



นโยบายเพื่อการดูแลคุณภาพชีวิตชาวจุฬาฯ Chula Employee Lifetime Value Policy

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดนโยบายและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุจ้างเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การกำหนดวันเวลาทำงานและวันหยุด การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัล การพัฒนาและการฝึกอบรม รวมถึงการวางแผนและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การอุทิศตนร้องทุกข์ ตลอดจนการพ้นจากการปฏิบัติงาน

ขอบเขต

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับบุคลากรปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และผู้ที่ได้รับการบรรจุจ้างเป็นบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นโยบายฉบับนี้จะไม่มีเนื้อหาที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และนโยบายนี้จะได้รับการทบทวนอย่างน้อยทุกสี่ปี หรือตามความเหมาะสม

นโยบายและหลักการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(๑) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talented) ให้มาร่วมงานกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ รวมถึงการดูแล รักษา สร้างความภาคภูมิใจ และสื่อสารคุณค่าขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อบุคลากรในปัจจุบัน

(๒) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ต่อถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ สืบเชื้อสาย ศาสนา เพศ (ซึ่งหมายถึงเพศสภาพ และเพศวิถี) อายุ สถานภาพการสมรส สภาวะหรือความพร้อมของร่างกาย ความทุพพลภาพ หรือสิ่งอื่นใดอันเป็นความแตกต่างเฉพาะบุคคล โดยพิจารณาจากคุณธรรม ความสามารถ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสม

(๓) การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งต่างๆ มีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือจำกัดสิทธิใดๆ โดยการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ทักษะ ความรู้ความสามารถ สาขาความขาดแคลน และความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติการว่าจ้างและบรรจุ พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน



นโยบายเพื่อการดูแลคุณภาพชีวิตชาวจุฬาฯ Chula Employee Lifetime Value Policy

(๔) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มุ่งมั่นที่จะลดช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ และจะทำการวิเคราะห์และติดตามเป็นประจำ เพื่อดำเนินการปรับปรุงในกรณีที่จำเป็น โดยค่าตอบแทนจะต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการในกระบวนการจ่ายค่าตอบแทนจะปราศจากอคติทางเพศ

(๕) ในทุกขั้นตอนของการดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร จะต้องมีความเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยมหาวิทยาลัยวางแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ทั้งการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การสร้างเส้นทางการเติบโต (Career Path) ที่เหมาะสมสำหรับทุกตำแหน่ง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การพัฒนารายบุคคล รวมไปถึงการจัดสรรรูปแบบสวัสดิการที่หลากหลาย และเท่าเทียม ซึ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ด้าน Internal Growth โดยมุ่งเน้นการมีโครงการการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุข และมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

(๖) บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม

- สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น
 - ประกันชีวิตรายเดี่ยวซึ่งคุ้มครองพนักงานมหาวิทยาลัยจนถึงอายุ 90 ปีบริบูรณ์
 - การประกันสุขภาพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
 - การอุดหนุนเงินค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน
 - การประกันอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่พิเศษหรือนอกสถานที่
 - การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี
 - การฉีดวัคซีนตามที่จำเป็น
- สวัสดิการด้านการเงิน เช่น
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - เงินอุดหนุนการศึกษาบุตร
 - เงินกู้เคหะสงเคราะห์
- สวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น
 - สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย
 - สวัสดิการงานศพ



นโยบายเพื่อการดูแลคุณภาพชีวิตชาวจุฬาฯ Chula Employee Lifetime Value Policy

(๗) วันเวลาปฏิบัติงานปกติและวันหยุดให้เป็นไปตามระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถกำหนดให้มีความยืดหยุ่นวันหรือเวลาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่บุคลากรได้รับมอบหมาย

(๘) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเชิดชูเกียรติ และการประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรผู้มีคุณธรรมและความสามารถ ผ่านกิจกรรมและการมอบรางวัล เช่น เชื้อทองคำเกียรติคุณ รางวัลคนดีศรีจุฬาฯ รางวัลบุคลากรดีเด่น จุฬาฯ

(๙) การบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร จะต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส ให้ความเคารพ และรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

(๑๐) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีมาตรการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และป้องกันการถูกละเมิดของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

(๑๑) หากมีสถานการณ์ที่นำไปสู่การสิ้นสุดการจ้างงานระหว่างบุคลากรและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกฎหมายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง ตามสภาพของบุคลากรนั้น อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรมต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร)

อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย