



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐโดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศทั่วประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ) และมติคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ด้านวิเคราะห์อัตราจ้างและการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครโดย งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๗๙

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตราจ้าง ๔ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราจ้างที่รองรับต่อภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๓ ของบุคลากรทั้งหมด

๓.๓ มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนการกำหนดให้มี

องค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพโดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยการบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการหนึ่งคือการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือก ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนาจการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการสอบและได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรและเกณฑ์การสอบแข่งขันกำหนดวันเวลาสถานที่สอบแนวปฏิบัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบเพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบรรจุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการสอบแข่งขันจะต้องมีหลักสูตรการสอบแข่งขันการเผยแพร่ประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อการรับรู้และเข้าถึงข่าวสารและกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรกำหนดจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยรวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากลมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครระยะ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครระยะ ๔ ปี พ.ศ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๘

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพกลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพกลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีโครงการรองรับที่สำคัญคือ

๔.๒.๑ โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร

๔.๒.๒ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

๔.๒.๓ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๓ กำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีการพัฒนาการตามลำดับได้แก่การสนับสนุนการศึกษาต่อการอบรมศึกษาคุณานหรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานการสอนงานการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษาด้วยตนเองเรียนรู้ตามความสนใจความต้องการความถนัดของบุคลากรและมีเป้าหมาย

๔.๔ จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครกำหนด

๔.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๔.๖ กำหนดกระบวนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๕ ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่เหมาะสมตามสภาพของแต่ละบุคคลบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรัก ความภาคภูมิใจ ด้วยค่านิยม “ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่อย่างมีความสุข” (Head Hand and Heart for Healthy Organization) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๕.๒ จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนดเช่นบำเหน็จบำนาญการรักษาพยาบาลการศึกษาบุตรการจัดระบบสาธารณสุขอุปโภคบริโภคบ้านพักหอพักอินเทอร์เน็ตเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานสนามกีฬาสระว่ายน้ำลานจอดรถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานจัดระบบรักษาความปลอดภัย

๕.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตเช่นโครงการกีฬาและนันทนาการประจำปี โครงการตรวจสุขภาพประจำปีกองทุนสวัสดิการบุคลากรกองทุนกู้ยืม

๕.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

๕.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคนครองงานและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนต่อมหาวิทยาลัย เช่น โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ โครงการข้าราชการดีเด่น

๕.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนดหากมีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวมีกรณีร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้สืบสวนหาข้อเท็จจริงและเสนอต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

ข้อ ๖ ด้านการประเมินเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภทแบ่งเป็น ๒ ลักษณะคือ

๖.๑ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

๖.๒ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ระบบการประเมินทั้ง ๒ ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการอย่างชัดเจน ตลอดจนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการประเมินเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

ข้อ ๗ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัยโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรแต่ละประเภทหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานข้อเท็จจริงต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๗.๓ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายของทางราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ให้งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดีรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวต่ออธิการบดีทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือนภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือนภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคมของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร