



นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่ สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙) มหาวิทยาลัยนครพนม กำหนดเป้าหมายสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ชั้นนำของประเทศ ดังนั้น การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลต้อง เป็นระบบที่สามารถคัดสรรบุคคลที่ดี มีคุณภาพเข้ามาทำงาน มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีกลไกที่วางเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีความสุขกับการทำงาน จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร อัตรากำลังในแต่ละส่วนงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นอันเกิดจากการขยายพันธกิจหรือการลดกิจกรรมที่หมดความจำเป็นลง อัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้กับส่วนงานในแต่ละช่วงเวลาเป็นตัวเลขที่พิจารณาจากความจำเป็นของส่วนงานในช่วงเวลานั้นๆ ดังนั้นเพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในอนาคตการดำเนินการทบทวนอัตรากำลังจะมีการดำเนินการด้วยความถี่ที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการวางรากฐานการกำหนดอัตรากำลัง โดยเฉพาะในส่วนของสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยกำลังทำการประเมินอัตรากำลังสายปฏิบัติการ เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบันของอัตรากำลังที่เป็นอยู่ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร และนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละส่วนงานต่อไป และกำลังวางแผนเพื่อใช้ในการกำหนดอัตรากำลังสำหรับสายวิชาการ เช่น สัดส่วนนิสิตต่ออาจารย์ ผลผลิตทางวิชาการต่ออาจารย์ งบประมาณด้านบุคคลต่อรายได้ เป็นต้น

๒. ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร พัฒนาระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีมาตรฐานโดยจัดให้มีกระบวนการทดสอบความรู้และทักษะของผู้สนใจสมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัย อาทิ เช่น การทดสอบวัดความถนัด การทดสอบทัศนคติ การทดสอบด้านภาษา เป็นต้น สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะให้ความสำคัญกับประวัติการทำงานและประสบการณ์ ทบทวนการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งงาน เนื้อหาหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรคนหนึ่งมีความสามารถในการทำงานที่

งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม
นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) มหาวิทยาลัยนครพนม

หลากหลายขึ้น รวมถึงการนำเรื่องสมรรถนะในการทำงานและการบริหารจัดการมาใช้ในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่แต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคคลเพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรสามารถเจาะลึกถึงการพัฒนาในระดับรายบุคคล การจัดหลักสูตรเพื่อการอบรมและพัฒนาบุคลากรจะให้ครอบคลุม ทั้งเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทักษะหรือเครื่องมือใหม่ในการทำงาน และให้ครอบคลุมประเด็นจรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความท้าทายของมหาวิทยาลัย

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำระบบการจัดทำข้อตกลงล่วงหน้ามาใช้ในการมอบหมายงาน ติดตามงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินต้องมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ อาทิ เช่น จำนวนรายวิชาการสอนที่มีคุณภาพ ผลงานตีพิมพ์ของงานวิจัยหรือหนังสือหรือตำรา จำนวนนิสิตบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา เงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนชั่วโมงของงานให้บริการสังคมหรืองานบริหารอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น โดยผลผลิตรายบุคคลต้องสอดคล้องกับตำแหน่งงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความเที่ยงตรง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยจะแบ่งผลการประเมินเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกพิจารณาผลงานจากเนื้องาน การประเมินดำเนินการโดยนำผลลัพธ์หรือผลผลิตจากการทำงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ส่วนที่สองพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน การประเมินพฤติกรรมอาจทำได้โดยการกำหนดกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ถูกประเมินมาเป็นผู้ทำการประเมินบุคคลดังกล่าว ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่มงานกัน รวมถึงผู้ได้บังคับบัญชา

๕. ด้านความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ วางระบบงานให้เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายบุคลากรในระหว่างกลุ่มงานและในระหว่างส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานได้ตามสมรรถนะและขีดความสามารถของตน โดยกระบวนการดังกล่าวจะดำเนินการโดยพิจารณาจากประวัติการปฏิบัติงาน ผลงานที่ผ่านมา การพัฒนาตนเองและสมรรถนะในด้านต่างๆ ของบุคคลคนนั้น บุคลากรสายวิชาการสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามตำแหน่งวิชาการ สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการสามารถเจริญก้าวหน้าการทำงานได้ตามตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ หรือตามตำแหน่งบริหาร ระดับต้น กลาง สูง

๖. ด้านสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์ จัดสวัสดิการที่หลากหลายหลากหลายให้ครอบคลุมความจำเป็นที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ใกล้เคียงกัน โดยสวัสดิการดังกล่าวครอบคลุม การดูแลด้านสุขภาพ สภาพการทำงาน การเกื้อหนุนด้านอื่นๆ เช่น ที่พักอาศัย การศึกษาของบุตร และการให้บริการอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน มีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานให้มหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่

๗. ด้านค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องมีความยุติธรรมภายในองค์กร มีความทัดเทียมกับตลาดแรงงาน และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรของมหาวิทยาลัยนำหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามค่างานและผลสัมฤทธิ์มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยจะกำหนดกระบอกเงินเดือนขึ้น โดยการขึ้นเงินเดือนรายบุคคลจะคิดเงินเพิ่มเป็นร้อยละจากค่ากลางของอัตราเงินเดือนนั้นๆ และการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปีจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามข้อตกลงงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนมาจากการรวมเงินจากงบประมาณเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดให้กับงบประมาณเงินรายได้ที่มหาวิทยาลัยจัดเก็บจากกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม
นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) มหาวิทยาลัยนครพนม