



ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับประกาศสภามหาวิทยาลัยนครพนม ฉบับที่ ๑/๒๕๖๕ เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงประกาศนโยบายการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การบริหารบุคลากร

๑.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์อัตรากำลัง กำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และจัดสรรกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับพันธกิจ ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่บรรจุ

๑.๒ วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม อาศัยข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการที่จำเป็น และดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้วยกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมาย ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยดำเนินการด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๓ สร้างความรู้ความเข้าใจในภาระหน้าที่และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และความถนัด พร้อมกำกับ ติดตาม สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

๑.๔ จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม และเสมอภาค ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อย่างเป็นธรรม

๑.๕ จัดการข้อร้องเรียนและดำเนินการเรื่องวินัยด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักเกณฑ์ หลักฐาน และข้อมูลที่ครบถ้วน ดำเนินการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ตรวจสอบ และใช้การลงโทษทางวินัย ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติในการตัดสินใจ และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

๑.๖ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิดระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบละเมิดหรือความผิดทางวินัย

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมถึงการศึกษาต่อ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพ และการพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการและวิชาชีพ

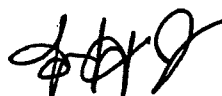
๒.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนให้ครอบคลุมถึงการศึกษาต่อ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพ และการพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และการไปศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยการส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๒.๔ สนับสนุนการดำเนินการตามบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ของแผน

๒.๕ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยการกำหนดวิธีการประเมินที่เป็นธรรม มีหลักฐาน ในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ชุมचित)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม