



ยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
และมีประสิทธิภาพ

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวางแผนอัตรากำลัง : วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอที่จะสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัยตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารอัตรากำลัง : บริหารอัตรากำลังภายใต้แผนอัตรากำลังที่กำหนด โดยคำนึงถึงภาระด้านงบประมาณของหน่วยงานเป็นสำคัญ

การสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร : ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กร และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร (Prioritizing UBU : รักและทำเพื่อ UBU) ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร : บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จากผู้ผ่านกระบวนการ สรรหา หรือคัดเลือก โดยจัดทำเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน : มีการทบทวนและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนองค์กร สู่วิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

- พัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ การจัดให้มีระบบที่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching) เป็นต้น
- พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกสายงาน
- พัฒนาผู้บริหารปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

การสร้างความสุขและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : มุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

- ปลุกฝังค่านิยมองค์กร (UBU-IMPACTS) ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ
- สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันตามแผนงานที่กำหนด
- จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
- ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้มีความพร้อม ปลอดภัย และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน