



นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

.....

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพการดำเนินงาน ตลอดจนบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดในการพัฒนามหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จะส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ เกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน เกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องรับการประเมิน

๒. ให้ทุกหน่วยงานภายใน ทุกระดับ ให้ความสำคัญ วางระบบ และดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่กำหนดให้หน่วยงานภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องรับการประเมิน

๓. ให้งานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานกลางในการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยทราบ เป็นระยะ

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓