

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (องค์การมหาชน) ได้กำหนดนโยบายและทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งหวังให้ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมีมาตรฐาน มีความโปร่งใส บุคลากรมีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจและทิศทางการปฏิรูปประเทศ

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

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

๑. การจัดทำแผนและกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างสำนักงาน เพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

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

๓. การแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร คณะทำงานออกข้อสอบและตรวจข้อสอบเพื่อทำหน้าที่ออกข้อสอบ ตรวจข้อสอบ และพิจารณาตัดสินผลการสอบข้อเขียน คณะทำงานสอบสัมภาษณ์ เพื่อสอบสัมภาษณ์และพิจารณาตัดสินผลการสอบสัมภาษณ์ และคณะทำงานคุมสอบ เพื่อกำกับดูแลการสอบข้อเขียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และส่งข้อสอบให้คณะทำงานออกข้อสอบเพื่อดำเนินการตรวจข้อสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานสามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ มีศักยภาพ และเป็นคนดีตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๔. การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นผู้มีสัมฤทธิ์ผลขององค์กร โดยสำนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาขององค์กร

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง 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. การพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยสำนักงานได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี เพื่อทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลและกลั่นกรองรูปแบบการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี และจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ รูปแบบ ตลอดจนแนวทางในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนอื่น

การดูแลรักษาและอํารงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ

๑. การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาว และมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (การตรวจสุขภาพประจำปี) การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร การจัดสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกายที่แข็งแรง การจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันโรคติดต่อไวรัส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้น

๒. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยนำความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้เต็มที่ อาทิ การจัดกิจกรรมการสร้างองค์ความรู้ เรื่อง “เทคนิคการสร้างความสุขในที่ทำงาน”

การสร้างเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมในองค์กร

สำนักงานได้จัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้อํานวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ.....และ (ร่าง) แนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้อํานวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ.....เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของบุคลากร โดยยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องว่าพฤติกรรมใดพึงกระทำและไม่พึงกระทำ

การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในองค์กร

การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและโยกย้ายเพื่อตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของหน่วยงาน