

รายงานผลการดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 20 เมษายน 2565
สรุปโดยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมุ่งมั่นที่จะดูแลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนอัตรากำลังคน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง มหาวิทยาลัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. นโยบายการสรรและคัดเลือก การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักคือ จะต้องสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตลอดจนหนังสือแจ้งเวียนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การคัดเลือกนั้นเป็นไปอย่างโปร่งใสและได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีนโยบายการบริหารผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใสเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบ และการประเมินมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสม

3.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน

จัดทำกรอบอัตรากำลังสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนและอบรมสัมมนาเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อบรมสัมมนาบุคลากรสายผู้สอนเพื่อให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามวิสัยทัศน์ (Vision) ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจัดให้บุคลากรที่มีปัญหาด้านที่พักอาศัยมีบ้านพัก หรือหอพักที่สะอาดและมีความปลอดภัยโดยมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าที่พักอาศัยของเอกชนมีข้อบังคับและประกาศที่ให้บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดให้กับบุคลากร

3.5 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีข้อบังคับด้านจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดีอยู่เสมอ

4. นโยบายความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรทุกระดับรวมทั้งการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ และแลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง ตลอดจนการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้ความผูกพันระหว่างกันและองค์กร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปี พ.ศ.2562-2566 เพื่อมุ่งเน้นบทบาทสำคัญของการเป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและพลังของแผ่นดิน” อันจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน

ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง มหาวิทยาลัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการดำเนินงานปรากฏตามสถิติที่แนบมาท้ายรายงานฉบับนี้ สรุปเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหารดังนี้

1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีจำนวนทั้งสิ้น 387 คน มีจำนวนคนที่ดำรงตำแหน่งในระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 รวมแล้วมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.98 คน ซึ่งยังไม่ถึงเป้าหมายตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ที่ร้อยละ 40.00 งานบริหารงานบุคคลจึงมีแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีจำนวนทั้งสิ้น 387 คน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทั้งสิ้น 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 ระดับปริญญาโท จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยก็จัดสรรทุนสนับสนุนในทุกปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจำนวน 2,000,000 บาท

1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งสิ้น 317 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน แต่ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีผู้ส่งผลงานและขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งมหาวิทยาลัยก็มีประกาศ/ข้อบังคับเพื่อรองรับการขอกำหนดตำแหน่ง

2. นโยบายการสรรและคัดเลือก มีการดำเนินการตามประกาศของมหาวิทยาลัย

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีนโยบายการ บริหารผลการปฏิบัติงาน

3.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใสเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบ และการประเมินมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหลักเกณฑ์นี้จะมีผลในการให้คุณให้โทษแก่บุคลากร และการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรด้วย

3.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีประกาศ ข้อบังคับ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน แต่ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีผู้ส่งผลงานและขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งมหาวิทยาลัยก็มีประกาศ/ข้อบังคับเพื่อรองรับการขอกำหนดตำแหน่ง มีประกาศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและ ประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในระดับชำนาญการ ชำนาญ งาน ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

3.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจัดให้บุคลากรที่มีปัญหาด้านที่พักอาศัยมีบ้านพัก หรือหอพักที่สะอาดและมีความปลอดภัยโดยมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าที่พักอาศัยของ เอกชนมีข้อบังคับและประกาศที่ให้บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดให้กับบุคลากร มีการประกาศ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วยสวัสดิการของพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2563

3.5 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีข้อบังคับด้านจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ และจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดีอยู่เสมอ มีการอบรมส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์เกียรติ ภูทองพลอย

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ผู้รายงาน