



แผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2561 – 2564

วิสัยทัศน์
HR

ระยะ 4 ปี (พ.ศ 2561 – 2564)

บุคลากร พอช. ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นสู่การจัดการตนเอง
บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล



1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต และมีบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง



2. ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)



3. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรธรรมาภิบาล





4 พันธกิจ HR

พันธกิจที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน

1. ส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร
2. จัดทำระบบสมรรถนะทุกตำแหน่งงาน
3. นำสมรรถนะมาใช้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนอัตรากำลัง
4. วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
5. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
6. จัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะที่มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย
7. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
8. แผนปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Action Plan : IAP)
9. จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี
10. สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส
11. ทบทวนและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างจริงจัง ทั้งเพื่อประเมินผลงานและเพื่อประเมินสัญญาจ้าง
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทบทวนระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

4 พันธกิจ HR

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง การสร้างทัศนคติเชิงบวก การบริหารและจัดการความเครียด ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

พันธกิจที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เห็นความสำคัญและเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
2. รับฟังและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ
3. หัวหน้างานตระหนัก สนับสนุน กระตุ้นและติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน
4. สำนักทรัพยากรบุคคลมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ และการจัดหาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

พันธกิจที่ 4 พัฒนาระบบงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล



4 พันธกิจ HR

1. จัดให้มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส
2. พัฒนาโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และสามารถใช้ระบบงานของบริหารทรัพยากรบุคคลและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลได้
4. จัดทำกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในภูมิภาค
5. ทบทวนกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
6. สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

4 ยุทธศาสตร์ → 13 กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การพัฒนาระบบการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. การออกแบบโครงสร้างและระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล
	2. การพัฒนาบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การสร้างระบบและสรรหา บุคลากร	1. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
	2. การออกแบบโครงสร้างและระบบองค์กร
	3. การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล และองค์กร	1. การพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการ (Compensation & Benefits)
	2. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานขีดสมรรถนะ (Competency-Based Performance Management System)
	3. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)
	4. การพัฒนาระบบคุณภาพชีวิต การบริหารความผูกพันและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Employee Engagement & Employee Relation)
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และองค์กร	1. การพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพและบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Career Development & Talent Management & Succession Planning)
	2. การพัฒนาผู้บริหาร (Management Development)
	3. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
	4. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ (LO & KM)



ตารางรายละเอียดของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564) เปรียบเทียบกันแผนของสำนัก ปี 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
				61	62	63	64
1. การพัฒนาระบบการบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	1.การออกแบบโครงสร้างการทำงานภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การออกแบบโครงสร้างและระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล	1. โครงการออกแบบและปรับปรุงระบบโครงสร้างและบทบาทงานด้านทรัพยากรบุคคล (Strategic Partner)	✓	✓	✓	✓
	2.การพัฒนาบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	2.การพัฒนาบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	2. โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic HR for HR	✓		✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
				61	62	63	64
2. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร	1. มีวัฒนธรรมองค์กร และจิตวิญญาณขององค์กรที่ชัดเจน	1.การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1. โครงการการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร <u>ค่านิยมคน พอช. (Codi Core values)</u>	✓	✓	✓	✓
	2. มีระบบเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมและจิตวิญญาณในการทำงาน	2.การหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ (Rotate)	1.1 เราสร้างความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม Teamwork 1.2 เราเชื่อว่าการพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก คือการพัฒนาที่ยั่งยืน (Community organization-driven development is sustainable development)				
	3. ระบบการมอบหมายและหมุนเวียนงาน ช่วยพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้แก่บุคลากร เพื่อการเรียนรู้กันอย่างรอบด้าน		1.3 เรามีความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ และทุกสิ่งอย่างที่เรปฏิบัติ (Commitment to our missions and actions) 1.4 เรายึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม (Integrity, we do the right thing) 1.5 เราเป็นนักแก้ปัญหาและมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (We are problem-solvers & Goal – oriented people) 1.6 เราเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (We are learning organization)				
	4. การวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน		1.7 เราสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคม (Collaboration & Partnership toward social change)				
	5. การออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบ Area-based						
	6. การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งรวมถึงการสรรหาและการคัดเลือก						
	7. ระบบการสรรหาและคัดเลือกสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร						



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
				61	62	63	64
2. การสร้างระบบและสรรหามูลากร (ต่อ)			<p>2. โครงการออกแบบและพัฒนาระบบการหมุนเวียนงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u></p> <p>-หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลางและผู้อำนวยการภาค <u>แนวทางการหมุนเวียน</u></p> <p>-ผอ.ภาค ผช.ผอ.ภาค ทุกๆ 2 ปี เริ่มในปี 2561</p> <p>-หัวหน้างานเริ่มในปี 2562</p> <p>-การหมุนเวียนผู้บริหารระดับกลางที่อยู่ในจุดเดิมครบ 2 ปี ทั้งนี้ยกเว้นบางตำแหน่งที่ต้องมีทักษะและความรู้เฉพาะด้าน</p>	✓	✓	✓	✓
		2. การออกแบบโครงสร้างและระบบองค์กร	โครงการปรับระบบและโครงสร้างองค์กรแนว (Area-based)		✓	✓	✓
		3. การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	โครงการออกแบบและสรรหาแบบคัดเลือกบุคลากร		✓	✓	



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
				61	62	63	64
3. การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กร	1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่บนพื้นฐานของขีดสมรรถนะ	1. การพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการ (Compensation & Benefits)	1. โครงการทบทวนค่าจ้างและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓
		2. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานขีดสมรรถนะ (Competency-Based Performance Management System)	1. โครงการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานขีดสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓
	3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) เข้าถึงได้ง่าย ใช้ง่าย มีความปลอดภัยสูง และลดขั้นตอนการทำงาน รวมถึงบุคลากรเข้าใจและสามารถใช้ระบบงาน	3. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	1. โครงการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	
		4. การพัฒนาระบบคุณภาพชีวิต การบริหารความผูกพันและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Employee Engagement & Employee Relation)	1. โครงการพัฒนาระบบความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)		✓	✓	✓
			2. โครงการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกรุ่น		✓	✓	✓
4. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร							



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
				61	62	63	64
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร	1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน 2. การพัฒนาบุคลากรอยู่บนพื้นฐานของขีดสมรรถนะ และมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย 3. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง และการเตรียมผู้บริหาร (Successor Planning) 4. การพัฒนาการจัดการความรู้ และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. การพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพและบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Career Development & Talent Management & Succession Planning)	1. การออกแบบระบบ Career Development 2. การพัฒนาระบบ Talent Management 3. การพัฒนาระบบ Succession Plan	✓	✓	✓	✓
		2. การพัฒนาผู้บริหาร (Management Development)	1. การออกแบบและพัฒนาระบบและหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร (ระดับกลางและระดับสูง) 2. การเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะด้านของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓
		3. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)	1. การออกแบบและพัฒนาระบบและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร • กลุ่มปฏิบัติการชุมชน • กลุ่มสนับสนุน • กลุ่มงานวิชาการ • กลุ่ม Young Talent • กลุ่มเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
				61	62	63	64
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร (ต่อ)	(ต่อ)	4. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ (LO & KM)	1.การส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่	✓	✓	✓	✓
			2.สนับสนุนเพื่อนคู่ชุมชนของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานสนับสนุน				
			3.การพัฒนาและสร้างพื้นที่รูปธรรมในการทำงานร่วมกันระหว่างพอช.ชุมชน สถาบันวิชาการและหน่วยงาน				
			2. การพัฒนาระบบการถ่ายโอนความรู้ของผู้เกษียณ		✓	✓	✓
			3. การออกแบบและพัฒนาระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กร		✓	✓	✓