กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มจพ.
เลขที่รับ 5608
วันที่ - 5 พ.ย. 2561
เวลาที่รับ 14.30 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี โทร. ๒๒๕๔

ที่ **วันที่** ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ด้วยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประเด็นการตรวจตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี นั้น จึงได้จัดทำร่างนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ขึ้น โดยพิจารณานโยบายการบริหารงานของอธิการบดี การทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ ระยะกลางแผน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ของมหาวิทยาลัย และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางรัชฎา ธิโสภา)
ที่ปรึกษาสำนักงานอธิการบดี
ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการทั่วไป

เรียน อธิการบดี
เพื่อโปรดพิจารณาพิเศษ
คณะกรรมการนโยบายและแผน พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ประชอง โชยสิทธิ์
5 พ.ย. 61

5 พ.ย. 61

เรียน ผอ.กองบริหาร
ดำเนินการต่อไป

29 ต.ค. 61

นำเข้าคณะ.นโยบายและแผน

06/11/61

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

****

นโยบายที่ 1 การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิตอล

มาตรการ
1. กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
2. มีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด
3. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งทุกระดับด้วยหลักธรรมาภิบาล

มาตรการ
1. ดำเนินการสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มีคุณธรรมจริยธรรมและมีสมรรถนะทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลได้
2. คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อการถ่ายทอดหลักวิชาการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้
3. คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานมีทัศนคติที่ดีต่องานบริการและสามารถนำความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้
4. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใสตรวจสอบได้

นโยบายที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร

มาตรการ
1. กำหนดแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้ารายปีเพื่อให้ส่วนงานได้วางแผนการเตรียมบุคลากรเข้ารับการพัฒนา
2. พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพให้บุคลากรใหม่ทุกสายงาน
3. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในการสืบทอดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
4. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานมีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญงานเฉพาะทางในหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
5. ส่งเสริมและเร่งรัดให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

นโยบายที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

มาตรการ
1. พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้มีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้
2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

นโยบายที่ 5 **การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้**

มาตรการ

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญงาน ให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
2. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสะสมองค์ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย

นโยบายที่ 6 **การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**

มาตรการ

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเป็นปัจจุบัน

นโยบายที่ 7 **การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข**

มาตรการ

1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

****

ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับแผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน มจพ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1.1 ระบบบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุข

1.3 มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.5 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ 2.2 การจัดการเรียนการสอน เน้นการผลิตบัณฑิตที่คิดเป็นทำเป็นตามแนวทางของการจัดการศึกษาแบบ KMUTNB (ไทย-เยอรมัน)

2.3 การจัดการเรียนการสอนเป็นรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองเครือข่ายทางวิชาการและวิจัยพัฒนาจากหลากหลายหน่วยงาน

2.4 บัณฑิตมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถประกอบวิชาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในระดับนานาชาติ

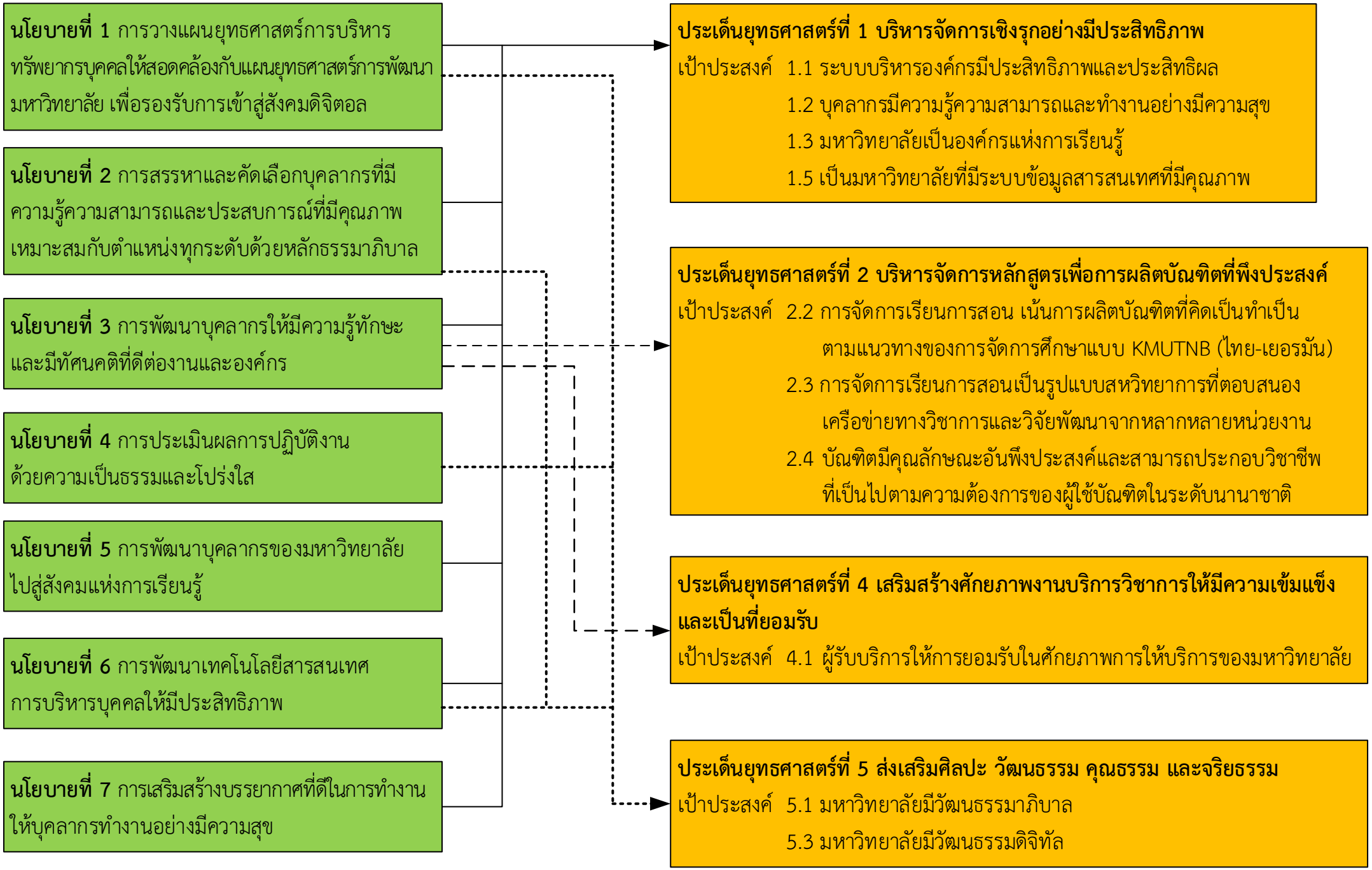
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพงานบริการวิชาการให้มีความเข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ

เป้าประสงค์ 4.1 ผู้รับบริการให้การยอมรับในศักยภาพการให้บริการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

เป้าประสงค์ 5.1 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมาภิบาล

5.3 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมดิจิทัล

****

ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับแผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน มจพ.