



ประกาศสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อใช้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ (สนับสนุน) ตามเป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บริหารจัดการที่มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความยั่งยืน และนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง : วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอที่จะ สนับสนุนการทำงานของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร

๑.๑ การบริหารอัตรากำลัง : บริหารอัตรากำลังภายใต้แผนอัตรากำลังที่กำหนด โดยคำนึงถึง ภาระงาน งบประมาณของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๒. การสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร : กำหนดกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมายที่มี ความรู้ ความสามารถตรงกับที่สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม กำหนด ในการที่จะสมัครเป็นบุคลากรในสำนัก ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม ตามกรอบอัตรากำลังของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

๓. การจ้างและบรรจุบุคลากร : บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม จากผู้ที่ผ่านกระบวนการ สรรหา หรือคัดเลือก โดยจัดทำเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการ จ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความ เสียหายต่อ องค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร : โดยการกำหนดวิธีการประเมินที่เป็นธรรม มีหลักฐาน ในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและตาม หลักธรรมาภิบาล

๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีด ความสามารถ โดยกำหนดให้มีการพัฒนา บุคลากรทุกระดับ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อให้มีสมรรถนะ สูง และมีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริม ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

๕.๑ พัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอด และสอนงาน (Coaching) เป็นต้น

๕.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัย กำหนด

๕.๓ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกสายงาน

๕.๔ พัฒนาผู้บริหารปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๖. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : มุ่งเน้นการรักษาบุคลากร เสริมสร้าง ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๖.๑ ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ

๖.๒ สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันตามแผนงานที่ กำหนด

๖.๓ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๖.๔ ยกย่องชมเชยและมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น

๖.๕ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้มีความพร้อม ความปลอดภัย และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ เศวตเศรณี)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม