

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จึงดำเนินกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

ศูนย์คุณธรรมให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม เพื่อให้ได้บุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติตามที่กำหนด และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

๑.๑ มีกระบวนการสรรหาคัดเลือกที่ชัดเจน โปร่งใส โดยกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง วิธีการคัดเลือกอย่างชัดเจนเป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบของศูนย์คุณธรรม เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง และมีการประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเพื่อให้มีการรับรู้โดยทั่วกัน

๑.๒ มีคณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติ วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร และผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา เพื่อให้กระบวนการสรรหา และคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์คุณธรรมมีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของศูนย์คุณธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ บลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของศูนย์คุณธรรม ดังนี้

๒.๑ โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในบุคลากรทุกระดับโดยผ่านความเห็นชอบของผู้บริหาร

๒.๒ จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของบุคลากรศูนย์คุณธรรม ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้การทำงานของหน่วยอื่นในศูนย์คุณธรรม เป็นต้น

/๓. นโยบายด้าน...

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายองค์กรสู่ระดับสำนัก กลุ่มงาน และรายบุคคล ตลอดจนมีการประเมินผลสมรรถนะ (Competency) ตามตำแหน่งงาน เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่จะสามารถนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน ความดีความชอบได้อย่างเป็นธรรม ดังนี้

๓.๑ บุคลากรทุกคนต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานเข้ากับระบบการบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณภาพของงาน ผลสำเร็จของงาน ทักษะ และศักยภาพของบุคลากร

๓.๒ มีการสอบทานผลการประเมินระหว่างผู้บังคับบัญชา อย่างน้อย ๒ ระดับตามโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมิน รวมถึงมีแนวคิดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในขั้นตอนการประเมิน

๔. นโยบายการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ศูนย์คุณธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการภายใต้หลักการที่เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

๔.๑ การกำหนดสมรรถนะ (Competency) แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน บุคลากรมีสิทธิเข้ารับการพัฒนาศาสนาอาชีพของตนเอง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

๔.๒ การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร โดยเน้นที่การสื่อสารระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติและบริหาร ให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นใหม่ การแลกเปลี่ยนมุมมอง นำเสนอแนวคิด ที่นำไปสู่การพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๓ การปรับปรุงพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ



(รองศาสตราจารย์สุริยเดว ทรีปาตี)

ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม