

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สถาบันมุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและนักวิทยาศาสตร์ที่มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ และสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนโดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการสรรหาคัดเลือก โดยเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาค โดยสถาบันมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

- (1) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- (2) ขออนุมัติเปิดรับสมัคร
- (3) ประกาศรับสมัครอย่างเป็นทางการ
- (4) รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ
- (5) สอบคัดเลือก / สัมภาษณ์
- (6) ประกาศผลและเสนอแต่งตั้ง

2. การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร

สถาบันส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะที่จะต้องพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการผลิตบัณฑิตระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และสามารถบูรณาการองค์ความรู้ข้ามศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันจึงมีการดำเนินการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ดังนี้

- (1) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา (Training Needs)
- (2) จัดทำแผนอบรมหรือพัฒนารายบุคคล (IDP)
- (3) จัด/ส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ
- (4) ติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนา
- (5) นำผลการพัฒนาไปใช้ต่อยอดในงาน

3. ระบบแรงจูงใจและค่าตอบแทน

สถาบันมีระบบที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้างผลงานที่มีประสิทธิผล และแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยสร้างแรงจูงใจในรูปของผลตอบแทนทางการเงิน ตลอดจนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้การยอมรับในระดับองค์กรและสังคม การมอบรางวัลเชิงเกียรติยศ การให้โอกาสในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งสถาบันจึงมีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) กำหนดโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการตามตำแหน่งงาน
- (2) จ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-based Pay)
- (3) จัดสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น สวัสดิการกักเงินเพื่อที่อยู่อาศัย
- (4) ทบทวนและปรับค่าตอบแทนให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ

4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สถาบันจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี ทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานและหลังพ้นจากงาน ทั้งด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านยานพาหนะ ที่พักอาศัย และสิทธิการลาต่าง ๆ

ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาเกี่ยวกับราชการทหาร ลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจญ์ ลาถือศีลปฏิบัติธรรม และลาดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด รวมถึงนำเงินสหทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทนประกันสังคม เพื่อเป็นความคุ้มครองให้กับบุคลากรเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรตาย ลาออกจากงาน หรือครบเกษียณอายุ สถาบันจะจ่ายเงินสงเคราะห์ และเงินช่วยเหลือตามสิทธิ

นอกจากนี้ สถาบันยังจัดสวัสดิการเพิ่มเติมโดยจัดให้มีเงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน เงินแสดงความยินดีรับขวัญบุตรที่เกิดใหม่ ค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่ายานพาหนะกรณีเดินทางไปร่วมแสดงความยินดีและแสดงความเสียใจ ของขวัญหรือของที่ระลึกสำหรับบุคลากรลาออก ของขวัญหรือของที่ระลึกสำหรับบุคลากรเกษียณอายุ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความต้องการและเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น โดยสถาบันมีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) จัดสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายแรงงาน
- (2) จัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ส่วนเกินสิทธิการรักษาพยาบาล (Top-up) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ
- (3) ให้สิทธิประโยชน์ด้านการลาพักผ่อน การลาคลอด การลากิจ ฯลฯ
- (4) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

5. สภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

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

- (1) จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน
- (2) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความมีวินัย การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบ
- (3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสันทนาการ/จิตอาสา
- (4) เปิดช่องทางสื่อสารภายในให้ทั่วถึงและสร้างสรรค์
- (5) ส่งเสริมจริยธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ อ้างอิงจากภาระงาน หน้าที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัด หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบทบาทของผู้รับการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินผลดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของบุคลากร และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้น และการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งสถาบันมีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) กำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน (KPIs/Competency)
- (2) แจ้งเป้าหมายและเกณฑ์ให้บุคลากรรับทราบล่วงหน้า
- (3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 ครั้ง/ปี
- (4) ใช้ผลการประเมินประกอบการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน และพัฒนา

7. การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง หรือการพ้นจากงาน

สถาบันกำหนดสาเหตุการสิ้นสุดจากงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดการพ้นจากงานของบุคลากรไว้ 8 กรณี ได้แก่ ตาย เกษียณอายุ ลาออก ถูกถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วงทดลองงาน สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง สถาบันเลิกกิจการ หรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน และรัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต กรณีที่บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง หรือหากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง สถาบันจึงมีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) แจ้งความประสงค์ลาออก/เกษียณ/สิ้นสุดสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการ
- (2) ดำเนินการตรวจสอบภาระงานและทรัพย์สินของสถาบัน
- (3) จัดทำเอกสารการพ้นจากงานและรับรองการทำงาน
- (4) ดำเนินการจ่ายค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
- (5) จัดทำ Exit Interview เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงองค์กร