



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดังนี้

ข้อ ๑ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน และแสวงหาบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่อปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการบรรจุบุคคลตามกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๑.๒ ดำเนินการการบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิธีการรับสมัครสอบแข่งขัน วิธีคัดเลือก และวิธีการสรรหา ซึ่งการดำเนินการทั้งสามวิธีเป็นไปตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒ ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามสายงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายด้วยเหตุผลบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๒.๓ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นโดยการให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม และให้ทุนการศึกษา

๒.๔ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการและให้ทุนสนับสนุน

๒.๕ จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมให้ความรู้กับบุคลากรแต่ละประเภทตามความเหมาะสม

๒.๖ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓ ด้านการรักษาไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยกองบริหารงานบุคคลจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาสีเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๒ จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ยกย่อง และชมเชยบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ เช่น แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบรางวัลพิฆเนศวร รางวัลจรรยาบรรณดีเด่น เป็นประจำทุกปี ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓.๓ จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร (e-personal) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลประวัติของตนเองได้

๓.๔ จัดให้มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย

๓.๕ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งให้มีการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

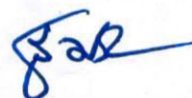
ทั้งนี้ ให้กองบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทราบ ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒. ครั้งที่ ๓ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี มณีโกศล)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่