



## ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลกในปี พ.ศ.2573 กลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และเป้าหมายของโลกที่ทุกประเทศจะดำเนินการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals (SDGs)) ตามที่องค์การสหประชาชาติกำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งหมด 17 เป้าหมาย และใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่ปี 2558 จนถึงปี 2573

มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้วางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายที่ 5 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน และเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน โดยมหาวิทยาลัยมหิดลเคารพสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค ความเท่าเทียมทางเพศ (ซึ่งหมายรวมถึงเพศสภาพและเพศวิถี) ความหลากหลายของบุคคล การไม่เลือกปฏิบัติหรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าจะทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการจ้างงาน โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนไว้ ดังนี้

### 1. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหิดลปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการจ้างงานรวมถึงการจ้างเหมาบริการภายนอก ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก โดยเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาค มีการประกาศรับสมัครงานและการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ไม่มีข้อความใดๆ ที่กีดกันการเข้าทำงาน และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ การทุพพลภาพ ศาสนา หรือภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยเอกสารสมัครงานเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยกับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดผู้ดูแลข้อมูลที่จะนำข้อมูลไปใช้ และการเก็บข้อมูลของผู้สมัครงานจะเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมระหว่างเพศ ความพิการ และสัญชาติ และมีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ไม่เกินระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด)

### 2. การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหิดลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะที่จะต้องพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการอนุมัติให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจะไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

### 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยมหิดลมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีความชัดเจน โปร่งใส สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และไม่เลือกปฏิบัติ โดยนำหลักการการประเมิน คือ การทำข้อตกลงล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) หรือเรียกว่า Performance Agreement (PA) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับผู้รับการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน เป็นธรรม รวมถึงเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะและภาระงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย และสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 4. ความก้าวหน้าในอาชีพ

มหาวิทยาลัยมหิดลสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งกลุ่มวิชาการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มสายสนับสนุนทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถทั้งจากภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยได้บรรจุและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารทุกระดับอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และไม่จำกัดเพศ คนพิการ และสัญชาติ

### 5. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยมหิดลจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกเพศ อายุ ศาสนา เพื่อให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานและหลังพ้นจากงาน ทั้งด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านยานพาหนะ ที่พักอาศัย ด้านเชิดชูเกียรติ และสิทธิการลาต่างๆ ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาเกี่ยวกับราชการทหาร ลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจญ์ ลาถือศีลปฏิบัติธรรม ลาดูแลบุตรและภรรยา หลังคลอด และลาติดตามคู่สมรส รวมถึงนำเงินสทบเข้ากองทุนเงินทดแทนประกันสังคมเพื่อเป็นความคุ้มครองให้กับบุคลากรเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน มหาวิทยาลัยยังเปิดโอกาสให้ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยสามารถจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือเยียวยาบุคลากรได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เมื่อบุคลากรพ้นจากงานมหาวิทยาลัยได้มีการช่วยเหลือบุคลากรโดยจ่ายเงินชดเชย เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสงเคราะห์ และเงินช่วยเหลือตามสิทธิ ได้แก่ ตาย ครบเกษียณอายุงาน สั่งให้ออก และครบระยะสัญญาจ้าง

### 6. การพ้นจากงาน

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดสาเหตุการพ้นจากงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดการพ้นจากงานของบุคลากรไว้ 6 กรณี ได้แก่ ตาย ครบเกษียณอายุงาน ลาออก สั่งให้ออก สั่งให้ปลดออก และครบระยะสัญญาจ้าง กรณีที่บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือหากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์

#### 7. การให้ความเสมอภาคด้านผู้พิการ

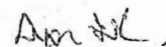
มหาวิทยาลัยมหิดลเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานของผู้ที่มีภาวะทุพพลภาพหรือผู้พิการตามความเหมาะสมของลักษณะงาน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานที่มีคุณค่าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยมีการจ้างและบรรจุคนพิการเพื่อมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดทำรายงานการจ้างคนพิการเพื่อรายงานต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมาตรา 33 เป็นประจำทุกปี รวมถึงมีส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการที่มีการเรียนการสอนและจ้างงานสำหรับผู้พิการทางการได้ยิน

#### 8. การปฏิบัติเมื่อเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกระทำอย่างชัดเจนหากเกิดเหตุเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ บุคลากรสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนไปที่ กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี หรือผ่านช่องทางออนไลน์ที่เว็บไซต์กองกฎหมาย (<https://op.mahidol.ac.th/la/ombudsman-cc/>) ซึ่งในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยข้อร้องเรียน และหากบุคลากรต้องการขอคำปรึกษาทางกฎหมายสามารถติดต่อประสานงานไปยังกองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี ได้โดยตรง ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการโดยลับ โดยคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล และพยานตามกฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2565



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ)

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล