



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. ๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยบูรพาตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก การบริหารและการจัดสวัสดิการ ตลอดจนการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้า โดยมุ่งเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์สาธารณะ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพ และความเท่าเทียมของบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยบูรพา จึงได้ประกาศ “นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๖๖” เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนงาน หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกคน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ การดำเนินงานในทุกด้านของมหาวิทยาลัยบูรพา ต้องอยู่ภายใต้การเคารพสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการเคารพในกฎของการอยู่ร่วมกันแบบพหุสังคม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่จำกัดสิทธิโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือละเลยความจำเป็นขั้นพื้นฐานใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๒ การดำเนินงานในทุกด้านของมหาวิทยาลัยบูรพา ต้องเคารพถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ สีผิว อายุ เพศสภาพ เพศวิถี สถานภาพการสมรส ความทุพพลภาพ และภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งปฏิเสธการแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างบุคคลในรูปแบบอื่นใดที่อาจทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกถึงการลดทอนคุณค่าในตัวบุคคล

ข้อ ๓ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพาทุกคน ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

หมวด ๒

การส่งเสริมการจ้างงาน อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม

ข้อ ๔ ตระหนักถึงการจ้างงานโดยชอบด้วยกฎหมายและความเป็นธรรม และปฏิเสธการจ้างและการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ

ข้อ ๕ การประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องไม่มีการนำลักษณะเฉพาะทางเพศ เพศสภาพ หรือเพศวิถีมากำหนดเป็นคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเพศหรือมีเหตุผลอันสมควรให้กำหนดคุณสมบัติเป็นเพศใดเพศหนึ่งเป็นการเฉพาะ



ข้อ ๖ การจ้างงาน การสรรหาหรือคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นธรรมและเท่าเทียม

หลักการตามวรรคหนึ่ง ให้หมายรวมถึงการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งบริหารด้วย

ข้อ ๗ การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ต้องมีความเป็นธรรม ตามหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๘ ปฏิบัติต่อพนักงานตามภารกิจ พนักงานจ้างเหมา และลูกจ้างโครงการ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ทั้งเงื่อนไขการจ้าง อัตราค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ บนพื้นฐานของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

หมวด ๓

การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

ข้อ ๙ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ให้สิทธิและโอกาสแก่สตรีและเด็กอย่างเท่าเทียม โดยครอบคลุมสาระสำคัญ ดังนี้

(ก) ปฏิเสธการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อสตรีและเด็ก โดยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม ทุกเพศ ต้องมีสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันในมหาวิทยาลัย

(ข) ปฏิเสธการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการบังคับ ช่มชู้ หรือคุกคามต่อสตรีและเด็ก การล่วงละเมิดทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ในทุกรูปแบบที่มีต่อสตรีและเด็ก

(ค) มุ่งเน้นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการปกป้องสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีเพศสภาพต่างกัน

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกเพศ รวมทั้งผู้ที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศสภาพโดยกำเนิด สามารถแต่งกายมาปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ โดยไม่จำเป็นต้องตรงตามลักษณะของเพศสภาพโดยกำเนิด

ข้อ ๑๑ ส่วนงานและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย พึงเปิดโอกาสในการจัดกิจกรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องด้วยความต่างของเพศ เว้นแต่กรณีที่กิจกรรมนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเพศ หรือจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีเพศใดเพศหนึ่งเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พึงร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ ทั้งที่เกิดขึ้นในการทำงานและเกิดขึ้นกับนิสัย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งครรภ์ มีสิทธิในการลาคลอดบุตรและการลาเลี้ยงดูบุตรได้ ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด



ข้อ ๑๔ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีสิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีสิทธิในการลาประเภทอื่น นอกเหนือจากที่ระบุในข้อ ๑๓ และ ๑๔ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย และเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๑๖ นโยบายที่กำหนดข้างต้น ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันถัดจากวันลงนาม จนกว่าจะมีนโยบายเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ กาสลัก)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

