



นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

สภากาบินวิจยและพัฒนาลังงานนครพงค
มหาวิทยาลัยเชียงใหม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำ CMU Excellence Model เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น สถาบันจึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยข้างต้น โดยนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ในปี 2565 มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2565 ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

มีการวางแผนกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจที่มี พร้อมคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และไม่แน่นอน VUCA มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

2. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบัน

มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่โปร่งใส เป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาบุคลากร

มีนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากบุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจและเป็นฟันเฟืองที่ช่วยขับเคลื่อนให้สถาบันดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยมีกระบวนการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สถาบันคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน จัดสวัสดิการที่หลากหลายให้พนักงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน

5. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กำหนดกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการพนักงาน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศของสถาบัน ว่าด้วย หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 เป็นเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ถูกต้องและเป็นธรรม เป็นที่รับรู้ของพนักงาน

7. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน อิงประกาศสถาบัน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการพนักงาน