

# การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565

## รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2564 - มีนาคม 2565)

ตลอดระยะเวลากว่า 22 ปีที่ผ่านมา สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้พยายามคิดค้นแนวทาง เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นคนที่มีอุดมการณ์ มีความรู้ มีความสามารถ ตลอดจนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม รวมถึงมีพลังกาย พลังใจที่แข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะสนับสนุนขบวนการขององค์กรชุมชนให้เข้มแข็งมีความสามารถในการจัดการตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้ชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กรชุมชนด้านต่างๆ เช่น การแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของคนจนตามโครงการบ้านมั่นคง สวัสดิการชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน รวมถึงการสนับสนุนสภาองค์กรชุมชน เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้น ล้วนเกิดจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทของผู้ปฏิบัติงานกว่า 390 ชีวิต โดยทั้งหมดล้วนได้รับการถ่ายทอดปลูกฝังแนวคิด วิธีการ อุดมการณ์การทำงาน ในการทำงานที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นโดยชุมชนท้องถิ่นเอง โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นคนทำงานที่ประสานการสนับสนุนให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาสนับสนุนงานของขบวนการขององค์กรชุมชน และด้วยเหตุนี้เอง ผู้ปฏิบัติงานสถาบันฯ จึงต้องมีวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่นทุกๆ ไป นั่นคือการสนับสนุนให้ชุมชนสามารถลุกขึ้นมาเป็นแกนหลักในการจัดการชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สถาบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่จะร่วมกันขับเคลื่อนทำให้ภารกิจของสถาบัน และขบวนการขององค์กรชุมชนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรของประชาชนที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก ด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” ภายใต้ยุทธศาสตร์ “องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก พื้นที่เป็นตัวตั้ง” สถาบัน จึงมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้เป็นคนที่มีอุดมการณ์ เป็นคนเก่ง และมีความสุข ได้เรียนรู้เติบโตไปพร้อมกับงาน เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ภายใต้อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม โดยได้กำหนดให้มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องมาทุกปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ให้ครอบคลุมทั้งด้านบริหารงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สอดรับวิสัยทัศน์ พอช. ที่ว่า “เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานรากด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” โดยจากการประชุม คณะผู้บริหารสถาบัน เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2564 ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ปีงบประมาณ 2565 และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 ดังต่อไปนี้

งานทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน

**การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) :** เจตนาธรรมณ์การดำเนินงานของ พอช. คือ เป็นองค์กรที่เล็ก คล่องตัว ผู้ปฏิบัติงาน พอช. ไม่ได้มีหน้าที่ในการทำงานแทนขบวนองค์กรชุมชน แต่มีบทบาทในการหนุนเสริมขบวนองค์กรชุมชนให้สามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองได้มากยิ่งขึ้น พอช. จึงควรมีผู้ปฏิบัติงานตามความจำเป็นเหมาะสม ทั้งนี้ พอช. ได้มีการทบทวน วิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรตามความจำเป็น ต่อมาคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 5/2559 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2559 ได้เห็นชอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน 310 อัตรา โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกแต่ละตำแหน่ง และวางแผนการสรรหาคัดเลือก

2.2 การรับสมัครคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของพอช. เป็นหลักและดำเนินการประกาศรับสมัครผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ หน่วยงานภาคี สถาบันการศึกษา เป็นต้น

2.3 การดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการที่ พอช. แต่งตั้ง เมื่อมีผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องประกาศผลการคัดเลือกทางเว็บไซต์ของ พอช.

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) คือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการคาดการณ์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนขององค์กร ที่มีจำนวน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมกับภารกิจ วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สำหรับกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชน นั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2560 ได้มีมติให้องค์การมหาชนที่มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องและเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และมีธรรมาภิบาล จำนวน 32 แห่ง คงเป็นองค์การมหาชนต่อไป ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นอีก หากองค์การมหาชนใดมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังเกินไปกว่ากรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน ก่อนวันที่ คณะรัฐมนตรีมีมติ กพม. ได้กำหนดให้องค์การมหาชน เสนอ กพม. พิจารณาก่อนกรอก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีเป็นรายกรณี

การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของ พอช. เริ่มจากการวิเคราะห์กำลังคน (Workforce Analysis) มีกระบวนการตั้งแต่พิจารณาภารกิจ โครงสร้างองค์กร อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน คำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) อัตรากำลังว่าง ตำแหน่งที่มีการลาออก เกษียณอายุ นโยบายการหมุนเวียนงาน (Rotation) และวิเคราะห์ความรู้ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานว่ามีจุดแข็งในด้านใด ผลประเมินสมรรถนะ (Competency Gap) เป็นอย่างไร มีข้อที่ต้องส่งเสริมหรือพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อนำมาเป็น

	<p>เครื่องมือในการออกแบบการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการทบทวนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) และคำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ทั้งนี้รวมถึงการวิเคราะห์ตำแหน่งที่จะว่างลงเนื่องจากการเกษียณอายุเพื่อวางแผนการรับทดแทนให้สอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีอัตราการลาออก (Critical Turnover) สูงและส่งผลกระทบต่อองค์กร พร้อมหาสาเหตุเพื่อวางแผนแนวทางแก้ไข</p> <p>จากข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังคนข้างต้น จะนำไปสู่การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกแต่ละตำแหน่ง แผนการสรรหาคัดเลือก แผนการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงาน แผนการพัฒนาบุคลากร</p>
<p><b>การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร</b> สถาบันมีการดำเนินงานเรื่องการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ ตามข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>สถาบันมีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด จำนวน 14 คน</p>
<p><b>แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) :</b> มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการออกแบบและสร้างระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้ยืดหยุ่น สนับสนุนให้มีโอนย้ายแนวราบ (Lateral Movement) ที่ถือเป็นความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการเลื่อนระดับข้ามสายงานที่สอดคล้องเหมาะสมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะในงานต่างๆ ที่กว้างขวางมากขึ้น มีความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารของ</p>	<p>มีการแต่งตั้ง เลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานอาวุโส จำนวน 15 คน</li> <li>2. การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น 5 คน ระดับกลาง 1 คน และระดับสูง 2 คน</li> </ol>

## งานทรัพยากรบุคคล

## ผลการดำเนินงาน

พอช. ที่มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยม ค่านิยมที่ดี มีทัศนคติที่ดี มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมความซื่อสัตย์ เรียนรู้พัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์การที่กำหนดในแผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ทั้งนี้ ได้มีการปรับปรุงแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ครั้งที่ 2 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2563 เป็นต้นไป

**การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) :** เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ ให้มีความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูง ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร

**การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) :** มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และบริหารงานในส่วนงานที่มีภารกิจงานแตกต่างกัน หรือพื้นที่ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาเป็นระยะเวลาพอสมควร ได้หมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ ตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่กว้างขวางมากขึ้น โดยการหมุนเวียนงานจะพิจารณาจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนั้นๆ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ความสนใจ เป็นต้น

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) :** เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินจะสะท้อนผลสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งถูก

สำนักทรัพยากรบุคคลได้ประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2565 เพื่อวางแผนการและออกแบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่สถาบันกำหนด

สำนักบ้านมั่นคงและที่ดิน ได้มีการหมุนเวียนพื้นที่ประจำการของผู้ปฏิบัติงาน (สถาปนิก วิศวกร) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานในพื้นที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะที่กว้างขวางขึ้น เข้าใจการทำงานในภาพกว้าง เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายเท ความรู้ ระหว่างพื้นที่

คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565 มีมติเห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2565 ดังนี้ 1) การกำหนดแนวทางการ

## งานทรัพยากรบุคคล

กำหนดให้เชื่อมโยงจากแผนปฏิบัติการขององค์กร แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาบุคคลและผลงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ในองค์กร ผลการปฏิบัติงานจะใช้ประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ ค่าตอบแทนจูงใจอย่าง เหมาะสม ทั้งนี้ ได้ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าภายในเดือนมีนาคม 2565

**การจัดสวัสดิการและดูแลคุณภาพชีวิต (Quality Of Working Life) :** สถาบันคำนึงถึง คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน จึงมีการกำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลาย อย่างเหมาะสมให้ผู้ปฏิบัติงาน และครอบครัวมี คุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและ กำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งมอบ ผลงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ โดยมีการ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อ การบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการ ทำงานที่มีความยืดหยุ่น อาทิ การทำงานจากที่ บ้าน (Work from Home) หรือ การลงเวลา ปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible) เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานหลีกเลี่ยงการจราจรหนาแน่น หรือ

## ผลการดำเนินงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2) การกำหนด องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 3) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของ เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงที่รองจาก ผู้อำนวยการ 2 ระดับ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึง หัวหน้าส่วนงาน ผู้ตรวจสอบภายในและผู้ปฏิบัติงานพิเศษ (คนพิการออกกทิสติก) 4) กลไกการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหารประจำปี 5) การนำผล ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี เชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ได้ประกาศ ระบบการประเมินดังกล่าวให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทั่วทั้ง องค์กรแล้วเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565

มีการจัดซื้อชุดตรวจโควิด (COVID-19 Antigen Test Self-Test Kits) เพื่อใช้ในการป้องกัน ควบคุม โรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบัน โดยพิจารณาถึงความจำเป็น เหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และมีการ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อรักษาระยะห่าง (Social Distancing) และลด ความเสี่ยงในการแพร่กระจายและติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามแนวปฏิบัติสถาบันฯ เรื่อง การทำงานที่บ้าน (Work From Home) เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562

### งานทรัพยากรบุคคล

### ผลการดำเนินงาน

สามารถบริหารจัดการภารกิจส่วนตัวได้ก่อนมาทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานให้อึดต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วยระบบการเปลี่ยนทุกที่ให้เป็นที่ทำงาน (Mobile Office) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวก(facilities) รองรับมีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น จัดให้มีการทำประกันสุขภาพ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆตามข้อบังคับระเบียบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

### การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

#### งานการพัฒนาบุคลากร

#### ผลการดำเนินงาน

**การพัฒนาบุคลากร :** มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี 2565 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน และคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานคณะกรรมการและอนุกรรมการอย่างสม่ำเสมอ โดย มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสมประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็นด้านอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะจิต (Soft skill) และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายใน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนให้สถาบันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี 2565
2. สถาบันแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามคำสั่งเลขที่ ง 71/2564 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564
3. ดำเนินการตามปฏิบัติการงานพัฒนาบุคลากร ดังนี้
  - 3.1 จัดทำแนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565
  - 3.2 สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและส่วนงาน ทั้ง 17 ส่วนงาน
  - 3.3 จัดส่งผู้บริหารสถาบัน เข้าร่วมอบรมหลักสูตรหลักสูตร นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 9 จำนวน 1 คน
  - 3.4 จัดส่งผู้บริหารระดับต้น และระดับปฏิบัติการอาวุโสเข้าอบรมหลักสูตร พม.และ นพม. ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2 คน
  - 3.5 จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นที่ 12 ที่ดำเนินการโดยมูลนิธิสัมมนาชีพ จำนวน 4 คน

**การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร :** มีการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในทุกๆระดับ โดยจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานหรือการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อแลกเปลี่ยนการทำงาน นำเสนอแนวคิดใหม่ การทำงานเป็นทีม รวมถึงการนำค่านิยมองค์กรมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 จัดอบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือและการจัดบันทึกการรายงานการประชุม ครั้งที่ 1/2565 จำนวน 31 คน

**จัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่**

➡ **กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากพี่สู่น้อง** เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างผู้บริหารระดับสูง ผู้นำขบวนองค์กรชุมชน และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและผู้นำขบวนองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาชุมชนชุมชนท้องถิ่นฐานรากที่ยั่งยืน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรม อัตลักษณ์ขององค์กร ของสถาบันเกี่ยวกับวิธีการทำงาน แนวคิดการทำงาน หรือการปลูกฝังค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานพัฒนาชุมชน โดยจัดขึ้นในวันที่ 19 ตุลาคม 2564 และวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมเรียนรู้แต่ครั้งกว่า 100 คน ในรูปแบบทั้ง ให้ห้องประชุม(onsite) และ ผ่านระบบการประชุมทางไกลซูม (Zoom)

➡ **กิจกรรมการระลึกถึงการก่อเกิดองค์กร “งานครบรอบก่อตั้ง พอช”** ที่มีการจัดกิจกรรมเป็นประจำทุกปี คือ วันที่ 26 ตุลาคม 2564 โดยในปีนี้ จัดขึ้นภายใต้แนวคิด 21 ปี พอช. พลังองค์กรชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน“เหลียวหลัง แลหน้าทิศทาง พอช. กับการพัฒนาขบวนองค์กรชุมชนและสังคม แนวใหม่” ณ ห้องประชุมไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting) วัตถุประสงค์ของการจัดงานคือ เพื่อทบทวน เรียนรู้ ถ่ายทอดประวัติศาสตร์การพัฒนาขบวนองค์กรชุมชน และ พอช. ให้ผู้ปฏิบัติงานและขบวนองค์กรชุมชนได้ร่วมสร้างอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดึงมาของ พอช. สร้างความสามัคคีร่วมพลังขับเคลื่อน พอช. และเป็น การสร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มี

*การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย  
ของบุคลากรในหน่วยงาน : สนับสนุน กระตุ้น  
และสร้างแรงจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ดำรงตน  
แบบอย่างที่ดี ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม  
จริยธรรมและเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ  
กำลังใจให้บุคลากร*

ประสบการณ์สู่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 150 คน

จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดังนี้

1. กิจกรรมส่งเสริมด้านจิตอาสา โดยพอช.จัดทีมจิตอาสาร่วมทำความสะอาดชุมชน ในวาระครบรอบ 21ปี เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2564 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) หรือ พอช. จัดทีมจิตอาสากว่า 20 คน ร่วมทำความสะอาดชุมชนคลองจั่น และบริเวณโดยรอบอาคารสำนักงาน เป็นสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน พอช.กับชุมชน ที่ตั้งอยู่บริเวณโดยรอบสำนักงานเนื่องในงานครบรอบ 21ปี พอช.
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน นโยบายส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการป้องกันและต่อต้านการทุจริต