



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคคลที่จะรักษาคนดี คนเก่งและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ หลัก คือ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวมถึง ความเป็นอิสระเสรี ทางวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะ ทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดย การบริหารและการพัฒนาบุคคลให้ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และเพื่อให้การ ดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากร บุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้านการสรรหาและ คัดเลือก บุคลากร การพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดการความรู้ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมาย ที่มี ความรู้ ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในการที่จะมาสมัครเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการ วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม ตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

๓. การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง และเกิด ความก้าวหน้าในสาย งานวิชาการและวิชาชีพส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ การพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้โดยการส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโดยการกำหนดวิธีการประเมินที่เป็นธรรม มีหลักฐาน ในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการ กำหนดตัวชี้วัดที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร

๕. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ตลอดจนสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖. สร้างความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิดระเบียบ ข้อบังคับ และ กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบหรือความผิดทางวินัย

๗. การตรวจสอบและการลงโทษ ทางวินัย กำหนดให้ใช้ตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัย ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและการ ลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติในการตัดสินใจและเกิดความ เป็นธรรม ต่อทุกฝ่าย

ทั้งนี้ มอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหารเป็นผู้ดูแล กำกับ และติดตาม จึงประกาศ ให้ทราบและปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร ลิ้มสุข)
อธิการบดี