

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๓

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

๑.๑ มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจ กำหนดปรับปรุงมาตรฐานงานและสมรรถนะที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับทุกตำแหน่งตามโครงสร้าง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

๑.๒ จัดทำกระบวนการสรรหาคัดเลือกที่ชัดเจน โปร่งใส โดยกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง และใช้กระบวนการพิจารณาโดยคณะกรรมการเพื่อกำหนดคุณสมบัติ วิธีการและเกณฑ์การพิจารณา ที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง ในการสรรหาคัดเลือกอย่างชัดเจนเป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบของศูนย์คุณธรรม และประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกัน

๒. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ประจำปีที่ผ่านมาผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของศูนย์คุณธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดการพัฒนางานให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของศูนย์คุณธรรม

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ เช่น การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้การทำงานของหน่วยอื่นในศูนย์คุณธรรม วิธีการสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ การนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายองค์กรสู่ระดับสำนัก กลุ่มงาน และรายบุคคล มาจัดทำข้อตกลงผลงานของบุคลากร ตลอดจนมีการประเมินผลสมรรถนะ (Competency) ตามตำแหน่งงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่จะสามารถนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน ความดีความชอบได้อย่างเป็นธรรม

๓.๒ มีการสอบทานผลการประเมินระหว่างผู้บังคับบัญชา อย่างน้อย ๒ ระดับตามโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมิน และการมีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๓.๓ การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในขั้นตอนการประเมิน

๔. นโยบายการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๔.๑ มีการกำหนดค่างาน อัตราเงินเดือนขั้นสูง-ขั้นต่ำ ของค่างานในแต่ละสายงาน รวมถึงจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาเลื่อนระดับหรือปรับค่างานของเจ้าหน้าที่ โดยบุคลากรมีสิทธิเข้ารับการพัฒนามตามสายอาชีพของตนเอง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

๔.๒ บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เช่น การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม การตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม

๔.๓ การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร โดยจัดกิจกรรมจิตอาสาต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านจิตใจ และเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากร

๔.๔ การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ เพื่อพัฒนาคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การประกาศเจตนารมณ์ การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงานได้เป็นที่ประจักษ์ การถอดบทเรียน การดำเนินงาน การพัฒนาค่านิยมองค์กรโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมต่างๆ