



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลัง ภาระงาน และจัดทำแผนอัตรากำลังทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย

๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดของแต่ละงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๑.๓ ทบทวนภาระงานกรณีมีบุคลากรลาออก โดยพิจารณาข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีในงานภาระงานของบุคลากรแต่ละราย จำนวนนักศึกษาและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หากภาระงานที่มีไม่เพียงพอในการรับบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม ให้หน่วยงานเสนออัตรากำลังในอัตราที่มีความจำเป็นและไม่เพียงพอต่อภาระงานแทน โดยผ่านคณะกรรมการตามประเภทของบุคลากรพิจารณา หากงานดังกล่าวมีอัตรากำลังที่เพียงพอแล้ว มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป

๒. ด้านการสรรหา

๒.๑ กำหนดแนวทางการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการอัตรากำลัง

๒.๒ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่และช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมาใช้ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

๒.๓ กำหนดวิธีการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับภาระงาน

๓. ด้านการพัฒนา

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ โดยให้คณะและหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความจำเป็นการการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๓.๒ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๓.๔ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายของมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับคณะ หน่วยงานและบุคคล

๔.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

๕.๑ จัดสวัสดิการพื้นฐานที่มีความจำเป็นให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๕.๒ กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นธรรม

๖. ด้านการธำรงรักษา

๖.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานและบุคลากรทราบ

๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้บุคลากรได้เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานและเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

๖.๓ จัดให้มีสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานอย่างเหมาะสม

๖.๔ ยกย่อง ชมเชยและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดี หรือประพฤติดี เพื่อขวัญกำลังใจและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา รัตนพรหม)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี