

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และเพื่อให้สอดคล้องแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) ซึ่งประกาศดังกล่าวมีผลบังคับใช้จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจจัดการเรียนการสอน ภารกิจสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระดับ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

๓. ด้านการรักษา (Retention)

สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากร และให้ได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสม มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมิน มีการประกาศรายชื่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกส่วนงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีดังนี้

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ด้านการสรรหา แสวงหาคนตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติการกิจการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม	การสอบสอบแข่งขันและการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ	๕๔,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ และสวัสดิการ
๒. ด้านการพัฒนา พัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “LPRU AI Empowerment: ยกระดับศักยภาพสู่โลกดิจิทัล” -กิจกรรมที่ ๑ AI Enhanced Teaching : ปลดปล่อยศักยภาพการสอนด้วยปัญญาประดิษฐ์" สำหรับบุคลากรสายวิชาการ - กิจกรรมที่ ๒ AI Skills Boost:เสริมพลังบุคลากรสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล" สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	๗๖,๑๗๕	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๘,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและการวิเคราะห์ค่างาน	๘,๘๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน คณะครุศาสตร์	๑๒๑,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะครุศาสตร์
	การพัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะครุศาสตร์
	การพัฒนาสมรรถนะครูของครู ตามคุณลักษณะ Strong Teacher	๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะครุศาสตร์
	การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน คณะครุศาสตร์	๑๒,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะครุศาสตร์
	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะครุศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาดนตรีศึกษา	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ	๑๒,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาภาษาจีน	๗,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	๗,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชานิติศาสตร์	๙,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	๗,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาภาษาไทย	๔,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ	๖,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	ยกระดับศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ อาจารย์ สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง	๖,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	พัฒนาการเขียนบทความวิชาการและนำเสนอหรือตีพิมพ์	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๒๐,๖๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	โครงการอบรมให้บุคลากรสายวิชาการ (OBE)	๒๑,๕๐๐ บาท	๑ - ๒ มีนาคม ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๕,๖๖๐ บาท	๓๑ มกราคม ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระยะ ๕ ปี (ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘)	๕,๓๔๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากร เพื่อสร้างผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์	๑,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมสนับสนุนอาจารย์เพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๓,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมสนับสนุนอาจารย์เพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรม	๑๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์	๖,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์	๒๑,๕๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	โครงการสนับสนุนทุนวิจัย สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมสนับสนุนอาจารย์เพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ สาขาวิชาเทคโนโลยีโยธา	๒๕,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	๗,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมสนับสนุนอาจารย์ทางวิชาชีพสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	การพัฒนาอาจารย์ของคณะวิทยาศาสตร์	๙๔,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาศาสตร์
	การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์	๑๓,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาศาสตร์
	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และสนับสนุนเอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน/หนังสือ/ตำรา คณะวิทยาศาสตร์	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาศาสตร์
	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย	๒๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาศาสตร์
	สนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงาน ของสาขาวิชาคณิตศาสตร์	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาศาสตร์
	สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ของสาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาศาสตร์
	โครงการการจัดการความรู้บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาการจัดการ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการการจัดการความรู้บุคลากร สายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ	๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะวิทยาการจัดการ
	การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๒๔,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร
	การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑๒,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร
	โครงการการบริหารและพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	๙๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
	การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ “การ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้กับบุคลากรและนักศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานอธิการบดี
๓. ด้านการรักษา จิตสวัสดิการให้กับบุคลากรตาม ความเหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	การตรวจสุขภาพประจำปี	๑๘๑,๗๓๐	๑๗ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗	งานบริหารทรัพยากร บุคคลและนิติการ
	สวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณี - บุคลากร/ทายาทเสียชีวิต - การสมรส - การฌาปนกิจศพ - การประสบภัยธรรมชาติ - การศึกษาบุตรที่ศึกษาในโรงเรียนสาธิต	๓๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานบริหารทรัพยากร บุคคลและนิติการ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	การให้เงินรางวัลสำหรับผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ และเงินสมนาคุณบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ให้ผู้รับบริการ สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้ง่ายขึ้น	๑) เพจ Facebook : งานประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง ๒) เว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง www.lpru.ac.th ๓) การประชาสัมพันธ์ แชรข้อมูลจาก เพจ Facebook : งานประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ๓.๑) กลุ่ม Facebook ๓.๒) กลุ่ม Line ๓.๓) การส่งข่าวสื่อมวลชน โดยการส่งผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ๔) การเผยแพร่ทางสื่อวิทยุ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- งานประชาสัมพันธ์ - สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาคผนวก



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจจัดการเรียนการสอน การวิจัย สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังระยะ ๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการเพิ่มเติมภารกิจ หรือปรับเปลี่ยนภารกิจภายใต้สถานการณ์ความเป็นจริงด้านปริมาณคนในวัยเรียน รวมทั้งยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัคร การสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือก การสรรหาและเลือกสรร จากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี ให้สอดคล้องกับ แผนบริหารงานบุคลากร และสอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานโดยมีการจัดหมวดหมู่และเผยแพร่อย่างเป็น ระบบในรูปแบบของ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ

๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้เกิดความผาสุก ความผูกพันของบุคลากรและมหาวิทยาลัย

๒.๖ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ทั้งในสายวิชาการและ สายสนับสนุน

๒.๗. จัดทำ พัฒนาปรับปรุง กฎ ระเบียบ และวินัย ให้เกิดความชัดเจน และความเหมาะสม กับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

๒.๘ ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และบุคลากรอื่นๆ ได้พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

๒.๙ จัดทำ และปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) สำหรับวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากร และใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

๒.๑๐ จัดให้มีการประเมินข้าราชการ และบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๒.๑๑ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

๓. ด้านการรักษา (Retention)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากร และให้ได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสม มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน มีการประกาศรายชื่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางและทุกหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาในสี่ด้านประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

๓.๕ จัดให้มีการดำเนินงาน “จัดการความสุข” (Happy Work Place) เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยให้ความสำคัญในด้านของปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมไปถึงกิจกรรมสร้างความสุขของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อเป็นกิจกรรมของกลุ่ม/ชุมชน ที่เป็นแหล่งรวมการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างบุคลากร และระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

๓.๖ ดำเนินการปรับปรุง จัดทำสวัสดิการของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากสวัสดิการหลักให้มี ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และจัดทำสวัสดิการ ยืดหยุ่นเพื่อให้การใช้สวัสดิการเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางกำหนด พร้อมทั้งให้การ เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ หรือเลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓.๘ มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อรับข้อ ร้องเรียนและพิจารณาการร้องทุกข์ ขอความเป็นธรรมของบุคลากร และดำเนินการตามวิธีการที่กฎหมาย กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ทุกส่วนงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๐ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานอธิการบดีทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครเพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับทราบการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางจะได้รับ

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวให้อธิการบดีทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ของทุกปี

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์กิตติศักดิ์ สมุทธารักษ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง