

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มีเป้าหมายที่จะพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงาน และมุ่งที่จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพของประเทศ เป็นชุมชนวิชาการที่ผลิตบัณฑิตแข่งขันในตลาดแรงงานและธุรกิจได้ รวมถึงสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว วิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้
3. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัย
4. พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความถูกต้องสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยการจัดให้มีสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสถานที่พักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน
9. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะ นำไปสู่ความจงรักภักดีองค์กร
10. กระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่หน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร
11. ปรับกระบวนการทำงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
12. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่สถานศึกษาแม่แบบที่ดีของสังคม
2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

การดำเนินการตามแผนนโยบาย

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนบริหารทรัพยากรบุคลากร
2. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากร ได้ทราบถึงรายละเอียดโครงการการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
3. ผลักดันงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงการที่กำหนด
4. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สนับสนุนทุนให้บุคลากรศึกษาต่อ รวมถึงการมีงานวิจัยและผลักดันสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
6. ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ติดตามตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นประสิทธิผล	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อวิทยาลัย (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.0

ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	กำหนดผู้รับผิดชอบ การติดตามผลการดำเนินงาน	ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล
2	กำหนดปฏิบัติการติดตามผลการดำเนินงาน	คณะกรรมการจัดทำแผน
3	กำหนดเครื่องมือการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล
4	ติดตามผลการดำเนินงาน	ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล
5	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล
6	ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	คณะกรรมการจัดทำแผน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
ระบบการสรรหา (Recruitment)						
1. การวางแผนอัตรากำลัง						
1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของวิทยาลัย	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	หน่วยงานภายในวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง						
1	อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่เข้าร่วมอบรม	≥80	ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล ของหน่วยงานภายในวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาคัดเลือกเข้า	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้า	≥80	หน่วยงานภายในวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						

1	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัย	ร้อยละของ หน่วยงานที่ ดำเนินการ ประเมิน ปฏิบัติงาน	100	-	สำนักทรัพยากรบุคคล
ระบบการบริหารค่าตอบแทน						
1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และ ค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการ เลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทนของ บุคลากร	ร้อยละ บุคลากรที่ ได้รับการเลื่อน เงินเดือนและ ค่าจ้างตาม เกณฑ์	100	บุคลากรวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์						
1	การสร้างความรู้ ความเข้าใจใน สิทธิประโยชน์ กองทุน ประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ของ กองทุน ประกันสังคม	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมอบรม	≥80	บุคลากรวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
ระบบการธำรงรักษา						
1.	การสร้างแรงจูงใจ					
1	การจัดสรรเงิน รางวัล	เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละ บุคลากรที่ ได้รับการ จัดสรรเงิน รางวัลตาม เกณฑ์	100	บุคลากรวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
2	การคัดเลือก บุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการ ส่งเสริม ยกย่อง เป็น ขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละ ความสำเร็จ ของกิจการการ คัดเลือก บุคลากรดีเด่น	≥80	คณะกรรมการ ดำเนินงาน	สำนักทรัพยากรบุคคล

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า						
1	การปรับปรุง ข้อบังคับการเข้า สู่อำนาจที่สูงขึ้น ของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ	เพื่อทบทวนและ ปรับปรุง ประกาศ เกี่ยวกับการเข้า สู่อำนาจของ บุคลากรสาย สนับสนุน	ร้อยละของ ประกาศที่ ได้รับการ ปรับปรุง	≥ 80	บุคลากรวิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
2	การจัดทำกรอบ อัตรากำลังการ เข้าสู่อำนาจ ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	เพื่อให้วิทยาลัย มีกรอบ อัตรากำลังการ เข้าสู่อำนาจ ของบุคลากร	ร้อยละของ หน่วยงานที่ จัดส่งกรอบ อัตรากำลังการ เข้าสู่อำนาจ ของบุคลากร สายวิชาการ	100	หน่วยงานภายใน วิทยาลัย	สำนักทรัพยากรบุคคล
3	โครงการพัฒนา ผลงานและเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ		ร้อยละ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ ยื่นขอกำหนด ตำแหน่งทาง วิชาการ	≥ 20	บุคลากรสาย วิชาการที่เข้าร่วม โครงการพัฒนา ผลงานและเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ	กองบริการการศึกษา