จึงยังไม่มี การประเมินสมรรถนะบุคลากร	2) ทบทวนสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

#### 4. การสร้างความผูกพันของบุคลากร : การสร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ความเข้าใจในการเสริมสร้างความผูกพันของผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ	<ol style="list-style-type: none"><li>1) สร้างความรู้ความเข้าใจชี้แจงให้ผู้บริหาร และบุคลากร ตระหนักถึงปัจจัยความผูกพัน กิจกรรม/โครงการส่งเสริมความผูกพัน ในรูปแบบต่าง ๆ</li><li>2) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะ/หน่วยงานในการ นำผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน</li></ol>