

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (องค์การมหาชน) ได้กำหนดนโยบายและทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดยมุ่งหวังให้ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมีมาตรฐาน มีความโปร่งใส บุคลากรมีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจและทิศทางการปฏิรูปประเทศ

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามข้อบังคับสำนักงานฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๔ หมวด ๒ เจ้าหน้าที่ ข้อ ๑๖ ซึ่งระบุให้ผู้อำนวยการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทั้งเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานสำนักงานเป็นการชั่วคราวตามที่จำเป็น และเหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีงบประมาณแต่ละปี

๑. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร และมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงาน ซึ่งระบุชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง โดยมีการกำหนดกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงาน

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาทั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและผู้แทนภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีตรงตามเป้าวัตถุประสงค์ขององค์กร

๔. การปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นผู้มีสัมฤทธิ์ผลขององค์กร โดยสำนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับ ภารกิจขององค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาขององค์กร

๒. การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

๓. การจัดการเผยแพร่องค์ความรู้จากการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM)

การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทุกปี โดยนำระบบตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและพันธกิจขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล และดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้สำนักงานต้องแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินเป็นรายบุคคล

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง จะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

๔. การพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการณทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยสำนักงานได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้กับบุคลากร

การดูแลรักษาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ

๑. การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (การตรวจสุขภาพประจำปี) การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร การจัดสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกายที่แข็งแรง เป็นต้น

๒. การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และเต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในองค์กรตามศักยภาพ

การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและโยกย้ายเพื่อตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของหน่วยงาน