ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๙ จึงออกประกาศเพื่อกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนและการสรรหากำลังคน (Workforce Planning and Recruitment)

มหาวิทยาลัยมุ่งบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ โดยให้สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของบริบทการอุดมศึกษาในอนาคต

แนวทางดำเนินการ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต

๑.๒ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบที่โปร่งใส เป็นธรรม เปิดกว้าง และมุ่งเน้นสมรรถนะ (Competency-based Recruitment)

๑.๓ ส่งเสริมการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อสนับสนุนความเป็นสากลและความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

๑.๔ ใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร และกระบวนการสรรหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการดำเนินงาน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะสูง พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างคุณค่าแก่มหาวิทยาลัยและสังคม

แนวทางดำเนินการ

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๒ ส่งเสริม...

๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ได้แก่ Digital Skills, AI Literacy, Data Analytics, Innovation ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน

๒.๓ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชนและประเทศ

๒.๔ พัฒนาผู้นำทุกระดับให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

มหาวิทยาลัยมุ่งบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์

แนวทางดำเนินการ

๓.๑ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรและผลลัพธ์ตามเกณฑ์ EdPEx

๓.๒ ใช้ระบบประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะ ผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร

๓.๓ ส่งเสริมการสื่อสารย้อนกลับ (Feedback) และการพัฒนาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา เลื่อนตำแหน่ง การสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง

๔. นโยบายด้านความผูกพันและคุณภาพชีวิตบุคลากร (Workforce Engagement and Well-being)

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่ม

แนวทางดำเนินการ

๔.๑ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ

๔.๒ สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

๔.๓ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและพัฒนาองค์กร

๔.๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง

๔.๕ จัดให้มีระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

๕. นโยบายด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม (Governance and Ethics)

มหาวิทยาลัยมุ่งบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

แนวทาง...

แนวทางดำเนินการ

๕.๑ บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

๕.๓ พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในด้านทรัพยากรบุคคล

๕.๔ เปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖. นโยบายด้านการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEx

มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

แนวทางดำเนินการ

๖.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

๖.๒ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลลัพธ์ด้านบุคลากรในการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

๖.๓ เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลลัพธ์ด้านผู้เรียน งานวิจัย การบริการวิชาการและความยั่งยืนขององค์กร

๖.๔ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้