



ประกาศสถาบันวิทยาลัยชุมชน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันวิทยาลัยชุมชน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

มุ่งสรรหาบุคลากรให้ได้คนดี คนเก่ง มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับพันธกิจ มีจำนวนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันวิทยาลัยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการเพิ่มเติมภารกิจ หรือปรับเปลี่ยนภารกิจ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

๑.๒ สรรหา คัดเลือกบุคลากรของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทุกระดับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยวิธีการที่หลากหลาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร สมรรถนะทางวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของสถาบันวิทยาลัยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ทั้งในประเภทผู้บริหาร ประเภทวิชาการ และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒.๒ จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

/๓. ด้านการรักษาไว้...

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร และให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร รักษาความเป็นธรรมให้กับคนดี ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ สร้างความผูกพันของบุคลากรกับสถาบันวิทยาลัยชุมชน

แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ ให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน อุทิศตน ทุ่มเท ทั้งความรู้ ความสามารถ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ ปกป้องชื่อเสียงของสถาบันวิทยาลัยชุมชน

๓.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันวิทยาลัยชุมชนกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรทุกประเภทเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

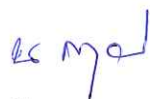
แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ตามประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับ รวมถึงวินัย จรรยาบรรณ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องยึดถือตามหลักเกณฑ์วิธีการตามกฎหมายกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายนำชัย กฤษณาสกุล)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชน