

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
โทรศัพท์ 0 2079 5475
e-mail: hr@eef.or.th



ประกาศสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (สำนักงาน กสศ.) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระเบียบกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สำนักงาน กสศ. จะดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรของสำนักงาน กสศ. ภายใต้กรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๒๘ อัตรา ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาได้ให้ความเห็นชอบ เพื่อให้จำนวนบุคลากรสอดคล้องและเพียงพอต่อการขยายตัวของภารกิจในระยะเริ่มต้นขององค์กรบนฐานของความจำเป็นและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในปี ๒๕๖๔ สำนักงาน กสศ. มีแผนสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลจำนวน ๒๖ อัตรา เพื่อให้ภาพรวมการดำเนินงานในปีที่ ๓ มีจำนวนบุคลากรรวมไม่เกิน ๑๑๐ อัตรา

๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

๑) การสรรหาบุคลากรระดับตำแหน่งบริหาร กำหนดให้มีการนำเสนอวิสัยทัศน์ การแสดงออกถึงทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง การสัมภาษณ์ และจัดให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานก่อนการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง

๒) การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรระดับตำแหน่งวิชาการและปฏิบัติการ กำหนดให้ การได้มาซึ่งบุคลากรระดับตำแหน่งวิชาการและปฏิบัติการมีการดำเนินการโดยใช้ วิธีการสรรหา วิธีการคัดเลือก และวิธีการได้มาแบบเจาะจง อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และความจำเป็นเร่งด่วน โดยมุ่งเน้นการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์

๑.๒ การดำเนินการ มีดังนี้

๑) การประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และ สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งที่เปิดรับ และมีความซื่อสัตย์สุจริต

๓) การดำเนินการกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก ตามขั้นตอนซึ่งประกอบด้วย การคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้น การสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ โดยให้แต่ละขั้นตอนมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้

๔) กระบวนการอื่น ๆ ที่สอดคล้องตามระเบียบกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงาน กสศ. มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและผลักดันให้มีความก้าวหน้า มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น และการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานที่สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงาน กสศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมและค่านิยมที่เหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการใช้แนวทาง ดังต่อไปนี้

๒.๑ การใช้ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบก่อนหน้าและผลสะท้อนเชิงคุณภาพ ในการพูดคุยระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา

๒.๒ การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ร่วมกันระหว่างบุคลากร หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน (Knowledge Management : KM)

๒.๔ ให้บุคลากรวางแผนการพัฒนาก่อนฝึกอบรม (Before Action Review : BAR) เพื่อความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และเป้าหมายในการใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงประสิทธิภาพงาน

๒.๕ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร “2S – 2E – 2I” (๑) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Mind) (๒) การเชื่อมโยงงานกับการขับเคลื่อนทางสังคม (Social Engagement) (๓) ความเป็นเลิศในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติ (Excellent in action) (๔) การเข้าใจในกลุ่มเป้าหมายของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (Empathy) (๕) มีแนวคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation) และ (๖) การยึดมั่นในหลักการการปฏิบัติ ตามกฎหมายและค่านิยมศีลธรรมอันดี (Integrity)

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

สำนักงาน กสศ. จะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน หรือเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม โดยการใช้แนวทาง ดังต่อไปนี้

๓.๑ การชี้แจงแนวทางการประเมิน ตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานและบุคลากรในช่วงเดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม

๓.๒ การประเมินผลตามรอบ ปีละ ๑ รอบ ในช่วงเดือน กันยายน

๓.๓ การใช้ข้อดีประกอบการประเมิน อาทิ ตัวชี้วัดที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPI) การประเมินพฤติกรรมและค่านิยมแบบ ๓๖๐ องศา และผลจากการพัฒนาตนเอง (IDP) โดยเป็นสัดส่วน ๖๐ : ๒๕ : ๑๕

๓.๔ การเสนอกรอบการขึ้นเงินเดือนให้พิจารณาบริบทและสถานการณ์ของประเทศผ่าน คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษามีมติเห็นชอบ

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สำนักงาน กสศ. จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอัตราสมทบ เพื่อจูงใจในการทำงานในระยะยาว และมีการกำกับดูแลการจัดสวัสดิการของบุคลากรผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการ โดยประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน ๑ คน และตัวแทนบุคลากรจำนวน ๓ คน โดยให้ผู้แทนของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ดูแลสุขภาพของบุคลากร พัฒนาชุดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ รวมถึงจัดให้มีการประเมินความผูกพันต่อองค์กรเป็นระยะ วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจรวมถึงการกำหนดทิศทางของการทำงาน ระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุภกร บัวสาย)

ผู้จัดการกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา