

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

Human Resource Management Policy

เพื่อให้สถาบันสามารถเป็นกลไกสำคัญในการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีความสามารถสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถในการวิจัยเพื่อเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับสูงที่มีความสามารถระดับนานาชาติ สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมระดับแนวหน้า มุ่งตอบสนองความต้องการของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาไว้ ดังนี้

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สถาบันมุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและนักวิทยาศาสตร์ที่มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ และสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนโดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการสรรหาคัดเลือก โดยเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาค มีการประกาศรับสมัครงานและการคัดเลือกอย่างเปิดเผย และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยเอกสารสมัครงานเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยกับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดผู้ดูแลข้อมูลที่จะนำข้อมูลไปใช้ และการเก็บข้อมูลของผู้สมัครงานจะเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และมีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ไม่เกินระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด)

การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร

สถาบันส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะที่จะต้องพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการผลิตบัณฑิตระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และสามารถบูรณาการองค์ความรู้ข้ามศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบแรงจูงใจและค่าตอบแทน

สถาบันมีระบบที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้างผลงานที่มีประสิทธิผล และแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยสร้างแรงจูงใจในรูปของผลตอบแทนทางการเงิน ตลอดจนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้การยอมรับในระดับองค์กรและสังคม การมอบรางวัลเชิงเกียรติยศ การให้โอกาสในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สถาบันจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี ทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานและหลังพ้นจากงาน ทั้งด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านยานพาหนะ ที่พักอาศัย และสิทธิการลาต่าง ๆ ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาเกี่ยวกับราชการทหาร ลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจญ์ ลาถือศีลปฏิบัติธรรม และลาดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด รวมถึงนำเงินสทบทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน ประกันสังคมเพื่อเป็นความคุ้มครองให้กับบุคลากรเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรตาย ลาออกจากงาน หรือครบเกษียณอายุ สถาบันจะจ่ายเงินสงเคราะห์ และเงินช่วยเหลือตามสิทธิ

นอกจากนี้ สถาบันยังจัดสวัสดิการเพิ่มเติมโดยจัดให้มีเงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน เงินแสดงความยินดีรับขวัญบุตรที่เกิดใหม่ ค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่ายานพาหนะกรณีเดินทางไปร่วมแสดงความยินดีและแสดงความเสียใจ ของขวัญหรือของที่ระลึกสำหรับบุคลากรลาออก ของขวัญหรือของที่ระลึกสำหรับบุคลากรเกษียณอายุ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความต้องการและเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น

สภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

สถาบันฯ มีสภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวกในการทำงานในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านกายภาพ ด้านเทคโนโลยี ด้านความปลอดภัย ด้านทัศนคติ เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของงานตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ การจัดการสภาวะแวดล้อมในการทำงาน คือปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความสุขของบุคลากร ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ อ้างอิงจากภาระงาน หน้าที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัด หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบทบาทของผู้รับการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินผลดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของบุคลากร และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้น และการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง หรือการพ้นจากงาน

สถาบันกำหนดสาเหตุการสิ้นสุดจากงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดการพ้นจากงานของบุคลากรไว้ 8 กรณี ได้แก่ ตาย เกษียณอายุ ลาออก ถูกถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วงทดลองงาน สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง สถาบันเลิกกิจการหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน และรัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต กรณีที่บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง หรือหากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง