

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตระหนักว่าบุคลากรของสำนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างรายปีของสำนักงานตลอดจนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างรายปีให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจของสำนักงาน ประกอบกับข้อบังคับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุดังนี้

ข้อ ๒๖ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต

ให้มีการจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะอนุกรรมการอาจ กำหนดให้มีการพัฒนาดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

ดังนั้น สำนักงานจึงได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

ด้านที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะตามแผนพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น

ด้านที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังคน และการสรรหาบุคลากร

สำนักงานได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามข้อบังคับสำนักงานฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๔ หมวด ๒ เจ้าหน้าที่ ข้อ ๑๖ ซึ่งระบุให้ผู้อำนวยการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทั้งเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง

ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานสำนักงานเป็นการชั่วคราวตามที่จำเป็น และเหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีงบประมาณแต่ละปี

๑. การจัดทำแผนและกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างสำนักงาน เพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ทั้งในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างรายปี ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงาน ซึ่งระบุชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง โดยมีการกำหนดกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงาน

ทั้งนี้ ในไตรมาสที่ ๑ - ๒ สำนักงานได้ดำเนินการประกาศสรรหาเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างรายปี และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน รวมทั้งสิ้น ๑๒ ครั้ง

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

๔. การจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลของสำนักงานให้สอดคล้องกับการมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก อาทิ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงานจะเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปดำเนินการปรับฐานข้อมูลของตนเองในระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน ปีละ ๑ ครั้ง

ด้านที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร

สำนักงานตระหนักว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะของบุคคลให้มีความเหมาะสม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและสร้างเสริมศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานจึงได้ดำเนินการจัดทำระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะตามแผนพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักงานได้มุ่งเน้นเรื่องการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ คำบรรยายลักษณะงาน และสมรรถนะตามตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างรายปี โดยมีคณะทำงาน

พิจารณากลับกรองแผนพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปี เป็นผู้พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการเข้ารับอบรมในหลักสูตรดังกล่าว

ทั้งนี้ สำนักงานมีนโยบายให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายในสำนักงานให้กับบุคลากร สมศ. ได้แก่ ทักษะดิจิทัล กฎหมาย หรือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการประกันการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับงานที่รับผิดชอบโดยตรง

ด้านที่ ๔ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอผลการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะตามแผนพัฒนาตนเอง และเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมร่วมกัน ผ่านกระบวนการทำ PLC (Professional Learning Community) ของสำนักงานภายใน ๓๐ วัน นับจากวันสิ้นสุดการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะตามแผนพัฒนาตนเอง

ด้านที่ ๕ โครงการบริหารเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายปีที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

งานทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากองค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายได้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและการประเมินตามหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี นอกจากนี้ สำนักงานจะมีการดำเนินการคัดสรรเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีศักยภาพสูงและส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ให้เต็มศักยภาพพร้อมกับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยได้จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีความสามารถพิเศษหรือมีศักยภาพสูงให้พร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ตลอดจนเป็นการสร้างผู้นำหรือผู้บริหารรุ่นใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

