



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.๒๕๖๖

หลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

คณะบริหารธุรกิจ มีหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้

บุคลากร	กระบวนการสรรหา	ผู้รับผิดชอบ
สายวิชาการ	<p>๑. พิจารณาความเพียงพอในด้านคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่ ต้องการตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และดำเนินการ ขออนุมัติกรอบ อัตรากำลังพนักงานสายวิชาการ</p> <p>๒. กำหนดมาตรฐานในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยกำหนด คุณลักษณะของงาน และคุณสมบัติของพนักงานสายวิชาการ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความถนัด อายุ เพศ เป็นต้น</p> <p>๓. ดำเนินการออกประกาศรับสมัครงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานสายวิชาการ</p> <p>๔. กลั่นกรอง เพื่อทำการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครงาน และออกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือก</p> <p>๕. คัดเลือกผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน/สอบสอน/สอบสัมภาษณ์ โดย คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานสายวิชาการ และ ประกาศผลการคัดเลือก</p> <p>๖. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้มารายงานตัว เพื่อเข้ารับการบรรจุและ แต่งตั้งเป็นพนักงานสายวิชาการต่อไป</p>	<ul style="list-style-type: none">- คณบดี- รองคณบดี- ประธานหลักสูตร- งานบุคลากร
สายสนับสนุน	<p>๑. พิจารณาความเหมาะสมในด้านคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่ ต้องการและดำเนินการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุน</p> <p>๒. กำหนดมาตรฐานในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยกำหนด คุณลักษณะของงาน และคุณสมบัติของพนักงานสายสนับสนุน เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความถนัด อายุ เพศ เป็นต้น</p> <p>๓. ดำเนินการออกประกาศรับสมัครงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานสายสนับสนุน</p> <p>๔. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบดำเนินการออกข้อสอบ พร้อมทั้งจัดเตรียมชุดข้อสอบ</p>	<ul style="list-style-type: none">- คณบดี- รองคณบดีที่เกี่ยวข้อง- หัวหน้าสำนักงาน- หัวหน้างานงานที่เกี่ยวข้อง- งานบุคลากร

	<p>๕. กลั่นกรอง เพื่อทำการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครงาน และออกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือก</p> <p>๖. คัดเลือกผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานสายสนับสนุน และประกาศผลการคัดเลือก</p> <p>๗. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้มารายงานตัว เพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสายสนับสนุนต่อไป</p>	
--	---	--

หลักเกณฑ์การพัฒนาคณาจารย์

คณะบริหารธุรกิจ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์ โดยได้สนับสนุนงบประมาณ ในการฝึกอบรมตาม ความต้องการ/จำเป็น และได้กำหนดแผนการศึกษาต่อทั้งตามความต้องการและตามความจำเป็น ทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ รวมถึงการบริหารจัดการ อื่นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้

บุคลากร	การฝึกอบรมตามความต้องการ/จำเป็น		การศึกษาต่อ
	บุคคล	คณะ/หลักสูตร	
สายสนับสนุน	๑) งบประมาณสนับสนุน ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อคน อบรมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนด	การฝึกอบรมตามความจำเป็น ถูกกำหนดเป็นโครงการระดับคณะฯ หรือ/และหลักสูตรตาม ยุทธศาสตร์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณบดี/รองคณบดีซึ่งได้มาจากการทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษา (AUN_QA) และจากการวิเคราะห์ Gapm analysis จากการหารือร่วมกันถึงทิศทาง และแนวโน้มการพัฒนาที่จำเป็นต่อบุคลากรคณะฯ แยกสายบุคลากร	๑)บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลา ศึกษาต่อได้ตามความต้องการ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถใช้ทุนส่วนตัว หรือทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการลาศึกษาต่อหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนภายในมหาวิทยาลัยพะเยา
สายวิชาการ	๑) งบประมาณสนับสนุน ๑๕,๐๐๐ บาทต่อคน อบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อความเชี่ยวชาญและหลักสูตร		๑)บุคลากรสายวิชาการสามารถลา ศึกษาต่อได้ตามความจำเป็นของหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามคุณภาพ การจัดการศึกษา ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่สังกัด โดยสามารถใช้ ทุนส่วนตัวหรือขอรับการสนับสนุนทุน จากมหาวิทยาลัย

	<p>เพื่อวางแผน ปีงบประมาณ ถัดไป</p> <p>๓) การ ดำเนินการตาม การวางแผนการ ปฏิบัติงาน ตาม รอบปีการ ประเมิน</p>	<p>การประเมิน และ สามารถวางแผนการ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>๓) เมื่อครบกำหนดรอบ การประเมิน อาจารย์นำ ส่งผลการสำนักงาน คณะฯ ทำการตรวจสอบ เอกสารหลักฐานจาก ระบบภาระงาน แล้วแจ้ง ผลการตรวจสอบ เอกสารให้อาจารย์ ปรับแก้และเพิ่มเติม เอกสาร ผ่านประธาน หลักสูตร</p> <p>๔) ประธานหลักสูตรแจ้ง และตรวจสอบการแก้ไข และนำส่งผลการ ประเมินของอาจารย์ใน หลักสูตรแก่คณะฯ ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมิน ฯ</p>			<p>- คณะฯจัดสรรงบประมาณ รายได้คณะฯ เพื่อการพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน สำหรับ บุคลากรที่มีการตีพิมพ์หรือ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ทั้งในระดับชาติและ นานาชาติ เพื่อจูงใจบุคลากร ในการทำงานวิจัย เพื่อบรรลุ ยุทธศาสตร์ของคณะฯ</p> <p>- เงินรางวัล Super KPIs ที่ คณะฯได้ทำการตั้งค่า เป้าหมายกับทาง มหาวิทยาลัยฯ</p> <p>๓) การยกย่องชมเชย คณะฯ แสดงความยินดีกับบุคลากร ที่สร้างชื่อเสียง ด้านการ จัดการเรียนการสอน การ วิจัย และการบริการวิชาการ ผ่านช่องทางออนไลน์ และ มอบโล่เกียรตินิยม ใน กิจกรรมวันเกียรติยศ ที่ คณะฯ จัดขึ้นเป็นประจำปี</p>
--	---	---	--	--	---

		<p>๕) คณะฯ แจ้งผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการ ประเมินสามารถโต้แย้ง ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานต่อประธาน คณะกรรมการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา ทบทวนผลการ ปฏิบัติงานได้ ภายใน ๑๕ วัน</p>			
<p>สายสนับสุนน</p>		<p>๑) จัดทำรายงานการ ประเมินภาระงาน พร้อม แนบเอกสาร ๒) คณบดี/รองคณบดีที่ เกี่ยวข้อง/หัวหน้า ทำการ ตรวจสอบภาระงาน เบื้องต้น ๓) คณะฯ ดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมิน ฯ</p>	<p>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๒ องค์ประกอบ คือ - องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน ร้อยละ ๘๐ ประกอบด้วย (๑) ปริมาณงาน ๒๐ คะแนน (๒) คุณภาพงาน ๒๐ คะแนน (๓) ความรู้ความเข้าใจกระบวนการ ทำงาน ๒๐ คะแนน (๔) ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ๒๐ คะแนน - องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการ ทำงาน ร้อยละ ๒๐ จากผลการ</p>		

		๔) คณะฯ แจ้งผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการ ประเมินสามารถโต้แย้ง ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานต่อประธาน คณะกรรมการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา ทบทวนผลการ ปฏิบัติงานได้ ภายใน ๑๕ วัน	ประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ของ บุคลากรภายในคณะฯ		
--	--	--	---	--	--

หมายเหตุ : การประเมินผลงานและเกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔