



ประกาศสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกฏว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๗๑) แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕) และเพื่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ องค์กรที่มีคุณภาพ

ข้าพเจ้า นายวิโรจน์ ทองสุพรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยกลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ กองบริหารทั่วไป ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๗๑) แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕) และเพื่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ องค์กรที่มีคุณภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ – ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงาน ต้องประกาศรับสมัครอย่างเป็นทางการและเปิดเผย และเผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังทุกส่วนงาน

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร โดยผู้แทนหน่วยงานเข้าร่วมคัดเลือก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ – ๕ ปี และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน ยุทธศาสตร์สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรของกอง

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๒.๖ จัดให้มีการประเมินบุคลากรทุกประเภท ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนกำหนด

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการ ประเมินความผูกพันของบุคลากรในทุกกองที่มีต่อสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยกลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ กองบริหารทั่วไป ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนและทุกกองในสังกัด

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกกองรับทราบ

๓.๕ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในระยะ ๕ ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒

๓.๖ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๗ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การคัดเลือก บุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๘ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนให้บุคลากรตามที่ ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๙ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าจ้างค่าตอบแทนพนักงานเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการสำนักงาน วิทยาเขตกำแพงแสนพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้ อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส ความเสียสละ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนจะได้รับเป็น เกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้กลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ กองบริหารทั่วไป รายงานผลการ ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนเขตกำแพงแสน ทราบ ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ของทุกปี

๒. ครั้งที่ ๓ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายวิโรจน์ ทองสุพรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

