



รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 (30 กันยายน 2566)



UBONRATCHATHANI UNIVERSITY

กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 (30 กันยายน 2566)

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

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	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 1.1 แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการวิเคราะห์แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
1. ทบทวนและสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง					1. มหาวิทยาลัย โดยคณะ/หน่วยงาน และ กองการเจ้าหน้าที่ มีการดำเนินการทบทวนขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ 2. เสนอผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการกลั่นกรองกรอบอัตรากำลัง และสภามหาวิทยาลัย พิจารณาตามลำดับ 2. สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2566 มีมติอนุมัติแผนอัตรากำลังรอบ 2 ปี เพื่อให้คณะ/หน่วยงาน ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อไป	คณะ/หน่วยงาน มีการวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังภายใต้บริบทการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ เช่น งบประมาณ ความคุ้มค่าคุ้มทุน ซึ่งอาจจะยังไม่สอดคล้องกับความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน	พิจารณากลับกรองถึงความจำเป็นสำคัญในการวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มทุนที่มหาวิทยาลัยจะได้รับมากที่สุด
2. วิเคราะห์และประเมินกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม							
3. จัดทำแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
4. ดำเนินการตามแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
5. ประเมินประสิทธิผลการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)					มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)		
2. จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)					1 : 22.73		

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3. สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน					1 : 1.17		
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 สิงหาคม 2565 - 28 มกราคม 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 24,000 บาท							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 19,410 บาท							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 1.2 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ					ความก้าวหน้าในการเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ.... ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น ร่างพระราชบัญญัติ (ที่คณะกรรมการกฤษฎีกา ตรวจสอบพิจารณาแล้วเสร็จ) ถูกส่งกลับมายังสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาดำเนินการทบทวนเนื้อหาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาลให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งคาดว่าสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะเสนอร่างพระราชบัญญัติที่คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจสอบพิจารณาแล้วเสร็จ ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่ออนุมัติร่างพระราชบัญญัติ ในห้วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567	ไม่มี	ไม่มี
1. วางแผนการดำเนินงาน ในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล และการจัดทำกฎหมายลำดับรอง ได้แก่ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการจัดองค์กรสำคัญของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ฉบับใหม่					ทั้งนี้ มหาวิทยาลัย ได้เตรียมการรองรับการตรากฎหมายลำดับรองซึ่งออกตามความในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ดังนี้ 1. สภามหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 18/2565 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรองที่ออกตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี		
2. ดำเนินการตามแผน					2. มหาวิทยาลัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินและวิธีการงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านวิจัยและนวัตกรรม เพื่อดำเนินการจัดทำหลักการ (Legal Framework) ของกฎหมายลำดับรองด้านต่าง ๆ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งอื่น และนำหลักการดังกล่าว มาจัดทำกฎหมายลำดับรอง ได้แก่ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ที่ต้องออกตามร่างพระราชบัญญัติฯ		
3. ติดตามและประเมินผล					3. มหาวิทยาลัย เตรียมเสนอกรอบนโยบายการตรากฎหมายลำดับรอง ทั้ง 5 ด้าน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยกำหนดแผนการประชุมครั้งที่ 1/2567 เพื่อเสนอขอความเห็นชอบร่างกรอบนโยบายการตรากฎหมายลำดับรองต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรอง ในเดือนกุมภาพันธ์ 2567		
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
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		1. มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำข้อเสนอแนะไปยัง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อประมวลสรุปข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ ให้แก่มหาวิทยาลัย รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่ยังเป็นส่วนราชการด้วย 2. มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาศึกษาแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และได้เสนอหลักการต่อสภามหาวิทยาลัย โดยเมื่อเดือนตุลาคม 2566 สภามหาวิทยาลัย เห็นชอบในหลักการให้มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และมอบหมายมหาวิทยาลัยศึกษาหลักเกณฑ์การจ่ายเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลงานด้านกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งคาดว่าจะเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัย ได้ภายในเดือนมีนาคม 2567
2. จำนวนกฎหมายลำดับรองที่แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	ปัจจุบัน ยังไม่ได้มีการตรากฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ.				การเสนอร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรี การตรวจพิจารณาร่าง		กองการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนการ

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
					<p>เนื่องจากต้องประเมินเนื้อหาของร่างกฎหมายในชั้นกรรมาธิการของสภาผู้แทนราษฎร 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 ซึ่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรอง กำหนดให้คณะอนุกรรมการแต่ละด้าน เสนอร่างกรอบนโยบายการตรากฎหมายลำดับรอง ต่อคณะกรรมการ และต่อสภามหาวิทยาลัย ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ของคณะกรรมการกฤษฎีกา ใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเสนอร่างพระราชบัญญัติไปตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2562 แต่คณะกรรมการกฤษฎีกา ตรวจร่างพระราชบัญญัติเสร็จในเดือน กุมภาพันธ์ 2566 (ประมาณ 3 ปี 6 เดือน) และปัจจุบันร่างพระราชบัญญัติถูกส่งกลับมายังสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาทบทวนเนื้อหาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลอีกครั้ง ก่อนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อขอความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติ ซึ่งจะใช้เวลาในการตรากฎหมายเนิ่นนานมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติขณะที่เสนอร่างพระราชบัญญัติในครั้งแรก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ และ/หรือ อาจส่งผลต่อการตรากฎหมายลำดับรองที่เปลี่ยนแปลงไปได้ทุกเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าร่างพระราชบัญญัตินั้นแต่ละขั้นตอนมีการแก้ไขปรับปรุงหรือไม่</p>	<p>ตรากฎหมายลำดับรองฯ ติดตามความคืบหน้าการเสนอร่างพระราชบัญญัติ และเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติอยู่ตลอด เพื่อนำผลการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของร่าง รายงานคณะกรรมการขับเคลื่อนการตรากฎหมายลำดับรองฯ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เพื่อปรับทิศทาง นโยบาย และกรอบการตรากฎหมายให้สอดคล้องเป็นปัจจุบัน และทันต่อสถานการณ์ของร่างพระราชบัญญัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไป</p>
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 431,400 บาท							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 120,700 บาท							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน			
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	
แผนงานที่ 2.1 การบริหารอัตรากำลัง								
โครงการ/กิจกรรม : โครงการบริหารอัตรากำลัง					มหาวิทยาลัยมีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด ได้แก่ ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 ประกาศฯ เรื่อง การเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2565 โดยสรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลัง (รอบ 6 เดือน) ดังนี้ (1) การเปิดสอบแข่งขันและคัดเลือก 102 อัตรา (2) การเปลี่ยนหมวดการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากเงินรายได้เป็นเงินงบประมาณแผ่นดิน 34 อัตรา (3) การเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย 1 อัตรา		ไม่มี	
1. วางแผนการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลัง								
2. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง								
3. ติดตามและประเมินผล								
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป								
ตัวชี้วัดที่สำคัญ								
1. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส								
2. มีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนด								
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566								
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน								

3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 3.1 การสรรหาบุคลากรเชิงรุก							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก					<p>ดำเนินการทบทวนและสำรวจกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/สาขาที่ขาดแคลน โดยพิจารณาข้อมูลการบรรจุบุคลากรย้อนหลัง 2 ปี เทียบกับแผนอัตรากำลัง เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประเมินกลยุทธ์เครื่องมือและวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร และนำมาวางแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุกให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย และสภาการณปัจจุบัน</p> <p>ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่สนับสนุนการพัฒนางาน โดยกระบวนการเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555</p>	ไม่มี	ไม่มี
1. ทบทวนและสำรวจกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/สาขาที่ขาดแคลน							
2. วิเคราะห์ ประเมินกลยุทธ์ เครื่องมือและวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร							
3. จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก เช่น การใช้การตลาดเพื่อการสรรหา การดำเนินการผ่านสมาคมวิชาชีพ การให้ทุน การปรับเปลี่ยนคุณสมบัติ/ชื่อตำแหน่ง เป็นต้น							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลน							
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)							
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							

4. การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 4.1 การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการว่าจ้างและบรรจุบุคลากร							
1. วางแผนการดำเนินงานการว่าจ้างและบรรจุบุคลากร					1. ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ 2. ดำเนินการบรรจุบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อบุคลากรที่ได้รับการบรรจุสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และเป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลัง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 70 คน เป็นประเภทวิชาการ 21 คน ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภททั่วไป 48 คน และประเภทผู้บริหาร 1 คน	การบันทึกข้อมูลของบุคลากรบรรจุใหม่ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของหน่วยงาน ในระบบ DMS บางรายบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน	ชักซ้อมแนวปฏิบัติ และจัดทำคู่มือการบันทึกข้อมูลบุคลากรใหม่ในระบบ DMS ให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของหน่วยงาน
2. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง							
3. ติดตามและประเมินผล							
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส							
2. มีการการว่าจ้างและบรรจุบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด							
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 5.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ							
<p>โครงการ/กิจกรรม: โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ</p> <p>1. ทบทวนระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ</p> <p>2. ออกแบบและบูรณาการระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ</p>					<p>1. ระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1.1 ทบทวนขั้นตอนและวิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และทบทวนขั้นตอนและวิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน</p> <p>1.2 กำหนดแบบฟอร์มการประเมิน และค่าคะแนนของระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องเป็นแบบแผนเดียวกัน</p> <p>ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินต่อสัญญาจ้าง ฯลฯ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยปรับปรุงและทบทวนกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดของข้อตกลงฯ/การมอบหมายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะและสำนัก โดยมีการนำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย มาประกอบการจัดทำข้อตกลงฯ และมอบหมายงานกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก และมีการถ่ายทอดภาระงานจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ไปยังบุคลากรในหน่วยงาน และรายงานผลสำเร็จของการดำเนินการ</p>	<p>1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยของหน่วยงาน มีวิธีการประเมินหลายรูปแบบ เช่น นำผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนมาเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินให้คะแนนเพื่อต่อสัญญาจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจัดทำคู่มือ/เอกสารเพื่อให้เป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินให้คะแนนเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>2. การจัดทำข้อตกลงฯ/การมอบหมายงาน ของผู้บริหาร/บุคลากร ยังไม่ตอบสนองแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และขาดกระบวนการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานกับความขัดข้องฯ/การมอบหมายงาน</p>	<p>1. ปรับรูปแบบการประเมินหรือการให้คะแนนให้มีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นแบบแผนเดียวกัน</p> <p>2. ศึกษาแนวทางในการจัดทำข้อตกลงฯ/การมอบหมายงานของผู้บริหารและบุคลากร คณะ สำนักงานและหน่วยงานต่าง ๆ และมี การติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำข้อตกลงฯ/การมอบหมายงานของบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อมาประกอบเป็นแนวทางพัฒนากระบวนการจัดทำข้อตกลงฯ/มอบหมายงาน</p>

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
					<p>ตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้พัฒนาเครื่องมือประกอบการวิเคราะห์ โดยคณะ สำนักและหน่วยงาน ได้รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ผ่านระบบระบบสารสนเทศบริหารจัดการด้านแผน งบประมาณและตัววัด มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (UBU IPMS)</p> <p>ซึ่งในปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินต่อสัญญาจ้างและการประเมินสมรรถนะ ฯลฯ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>3. การประเมินสมรรถนะ</p> <p>(1) สมรรถนะหลัก : จัดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักบุคลากรทุกประเภทในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในองค์ประกอบที่ 2</p> <p>(2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สายวิชาการ : สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2566 มีมติเห็นชอบการกำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) โดยกำหนดให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังนั้น จึงยังไม่ได้ออกแบบวิธีการประเมินสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) - สายสนับสนุนวิชาการ : ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมินสมรรถนะฯ พ.ศ. 2556 <p>มหาวิทยาลัยมีแนวทางจะทบทวนการกำหนดสมรรถนะบุคลากรและวิธีการประเมินสมรรถนะบุคลากร ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ</p>		
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)					การประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ฯ สายวิชาการ : อยู่ระหว่างออกแบบประเมินสมรรถนะสายวิชาการ (UBU-PSF) โดยให้บุคลากรสายวิชาการประเมินตนเอง เพื่อนำผลมาประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาเพื่อให้สายวิชาการมีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ต่อไป สายสนับสนุน : อยู่ระหว่างออกแบบประเมินขีดความสามารถที่จำเป็นของบุคลากร โดยจัดทำเป็น Google Form เพื่อให้บุคลากรประเมินตนเอง และแจ้งความต้องการพัฒนา		
2. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					วัดประเมินในปีงบประมาณ 2567		
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							

6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 6.1 การบริหารและพัฒนาบุคลากร							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากร							
1. ทบทวน วิเคราะห์ สืบหาความต้องการ และออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)					1. ทบทวนสมรรถนะบุคลากรและกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (2566 – 2570) ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ กองบริการการศึกษา	หน่วยงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ จัดกิจกรรม/โครงการ ไม่สอดคล้องแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องนำแผนกลยุทธ์ไปเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม/โครงการ เพื่อจะทำให้แผนกลยุทธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์
2. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)				2. หน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละกลยุทธ์ และกำหนดกิจกรรม/โครงการ พัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ระยะ 5 ปี (2566 - 2570)			
3. ดำเนินการพัฒนาตามแผน				3. หน่วยงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ 2566 ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ รวมจำนวน 9 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้			
4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน				3.1 การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ AUN-QA ร่วมกับผู้ทรงวุฒิภายนอก/หลักสูตร/เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหลักสูตร			
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป				3.2 โครงการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA และหลักสูตรนำร่องฯ AUN-QA 3.3 โครงการอบรมการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA 3.4 โครงการอบรมผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA 3.5 โครงการอบรมทักษะและเทคนิคในการทำงานกับชุมชนในการทำวิจัยเชิงพื้นที่ 3.6 โครงการค่ายพัฒนาทักษะการเขียนบทความเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
					3.7 โครงการค่ายพัฒนาทักษะการเขียนบทความเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3.8 โครงการกลยุทธ์การบริหารจัดการโครงการให้บรรลุเป้าหมายผู้ให้ทุน 3.9 โครงการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)		
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)					มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)		
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก					61.23		
3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ					45.85		
4. ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill ตามระดับที่คาดหวังและครบตามที่กำหนด					- ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ (ระดับ B1) ร้อยละ 3.58 - ด้านการคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 32.66 - ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ ร้อยละ 19.75		
5. มีระบบและแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการ					ดำเนินการในปีงบประมาณ 2567		
6. มีกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)					มหาวิทยาลัยประกาศใช้กรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566		
7. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF)					อยู่ในขั้นตอนการให้บุคลากรสายวิชาการประเมินตนเองโดยแยกเป็นด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ		
8. มีระบบและแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติ					มีการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ โยจัดทำเป็นแผนรายปี ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานวิเทศสัมพันธ์		
9. จำนวนรางวัลระดับชาติที่บุคลากรได้รับทั้งหมด					15 รางวัล		
10. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนพัฒนาบุคลากร					ดำเนินการในปีงบประมาณ 2567		
11. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร					ร้อยละ 96		
12. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด					ร้อยละ 21.04		
13. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานนวัตกรรมเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด					ร้อยละ 24		

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
14. ร้อยละของบุคลากรที่มีช่องว่าง Future Skill ลดลง (ด้านดิจิทัล)					ร้อยละ 15.3		
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 260,132 บาท							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 210,004 บาท							

7. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 7.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์					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					มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้ 1. การจ่ายเงินอุดหนุนชมรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2. การจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน		
2. มีการจัดสรรสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด					ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เต็ม 5 อยู่ที่ระดับ 3.45		
3. การจัดหาที่พักราคาประหยัดให้บุคลากร					มีการจัดสรรห้องพักให้บุคลากร ประเภทห้องเดี่ยว (อาคารที่พักอาศัยหลังที่ 1-4) จำนวน 59 ราย และจัดสรรห้องพักให้บุคลากร ประเภทห้องครอบครัว (อาคารที่พักอาศัยหลังที่ 5) จำนวน 11 ราย สรุปจำนวนบุคลากรผู้พักอาศัย ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ของจำนวนที่สามารถรองรับได้ทั้งหมด		
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 7.2 การส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS					<p>1. มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยม ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2567) และมีการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยม ประจำปีงบประมาณ 2566</p> <p>2. ดำเนินการสื่อสารสร้างการรับรู้ค่านิยม UBU-IMPACTS สู่บุคลากร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ</p> <p>3. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดค่านิยม UBU-IMPACTS ไปยังบุคลากร และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน</p> <p>4. ดำเนินการติดตามผลการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติเป็นรายไตรมาส</p>	<p>1.การสื่อสารสร้างการรับรู้ค่านิยมยังไม่กว้างขวางทั่วถึงทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่าค่านิยมคืออะไร</p> <p>2.ไม่มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยม</p>	<p>ควรสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น</p>
1. จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS							
2. สร้างความรู้ค่านิยม UBU-IMPACTS ให้แก่บุคลากร							
2. ถ่ายทอดค่านิยม UBU-IMPACTS							
3. ติดตามการนำค่านิยม UBU-IMPACTS สู่การปฏิบัติ และการยกย่องเชิดชูหน่วยงานที่นำค่านิยม UBU-IMPACTS สู่การปฏิบัติดีเด่น							
4. การประเมินผล							
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ					<p>มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยม ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2567) และมีการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยม ประจำปีงบประมาณ 2566</p>		
1. มีการแผนการส่งเสริมค่านิยม UBU-IMPACTS							
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
<p>งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน</p> <p>ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน</p>							

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				ผลการดำเนินงาน		
	1	2	3	4	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานที่ 7.3 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร							
โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร					1. วิเคราะห์ผลการสำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2564-2565 2. จัดทำแผนการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2566 3. ส่งเสริม ควบคุม ให้ดำเนินการตามแผน 4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	ความเข้าใจในการเสริมสร้างความผูกพันของผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ	ชี้แจงให้ผู้บริหาร และบุคลากรตระหนักถึงปัจจัยความผูกพัน กิจกรรม/โครงการส่งเสริมความผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ
1. สำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร							
2. จัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร							
3. ดำเนินการตามแผน							
4. ติดตามและประเมินผล							
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป							
ตัวชี้วัดที่สำคัญ							
1. มีแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร					มีแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร		
2. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยปี 2566					ในปีงบประมาณ 2565 มีการสำรวจปัจจัยและระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ 2565 อยู่ในระดับ 4.16 และในปีงบประมาณ 2566 อยู่ระหว่างดำเนินการสำรวจปัจจัยและระดับความผูกพันของบุคลากร และมีแผนการดำเนินงานในเดือนมกราคม 2566		
ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566							
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน							

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (อัตรา)
สายวิชาการ	709
สายสนับสนุน	829
ผลรวมทั้งหมด	1,538

2. จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามสายงาน

สายงาน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม (อัตรา)
ข้าราชการ	160	130	290
พนักงานมหาวิทยาลัย	518	512	1030
ลูกจ้างชั่วคราว	31	117	148
ลูกจ้างประจำ	-	70	70
ผลรวมทั้งหมด	709	829	1,538

3. จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ประเภทวิชาการ	680
ประเภทวิชาชีวะและเชี่ยวชาญเฉพาะ	493
ประเภททั่วไป	146
ประเภทบริหาร	5
ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	144
ประเภทงานช่าง (ลูกจ้างประจำ)	7
ประเภทงานบริการพื้นฐาน (ลูกจ้างประจำ)	6
ประเภทงานสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ)	57
ผลรวมทั้งหมด	1,538

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขีดความสามารถเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570) ประจำปีงบประมาณ 2566

กลยุทธ์ที่ 1 บัณฑิตมีคุณภาพอย่างโดดเด่น และพัฒนาการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตาม ตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้า รับการ ฝึกอบรมหรือ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	
1.1 บัณฑิตมีสมรรถนะสูง ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศหรือเป็นผู้ประกอบการ								
(1) การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	1.1.1 แผนพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ	(1) เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ	สายวิชาการทุกคน	50	0	0	กองบริการการศึกษา
		(2) เพื่อให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	สายวิชาการทุกคน	50	0	0	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
(2) การจัดการเรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning	1.1.4 แผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ Technology enhanced Learning หรือเทคโนโลยีในอนาคต	เพื่อให้อาจารย์สามารถจัดการเรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning	จำนวนอาจารย์ที่สามารถจัดการเรียนรู้ด้วย Technology enhanced Learning	สายวิชาการทุกคน (อาจารย์ใหม่)	50	638	638	กองบริการการศึกษา
(3) การพัฒนาหลักสูตรรูปแบบใหม่ที่แตกต่าง เช่น หลักสูตร Sandbox	1.1.3 การให้ความรู้กับอาจารย์เกี่ยวกับแนวคิดในการคิดหลักสูตร Sandbox	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และแนวคิดการสร้างหลักสูตร Sandbox	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะในการออกแบบหรือบริหารหลักสูตรรูปแบบใหม่ที่แตกต่างโดยมีการบูรณาการข้ามศาสตร์ตามระดับที่คาดหวังครบถ้วน (ไม่นับซ้ำ)	- สายวิชาการทุกคน (K) - ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (S)	50	8	8	กองบริการการศึกษา

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตาม ตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้า รับการ ฝึกอบรมหรือ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	
(4) การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ/การปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility)	1.1.5 การส่งเสริมทักษะให้กับอาจารย์ด้านการเป็นผู้ประกอบการและการเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจ	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ	จำนวนอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาในสถานประกอบการ/ปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility)	สายวิชาการในหลักสูตรที่เปิดสอนร่วมกับผู้ประกอบการ/ภาคอุตสาหกรรม	50	0	0	กองบริการการศึกษา
	1.1.6 การส่งเสริมให้บุคลากรไปทำงานฝั่งตัวในภาคอุตสาหกรรม	เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม และนำมาพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือบริการวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม	สายวิชาการในหลักสูตรที่เปิดสอนร่วมกับผู้ประกอบการ/ภาคอุตสาหกรรม	5	6	6	กองบริการการศึกษา
(5) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาทุกระดับ	1.1.7 การส่งเสริมอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษ	เพื่อให้อาจารย์มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนรู้ และเพื่อรองรับหลักสูตรนานาชาติ	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตามระดับที่คาดหวังครบถ้วน	สายวิชาการทุกคน	50	13	13	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์
1.2 การพัฒนาการจัดการศึกษาเข้าสู่ระดับสากลหรือระดับนานาชาติ								
(6) การจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตาม OBE และเกณฑ์ AUN QA	1.1.8 พัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีความรู้ และสามารถจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน AUN QA	เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถบริหารจัดการหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน AUN QA	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ AUN QA	สายวิชาการทุกคน	50	0	0	กองแผนงาน

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตาม ตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้า รับการ ฝึกอบรมหรือ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	
(7) การบริหารจัดการหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA	1.1.9 พัฒนาอาจารย์ด้านการ บริหารหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน AUN QA	เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรและมีคุณสมบัติตาม เกณฑ์เป็นผู้ตรวจประเมินตาม มาตรฐาน AUN QA	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะใน การบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA	สายวิชาการที่เป็น ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	-	15	15	กองแผนงาน
(8) การเป็นผู้ตรวจประเมิน คุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA	1.1.10 พัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียม ผู้ตรวจประเมินตามมาตรฐาน AUN QA	เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรและมีคุณสมบัติตาม เกณฑ์เป็นผู้ตรวจประเมินตาม มาตรฐาน AUN QA	จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการรับรอง เป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA	สายวิชาการที่ รับผิดชอบ หลักสูตรและมี คุณสมบัติตาม เกณฑ์	40	31	41	กองแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยที่มีคุณภาพสูงและสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิต

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					เป้า ประสงค์	ตาม ตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม หรือพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	
2.1 เพิ่มผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่								
(1) การทำงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่	2.1.1 พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่	เพื่อเพิ่มผลงาน วิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของพื้นที่	ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการวิจัยแบบบูรณาการ	สายวิชาการทุกคน (K/S)	-	6.35	45	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
(2) การทำงานวิจัยและพัฒนาให้เป็นต้นแบบภาคสนาม (TRL 6-7)	2.1.2 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถพัฒนาผลงานวิจัยให้เป็นต้นแบบภาคสนาม (TRL 6-7)	เพื่อเพิ่มผลงานวิจัยที่สามารถพัฒนาให้เป็นต้นแบบภาคสนาม (TRL 6-7)	จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่สามารถพัฒนาให้เป็นต้นแบบภาคสนาม (TRL 6-7)	สายวิชาการที่มีผลงาน TRL 4-5	2	2	2	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
(3) การสร้างนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา	2.1.3 พัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและเข้าใจระบบการรับรองทรัพย์สินทางปัญญา	เพื่อเพิ่มนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา	จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะในการสร้างผลงานนวัตกรรมและหรือผลงานทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับการจัดทะเบียนรับรองทรัพย์สินทางปัญญา (ไม่นับซ้ำ)	สายวิชาการทุกคน (K/S)	10	11	11	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
2.2 เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมีคุณภาพในระดับ Q1-Q2								
(4) การตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ	2.2.1 พัฒนาอาจารย์ให้สามารถตีพิมพ์บทความในระดับนานาชาติ	เพื่อเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมีคุณภาพในระดับ Q1-Q2	ร้อยละอาจารย์ที่มีสมรรถนะในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ โดยเป็นชื่อแรก (first author)หรือ corresponding author ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ Q1-Q4 (ระดับ 3-4) (ไม่นับซ้ำ)	สายวิชาการทุกคน	5	9.59	68	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ

กลยุทธ์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม และกลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมอีสาน

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตามตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
3.1 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนเป้าหมาย (ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย) และ 4.1 ศิลปวัฒนธรรมได้รับการต่อยอดและสร้างมูลค่า								
(1) การประเมินผลกระทบ (Impact หรือ Outcome) ในการดำเนินโครงการ	3.1.1 พัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการอย่างมืออาชีพ	1. เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถด้านบริการวิชาการ 2. สามารถประเมินผลกระทบ (Impact) ที่เกิดจากโครงการที่ดำเนินการบูรณาการกับงานวิจัยหรือการเรียนการสอน	จำนวนอาจารย์ที่สามารถประเมินผลกระทบ (impact หรือ outcome) ในมิติเศรษฐกิจและหรือสังคม (ไม่นับซ้ำ)	สายวิชาการที่เป็นหัวหน้าโครงการ	5	1	1	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
3.2 พัฒนาผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน								
(2) การตรวจรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	3.2.1 แผนยกระดับผู้ประกอบการ SME's กลุ่มวิสาหกิจชุมชน)	เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถรองรับการยกระดับผู้ประกอบการ โดยการรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เป็นหัวหน้าทีมหรือผู้นำในการตรวจรับรองมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	สายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	5	0.28	2	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
3.3 เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล และขยายขอบเขตการให้บริการทางการแพทย์								
(3) การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน HA/ISO ตามตำแหน่ง	3.3.1 พัฒนาคณาจารย์ด้านความรู้ความเข้าใจมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล	1. เพื่อขับเคลื่อนระบบสนับสนุนที่สำคัญของโรงพยาบาลสู่การรับรองมาตรฐานสากล HA	ร้อยละบุคลากรทางการแพทย์ที่มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลได้คุณภาพมาตรฐาน HA ตามระดับของตำแหน่งครบถ้วน	บุคลากรโรงพยาบาล	20	76	76	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตามตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
		2. เพื่อขับเคลื่อนระบบสนับสนุนที่สำคัญของโรงพยาบาลสู่การรับรองมาตรฐานสากล ISO	ร้อยละบุคลากรทางการแพทย์มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลได้คุณภาพมาตรฐาน ISO ตามระดับของตำแหน่งครบถ้วน	บุคลากรทางการแพทย์	20	50	50	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ
(4) สมรรถนะเฉพาะทางด้านรังสีวินิจฉัยชั้นสูง จักษุวิทยา ผู้สูงอายุ ผิวน้ำและเลเซอร์ ศัลยกรรมตกแต่ง เวียร์นและเวียร์นทำงาน	3.3.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางสำหรับ Disease Specific certification และ Excellence Centre	เพื่อรองรับการสร้างศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านรังสีวินิจฉัยชั้นสูง ด้านจักษุวิทยา ด้านผู้สูงอายุ ด้านผิวน้ำและเลเซอร์ ด้านศัลยกรรมตกแต่ง ด้านเวียร์นและเวียร์นทำงาน	จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะเฉพาะทางด้านรังสีวินิจฉัยชั้นสูง ด้านจักษุวิทยา ด้านผู้สูงอายุ ด้านผิวน้ำและเลเซอร์ ด้านศัลยกรรมตกแต่ง ด้านเวียร์นและเวียร์นทำงาน	แพทย์ หรือ อาจารย์แพทย์	5	11	11	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ

กลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตามตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
5.1 Smart University								
(1) การสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางาน	5.1.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R)	1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัล	1. จำนวนนวัตกรรม หรืองานวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางาน	สายสนับสนุน	20	14	14	กองการเจ้าหน้าที่
		2. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน (R2R) เพื่อพัฒนางาน	2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถสร้างนวัตกรรม หรือการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางาน	สายสนับสนุน	-	0.61	5	สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
(2) ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skill)	5.1.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านความรู้เท่าทันและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 2. เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะด้าน (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัลตามตำแหน่ง และระดับของตำแหน่ง	บุคลากรทุกสาย	20	15.30	202	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
(3) การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ	5.1.3 พัฒนาการสร้างความรู้เรื่องเครื่องมือและการประมวลข้อมูลเบื้องต้น และการประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ (Big data) มาบริหารจัดการ	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่สามารถนำชิ้นงานหรือรายงานจากข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ไปใช้ในการบริหารจัดการได้	บุคลากรทุกสาย	5	35.39	86	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

ขีดความสามารถ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					เป้าประสงค์	ตามตัวชี้วัด	จำนวนผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
(4) การประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง		เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถประมวลผลข้อมูลและบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง	บุคลากรทุกสาย	5	16.97	224	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
5.3 การบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย								
(5) มีสมรรถนะอาจารย์(UBU-PSF) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	5.2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสากล (PSF)	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะตามกรอบสมรรถนะอาจารย์ (UBU-PSF) ด้านการเรียนการสอนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ PSF ด้านการเรียนการสอน เป็นไปตามระดับของตำแหน่ง	สายวิชาการทุกคน	20	-	0	กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับกองบริการการศึกษาและสำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ
(6) พัฒนาทักษะใหม่เพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill) ได้แก่ (6.1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) (6.2) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) (6.3) การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	5.2.2 พัฒนา Future Skill ของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในอนาคต (Future Skill) ดังนี้ 1. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2. การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 3. การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	ร้อยละบุคลากรที่มีระดับสมรรถนะ (Future Skill) ตามระดับของตำแหน่ง	สายสนับสนุนทุกคน				
					-	32.66	210	กองการเจ้าหน้าที่
					-	19.75	127	กองการเจ้าหน้าที่
					-	3.58	23	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์