



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย Thailand ๔.๐ การเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ รวมทั้งนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑),(๒) แห่ง พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

(๑) กำหนดให้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(๑.๑) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource and Development Plan) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน ภายในใช้กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ

(๑.๒) จัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) เพื่อให้มหาวิทยาลัยและส่วน งานต่างๆ มีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑.๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นกระบวนการที่ ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จ ของงานและองค์กร โดยแผนต้องพัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๑.๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) เป็นการสร้างเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และ ผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อให้ ส่วนราชการสามารถวางแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานได้ตามเส้นทางดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่มีลักษณะงานในระดับ บริหาร

(๒) ปรับโครงสร้างการบริหารองค์กร/หน่วยงานให้มีขนาดกะทัดรัด มีความทันสมัย มีการบริหาร จัดการที่คล่องตัวและยืดหยุ่น

(๓) นำเครื่องมือและกลไกที่มีความทันสมัยมีความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัย

(๔) ปรับปรุง/แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน เป็นธรรม เข้ากับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และเอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

## ๒. การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management : HRM)

(๑) พัฒนาระบบการสรรหา/คัดเลือก (Recruitment and Selection) เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรแบบสองทางและเป็นแบบเชิงรุกมากขึ้น โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็วและทั่วถึง

(๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) โดยให้มีการประเมินพนักงานรายบุคคลโดยผู้บริหารของหน่วยงาน จะต้องเป็นการประเมินแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการประเมินแบบวัตถุประสงค์และคุณธรรม จริยธรรมต่อวิชาชีพ มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงานและทิศทาง เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay for Performance)

(๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) โดยให้อัตราบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างโดยงบประมาณดินเพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นการลดค่าจ้างจากเงินรายได้

(๔) พัฒนาระบบการดูแลพนักงานและการจัดการบริหารคนดีคนเก่ง (Talent Management) เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัย โดยการต่อสัญญาถึง ๖๐ ปี

(๕)สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and Benefit) โดยจัดสร้างที่พักให้พอเพียงและสร้างสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๖) จัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลที่นอกเหนือจากระบบการให้ค่าตอบแทนปกติ

(๗) จัดให้มีระบบการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร

(๘) จัดให้มีการบริหารสารสนเทศบุคลากร โดยพัฒนาระบบการบริหารสารสนเทศบุคลากร เพื่อให้มีข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อความต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ รวมทั้งให้ข้อมูลแก่บุคลากร

## ๓. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD)

(๑) พัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพระดับอุดมศึกษา

(๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล (Individual Development Plan)

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปขอตำแหน่งระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อปรับคุณวุฒิ หรือเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเพื่อพัฒนาความรู้/ตนเอง

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๘) พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และยกระดับสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงประกาศนโยบายข้างต้นดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อันสอดคล้องตามปรัชญา วิสัยทัศน์และกรอบแนวทางการบริหารจัดการที่ทันสมัย เป็นไปตามบริบทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในการบริหารจัดการ ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) อีกทั้งเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้ให้ความสำคัญและเล็งเห็นการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นางสาวนิศารัตน์ โชติเชย)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ รักษาราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม