



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มหาวิทยาลัยได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อที่มหาวิทยาลัยสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมกับเป็นเข็มทิศในการนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังและจัดอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกลไกควบคุมอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เน้นการใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการวางแผนสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะเข้ามาปฏิบัติงาน

๒. การสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใส มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง ในการคัดเลือกบุคลากรใช้ระบบคุณธรรม มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้ มีวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐาน มีวิธีการบรรจุที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการทดลองงาน และการทำสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้าง ตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนรายเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงการให้

/ สวัสดิการและ.....

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและเวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังให้กับมหาวิทยาลัย และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย

๔. การพัฒนา การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งเสริมให้มีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น วางแผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร รวมไปถึงการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาและฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

๕. การธำรงรักษาและป้องกัน มีการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรม และมีประสบการณ์ในการทำงาน ให้ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยให้นานที่สุดโดยการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนรายเดือนที่เหมาะสม การให้คุณภาพชีวิตที่ดีต่อทั้งครอบครัวของบุคลากรและตัวบุคลากร การให้ความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานอธิการบดี
เลขที่รับ..... 192

วันที่..... - 1 พ.ค. 2565