

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563

สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐและมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการ ตาม พ.ร.บ.กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ.2561 มีกรอบอัตรากำลังบุคลากร จำนวน 128 อัตรา ปัจจุบันเป็นการดำเนินงานปีที่ 2 บรรลุแล้วทั้งสิ้น 66 อัตรา แบ่งออกเป็นพนักงานจำนวน 59 คน และลูกจ้าง 7 คน คิดเป็น 52% จากกรอบอัตรากำลังรวม โดยในปี 2563 ที่ผ่านมามีผลการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาได้ดำเนินงานเข้าสู่ปีที่ 2 โดยมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 128 อัตรา ปัจจุบันบรรลุแล้วทั้งสิ้น 66 อัตรา แบ่งออกเป็นพนักงานจำนวน 59 คน และลูกจ้าง 7 คน คิดเป็น 52% จากกรอบอัตรากำลังรวม



2. การสรรหาและบรรจุ

สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาได้กำหนดแผนสรรหา ตามมติที่ประชุม คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 3/2561 วันที่ 8 ต.ค.2561 ในปี 2563 กำหนดเป้าหมายของแผนสรรหา จำนวน 34 อัตรา โดยสามารถดำเนินการได้ 28 อัตรา คิดเป็น 82% ของแผนสรรหา มีผู้ลาออกทั้งปี จำนวน 3 คน คิดเป็นอัตราลาออก 4.54% โดยผู้ที่ลาออกเป็นผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรปี 2563 ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 3.1 ส่วนที่ 1 ผลงานตาม KPI โดยมีค่าน้ำหนักคิดเป็นร้อยละ 60 ให้มีการกระจายตัวชี้วัดระดับองค์กร (ตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี) ไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้อำนวยการและพนักงานจะร่วมกันรับผิดชอบตัวชี้วัดดังกล่าว (5%) ทั้งนี้ บางตัวชี้วัดขององค์กรอาจกระจายลงไปให้พนักงานในสัดส่วนที่แตกต่างกัน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละตำแหน่งงาน และงานต่าง ๆ ในภารกิจและโครงการพิเศษ (สำหรับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปจะพิจารณาจากผลงานในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่รับผิดชอบด้วย) (40%) นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ยังมีการนำเรื่อง OKRs (Objectives and Key Results) ซึ่งเป็นแนวคิดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแบบใหม่มาใช้ด้วย โดยคิดเป็น 15% ของส่วนนี้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะกำหนดผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรมหรือส่งผลกระทบต่อพันธกิจขององค์กรได้ดีขึ้น
- 3.2 ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าน้ำหนักคิดเป็นร้อยละ 15 โดยพนักงานกรอกแบบฟอร์มการพัฒนาตนเอง พร้อมระบุพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงแล้วประเมินตนเอง ณ สิ้นรอบการประเมิน โดยนำแนวคิด ทักษะที่จำเป็นใน 21st Century (21st-Century Skill) มาประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาทักษะพนักงาน กสศ.
- 3.3 ส่วนที่ 3 ผลจากพฤติกรรมการทำงาน มีค่าน้ำหนักคิดเป็นร้อยละ 25 โดยแบ่งคะแนนเป็น 2 ส่วนคือ (1) ผลการประเมินจากเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน และ (2) ผลการประเมินจากเพื่อนในองค์กรที่มีส่วนสนับสนุนการทำงานร่วมกันแบบ Matrix

ผลการประเมิน เมื่อสิ้นรอบการประเมินเดือนกันยายน ได้มีการประเมินผลและจัดแบ่งผลประเมินออกเป็น 5 ระดับ แยกระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากคะแนนที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารจะมีเกณฑ์ที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ผลการประเมินผู้บริหาร
(เฉพาะระดับผอ.สำนักขึ้นไป ไม่รวมหัวหน้าฝ่าย/ผช.ผอ.สำนัก)

ระดับผลการประเมิน	ร้อยละ	จำนวน (คน)
ดีเด่น	12.5	1
ดีมาก	37.5	3
มาตรฐาน	25	2
พอใช้	12.5	1
ต้องปรับปรุง	12.5	1

ผลการประเมินพนักงาน
(ผู้ที่ผ่านทดลองงานและทำงานมากกว่า 6 เดือน)

ระดับผลการประเมิน	ร้อยละ	จำนวน (คน)
ดีเด่น	11.6	5
ดีมาก	34.8	15
มาตรฐาน	44.3	19
พอใช้	7.0	3
ต้องปรับปรุง	2.3	1

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปี 2563 สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษามีนโยบายให้พนักงานพัฒนาตนเองตามแนวคิด 21st Century Skill เน้นเพื่อใช้สำหรับการดำรงชีวิต และการทำงานภายใต้สภาวะ Disruptive ผสมผสานกับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Planning Development : IDP) โดยมีผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

จำนวนหลักสูตร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
In-house Training 2 หลักสูตร	50
Public Training 28 หลักสูตร	16

คิดเป็นจำนวนวันที่พนักงานที่ได้รับการอบรม รวม 30 วัน หรือ 240 ชั่วโมง ภายใต้งบประมาณ 5% ของงบประมาณบุคลากร นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร จำนวน 12 ครั้ง โดยให้บุคลากรผลิตเปลี่ยนกันมาเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ในหัวข้อต่าง ๆ

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สิ่งที่ยังคงเป็นอุปสรรคในการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุยังคงต่ำกว่าแผนสรรหา การแบ่งบทบาทหน้าที่และรูปแบบการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ขยายตัวยังคงมีความจำเป็น และการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุแล้วให้มีสมรรถนะสูงยังคงเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้ตามภารกิจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการทำงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพและวิธีการในการสรรหาบุคลากร อาจมีการเลือกใช้วิธีการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งให้คนภายในองค์กรมีโอกาสได้เติบโต พัฒนาบุคลากรที่มีผลประเมิณต่ำกว่าเกณฑ์และการพัฒนาบุคลากรต่อยอดให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหาร

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

hr@eef.or.th

ตุลาคม 2563