



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้งานบริหารองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งเพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ ที่มุ่งหวังให้พนักงานเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และด้านที่ ๖ การปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งหวังให้วัฒนธรรมองค์กรมีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส ปลอดภัย ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตระหนักถึงการไม่ยอมรับการทุจริต เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประสิทธิผล จึงได้มุ่งสร้างบุคลากรของสถาบันให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานการทำงานให้คำนึงถึงสมาชิกเป็นหลัก จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สถาบันเนิการวางแผนกำลังคน สรรหากคน ตามคุณลักษณะและศักยภาพที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อร่วมปฏิบัติภารกิจในการนำองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารทำการวิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงสมาชิกเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณอายุหรือการลาออกของพนักงาน จากนั้นนำเสนอขออนุมัติโครงสร้างสถาบันและกรอบอัตรากำลังต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบัน (กบส.)

๑.๒ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารทุกหน่วยงานเพื่อ วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานสถาบันได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของสถาบัน เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ สถาบันมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็น คนดี มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สถาบันมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย นอกจากจะเป็นการพัฒนา เพื่อตอบสนองภารกิจของสถาบันแล้วยังตอบสนองแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในระยะยาว

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการ ทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ของบุคลากร ระบบ SharePoint และ Self Learning

๒.๔ จัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร

๒.๕ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายใน และภายนอก

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สถาบันมีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเอง ในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยัง ส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กร เพื่อความต่อเนื่อง ในการดำเนินการและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession Planning)

๓.๓ ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูง (Talent) จากกลุ่มระดับผู้บริหารระดับต้นเพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารระดับกลางต่อไป

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงานสอนงาน พัฒนาพนักงาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.เสถียร ธีญญศรีรัตน์)

อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน