



ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนวัตกรรม ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) และสถานะการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) กลยุทธ์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

ให้มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัยตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. การบริหารอัตรากำลัง

ให้บริหารอัตรากำลังภายใต้แผนอัตรากำลังที่กำหนด โดยคำนึงถึงภาระด้านงบประมาณของหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้ถือว่าอัตรากำลังที่ไม่มีคนครองทั้งหมด เป็นอัตรากลางของมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาบริหารจัดการอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. การสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร

ให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กร และมีทัศนคติที่ดีสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (UBU - IMPACTS) ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือกทำในรูปแบบคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

/ ๔. การว่าจ้าง...

๔. การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร

ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก โดยจัดทำเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าจะมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย โดยอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุแต่งตั้ง

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้มีการทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไว้ล่วงหน้า โดยให้กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ และค่าเป้าหมายของงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มุ่งเน้นในการประเมินทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มีการแจ้งผลให้ผู้ถูกประเมินทราบและให้สิทธิผู้ถูกประเมินสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานได้

ทั้งนี้ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๖.๑ การพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)

๖.๒ การพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากรเพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill)

๖.๓ การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

๖.๔ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๖.๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกสายงาน

๖.๖ การพัฒนาผู้บริหารปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

๗. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๗.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (UBU-IMPACTS) ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยสื่อสารองค์กรให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหาร ในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร และยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีพฤติกรรมค่านิยมดีเด่น

ค่านิยม : UBU-IMPACTS

Integrity (สุจริต/ มีจริยธรรม/โปร่งใส)

Management by fact (ทำงานด้วยข้อมูลจริง)

Proactiveness (ทำงานเชิงรุก)

Accountability (มีความรับผิดชอบ)

Creativity (ทำงานสร้างสรรค์)

Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

Stakeholder focus (มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

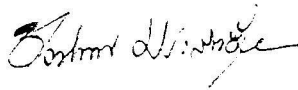
๗.๒ สํารวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันตามแผนงานที่กำหนด

๗.๓ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๗.๔ ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๗.๕ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้มีความพร้อม ความสะดวก และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปรีชา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี