สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
Community Organizations Development Institute (Public Organization)
๙๑๒ ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐ โทร ๐๒-๓๗๘-๘๓๐๐ โทรสาร ๐๒-๓๗๘-๘๓๔๒

ประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เจตนารมย์การดำเนินงานของ พอช. คือ เป็นองค์กรที่เล็ก คล่องตัว ผู้ปฏิบัติงาน พอช. ไม่ได้มีหน้าที่ในการทำงานแทนขบวนองค์กรชุมชน แต่มีบทบาทในการหนุนเสริมขบวนองค์กรชุมชนให้สามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองได้มากยิ่งขึ้น พอช. จึงควรมีผู้ปฏิบัติงานตามความจำเป็นเหมาะสม ทั้งนี้ ได้มีการทบทวน วิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ต่อมาคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๑๐ อัตรา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กรภายใต้อัตรากำลังที่จำกัด สอดรับวิสัยทัศน์ พอช. ที่ว่า “เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานรากด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” และส่งผลต่อความสำเร็จต่อแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ พอช. จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) และการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) ให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงาน มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

๒.๑ แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการออกแบบและสร้างระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้ยืดหยุ่น สนับสนุนให้มีการโอนย้ายแนวราบ (Lateral Movement) ที่ถือเป็นความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการเลื่อนระดับข้ามสายงาน (Cross Funtional) ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะในงานต่างๆ ที่กว้างขวางมากขึ้น มีความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารของพอช. ที่มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานด้วยประสบการณ์ ทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมความซื่อสัตย์ เรียนรู้พัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒.๒ การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ ให้มีความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูง ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร

๒.๓ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและบริหารงานในส่วนงานที่มีภารกิจงานแตกต่างกันหรือพื้นที่ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ได้หมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่กว้างขวางมากขึ้น โดยการหมุนเวียนงานจะพิจารณาจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนั้นๆ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ความสนใจ เป็นต้น

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินจะสะท้อนผลสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งถูกกำหนดให้เชื่อมโยงจากแผนปฏิบัติการขององค์กร แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน และนำไปสู่การพัฒนาบุคคลและผลงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์กร ผลการปฏิบัติงานจะใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ ค่าตอบแทนจูงใจอย่างเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นกรอบในการดำเนินงาน

๒.๕ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) พอช. ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันและขบวนองค์กรชุมชนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวไว้ว่า “เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานรากด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” โดยมียุทธศาสตร์ “องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก พื้นที่เป็นตัวตั้ง” พอช. จึงมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถหนุนเสริมงานพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง พร้อมทั้งมีสังคมการอยู่ร่วมกันภายใต้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เป็นต้น

๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิต (Quality of life) ประกอบด้วย

๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล (Work Life Balance) จากสถานการณ์การทำงานในหลายปีที่ผ่านมา ผู้ปฏิบัติงานของพอช. ต้องรับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น ความคาดหวังถึงผลสำเร็จที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการบริหารเวลาให้เกิดความสมดุล พอช. ได้ส่งเสริมและกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การทำงาน มีแผนการดำเนินงานที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีนโยบายในเรื่องการดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ

สวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดและใกล้เคียงกับองค์การมหาชนอื่น รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีความปลอดภัย

๓.๒ การทำงานที่บ้าน (Work from Home) พอช. เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ผู้อำนวยการจึงเห็นควรให้มีการปรับวิธีการทำงาน การเดินทาง และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานที่บ้านได้ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าที่มากกว่าการเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงาน พอช. ได้ประกาศแนวปฏิบัติเรื่องการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๓.๓ การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Corporate Culture) พอช. ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามส่วนงาน กลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อแลกเปลี่ยนการทำงาน นำเสนอแนวคิดใหม่ การทำงานเป็นทีม รวมถึงการนำค่านิยมองค์กรมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน (Integrity) เป็นสิ่งที่ พอช. ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องมีการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ๘ ประการ ได้แก่

๔.๑ Teamwork เราสร้างความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม

๔.๒ Integrity เรายึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม

๔.๓ Partnership เราสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับภาคีพัฒนาทุกภาคส่วน

๔.๔ Commitment เรามีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่และทุกสิ่งที่เราปฏิบัติ

๔.๕ Learning Organization เราเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๖ Community Organization-driven เราเชื่อว่าการพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนหลักคือการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๗ Goal-Oriented เราเป็นนักแก้ปัญหาและมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

๔.๘ Communication เราสื่อสารอย่างเปิดเผยและถูกต้องครบถ้วน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมชาติ ภาระสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน