



ประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ ควบคู่กับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงาน ให้กับเจ้าหน้าที่ สถาบันฯ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของสถาบัน รวมถึงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถาบันฯ กำหนดไว้ โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน

สถาบันฯ กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของสถาบันฯ โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันรวมทั้งมีการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และการแบ่งส่วนงานงานของสถาบันเป็นระยะเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์

๒. การสรรหาและคัดเลือก

สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาซีพีนันฯ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. การจ้างงานและบรรจุเจ้าหน้าที่

สถาบันฯ จะจ้างและบรรจุเจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและความเหมาะสมของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ครอบคลุมถึง สตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถาบัน เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการจ้างและบรรจุต้องผ่านการพิจารณา ด้านคุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน

สถาบันฯ จะพิจารณาจ้างผู้พิการ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถาบันฯ หากทางสถาบันไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณาจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

สถาบันฯ ไม่มีนโยบายในการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก แต่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมการฝึกงาน หรือโครงการอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

สถาบันฯ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator/KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่สถาบันฯ ในที่สุด

๕. การบริหาร...

๕. การบริหารค่าตอบแทน

๕.๑ เงินเดือนและค่าจ้าง สถาบันฯ จะบริหารเงินเดือนและค่าจ้างให้เป็นไปอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระดับ ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง สภาวะทางเศรษฐกิจ สภาวะการครองชีพ อัตราค่าแรงในตลาดขณะนั้น และจะพิจารณาการแข่งขันใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่นอันมีลักษณะทางธุรกิจที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วย

๕.๒ ค่าตอบแทนอื่น สถาบันฯ จะให้เงินตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการทำงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมถึงเงินช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกเขตงานประจำทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในรูป เบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าที่พัก

๖. สวัสดิการ

สถาบันฯ มีนโยบายที่จะดูแลให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีนโยบายแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่โดยจัดให้มีสวัสดิการรักษายาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่และครอบครัวของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ทั้งนี้ สวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ได้รับจะเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสถาบันฯ และตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น สวัสดิการบ้านพัก การจัดตั้งชมรมกีฬา และสนทนาการด้านต่างๆ มีคณะกรรมการสวัสดิการสถาบันฯ ซึ่งจะเป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่ในการกลั่นกรองความต้องการและข้อเสนอแนะ ในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ และนำเข้าหารือในที่ประชุมกับผู้บริหารของสถาบันฯ เป็นประจำ

๗. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันฯ มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานให้ เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการโดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ตามแนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพตรงกับความต้องการในการดำเนินภารกิจของสถาบันฯ รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan /IDP) ประกอบการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ สถาบันฯ ได้ปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้มีโอกาสปฏิบัติงานในส่วนงานที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี เพื่อสร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

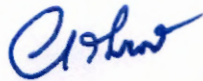
๘. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด

มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานและ
กระบวนการต่างๆ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ เมื่อสถาบันฯ ได้รับทราบแล้วจะ
พิจารณาความเห็นและข้อร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่โดยฉับพลัน ตามระเบียบขั้นตอนที่กำหนดต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นางสาวรุจิรา ริมผดี)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง