

การบริหารและพัฒนาบุคลากร

(1) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร จึงมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมี คุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มพูน ความรู้ทักษะสมรรถนะและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และยังรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานการส่งเสริมเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของตนเองและนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(2) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากอาจารย์คือผู้ผลักดันภารกิจ ต่างๆของมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินไปและสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์มหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องมีอาจารย์หรือบุคลากรฝ่ายวิชาการที่มีศักยภาพสูง มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน มีสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย จึงมีนโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ประจำใน 3 ประเด็นคือ

- 1 พัฒนาอาจารย์ที่ไม่มีสมรรถนะทางวิชาชีพ
- 2 พัฒนาอาจารย์ด้านตำแหน่งวิชาการ
- 3 พัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(3) ข้อมูลการให้ทุนเพื่อการพัฒนาดังกล่าว

มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใน 3 ส่วนได้แก่

- 1 งบประมาณบุคลากรจัดสรรให้บุคลากรได้เข้าดำเนินการอบรมตามความสนใจทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุน
- 2 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนในการจัดทำผลงานทางวิชาการผลงานวิจัยการประกาศมหาวิทยาลัย
- 3 การพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและแก่ปริญญาเอกปริญญาโทและทุนสายวิชาการในสาขาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลนโดยสนับสนุนทุนการศึกษาและเวลาในการศึกษาต่อของผู้รับทุน