



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ทำงานอย่างมืออาชีพ อันจะเป็นกำลังอันสำคัญในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายของสถาบัน

ด้านการสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากร

- 1) สถาบันสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ทูพพลภาพ ศาสนา ภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัครเป็นสำคัญ
- 2) สถาบันกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการจ้างงานที่เสนอให้ผู้สมัครจะเท่าเทียมตามมาตรฐานของตำแหน่ง

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1) สถาบันจัดการพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา (Training Needs) ของแต่ละบุคคลในการดำรงตำแหน่งนั้นๆและเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2) สถาบันจัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นได้ตลอดเวลา ในรูปแบบและวิธีการที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่
- 3) สถาบันจัดระบบและกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร ตลอดจนข้อมูลจำเป็นเบื้องต้นแก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถเริ่มทำงานกับสถาบันได้อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ
- 4) สถาบันจัดให้มี Succession Plan สำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาสถาบัน เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าบุคลากรรุ่นหลังที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเหล่านั้นจะมีความสามารถไม่ด้อยไปกว่าบุคลากรรุ่นก่อนหน้า

ด้านการประเมินผล

- 1) สถาบันจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง รวมถึงพฤติกรรมที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยควรมีการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำความเข้าใจผลการประเมิน
- 2) สถาบันตระหนักว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือการพูดคุยและแสดงความคิดเห็น (Feedback) ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรอย่างตรงไปตรงมาเป็นประจำและต่อเนื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชาจึงเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การประเมินผลที่ดี

การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์

- 1) สถาบันจัดระบบการกำหนดค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และการเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรโดยมีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน
- 2) การกำหนดค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และการเลื่อนระดับตำแหน่งของสถาบันต้องอยู่บนฐานของผลงาน (Performance-based)

ด้านสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการล่วงละเมิด

- 1) สถาบันเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม
- 2) สถาบันสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลย เพิกเฉย เมื่อผู้ใดพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ผู้นั้นจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งไปยังช่องทางที่กำหนดไว้ (Whistleblowing)
- 3) สถาบันตระหนักและเห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างและหลากหลายของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน
- 4) สถาบันปกป้องและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยเด็ดขาดในทุกกรณี ไม่ให้ถูกล่วงละเมิดและคุกคามในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการคุกคามทางเพศ เพื่อที่จะสร้างให้สถานที่ทำงาน เป็นที่ที่นำทำงานและมีความปลอดภัย และหากมีเหตุการณ์ที่พนักงานถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามในสถานที่ทำงาน สถาบันจะดำเนินการพิจารณาสอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมหลัก (Core Value)

1. Result oriented – เน้นการทำงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและตรงความต้องการ
2. Integrity - การยึดมั่นในความถูกต้อง
3. Care – องค์กรดูแลบุคลากร และบุคลากรดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน
4. Collective Responsibility – ทำงานบนหลักความรับผิดชอบร่วมกัน ทำงานเป็นทีม
5. Communication – มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเต็มที่