

แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงานการพัฒนาบุคลากร สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยมีหลักการดำเนินงานสำคัญ คือ การพัฒนาโดยชุมชนเป็นแกนหลัก (Community – Driven Development) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ภายใต้ภารกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันฯ ภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกรอบทิศทางสำคัญตามนโยบายระดับประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับสากลตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ของสหประชาชาติในการพัฒนาและแก้ปัญหาในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาที่อยู่อาศัย อันเป็นภารกิจสำคัญตามแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) นโยบายคณะกรรมการสถาบันฯ และกรอบการประเมินความคุ้มค่าขององค์การมหาชน

สถาบันมีการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 สำหรับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการในช่วง 2 ปีสุดท้ายของแผนระยะ 5 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เมื่อวันที่ 15 -17 กรกฎาคม 2568 ณ โรงแรมเอสบางกอก กรุงเทพฯ โดยมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม 110 คน ได้ร่วมกันวิเคราะห์ทิศทางอนาคต และจัดทำแผนปฏิบัติการที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปรับตัวขององค์กร ทั้งในระดับกลยุทธ์และการดำเนินงาน พร้อมกันนี้ยังเป็นการเปิดพื้นที่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและชุมชน รวมถึงมีข้อเสนอต่อการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งจะนำมาสู่การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากการทบทวนแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะจากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้ 4 ประเด็นการพัฒนาตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ใน 13 แผนงาน วงเงินงบประมาณรวม 5,970,000 บาท ประกอบด้วย

แผนงานที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2568 เพื่อนำสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการจ้างเหมาบริการ การดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การเตรียมพร้อมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และแผนงานที่ดำเนินการทบทวนปรับปรุงและขยายผลให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร การทบทวนและจัดทำระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบันและประกาศใช้ในปี 2569

แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงานการพัฒนาบุคลากร สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ 2569 |

แผนงานใหม่ที่ต้องดำเนินการตามภารกิจ ได้แก่ การสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน การศึกษา สวัสดิการทางเลือกที่เหมาะสมกับสถาบันฯ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการเป็น Coach, Menter และ Supporter และการ พัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างสำนักทรัพยากรบุคคลกับส่วนงานต่างๆ (HR x Friends)

การเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กับแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569



ภาพรวมแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงานการพัฒนาบุคลากร สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นการดำเนินการภายใต้ 4 ประเด็นการพัฒนา 13 แผนงาน ภายใต้กรอบงบประมาณรวม 5,970,000 บาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วน	ชื่อแผนงาน	ประเด็นการพัฒนา	จำนวนแผนงาน	งบประมาณ (บาท)
ส่วนที่ 1	แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่ 1 การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร ประเด็นที่ 2 การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร ประเด็นที่ 4 การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล	7 แผนงาน	2,795,000
ส่วนที่ 2	แผนงานการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นที่ 3 การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร	6 แผนงาน	3,175,000
รวม		4 ประเด็นการพัฒนา	13 แผนงาน	5,970,000

ส่วนที่ 1 แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตของส่วนนี้ครอบคลุมแผนงานด้านระบบบริหารงานบุคคล การสรรหา การดูแลรักษาบุคลากร สวัสดิการ สุขภาวะ จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร ช่องทางสื่อสาร และกลไกความร่วมมือระหว่างสำนักทรัพยากรบุคคลกับส่วนงานต่าง ๆ โดยแยกเป็นประเด็นการพัฒนาดังนี้

ประเด็นการพัฒหน้าที่ 1 การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร

เป้าหมาย :

- 1) ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ภายใต้ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจุบันและมีการประกาศใช้
- 2) การสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นไปอย่างความถูกต้องตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

แผนงาน แนวทาง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.1	การทบทวนและจัดทำระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน	1) ทบทวนและจัดทำระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ภายใต้ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - หมวดคณะกรรมการบริหารบุคคล 2 ฉบับ - หมวดเจ้าหน้าที่ 3 ฉบับ - หมวดการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 4 ฉบับ - หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่ 6 ฉบับ 	ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบันและประกาศใช้ 46 ฉบับ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		<ul style="list-style-type: none"> - หมวตสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่ 12 ฉบับ - หมวตการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและแรงจูงใจ 1 ฉบับ - หมวตวันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา 7 ฉบับ - หมวตการฟื้นฟูสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ 1 ฉบับ - หมวตวินัย 5 ฉบับ - หมวตร้องทุกข์ 1 ฉบับ 2) ทบทวนและจัดทำระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ที่ต้องดำเนินการทบทวนแก้ไข จัดทำ ภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 4 ฉบับ						
1.2	การสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	1) ศึกษาข้อกำหนด หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน 2) สรรหาผู้อำนวยการตามกระบวนการและหลักเกณฑ์การสรรหาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2560 และแนวปฏิบัติตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) กำหนด	คณะกรรมการสถาบันฯ เห็นชอบรายชื่อผู้ได้รับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการสถาบันฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		180,000
รวมงบประมาณ (บาท)								180,000

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร

เป้าหมาย

- 1) สถาบันมีสวัสดิการทางเลือกที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานภายใต้งบประมาณที่เหมาะสม
- 2) ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการดูแลสุขภาพกาย ใจ การเงิน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความแตกต่างของช่วงวัย (Generation Gap) ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม

แผนงาน แนวทาง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
2.1	การศึกษาสวัสดิการทางเลือกที่เหมาะสมกับสถาบันฯ	1) ศึกษาการจัดสวัสดิการทางเลือกใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถาบัน โดยพิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลความเห็น/ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน - ตัวอย่างความสำเร็จสวัสดิการทางเลือกรูปแบบต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่น - ภาระด้านงบประมาณของสถาบัน 	ข้อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการทางเลือกใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถาบัน 1 ชุด	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		ไม่ใช้งบประมาณ
2.2	การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ 3 ด้าน (สุขภาพกาย ใจ การเงิน)	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพด้านกาย ใจ และการเงิน <ol style="list-style-type: none"> (1) กิจกรรมเดิน – วิ่ง เพื่อสุขภาพ (2) กิจกรรมการบริหารชีวิตให้มีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (3) กิจกรรมให้ความรู้ในการบริหารเงินและการลงทุน (4) กิจกรรมตลาดนัด พอช. (CODI-Market Place) 	ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 50 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพด้านกาย ใจ และการเงิน		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		250,000
2.3	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร	1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรม	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2,145,000

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		<p>และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>2) รณรงค์และประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริตและส่งเสริมวัฒนธรรม No Gift Policy และการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม</p> <p>3) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมงานประเพณี วันสำคัญ และงานสำคัญ เช่น วันครบรอบ 25 ปี พอช. การสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น</p> <p>4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในกิจกรรมอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ</p>	ของสถาบันฯ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85					
รวมงบประมาณ (บาท)								2,395,000

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 แผนงาน

เป้าหมาย

- 1) กลไกการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

แผนงาน แนวทาง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
4.1	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาและขยายรูปแบบช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่เข้าถึงง่ายสอดคล้องกับพฤติกรรมกรรับสารของผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช้รูปแบบสื่อต่างๆ นอกเหนือจากการสื่อสารที่เป็นทางการ 2) จัดทำสื่อที่มีรูปแบบและเนื้อหาที่หลากหลายในการสื่อสารข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย 	รูปแบบช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 รูปแบบ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		ไม่ใช้งบประมาณ
4.2	การพัฒนาโลกความร่วมมือระหว่างสำนักทรัพยากรบุคคลกับส่วนงานต่างๆ (HR x Friends)	<ol style="list-style-type: none"> 1) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักทรัพยากรบุคคลกับส่วนงานต่างๆ (HR x Friends) ในการคลี่คลายปัญหาข้อขัดขัดด้านบุคลากรและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน 2) สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรระหว่างส่วนงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 	ส่วนงานมีส่วนร่วมและร่วมมือกับสำนักทรัพยากรบุคคล (HR x Friends) ในการดำเนินงานด้านบุคลากรร่วมกันอย่างน้อย 10 ส่วนงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	220,000
รวมงบประมาณ (บาท)								220,000

ส่วนที่ 2 แผนงานการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตของส่วนนี้ครอบคลุมแผนงานด้านการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานและสมรรถนะ การพัฒนารูปแบบการจ้าง การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การเตรียมความพร้อมตาม Career Path และการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

- 1) คำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการและสายบริหาร มีความชัดเจนสอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงานในปัจจุบัน และเป็นเครื่องมือให้ส่วนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สมรรถนะ (Competency) ผู้ปฏิบัติงานมีความทันสมัย เหมาะสมกับตำแหน่งงานและศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต
- 3) รูปแบบการจ้างบุคลากรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบัน
- 4) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถเท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสามารถเป็น “HR for non HR” เป็น Coach, Mentor และ Supporter สนับสนุนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 6) ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางอาชีพ พ.ศ. 2567 (Career Path) ได้รับการพัฒนาและเตรียมพร้อมในการเลื่อนระดับในสายวิชาการ
- 7) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent) มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนงาน แนวทาง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
3.1	การทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และสมรรถนะ (Competency) ผู้ปฏิบัติงาน	1) ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและสายบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) มีความชัดเจนเป็นปัจจุบัน เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนา 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		600,000

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		<p>2) ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะ (Competency) ผู้ปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>3) จัดทำโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากภายนอกในการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และสมรรถนะ (Competency) ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ตำแหน่งงาน คือ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งในสายบริหาร</p> <p>• สมรรถนะ (Competency) ผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตทุกตำแหน่งงาน</p>					
3.2	การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจ้างบุคลากร	<p>1) ทบทวนรูปแบบการจ้างบุคลากรที่สถาบันฯ ดำเนินการในปัจจุบัน</p> <p>2) พัฒนารูปแบบจ้างเหมาบริการร่วมกับงานพัสดุ สำนักบริหารงานกลาง และงานนิติการ สำนักผู้อำนวยการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ</p>	รูปแบบการจ้างบุคลากรที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 รูปแบบ		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ไม่ใช้งบประมาณ
3.3	การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และผู้ปฏิบัติงานใหม่	<p>1) จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันและทิศทางองค์กร สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก (front office) และสายงานสนับสนุน (back office) ในทุกระดับตำแหน่ง และผู้ปฏิบัติงานใหม่</p> <p>2) พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งตามแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของสถาบันฯ รวมถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน เช่น การใช้เทคโนโลยี และ</p>	ร้อยละ 60 ของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาและมีค่าคะแนนสมรรถนะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		1,925,000

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		<p>ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เป็นต้น</p> <p>3) ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเพิ่มพูนความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งจากหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร เช่น ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เป็นต้น</p> <p>4) สนับสนุนการพัฒนาส่วนงานในการพัฒนาทีมงาน รูปแบบและกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น</p>						
3.4	การส่งเสริมทัศนคติ และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารเพื่อเป็น “HR for non HR” เป็น Coach, Mentor และ Supporter	<p>1) พัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เป็น “HR for non HR” เป็น Coach, Mentor และ Supporter</p> <p>2) ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการเป็น “HR for non HR” เป็น Coach, Mentor และ Supporter เพื่อสนับสนุนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน</p>	ผู้บริหารร้อยละ 80 ที่เข้ารับการพัฒนาคตามหลักสูตรผ่านการประเมินความรู้และทักษะในการเป็น “HR for non HR” เป็น Coach, Mentor และ Supporter		☑	☑		300,000
3.5	การพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการตามหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางอาชีพ พ.ศ. 2567 (Career Path)	<p>1) จัดทำประกาศสถาบันฯ แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</p> <p>2) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</p> <p>3) คัดเลือกและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า</p>	ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางอาชีพ พ.ศ. 2567 (Career Path) ได้รับการพัฒนาและเตรียมพร้อมในการเลื่อนระดับในสายวิชาการ อย่างน้อยกลุ่มตำแหน่งสำคัญ 5 ตำแหน่ง	☑	☑	☑	☑	350,000

ลำดับ	แผนงาน	แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		ทางอาชีพ พ.ศ. 2567 (Career Path) เพื่อเตรียมพร้อมในการเลื่อนระดับในสายวิชาการ						
3.6	การคัดเลือกและเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสถาบัน	1) คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่กระบวนการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง 2) พัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 3) ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกอย่างต่อเนื่อง	สถาบันมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงอย่างน้อย 5 คน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมงบประมาณ (บาท)								3,175,000

แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหาร จัดระบบ ดูแล รักษา และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันฯ ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กร สังคม และชุมชน โดยมุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นระบบ โปร่งใส ทันสมัย และสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และทิศทางการพัฒนาองค์กร

สาระสำคัญของแผนประกอบด้วยการพัฒนากระบวนการ การดูแลคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การเตรียมความพร้อมด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ การพัฒนาผู้บริหารให้มีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาทีมงาน ตลอดจนการส่งเสริมช่องทางการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างสำนักทรัพยากรบุคคลกับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองต่อภารกิจของสถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การดำเนินงานตามแผนดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร รักษาคนดี คนเก่ง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม คุณธรรม จริยธรรม และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันฯ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างยั่งยืน