

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายปฏิบัติการจัดการเรียนและการสอนซึ่งสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้ให้ความเห็นชอบ ซึ่งนโยบายดังกล่าวประการหนึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การผลิตบัณฑิตมีคุณภาพ และสามารถแข่งขันทั้งระดับในประเทศและระหว่างประเทศ นอกจากนี้แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์กรและบริหารทุนมนุษย์ มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ๒) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ ๓) มีการบริหารจัดการงานที่รวดเร็ว ทันสมัยและมุ่งเน้นผลงาน และ ๔) บุคลากรมีคุณวุฒิและสมรรถนะการทำงานสูงขึ้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับนโยบายปฏิบัติการจัดการเรียนและการสอน และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบริหารทุนมนุษย์มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงทิศทางแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Thailand ๔.๐ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงาน ดังนี้

### เป้าประสงค์ของนโยบาย

- มุ่งเน้นให้บุคลากร
  - ๑.๑ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยและสังคม ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย
  - ๑.๒ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  - ๑.๓ มีความก้าวหน้าในอาชีพ
  - ๑.๔ มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร
- ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากร
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
  - ๓.๑ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และเป็นองค์กรสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) มีบรรยากาศทางวิชาการบนพื้นฐานของความร่วมมือร่วมใจและแบ่งปันความรู้
  - ๓.๒ มีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย
  - ๓.๓ สามารถดึงดูด รักษา จูงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ด้านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy - HRS)

- ๑.๑ ให้มีการจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่
  - (๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategic Plan)
  - (๒) แผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) เพื่อให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่าง ๆ มีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ
  - (๓) แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
  - (๔) แผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)
- ๑.๒ พัฒนาการองค์กร/ส่วนงาน (Organization Development) ให้มีขนาดกะทัดรัด มีความทันสมัย มีการบริหารจัดการที่คล่องตัวและยืดหยุ่น
- ๑.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย
- ๑.๔ ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม

### ๒. ด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management - HRM)

- ๒.๑ พัฒนาระบบการสรรหา/คัดเลือก (Recruitment and Selection) แบบเชิงรุก โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็วและทั่วถึง
- ๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) โดยให้มีการประเมินพนักงานรายบุคคลและการประเมินหน่วยงาน เป็นการประเมินแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินแบบวัตถุประสงค์และการสร้างทีมงาน (Objective and Teamwork Assessment) กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงานและทิศทาง เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay for Performance) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของพนักงานที่ดีขึ้น
- ๒.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and Benefit) ให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ
- ๒.๔ พัฒนาระบบการดูแลพนักงานและการจัดการบริหารคนดีคนเก่ง (Talent Management) เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัย
- ๒.๕ สร้างสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒.๖ จัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลที่นอกเหนือจากระบบการให้ค่าตอบแทนปกติ
- ๒.๗ จัดให้มีระบบการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development - HRD)

- ๓.๑ พัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ (The UK Professional Standards Framework, UKPSF)
- ๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล (Individual Development Plan)
- ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อปรับคุณวุฒิ หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน
- ๓.๗ ส่งเสริมและขับเคลื่อนค่านิยมหลัก สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมวิทยาลัย  
ลักษณะ (Core Value/ Core Competence & Organization Culture)
- ๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๙ พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ (Leadership)

#### **๔. ด้านการบริหารสารสนเทศบุคลากร (Human Resource Information System - HRIS)**

- ๔.๑ พัฒนาระบบการบริหารสารสนเทศบุคลากรเพื่อให้มีข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ รวมทั้งให้ข้อมูลแก่บุคลากร