



ประกาศคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ด้วย คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มีความมุ่งมั่นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือการสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความมุ่งมั่นผูกพันในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้คณะบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะฯ และให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO6 : การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform) และกำหนด Agenda13 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Competency Development) เพื่อพัฒนาสมรรถนะขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีความพร้อมในการปรับตัวด้านความรู้ และทักษะภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน พร้อมขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและคณะให้บรรลุขึ้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามยุทธศาสตร์ของคณะและแผนพัฒนาคณะ และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1. นโยบายการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะรัฐศาสตร์ฯ มีการวางแผนกำลังคนให้มีอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจของคณะฯ โดยใช้แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความมุ่งหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยยึดหลักการคำนวณอัตรากำลังตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด นอกจากอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยแล้ว กรณีที่อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ คณะฯ ยังมีนโยบายในการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณเงินรายได้ฯ สำหรับภาระงานที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อภารกิจของคณะฯ

2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

ในกรณีที่ต้องมีการรับบุคลากรเพิ่มเข้ามาในองค์กร คณะฯ จะดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยนโยบายการสรรหาและคัดเลือกของคณะฯ มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ ทันเวลาต่อการใช้งาน และดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ดังนั้น บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกจะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและได้แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานในคณะฯ ทั้งนี้ คณะฯ ยังมีนโยบายปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครทุกคนอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เน้นการประเมินตามข้อกำหนดการปฏิบัติงาน (TOR) โดยใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริง ที่มี ความเป็นรูปธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สำหรับนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ คณะฯ มีนโยบายประเมินบุคลากรที่ “ผลลัพธ์” (Result) ควบคู่กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Competency) โดย ได้กำหนดลักษณะผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับระดับคะแนนไว้ครอบคลุมทุกมิติตามภารกิจ คณาจารย์ จะได้พิจารณากำหนดภาระงานตนเอง นอกจากนี้ คณะฯ ยังกำหนดให้มีการพูดคุยปรึกษากันระหว่างคณาจารย์ กับผู้บริหารคณะ เพื่อร่วมกันกำหนด TOR ในขั้นสุดท้าย ที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี

นโยบายในด้านนี้ที่สำคัญอีกประการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือ การนำแอปพลิเคชันมาใช้ในการกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์พื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเน้นที่งานที่มีลักษณะเป็นงานโครงการก่อน ทั้งนี้ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถามผลการประเมินได้ตาม กระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

4. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

สำหรับการพัฒนาบุคลากร คณะฯ มีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ เน้น การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงานให้เป็นรูปธรรม นโยบายการพัฒนา บุคลากรของคณะฯ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของ คณะฯ โดยจะมีทั้งกิจกรรมการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และกิจกรรมการพัฒนา ตามความสนใจที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้ คณะฯ ยังมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาผ่านกิจกรรมการจัดการความรู้ในคณะอีกด้วย

5. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

ในกรณีที่มีความเสียหาย หรือมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้น คณะฯ จะไม่ปกป้อง หรือปกปิดการ กระทำผิดของบุคลากร อย่างไรก็ตาม คณะฯ จะให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตาม ระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ในส่วนของการให้รางวัลแก่บุคลากร คณะฯ มีนโยบายในการส่งเสริมยก ย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร โดยรางวัลที่เป็นเงิน จะมีการออกประกาศคณะกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องไว้อย่าง เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่ขัดแย้งกับแนวทางของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ นโยบายดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จะได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ต่อคณะและบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2566



(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน ภู่อินาพันธุ์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์