



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดให้งานบริหารองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน มีการศึกษาวิเคราะห์ที่ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งยังรองรับภารกิจ ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งหวังให้พนักงานเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และด้านที่ ๖ การปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งหวังให้วัฒนธรรมองค์กรมีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส ปลอดภัย ทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประสิทธิภาพสูง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตระหนักถึงการไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประสิทธิภาพสูง จึงได้มุ่งสร้างบุคลากรของสถาบันให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานการทำงานให้คำนึงถึงสมาชิกเป็นหลัก จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สถาบันเน้นการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะและศักยภาพที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อร่วมปฏิบัติภารกิจในการนำองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารทำการวิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงสมาชิกเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตราค่าจ้างรองรับการเกษียณอายุราชการหรือการลาออกของพนักงาน จากนั้นนำเสนอขออนุมัติโครงสร้างสถาบันและกรอบอัตราค่าจ้างต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบัน (กบส.)

๑.๒ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารทุกหน่วยงานในการทบทวน วางแผนอัตราค่าจ้าง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตราค่าจ้างและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานสถาบันได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์(website) ของสถาบันเพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ สถาบันมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สถาบันมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลัก แผนกลยุทธ์ต่างๆ และแผนงานอื่นๆ ขององค์กรโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลายนอกจากจะเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนอง

ภารกิจของสถาบันแล้วยังตอบสนองแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีมุ่งเน้นให้เกิดทักษะ มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ระบบ SharePoint และ Self Learning

๒.๔ จัดกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็น ในการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร

๒.๕ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สถาบันมีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กร เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินการและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

๓.๓ ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูง (Talent) จากกลุ่มระดับผู้บริหารระดับต้นเพื่อดำเนินการวางแผนพัฒนาให้เป็นผู้บริหารระดับกลางต่อไป

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีช่องทางให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงานสอนงาน พัฒนาพนักงาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร. ประยुर สุรินทร์)

รักษาราชการแทนอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน