

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตามที่รัฐบาลมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบกับมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ทบทวนวิสัยทัศน์ และปรับแผนกลยุทธ์ 5 ปี (ปีงบประมาณพ.ศ. 2563- 2567) นั้น สำนักหอสมุดจึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและแผนระดับชาติ โดยนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักหอสมุด (2566-2570) มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี 2566 ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

สำนักหอสมุดมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ของสำนักหอสมุด นอกจากนี้ ในการวางกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ สำนักหอสมุดยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่างๆ

2. การบรรจุ การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักหอสมุดใช้การสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย สำนักหอสมุดได้ดำเนินการสรรหา วาจ้าง บรรจุบุคลากร ตามขั้นตอน และระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง สำนักหอสมุดจะพิจารณาจากขีดความสามารถของบุคลากรตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และความต้องการของสำนักหอสมุด และนำข้อมูลมากำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ไม่เพียงให้ความสำคัญกับการสรรหาคandidate มาร่วมงานกับสำนักหอสมุดและพัฒนาคนที่มี

อยู่ให้มีความเป็นเลิศในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ แต่ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและ Core value ขององค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร

สำนักหอสมุดมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามสมรรถนะ (Competency) ทั้ง Core competency และ Common competency อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง แผนการอบรมและพัฒนา จะประกอบด้วยพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน พัฒนาทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ อบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานภายในหน่วยงาน และจัดให้มี Online Learning ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับการอบรมภายใต้การอนุมัติของผู้บังคับบัญชาภายใต้กรอบของงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีของหน่วยงาน โดยบุคลากรสามารถขอเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาตามความจำเป็นและนำเสนอ โดยขอความเห็นชอบและอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

4. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักหอสมุดให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ให้ความรู้เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่บุคลากรที่มีความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและทราบถึงขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ๆในอนาคต

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักหอสมุดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสม และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพของบุคลากร เช่น การทำประกันสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน มีการลงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible) และสวัสดิการอื่นๆตามนโยบายมหาวิทยาลัย

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักหอสมุดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อบังคับ ประกาศ ระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยในการจัดสรรค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เพื่อนำข้อมูลจากการประเมินมาพิจารณาด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน (performance) ของบุคลากรเป็นหลัก มีประเมิน 3 องค์ประกอบ

คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ผลการประเมินของสำนักหอสมุด และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

7. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักหอสมุดให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม