



ประกาศ สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๓

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ตามหลักการของ HR Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยมีเป้าหมาย มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพเป็นเลิศอย่างเท่าเทียม ทั้งเชิงความรู้ ค่านิยม และสุขภาวะ ซึ่งมีแนวทางดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รวมถึงบุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่กำหนดไว้
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) และการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจนและมาตรฐานเฉพาะประจำตำแหน่งงาน (Job Specifications)

๒. การสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ง่ายต่อการใช้งาน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ จัดทำระบบแผนทางเดินสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยเฉพาะเรื่องมีการจ่ายโบนัสหรือแรงจูงใจประจำปีที่เหมาะสมและแข่งขันได้

๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพอย่างเท่าเทียม ทั้งเชิงศักยภาพ ค่านิยม และสุขภาวะ รองรับนโยบายของรัฐบาลกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของประเทศ ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การต่อยอดการพัฒนาศักยภาพพนักงานในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะ และองค์กรแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาพนักงานตามค่านิยมองค์กร

- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ สร้างระบบหรือพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้างระบบการพัฒนาผู้นำระดับต่าง ๆ ในทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๕ พัฒนาเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ กสศ.

๔. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกบนหลักธรรมาภิบาล การสร้างจริยธรรมแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ดำเนินการสรรหาเชิงรุก
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างหลักเกณฑ์ประเมินผลงานและการคัดเลือกที่ยึดธรรมและโปร่งใส โดยเฉพาะการนำต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานมาใช้ในการประเมินอย่างจริงจัง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร
- กลยุทธ์ที่ ๔.๔ สร้างระบบการร้องเรียนที่โปร่งใสและหลากหลายช่องทาง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๕ สร้างวัฒนธรรมการดูแลบุคลากรด้วยความโปร่งใส

๕. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสำนักงาน การสร้างความสุขแก่บุคลากรทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุภกร บัวสาย)

ผู้จัดการกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา