



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2563

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สอดรับวิสัยทัศน์ พอช. ที่ว่า “เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานรากด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ.2561-2564

พอช. จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563 ดังต่อไปนี้
การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้าทางสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning)

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) และการการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) เจตนารมณ์การดำเนินงานของ พอช. คือ เป็นองค์กรที่เล็ก คล่องตัว ผู้ปฏิบัติงาน พอช. ไม่ได้มีหน้าที่ในการทำงานแทนขบวนองค์กรชุมชน แต่มีบทบาทในการหนุนเสริมขบวนองค์กรชุมชนให้สามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองได้มากยิ่งขึ้น พอช. จึงควรมีผู้ปฏิบัติงานตามความจำเป็นเหมาะสม ทั้งนี้ พอช. ได้มีการทบทวน วิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรตามความจำเป็น ต่อมา คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 5/2559 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2559 ได้เห็นชอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน 310 อัตรา โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกแต่ละตำแหน่ง และวางแผนการสรรหาคัดเลือก
2. การรับสมัครคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานต้องประกาศทาง Website ของพอช. เป็นหลักและดำเนินการประกาศรับสมัครผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น Facebook Line หน่วยงานภาคี สถาบันการศึกษา เป็นต้น
3. การดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการที่ พอช. แต่งตั้ง เมื่อมีผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องประกาศผลการคัดเลือกทาง Website ของพอช.

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการออกแบบและสร้างระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้ยืดหยุ่น สนับสนุนให้มีโอนย้ายแนวราบ (Lateral Movement) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะในงานต่างๆ ที่กว้างขวางมากขึ้น มีความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารของพอช. ที่มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีคล่องตัว ปฏิบัติงานด้วยประสบการณ์ ทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมความซื่อสัตย์ เรียนรู้พัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับที่กำหนดในแผนความก้าวหน้าสายอาชีพ ทั้งนี้ ได้มีการปรับปรุงแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ครั้งที่ 1 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และบริหารงานในส่วนงานที่มีภารกิจงานแตกต่างกันหรือพื้นที่ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาเป็นระยะเวลาพอสมควร ได้หมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ ตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่กว้างขวางมากขึ้น โดยการหมุนเวียนงานจะพิจารณาจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนั้นๆ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ความสนใจ เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินจะสะท้อนผลสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งถูกกำหนดให้เชื่อมโยงจากแผนปฏิบัติการขององค์กร แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาบุคคลและผลงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ในองค์กร ผลการปฏิบัติงานจะใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ ค่าตอบแทนจูงใจอย่างเหมาะสม พอช. ได้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าในเดือนมีนาคม 2563

การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of life)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of life) จากสถานการณ์การทำงานในหลายปีที่ผ่านมา ผู้ปฏิบัติงานของพอช. ต้องรับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น ความคาดหวังถึงผลสำเร็จที่สูงขึ้น การพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันต่อ

สถานการณ์การทำงาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการบริหารเวลาให้เกิดความสมดุล (Work Life Balance) พอช. ได้กำหนดแผนปฏิบัติการที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีนโยบายในเรื่องการดูแลผู้ปฏิบัติงาน ให้ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการบรรเทาความเดือนร้อนของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดและใกล้เคียงกับองค์การมหาชนอื่น รวมถึงการดูแลสุขภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีความปลอดภัย

การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในทุกๆระดับ โดยจัดให้มีการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อแลกเปลี่ยนการทำงาน นำเสนอแนวคิดใหม่ การทำงานเป็นทีม รวมถึงการนำค่านิยมองค์กรมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานที่บ้าน (Work From Home) พอช.

การทำงานที่บ้าน (Work From Home) พอช. เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ผู้อำนวยการจึงเห็นควรให้มีการปรับวิธีการทำงาน การเดินทาง และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานที่บ้านได้ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าที่มากกว่าการเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงาน พอช. ได้ประกาศแนวปฏิบัติเรื่องการทำงานที่บ้าน (Work From Home) เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) พอช.

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) พอช. ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันและขบวนการองค์กรชุมชนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวไว้ว่า “เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานรากด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” โดยมียุทธศาสตร์ “องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก พื้นที่เป็นตัวตั้ง” พอช. จึงมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถหนุนเสริมงานพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง พร้อมทั้งมีสังคมการอยู่ร่วมกันภายใต้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข โดยผ่าน

กระบวนการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำกิจกรรม
สัมพันธ์ร่วมกัน เป็นต้น

การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานตามโครงการ “1 คนดีมีจริยธรรม 1
หน่วยงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำปี พ.ศ.2563” เพื่อสนับสนุน กระตุ้น และ
สร้างแรงจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำรงตน
แบบอย่างที่ดี ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

มีนาคม 2563