

## การดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งในมิติด้านการวางแผนกำลังคน การเตรียมอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม การสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

### การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากร

สำนักงานได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเพื่อวางแผนการสรรหาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ในไตรมาสที่ ๑ - ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงานได้ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและรายวัน รวมทั้งสิ้น ๖ ครั้ง โดยมีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน
๒. ประชาสัมพันธ์ข่าวการสรรหาบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน สื่อออนไลน์ สื่อโซเชียล และกลุ่มไลน์องค์การมหาชน
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สมศ.
๔. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร เพื่อพิจารณากลับกรองคุณสมบัติให้เป็นที่ตามที่สำนักงานกำหนด
๕. การสอบข้อเขียน โดยคณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ และพิจารณาตัดสินผลการสอบข้อเขียน
๖. การสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และพิจารณาตัดสินผลการสอบสัมภาษณ์
๗. การประกาศผลและการรายงานตัว
๘. การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ และการปฐมนิเทศ

### การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

สำนักงานได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นผู้มีสัมฤทธิ์ผลขององค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

การจัดทำแผนฝึกอบรมภายในสำนักงาน (In House Training) เพื่อใช้ในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง/ระดับ สำนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานมีความร่วมมือทั้งในด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา และการศึกษาแลกเปลี่ยนดูงานต่างประเทศของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงานได้เสนอให้มีการจัดฝึกอบรมภายในสำนักงาน จำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสร้างจิตสำนึกแห่งคุณภาพเพื่อองค์กรเติบโตยั่งยืน, หลักสูตรคิโนนอกรอบ คิโนนวัตกรรม คิดสร้างสรรค์

ในองค์กร, หลักสูตรเทคนิคการสื่อสาร ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่นที่ ๑ และ ๒) และหลักสูตรเทคนิคการบริหารทีมงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวนโยบายการพัฒนาบุคลากรเรื่องกรอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

### การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. สำนักงานมีโครงการพัฒนาระบบงานทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างงาน ระบบสมรรถนะ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงสร้างเงินเดือน ฯลฯ

๒. เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและเวลาการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นให้กับบุคลากร สำนักงานได้มีประกาศสำนักงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และเวลาการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Time) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

๓. การจัดสรรสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง อาทิ การจัดทำประกันสุขภาพหมู่ โครงการสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ค่ารักษาพยาบาลเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร และค่าการศึกษาบุตร โดยให้สิทธิบุคลากรทุกคนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ สำนักงานได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๓ ตามมาตรา ๘๔ และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ให้กับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและรายวัน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

### การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรใหม่ รอบ ๓, ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน เพื่อทดลองงานของบุคลากรใหม่ว่ามีศักยภาพที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบหรือไม่

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนมีนาคมและเดือนกันยายน ตามข้อบังคับสำนักงานฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๔ โดยมีการจัดทำตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ทั้งในระดับภารกิจและระดับบุคคล จากเป้าหมายหลักและพันธกิจขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล และดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

นอกจากนี้ สำนักงานต้องดำเนินการนำผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีทั้งในระดับภารกิจและระดับบุคคล เสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานวินิจฉัยผลประเมินการปฏิบัติงาน และที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดทำบันทึกเสนอผู้อำนวยการอนุมัติเพื่อแจ้งเวียนผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นรายบุคคล

## การดูแลรักษาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ

๑. การดูแลรักษาบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตยืนยาวและมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การจัดกิจกรรมในวันปีใหม่และวันสงกรานต์ การป้องกันอุบัติเหตุ ฯลฯ

๒. การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และเต็มความสามารถ โดยจัดกิจกรรมสัมมนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ การให้สวัสดิการด้านเครื่องแต่งกาย (ชุดเครื่องแบบ ชุดสูท และชุดปกติขาว) การสร้างเสริมสุขภาพกายใจด้วยการสมัครสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร

## การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในองค์กรตามศักยภาพ

การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและโยกย้ายเพื่อตอบสนองบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของหน่วยงาน

## การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม

สำนักงานได้จัดโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตสู่องค์กรคุณธรรมภายใต้โดยจัดกิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์สุจริตของผู้บริหารในสำนักงาน เพื่อแสดงเจตนารมณ์หรือคำมั่นของผู้บริหารว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ร่วมกับกิจกรรมการประกาศนโยบายความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมีอิสระทางวิชาการที่ถูกต้องตามหลักนิติธรรมของบุคลากร เพื่อเป็นการประกาศเจตนารมณ์ด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และร่วมกันถ่ายรูปเพื่อเป็นหลักฐานพยานในการแสดงความจริงใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามเจตนารมณ์ดังกล่าวที่ประกาศโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นสักขี

นอกจากนี้ สำนักงานได้มีการเชิญชวนให้บุคลากร สมศ. เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตร “สุจริตไทย Online” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ และแนวทางสู่การเป็นข้าราชการสุจริต ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. บทเรียนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ที่เสี่ยงต่อการคอร์รัปชัน ๒. กรณีศึกษาที่มีค่าตัดสินจนถึงที่สุดแล้วเพื่อเป็นการศึกษาและเป็นข้อคิด ๓. การสอบโดยใช้การสมมุติเหตุการณ์เพื่อทดสอบความเข้าใจพร้อมมีเฉลยเพื่อเป็นแนวทางของผู้เรียนให้นำไปปรับใช้เมื่อเผชิญปัญหาจริง ทั้งนี้เพื่อช่วยปลูกฝังชุดความคิดเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการสุจริตให้กับบุคลากรในหน่วยงาน